

Выходит ежеквартально

октябрь–декабрь

В НОМЕРЕ

■ Стратегия

М. Хазин

Мир ждёт социально-политическая катастрофа.

Вероятность того, что жизнь среднестатистического россиянина улучшится в ближайшие два – три года, крайне мала

3

М. Шамаков

Профсоюзы-однодневки не имеют будущего.

Интервью с председателем Федерации Независимых Профсоюзов России

6

Д. Журавлёв

Мы застряли в лифте.

Как и почему элиты обновляются во всех странах, кроме России

12

В России станет некому работать?

Компании готовятся решать проблемы в сфере демографии, рынка труда и профподготовки

18

Варваризация труда.

Россия рискует стать страной гедонистов и гастарбайтеров

20

С. Варламова

Что тормозит модернизацию?

Для успеха реформ нужна удовлетворённость населения проводимыми преобразованиями

30

■ Планета

По странам и континентам.

36

■ В мире

Л. Полухина

Горячий пример холодной страны.

Норвежские профсоюзы бастуют не в ущерб работнику и работодателю

38

В. Мишин

20 лет спустя,

или Как живётся россиянам в Азербайджане

41

В. Емельянов

Какой «изм» строят в современном Китае?

Всеобщее благоденствие строится на высоких налогах

46

Замещение мещан.

На Западе сверхбогатством почти переболели, у нас – нет

51

■ Вектор

Л. Миронова, О. Кондратьева

Трудное прощание.

Россиян ждёт «оцифровка» трудовых книжек

53

О. Бергольц

Между строк.

... трудовой книжки записаны ответы на самые сокровенные вопросы кадровиков

57

А. Денисова

Не платишь зарплату – разорят.

Законопроект предлагает работникам банкротить своих работодателей

59

Учредители

Совет профобъединения
ОАО «ЛУКОЙЛ»
ООО «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ»

Информационная поддержка

Профсоюз работников нефтяной
и газовой промышленности
Азербайджана
Федерация профсоюзов
работников химических отраслей
промышленности и энергетических
ресурсов Республики Молдова

Издатель

Максим ГИЛИНЕЦ

Ответственный за выпуск

Алексей СОМОВ

Редактор отдела

Николай АНТОНОВ

Фото

Михаил ЗАГУЛЯЕВ
Виталий САВЕЛЬЕВ
Николай ФЁДОРОВ
Олег ЛИТВИН
Весна ЛОНГТОН
Владимир ГЛЕБОВ
Виктория АСТАФУРОВА
Александр ПОЛЯКОВ

Исполнительный директор

Сергей ДЖАБЕЛОВ

Дизайн и вёрстка номера

Ксения НОВИКОВА
Артём ГАЛОЧКИН

Отпечатано в типографии

ООО «Акватинта»

113556, Москва,

Симферопольский б-р, 15, корп. 5



Дизайн обложки – А. Галочкин

При перепечатке ссылка на журнал «Социальное партнёрство» обязательна

©«Социальное партнёрство»

Журнал выходит с января 1998 г.,
перерегистрирован
Федеральной службой по надзору в
сфере связи и массовых коммуникаций
24 октября 2008 г.
Свидетельство ПИ № ФС77-33818

Подписной индекс в каталоге
агентства «Роспечать» – 81010

Электронная версия журнала
www.oilru.com/sp/

Статьи, публикуемые на правах
рекламы, обозначены ■■■

Адрес редакции

109028, Москва,
Покровский бульвар, д. 3, стр. 1
Телефоны: (495) 627-16-90
(495) 627-14-63
(495) 627-15-71
Факс: (495) 627-16-92
e-mail: socpart@oilru.com
nr@oilru.com

Для корреспонденции

101000, Москва, а/я 230
По вопросам рекламы и подписки
Телефоны: (495) 627-16-91
(495) 981-71-43
e-mail: market@oilru.com
podpiska@oilru.com

Подписано в печать 15.11.2011 г.

Тираж 2 200 экземпляров

Цена свободная

В НОМЕРЕ

А. Денисова

Срок за помехи профсоюзу.

В законопроекте о привлечении работодателей к уголовной ответственности много недосказанного

61

Кому в энергетике жить хорошо.

Компания HeadHunter представляет отраслевой обзор рынка труда

62

А. Сомов

Жирный красный крест.

...поставит на бесплатной медицине Закон
«Об основах охраны здоровья граждан в РФ»

63

■ Профессионалы

Год двадцатилетия ОАО «ЛУКОЙЛ».

Хроника юбилейных событий

65

Без труда не обеспечить охрану труда.

В профобъединении обсудили, как сделать производство ещё безопасней

68

Отчёт президенту.

Зарубежная стажировка как шаг к ответственной должности

72

М. Райлян

Счастливый билет мастера Ишкинина.

74

Н. Устинова

Артистизм во всяком деле.

76

Е. Алексеева

«Странный стук зовёт в дорогу...»

77

■ Молодёжная инициатива

Е. Автономов

За ними – будущее.

В Когалыме прошёл форум молодых работников Группы «ЛУКОЙЛ»

79

В. Светлова

Болдинская осень по-лукойловски.

Нижегородские лукойловцы посвятили 20-летию компании Пушкинский фестиваль

83

В. Сергеев

Больше, чем родня.

Лукойловская молодёжь восстанавливает преемственность трудовых поколений

85

■ Регион

Л. Москаленко

Коми: до и вместе с «ЛУКОЙЛом».

Приход в регион компании перевернул представления о социальном партнёрстве

86

С. Глозман

Все условия для роста.

В ООО «ЛУКОЙЛ–Нижневолжскнефтепродукт» действует эффективная система стимулирования сотрудников

92

■ Книжные новинки

Ю. Киселёв

Повышаем культуру труда и повседневного общения.

«Социальное партнёрство»: советуем прочитать

94

■ Консультация

Н. Тихомирова

Спрашивали? Отвечаем.

Правовые коллизии

96

■ Уроки истории

Ю. Киселёв

Протестовать по-русски.

Как развивалось забастовочное движение в России

98

■ Образ жизни

Непонятный буреветник.

Смех и слёзы Тимура Шаова

102

■ На все случаи жизни

Деловая этика • Неизвестное об известном • Homo Sapiens • Тропа здоровья

110

Мир ждёт социально-политическая катастрофа

Вероятность того, что жизнь среднестатистического россиянина улучшится в ближайшие два – три года, крайне мала

Россия – парадоксальная страна. В ней даже приход зимы – каждый раз неожиданность. И в то же время здесь есть люди, которые в своих прогнозах упорно стремятся заглянуть за горизонт сегодняшних событий, чтобы предупредить о грядущих проблемах, дать время к ним подготовиться. Один из таких – известный экономист, президент компании «НЕОКОН» Михаил ХАЗИН, к которому журнал «Социальное партнёрство» обратился с несколькими вопросами – о том, что было, что будет и, как говорится, чем сердце успокоится.

– Михаил Леонидович, 20 лет назад распался Советский Союз, и сегодня многие говорят, что это скорее историческая трагедия, чем триумф. Исчезло государство и общество, где существовало относительное равенство между социальными группами, существовало в той или иной форме социальное партнёрство. Как, по-вашему, насколько распад Союза был обусловлен экономическим кризисом, в том числе и падающим цен на нефть?

– Есть очень много факторов, повлиявших на распад СССР, но главный из них был отмечен, как это ни странно, ещё Адамом Смитом. СССР существовал в рамках парадигмы, сформулированной ещё в XVI–XVII веках и называемой сегодня научно-техническим прогрессом. И в этом смысле и у капитализма, и у советского социализма была общая парадигма. СССР в отношениях с Западом выступал как государство-корпорация, и, думаю, что понимание того, что

СССР нельзя давать все возможности на мировой арене как государству-корпорации, и подвигло Запад на фактическое разрушение системы международного права, чему пример – сегодняшняя ситуация в Ливии. Ведь как только сильная экономическая модель сочетается с суверенными правами, то она сразу становится менее контролируемой и может начать очень быструю экспансию.

Вернёмся теперь к модели-парадигме научно-технического прогресса. Она построена на основе углубления разделения труда, а ещё Адам Смит отмечал, что этот процесс неминуемо влечёт за собой необходимость расширения рынка. Вся экономическая история человечества за последние 250 лет – это взаимодействие и конкуренция нескольких технологических зон. Эти зоны также представляют собой системы разделения труда. В истории таких зон было пять. Первую зону сформировала Великобритания в XVIII веке, второй должна была стать Франция, но ей не дала это сделать Великая революция, затем – это зоны Германии (середина XIX века) и США (конец XIX века). Затем – Япония в начале XX века и СССР. Была и ещё одна несформировавшаяся технологическая зона – Китай (конец XX века).

Как только эти зоны достигали пределов своего развития, возникали серьёзные проблемы. Первой в ряду таких проб-



лем стал кризис конца XIX века, когда в Атлантическом бассейне столкнулись интересы американской, британской и германской зон. Решить проблему оказалось невозможным, разразился кризис, самой известной составляющей которого стали события 1907 года в США, которые переросли затем в «великую депрессию» 1908–1914 годов. Америка вышла из этого кризиса только Первой мировой войной. Но, надо заметить, что именно в годы этой депрессии, в 1913 году, была создана Федеральная резервная система США, частный центральный банк. И её создание – это не только следствие заговора Дж. П. Моргана, но и результат вполне объективной ситуации, сложившейся в ходе «великой депрессии».

Первая мировая война не решила всех проблем, а после Второй мировой из пяти «технологических зон» осталось две с половиной: британская была быстро поглощена американской. На фоне после-

военной разрухи две зоны всё же успешно развивались – это были СССР и США. Но неизбежным было столкновение с кризисом. Поскольку зона СССР была меньше и по населению, и по накопленным богатствам, Союз первым столкнулся с кризисом. Произошло это в начале 60-х годов прошлого века, и руководство страны, отдавая себе отчёт в этом кризисе, предприняло две попытки реформ. Одну – сразу, в начале 60-х («хрущёвская»), другую – в конце 60-х («косыгинская»). И та, и другая реформы были направлены на увеличение частного или личного спроса. Однако они натолкнулись на серьёзные проблемы, связанные с моделью управления нашей экономикой, и поэтому реформы не удались. Но в связи с тем, что в СССР существовала плановая экономика, кризис в стране развивался достаточно медленно, и на нулевые темпы роста экономика вышла лишь в начале 1980-х.

А в США всё было иначе, кризис там случился в начале 1970-х, но стал развиваться быстрее. 15 августа 1971 года США объявили дефолт, отказавшись обменивать доллары на золото. Затем – поражение во Вьетнаме, нефтяной кризис 1973 года. Вот тут и могло бы произойти событие, способное подтвердить теорию Маркса. Дело в том, что, по Марксу, выигрывает та система, у которой выше производительность труда, а значит, и темпы роста. В 1970-е в экономике СССР был рост, хотя и медленный, а США – падали. Есть мнение, что в этот момент СССР мог выиграть соревнование двух систем. Сочинения американских политологов тех времён проникнуты изрядным пессимизмом. Они писали, что если СССР не будет объявлять атомную войну, а будет по маленьким кусочкам захватывать мир, то ему просто нечего будет противопоставить. Однако СССР предпочёл не экспансию, а, напротив, уступки, причём по трём важнейшим направлениям – экономике, идеологии и демографии.

В сфере идеологии это проявилось в том, что мы в 1975 году подписали ряд соглашений в Хельсинки, в том числе и так называемую гуманитарную корзину, куда были включены и документы по правам человека. И нас же самих впоследствии долго били этой самой «корзиной», да и сейчас бьют. В экономике мы во время нефтяного кризиса пошли на продажу больших объёмов нефти Западу, тем самым снизив её цену. И, наконец, в области политики мы пошли на подписание Договора об ограничении стратегических вооружений, который

в тот момент спасал бюджет – только не наш, а США. У нас бюджетные проблемы, связанные с высоким ростом военных расходов, начались позднее, уже в начале 1980-х. Скорее всего, перечисленные шаги были ошибками. Если бы у власти находились Сталин или Хрущёв, их бы не сделали. Но у руля уже стояли «технократы» брежневского стиля, стремившиеся любой ценой сохранить статус-кво.

А в США как раз в этот момент была придумана идея, которая позволила им на долгий период отсрочить кризис. Идея состояла вот в чём: если нельзя увеличить объёмы рынков, так, может, следует увеличить объёмы покупок, которые делает каждый конкретный потребитель. В США с начала 1980-х началась реформа – та, которая не получилась в 1960-е в СССР. Началось кредитование частного спроса. В результате он резко вырос, можно было начать новый этап развития. Была запущена новая технологическая волна, которую мы сегодня определяем как информационные технологии. Ну и... в результате СССР проиграл.

Подчеркну ещё раз: причина краха СССР – базовая, она лежит в экономической парадигме развития, которая утверждает, что невозможно развиваться без расширения рынков. Сегодня мы видим повторение ситуации с тогдашним СССР, только теперь уже – в США. Штаты уже захватили все рынки, и сегодняшний кризис в США – это реинкарнация всех предыдущих кризисов. Это – кризис не циклический, а структурный, и похоже, что попытка подпитывать спросом научно-технический прогресс не удаётся. Надо либо останавливать рост спроса, и тогда рассыпается вся система, либо поддерживать его, но в этом случае рассыпается финансовая система. В реальности мир ждёт, скорее всего, распад на отдельные валютные зоны, то есть возврат к ситуации 1950–1960 годов.

Так что распад СССР ещё в 1970-х не был предопределён, с таким же успехом могла распасться американская империя. Сегодня же ситуация с распадом СССР повторяется в мировом масштабе, и выхода из этого кризиса нет. Равно как не было выхода из кризиса СССР в 1980-х годах.

– То есть можно говорить о возможном распаде США? Быть может, не в столь брутальной форме, как это произошло с СССР, но уж во всяком случае – о распаде экономической системы Штатов в её нынешнем виде?

– Сохранятся или нет США как государство – это вопрос социально-политиче-

ский, я как экономист им не занимаюсь. Но экономическая империя США в её нынешнем виде, безусловно, распадётся.

– Тогда оглянемся на то, что произошло в нашей стране в 1990-е. Была ли у нас продуманная собственная стратегия реформ, или Россия оказалась объектом реализации неких конспирологических сценариев, разработанных «за бугром»?

– В этот период происходило органическое встраивание страны в мировую систему разделения труда на абсолютно подчинённых условиях.

– В связи с этими вспоминается высказанная Вами на одной из конференций мысль о том, что распад Союза был, в частности, вызван тем, что топ-менеджеры государства-корпорации СССР из числа номенклатуры второго эшелона были недовольны уровнем получаемой ими доли национального продукта. Доля эта не соответствовала, по мнению этих топ-менеджеров, их вкладу в экономику и их роли в обществе. Это, выходит, и обусловило номенклатурное лицо российского капитализма?

– Тут всё было понятно: в период распада каждый старается использовать имеющиеся у него преимущества. Безусловно, распад СССР носил номенклатурный характер, безусловно, номенклатура проводила реформы «под себя», и это ей удалось. Во-первых, она избавила себя от ответственности перед обществом, а во-вторых, получила возможность передавать свои привилегии и преимущества по наследству на основе восстановления частной собственности.

Да, у нас было безграмотное руководство в 1990-е. Хотя в полном смысле безграмотным его назвать было нельзя. Оно просто игнорировало интересы российского общества, ставя своей целью любой ценой впихнуть нашу страну в международное разделение труда.

Мы все помним фразу Анатолия Чубайса о том, что если 30 миллионов умрут, «не вписавшись в рынок», – тем хуже для них. Думаю, что и у Егора Гайдара были аналогичные взгляды, не зря его называли в народе «людоедом».

Сбережения граждан в начале 1990-х были ликвидированы потому, что эти средства могли выступать как инструмент экономического влияния общества на государственную политику, ведь объём сбережений в долларовом эквиваленте со-

ставлял около 100 млрд. Это был главный финансовый ресурс в стране, и, конечно, он мог реально выполнять функции такого инструмента влияния.

С точки зрения общественной и политической, Гайдар и его команда – преступники. Но проблема ещё и в том, что в результате был разрушен один из механизмов внешнего контроля за деятельностью американской элиты, которым был СССР. И начался «золотой век» Клинтона. Рейганомика, приведшая к распаду СССР, в конце концов ударила по США. А политике времён Клинтона можно охарактеризовать как клептократическую, это был своего рода «распил» эмиссионных денег. Америка долго печатали деньги, причём росли не столько физические объёмы, сколько кредиты. Образовывались виртуальные активы, всё росло, как на дрожжах, появлялся новый богатый класс. А конечный результат – тот, что мы имеем сегодня.

Полагаю, что наш мир ждёт социально-политическая катастрофа. Число богатых сократится в разы, уровень жизни сократится также в разы, средний класс исчезает. Последний у нас пока виртуален, а в США, Японии, европейских странах средний класс – это реальный фактор, стабилизирующий общество. Во многих странах Европы возможно восстановление фашизма, ведь фашизм – это своеобразная традиционная европейская ценность. Напомню, что в 1930-е годы от Балтики до Чёрного моря существовала цепочка режимов, которые с теми или иными допусками вполне можно назвать фашистскими, и лишь Чехословакия выделялась относительной демократичностью.

– Может быть, всё же следует говорить об авторитарных, а не фашистских режимах?

– Нет, авторитарными в 1930-х годах можно назвать Югославию или Грецию, а в других странах были именно фашистские режимы. И я подозреваю, что к чему-то подобному Европа вернётся – деваться некуда. Падение уровня жизни в два раза ни одна страна с демократическим режимом не пережила.

– Что ж, тогда давайте снова вернёмся в пределы России. Какими Вам видятся социально-экономические перспективы страны после двух важных событий – выдвижения Владимира Путина кандидатом в президенты и увольнения министра финансов Алексея Кудрина, считающегося одним из

идеологов либерализма?

– Кудрин, безусловно, либерал, он был членом либеральной команды Гайдара, и думаю, что и по сей день остаётся лидером экономических либералов. При этом надо понимать, что сам по себе Кудрин – фигура не очень сильная и в отсутствие солидной должности его статус будет постепенно падать, причём достаточно быстро.

Что касается остального, то, по моему личному мнению, В. Путин возвращается для того, чтобы держать под личным контролем ситуацию, когда на фоне кризиса будет происходить сокращение элиты. Это не только российские реалии, подобное сейчас происходит во многих странах. Борьба за власть во всех западных странах усилится. Ведь в ситуации, когда из четырёх крупных системообразующих банков должен остаться один, решающее слово остается именно за первым лицом государства, экономического смысла такой выбор обычно не несёт.

– А как во времена социально-экономических катаклизмов жить просто-му российскому обывателю? Что делать, какое экономическое поведение сформировать?

– Ответ на этот вопрос – известная фраза: спасение утопающих – дело рук самих утопающих. Всё зависит от каждой конкретной ситуации, ибо универсальных рецептов в кризисные времена не бывает. Вероятность того, что жизнь среднестатистического россиянина улучшится в ближайшие два – три года, крайне мала. Возможно, отдельным индивидам удастся улучшить своё положение, но надо заметить, что если у кого-то и получится сколотить на кризисе состояние, общее количество богатых будет уменьшаться, поскольку остаётся всё меньше ресурсов для обогащения. Более того, я склонен считать, что на Западе сейчас ведётся активная работа над тем, что можно было бы назвать «механизмом выхода людей из богатого состояния». Массовое банкротство банков и других финансовых институтов должно получить в глазах граждан объективный характер, чтобы им можно было сказать: вы сами виноваты. Но, с другой стороны, люди тоже что-то понимают, и свидетельством этому – недавние массовые протесты на Уолл-стрит.

– Недавние выступления в США и ведущих европейских странах за более справедливую экономику вновь заставили многих обратиться к социально-экономическим наработкам Карла

Маркса. Нуриэль Рубини, заслуживший славу современного экономического оракула, даже выступил со статьёй, в которой утверждалось, что Маркс был прав. Вы согласны с этим?

– Мне сложно сказать, что в данном случае имел в виду Рубини. Я читал некоторые его тексты и должен заметить, что когда он пишет про экономику, из них видно, что он в экономических механизмах, вызвавших кризис, просто не разбирается. Он может что-то чувствовать, что-то знать, но многие его рассуждения вызваны текущей экономической и политической конъюнктурой. Его не случайно произвели в экономических оракулы. Хотя точнее его было бы назвать каналом вброса информации. Пример – последние его тексты. Идут саммиты по европейским кризисным вопросам, а Рубини твердит своё – нет, европейцы не договорятся и денег не хватит. Думаю, его задача – по заданию некоего руководства пугать людей, стимулировать переток денег и инвестиций из Европы в США.

Что же касается правоты Маркса... Сейчас можно сказать, что система, которая выстраивалась под капитализм, основывалась на том, что людям объясняли: если ты работаешь и живёшь по определённым правилам общественной игры, то можешь достичь стабильного благополучия и пополнить ряды «среднего класса». Сейчас эта система не работает, и сколько ты ни выполняй эти правила, денег у тебя не прибавится, потому что их просто нет. И это, безусловно, вызовет серьёзнейшие катаклизмы в западном обществе. Чем всё это закончится в конечном итоге – не знаю. Тем более, что в разных странах ситуация будет развиваться по-разному. Но, так или иначе, все элиты с этими проблемами ещё наплачутся. Более того, численно эти элиты резко сократятся и будут вынуждены перейти к жёстко авторитарным методам управления.

– А не смогут ли в будущем стать «обществами благоденствия» Индия, Китай, некоторые страны Юго-Восточной Азии и арабского мира, демонстрирующие уже сейчас хорошие макроэкономические показатели?

– Надо помнить, что экономики и общества этих стран существуют и развиваются лишь постольку, поскольку они что-то продают в США. Создать же развитый внутренний спрос у них не получилось и в нынешних условиях не получится. В ближайшие десятилетия, во всяком случае. ■

Михаил Шмаков: «Профсоюзы-однодневки не имеют будущего»

Интервью с председателем Федерации Независимых Профсоюзов России

Если государство, работодатели, профсоюзы, все сегменты гражданского общества не объединят усилия для преодоления проблем, стоящих сегодня перед Россией, не исключено, что через 10–20 лет нашу страну ждут серьезные испытания. Такую точку зрения высказал в беседе с корреспондентом журнала «Социальное партнёрство» глава ФНПР.

– Михаил Викторович, как вы оцениваете разрабатываемые сегодня в России программы перспективного развития, предусматривающие, в частности, дальнейшее снижение социальных гарантий для населения и закрытие неэффективных производств с целью развития более прогрессивных секторов промышленности?

– Сегодня нет ни одной реально действующей долгосрочной программы развития России. Основные задачи – макроэкономическая стабильность, модернизация, обеспечение социальной стабильности – лишь декларируются в различных выступлениях руководителей страны.

Утверждённая правительством в ноябре 2008 года «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», определившая в качестве основной задачи переход от экспортно-сырьевой к инновационной модели экономического развития, находится в стадии посткризисной корректировки. В последний раз официально она упоминалась в пресс-релизе к заседанию Президиума правительства Российской Фе-



дерации 7 сентября 2011 года, на котором рассматривался внесённый Минэкономразвития России проект Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года «Инновационная Россия – 2020».

Ещё один документ под названием «Стратегия-2020: Новая модель роста –

новая социальная политика» находится на обсуждении экспертных групп. В нём среди прочего ставятся задачи социального характера и предлагаются варианты их решения. Речь идёт о совершенствовании трудового законодательства и его правоприменения, совершенствовании механизмов социальной защиты,

повышении трудовой мобильности, перераспределении рабочей силы с менее эффективных предприятий, из менее перспективных секторов – в более эффективные и перспективные и так далее.

Тем временем в обществе активизировалась дискуссия о будущем страны и путях её дальнейшего развития. Связано это, в частности, с тем, что Российский союз промышленников и предпринимателей выступил с инициативой по созданию, взамен действующего, нового Трудового кодекса, упрощающего процедуры увольнения работников. Такие инициативы ущемляют права работников и противоречат базовым идеям социального государства под предлогом «модернизации» трудового законодательства. Угрозы для российских трудящихся несёт в себе и доклад Института современного развития «Обретение будущего. Стратегия 2012» как план действий по модернизации экономики и общества после выборов 2012 года, призывающий, в частности, к форсированной деиндустриализации, расширению деятельности частных агентств занятости, локализации бедности – якобы с целью недопущения деградации всей социальной структуры. Против всего этого решительно выступает ФНПР.

Любое снижение социальных гарантий для населения, кем бы и где бы они ни предлагались, считаю недопустимым. Что касается закрытия неэффективных производств с целью развития более прогрессивных секторов промышленности, то это вполне возможно и, может быть, необходимо. Но только в случае законного проведения закрытия предприятия, например с использованием процедуры банкротства, а также – при условии переобучения и дальнейшего трудоустройства работников, которые не должны страдать от ошибок и неумелого руководства работодателей.

– Есть ли, на Ваш взгляд, другие варианты развития страны, и если да, то каковы они?

– Конечно, есть, и их множество. Возьмите, например, предвыборные заявления политических партий, идущих на выборы в Государственную Думу РФ. У всех у них разные идеологии и различные стратегии социально-экономического развития России.

Федерация независимых профсоюзов России высказала свои предпочтения в развитии страны в социально-экономической области и сфере трудовых отно-

шений в Программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», принятой в начале текущего года её VII съездом. Эти программные установки стали базой предложений профсоюзов в Программу Общероссийского народного фронта.

Среди профсоюзных предложений в народную программу можно выделить такие, как разработка и реализация активной государственной политики занятости населения, увеличение гарантий по оплате труда до уровня, обеспечивающего базовые потребности работников, пересмотр методики расчёта потребительской корзины, установление на основе ратификации конвенций Международной организации труда (МОТ) коэффициентов замещения страховыми выплатами утраченного заработка работника на уровне не ниже международных норм и ряд других.

«Выжимки» из программы прозвучали на последнем съезде «Единой России» из уст Дмитрия Медведева и Владимира Путина. В выступлении президента страны, например, слова о модернизации экономики, техническом перевооружении промышленности, улучшении инвестиционного климата, повышении производительности и безопасности труда в целях обеспечения доходов граждан сочетаются с констатацией необходимости безусловного выполнения социальных обязательств государства, повышения зарплат и пенсий, борьбы с бедностью. Владимир Путин, в свою очередь, тоже назвал многие профсоюзные предложения в качестве основных приоритетов государства. «Работающий человек, – подчеркнул он, – должен получать достойную заработную плату. Рост экономики, повышение производительности труда должны вести к адекватному повышению достатка людей...» По словам премьера, к концу 2014 года средняя заработная плата в стране должна увеличиться в полтора раза и достигнуть порядка 30–32 тысяч рублей. При этом должны существенно возрасти и зарплаты бюджетников. Квалифицированные специалисты, занятые в этих отраслях, должны получать заработную плату не ниже среднего уровня по экономике конкретного региона.

– Контактует ли ФНПР с экспертными центрами, разрабатывающими стратегии развития страны, чтобы влиять на этот процесс?

– Профсоюзы активно сотрудничают с различными самостоятельными эксперт-

ными центрами – таким, как Вольное экономическое общество, Лаборатория исследования рынка труда при Высшей школе экономики, экспертными группами по подготовке предложений по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года. ФНПР не только принимает участие в разработке и публичном обсуждении социально значимых инициатив экспертного сообщества, но и способствует такому обсуждению.

Кроме того, ФНПР имеет собственные экспертные центры. Это, прежде всего, Академия труда и социальных отношений в Москве и Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов. В аппарате ФНПР также работают высококвалифицированные специалисты-эксперты по различным направлениям. Многие профсоюзные предложения направляются в органы власти и находят свою реализацию в материалах правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти или в виде законодательных актов.

Кстати, с начала экономического кризиса в 2008 году ФНПР проводит оперативный мониторинг рынка труда. Его результаты широко используются научным сообществом и органами государственной власти в качестве надёжного альтернативного источника данных о ситуации в социально-трудовой сфере страны.

– Как ФНПР оценивает серьёзные проблемы в сфере демографии, рынка труда и профессионального образования, которые, по прогнозам, ждут страну в ближайшие 10–20 лет?

– Неблагоприятные демографические тенденции проявляются в сокращении численности экономически активного населения. Пока ещё трудно точно оценить последствия сокращения совокупного предложения рабочей силы на рынке труда из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте. Отсутствует также информация о качестве и количестве рабочих мест на среднесрочную перспективу.

Вместе с тем сегодня в России существует значительный резерв трудовых ресурсов. Общий уровень безработицы в стране остаётся довольно высоким. Во втором квартале 2011 года около 5 млн человек (рассчитано по методологии МОТ), или 6,1 % от экономически активного населения, оставались безработными. В учреждениях службы занятости населения на второй квартал этого года

было зарегистрировано в качестве безработных 1,5 млн человек. Серьёзной проблемой безработица является в моногородах, на селе и в Северо-Кавказском федеральном округе, где она измеряется двузначными цифрами.

Несмотря на заявленное в Прогнозе социально-экономического развития Российской Федерации на 2012 год и плановый период 2013–2014 годов улучшение ситуации на рынке труда, острота проблем занятости сохранится и в условиях экономического роста. Проблема предстоящего периода – риск значительного высвобождения работников в связи с модернизацией экономики.

В то же время нельзя не отметить, что реализация дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряжённости на рынке труда, доказала свою эффективность и позволила не допустить неконтролируемого роста численности безработных граждан, прогнозирувавшегося в большинстве регионов. В целом по Российской Федерации с начала 2009 года по 1 сентября 2011 года в этих программах приняло участие более 5 млн человек.

Основные задачи предстоящего периода: правильно оценить количественный и качественный состав рабочих мест, которые предполагается создать, модернизировать и упразднить, а также предусмотреть эффективную реализацию программ по профессиональной подготовке и переподготовке, профессиональному обучению работников, находящихся под риском увольнения, а параллельно необходимо активно разрабатывать региональные программы по содействию занятости населения.

И если государство, работодатели, профсоюзы, все сегменты гражданского общества не сделают реального прорыва в этих и других областях, то не исключено, что через 10–20 лет нашу страну ждут серьёзные испытания.

– Как можно повысить престиж рабочих профессий?

– Прежде всего, обеспечив труженикам рабочих специальностей все необходимые условия для их достойного производительного труда и, соответственно, выплату им реально высокого вознаграждения. Это должно происходить одновременно с созданием и вводом в действие современных центров обучения, подготовки и переподготовки кадров рабочих профессий, проведением соответствующих кампаний в

средствах массовой информации и наглядной агитации.

А начать надо хотя бы с того, чтобы правительство РФ выполняло свои обязанности, записанные в Трудовом кодексе РФ, прежде всего – в части гарантий минимального размера оплаты труда.

Не менее важные условия повышения престижа рабочих профессий – качество организации труда, соответствие рабочего места современным техническим и технологическим стандартам, требованиям безопасности, а также общественная оценка труда рабочего, его значимости в глазах окружающих.

Что касается профсоюзов, то для повышения престижа высококвалифицированного труда работников массовых профессий, пропаганды их достижений и передового опыта наша федерация учредила ежегодный Всероссийский конкурс профессионального мастерства, который был назван «Мастера России». Эта профсоюзная идея была поддержана партией «Единая Россия» в рамках реализации партийного проекта «Достойный труд», а также другими социальными партнёрами. В 2007–2008 годах конкурс проводился на федеральном уровне, но в связи с кризисом и недостатком финансирования его организация была приостановлена. В то же время в Центральном федеральном округе и ряде других регионов страны такие конкурсы продолжили свою жизнь под эгидой профсоюзов.

Как бы то ни было, понимание необходимости подъёма престижа рабочих профессий существует на самом высоком уровне. Недаром в апреле этого года президент РФ Д. Медведев дал поручение правительству России организовать проведение ежегодного Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии».

– Насколько оправдана при латаньи дыр на рынке труда возможная ставка на трудовых мигрантов?

– Исходя из потребностей рынка труда, ежегодно государство определяет квоту привлечения в страну трудовых мигрантов из-за рубежа. В 2011 году она по требованию профсоюзов была уменьшена по сравнению с 2010 годом на 10,2% и составила 1 221 909 разрешений (без учёта резерва). По данным Федеральной миграционной службы РФ, численность иностранных граждан, осуществлявших легальную трудовую деятельность в Российской Федерации в I квартале 2011 года, составила 730 066 человек.

Как правило, трудовые мигранты, прибывающие в подавляющем большинстве из стран СНГ, занимают нишу неквалифицированных рабочих, готовых работать за минимальную заработную плату на тех участках, куда не идут россияне. По данным Всемирного банка, по итогам 2010 года в РФ въехали примерно 12,3 млн мигрантов. По различным оценкам, от 3 до 5 млн человек из них осуществляли трудовую деятельность без официального разрешения или проживали с нарушением правил пребывания.

Такая несбалансированная миграция деформирует ситуацию на рынке труда, снижает качество рабочих мест и размер оплаты труда в целом в экономике, создаёт неконтролируемую ситуацию, стимулирует развитие теневой экономики и значительный отток денежных средств из Российской Федерации в другие страны. Согласно данным Всемирного банка, в 2009 году из России за рубеж было отправлено 18,6 млрд долларов. По этому показателю Россия находится на четвёртом месте после США (48,3 млрд долларов), Саудовской Аравии (26 млрд долларов) и Швейцарии (19,6 млрд долларов). Это говорит о том, что почти 19 млрд долларов ежегодно изымаются из платёжеспособного оборота и «работают» вне экономики России. Причём часто переводы мигрантов не имеют официального происхождения, а значит, с этих сумм не платятся налоги и социальные взносы, то есть рабочее место есть, но экономика от этого несёт потери, а недобросовестные работодатели получают сверхприбыль. По данным ЦБ РФ, в 2009 году из России в СНГ было отправлено 13,2 млрд долларов личных переводов, а в 2010 году – 15,6 млрд долларов. Больше всего денег в 2010 году ушло в Узбекистан, на Украину и в Таджикистан.

Сегодня наша общая задача состоит в том, чтобы в ближайшей перспективе, приняв все необходимые меры для повышения престижа рабочих профессий, сделать акцент на эффективном использовании, прежде всего, имеющихся национальных кадров и тем самым сократить потребность России в иностранных трудовых мигрантах и поднять эффективность экономики.

– Как сделать, чтобы приток мигрантов не привёл в России к обострению националистических настроений?

– Прежде всего, всем нам и трудовым мигрантам следует строго действовать в

рамках законодательства РФ. Профсоюзы выступают за легальную, законную трудовую миграцию. По нашему мнению, рынок труда должен быть сбалансирован в вопросе использования трудовых ресурсов. В связи с этим квотирование рабочих мест для мигрантов является аргументированным и целесообразным механизмом регулирования миграционных потоков.

Легальные трудовые мигранты должны обладать всеми трудовыми и социальными правами в соответствии с российским законодательством. Трудовые мигранты также должны иметь право на медицинское обслуживание, образование, социальное страхование, распространение на них норм трудовых отношений и права на коллективную защиту. Но точно так же должны быть защищены от недобросовестной конкуренции и преимущественные права российских работников на трудоустройство и соответствующую оплату труда.

Если же говорить о конкретных мерах, принимаемых Федерацией независимых профсоюзов России, следует упомянуть об организованной нами системе информирования и консультирования трудовых мигрантов по вопросам трудового и миграционного законодательства и защиты их трудовых прав.

– Как Вы оцениваете появление на арене российской профсоюзной деятельности новых «игроков»?

– Мы живём в плюралистическом обществе, для которого такое явление – обычная норма. Поэтому здесь самое важное – идеи, которые исповедует профсоюз, формы и методы его работы, численность. Практика показывает, что в современных условиях выживают только сильные своим членством профсоюзы, имеющие поддержку в рабочих коллективах. Те же профсоюзы маргинального свойства, которые поддержали безумные идеи г-на Прохорова, связанные с предложением об увеличении рабочей недели до 60 часов, упрощением процедуры увольнения работников, и сели с ним за стол переговоров по пересмотру действующего и созданию нового Трудового кодекса РФ, я считаю одноподневками, не имеющими будущего.

– Легко ли ФНПР находить общий язык с представителями новых профсоюзных организаций и объединений?

– ФНПР – открытая организация. Мы всегда готовы к сотрудничеству и ока-

занию поддержки всем, кто разделяет наши идеи и позиции. Сегодня, например, на профсоюзном поле и в Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений мы активно и плодотворно взаимодействуем с Конфедерацией труда России (КТР) и другими профобъединениями.

– Насколько активно ФНПР использует в работе опыт зарубежных коллег?

– Одной из приоритетных задач ФНПР является содействие созданию в России эффективной системы трудовых отношений. Эта система, с одной стороны, должна отвечать условиям нашей страны и провозглашённому Конституцией РФ строительству социального государства. А с другой – учитывать передовой зарубежный опыт, прежде всего трудовые стандарты, разработанные МОТ.

В практическом плане эта работа включает создание современной базы данных о различных областях деятельности национальных и международных организаций, оперативное распространение результатов обобщения этой информации в системе ФНПР. Мы также активно используем международный опыт подготовки профсоюзных кадров и опыт проведения компаний солидарности.

– Не представляются ли Вам нынешние методы деятельности ФНПР несколько архаичными?

– Архаичный или новаторский, прогрессивный, традиционный, консервативный – порой это просто ярлыки, которые навешивают те, кто сами профсоюзной работой не занимались, не занимаются и заниматься не будут. А для нас основным критерием метода является его действенность, результативность.

Правовые службы ФНПР и её членских организаций обеспечивают юридическую защиту трудовых прав работников и при необходимости участвуют в судебных заседаниях по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в том числе в Верховном Суде РФ, помогают в урегулировании коллективных трудовых споров. Ежегодно такое участие обеспечивает рассмотрение 14 тысяч подобных дел, при этом в более чем в 90% случаев суды выносят решения в пользу работников.

Свой стратегический курс ФНПР связывает с полноценной реализацией ме-

ханизма социального партнёрства. В его основу положен принцип заключения коллективных договоров в организациях всех форм собственности, отраслевых и региональных трёхсторонних соглашениях. Вот почему практически на всех предприятиях, на которых действуют первичные организации профсоюзов, входящих в ФНПР, заключены коллективные договоры.

Действия профсоюзов системы ФНПР на деле сдерживают чрезмерный рост тарифов на жилищно-коммунальные услуги, способствуют росту оплаты труда, заставляют власти садиться за стол переговоров по вопросам обеспечения занятости и охраны труда, соблюдения надлежащих государственных социальных гарантий.

Мы оказываем большую практическую помощь работникам, принявшим решение вступить в профсоюз или создать профсоюзную организацию. Только за последний год в профсоюзах, объединяемых ФНПР, было создано 4600 новых первичных профсоюзных организаций. Вступили в профсоюзы 1,5 миллиона человек.

И ещё раз хочу подчеркнуть, что ФНПР – это объединение отраслевых профсоюзов и никаких других методов, кроме принятых в практике их деятельности, мы не используем.

– Насколько справедливо мнение, что с советских времён отечественные профсоюзы унаследовали излишнюю зависимость от власти, которая в постреформенный период дополнилась ещё и зависимостью от бизнеса?

– В 1990-е годы в результате перемен профсоюзы России изначально сформировались как независимые. Отношение власти к ним в тот период, скорее, можно охарактеризовать как прямое противодействие, а не покровительство и патронат. И в Уставе ФНПР записано прямо: «Федерация независима в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений, политических партий и других общественных объединений, им не подотчётна и не подконтрольна». Так мы живём и действуем все 20 с лишним лет с момента создания ФНПР.

Но сегодня власть для профсоюзов – это не антагонист, не противник, а социальный партнёр по решению вопросов, касающихся защиты интересов людей



труда – прежде всего, наемных работников. То же относится и к работодателям, представляющим интересы как частного капитала, так и государства. Хотя надо констатировать, что коренное противоречие капитализма – между трудом и капиталом – остаётся, а часто и усиливается.

Что касается бизнеса, то в зависимости от него стоят так называемые жёлтые профсоюзы. Они в России создаются «своими» людьми, что по существу незаконно. Недавний пример: в июле текущего года группа лиц, определяющих себя как «представители общероссийских объединений профсоюзов», подписала соглашение с миллиардером Михаилом Прохоровым о неких «принципах реформирования трудового законодательства». Данное соглашение и последовавшие затем комментарии его подписантов вводили в заблуждение общественность России. Однако оказалось, что организации, руководители которых подписали упомянутое соглашение, объединяют менее 1% членов профсоюзов и абсолютно не могут представлять профсоюзное движение России. И только мощная и активная реакция ФНПР на эту фальсификацию расставила все точки над «i» и раскрыла общественности глаза на истинное положение дел.

– Какие методы отстаивания прав трудящихся являются, на ваш взгляд, сегодня для России наиболее действенными?

– Нынешняя система социального партнёрства, фундаментом которой является Трудовой кодекс РФ, – это не просто серьёзный результат более чем 20-летнего пути российского профдвижения, это ещё и итог, квинтэссенция всей многострадальной российской истории XX века. Именно социальные катастрофы показывают, что альтернативы организованному профсоюзному движению и социальному партнёрству нет.

В настоящее время в российских условиях переговоры являются самым действенным, самым результативным методом отстаивания интересов и прав трудящихся. Но он же и самый трудный, так как не приводит к немедленным результатам, требует много времени и усилий.

Вместе с тем профсоюзы не отказываются и от других форм защиты прав и интересов наёмных работников – в том числе от забастовок и других коллективных действий. Но эти средства можно пускать в ход, лишь когда все другие аргументы на переговорах исчерпаны.

При этом надо отметить, что сегодня возможность использовать эту форму борьбы за свои права крайне усложнена. Это вынуждает работников в случае неразрешимых трудовых конфликтов идти на такие крайние формы выражения своего протеста, как голодовка, перекрытие авто- и железнодорожных магистралей, или объявлять несанкционированную забастовку, которая автоматически делает её участников нарушителями закона с соответствующими санкциями.

Поэтому в настоящее время ФНПР требует либерализации забастовочного законодательства. Мы настаиваем на

внесении таких изменений в Трудовой кодекс, которые позволят фактически, а не только на бумаге осуществлять право наёмных работников на забастовку.

– Какие уроки представители профсоюзных организаций вынесли из недавних волнений на Ближнем Востоке, в Лондоне, Нью-Йорке, Риме?

– Хотя данный вопрос имеет чисто политическую подоплёку и находится вне компетенции профсоюзов, замечу, что корнем проблемы является нерешённость социальных вопросов.

– Возможно ли осуществление подобных сценариев в нашей стране?

– Надеюсь, что нет. Залогом этому – курс на социальную стабильность, заложенный в Программе Общероссийского народного фронта, которую профсоюзы поддерживают и будут продвигать в жизнь.

– Кризис подвиг некоторых зарубежных бизнесменов к жертвованию значительной части своего состояния на благотворительность. Возможно ли такое у нас?

– Из истории мы знаем, что благотворительность всегда была присуща многим видным и богатым российским купцам, золотопромышленникам, заводчикам, интеллектуалам-меценатам. Похоже, что эта традиция начинает возрождаться в России и в наши дни. Судя по данным о доходах отечественных предпринимателей, у них есть для этого все возможности.

Но всё же более правильным, на наш взгляд, является создание такой системы перераспределения доходов, при которой масштабная благотворительность была бы не нужна. Одним из важнейших шагов на пути к такой системе является введение прогрессивной шкалы налогообложения по налогу на доходы физических лиц. По подсчётам ФНПР, всего 6% доходов наиболее богатых граждан нашей страны (находящихся по уровню доходов в верхнем дециле) будет достаточно для того, чтобы обеспечить доведение минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения.

Недавно богатейшие предприниматели во Франции выступили с предложением повысить налоги для наиболее обеспеченных граждан с целью снижения дефицита бюджета и государственного долга. Аналогичную инициативу

ранее выдвигал один из самых богатых в мире людей – американец Уоррен Баффет. Самоотверженности зарубежных магнатов можно только позавидовать.

К сожалению, в России мы пока ещё часто сталкиваемся с ситуациями, в которых предприниматель не просто не стремится оказывать дополнительную поддержку, а игнорирует свои обязанности перед работниками.

– Возможно ли воспитать молодое поколение в таком ключе, чтобы оно не заразилось повсеместными сегодня вирусами стяжательства, коррупции и самодовольства?

– В социальном государстве вопросы воспитания должны опираться на справедливую правовую систему защиты граждан и общества в целом от подобных пороков. Задача гражданского общества – создать такую систему. И профсоюзы как базовый элемент гражданского общества настойчиво работают над формированием активной жизненной позиции рабочей и учащейся молодёжи. В частности, Всерос-

сийский профсоюзный молодёжный форум «Профсоюзный авангард», проходивший в конце октября этого года, разработал новую Концепцию профсоюзной молодёжной политики. В этом документе, на мой взгляд, содержится хороший антидот против заразы инфантилизма и меркантильности... Но, к сожалению, сегодня у нас главным воспитателем молодёжи являются СМИ, которые активно распространяют эти вирусы.

– Как Вы оцениваете сегодняшнюю российскую систему волеизъявления граждан?

– Это работающая система, которая достаточно объективно отражает выбор населения. Профсоюзы, хотя и не являются политической организацией, кровно заинтересованы в этом, поскольку имеют свой политический интерес. Именно поэтому ФНПР одной из первых среди других общественных организаций страны поддержала идею создания Общероссийского народного фронта (ОНФ), активно участвовала в праймеризе, который про-

водился партией «Единая Россия» и ОНФ. Их участниками были 290 профсоюзных активистов от организаций ФНПР, многие хорошо зарекомендовали себя, и важно в дальнейшем использовать их как кандидатов на региональных выборах при формировании представительных и исполнительных органов власти. В список кандидатов от «Единой России» в депутаты Госдумы от профсоюзов, входящих в ФНПР, включено 17 человек. Это больше, чем у других общественных организаций-участниц ОНФ.

– Каков Ваш прогноз результатов парламентских и президентских выборов?

– Думаю, что депутатские мандаты распределятся в следующем порядке: «Единая Россия», КПРФ, ЛДПР, возможно, «Справедливая Россия». О процентном соотношении мы узнаем из сводки Центризбиркома после выборов. Что касается президентских выборов, то списка всех кандидатов пока нет, но уверен, что будет выбран В. Путин. ■

Дорогие друзья!

В связи с 20-летием ОАО «ЛУКОЙЛ» от имени Федерация Независимых Профсоюзов России сердечно поздравляю руководство компании, её многочисленный трудовой коллектив и коллег из Международного объединения профсоюзных организаций ОАО «ЛУКОЙЛ» с этим славным юбилеем!

На протяжении всего периода существования компании «ЛУКОЙЛ» опыт её взаимодействия с профсоюзным движением служит образцом эффективного социального партнёрства, взаимопонимания и равноправного сотрудничества работника и работодателя, реализации социально ориентированной модели ведения бизнеса.

Уверен, что и в дальнейшем выполнение компанией социальных обязательств перед обществом и трудовыми коллективами, плодотворный диалог с представителями профсоюзов будут надёжным залогом процветания и поступательного развития ОАО «ЛУКОЙЛ» на благо развития экономики и роста благосостояния граждан нашей страны!



Председатель ФНПР
М. В. Шмаков

Мы застряли в «лифте»

Как и почему элиты обновляются во всех странах, кроме России

Человек, застрявший в лифте, испытывает не самые радостные чувства. Темнота. Безысходность. Ощущение собственного бессилия... То же самое происходит и в случае, если лифт – не обычный, а социальный, и застрял в нём не кто-то один, а большая часть населения целой страны. Как так вышло, и почему в других странах лифты эти работают? Об этом корреспондент журнала «Социальное партнёрство» побеседовал с директором Института региональных проблем, политологом Дмитрием ЖУРАВЛЁВЫМ.

– Прошло 20 лет с тех пор, как распался Советский Союз, и сегодня с высоты прошедших лет мы уже можем сделать первые объективные оценки. Как, по-вашему, не потеряли ли мы тогда одну очень важную вещь? Имеется в виду социалистическое – без кавычек – государство, в котором не существовало разительных противоречий между различными группами, зато имела система социальной солидарности и партнёрства.

– Советское общество тоже было социально стратифицировано. Пожалуй, только у каких-нибудь коммунистов-утопистов мы можем найти общество абсолютного социального равенства и партнёрства. Только степень стратификации была иная, она не была привязана к обладанию собственностью. Уровень потребления между элитой советского общества и его широкими слоями различался максимум в три – четыре раза. Но, что важнее всего, существовала гарантия для представителей низших слоёв (а в советском обществе низшие слои существовали, как и общественная иерархия в целом) определённого уровня жизни. Он именно гарантировался – в отличие от ситуации в странах Запада, наблюдавшейся до 60-

х годов прошлого века.

Только с 60-х годов Запад пошёл по «советскому пути» с его обеспечением социальных гарантий, уменьшением разрыва в доходах между различными слоями населения, в то время как бывший СССР пошёл по пути Запада позапрошлого столетия. Другое дело, что на Западе сокращается разрыв между небогатыми слоями и, скажем так, богачами второго плана. Самая богатая верхушка в этих странах самодостаточна, она старается не проявлять себя в фокусе общественного внимания, или, как сейчас говорят, активно пиарить себя. Поэтому она не является социальным раздражителем – так, как в России. Западный миллиардер не поедет на престижный горнолыжный курорт с целым конвоем девушек для того, чтобы потом его показывали по всем телеканалам, в том числе и в собственной стране. Ему это просто не придёт в голову, хотя денег у него может даже и больше, чем у российского нувориша.

Так что нельзя сказать, что в советском обществе существовало социальное партнёрство. Но то, что это было более социально сбалансированное общество, – бесспорно. Существовали механизмы, институты этого баланса, не зависящие от воли одного, пусть даже самого добродетельного, руководителя. Существовали системы пенсионного обеспечения, образования, здравоохранения. Кстати, замечу, что пресловутая «деградация советской медицины» – явление довольно позднее, а вот в 30–50 годах прошлого века она была вполне на мировом уровне, причём в

широком, массовом масштабе, и не только в столице, но и в глубинке. Советская власть в 20–50-е годы чётко сформулировала идею человека как ведущей производительной силы, и для неё такие вопросы как здравоохранение, образование, имели не только социальный или идеологический, но и, в первую очередь, сугубо экономический смысл.

Для современного же российского общества вложения в то же образование – это обременение капитала. А вот Запад, начиная как минимум со времен президента Эйзенхауэра, понял, насколько оно важно, вкладывает в образование значительные средства и уже с конца 50-х годов начал обгонять СССР в этой сфере. Ещё при президенте Кеннеди в США шли дискуссии о том, когда СССР обгонит США, и в качестве главного залога победы в этой гонке рассматривались именно советские инвестиции в науку и образование.

В 50–60-е годы XX века американцы дали серьёзнейший стимул развитию науки и образования, действующий и



поныне, мы же движемся в обратном направлении. Дело в том, что мы исходим сегодня из некоей умозрительной книжной концепции «классического капитализма», которого в природе не существует и не существовало. Концепция эта исходит из того, что вложение в научно-технический прогресс и образование – это не более чем обременение капитала, поскольку деньги вкладываются сейчас, а прибыль будет неизвестно когда.

Из всего этого видно, что советское общество при всех его недостатках имело и огромные достоинства, которые Запад (надо отдать ему должное) сейчас прекрасно инкорпорирует в свою общественную систему. Сегодня американская и особенно английская образовательные системы всё больше движутся к принципам советской образовательной модели, уходя от тех школ, которые были описаны в романах Диккенса. В Великобритании школы существуют на средства местных сообществ, и последние активно контролируют качество образования в них. В США уже в 50–60-е годы элитарное образование по структуре своей было схоже с советским. Мы же теперь копируем их модели массового образования.

Словом, многое хорошее из советского прошлого, конечно, потеряно. Вопрос в том, насколько безвозвратно. Пример Запада нам показывает, что вполне возможно и реально инкорпорировать достижения социализма в рыночную экономику.

– Сейчас существует такое расхожее понятие, как социальные лифты. Что конкретно оно означает?

– Социальный лифт – это механизм инкорпорации в элиту достойных по своим личностным и профессиональным качествам представителей «неэлиты». Социальный лифт выполняет несколько функций. Он позволяет улучшать качество элиты, постоянно подпитывая её свежими человеческими ресурсами, он снижает социальную напряжённость в обществе, в низах, потому что именно люди, чье социальное положение резко не соответствует их возможностям и способностям, становятся своего рода «дрожжами» в любых процессах социального брожения, включая революции. В качестве дополнительной, идеологической, функции социальный лифт создаёт в обществе уверенность в возможности каждого

пробраться в высшие слои. Хотя уверенность эта не стопроцентная, ибо все понимают, что абсолютно для всех мест в элите нет. Но понимание возможности попадания в элиту, а также того, что эта возможность зависит исключительно от тебя, является важным фактором поддержания жизнеспособности любого общества.

Социальный лифт должен быть реальным, то есть он должен действительно обеспечивать подъём людей «снизу». Когда в разговоре о социальных лифтах вспоминают дореволюционную «Табель о рангах», я всегда возражаю. Эта табель предоставляла формальную возможность подъёма по социальной лестнице, но не обеспечивала использование этой возможности. И когда в конце XIX – начале XX веков движение это (которое прежде, хотя и различными обходными путями, но всё-таки шло) резко и окончательно застопорилось, кончилось всё февралём 1917 года.

Отсюда появляется несколько технологических требований к социальному лифту. Требование первое: механизм этот должен быть всеобъемлющим, все люди вне зависимости от пола, возраста, образования и места жительства должны иметь возможность им воспользоваться. Отсюда – необходимость всеобщности образования. Второе: поскольку главным врагом социального лифта является сама же элита (кому же охота делиться теплыми местами?), должен быть очень мощный и влиятельный субъект в этой элите, заинтересованный в функционировании социального лифта. Третье: механизм должен работать независимо от чьей-либо воли. Иными словами, социальный лифт должен обеспечивать продвижение по заслугам, а оценка их должна осуществляться по конкретному результату.

– Существовали ли социальные лифты в СССР, и если да – в каком виде? И если сейчас они не существуют, то что стало причиной этому?

– В советской системе это всё существовало и работало. Для начала был «заинтересованный субъект» в лице высшей политической власти, которой надо было проводить индустриализацию, побеждать в войне, восстанавливать народное хозяйство. И оценка результатов деятельности существовала. Может быть, даже излишне жёсткая. «Умри, но сделай» – так можно представить себе формулу такой оценки по Ста-

лину. Но, если сделал, то тебе все блага.

Мне рассказывали люди, занимавшие высокие посты, в том числе и в сталинские времена, что в 30–50-е годы привилегии аппарата не воспринимались как оскорбительные для простых людей. Все понимали, что человек в партийной системе работает на износ. И однажды может утром просто не проснуться. Привилегии стали негативно восприниматься в обществе, когда исчезло это давление ответственностью на номенклатуру, когда принцип «сделай или умри» был отменён.

К тому же в советское время в условиях тотально всепроникающего государства действовал жесточайший механизм ответственности. Ведь если какой-либо чиновник рекомендовал на ответственный пост человека, который в результате провалили всё дело, то своего поста в таком случае лишался и такой рекомендатель.

Кроме того, существовала система многоканальной информации от нижестоящих политических структур к вышестоящим. Это означало, что начальству просто было невозможно «втереть очки» липовыми мажорными реляциями. Кстати, эта система многоканальной информации была демонтирована уже в 1953 году, в первые месяцы после смерти Сталина.

Имея в руках эти принципы, можно было создавать систему, которая у нас получила название номенклатуры. На её низовом уровне существовал, и все педагоги в 20–30-х годах были частью номенклатуры, хотя сейчас не все об этом знают.

Так вот, с низового уровня людям в связи с большой ротацией кадров предоставлялась возможность продвигаться вверх на одну ступеньку. Если они справлялись со своей задачей на новом месте, то их на той же должности уже вписывали в кадровый резерв высших кругов номенклатуры.

Наконец, существовал такой критерий, как выслуга. И то, что он был критерием формализованным, в известной мере тоже уменьшало субъективизм кадровой машины. Хотя, конечно, можно просидеть и 60 лет на одном месте и остаться тем, кем был. Но при Сталине это не работало. Там, если не было серьёзных результатов, то человек не усидел бы в своем кресле ни десять, ни даже пять лет.

Именно поэтому после смерти Сталина эта система была демонтирована.

Ведь, как я уже говорил, социальный лифт для самой элиты – «головная боль», и она стремится его при первой же возможности выключить. Поэтому советские социальные лифты умерили свой бег даже не во времена «застоя», а ещё при Хрущёве. Из-за отказа от принципа «сделай или умри» и демонтажа многоканальной системы информационных потоков. Именно за счёт этого Хрущёв победил своих противников. Он дал аппарату свободу – и аппарат его поддержал. Но очень скоро такая система начала давать сбои – и Хрущёв заменил её...самим собой. Он стал носить по стране и пытался решать всё лично, чуть ли не пиная ногами ленивых аппаратчиков. И за два – три года он настолько надоел, что аппарат его снёс.

И тогда начался застой, который в первую очередь означал стабильность кадров. Социальный лифт никто не выключал. Но предполагалось, что движение вверх возможно только по мере ухода в мир иной власть предрежащих. Но они оказались людьми здоровыми, и поэтому ротация кадров резко замедлилась. Начало накапливаться недовольство.

Обратите внимание на то, что до 1958 года в СССР не было диссидентов. А у нас ведь отнюдь не все любили товарища Сталина. Но до этого времени рядовой советский гражданин понимал и ясно представлял себе, что его в дальнейшем ждёт. Ему могло это не нравиться, он не хотел здесь жить. Но некий надёжный алгоритм, по правилам которого он мог либо играть, либо не играть, существовал. А при Хрущёве и позднее сформировался своеобразный «элитный идеал»: элита была вполне довольна тем, что ей не надо ничего делать, что её власть заключается уже в том, что люди сидят в своих креслах. При этом в 60–70-е годы ещё обеспечивалась стабильность функционирования. Но ведь люди старели, и возникало две противоположные тенденции. С одной стороны, накапливалось недовольство, прежде всего среди интеллигенции, полагавшей, что она тоже может участвовать в «элите», а с другой – адекватность руководителей падала – как в силу старения, так и недостаточности той информации, которая до них доходила. В результате мы подошли к ситуации конца 80-х, когда партийная власть не смогла сама себя защитить, поскольку жила не в реальном, а в выдуманном мире. А люди во втором эшелоне вла-

сти, тот же Горбачёв и его сподвижники, изначально были всего лишь исполнителями. И оказавшись у руля, они попросту растерялись – ведь они умели хорошо исполнять указания, но отнюдь не руководить. А руководителей, отдающих приказы, – нет, померли все. Поэтому конец социального лифта означал и конец Советской власти.

– Обратимся теперь к нашему времени. Как работает принцип социального лифта в современных западных обществах?

– Западное общество в целом характеризуется несменяемостью правящей верхушки. Там есть даже должности типа «постоянный заместитель министра», то есть министры приходят и уходят, а заместитель – всё тот же. И это касается не только государственного сектора, но и бизнеса. Всем управляют элитные кланы.

Возникает вопрос – почему же они не «загнили», ведь подобная клановость – прямой путь к загниванию? Всё дело в том, что на Западе эти кланы находятся в постоянной конкурентной борьбе, причём борьба эта идёт между кланами разных типов. Бизнес постоянно следит за государственной властью, чтобы она не монополизировала управление страной. Если появятся признаки подобных попыток, бизнес тут же начинает вкладывать средства в СМИ и пиар-кампании и смещает это правительство.

Сейчас, например, на грани крушения находится правительство Берлускони, единственного деятеля послевоенной Италии, пытавшегося создать в стране, скажем так, «государственно-центричную» систему. Кстати, в своё время за это же «снесли» и де Голля, авторитет которого был не сравним ни с чьим из нынешних европейских лидеров. Этот же фактор стоит за убийством Джона Кеннеди.

Однако вернёмся к западной модели конкуренции элит. Там власть, в свою очередь, следит за бизнесом, прежде всего через антимонопольные структуры. СМИ подпитываются либо государством, либо политическими партиями, либо экономическими кланами, и с их помощью все следят за всеми. А когда существуют ограничения на межклановую борьбу со стороны государства и с помощью СМИ, тогда возникает потребность в повышении эффективности. И этого можно добиться только че-

рез обновление человеческого ресурса, то есть тут-то как раз социальный лифт и начинает работать. Другое дело, что подбор человеческого ресурса идёт целенаправленно, через вузы, и степень «всеобщности» этого лифта, в частности США, не так уж и велика. Поэтому история о чистильщике обуви, ставшем миллионером, сегодня – скорее красивая сказка. На Западе, чтобы взойти наверх, прежде всего надо принадлежать к числу выпускников ведущих вузов. Правда, нельзя окончательно утверждать, что для социальных низов не существует никаких шансов. Главный ограничивающий фактор социального развития в США – незнание английского языка.

К тому же, люди могут себя реализовать в бизнесе. Характерно, что крупный бизнес свободным образом формируется на периферии экономики. Новый большой бизнес появляется там, где его никто не ждёт, и потому не успевает задавить. Например, Bank of America вырос из заурадной сберкассы, про которую никто и не думал, что она будет сильно востребована, особенно на северо-западе США с его слабым финансовым рынком. Та же история и с Биллом Гейтсом. То есть лифт есть и в бизнесе, хотя он гораздо уже, чем был в XIX и начале XX века. И здесь нужны новые люди. Хотя нужен, безусловно, и некий постоянный несменяемый центр.

Впрочем, не всё так просто. Например, одним из интересных механизмов социального лифта является... инфляция. Базис для несменяемых элит – это деньги, много денег. Но то, что было большими деньгами полвека назад, сегодня уже состоянием не назовёшь. Если ты богат, но не продолжаешь эффективно наращивать своё богатство, ты фактически выпадаешь из элиты, хотя формально вроде бы остаёшься в том же статусе. И в данном случае эффективность – это опять же свежие людские ресурсы, что делает её основой для активного движения социальных лифтов. Но подчеркну, что главный механизм функционирования социальных лифтов на Западе – это образование.

Вообще же надо сказать, что в целом система социальной мобильности на Западе не бесспорна, и сегодня она скорее клонится к упадку, хотя уровень этой мобильности таков, что если даже все лифты в какой-то момент выключатся, общество ещё долгое время бу-

дет функционировать.

– А как обстоят с этим дела в нынешнем Китае, на который многие сегодня смотрят, как на локомотив грядущего мирового развития?

– Архитектор китайских реформ Дэн Сяопин в последние годы жизни бросил как-то такую фразу: «Высшие силы распорядились так, что Китаем всегда управляют умные люди». Думаю, что такими высшими силами в реальности оказалось сохранение партии. Властно-партийной вертикали. В Китае удалась уникальная попытка инкорпорировать власть партии и развитие частного предпринимательства и капитала. Во всех других бывших социалистических странах такая попытка не удалась. Так что партийный лифт, работающий по принципу «сделай, или умри», в Китае работает. И он имеет всеохватывающий характер.

В Китае есть коррупция, и очень сильная. Здесь доход каждого зависит от должности и люди держатся за эту должность. Но есть и принципиальная разница между коррупцией в Китае и коррупцией в России. Борьба с коррупцией начинается тогда, когда ты пытаешься вывезти за границу или каким-то другим способом вывести из оборота неправомерно нажитые деньги. А китайская система устроена таким образом, что «коррупционные» деньги в конечном итоге вкладываются в ту же реальную экономику. Ведь их девать больше некуда, а если дома, в сундуке держать, то они быстро станут простыми бумажками. Такая ситуация, с одной стороны, «мирит» между собой партийно-государственный аппарат и бизнес, с другой – снимает негативное содержание такого явления, как коррупция. При таком раскладе в стране, которой нужна живая экономика, в конечном итоге интересы коррупционера и интересы общества в какой-то точке пересекаются.

В чём ещё уникальность китайской системы, так это в тотальной сменяемости элитных групп. Ни в одной стране, включая СССР, этого не было. У нас с должности уходили порой лишь вперёд ногами либо не совсем по своей воле. А в Китае система своевременной смены, заложенная Дэн Сяопином, успешно функционирует. Пока непонятно, каковы здесь механизмы гарантий ушедшим элитам. Но за последние десятилетия в стране сменились три правящих клана – и никаких внутрен-

них эксцессов это пока не вызвало. Именно это является одной из главных причин поступательного развития Китая. При этом надо заметить, что большую роль здесь играют национальная традиция и менталитет. В Китае возведена в абсолют государственная власть. «Китайского Ходорковского», крупного бизнесмена, идущего против власти, просто не может быть в природе.

– А что же произошло с социальными лифтами в постсоветской России?

– Я уже говорил, что социальные лифты умерли ещё в позднесоветское время. Сегодня нет необходимых для этого институтов – номенклатуры, партии, комсомола. Сейчас такие институты пытаются восстановить, но у них нет той эффективности, которая была в сталинское время. А без принципа эффективности по Сталину в работе этих механизмов будет действовать сильный субъективизм.

«Революция» конца 80-х вроде бы отменила старую элиту, однако не всегда и не везде. Особенно, если учитывать, что тогда решающим в перераспределении собственности выступало именно государство. Была некая иллюзия полной свободы, которую точнее назвать иллюзией свободы. За десять лет сложились новые политические и чиновничьи кланы. Но есть одна особенность элитных кланов в России в отличие от Запада. Наши кланы гомогенны. Они все одинаковы. Это люди приблизительно одного возраста, одной культуры, одной социальной позиции. Ведь у нас, за небольшим исключением, нет государственных чиновников. У нас есть бизнесмены на государственной службе. И их нельзя за это упрекнуть. Это – объективное следствие той политической культуры, которая вносилась в наше общество, причём не с 1991 года, а с гораздо более раннего времени.

Это культуры, в которой достоинство человека определяется даже не бизнес-успехом в целом, а прибылью за единицу времени. В этих условиях все бизнесмены – от политиков до деятелей культуры. Твоя эффективность определяется способностями выжимать из собственной должности деньги. Как говорится, чего бы ни производили, всё равно «бabloпровод» получается... И такая ситуация – это не проблема субъективных недостатков. У любого человека в рамках такой социальной культуры ничего другого

просто не получилось бы. Потому что наша элита – это элита молодого бизнеса, все ещё несытого, несмотря на то, что все они – миллиардеры.

Причём деньги этим людям в условиях нынешней мировой финансовой системы не обязательно вкладывать в реальную экономику, как в Китае. Значительно проще и спокойнее инвестировать в финансовые инструменты, а они – по определению космополитичны. То есть логика проста: положил деньги в Швейцарию – и гори оно всё тут, в России, синим пламенем! А в наши заводы-фабрики и вовсе вкладывать опасно: вдруг завтра революция – и опять всё отберут. Или, например, политическая линия изменится...

Наша элита существует в условиях первобытного капитализма, но с поправкой на наличие мировой финансовой системы. А при таком раскладе невозможно ничего иного, кроме выкачивания ресурсов. И конкуренция между нашими элитами не имеет, в отличие от Запада, позитивного социального значения. Ведь конкуренция эта идёт вокруг строительства ещё одного нового «бabloпровода». А вот построить нечто, что воспроизводило бы не деньги, а общество, не получается. Такой «одномоментный» капитализм просто не создал социальной структуры, которая требовала бы эффективной деятельности. Напротив, он создал механизм оттока массовых людских ресурсов.

– Ну, это элита. А что простым людям делать? Неужели для того, чтобы социальные лифты вновь заработали на массовом уровне, нам надо возвращаться в социализм?

– Здесь нужно быть корректным. Вопрос не в рыночном обществе вообще. Вопрос – в «первобытном рынке», который существует у нас. Такого капитализма никогда не было, и «уникальность» России в том, что она смогла-таки его построить.

В условиях первобытного капитализма социальный лифт не нужен. Единственный социальный лифт – это «лифт бандита»: убил своего босса и занял его место. И только превращение первобытного капитализма в капитализм воспроизводящий, которому необходимы результаты, а не возможность куда-то их унести, породят в нашей стране необходимость в социальных лифтах.

Беседовал Валерий Емельянов ■



В России станет некому работать?

Компании готовятся решать проблемы в сфере демографии, рынка труда и профподготовки

Масштабные социальные проблемы, встающие перед Россией, самым непосредственным образом затронут и работу отдельных компаний. Чтобы быть готовыми к этому, просчитать варианты развития событий, наметить наиболее «узкие места» и предпринять упреждающие меры, в «ЛУКОЙЛе» с большим интересом прислушиваются к прогнозам экспертов, в частности относительно перспектив развития рынка труда, демографического и профессионального потенциала населения страны. Именно этой теме была посвящена прошедшая в компании встреча руководителей лукойловских предприятий с экспертами, участвующими в разработке «Стратегии развития России до 2020 года».

Перспектива, рисуемая экспертами, прямо скажем, не слишком благополучная. Население России продолжает уменьшаться и стареть. Уровень образования и профподготовки падает, дефицит представителей рабочих специальностей растёт. Остаётся надежда на трудовых мигрантов. Отраслевая структура занятости тоже ухудшается, растёт удельный вес «неформально занятых», бюджетный сектор остаётся чрезмерно большим. Темп создания новых рабочих мест крайне низок. Переток рабочей силы со старых на новые рабочие места идёт медленно. Трудовые издержки предприятий растут и дестимулируют создание новых рабочих мест. Трудовое законодательство остаётся избыточно жёстким, содержит противоречия с другими разделами законодательства, применяется избирательно, что ослабляет социальную защиту работников и не создаёт стимулов для создания рабочих мест.

Одно хорошо: безработица не слишком высока. Но и это – лишь до тех пор, пока в стране не заработали по-настоящему модернизационные механизмы. Если это произойдёт, неэффективным производствам придётся несладко, а заодно – и их сотрудникам.

Причём обо всех этих проблемах говорить в будущем времени уже поздно. Они – сегодняшняя российская реаль-

ность. Удивляться тут нечему. По разным оценкам, убыль трудоспособного населения в РФ к 2025 году может составить до 15 млн человек. Отчётливо проявляется в нашей стране и другая глобальная демографическая тенденция – старение населения. Все прогнозы предсказывают к 2030 году заметные изменения в возрастном составе населения. Доля лиц в возрастах от 65 лет и старше увеличится на 60%, а вместе с ней – и демографическая нагрузка, накладываемая пожилыми на трудоспособное население. Почти каждый пятый житель страны в 2030 г. будет старше 65 лет.

Ещё одна неблагоприятная тенденция – сокращение численности населения в экономически активных или трудоспособных возрастах. *«По существующим оценкам, – прогнозирует заместитель директора Института демографии Национального исследовательского университета – Высшей школы экономики (НИУ-ВШЭ) Михаил Денисенко. – численность населения в экономически активных возрастах сократится к 2020 году на 10–11 млн человек. В составе населения к 2030 году заметно уменьшится доля молодых возрастов (до 35 лет) и повысится доля старших (от 50 до 65 лет)».* Это вызывает особую обеспокоенность экспертов тем, ибо ставит под вопрос саму возможность высоких темпов экономического роста. История показывает: при сокращении населения, в том числе и его экономически активной части, такого роста в принципе не может быть.

Немало тревог преподносит и отечественный рынок труда. Одна из его особенностей – очень высокий оборот рабочей силы. Штат средней отечественной компании или организации за год обновляется примерно на треть. В этом вопросе российская экономика близка к наиболее мобильным мировым моделям англосаксонского типа. Однако, как считает директор Центра трудовых исследований НИУ-ВШЭ Владимир Гимпельсон, *«это означает, что для большинства компаний инвестиции в профессиональное обучение кадров, по сути, не имеют смысла. Обучать персонал в такой ситуации стоит только компаниям-монополистам или монополистам, то есть, таким, которые являются монополиями потребителями в регионе той или иной продукции или услуг. Только они и смогут удержать свой персонал».*

Помимо прочего, ожидаемые экспертами в ближайшие два десятилетия демографические изменения грозят серьёзным уменьшением предложения на рынке труда. Потери по некоторым образовательным группам, таким как инженерные работники, окажутся особенно чувствительными. Да и в целом дефицит рабочей силы может заметно увеличиться.

Экономика будет вынуждена адаптироваться к новой ситуации, чтобы нейтрализовать возможные неблагоприятные последствия. Как считают эксперты, сделать это можно тремя основными способами. Во-первых, путём повышения эффективности самой экономики. Другой путь решения проблемы – расширение и улучшение использования доступного при сложившихся демографических условиях трудового потенциала. Третий – международная трудовая миграция.

При быстром падении численности населения, особенно в трудоспособных возрастах, экономика России без приезжих просто не сможет расти. Тем более, что с учётом особенностей возрастного и образовательного состава населения в России в ближайшие годы усилится выбытие именно квалифицированных специалистов, прежде всего инженерных и рабочих специальностей. И не только в силу возраста. Народ из нашей страны продолжает уезжать: с 2002 года её покинули более полумиллиона россиян. Причём, наша иммиграция молодеет, становится всё состоятельнее и образованнее. По сравнению с 1990-ми годами количество уезжающих, конечно, снизилось, но, увы, теперь за рубежом стараются уехать лучшие. И эти потери тоже как-то надо компенсировать. Так что, по мнению экспертов, для обеспечения поступательного экономического развития России придётся вводить программы постоянной миграции и привлекать высококвалифицированных работников, в том числе из развитых стран.

Справедливости ради надо сказать, что наша страна уже начала менять вектор миграционной политики, снимая ненужные ограничения и административные барьеры для мигрантов, вводя дифференцированные режимы приёма их отдельных категорий. Насущными потребностями социально-экономического развития вызвана разработка новой концепции государственной миграционной политики РФ. Эта новая поли-

тика нацелена на повышение эффективности регулирования миграционных процессов. В ней предусматриваются открытие новых каналов миграции, введение систем отбора мигрантов, совершенствование законодательного и организационного обеспечения разных форм миграции, формирование в обществе понимания новой роли и новых подходов к управлению миграцией.

Так что без мигрантов России в обозримой перспективе не обойтись. Особенно, если учесть, что в трудовую жизнь сейчас вступают крайне малочисленные представители «поколения 90-х», которые к тому же почти все стремятся получить высшее образование, претендуют на высокую зарплату и сторонятся рабочих специальностей. «Феномен «обучения ради диплома», – считает Григорий Андрущак, советник ректора НИУ-ВШЭ, – *будет в возрастающем числе случаев вести к поиску абитуриентами таких вузов, которые требуют от них минимальных усилий. Такие «вузы-клубы» будут возникать не только в негосударственном, но и в государственном секторе».*

Всё это приведёт к усилению дефицита рабочей силы средней и низкой квалификациям. В таких условиях повышенный спрос на них может быть снижен путем внедрения трудосберегающих технологий, удовлетворён за счёт притока малоквалифицированной рабочей силы из-за рубежа либо – в результате заметного повышения оплаты за подобный труд и привлечения к нему лиц со сравнительно высоким уровнем образования.

Говоря о дальнейших перспективах рынка труда, эксперты прогнозируют три возможных сценария. При первом, «консервативно-популистском», Россию ждёт дальнейшее ужесточение трудового законодательства, продолжение подъёма социальных стандартов, расширение занятости в бюджетном секторе. При этом неэффективных рабочих мест будет всё больше, эффективных – всё меньше, разделение между «плохими» и «хорошими» местами будет всё чётче, а госрасходы сильно вырастут. В этом сценарии главными «проигравшими» окажутся малый и средний бизнес и молодёжь.

Другой сценарий, инерционный, предполагает, что экономика продолжит развиваться так же, как и теперь. При этом стабильность занятости будет поддерживаться гибкой зарплатой, без-

работица останется на нынешнем уровне, структура занятости также продолжит меняться в текущем направлении: доля корпоративного реального сектора будет постепенно сужаться, расти будут торговля, малое строительство, сельское хозяйство. Спрос на труд останется подавленным, рост производительности – слабым, а социальная защита – очень избирательной.

Третий сценарий – модернизационный. Он может быть реализован лишь при проведении комплексного пакета экономических реформ. Его осуществление в любом случае будет постепенным. Именно в его рамках, по мнению экспертов, должна произойти интенсификация создания новых рабочих мест. Параллельно должен осуществиться переход от защиты рабочих мест к защите работников на рынке труда.

Модернизационный сценарий увеличивает спрос на пассивные и активные программы занятости, изменит требования к их качественному содержанию, прежде всего – программы профессиональной подготовки и переподготовки. Составной частью новой активной политики на рынке труда должно быть создание научно обоснованной системы оценки эффективности. При этом пассивная политика на рынке труда (политика поддержки дохода), по мнению экспертов, должна постепенно переходить на страховые принципы, как это принято в странах, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития, постепенно увеличивая коэффициент замещения.

Эксперты настаивают на том, что поддержка властями неэффективных предприятий в обмен на их отказ от сокращения занятости – это «путь в никуда». Повышение производительности труда, по их мнению, невозможно без активного перераспределения рабочей силы с менее эффективных предприятий, из менее перспективных секторов – на более эффективные и перспективные. А параллельно должно идти стимулирование работников к повышению квалификации и развитию профессиональных навыков. Для этого следует сформировать национальную систему квалификаций и профессиональных стандартов.

Не обойтись России и без реформирования профессионального образования – с упором на начальное и среднее. При этом для более эффективной профориентации учащихся на всех этапах, начиная ещё со школы, должны участ-

воваться их будущие работодатели. Нынешние образовательные стандарты для старшей школы этому, как говорят эксперты, как раз очень способствуют. Но, увы, в школу с профориентационными целями сейчас идут в основном вузы, а не компании и не объединения работодателей в поисках потенциальных работников. Кроме того, работодатели могут самым деятельным образом подключиться к созданию уже упомянутых систем профессиональных стандартов и квалификационных требований. Могут они с пользой для себя участвовать и в формировании центров прикладных квалификаций и сертификации специалистов, создавать которые можно как на базе государственных учебных заведений, так и корпоративных учебных центров.

Собственно, они уже создаются. «ЛУКОЙЛ», например, давно занимается формированием корпоративной системы подготовки кадров. По словам начальника Главного управления по персоналу ОАО «ЛУКОЙЛ» Анатолия Москаленко, в компании на этот вопрос обращают самое пристальное внимание. Причины понятны: изменение стратегии развития компании, ориентация её на инновационность, рост конкуренции в энергетическом сегменте, переход на более активную фазу международной деятельности. В связи с этим особые требования предъявляются и к персоналу: он должен соответствовать масштабу задач, решаемых компанией.

Демографическая ситуация, смена поколений, уход в скором времени на пенсию большого количества специалистов, необходимость повышать квалификацию отдельных руководителей и работников, получивших образование в доперестроечные годы и не всегда систематически поднимавших его уровень в дальнейшем, отсутствие механизмов, позволяющих чётко оценить компетентность персонала, устаревшие квалификационные требования, низкое качество подготовки в вузах, не соответствующее требованиям производства, – все эти проблемы сейчас очень остро стоят перед любой компанией. И «ЛУКОЙЛ» здесь не исключение. Осложняет жизнь работодателям и переход на двухуровневое высшее образование. Многие из них, например, до сих пор не разобрались, кто такие бакалавры и какие рабочие места соответствуют их квалификации. Кроме того, сейчас на-

блюдается снижение престижа инженерных специальностей.

Зона особого внимания нефтяников - подготовка рабочих кадров, которую затрудняет состояние начального профессионального образования. А ведь снижение уровня профессионализма на фоне роста требований к персоналу создаёт серьёзные риски для любого предприятия. Вот почему крупнейшие компании России сегодня столько внимания уделяют изучению кадрового опыта ведущих международных корпораций, осуществляют мониторинг рынка образовательных услуг, существующих внутрикорпоративных моделей подготовки персонала.

Как показывает анализ, сейчас в сфере кадровой подготовки налицо следующие тенденции. Обучение персонала становится для компаний важнейшей бизнес-задачей. Всё большее число фирм идёт по пути самообучающихся и саморазвивающихся организаций. Затраты на подготовку персонала рассматриваются как долгосрочные инвестиции. Компании используют внутренние резервы: в качестве преподавателей привлекаются лучшие работники по различным направлениям деятельности, прежде всего – занимающиеся научными разработками и внедрением новых технологий.

Во многих компаниях функционируют специальные образовательные программы для руководителей. Они включают как общеуправленческие дисциплины с учётом нефтегазовой специфики, так и курсы инжиниринга современных технологий бизнеса. Более того, корпорации разрабатывают собственные стандарты подготовки руководителей, которые обновляются и пересматриваются на регулярной основе в соответствии со стратегическими приоритетами.

Многие компании формируют сейчас собственные учебные центры, университеты, которые становятся важной частью создаваемых корпорациями научно-исследовательских комплексов – такие корпоративные университеты уже созданы в «Газпроме», «Роснефти», СопосоPhilips, ExxonMobil. «ЛУКОЙЛ» в настоящее время совместно с «ЛУКОЙЛ Инжинирингом» – недавно созданной дочерней структурой, призванной осуществлять управление научно-проектным комплексом, – также изучает возможность создания аналогичного корпоративного центра.

Задачей этого центра может стать непрерывный процесс подготовки персонала для всех направлений деятельности компании и по всем категориям работников, в том числе кадрового резерва, мобильного персонала, молодых специалистов, прежде всего – бакалавров. Его цель – доучивать персонал до принятых в компании стандартов, поэтому планируется, что он будет реализовывать такие программы, которых нет ни в каких других учебных заведениях. В процессе подготовки персонала будут учитываться особенности ведения бизнеса в регионах деятельности компании. При этом деятельность центра охватит все бизнес-сегменты, включая переработку и сбыт. В частности, мобильность и оперативность реализуемых в нём программ должна позволить осуществлять подготовку корпоративных тренеров для работы с персоналом многочисленных АЗС системы нефтепродуктообеспечения компании.

Создание корпоративного учебного центра позволит улучшить взаимодействие с профильными вузами, поможет распределению приоритетов при подготовке персонала и концентрации усилий на наиболее востребованных направлениях. Некоторые шаги на этом пути «ЛУКОЙЛом» уже сделаны. Например, компания создала в структуре «ЛУКОЙЛ Инжиниринга» кафедру инновационного менеджмента Российского государственного университета нефти и газа им. И. М. Губкина.

Что касается подготовки рабочих кадров, сейчас в «ЛУКОЙЛе» осуществляется проект по передаче этих функций государственным образовательным учреждениям. При этом «ЛУКОЙЛ» столкнулся с рядом проблем, поскольку не все начальные и средние учебные заведения данного профиля готовы и хотят принять соответствующие объёмы подготовки персонала. Впрочем, к удобному делегированию компания подходит весьма выборочно, так как в «ЛУКОЙЛе» понимают, что не все эти объёмы можно и нужно сегодня передавать. До создания на государственном уровне по-настоящему эффективной системы профобразования подготовку специалистов в области промышленной и экологической безопасности, охраны труда, целевую подготовку по новым технологиям и оборудованию целесообразней передавать на внутренний аутсорсинг - корпоративному центру оценки и развития персонала.

Пример такого подхода – создание «ЛУКОЙЛом» в Астрахани ориентированного на международные стандарты профессиональной подготовки специализированного центра подготовки персонала для работы в нестандартных ситуациях на море.

Не забывают к компании и про разработку необходимой нормативной базы. В частности, совместно с РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина специалисты НПЗ «ЛУКОЙЛа» из Волгограда и Кстова разработали профессиональные стандарты и методики оценки в сфере нефтепереработки. И, по словам А. Москаленко, в дальнейшем разработка этой системы продолжится в сегменте добычи, нефтепродуктообеспечения и электроэнергетике.

Кстати, многие эксперты настаивают, что система профессиональных стандартов должна быть не государственной, а именно национальной. «В противном случае, – предупреждает Фёдор Прокопов, исполнительный вице-президент РСПП, – дело сведётся к тому, что на производство придёт чиновник и начнёт по своей чиновничьей методике диктовать собственные условия, рассказывать о том, чем должен заниматься тот или иной специалист».

Причём, как обещают эксперты, компании, поучаствовавшие в создании национальной системы профессиональных стандартов, затем не без пользы для себя могут заняться их гармонизацией со стандартами тех стран, где они работают. В частности, как подчеркивает директор Национального центра сертификации управляющих Владимир Жильцов, «профстандарты могут быть использованы и как действенное средство влияния на партнёров, и не только в России».

Конечно, пока сделанное нефтяниками в области разработки профессиональных стандартов даже в масштабах отрасли, не говоря уже об общегосударственных потребностях, – это всего лишь «капля в море». Но, во всяком случае, начало положено. Для полномасштабного же решения встающих задач придётся объединить усилия и ресурсы всех заинтересованных сторон – компаний, государственных органов, экспертных центров, общественных организаций, профильных вузов и всех остальных. Иначе через десяток лет добывать нефть в России станет просто некому. ■

Варваризация труда

Россия рискует стать страной гедонистов и гастарбайтеров

Сегодня в город прибывают варвары. К чему теперь Сенат с его законами? Вот варвары придут и издадут законы.

Константин Кавафис

За по-научному суховатыми строками экспертных прогнозов и стратегий всё отчётливей виден образ будущей России. Образ, прямо скажем, пугающий: велик шанс, что через 10–15 лет это будет страна амбициозных, алчных, полуграмотных «менеджеров» и едва говорящих по-русски черно-рабочих. Впрочем, возможны варианты – но тоже «не сахарные».

Всё меньше и старше

Три наиболее авторитетных статистических института – Федеральная служба государственной статистики (Росстат), Отдел народонаселения ООН и Бюро цензов США – сходятся в своих прогнозах на том, что Россию в ближайшие два десятилетия ожидает депопуляция (об

обратном говорит лишь один самый оптимистичный прогноз Росстата). Впрочем, в этой беде Россия не одинока. Согласно результатам прогнозов, к 2030 г. численность населения сократится в Японии (на 8%), Германии (2,5%), Болгарии (11%), Румынии (6%), Латвии (10%), Литве (8%), Эстонии (5%), Венгрии (4%), Польше (3%), Словакии (1,5%) и Словении (1%).

В России будет отчётливо проявляться и другая глобальная демографическая тенденция – старение населения. Все прогнозы предсказывают к 2030 г. заметные и практически идентичные изменения в возрастном составе населения. Доля лиц в возрастах от 65 лет и старше увеличится на 60%, а вместе с ней – и демографическая нагрузка, накладываемая пожилыми на трудоспособное население. Почти каждый пятый житель страны в 2030 г. будет старше 65 лет. Вместе с тем по уровню старения Россия будет заметно отставать от развитых стран мира. Так, доля лиц в возрасте от 65 лет и старше составит в Германии около 25%, в Японии – почти 30%. Увы, подобное отставание объясняется печальными факторами – относительно высокой смертностью и недолгой продолжительной жизни в старших возрастах.

В вопросе сокращения численности населения в экономически активных возрастах Россия тоже не оригинальна. Он остро стоит во многих развитых странах. Если в России число лиц в возрастах от 15 до 64 лет сократится к 2030 году на 10%, то в Японии – на 14%, в Германии – на 12%, в Италии – на 8%, в Польше – на 16%.

По итогам анализа эксперты Национального исследовательского университета – Высшей школы экономики (НИУ-ВШЭ) сформулировали три прогностических сценария динамики изменения экономической активности населения.

Выводы из них напрашиваются следующие. Рост уровня экономической активности до максимально возможных показателей увеличит предложение на рынке труда в ограниченном масштабе: к 2030 г. выигрыш от этого роста будет находиться в пределах от 3 до 4 млн человек. При этом с 2010 по 2030 гг. прогнозируемый миграционный прирост составит 6,8 млн человек. Сокращение численности населения в трудоспособных возрастах особенно заметно отразится на рынке труда после 2015 г. А вот в 2010–2014 гг. из-за особенностей возрастной структуры населения и коэффициентов экономической активности возмож-

Табл. 1.

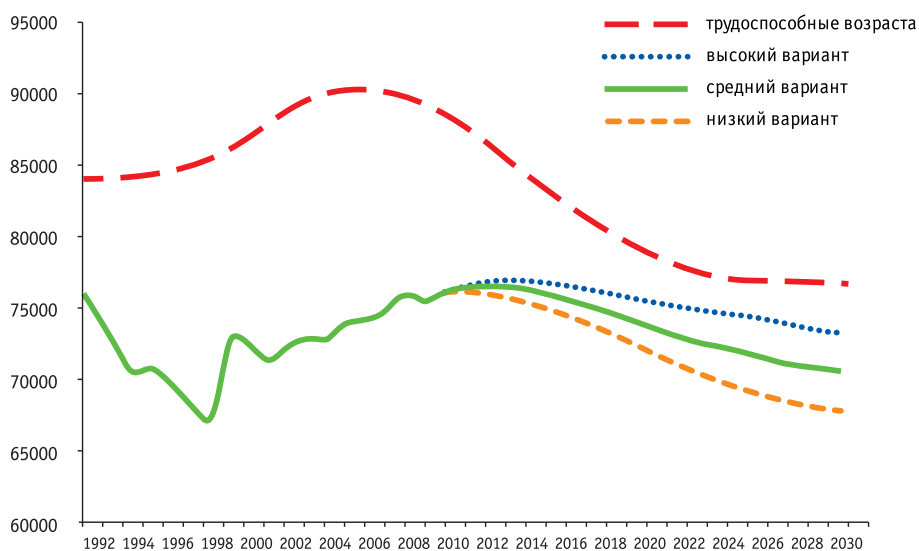
*Перспективные оценки численности населения России, млн человек**

Источник	2010	2015	2020	2025	2030
Росстат	141,9	142,2	141,9	140,9	139,4
Росстат (без миграции)	141,9	140,7	138,9	136,1	132,8
Отдел народонаселения ООН	142,9	142,2	141,0	139,0	136,4
Бюро цензов	139,4	136,0	132,2	128,2	124,1

* Росстат – оценки на 1 января; ООН и Бюро Цензов – оценки на 1 июля.

Рис. 1.

Численность экономически активного населения России – фактическая до 2010 г. и по разным сценариям прогноза экономической активности до 2030 г., тыс. человек



но даже небольшое увеличение предложения на рынке рабочей силы. Это может произойти при условии притока в среднем за год более 290 тыс. постоянных мигрантов и небольшого повышения уровня экономической активности. Без постоянного же притока мигрантов сокращение рабочей силы в России будет очень быстрым.

Как в условиях ожидаемого значительного сокращения населения в рабочих возрастах будет меняться число занятых? На этот счёт у экспертов тоже есть три варианта ответа.

Как считают эксперты НИУ-ВШЭ, адаптировать экономику к изменениям на рынке труда можно по-разному. Первый путь – повышение эффективности самой экономики, позволяющее ответить на сокращение предложения на рынке труда ростом его производительности. Однако дело это нескорое. Особенно, если учесть, что в ближайшие годы население в рабочих возрастах будет сокращаться особенно быстрыми темпами. К тому же надо иметь в виду, что страна ещё не преодолела последствия кризиса 2008–2009 гг., а мировую экономику продолжает лихорадить. В таких условиях осуществление необходимых значительных инвестиций в обновление и накопление физического капитала и соответствующую переподготовку кадров представляется особенно проблематичным.

Другой предлагаемый экспертами НИУ-ВШЭ путь решения проблемы – «расширение и улучшение использования доступного

при сложившихся демографических условиях трудового потенциала за счёт повышения уровня экономической активности населения, уменьшения безработицы, увеличения продолжительности рабочего времени и эффективности его использования, увеличения инвестиций в человеческий капитал (здоровье и образование), повышения профессиональной и внутренней миграционной мобильности». Третий – привлечение трудовых ресурсов извне.

Быть может, кому-то может показаться, что все эти демографические выкладки слишком далеки от реальной повседневной работы людей и предприятий. Но это совсем не так. Возьмём, к примеру, широко обсуждавшийся недавно на самых разных уровнях вопрос об увеличении пенсионного возраста. Предположим, что пенсионный возраст будет повышен, как и предлагал Минфин, до 62,5 года как у мужчин, так и у женщин. Согласно прогнозным оценкам Росстата, в начале 2015 г. в России будет насчитываться 1,9 млн мужчин в возрасте от 60 до 62,5 лет и 8,7 млн женщин в возрасте от 55 до 62,5 лет. Таким образом, численность населения в трудоспособных возрастах увеличится на 10,6 млн человек. Но многие люди в указанных возрастах уже сейчас находятся на рынке труда или, по данным российского мониторинга экономики и здоровья (RLMS), имеют инвалидность и право на соответствующий вид пенсии. Если это учесть, в результате несложных вычислений выясняется, что при повышении пенсионного возраста рынок

труда может получить дополнительно лишь около 0,5 млн мужчин и 3,4 млн женщин. А в действительности этот выигрыш окажется ещё меньшим, если учесть другие факторы, препятствующие выходу на работу (например, необходимость ухода за больными членами семьи), а также потери рабочего времени, связанные с плохим здоровьем пожилого населения России. Не говоря уже о том, что значительная часть работников старшего возраста, в частности из-за состояния здоровья, занята неполную рабочую неделю.

Вот и выходит, что никакой особой пользы от увеличения пенсионного возраста отечественному рынку труда ждать не стоит. Тем более, что в России рынок этот вообще во многих отношениях – очень нетипичный.

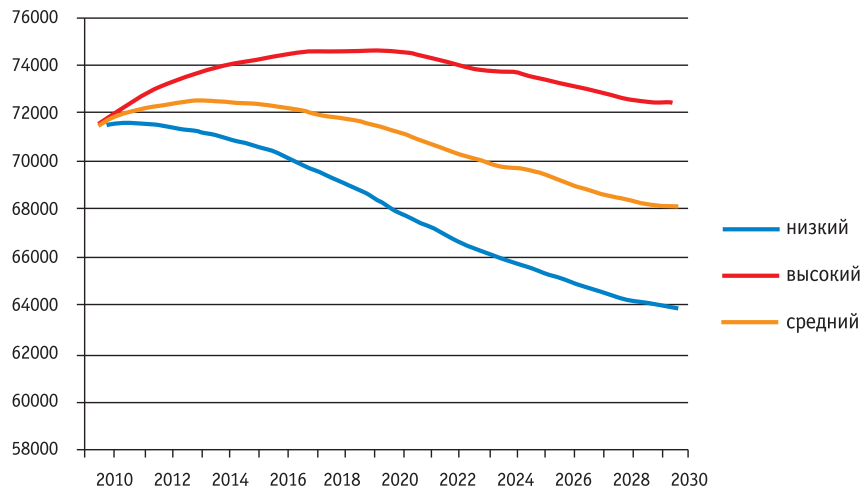
Яд и лекарство модернизации

«Российский рынок труда ещё очень молодой, и развивался он в весьма специфических условиях, – рассказывает Владимир Гимпельсон, директор Центра трудовых исследований НИУ-ВШЭ. – Одной из основных угроз, которые назывались на заре его формирования, был высокий уровень безработицы. Среди прогнозов тогда фигурировали совершенно «безумные» цифры – 20–30%. Однако несмотря на все шоковые события периода реформ, ситуация стала развиваться по совершенно другому сценарию. И вся дальнейшая эволюция российского рынка труда – в отличие, скажем, от восточноевропейского, где примерно в тот же период тоже шли реформы, – происходит вопреки любым стандартным предписаниям, которые можно было бы делать в рамках классической теории. В результате в РФ и СНГ сложилась довольно уникальная модель».

Условно процесс формирования российского рынка труда можно разделить на три этапа. Первый – с начала 1990-х по 1998 год, пока экономика падала: за это время занятость снизилась гораздо меньше, чем могла бы, зато заработная плата буквально обвалилась. Второй этап длился до 2008 г. В это время, когда экономика, напротив, поднималась, реальная зарплата населения росла на 15% в год, а вот занятость практически не менялась. Всё это совершенно не похоже на то, что происходит в любой развитой экономике как в периоды спада, так и в периоды роста. При этом весь удар кризиса 2008 г. пришёлся именно на заработную плату. Занятость же и в этом случае не слишком изменилась. Последний, третий, этап начался с 2009 г. и длится по сей час.

Рис. 2.

Перспективные оценки изменения численности занятых в экономике Российской Федерации, тыс. человек



Безработица, которой россиян пугают с начала 1990-х, достигла максимума в 13% на восьмом году реформ, потом очень быстро пошла вниз, показала небольшой скачок в кризис 2008 г., но затем снова пошла на спад и сейчас не превышает 7%. Это не так уж и много по сравнению с большинством развитых стран, а уж с поправками на реалии российской экономики – вообще очень приличный показатель.

Что же касается уровня минимальной заработной платы, за последние годы этот показатель в России подрос, но дальнейшее его увеличение, по мнению экспертов, уже невозможно. Связано это с очень большой экономической разнородностью российских регионов. То же самое относится и к уровню пособий по безработице. Дальнейших их рост, как считает В. Гимпельсон, может окончательно исказить отечественный рынок труда, и без того представляющийся иностранным экспертам довольно экзотичным. Чего стоит одна повсеместная практика «премий», составляющих иногда по 40% от оклада. «На Западе такого нет, – подчёркивает эксперт, – там человек, если он справляется со своими обязанностями, то получает заранее оговорённую плату, если не справляется – с ним просто расстаются. Для иностранцев плохой работник, которого не увольняют, а просто платят зарплату без премии, – нонсенс».

С другой стороны, именно с помощью необязательной надтарифной зарплатной надстройки, зависящей от финансовых результатов работы предприятия, в России работодатель, в случае чего, как

раз с лёгкостью и переключается на персонал свои финансовые проблемы.

А этот и другие факторы ведут за собой и изменения в структуре занятости.

Как утверждают эксперты, структура занятости в РФ претерпевает существенные изменения. Но она смещается не в направлении диверсифицированной, высокопроизводительной, высокотехнологичной и инновационной экономики, а в противоположном направлении. Бюджетники постепенно вытесняют занятых в коммерческом секторе. Растущая доля неформального сектора сигнализирует о неблагоприятной среде для создания новых и расширения действующих предприятий. Медленное создание новых рабочих мест ведёт к консервации массивного сегмента с низкой производительностью. Человеческий капитал используется недостаточно эффективно, поскольку в стране нарушена координация между рынками труда и образования: примерно каждый третий занятый не использует имеющиеся у него знания и профессиональные навыки.

При этом реальный уровень социальной защиты работников занижен, а формальный – завышен. То есть, с формальной точки зрения, российское трудовое законодательство защищает интересы работников очень жёстко, практически на уровне наиболее социально ориентированных развитых стран. Но, увы, только на словах, поскольку хорошие законы далеко не всегда соблюдаются на деле.

Наблюдающийся в России рост издержек на труд, связанный с низким уровнем

конкуренции на рынке и с постепенным укреплением рубля, по мнению экспертов, напрямую угрожает экономическому росту. Эти тенденции носят долгосрочный структурный характер, но хотя их преодоление в краткосрочной и среднесрочной перспективе и малореально, сдерживать и компенсировать их негативное влияние всё же можно. А вот за игнорирование особенностей российского рынка труда придётся во всех отношениях заплатить сполна. Наглядный пример: повышение ставки социальных страховых взносов до 34%, которое увеличило общие затраты фирм на труд и «клин» между ними и заработной платой, получаемой работником. А это, в свою очередь, способствовало снижению конкурентоспособности российской продукции и уходу зарплат в тень.

Что же, спрашивается, делать в такой ситуации? Владимир Гимпельсон считает, что решением многих проблем может стать интенсификация создания новых рабочих мест. «Именно создание рабочих мест, – напоминает он, – определяет структурный «заказ» на специалистов и квалифицированных работников в системе профобразования и задаёт границы спроса со стороны рынка труда на работников-мигрантов. Спрос на труд произведен относительно спроса на товары и услуги. И если спрос в экономике слаб, рынок труда сам по себе не может это исправить. Исправление структурных недостатков занятости зависит не столько от настройки институтов рынка труда, сколько от функционирования рынков товаров и капитала, общей институциональной среды, качества инвестиционного климата».

При этом, по мнению экспертов, прямое государственное финансирование создания рабочих мест и вообще излишний государственный протекционизм в данной сфере способны не исправить, а скорее усугубить ситуацию, искажая реальную картину рыночного спроса и цены труда. «В слишком больших дозах, – говорит директор Центра трудовых исследований, – любое лекарство превращается в яд».

Так что, в случае реализации модернизированных планов, россиянам придётся готовиться к росту безработицы, поскольку государство перестанет поддерживать неэффективные производства и попытается простимулировать работодателей создать эффективные. Получится ли это у государства с поправкой на его невысокий КПД – большой вопрос. И ещё больший вопрос – сколько на это уйдёт времени. Но сколько бы ни ушло – всё это время число рабочих мест в стране, видимо, будет со-

кращаться. Наименьшим образом затронет это сокращение лишь представителей дефицитных специальностей и тех, кто готов постоянно повышать свою квалификацию, быстро переобучаться и мчаться туда, где есть работа.

Чтобы помочь этому наиболее динамичному сегменту работников, в НИУ-ВШЭ предлагают сформировать национальную систему квалификаций и профессиональных стандартов. Её целью должны стать повышение конкурентоспособности рабочей силы, создание системы поддержки права работника на признание (оценку и присвоение) профессиональной квалификации, совершенствование механизмов координации рынка профессиональных образовательных услуг и рынка труда. Кроме того, предлагается разработать и внедрить электронный паспорт работника, который представляет собой пластиковую карту, содержащую идентификационную и образовательную информацию.

В поисках «пришельцев»

Вот только откуда он возьмётся, этот работник с электронным паспортом? Судя по прогнозам экспертов, скорей всего – из-за рубежа.

«Миграционные процессы сыграли позитивную роль в социально-экономическом и

демографическом развитии России за последние два десятилетия, – рассказывает замедиректора Института демографии НИУ-ВШЭ Михаил Денисенко. – С учётом результатов переписи 2010 г. миграционный прирост с 1992 по 2010 гг. включительно превысил 7 млн человек и почти на 60% компенсировал естественную убыль населения страны, составившую за этот период 13,1 млн. человек. Без этого масштабного переселения из бывших союзных республик численность постоянного населения России в начале 2011 г. равнялась бы 135,4 млн вместо 142,9 млн человек. Относительно молодая возрастная структура миграционного потока затормозила процесс демографического старения. Благодаря постоянной миграции численность работников в России увеличилась более чем на 5 млн человек. Масштабный приток мигрантов повысил спрос на жилищное строительство, обеспечил торможение роста цен в секторах, где заняты мигранты. Также были компенсированы потери квалифицированной рабочей силы из-за массовой эмиграции, превысившей за постсоветский период 1,5 млн человек, ведь более 2,5 млн мигрантов-переселенцев в Россию за с 1990 по 2000 гг. имели высшее и среднее профессиональное образование. За 2000-е годы иностранцам было выдано около 10 млн разрешений на работу. Времен-

ные трудовые мигранты заняли малооплачиваемые рабочие места на тяжёлых производствах, непривлекательных для российского населения. По данным ФМС России и Росстата, в 2009 г. легальные иностранные работники составляли почти 2,5% от общего числа занятых в экономике, в том числе более 15% от всех занятых в строительстве, почти 4,5% – в добыче полезных ископаемых, более 3% – в сфере торговли и бытовых услуг, около 2,5% – в обрабатывающих производствах и сельском хозяйстве, около 2% – на транспорте».

Тем не менее, нельзя видеть в трудовых мигрантах панацею от всех нынешних и будущих «болезней» российского рынка труда. Во-первых, потому, что их, по мнению экспертов НИУ-ВШЭ, просто недостаточно по количеству. Миграционной прирост в России в расчёте на 1000 жителей в среднем за 2005–2009 гг. был в пять раз ниже, чем в Испании, в три раза ниже, чем в Австралии и Канаде, в полтора раза ниже, чем в США. Хотя есть на этот счёт и другие оценки, но они принадлежат западным экспертам и учитывают в качестве мигрантов всех россиян, приехавших в страну из соседних республик после развала СССР, что, согласитесь, не слишком корректно.

После значительного скачка в начале 1990-х годов сейчас миграционный при-

Табл. 2.
Возрастная структура населения России в 2010 и 2030 гг., %

Источник	2010			2030		
	0–14 лет	15–64 года	от 65 лет и старше	0–14 лет	15–64 года	от 65 лет и старше
Росстат	15,1	72,0	12,9	15,2	65,4	19,4
Росстат (без миграции)	15,1	72,0	12,9	15,3	65,2	19,5
Отдел народонаселения ООН	15,0	72,2	12,8	15,8	65,1	19,1
Бюро цензов	15	71,7	13,3	14,2	64,9	20,9

Источники: Росстат. предположительная численность населения до 2030 г. (неопубликованные материалы); UN Population Division World Population Prospects The 2010 Revision: <http://www.unpopulation.org/> по состоянию на ноябрь 2010 г., US Census Bureau: <http://www.census.gov/ipe/www/idb/>.

рост в РФ достаточно низок, и он не растёт, а даже слегка сокращается. Численность иностранцев, которые находились в России более года, по осторожным оценкам, основанным на данных ФМС России, составляла в апреле 2011 г. порядка 1,5 млн человек, в Испании же этот показатель равняется 5,6 млн, в Германии – 7,1 млн, в Великобритании – 4,4 млн человек.

А вообще мигрант нынче пошёл «нека-

ная политика страны и неразвитая миграционная инфраструктура ведут к неурегулированности статуса большого числа мигрантов, что является одной из причин негативного отношения к ним со стороны части коренного населения России. В течение года в стране находятся от 3 до 5 млн лиц, осуществляющих трудовую деятельность без официального разрешения или проживающих с нарушением правил пребывания

вания находятся механизмы отбора мигрантов с востребованными в стране профессионально-квалификационными, образовательными, экономическими, демографическими, социокультурными и другими характеристиками».

Понятие «иммигрант» вообще пока ещё не получило в России законодательного определения, а программы постоянной миграции – отсутствуют. Исключение –

Табл. 3.

Численность экономически активного населения России в 2010–2030 гг. по разным сценариям прогноза экономической активности, млн человек

	2010 *	2015	2020	2025	2030
Низкий вариант					
С миграцией	76,2	75,1	72,3	69,5	67,8
Без миграции	76,2	74,2	70,4	66,8	64,2
Средний вариант					
С миграцией	76,2	76,0	73,9	72,1	70,6
Без миграции	76,2	74,9	71,6	68,6	66,9
Высокий вариант					
С миграцией	76,2	76,9	75,6	74,7	73,4
Без миграции	76,2	75,5	72,8	70,5	69,7

* Оценка ИДЕМ НИУ-ВШЭ.

чественный». Представители новых, постсоветских поколений из Центральной Азии и Закавказья обладают более низкими уровнем образования, знанием русского языка, профессионально-квалификационной подготовкой, чем их предшественники. Результаты различных обследований показывают, что более 20% современных мигрантов из Таджикистана вообще не говорят на русском языке. Иными словами, из этих стран идёт приток «мускулов», а не «мозгов». И изменения в миграционном законодательстве, направленные на привлечение высококвалифицированных специалистов, увы, не оказали существенного влияния на структуру потока временных иностранных работников в Россию.

Впрочем, винить мигрантов в том, что они не в полной мере удовлетворяют потребности отечественного рынка труда, тоже не стоит. Россия сама слабо использует миграционные возможности. Миграцион-

ная политика страны и неразвитая миграционная инфраструктура ведут к неурегулированности статуса большого числа мигрантов, что является одной из причин негативного отношения к ним со стороны части коренного населения России. В частности, результаты опросов Левада-Центра показывают, что если в 1998 г. 43% респондентов положительно относились к идее «Россия для русских», то в 2011 г. – уже 58%.

«Действующее миграционное законодательство в полной мере не соответствует потребностям экономического, социального и демографического развития, интересам работодателей и российского общества в целом, – поясняет замедиректора Института демографии. – Подобно законодательству стран континентальной Европы периода 1960–1970 гг. оно ориентировано на приток временных иностранных работников, пресловутых “гастарбайтеров”, и не содержит мер по адаптации и интеграции мигрантов. В начальной стадии формиро-

программа содействия переселению соотечественников, но её эффект оказался в 20 раз ниже ожидаемого: 10 тыс. человек вместо 200 тыс. Для мигрантов сильно затруднено получение разрешения на временное проживание и вида на жительство. В начале 2011 г. разрешения были всего у 320 тыс. человек, а вид на жительство – только у 70 тыс. Для получения разрешения соискатель должен попасть в квоту, которая определяется по непонятным и непрозрачным критериям по предложениям региональных органов исполнительной власти. К тому же, наше законодательство не предусматривает разработку и внедрение иммиграционных программ для разных категорий иностранцев (родственники, экономические мигранты, в том числе работники высокой квалификации, инвесторы, бизнесмены, самозанятые, отдельные категории беженцев).

Словом, система привлечения времен-

Табл. 4.

Оценки численности занятых и безработных в России по разным сценариям прогноза экономической активности *

Сценарии и показатели	2010 г. **	2015 г.	2020 г.	2025 г.	2030 г.
Сценарий 1 “Низкий”					
Занятое население (млн)	71,6	70,8	68,2	65,5	63,8
Безработные (млн)	4,6	4,3	4,1	4,0	4,0
Уровень занятости (%)	93,9	94,2	94,3	94,3	94,2
Уровень безработицы (%)	6,1	5,8	5,7	5,7	5,8
Сценарий 2 “Средний”					
Занятое население (млн)	71,6	72,4	71,4	69,6	68,1
Безработные (млн)	4,6	3,6	2,5	2,5	2,5
Уровень занятости (%)	93,9	95,3	96,6	96,5	96,5
Уровень безработицы (%)	6,1	4,7	3,4	3,5	3,5
Сценарий 3 “Высокий”					
Занятое население (млн)	71,6	74,1	74,6	73,6	72,4
Безработные (млн)	4,6	2,8	1,0	1,0	1,0
Уровень занятости (%)	93,9	96,4	98,7	98,6	98,6
Уровень безработицы (%)	6,1	3,6	1,3	1,4	1,4

* уровни занятости и безработицы определялись по отношению к экономически активному населению;

** оценка ИДЕМ НИУ-ВШЭ

ных трудовых мигрантов в РФ неэффективна, несмотря на их немалую численность. Она не дифференцирует иностранных работников по срокам пребывания: рабочие контракты с иностранцами ограничены одним годом. Исключением здесь является лишь узкая категория высококвалифицированных специалистов, которых через год после открытия соответствующей программы прибыло всего 7,2 тыс. человек.

В РФ отсутствуют специальные программы каникулярной и сезонной миграции. Действующая система квотирования не отражает истинную потребность российской экономики в иностранной рабочей силе и вызывает дополнительные бюрократические процедуры, разделяющие мигрантов и работодателей. Законодательные ограничения для занятости во время обучения и после его завершения снижают привлекательность получения образования в России

для иностранных студентов. В отличие от многих развитых стран, в России иностранным гражданам сложно изменить статус, определяемый целью пребывания (например, с частной поездки – на учёбу). Для этого надо выехать из страны.

Устранить проблемы адаптации для значительной части временных трудовых мигрантов может помочь специальная предмиграционная подготовка (профессиональное обучение, изучение русского языка, законов, истории и культуры России), которую они могли бы проходить у себя на родине и которая должна быть увязана с потребностями российского рынка труда.

«Изменения, происходящие сейчас в российской миграционной политике, – говорит М. Денисенко, – связаны со смещением акцента на долгосрочную и постоянную иммиграцию высококвалифицированных специалистов, работников востребованных на рынке труда профессий, инвесторов,

предпринимателей, студентов. Новым для России является поддержка семейной миграции и воссоединения семей мигрантов. Для каждой категории постоянных мигрантов должны быть введены специальные иммиграционные программы, позволяющие им получить статус резидентов и быстро интегрироваться в российское общество. Новая миграционная политика потребует выстраивание системы миграционных статусов с акцентом на статус резидента (вид на жительство), введение специального статуса для долгосрочных временных мигрантов (должен отличаться от действующего разрешения на временное проживание отсутствием его ограничений). Изменения должны коснуться порядка натурализации, включая натурализацию детей и членов семей мигрантов».

Создаваемая в стране концепция новой миграционной политики предполагает введение дополнительных мер в обла-

сти содействия пространственной мобильности населения, в том числе путём обеспечения доступа граждан к социальным и иным видам услуг по месту фактического проживания. Отдельными направлениями концепции являются содействие развитию разных форм временной пространственной мобильности, активизация местной подвижности населения, содействие переселению избыточного населения из регионов с тяжёлыми природно-климатическими условиями. Вместе с тем открытие новых и сохранение старых каналов, расширяющих возможности законной миграции в Россию, должно сопровождаться усилением мер, предупреждающих незаконную миграцию.

В ответ на обвинения в приверженности политике «открытых дверей» эксперты НИУ-ВШЭ возражают, говоря, что, напротив, предлагают сделать миграцию более регулируемой и селективной по сравнению с нынешней моделью. Другого выхода у России, как считают эксперты, всё равно нет. Резервы внутренней трудовой миграции в стране ничтожны, а практиковавшаяся в советское время система переселения тружеников на неосвоенные отдалённые территории – слишком высокочозатратна. К тому же скоро «на сцену» выйдут самые малочисленные в послевоенной истории России (!) поколения, которые появились на свет в период демографического спада 1990-х годов.

Племя молодое, образованное

Пока поступят малочисленных «детей 90-х» российская экономика ещё не ощутила. Чего не скажешь о нашем образовании. В 2011 г. школьный контингент в России сократится до исторического минимума – 14,9 млн. А ведь динамика числа лиц в возрасте от 18 до 24 лет непосредственно влияет на развитие системы профессионального образования. И если с конца 1980-х до 2007 г. численность студенческого контингента устойчиво увеличивалась, то в ближайшие десять лет последует его резкое сокращение – до 9,2 млн в 2020 г.

«Наступающее десятилетие можно охарактеризовать как период открывающихся возможностей для молодёжи малочисленных поколений, – предупреждает М. Денисенко, – но с другой стороны, это – период усиливающейся конкуренции за молодёжь между учебными заведениями, рынком труда и армией. В условиях сокращающегося таким образом предложения рабочей силы неудовлетворённый спрос на неё повлечёт за собой рост заработной

платы, в том числе для профессий, не требующих высокой квалификации».

По мнению эксперта, с учётом приведённых цифр, а также стоящих задач по модернизации экономики, становится очевидной неизбежность реформирования как системы образования (в сторону диверсификации форм профессионального образования и повышения качества обучения), так и Российской Армии (в пользу развития набора по контракту). На рынке труда, в свою очередь, должны распространяться гибкие формы занятости, соответствующие запросам и возможностям учащейся молодёжи.

Способствовать этому будет и растущий уровень образования молодёжи. Россия и так-то страна образованная: по оценкам ОЭСР наша страна является мировым лидером по доле лиц в возрастах от 25 до 65 лет с уровнем образования, соответствующим третьей ступени (54%). По доле лиц, имеющих высшее образование (21%), Россия уступала только США (30%), Израилу (27%), Норвегии (31%), Нидерландам (28%), Новой Зеландии, Дании и Канаде (по 25%). Уровень образования занятого населения ещё выше. Почти 75% занятых имеют профессиональное образование, в том числе 27% – высшее.

В этом году 61% выпускников школ поступили в вузы на бюджетные места, ещё 25% – на платные. Такого нет ни в одной стране мира! И, по прогнозам, в дальнейшем число лиц с высшим и неполным высшим образованием в стране будет только увеличиваться. Это произойдёт, в первую очередь, за счёт уменьшения числа лиц со средним профессиональным и полным средним образованием. Доля же лиц с уровнем образования ниже среднего общего как в экономически активном, так и во всём населении станет незначительной.

Удивляться тут нечему. В последние 15–20 лет молодёжь прежде всего ориентирована на получение высшего образования. К концу 2000-х годов о предпочтении высшего образования говорили почти в 88% семей с детьми школьного возраста. В 2009 г. более двух третей обучающихся по программам профессионального образования были студентами вузов. По программам среднего профессионального образования обучались чуть менее четверти студентов. Оставшиеся 10% учащихся посещали программы начального профессионального образования.

Казалось бы, такой тяге к знаниям можно только радоваться. Но не тут-то было. «Ориентация молодёжи на получение

высшего образования, – поясняет Григорий Андрущак, советник ректора НИУ-ВШЭ, – привела к возникновению эффекта неблагоприятного отбора на программы начального и среднего профессионального образования. Наиболее сложной оказывается ситуация в начальном профессиональном образовании – в соответствующие образовательные учреждения поступают те абитуриенты, которые не смогли поступить в вузы. В учреждениях среднего профессионального образования ситуация значительно лучше, поскольку не менее 25% поступающих идут на эти программы целенаправленно. Между тем до 35% выпускников учреждений профессионального образования в год окончания колледжа поступают в вузы. Таким образом, система профессионального образования является крайне неоднородной по уровням образовательных программ как по показателям численности обучающихся, так и по показателям их уровня подготовки к обучению».

Да и система высшего образования в России – «не без греха». В 14% «гражданских» государственных вузов средние баллы ЕГЭ у зачисленных на бюджетные места очной формы были не выше границы «тройки» по пятибалльной шкале. В 56% вузов – не выше «четвёрки с минусом». Результат: по данным социологических обследований, доля работодателей, оценивающих уровень подготовки выпускников профессиональных училищ не более, чем на 3 балла по 5-балльной системе, составляет 64%, колледжей – 42%, вузов – 39%. Более того, многих выпускников на производстве попросту приходится доучивать.

Эксперты НИУ-ВШЭ констатируют: структура профессионального образования в России за последние 10–15 лет оказалась неоправданно смещена в сторону высшего образования. Ажиотажный спрос на высшее образование отражает новую социальную реальность России. «корочка» стала социальным императивом и обязательным условием любой карьеры.

С учреждениями начального и среднего профессионального образования с продолжительными (3–6 лет) программами обучения тоже не всё гладко. Они имеют слабую связь с рынками труда и не мотивируют учащихся к профессиональной карьере. Распределённое на несколько лет обучение технологиям не соответствует высокому темпу их обновления. Колледжи и профессиональные лицеи стремительно теряют спрос со стороны работодателей,

что обусловлено в первую очередь низкой социализацией его выпускников – результатом комплектования «по остаточному принципу».

В итоге на рынке труда возникла и углубляется диспропорция. Квалифицированные рабочие стали дефицитом, при этом система образования не может «поставить» на рынок необходимых работников. С другой стороны, растёт число выпускников вузов с развитыми социальными навыками и большими запросами, но низким профессиональным уровнем. Они предъявляют высокие требования к уровню ожидаемого вознаграждения и качеству рабочего места (отсутствие ручного и монотонного труда, высокая доля коммуникации, гибкий график). Но число таких рабочих мест составляет в экономике России не больше 30% и не может вырасти за 10 лет больше, чем на 10–12% даже при самом благоприятном раскладе.

При этом дефицит квалифицированных исполнителей, увы, не может быть смягчён за счёт миграционного притока: структура мигрантов, как мы помним, за последние годы заметно ухудшилась. И если крупные корпорации ещё пытаются создать собственные системы подготовки (переучивания) квалифицированных кадров, то малый и средний бизнес обрекается при существующем положении дел на низкое качество работы и повсеместное отступление от технологий.

«Можно выделить две группы причин, объясняющих массовый спрос на высшее образование, – считает Г. Андрущак, – в первую очередь, это «исторические» причины, связанные с особенностями развития страны в последние два десятилетия, и во вторую – текущая экономическая ситуация. «Исторические» причины связаны с доступностью высшего образования в советское время и его либерализацией в последние десятилетия. Так, в Советском Союзе высшее образование было относительно малодоступным. К концу его существования в вузы, по данным Госкомстата СССР, поступало менее 25% молодёжи. Между тем ведущие учёные, научные работники и преподаватели вузов были примером, «историей успеха» для довольно значительной части советского общества. Поэтому, когда в 1992 г. ельцинский Закон «Об образовании» либерализовал отношения в системе профессионального образования и позволил образовательным учреждениям оказывать платные образовательные услуги, численность студентов вузов начала увеличиваться. К 2000 г. по сравнению с 1990 г.

численность студентов вузов выросла на 67,8%, к концу 2000-х – более, чем в два раза. Однако, численность студентов на бюджетных местах возрасла существенно более медленными темпами – к 2000 г. всего на 15,8%, и этот прирост во многом был обусловлен увеличением численности молодёжи в возрасте 17–19 лет. Таким образом, массовое высшее образование появилось в результате роста спроса на платные программы обучения, прежде всего со стороны тех семей, дети которых в советское время вряд ли получили бы высшее образование, подавляющее большинство которых не проходили по конкурсу на бюджетные места».

На протяжении всего постсоветского периода наблюдался рост премии за высшее образование (отношение зарплаток выпускников вузов к зарплаткам лиц с образованием не выше школьного), которая к концу 2000 годов превысила этот показатель, зафиксированный во многих развитых странах. При этом зарплатки работников с начальным профессиональным образованием статистически не отличаются от зарплаток лиц с образованием не выше школьного, то есть премия за начальное профобразование оказывается нулевой. Премия же за среднее профессиональное образование значительно ниже, чем премия за высшее. Вот и выходит, что в ситуации, когда подавляющее большинство выпускников школы поступают в вузы, отсутствие высшего образования для работодателя – значимый негативный сигнал о работнике.

Есть значительные проблемы и в самой системе высшего образования. По мнению экспертов НИУ-ВШЭ, к их числу относится жёсткая структура государственных вузов и образовательных программ, сохранившаяся практически в неизменном виде со времён плановой экономики с исключительно дробными, узкоспециальными программами подготовки. Последние 20 лет система работает по инерции, госзадание выдаётся на обучение узких специалистов по технологиям, практически ушедшим с рынка. По многим специальностям платёжеспособный спрос на специалистов на рынке труда отсутствует вовсе.

Другая проблема «вышки» – низкая мотивация студентов. К третьему курсу не имеют работы или подработки менее трети студентов очной формы обучения. Бюджетные места во многих вузах, образовательные программы которых не пользуются спросом, заполняются любыми выпускниками школ независимо от их уровня подготовки. С большой веро-

ятностью такие студенты не смогут освоить сложные профессиональные компетенции инженеров и технологов. Всего чуть более половины студентов очной формы мотивированы получением знаний, а не «корочки».

При этом подавляющее большинство платных образовательных программ (особенно заочных) из-за ценового демпинга при практическом отсутствии государственного контроля – крайне низкого качества. «Хромает» и преподавательский состав вузов, чему нельзя удивляться, если вспомнить, что соответствующая средняя заработная плата составила в 2010 г. чуть более 20 тыс. руб. в месяц (около 40% от необходимого уровня). Только 16% преподавателей на постоянной основе участвуют в научной работе. Две трети вузовских преподавателей подрабатывают, только 38% владеют иностранными языками. К тому же система высшего образования непрозрачна для потребителей и государства. Отсутствует информация о «человеческом капитале» выпускников (карьере и доходах), что не позволяет абитуриентам и работодателям делать обоснованный выбор.

Правда, хотя и с запозданием по отношению к другим странам (КНР начала аналогичную программу в 1990 г.), в России было проведено выделение из общего числа образовательных учреждений группы исследовательских университетов. Но поддержка им оказывается крайне непоследовательно. Осложняет им жизнь и то, что в стране отсутствует система оценки результатов работы исследовательских университетов, базирующаяся на стандартах мирового академического рынка.

В общем, Россия вплотную приблизилась к всеобщему высшему образованию. Есть в ней и массовое профессиональное образование. Вопрос и вызов текущей ситуации – в правильном структурировании профессионального образования и в обеспечении его качества. И сейчас в силу объективных обстоятельств для этого – самое время.

«До середины текущего десятилетия будет продолжаться негативная демографическая тенденция сокращения численности потенциальных студентов программ профессионального образования – молодёжи в возрасте 17–25 лет, – говорит Григорий Андрущак. – Это обстоятельство позволит высвободить бюджетные ресурсы, необходимые для модернизации институциональной структуры и содержания профессионального образования, обновления корпуса

Табл. 5.

Распределение всего населения РФ в возрасте от 15 до 72 лет и экономически активного населения по уровню образования, млн человек

Уровень образования	Всё население			Экономически активное население		
	2010	2020	2030	2010	2020	2030
Высшее профессиональное	24,2	27,0	27,3	20,5	21,7	21,6
Неполное высшее профессиональное	3,0	2,7	3,2	1,3	1,5	1,7
Среднее профессиональное	25,4	25,1	22,8	19,7	18,1	16,3
Начальное профессиональное	17,9	18,0	17,0	14,3	13,6	12,7
Среднее (полное) общее	27,3	25,4	24,6	16,3	15,2	14,4
Основное общее	10,6	8,5	8,6	3,7	3,5	3,6
Начальное общее или не имеют начального общего	2,3	1,3	1,3	0,4	0,3	0,3
Итого	110,7	108	104,8	76,2	73,9	70,6

Источник: Росстат, Экономическая активность населения России. Статистические сборники за 2002, 2006, 2008 и 2010 гг.

преподавательских и научных работников образовательных учреждений и реализации других мер, направленных на повышение качества оказываемых образовательных услуг».

Наряду с этим оформится и будет быстро развиваться параллельная система приобретения реальных профессиональных компетенций на чисто рыночной основе – это и негосударственные вузы, включающие развивающийся сектор корпоративных университетов, и независимые центры повышения квалификации и профессиональных компетенций, специализирующиеся на подготовке квалифицированных работников. Бюджетное финансирование подобной системы, по прикидкам экспертов, достигнет к 2020 году 0,7% ВВП.

В результате за счёт государства будет обеспечиваться набор базовых социальных компетенций, а профессиональное обучение станет чисто платным. Это приведёт к окончательной остановке со-

циальных лифтов, обеспечиваемых образованием. Растущий дефицит квалифицированных рабочих и других работников «исполнительского типа» будет вести к дальнейшему расширению спроса на мигрантов и серьёзно осложнит перспективы развития «новой» обрабатывающей промышленности. Тем временем группа «людей с дипломом, но без квалификации» может составить в 2020 году 10–12 млн. чел. (20% трудоспособного населения).

Экономика реформ

Для дальнейшего развития событий в сфере образования у экспертов НИУ-ВШЭ есть два сценария. При консервативном государстве будет заботиться лишь о снижении социальных рисков и станет минимально вмешиваться в сложившуюся в профессиональном образовании систему интересов. При этом бюджетное финансирование отрасли увеличивается до 1,15% ВВП. Это позволит достигнуть эф-

фективного уровня заработной платы, повысить стипендии студентам до уровня прожиточного минимума, реализовать программы образовательного кредитования для студентов вузов. В рамках этого сценария возможно успешное развитие ведущих университетов (руководство которых обладает наибольшей политической силой). Однако система образования сохранит свою «герметичность» по отношению ко внешней среде. Поэтому все диспропорции рынка труда и проблемы развития экономики останутся. Зато существенно повысится привлекательность карьеры преподавателей вузов и колледжей, Удельный вес численности обучающихся за счёт средств бюджета увеличится с 45% в конце 2000-х годов до 55–60% к 2020 г. Численность участвующих в программах дополнительного профессионального образования, подготовки и повышения квалификации вырастет по этому сценарию в 2012–2020 годах примерно с 8 до 12 млн человек в год. Удельный вес

бюджетного финансирования вузовской науки изменится несущественно и составит к 2020 г. около 67–70%. Постепенно будут закрываться учреждения начального профессионального образования, а их контингент обучающихся перетечёт в учреждения среднего профессионального образования. Параллельно будет развиваться сектор переподготовки и повышения квалификации работников, реализуемый, в том числе, негосударственными организациями, а также корпоративными университетами.

В результате реализации подобного сценария удастся избежать принципиальных социальных конфликтов, связанных с ограничением доступности высшего образования, изменением структуры образовательных программ и, как результат, рынков различных программ профессионального образования. Между тем будет наблюдаться увеличение разрыва между подготовкой квалифицированных специалистов и реальными потребностями рынка труда.

«Реформаторский» же сценарий предполагает активное реформирование системы профессионального образования при опоре на потребителей: семьи и работодателей. Он может изменить сложившиеся диспропорции между образованием и рынком труда (повысится доля выпускников вузов, работающих по специальности, сократятся затраты, связанные с дообучением недавних выпускников вузов на рабочем месте), и позволит использовать значительную внутреннюю экономию (до 0,15% ВВП) от реорганизации неэффективных образовательных учреждений и программ.

Важным условием успеха этого сценария является прекращение практики комплектования Вооружённых Сил по призыву. Это, по мнению экспертов, позволит сократить спрос на программы высшего образования в пользу программ среднего профессионального образования как минимум на 20–25% соответствующей возрастной когорты. В свою очередь, повышение эффективности профессионального образования повысит инновационный и культурно-технический потенциал экономики России, эффект может быть оценен в 1–1,1% годового роста ВВП к 2020 г.

Оптимизация структуры профессионального образования снизит потребность экономики в импорте рабочей силы в полтора–два раза и благоприятно скажется на структуре рынка труда и социальном климате.

«В российской системе профессионального образования, – прогнозирует Григорий Андрущак, – в ближайшие годы за счёт сокращения численности обучающихся в силу демографических процессов будет наблюдаться высвобождение значительных ресурсов. Однако снижение численности молодёжи в возрасте 17–25 лет на 12–15% к 2016 г. по сравнению с уровнем 2010 г. приведёт и к сокращению предложения в наиболее гибком и активном сегменте рынке труда. В долгосрочной перспективе (к 2025 г.) соответствующие негативные тенденции могут привести при прочих равных условиях к сокращению российского ВВП в реальном выражении не менее, чем на 7–10%. Преодоление соответствующих негативных тенденций силами системы профессионального образования возможно только за счёт повышения качества и результативности подготовки квалифицированных специалистов. Таким образом, высвобождающиеся ресурсы профессионального образования необходимо направлять на её развитие, повышение качества и эффективности подготовки специалистов с разным уровнем профессионального образования».

Что же до конкретных мер, необходимых для реформирования отечественной системы профессионального образования, эксперты НИУ-ВШЭ предлагают, во-первых, заключение с преподавателями контрактов, предусматривающих зарплату вдвое выше, чем среднерегиональная. Во-вторых, прикладной бакалавриат – уровень высшего образования, дающий, наряду с фундаментальными знаниями в определённой предметной области, квалификацию для работы со сложными технологиями и с несколькими смежными технологиями. Эта модель ликвидирует социальный разрыв между «рабочими» профессиями и присутствием выпускникам вузов повышенным социальным статусом. К 2020 г. программы прикладного бакалавриата могут охватить до 30% студентов вузов. В них, по прикидкам экспертов, также могут быть преобразованы до 50% существующих программ среднего профессионального образования.

Ещё одним шагом должны стать программы прикладных квалификаций (ППК) продолжительностью от нескольких месяцев до года, которые предполагают обучение «на рабочем месте». Масштаб потенциального рынка таких программ, по прогнозам, к 2015 г. может составить 20% сектора формальной занятости (8 млн человек), к 2020 г. он может

охватить до 20 млн (одна треть рынка труда). При этом переход учреждений профессионального образования на программы прикладных квалификаций (или на комплекс ППК в сочетании с вечерней общеобразовательной школой) позволит высвободить к 2015 г. 48 млрд рублей бюджетных средств в ценах 2011 г., и деньги эти могут быть использованы для обеспечения «кадровой и технологической революции» в данном сегменте системы образования.

К этому также следует добавить необходимость обеспечения прозрачности образовательных учреждений и отдельных программ, независимую госаттестацию, введение минимального порога качества знаний абитуриента для получения бюджетного финансирования, развитие сектора исследовательских университетов и системы образовательных кредитов, повышение стипендий для нуждающихся студентов до размера прожиточного минимума, обеспечение конкуренции вузов при распределении государственного задания и, наконец, оптимизацию сети образовательных учреждений профессионального образования. Последняя подразумевает присоединение слабых вузов к сильным, включение колледжей в состав профильных вузов, ликвидацию региональных филиалов государственных вузов, не имеющих государственного задания, или их передачу региональным вузам.

Вот такая непростая вырисовывается ситуация. Пожалуй, самое занятное в ней – то, что при поиске решения проблем, вставших перед «страной победившего капитализма», в большинстве случаев демонстрируется поистине марксистская вера в примат материи над духом. Стратегии, концепции, бизнес-модели, стандарты, сертификаты, меры, стимулы, смелые реформы институтов и укладов, формировавшихся десятилетиями, если не веками...

Вот только почему-то мало кто вспоминает про такие понятия, как призвание, мастерство, стремление честно делать свою работу, служить собственной стране, наконец. Но ведь без этих подзабытых понятий даже самые прогрессивные схемы так схемами и остаются, а живые люди превращаются в «миграционные потоки» и «трудовые ресурсы» с ничемными дипломами и «завышенными зарплатными ожиданиями». Впрочем, никаких других ожиданий у тех, кто чувствует себя не более, чем точкой на демографической кривой, наверное, и быть не может. ■

Что тормозит «модернизацию»?

Для успеха реформ нужна удовлетворённость населения проводимыми преобразованиями

*Светлана ВАРЛАМОВА,
руководитель Центра маркетинга и
международных связей Всероссийского
центра уровня жизни*

Социальное самочувствие, будучи интегральным показателем восприятия гражданами собственного благополучия в ключевых сферах социальной жизнедеятельности, является одним из важнейших критериев определения вектора общественных изменений. Чем выше уровень социального самочувствия, тем, как правило, выше уровень солидарности власти и общества. Что ж, попробуем разобраться, как с этим обстоят дела в России?

«Индекс счастья»

При социологическом измерении общества, в том числе уровня и качества жизни населения, социальный компонент является одной из центральных составляющих. В социологии, как и в остальных науках, она предстаёт интегральной характеристикой. Не существует одного показателя, характеризующего уровень и качество жизни. Различные экономические школы предлагают свои подходы, но практически все они базируются на анализе объективных данных, предоставляемых статистикой. Вопрос здесь заключается в том, как, посредством каких именно показателей оценивать уровень и качество жизни населения.

Один из последних подходов предложен Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Генеральный секретарь ОЭСР Анхель Гурриа справедливо считает, что только по размеру ВВП нельзя оценить эффективность политики страны и качество жизни. В этом году ОЭСР разработала новый «индекс счастья», он рассчитывается по 11 индикаторам: жилищные условия, доходы, занятость, образование, экология, здоровье, эффективность управления, об-

щественная жизнь, безопасность, удовлетворённость условиями жизни, баланс между рабочим временем и досугом.

Как видите, несмотря на «человеческое», то есть субъективное, название индекса, именно субъективных показателей, получаемых путём оценок населения, а не официальной статистикой, в нём практически нет. Попробуем ликвидировать этот пробел, предложив в качестве дополнения к экономическим критериям социологические, полученные в результате замера мнения населения по основным составляющим перечня, обозначенного в «индексе счастья». Это тем более интересно, что Россия в исследовании ОЭСР по новому индексу пока не вошла – не хватило официальных данных для оценки.

Расскажите про покупку...

На протяжении последних десятилетий уровень материального благополучия граждан России являлся той исходной точкой, от которой вёлся «отсчёт» социального самочувствия, настроений и ожиданий населения и которая определяла отношение граждан к тем или иным событиям в жизни страны, в том числе и к тому, как складывается и развивается социально-демографическая ситуация. Актуальной эта зависимость остаётся и на сегодняшний день.

Покупательная способность людей является важной характеристикой материального положения. Как показывают результаты исследования, в структуре населения России безусловно доминируют среднеобеспеченные слои – то есть те, кому вполне хватает средств на повседневные нужды (на покупку продуктов, одежды, обуви и т. д.), но для кого затруднительным является приобретение вещей длительного пользования. Доля этого слоя в 2010 году составила 49,3% (см. рис. 1).

Вторая по численности группа населения по своим качественным характеристикам приближена к принятому в развитых странах определению «среднего класса». Это те, кому хватает денег не только на нужды повседневного характера, но и

на приобретение вещей длительного пользования. Доля таких респондентов составляет сегодня в России 25,1%.

Наконец, третья, весьма многочисленная, группа населения – малообеспеченные россияне. К ним относятся люди, которым средств хватает только на продукты, тогда как даже покупка одежды вызывает у них затруднения. В составе населения эта группа занимает 20,4%.

Кроме того, в обществе существуют две крайние группы, которые занимают низшую и высшую ступени на линейке основных социальных страт (слоёв).

На низшей ступени сегодня находятся 4% россиян, которые едва сводят концы с концами и испытывают дефицит средств даже на продукты.

На высшей ступени – представители наиболее обеспеченной части российского общества, которые могут позволить себе без особых ограничений приобретать дорогостоящие вещи – такие, как автомобили, недвижимость и так далее. Таковых сегодня насчитывается 1,1% населения.

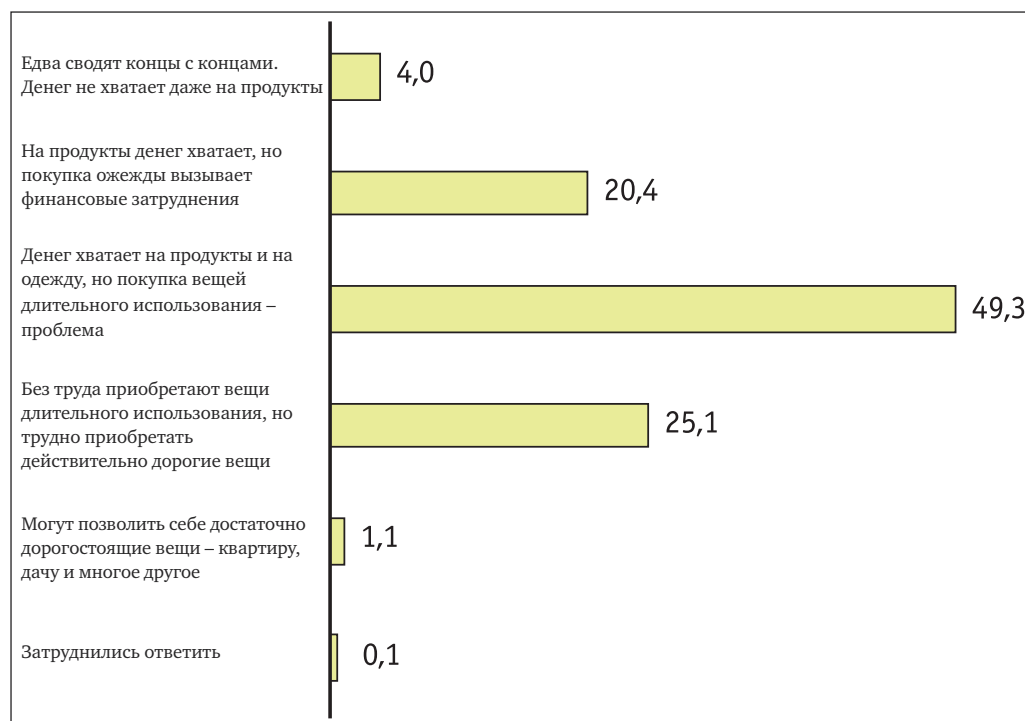
При этом следует отметить, что, по сравнению с предыдущими опросами 2006 и 2008 годов, практически никто из опрошенных (только 0,1%) не затруднился и не отказался определить уровень своего материального благополучия.

Сравнение с данными предшествующих опросов (см. рис. 2) показывает численный рост, прежде всего, «среднего большинства» (с 37% в 2005 году до 40,6% в 2006, с 42,9% в 2008 до 49,3% в 2010 году).

Поступательный рост отличает также и численность людей с высокими доходами (те, кому хватает денег на приобретение вещей длительного пользования). Доля таких респондентов увеличилась (за период с 2005 года) с 22,2% до 25,1%, практически стабилизировавшись за последние три года.

Эти данные подтверждают наблюдения экспертов по поводу становления в России класса, могущего стать опорой существующему политическому строю. Речь идёт, по крайней мере, о так называемом среднем классе, если определять его только по

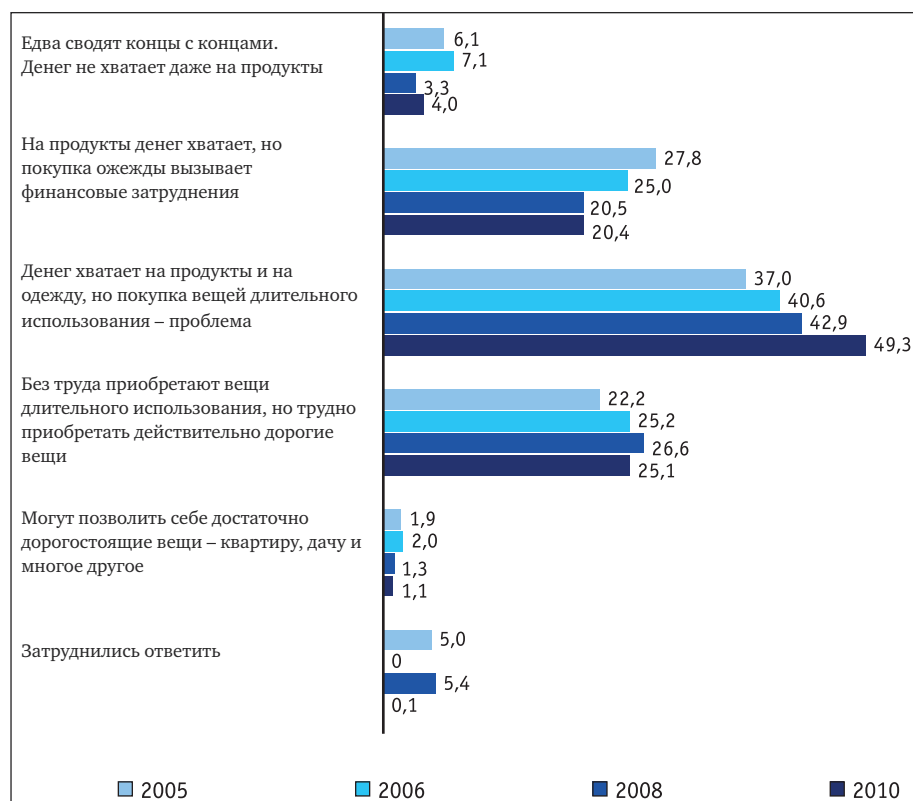
Рис. 1. Самооценки покупательной способности населения (в % от общего числа опрошенных)



уровню материального положения (игнорируя уровень образования, характер занятости и другие значимые признаки).

Одновременно опросы фиксируют постепенное снижение доли малообеспеченных россиян. За период с 2005 по

Рис. 2. Динамика самооценок покупательной способности населения (2005–2010 гг.) (в % от общего числа опрошенных в каждом году)



2010 годы число тех, кому средств хватает только на продукты, снизилось с 27,8% до 20,4%.

Доля беднейшей части нашего общества – тех, кто едва сводит концы с концами, – также сократилась. Если в 2005–2006 годах она колебалась в интервале 6,1–7,1%, то сегодня число людей, живущих за чертой бедности, стало, как минимум, в 1,5 раза меньше: 4%.

Таким образом, общую тенденцию динамики материального положения россиян, несмотря на кризис 2008 года, можно оценить как положительную, а в качестве главных её признаков выделить переток численности граждан от малообеспеченных к среднеобеспеченным слоям, равно как и сокращение доли людей, живущих в бедности и за чертой бедности.

Однако, несмотря на определённые положительные сдвиги в уровне материального положения россиян, тем не менее, очевидно, что в общей структуре населения пока ещё доминируют люди, которых, по меркам развитых стран (используемым сегодня и нашими согражданами, активно включёнными в информационное и социальное международное пространство), можно отнести к малообеспеченным слоям. Результаты опросов вполне коррелируются с анализом структуры населения по уровню материальной обеспеченности на основе статистики, служа дополнительным подтверждением указанной тенденции.

Динамика остальных социальных показателей испытала на себе «встряску» 2008 года. Прежде всего, это касается уверенности наших сограждан в своём «завтра» (см. рис. 3).

2007–2008 годы стали переломными в отношении россиян к своему будущему: социальные настроения приобрели явную тенденцию к оптимизму. Общий баланс оценок на предстоящее поменял свой знак с «минуса» на «плюс».

Последующие годы этот вектор изменили вновь в противоположную сторону. Как показал опрос 2010 года, людей, смотрящих в своё ближайшее будущее с пессимизмом, среди россиян стало заметно больше (см. рис. 3).

Анализ данных проведённого исследования подтвердил детерминированность социальных настроений материальным статусом (см. рис. 4). Те респонденты, которые относят себя к «богатым», в подавляющем большинстве (67,0%) смотрят в будущее уверенно. Высокообеспеченные россияне также большей частью уверены в завтрашнем дне (62,1%). Со снижением материального статуса уверенность в

держки и многочисленными частными фондами люди строят планы на многие десятилетия вперёд, ещё на студенческой скамье зная, кем будут работать, сколько получать, где и как жить и даже то, где будет учиться их будущий ребёнок. При этом следует учесть достаточно жёсткую стратифицированность западного общества.

Для России же традиционной была установка не заглядывать далеко вперёд,

среди наших сограждан те, кто строит свои жизненные планы на длительную перспективу?

Как показывают полученные данные (см. рис. 5), кризисные годы и здесь не прошли бесследно, значительно перестроив жизненное планирование со среднесрочного на краткосрочное, а иногда и на сиюминутное.

Сейчас «горизонты» 63,7% наших сограждан простираются совсем не далеко – в пределах от сегодняшнего дня и до нескольких месяцев, в том числе 17% просто живут одним днём и дальше не заглядывают. Иначе говоря, планированием жизненных стратегий такое поведение назвать сложно.

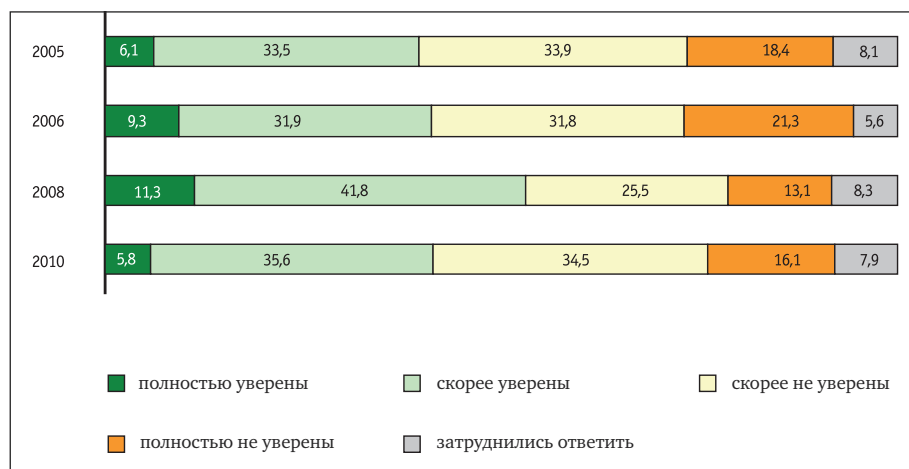
Кое-какие долгосрочные планы, выходящие за рамки хотя бы одного года, строят остальные 36,3% россиян. Однако и среди них почти половина (19,8%) стараются очень далеко вперёд не заглядывать и ограничивают видение собственных перспектив 1–2 годами, не более.

Однако уже сегодня можно говорить и о том, что в российском обществе сформировалась группа людей (правда, не слишком многочисленная), сумевших раздвинуть личный жизненный горизонт за привычные рамки и планирующих свою жизнь более чем на 5 лет вперёд (9,8%).

Доволен? Не доволен?

Важнейшими составляющими социального самочувствия являются удовлетворённость человека содержанием работы и размером оплаты труда. Как показа-

Рис. 3. Динамика уверенности населения в завтрашнем дне (2005–2010 гг., в % от общего числа опрошенных в каждом году)



жизненных перспективах снижается – среди среднеобеспеченных респондентов она оказалась равной 41,2%, среди малообеспеченных ещё меньше – 20,9%. Что касается бедных граждан, не имеющих достаточно средств даже на питание, то в этой группе опрошенных показатель уверенности минимален – 12,6%.

Обратная тенденция характерна для показателя неуверенности в завтрашнем дне. Доля людей, в той или иной степени не уверенных в завтрашнем дне, минимальна (22,2%) среди богатых респондентов и набирает максимум (84%) в группе беднейших.

«Загад не бывает богат»

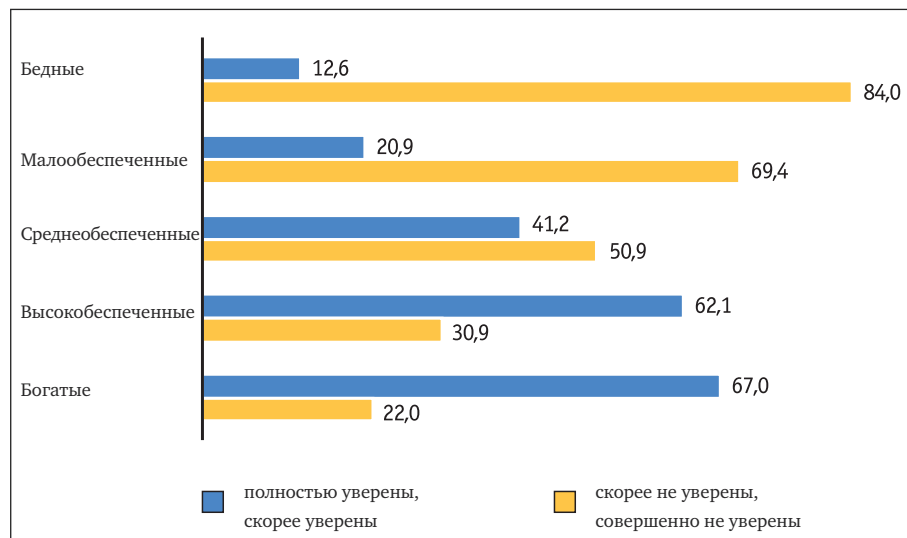
Важным показателем того, как люди относятся к своему будущему и будущему страны в целом, является выбираемая ими для себя система жизненного планирования. Чем выше личная уверенность в завтрашнем дне, положительной динамике развития семейных отношений, реальная степень доверия к руководству страны – тем дальше люди готовы заглядывать вперёд, строить планы, разрабатывать жизненные стратегии длительного действия.

В развитых странах с разветвлённой государственной системой социальной под-

держки подтверждают получившие широкое хождение в народе поговорки типа «Загад не бывает богат» или «Нам бы только день простоять да ночь продержаться».

Как же сегодня меняется тот «жизненный горизонт», который устанавливают для себя люди? Насколько далеко вперёд они могут заглядывать? Появляются ли

Рис. 4. Уверенность в завтрашнем дне респондентов с разным уровнем материальной обеспеченности, в % от численности каждой группы по уровню обеспеченности



ло исследование, большинство работающих россиян (74,5%) удовлетворены первым показателем. При этом качественная сторона работы полностью устраивает 25,3% опрошенных, а 48,6% скорее довольны ею. В то же время немало и тех, кто содержанием своей нынешней работы не доволен – 3,2% совершенно недовольны, 20,1% скорее недовольны.

Отношение россиян ко второй стороне их работы – оплате труда – демонстрирует картину, диаметрально противоположную удовлетворённости содержанием работы: большинство опрошенных (56,6%) не довольны оплатой их трудовой деятельности. Однако нельзя не заметить значительных положительных сдвигов: по сравнению с ситуацией пятилетней давности существенно – с 25,9% до 18,3% – сократилась доля работников, совсем не удовлетворённых размером оплаты труда.

Учение – свет

Со времён перестройки советское, а затем российское образование характеризуется изменениями, обозначаемыми сначала как «реформа», затем (когда термин приобрёл негативное восприятие в сознании масс) как «модернизация». Эти пертурбации происходят одновременно с глубинными общественными трансформациями, следствием которых стал переход от относительно гомогенной социальной структуры к значительной стратификации.

Специалисты отмечают, что современные тенденции экономического развития, сам научно-технологический характер экономического роста, интеллектуализация основных факторов производства требуют коренного повышения уровня и качества образования. По подсчётам экспертов, уже сейчас на долю новых знаний, воплощаемых в современных технологиях и технике, в квалификации кадров, организации производства и социального развития (в индустриальных странах), приходится 70–85% прироста ВВП. Само социальное обеспечение работников и их семей зависит от уровня и качества образования. Так, в 1990-е годы в США зарплата у учёных выросла почти в два раза, у магистров – на четверть, у остальных работников с высшим образованием осталась на прежнем уровне, а со средним – напротив, снизилась почти на 20%. Поэтому вопросы качества образования (не только высшего) и его доступности для основных групп населения становятся едва ли не ключевыми для дальнейшего развития страны, её конкурентоспособности на мировой арене.

Рис. 5. Период, на который население строит планы на жизнь (в % от общего числа опрошенных)

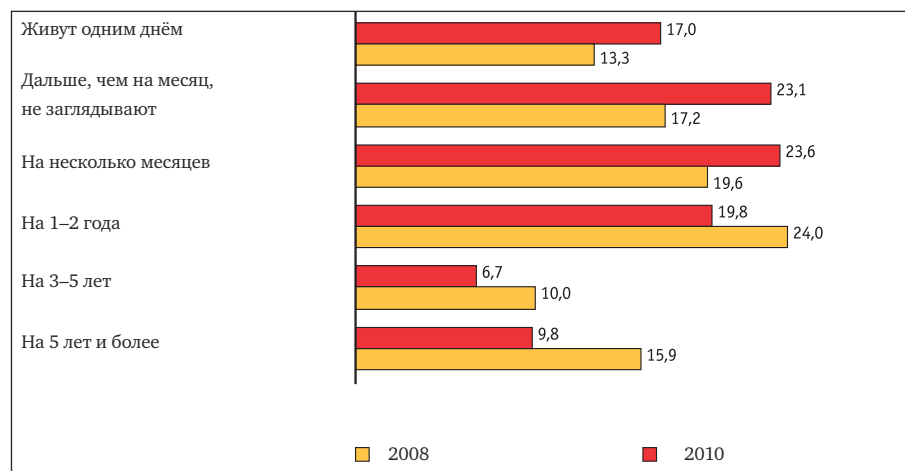


Рис. 6. Динамика удовлетворённости россиян содержанием работы (2005–2010 гг., в % от числа работающих в каждом году)

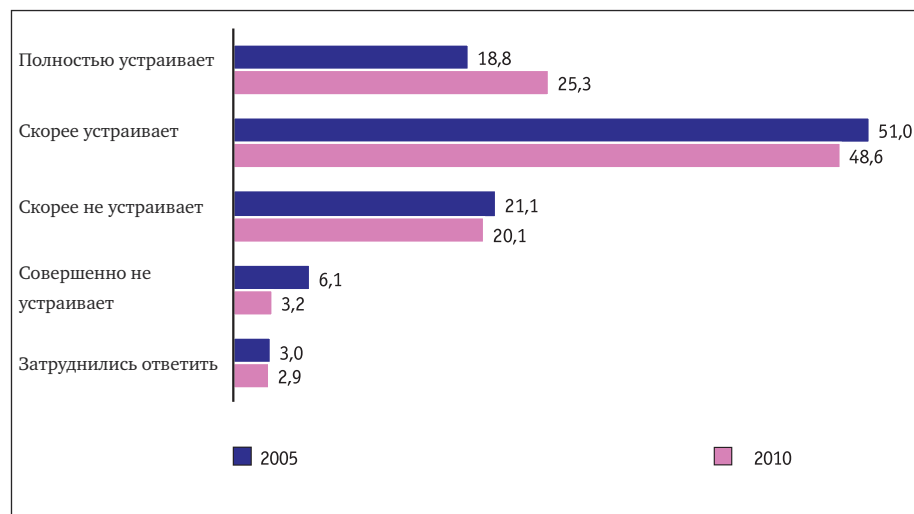
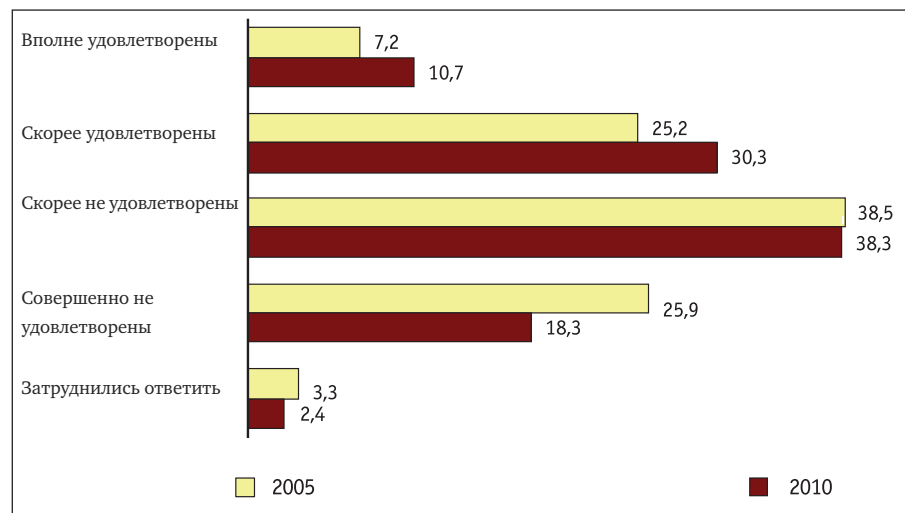


Рис. 7. Динамика удовлетворённости россиян размером заработной платы на основном месте работы (2005–2010 гг., в % от числа работающих)



Как с этим обстоят дела у нас в стране?

Обучение в обычной общеобразовательной школе доступно практически каждой из семей, где есть дети дошкольного и школьного возраста (90%). Лишь 3% респондентов испытывают трудности с получением общего среднего образования для своего ребёнка (не столько из-за недостатка средств, сколько из-за отсутствия самих школ – в основном это жители сёл и посёлков городского типа).

Услуги же других образовательных учреждений – дошкольного и дополнительного образования – уже не столь доступны: получить их при необходимости могут от 59% до 71% россиян. И здесь респонденты отмечают не только недостаточность самих учреждений или малое количество мест в них, но и высокий уровень оплаты, предъявляемый родителям. Прежде всего, с такой ситуацией мамы и папы сталкиваются, когда хотят отдать ребёнка в школу (лицей) с более насыщенной программой обучения по отдельным предметам (28% отметили недоступность подобной услуги) и, конечно, при устройстве малыша в детский сад (для 19% родителей шансов устройства детей в детский сад практически нет, ещё 18% затруднились оценить ситуацию) (см. рис. 8).

Однако, добившись желаемого устройства ребёнка в школу, многие родители испытывают серьёзное разочарование качеством даваемого образования (см. рис. 9). Причём проводимые сегодня реформы лишь усугубляют ситуацию.

Самый острый вопрос

За недостатком места и времени обратимся только ещё к одному показателю из перечня «индекса счастья», действительно делающему россиянина счастливым или несчастным, – это квартирный вопрос, испортивший, как известно, не только москвичей. Жильё, наряду со здоровьем и обеспеченностью работой, является важнейшим фактором, определяющим стабильное и уверенное самочувствие населения и укрепляющее «онтологическую безопасность» государства. Зачастую это единственная значимая собственность, которой обладает среднестатистический россиянин. От наличия и качества жилья во многом зависят здоровье людей, их семейное благополучие и удовлетворённость жизнью. Оно всегда было одной из самых острых и злободневных тем советской, а затем и российской жизни. Однако до сих пор более комфортная квартира или дом, увы, пока остаются мечтой для миллионов российских семей.

Жилищный вопрос по-прежнему является самым острым для россиян. На протяжении длительного времени он вызывает негативные оценки граждан, большая часть которых не удовлетворена своими условиями проживания (см. рис. 10). Перспективы развития этой сферы и возможности граждан пока не внушают оптимизма.

Руководители палат Федерального Собрания РФ несколько лет назад при запуске приоритетных национальных проектов

выступали с заявлениями о том, что законодательная база строительства жилья создана, при этом ипотека станет главным источником финансирования. К 2010 году как минимум треть граждан страны должны были иметь возможность приобрести квартиру, отвечающую современным требованиям, за счёт своих и заёмных средств. Однако намерения остались не реализованными, что подтверждают результаты опросов: на ипотечный кредит рассчитывают всего 8,5% респондентов.

Рис. 8. Оценка доступности образовательных учреждений (в % от общего числа опрошенных, имеющих детей дошкольного и школьного возраста)

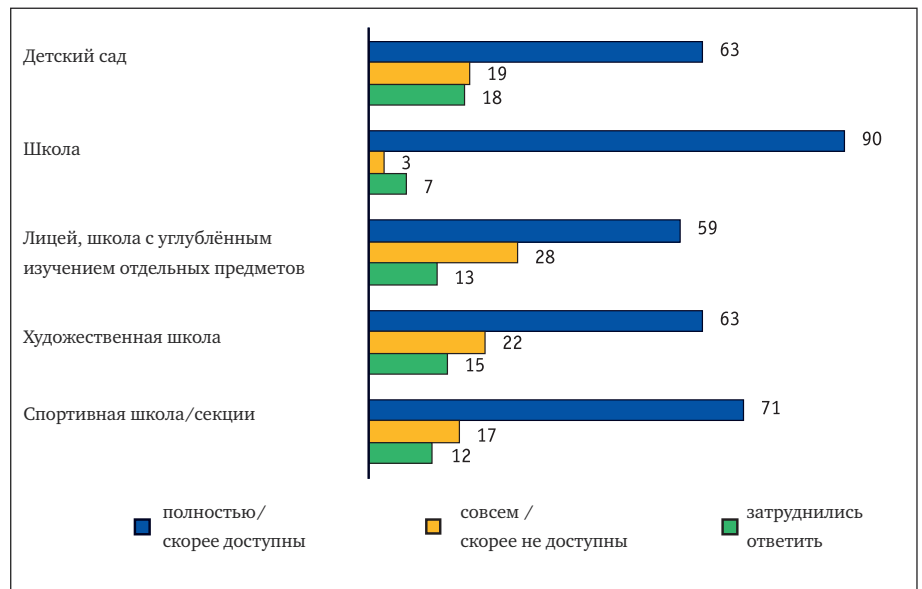


Рис. 9. Удовлетворённость качеством современного общего образования (в % от общего числа опрошенных, имеющих детей школьного возраста)



тов, а 60% россиян по-прежнему декларируют невозможность приобрести жильё ни при каких условиях (см. рис. 11).

Половина опрошенных пребывают в растерянности относительно возможного источника нахождения средств на приобретение жилья, что во многом объясняется тем, что имеющиеся доходы и отсутствие каких-либо перспектив не побуждают людей даже обдумывать решение жилищной проблемы применительно к себе самим. Это значит, что может возродиться забытая многими проблема, когда в стенах одной квартиры живут несколько поколений семьи, что считалось нормальным лет 30 назад. Бабушки смотрели за внуками и правнуками, пока их родители были на учёбе в институте или находились на работе, а ночевать отправлялись на кухню. Однако в прежние времена у них был реальный шанс на улучшение жилищных условий, для чего нужно было лишь встать в специальную очередь. Но со вступлением в силу нового Жилищного кодекса РФ сегодня в ряды очередников записывают только тех граждан, кто, по мнению законодателей, не в состоянии самостоятельно решить жилищную проблему и способен это доказать. Таких обнаруживается немного.

При этом опросы свидетельствуют: граждане России считают, что нельзя отказываться от политики поддержки в решении квартирного вопроса людей, чьи знания и энергия приносят не слишком заметную, но реальную пользу, – военнослужащих, молодёжи, бюджетников. Россияне готовы поддержать намерения государства относительно преференций молодым семьям, в том числе и в жилищной сфере, а также оказать помощь в получении жилья социально незащищённым слоям населения (см. рис.12).

Теперь подведём некоторые итоги. Одна из причин того, что социальные последствия реформ оказываются не совсем адекватными планируемому результату, состоит в том, что власть при принятии решений чаще всего пользуется критериями, отличными от тех, которые важны для населения страны. Можно сколько угодно ориентироваться на соображения политической, экономической, управленческой эффективности, но если предпринимаемые сверху действия входят в противоречие с базовыми интересами граждан и снижают уровень их жизни, то социальный конфликт между властью и обществом становится неизбежен. Именно этот конфликт в своё время провалил «перестройку», а теперь может стать тормозом и для объявленной «модернизации». ■

Рис. 10. Удовлетворённость жилищными условиями в целом (2005–2010 гг., в % от общего числа опрошенных)

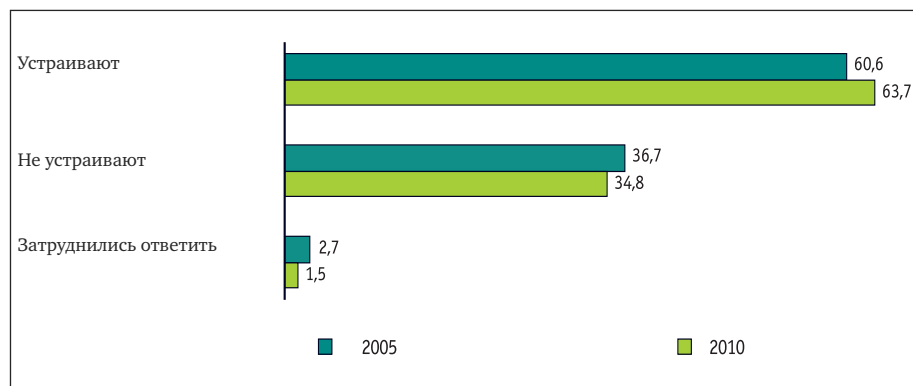


Рис. 11. Планируемые населением способы улучшения жилищных условий (2010 г., в % от числа нуждающихся в улучшении жилищных условий)



Рис. 12. Социальные группы, которые следует поддержать в первую очередь при реализации приоритетного национального проекта «Жильё» (2010 г., в % от общего числа опрошенных)





Нью-йоркцы перекрыли Бруклинский мост

Протестуя против экономического неравенства в США, активисты провели акцию протеста «Оккупация Уолл-стрит», перекрыв движение на Бруклинском мосту. Тем самым было продемонстрировано недовольство засильем жадности и коррупции в американском обществе.

Бруклинский мост служит важнейшей транспортной артерией города. Демонстранты заблокировали движение автомобилей и вступили в открытую конфронтацию с полицией. В результате были задержаны более 700 человек. Лишь после этого служителям правопорядка удалось восстановить нормальное функционирование моста.

Японцы экономят электроэнергию на себе

После аварии на Фукусиме в Японии наблюдается дефицит электроэнергии. Граждане страны и руководители предприятий пытаются экономить всеми возможными способами. Например, в строительной фирме Maeda Corp. принято решение всем постричься покороче, что, по мнению, инициаторов нововведения, послужит экономии электроэнергии: не так долго будет работать фен при укладке волос, меньше понадобится воды для их мытья.

Часть компаний, стремясь не потреблять электричество в дневное время, на которое приходится пик энергозатрат, перенесли рабочие часы на выходные дни и ночной период. Не только офисным работни-

кам, но и госслужащим разрешено ходить на работу в рубашках навыпуск и без пиджаков. Это решение принято, чтобы снизить потребление электроэнергии, «съедаемой» кондиционерами.

В Бельгии запрещена паранджа

С лета в Бельгии введён закон, запрещающий ношение в общественных местах паранджи, никаба и бурки – элементов женской одежды, полностью или в значительной степени скрывающих лицо.

Нарушителям этого закона грозит до семи дней тюремного заключения и штраф в размере 137,5 евро. Бельгия стала второй после Франции европейской страной, законодательно закрепившей подобный запрет.

Ряд правозащитников считают такие законодательные нормы чрезмерными и затрагивающими область индивидуальных убеждений человека, которые не представляют общественной угрозы. С ними трудно не согласиться.

В Польше забастовали железнодорожники

Работники крупнейшей польской компании Przewozy Regionalne, занимающейся пассажирскими железнодорожными перевозками, провели забастовку. Профсоюзная организация железнодорожников объявила о своём решении после безуспешных продолжительных переговоров с Министерством инфраструктуры страны. Забастовка продлилась ровно сутки.

Несмотря на то, что другие перевозчики продолжали ра-

боту в обычном режиме, из-за забастовки пострадали десятки тысяч пассажиров по всей стране. Профсоюз требовал увеличения заработной платы на 280 злотых (100 долларов) для более чем 13 тысяч работников, инвестиций в развитие компании и железнодорожной отрасли в целом.

Израиль – за социальную справедливость

Тысячи израильтян приняли участие в массовых демонстрациях, требуя социальной справедливости в стране.

Протестующие выражали недовольство растущим расслоением общества на богатых и бедных, высокой стоимостью жизни и ростом цен. Демонстранты, в частности, требовали от правительства понизить цены на недвижимость, которые в Израиле выше, чем в других развитых странах. Помимо этого, митингующие добивались снижения налогов, отмены платы за детские сады и увеличения зарплат работникам бюджетной сферы.

Наиболее многочисленные демонстрации прошли в Тель-Авиве, где на улицы вышли около 280 тысяч человек. В Иерусалиме около 20 тысяч манифестантов собрались напротив резиденции премьер-министра Израиля Биньямина Нетаньяху. Помимо двух главных городов страны митингующие выступили и в других населённых пунктах по всему Израилю.

Берлинцы протестуют против шума самолётов

Жители Берлина выстроились в 11-километровую цепь

по берегам Мюггельзе – самого большого озера на юго-востоке столицы. Таким образом они выразили протест против предстоящего создания воздушных коридоров, которые, по плану, пройдут над этой территорией после открытия нового берлинского международного аэропорта ВВ1.

В акции приняли участие 24 тысячи человек. Протестующие вывели на озеро около 400 моторок, лодок и парусников. Многие держали плакаты «Нет ночным полётам над головами!» и другие.

После открытия нового аэропорта, которое должно состояться в июне 2012 года, над этой территорией, традиционно считающейся городской зоной отдыха, ежедневно будут пролетать около 120 самолетов. Горожане рассчитывают избавиться себя от столь нежелательного соседства.

Независимость по-итальянски

В знак протеста против мер жёсткой экономии, введённой кабинетом Берлускони по всей Италии, маленький итальянский город Филеттино объявил о своей независимости и начал печатать собственные банкноты.

Город находится в 100 километрах от Рима, в нём насчитывается всего лишь 550 жителей. По новым правилам, для сокращения расходов местной администрации Филеттино должен был соединиться с соседним городом Треви. Но не тут-то было!

Мэр города Лука Селлари, которому грозит потеря работы из-за кризиса еврозоны,

нашёл способ уйти от объединения – предложил идею о провозглашении независимости. В городке появилась даже собственная валюта – фиорито. Банкноты уже используются для оплаты покупок в местных магазинах. По словам мэра, жители проявляют огромный энтузиазм по поводу провозглашения Филеттино независимым княжеством.

Это уже не первый курьёзный случай в Италии, связанный с реформой местного самоуправления. Незадолго до Филеттино власти другого населённого пункта, где живут всего 178 человек, попросили прислать им 830 африканских беженцев на постоянное жительство, чтобы таким образом численность жителей превысила 1000 человек и селу оставили статус отдельного муниципалитета.

В Великобритании растёт безработица

Количество британцев, претендующих на пособия по безработице, выросло в последнее время до 1,58 миллиона человек, тогда как экономисты прогнозировали рост на порядок меньше.

Общее число безработных, измеренное по стандартам Международной организации труда, в стране увеличилось до 2,51 миллионов человек. Уровень безработицы составил восемь процентов.

В Швеции прославился бомж

Если верить шведским СМИ, бомж Курт Дегерман, который более 30 лет нищенствовал, собирая пустые пивные банки, к концу жизни скопил на них 12 миллионов шведских крон (около 1,4 миллиона долларов). Деньги оказались вложенными в ценные бумаги и золотые слитки. Состояние Де-

германа заставило встретиться в суде его родственников, которые до смерти бомжа не сильно интересовались им.

История произошла в городке Скеллефтеа. В местных нищенских кругах Дегерман был известен под прозвищем «Курт – Жестяная Банка». Его жизнь ничем не отличалась от жизни других бомжей.

Большую часть времени он собирал банки из-под пива и других напитков, которые потом сдавал. В отличие от других бомжей, заработанные средства Курт не тратил на алкоголь и наркотики, а хранил для инвестиций. Как выяснилось после смерти Дегермана, он предпочитал вкладывать средства в акции лучших компаний Швеции.

Дегерман умер от сердечного приступа осенью 2008 года в возрасте 60 лет. Незадолго до этого он составил завещание, передающее всё его имущество двоюродному брату, который иногда навещал Курта.

Как утверждают члены семьи Дегермана, в детстве он был очень способным мальчиком, первым учеником в классе, ему прочили большое будущее. Однако вследствие личного кризиса Дегерман решил уйти от общества и оказался внизу социальной лестницы, но, тем не менее, прославился на всю страну.

Количество земель неудержимо растёт

Население Земли, которое уже несколько лет неуклонно увеличивается, в октябре 2011 года составило 7 миллиардов человек.

По данным отдела народонаселения департамента ООН, за последние 50 лет количество земель выросло практически вдвое. Аналитики сходятся во мнении, что к

2100 году человечество может преодолеть рубеж в 10 миллиардов человек.

Причину роста учёные видят в так называемом демографическом переходе. По мере экономического развития смертность народонаселения, благодаря улучшению качества жизни, снижается, тогда как рождаемость продолжает расти. В этом свете утверждение, что пока современная медицина доберётся до стран третьего мира, таких как Африка, там перемрёт большая часть населения, звучит неубедительно.

На нашей планете очень много незаселённых мест. Поэтому если их развивать и обустраивать, то места хватит и 10-ти миллиардам. Иначе говоря, паниковать от того, что население Земли стремительно увеличивается, пока нет оснований.

Россия люмпенизируется

Социальная политика России воспроизводит бедность в стране – таков вывод экспертов, корректирующих стратегию развития РФ до 2020 года. Согласно данным исследования, имеет место тот факт, что, хотя доля населения с доходами ниже прожиточного минимума снизилась с 2000 года практически втрое, концентрация детей в бедных семьях ведёт к падению качества человеческого потенциала страны.

По сути в России началось воспроизводство бедных с одновременным формированием у них особой субкультуры бедности. В 2009 году 6,3 миллиона мужчин трудоспособного возраста не выражали желания работать (в 2000 году таких было 5,9 миллиона человек), что означает рост числа получателей социальной помощи и люмпениза-

цию населения. Носителей субкультуры бедности в России 5 миллионов человек (без учёта бомжей и нелегальных мигрантов).

Правительству, по мнению экспертов, необходимо обновление социальной политики. Она должна поддерживать не только незащищенные группы населения, но и те, что способны к инновациям.

В Риме имели место социальные погромы

В рамках всемирного движения против беспредела финансистов, социального неравенства и антикризисных бюджетов прошли демонстрации в столице Италии. Организация радикальных анархистов использовала эту акцию для погромов, устроив поджоги, взрывы, нападения на полицейских. Есть жертвы с той и с другой стороны.

Из-за взрывов автомобилей серьёзно пострадали несколько десятков человек. Они были госпитализированы. Анархисты итальянского радикального движения «Чёрный блок» замаскировались лыжными масками и устроили погромы во время мирной демонстрации против кризиса и социального неравенства. Демонстранты протестовали против того, что парламент Италии не вынес премьеру Сильвио Берлускони квотум недоверия. Смешавшись с толпой, анархисты ворвались в здание Министерства обороны Италии.

Ближе к концу осени жители многих стран Европы и мира присоединились к ранее прошедшей в США общественной акции «Захвати Уолл-Стрит», во время которой в манифестанты блокировали эту главную деловую улицу Нью-Йорка. Волна протеста прокатилась и по Италии. ■

Горячий пример холодной страны

Норвежские профсоюзы бастуют не в ущерб работнику и работодателю



Лидия ПОЛУХИНА

Профсоюзное движение в России в последние годы ощутимо набирает обороты, с ним уже считаются даже в верхних эшелонах власти. Однако у части населения профсоюз продолжает ассоциироваться с тем, что было характерно для этого понятия в советские годы, чем отчасти объясняется всё ещё сохраняющаяся невысокая релевантность, то есть слабое соответствие между желаемым и достигнутым. Тем интереснее взглянуть на примеры работы профсоюзных объединений там, где они всегда были традиционно сильными. В первую очередь, конечно, в Европе, и в частности – в Норвегии.

Три профсоюзных «сёмги»

В этой северной стране профсоюзное движение с самого начала было очень го-

рячим – активным, влиятельным. Зародившись во второй половине XIX века, оно уже в 1870-х годах являлось весомой силой на социально-политической карте страны. К концу столетия возникла идея объединения различных отраслевых профсоюзов под началом общенациональной профсоюзной организации, чтобы более эффективно отстаивать интересы рабочих. Как результат, в 1899 году было основано ЦОПН – Центральное объединение профсоюзов Норвегии. В свою очередь, работодатели объединились в СПП – Союз промышленников и предпринимателей Норвегии. Произошло это в 1900 году.

Организации были созданы очень вовремя, так как вскоре мир залихорадило от социальных противоречий, Норвегию тоже. Во избежание революции следовало не допустить конфронтации. ЦОПН и СПП сыграли тогда немалую роль в разрешении жёстких трудовых конфликтов между рабочими и работодателями. Немалое значение имели профсоюзы и в послевоенные годы. Во многом именно они способствовали обеспечению достойного уровня жизни для всего населения страны. К концу XX века Норвегия

вышла по этому показателю на одно из лидирующих мест в мире.

Норвежские профсоюзы активно действуют и сегодня. Они объединяют в своих рядах около 40% населения. На сегодняшний день крупнейшей и самой влиятельной профсоюзной организацией в стране, как и столетие назад, является Центральное объединение профсоюзов Норвегии. В нём состоят примерно 850 тысяч человек (около 17% населения страны). ЦОПН – зонтичная организация для 21 отраслевого профсоюза, членами большинства из которых являются так называемые голубые воротнички – служащие, интеллигенция. Среди организаций, участвующих в объединении, – Профсоюз руководства и техники, Профсоюз работников энергетики и информационных технологий, Профсоюз моряков Норвегии и другие. ЦОПН, в свою очередь, входит в состав Международной конфедерации профсоюзов – крупнейшего мирового профсоюзного объединения со штаб-квартирой в Брюсселе, и Европейской конфедерации профсоюзов, базирующейся там же.

ЦОПН имеет Наблюдательный совет, в работе которого принимают участие

члены отраслевых профсоюзов, выбранные ими самими. Количество членов совета зависит от численности отраслевого профсоюза (на каждые 5 тысяч членов – один представитель в Наблюдательном совете). В работе выборного органа также принимают участие постоянные члены Секретариата и представители областей – по одному от каждой (то есть 19). Заседания совета проводятся минимум раз в год, на них рассматриваются финансовый отчёт и бюджет, а также направления тарифной политики – важнейшей сферы действия ЦОПН.

Тарифная политика касается работы с так называемыми тарифными соглашениями, которые заключаются между организацией и работодателем, и чётко регулируют такие вопросы, как уровень заработной платы, социальные гарантии, оплата дополнительной, сверхурочной работы, работы в выходные дни и т. п. Это, по сути, аналог коллективного договора – с тем лишь отличием, что заключается соглашение, как правило, на уровне определённой отрасли.

Второе по значимости профсоюзное объединение Норвегии – Конфедерация профсоюзов для профессионалов, созданная в 2001 году и объединяющая 10 местных профобъединений, членами которых являются в общей сложности 288 тысяч человек (около 5,7% населения страны). Конфедерация стоит на службе учителей, врачей и медсестёр, полицейских, священнослужителей и т. п.

Ещё одной достаточно влиятельной профсоюзной организацией в Норвегии является Конфедерация профсоюзов служащих, объединяющая 22 местных профсоюза в самых разных отраслях как государственного, так и частного секторов с общим числом членов более 213 тысяч человек (порядка 4,2% всех норвежцев). Эта конфедерация была создана в 1977 году независимыми политическими профсоюзными объединениями и сохраняет за собой данный статус до сих пор.

Таковы три главных профсоюзных «кита» Норвегии. Впрочем, с поправкой на местную специфику – скорее, три сёмги.

Плечо профсоюза

Наибольшее число членов профсоюзов в Норвегии насчитывается в сфере управления и в обрабатывающей промышленности, а также в отраслях хозяйства, связанных с морем. К слову стоит заметить, что на судах норвежских компаний (в основном рыболовецкого и торгового флота) служат немало россий-

ских моряков. Их в Норвегии привлекает высокая заработная плата и отсутствие серых схем. В этом, прежде всего, заслуга профсоюзов.

Профсоюзы в Норвегии стоят на защите прав всех без исключения работников, в том числе эмигрантов. Так что не только моряки, но и вообще большинство проживающих там наших соотечественников защищены норвежскими профсоюзами не меньше (а, может, даже больше), чем мы с вами у себя на родине.

Наглядным примером может послужить история, рассказанная председателем «Координационного совета российских соотечественников в Норвегии» Татьяной Далё, являющейся главным редактором пока единственного в стране культурно-просветительского журнала «Соотечественник», издаваемого на русском и норвежском языках.

Окончив легендарный Московский государственный педагогический институт им. Ленина и получив специальность филолога английского языка, после переезда в Норвегию в 2000 году она смогла устроиться лишь на временную работу в русский сувенирный магазин, где почти сразу же столкнулась с ущемлением своих рабочих прав (причём, как это ни грустно, со стороны своей же соотечественницы – владельца магазина) и несправедливым обвинением в недостатке. Защититься от ложных обвинений ей тогда помогло не что иное, как обращение в профсоюз работников торговли, куда ей посоветовали вступить участливые коллеги. Вот тогда-то она впервые и узнала о действенной силе норвежских профессиональных союзов: несправедливость обвинения была доказана, контракт расторгнут, а деловая репутация работодателя – испорчена. *«Стало ясно: не зря я вступила в профсоюз. В трудную минуту он оказался единственной реальной силой, способной помочь и заступиться за меня»*, – обоснованно считает Татьяна.

Поэтому, получив работу в государственном секторе, она, не задумываясь, тут же вступила в профсоюз госслужащих, который вскоре помог ей добиться установления для неё достойной заработной платы в соответствии с квалификацией и опытом работы. Причём сделано это было инициативе самого профсоюза! Так случилось, что руководитель последнего, просматривая трудовые соглашения членов организации, обнаружил в договоре Татьяны несоответствие установленной

зарплаты её почти 30-летнему трудовому стажу и высокой квалификации. В итоге работодатель принёс Татьяне извинения и повысил заработную плату с учётом её знаний и опыта.

После собрания Татьяна подошла к профсоюзному боссу и сказала: *«Никогда не предполагала, что за меня сами вступятся норвежские профсоюзы. Спасибо вам за вашу работу!»*

А ещё через некоторое время благодаря профсоюзу и его официальному требованию, направленному в отдел кадров, работодатель перевёл Татьяну в штат постоянных сотрудников. Она так завершила свою историю: *«На протяжении всей моей трудовой жизни в Норвегии и работы в системе государственной службы я постоянно ощущаю крепкое плечо профсоюза, к которому могу всегда “прислониться”, обратиться за помощью. И это не пустые слова»*.

Столь яркий пример позволяет надеяться, что история Татьяны – не редкое исключение, а привычное дело для профсоюзов Норвегии: наши соотечественники, проживающие в этой стране, защищены профессиональными союзами так же надёжно, как и коренные жители.

Забастовка по правилам

Забастовка или стачка, по определению словаря, – это *«коллективное организованное прекращение работы в организации или на предприятии с целью добиться от работодателя или правительства выполнения каких-либо требований»*. Забастовки являются цивилизованным способом разрешения конфликтов, при котором работник и работодатель – не враждующие стороны, а скорее партнёры, совместно решающие спорные вопросы. В европейских странах стачки, организуемые профобъединениями, уже давно стали привычным социальным явлением, и норвежские профсоюзы в этом плане стоят на самых передовых позициях.

Так, например, в феврале 2008 года масштабную пятидневную забастовку провели около 400 сотрудников 12 аэропортов Норвегии. Тогда профсоюзу “LO Stat” в результате непростых переговоров с государственным оператором аэропортов “Avinor” удалось договориться о повышении зарплаты бастующим примерно на 2,5 тысячи евро в год с возможностью дальнейшего увеличения оплаты труда в зависимости от обстоятельств, включая инфляцию. Кроме то-



го, работникам было обещано повысить размер компенсаций за сверхурочную работу.

В мае – июне 2010 года в городе Берген прошла самая долгая забастовка в Норвегии за последние 30 лет, которая длилась 12 дней. Бастовали работники коммунальных служб. Их требования заключались в повышении минимальной заработной платы (так, чтобы она составляла сумму, на которую можно жить с учётом роста цен на товары и услуги). Также коммунальщики требовали прибавки к зарплате, в том числе в зависимости от квалификации и профессиональной подготовки служащих и независимо от их половой принадлежности (это притом, что в Норвегии самый высокий в мире показатель соотношения зарплат женщин и мужчин, занимающих одни и те же должности: 85 к 100). Забастовка также закончилась победой работников, то есть требования были удовлетворены.

Что для Норвегии не редкость, к забастовке коммунальщиков присоединились работники совсем другой сферы – служб охраны – в количестве более чем 2,5 тысячи человек. Стачка парализовала работу множества учреждений и заведений страны, начиная от Министерства финансов и заканчивая мелкими магазинами, оставшимися без охраны. Дело дошло даже до того, что в музеи перестали пускать туристов, опасаясь за со-

хранность экспонатов. В забастовке приняли участие и службы охраны аэропортов, упоминавшихся выше.

Норвежский профсоюз неквалифицированных рабочих NAF тоже не так давно требовал от Национальной федерации предприятий сферы услуг Норвегии (NHO Service) повышения уровня заработной платы для своих подопечных. И добился удовлетворения требований.

Надо сказать, что норвежские профсоюзы бастуют не только, чтобы добиться повышения заработной платы, но и по самым, казалось бы, незначительным поводам. Так, в мае 2011 года в Норвегии началась забастовка футболистов, причиной которой стал... срыв переговоров между работодателями и футбольным профсоюзом NISO, на которых, в частности, обсуждались такие вопросы, как время отдыха между матчами и право выбора спортивной амуниции, в частности бутс. Начавшаяся стачка угрожала сорвать проведение девятого тура чемпионата Норвегии, что привело бы к существенным финансовым потерям, в том числе для самих клубов. Чтобы не допустить этого, требования в основном были удовлетворены. В частности, была утверждена неделя гарантированного отдыха для футболистов в летний период, хотя это в стране – самый горячий футбольный сезон.

Стоит отметить, что забастовки в Норвегии проводятся отнюдь не с бухты-барухты – им предшествует серьёзная

подготовка. Их организация и проведение предусматривают чёткие правила и порядки, обязательные для соблюдения всеми участниками мероприятия (так, например, бастующему запрещено уезжать в отпуск, равно как и брать отгулы). Для участия в стачке профсоюз, как правило, отбирает на местах несколько человек, которым направляются соответствующие уведомления. Бастующим выдаются специальные жилеты с надписью «участник забастовки»; пикетчики по очереди держат плакаты с лозунгами и требованиями, такая вахта для каждого обычно длится 3 часа.

Важно отметить, что работодатель не оплачивает бастующим забастовочные дни, однако заработная плата в размере 70% (без налога) возмещается профсоюзом из собственного фонда. Таким образом, во время стачки работодатель экономит на выплате зарплат. А если добавить к этому ещё и тот факт, что выбор бастующих осуществляется профсоюзом с учётом интересов самого работодателя (кто в данный момент необходим на производстве, тот там и находится, а не среди пикетчиков), то становится ясно, что забастовки в Норвегии проходят более чем цивилизованно. При таком подходе работодатель по возможности всегда идёт на уступки профсоюзу, в результате чего выигрывают все – и профсоюз, и работодатель, и работник. Словом, грамотно бастуют норвежцы. ■

20 лет спустя,

или Как живётся россиянам в Азербайджане

Владимир МИШИН,
журналист

18 октября 1991 года Азербайджан провозгласил свой политический суверенитет, де-факто закреплённый 26 декабря распадом СССР. С той поры минуло 20 лет, за которые Азербайджан смог, пройдя через смутное время начала 1990-х, построить государство с национальной идеей, стабильными политической системой, экономикой, межэтническими и межконфессиональными отношениями. В этом обрётённом Азербайджаном статус-кво сегодня вполне комфортно живут почти 450 тысяч этнических россиян, или почти 5% населения республики. Поэтому 20-летний опыт полиэтнического и многоконфессионального Азербайджана в деле построения стабильной социально-политической системы может быть интересен другим бывшим субъектам СССР, а ныне независимым постсоветским государствам. Не меньший интерес вызывает и вопрос о социально-политическом и экономическом будущем, ожидающем республику и населяющие её народы.



Вместе в радости и горе

На момент распада СССР в Азербайджане проживало, если оценивать ситуацию в терминологии сегодняшнего дня, более 620 тыс. этнических россиян, в том числе 392 тыс. русских, более 200 тысяч представителей народов Дагестана, свыше 30 тыс. татар. В общей сложности этнические россияне составляли в 1991 году 8,6% населения республики, доминирующее место в которой занимал государствообразующий этнос.

В Азербайджане негативное социально-политическое влияние распада СССР было катализировано ещё и конфликтом в Нагорном Карабахе (НК), который усилил в республике этнический национализм. Впрочем, этнонационализм стал «локомотивом суверенизации» практически во всех субъектах бывшего СССР, стремящихся дистанцироваться от «центра» – России.

Как подчёркивает политолог, депутат азербайджанского милли меджлиса (парламента) Расим Мусабеков, *«новейшая история Азербайджана и других постсоветских стран на рубеже 80–90 годов прошлого века разворачивалась под знаменем этнического национализма, различающегося лишь мерой остроты своего проявления».*

Впрочем, к этому стоит добавить существенный нюанс: национализм выступал как мощное оружие этнонациональных элит в борьбе против союзного центра за контроль над местными сырьевыми, промышленными и аграрными ресурсами.

В Азербайджане приступ этнонационализма протекал в относительно мягкой форме: в Баку на заборах метровыми буквами «борцы за свободу» писали *«Русские, не уезжайте, вы наши рабы!»*, были захвачены несколько сот квартир этнических россиян, немало этноросси-

ян потеряли работу, попав под «сокращение штатов».

В результате распада некогда единой страны, последовавших за этим политико-экономического хаоса и националистического всплеска более 250 тыс. русских в 1990-х годах вернулись из Азербайджана на историческую родину. В сухих цифрах переписи населения Азербайджана 1999 года эта человеческая драма выглядит так: численность этнороссиян в республике через восемь лет после распада СССР составила: лезгины, аварцы, цахуры и другие народы Дагестана – более 200 тыс. человек, русские – 141,7 тыс. (на 64% меньше, чем в 1989 году), татары – 30 тыс. Здесь важно отметить, что представители народов Дагестана в Азербайджане живут (в основном в северных районах республики) испокон веков, а русские и татары – с начала XIX века. Другими словами, те русские и татары, кто после



распада СССР не покинули Азербайджан, де-факто подтвердили, что формула «вместе со всеми народами республики в горе и радости» для них не пустой звук, а жизненное кредо.

Тем временем этнонационализм в Азербайджане, выполнив свою миссию по передаче власти и собственности в руки национальной элиты, как и всякий мавр, сделавший своё дело, должен был уйти с политической сцены, уступив своё место национализму гражданскому – азербайджанству.

Хорошо забытое старое

Глава администрации президента Азербайджана академик Рамиз Мехтиев и председатель парламентского комитета по правам человека доктор философских наук Рабият Асланова в своих научных статьях, посвящённых теме воплощения в Азербайджане национальной идеи, автором и первым идеологом азербайджанства называют покойного президента Гейдара Алиева. Суть азербайджанства как национальной идеи отражена в Конституции республики 1995 года – государствообразующим народом Азербайджана в Основном законе названы не азербайджанские турки (по данным переписи 2009 года – 91,8% населения), а «азербайджанский народ». Конституция 1995 года определяет это понятие так: «Народ Азербайджана состоит

из граждан Азербайджанской Республики, проживающих на территории АР и за её пределами». Гражданами АР автоматически стали все бывшие граждане СССР, проживавшие на момент распада Союза в Азербайджане. Для сравнения уместно вспомнить, что в постсоветских Эстонии и Латвии нацэлиты быстро поделили всё население на граждан и неграждан, на «своих» и «чужих», отнеся к последним и этнороссиян.

Концепт азербайджанства как национальной идеи в Баку формулируют так: это базовые ценности, которые разделяют и принимают все граждане. Основные из них – сильное суверенное государство и высокое благосостояние его граждан.

Для сравнения уместно вспомнить, что и в СССР жила «новая историческая общность – советский народ», а его базовыми ценностями тоже были сильное суверенное государство и высокое благосостояние его граждан... Что, впрочем, не мешает официальному Баку утверждать, что «азербайджанство – это оригинальная модель гражданского национализма».

На практике «новая модель» имеет следующие составляющие. Политическое устройство – президентская демократическая республика с всенародно избираемыми раз в пять лет президентом и членами парламента. Ограниче-

ний по срокам их избрания нет – всенародно избираться можно пожизненно и главе государства, и парламентариям. Законы, права и обязанности граждан едины для всех. Экономическая система – государственный капитализм, все основные средства производства сосредоточены в госкомпаниях и акционерных обществах со 100-процентным долевым участием государства. Государственный язык – азербайджанский, но 8,2% граждан, представленных малыми народами Азербайджана, имеют права на «культурно-национальную автономию», то есть – на свободу вероисповедания, этническую идентификацию, возможность получения среднего и высшего образования на родном языке.

Что касается распределения властных полномочий, то все ключевые позиции в вертикали власти, в её министерских и ведомственных ветвях, в госкомпаниях заняты исключительно азербайджанскими турками (автор этих строк долго искал представителей российских общин в структурах властной вертикали, и в конце концов поиск увенчался успехом: нашлась одна женщина, которая работает в бухгалтерии администрации президента Азербайджана...). В Баку считают, что это нормально, феномену есть даже философское объяснение от Р. Аслановой: «Агрессивные меньшинства, пользуясь свободами и правами, приби-

рают к рукам важные позиции, а затем злоупотребляют этим в своих целях, диктуют свои требования стране, в которой проживают».

В общем, принцип стабильности системы, построенной в Азербайджане за 20 лет, требует: чтобы занять важную позицию во власти или экономике, мало быть гражданином республики, необходимо быть азербайджанским тюрком. Хотя, конечно, чтобы занять «важную позицию», одного этого пункта недостаточно, претенденту нужен ещё целый набор факторов, хорошо известных не только селекционерам национальной элиты Азербайджана, однако мы о них политкорректно промолчим...

Справедливости ради надо сказать, что помимо философской концепции «права на важную позицию» в её поддержку выступают исторические факты. Самый известный – это конфликт в Нагорном Карабахе. Факты подзабытые: в Баку считают, что в 1992–1993 годах на севере столкнулись с сепаратизмом аварцев в Белокавказском и лезгин в Кусарском районах, а на юге дело даже дошло до самопровозглашённой «Талыш-Муганской Республики».

Для «демократического баланса» в 125-местном парламенте Азербайджана представлены, правда, четыре депутата от этнических россиян, в том числе председатель русской общины Михаил Забелин. Но это, скорее, символ идеи азербайджанства, чем реальная возможность малых народов Азербайджана занять важные позиции в вертикали власти.

«Как хорошо живёт народ!..»

Разобравшись с местом этнороссиян в структурах политической и экономической власти Азербайджана, обратимся к важной составляющей идеи азербайджанства – благосостоянию его граждан.

Несколько лет назад один депутат (не будем вспоминать «героев» поимённо), выступая на заявленную тему, с пафосом провозгласил с трибуны парламента Азербайджана: «Посмотрите, как хорошо стал жить наш народ, сколько у него иномарок и особняков!» Над этой фразой долго потом потешались острые языки, задающие «городу и миру» риторический вопрос: можно ли после такого депутатского откровения считать «народом» большинство граждан Азербайджана, иномарок и особняков не имеющих? Впрочем, оставив риторические

вопросы трибунам, обратимся к статистике, чьи цифры, конечно, дают «среднюю температуру по больнице», но зато это – цифры, а не насмешка про «иномарки и особняки».

Так вот, основной макроэкономический показатель – валовой внутренний продукт – составил в Азербайджане в 2010 году 51,2 млрд долларов, или 5,6 тыс. долларов на душу населения. Для развитых экономик мира, к которым не удержимо, по заявлениям официального Баку, стремится Азербайджан, явно не дотягивает. Рост ВВП республики в 2011 году прогнозируется в 1,1–1,3% – самый низкий на постсоветском пространстве. Причина столь скромных успехов азербайджанской экономики в текущем году – снижение добычи нефти (в 2010 году – 50,7 млн тонн, в 2011 году – 46 млн тонн). Нефть, нефтепродукты и газ – основные экспортные товары республики, дающие стране до 98% валютных поступлений. Поэтому снижение или повышение добычи нефти и газа или мировых цен на углеводороды сразу сказываются и на ВВП Азербайджана, и на тональности заявлений первых лиц государства, и на жизненном уровне народа – не того, кто в иномарках и особняках, а того, кто в общественном транспорте и в стареньких квартирах, построенных во времена «советской империи».

Разумеется, официальный Баку стремится к развитию секторов экономики, которые могли бы со временем начать выпуск конкурентоспособной продукции, способной занять место азербайджанских нефти, нефтепродуктов и газа на мировом рынке. Пока эта историческая задача не решена – средства от нефти и газа вкладываются в основном в развитие инфраструктуры (дорог и мостов), благоустройство городов (прежде всего Баку), строительство спортивных и культурных объектов.

Стремление поднять международный имидж Азербайджана порождает порой такие проекты, как поднятие на флагшток ценю в 70 млн долларов и высотой почти в 160 метров национального флага, удлинение Бакинского бульвара с нынешних 3,5 км до прежде невообразимых 16 км! Разумеется, в Азербайджане реализуются не только имиджевые проекты. Практически решил проблемы водоснабжения столицы Азербайджана водопровод Габала – Баку. Обошлась, правда, эта пластиковая труба длиной около 240 км в фантастический 1 млрд

долларов. Успешно развивается Бакинский метрополитен, цена за проезд в котором – всего 0,2 доллара. Цена откровенно социальная, дотируемая государством.

Последнее важное (в социальном плане) достижение Азербайджана – повышение в июле этого года пенсий для почти 900 тыс. пенсионеров, вышедших на пенсию до 2006 года. Средний пенсионный рост с 1 июля этого года составил примерно 40%, а абсолютная величина средней пенсии приблизилась к 200 долларам в месяц. В Азербайджане сейчас и одна из самых низких в мире ставок по ипотеке для молодых семей – 4% годовых. За счёт государства в зарубежных вузах учатся почти 10 тысяч молодых граждан республики. Ну и, конечно, иномарки, которые застали очи депутату: по дорогам Азербайджана их бегают уже свыше полумиллиона, а вместе со старыми советскими «Волгами», «Жигулями» и грузовиками, новыми германскими, корейскими и китайскими автобусами список автотранспортных средств республики приблизился к 1 млн – по одному средству с колёсами на каждые десять граждан.

Другими словами, достижений в социально-экономической сфере у Азербайджана за последние годы действительно немало, и их результатами в равной мере пользуются все граждане республики.

Однако в этой макроэкономической системе Азербайджана есть два слабых звена. Первое – инфляция: официально в этом году она прогнозируется на уровне 8,5%, неофициально, то есть по данным неправительственных организаций, достигнет 16%. То есть ещё 2–3 года – и рекордный одноразовый рост пенсий, который президент Ильхам Алиев назвал для станы «самым большим достижением 2011 года», будет съеден инфляцией.

Вторая проблема – уменьшение в Азербайджане с каждым годом запасов нефти – основы экономики республики: через десять лет базис может съёжиться до добычи 30 млн тонн в год, через двадцать лет – до 15–20 млн тонн.

Есть, конечно, у Баку золотовалютные запасы на «чёрный день» – в этом году они достигли 40 млрд долларов, вот только без новых траншей за нефть и газ закончатся эти средства, по оценке Министерства финансов Азербайджана, за четыре года. Если же считать по нефтедолларовым вливаниям в госбюджет (в

2011 году – 12 млрд долларов), то ещё быстрее.

Поэтому закономерно был пропет на VII Международном фестивале авторской песни, прошедшем в Баку летом этого года (к слову, финансировало этот бардовский форум государство), сакраментальный вопрос: «*Что мы будем петь, когда кончится нефть?*»

Чемодан – вокзал – Россия?

Укрепление положительного имиджа Азербайджана в самой республике и за её пределами стало квинтэссенцией гуманитарных технологий, финансируемых Баку. Ударной силой этих имиджевых технологий стало телевидение Азербайджана, системно и постоянно освещающее, по определению Р. Аслановой, «положительные тенденции» в политической и социально-экономической жизни страны, которая, как заявил президент Ильхам Алиев, «стремительно, успешно развивается и в ближайшее время войдёт в число развитых государств мира».

Спору нет, популяризация позитива – это духовный ресурс развития любой страны. Однако сплошной позитив на ТВ Азербайджана порой напоминает советское ТВ периода брежневского застоя.

Действительно, весь мир обеспокоен второй волной глобального кризиса, а в Азербайджане гордятся успешным преодолением волны первой. Хотя весь успех экономики республики базировался на экспорте нефти – товара, ликвидного даже в кризисные времена, хотя и по кризисным ценам. Но поток нефтедолларов исправно тёк в Азербайджан и в 2008–2010 годах. Благодаря этому потоку республика продолжала импорт товаров почти 6 тысяч наименований – от иномарок и компьютеров до зерна и памперсов, поддерживала стабильным курс национальной валюты – маната – и наполняла госбюджет, обеспечивая тем самым прожиточный минимум врачам, педагогам, пенсионерам и другим категориям бюджетников. Именно с помощью нефтяных скважин и экспортных труб Азербайджан относительно легко пережил первую кризисную волну. Не исключено, переживёт и вторую. Но всё же, «*что мы будем петь, когда кончится нефть?*»

Это только один вопрос, который задают себе большинство граждан Азербайджана, несмотря на имиджевый позитив национального ТВ живущих весьма скромно – как и во времена «совет-

ской империи» – от зарплаты (пенсии) до зарплаты (пенсии).

Ещё один весьма популярный вопрос – переезжать ли гражданам Азербайджана в Россию? На него уже положительно ответили от 1,5 млн до 2 млн этнических азербайджанцев (16–21% населения республики), перебравшихся жить к «большому соседу». Аналогичный миграционный процент дают русская и татарская общины Азербайджана. Так, число русских, проживающих в республике, в период 1999–2009 годов сократилось (по данным Госкомстата) на 22,4 тыс. человек, или на 16% – до 119,3 тысяч. Татарская община уменьшилась на 4,1 тыс. человек, или на 14% – до 25,9 тысяч. Что касается этнических россиян, проживающих в северных районах Азербайджана, то в представительстве Дагестана в Баку мне назвали такие цифры: лезгин – 240 тыс. человек, аварцев – 60 тыс., цахуров – 15 тыс., других малых народов – 11–13 тыс. Цифры эти превосходят официальные данные Госкомстата и, строго говоря, не нуждаются в комментариях.

В чём же причины иммиграции тех этнороссиян, кто не уехал из Азербайджана даже в смутные, голодные, националистические 1990-е годы, разделит с республикой «горе и радость» и вложил свой труд в её развитие?

Причину экономическую отразим просто – сравнением данных госкомстатов России и Азербайджана за 2010 год. Итак, средняя российская зарплата – около 840 долларов в месяц, средняя пенсия – 290 долларов, порог бедности – 210 долларов (за ним оказались, по официальным данным, 13,1% россиян). Аналогичные показатели по Азербайджану соответственно 406 долларов, 142 доллара и 120 долларов. Что касается уровня бедности, то Госкомстат республики оценивает его в 9,1%, Центр экономического и социального развития Азербайджана – в 14,5%, Организация экономического сотрудничества и развития – в 25%.

Но, конечно, уровень жизни определяется не только доходами, но и расходами, зависящими от уровня цен на товары и услуги. По этому показателю Баку занимает 48-е место в рейтинге самых дорогих городов мира. Для справки, средние цены на основные продукты питания в столице Азербайджана осенью 2011 года: белый хлеб – 2 доллара/кг, молоко – 1,8 доллара/литр, говядина – 11,4 доллара/кг; проезд на городском автобусе – 0,27 доллара.

О причинах бурного развития информационных-коммуникационных технологий Азербайджана, чем очень гордятся в Баку, красноречиво говорят тарифы ИКТ: 80 каналов кабельного телевидения – 23 доллара в месяц, широкополосный Интернет – в среднем 25 долларов в месяц на один персональный компьютер.

Ипотека в Азербайджане официально недорогая, 4% в год, однако в 2010 году новое жильё смогли приобрести, по данным Госкомстата, лишь 743 семьи – свидетельство очевидной стагнации на строительном рынке жилья, мотивированной низкими доходами абсолютного большинства граждан.

О правовых причинах «чемоданных настроений» красноречиво свидетельствуют оценки неправительственных экспертов Азербайджана: в республике хорошие законы, но они... не выполняются. Поэтому, например, в Азербайджане легко зарегистрировать частный бизнес – а вот работать этому бизнесу трудно, хотя в среднем статистический гражданин республики и тратит на взятки около 600 долларов в год. Например, по поводу развития малого и среднего бизнеса в представительстве Дагестана мне ответили аккуратно: «*Возможности есть у всех...*» В русской общине были более откровенны: бизнес этнороссийских предпринимателей – граждан Азербайджана в республике не развивается не потому, что законы не позволяют, они-то как раз позволяют, а потому, что помимо законов есть ещё «кланово-монопольные интересы». Как следствие, этническим россиянам Азербайджана, у которых возникла потребность в развитии своего малого или среднего бизнеса, воплощать свою мечту легче в России, чем в «кланово-монопольной республике».

Зато в Азербайджане гордятся этнической и религиозной толерантностью, по которой республика, как СССР в балете и космосе, «впереди планеты всей». Спору нет, Азербайджан, как заявила уполномоченная по правам человека Эльмира Сулейманова, «подключился к 230 международным конвенциям, в том числе наиболее важной – о защите культуры и вероисповедания малочисленных народов». В Азербайджане действительно нет никаких запретов на свободу вероисповедания, хотя за 20 лет независимости в республике не было построено ни одного нового православного храма и верующие Бакинской и Азербайджан-

ской епархии Русской Православной Церкви, как и во времена СССР, молятся в шести храмах. Что касается защиты культуры этнороссиян и, в частности, её стержня – языка (русского, лезгинского, татарского и других), то в этом вопросе есть определённые проблемы. Так, в средних школах северных районов Азербайджана лезгинский язык изучается лишь до 4 класса.

С русским языком дела обстоят значительно лучше. Начать его изучение можно уже в детском саду – для формирования группы с воспитанием на русском языке достаточно заявлений от 20 семей. О количестве школ с обучением на русском языке в Госкомстате страны мне почему-то затруднились ответить, равно как и о количестве школьников и студентов, получающих образование на русском языке. Но то, что русский язык имеет в Азербайджане особый статус, и не только в образовательной сфере, – факт бесспорный. Для сравнения: в соседней Армении в этом году народные массы бурно протестовали против создания нескольких школ с обучением на русском языке.

При этом молодые этнические россияне Азербайджана в школе и вузах активно осваивают и государственный язык республики – без его знания возникают серьёзные проблемы при устройстве на работу. Сложнее тем соотечественникам, чей возраст приближается к 40 годам или уже превысил этот рубеж. Освоить государственный язык в рамках каких-либо образовательных программ, финансируемых из госбюджета, эти люди не могут. Не потому, что не хотят, а потому, что нет таких языковых программ, финансируемых государством. В США, Германии, Швеции и других странах есть, а в Азербайджане нет. У кого есть средства, могут нанять репетиторов. У кого средств на это недостаточно, могут купить учебники, словари и осваивать государственный язык самостоятельно. В общем, возможности есть, но, поскольку проблема изучения в Азербайджане госязыка отнесена к разряду проблем, подпадающих под формулу «Спасение утопающих – дело рук самих утопающих», возможностями языкового самообразования занимаются в основном те, кто уже начал «тонуть», с обидой глядя «из пучины» на «умывшее руки» государство.

Возникает вопрос: не целесообразнее ли (на волне всех этих ментально-правовых и прочих проблем) этнороссиянам Азербайджана, трезво оценивая ситуа-

цию, иммигрировать на историческую родину, на которой нет проблем с языком, зарплаты выше, а перспективы радужнее – сейчас доля нефти и газа в экспорте России всё-таки 70, а не 98%? Вопрос на него даст время. Но условия для такого отъезда в России постепенно создаются. Во-первых, Указом президента РФ от 22 июня 2006 года утверждена «Государственная программа по оказанию

граммы, причины должны быть серьёзные.

Однако есть ещё целевая программа получения этническими россиянами образования в вузах России. Начинаясь её реализация для соотечественников в Азербайджане с 30 мест в российских вузах, но в 2011 году был достигнут рубеж в 105 мест в 51 вузе России. Выбираются кандидаты в российские студенты специальной комиссией координационно-



Встреча со студентами комиссии Координационного совета общественных организаций соотечественников по отбору стипендиатов мэра Москвы

содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом». Во-вторых, с 2011-го по 2025-й годы численность трудоспособного населения в России сократится, как заявил в сентябре этого года секретарь Совета безопасности России Николай Патрушев, на 10 млн человек. Как следствие, потребуются привлечение в страну квалифицированной рабочей силы и представителей так называемого среднего класса, а 25 миллионов соотечественников, проживающих в странах СНГ и Балтии, – хороший и реальный резерв для выполнения этой задачи, стоящей перед Россией.

Программа по переселению соотечественников работает, конечно, и в Азербайджане, но результаты её скромны. Причина тому – русские и татары в Азербайджане живут в основном в Баку, образ их жизни – мегаполисный, и чтобы поменять его на образ жизни регионов России, на которые распространяется действие госпро-

го комитета, в котором представлены общественные организации соотечественников.

И вот что существенно: многие из молодых россиян Азербайджана, окончив в рамках программы российские вузы, остаются в России, а затем к ним «подтягиваются» и зрелые члены семей. Хотя определённая часть выпускников возвращается по тем или иным причинам, в основном семейным, обратно в Азербайджан.

Всё-таки здесь они родились, здесь выросли, здесь – «вместе в радости и горе» – создавали суверенный Азербайджан, в котором у них если и нет места под солнцем, так есть культурно-национальная автономия, гарантированная историей, Конституцией республики, толерантностью государствообразующего этноса и, как заявил президент России Дмитрий Медведев, одним из важнейших направлений развития Государства Российского – поддержкой исторической родины соотечественников. ■

Какой «ИЗМ» строят в современном Китае?

Наш сосед взял курс на построение общества, в котором неизбежно усилится роль социального партнёрства

Валерий ЕМЕЛЬЯНОВ,
журналист

Сегодня Китай ставят в пример всем остальным странам мира в качестве образцовой модели динамичного экономического развития. Причём у примера этого есть очень ярко выраженная идеологическая подоплёка – ведь часто китайское экономическое чудо предъясняют как символ победы социализма над капитализмом в многолетнем экономическом состязании. Как водится, реальность куда менее однозначна, равно как и ответ на вопрос: насколько современное китайское общество является социалистическим?

Социализм с буддийским лицом

С 1949 года Китай – «народная республика», являющая собой пример «государственного социализма», знакомого и нам по советскому прошлому, только ещё более гипертрофированного, поскольку это страна с куда более многочисленным, преимущественно крестьянским населением и традиционно эффективно действующей государственной машиной, активно опирающейся на силовые методы. Но вследствие этого же обстоятельства и после ухода харизматичных лидеров Компартии Китая (КПК) – Мао Цзэдуна и его сподвижников – миллиардный Китай встал перед острой необходимостью тотальных преобразований, некоего аналога нашей перестройки. Правда, на этой потребности в переменах аналогии и заканчиваются.

В отличие от горбачёвских реформ, начавшихся «за здравие» в 1985 году, растворившихся в митингово-политизированной стихии в последующие годы и закончившихся «за упокой» СССР в 1991 году, китайские перемены были не столь скоропалительны. По сути, реформаторский лидер КПК Дэн Сяопин начал их ещё в 1978 году, два года спустя после кончины основателя партии Мао Цзэдуна, когда пленум ЦК утвердил предложенную им и его командой стратегию под названием «Реформы и открытость». И уже в следующем 1979 году медленно, но верно в рамках существующей системы началась их реализация.

В 1992 году XIV съезд КПК провозгласил, что стратегической установкой реформ экономической системы Китая является создание «социалистической рыночной экономики». Несмотря на сохранение декларативной верности марксизму-ленинизму, объявлялось, что в той же мере КПК руководствуется идеями Мао Цзэдуна и «теорией Дэн Сяопина о построении социализма с китайской спецификой». Так отныне именовалась кон-

цепция лидера китайских реформ.

Что же это за новый «изм», вплоть до сегодняшнего дня представляющий собой фундамент социально-экономического устройства Китая? Его особенности – глубокие качественные преобразования в экономике, которые можно даже назвать либеральными, при сохранении в неприкосновенности существующей социально-политической системы, что подразумевает осуществление преобразований исключительно сверху, административными методами. Хорошо это или плохо, но сегодня, спустя более 20 лет, мы можем оценить ответ, данный Дэн Сяопином тогдашнему советскому лидеру Михаилу Горбачёву, приехавшему в КНР в 1989 году, в самый разгар общественных и молодёжных выступлений на площади Тяньаньмэнь. Когда Горбачёв призвал китайского руководителя более активно проводить демократизацию и политические реформы в Китае, тот ответил приблизительно следующее: *«Представьте себе: вы пустились на автомобиле в путь по извилистой и незнакомой вам дороге без руля...»*

Известно ещё одно хрестоматийное высказывание Дэн Сяопина: *«Не важно, какого цвета кошка, важно, чтобы она ловила мышей»*. Зачастую это воспринимается как символ отказа нынешнего китайского режима вообще от какой бы то ни было идеологии и переход ко всеобщему и полному прагматизму. Однако речь идёт лишь об отходе от чрезмерной идеологизации, свойственной для коммунистической политики в целом. «Изм» в нынешнем Китае существует. И его можно охарактеризовать как общественное устройство сугубо национального типа, характеризующееся высоким уровнем значения государства, всеобъемлющим проникновением государственной машины во все те сферы, где она может работать эффективно, опираясь на традиционные для Китая религиозно-этические системы – чань (дзэн-буддизм) и конфуцианство – и... развитие

самой современной экономики и менеджмента.

Действительно, в современном Китае известную нам коммунистическую риторику сменяют декларации, в которых слышны отголоски ключевых принципов дзэн-буддизма о «шести благословенных принципах гармонии» и конфуцианских идей, акцентирующихся на понятиях «порядка», «поддержания баланса» и всё той же гармонии. Собственно, ещё в 2002 г. тогдашний председатель КНР Ху Цзиньтао провозгласил фактически официальной доктриной создание к 2050 г. гармоничного и «среднезажиточного» общества. При этом особенная ставка делается в Китае на конфуцианство с его принципами всеобщего порядка и нерушимости, возведёнными в религиозный культ отношений «старший – младший» и вытекающими из этого формулами: «начальник – подчинённый» и «гражданин – государство».

Сегодня высокопоставленные интеллектуалы из руководящих органов партии даже говорят о возможности принятия конфуцианства как «новой старой идеологии» Китая. Правда, руководство партии несколько смущает то обстоятельство, что изначально государственнические идеи Конфуция были «замешены» на элементах религий – буддизма и даосизма, – а КПК вплоть до сегодняшнего дня официально придерживается антирелигиозной линии: с пребыванием в партии по-прежнему несовместимо открытое исповедание таких религий, как христианство, ислам, буддизм или даосизм. Однако, если даже партиец будет замечен в открытом почитании конфуцианских символов, ему уже не придётся, как раньше, выкладывать партбилет на стол.

И рядом с такой традиционностью – новое поколение партийных работников высшего звена. Как отмечал американский специалист по Китаю из Колумбийского университета (США) Эндрю Натан, нынешние китайские партийные чиновники больше похожи на менеджеров IBM или General Motors. *«Это уже не партия времён Мао»*, – резюмирует он.

Оно и понятно. Партийные школы КПК теперь работают на основе программ по менеджменту, разработанных в США и Австралии. На сегодняшний день около 13% министров и их заместителей, а также около 5,8% руководителей провинциальных парткомов учились за рубежом. Недавно, впервые в истории, функционеры, обучавшиеся в США,



занили высшие посты в руководстве партии и страны. Член Политбюро ЦК КПК Ли Янчао закончил краткосрочный курс в Гарвардской школе государственного управления имени Кеннеди, а министры здравоохранения, науки и техники – Чэнь Чжу и Ван Ганн – получили в США докторские степени.

Как и прежде, главным и едва ли не единственным «социальным лифтом» в Китае остаётся Коммунистическая партия, насчитывающая около 80 млн членов (при почти полутора миллиардном населении страны). Само по себе членство в КПК не даёт никаких привилегий, у её членов даже нет партбилетов, одна-

ко принадлежность к партии – необходимое условие для попадания на работу в госаппарат, руководство армии, спецслужб, а также в топ-менеджмент крупных контролируемых государством компаний и банков. При этом к членам партии предъявляются высокие требования не столько в вопросах идеологической подкованности (хотя и это сохраняется), сколько профессиональной компетентности, способности реагировать и приспособиваться к изменившейся общественной, а не аппаратной ситуации. Высоко ценится и стремление повышать свой образовательный уровень, в том числе, как уже говорилось выше, и за ру-

бежом, причём при финансовой поддержке со стороны государства.

Одним из главных принципов деятельности в КПК является постоянная ротация и сменяемость кадров на всех уровнях, помимо прочего – и по возрастному принципу. Наверное, это не в последнюю очередь послужило причиной того, что КПК выстояла в годы, когда в других странах власть компартий рухнула.

Блеск и нищета

Сегодня уже можно подводить первые исторические итоги китайских реформ.

Макроэкономические показатели Поднебесной не могут не впечатлять. За последние 30 лет ВВП страны рос ежегодно в среднем на 10–11%. И хотя сейчас рост его несколько замедлился, это связано не с кризисными проявлениями в экономике, а со стремлением властей не допустить её перегрева в условиях, когда весь остальной мир, далеко ещё не оправившись от недавнего кризиса, уже вступает в новый. В 2009 году ВВП Китая превысил 5 трлн долларов – по этому показателю он догнал Японию, а в 2010 году, перегнав её, вышел на второе место в мире после США.

Повышается и доля Китая в мировом ВВП. По данным Международного валютного фонда, если в 2007 году на него приходилось около 10% мирового ВВП, то уже в 2010 году эта доля составила 13%, а в 2011 – все 15%.

Вообще-то, для того чтобы убедиться в китайских успехах, не обязательно утомлять голову цифрами, если о чём-то и говорящими, то только экономисту-профессионалу. Достаточно зайти в магазин в любой стране мира и увидеть вочью, что за всеми этими показателями имеется конкретное материальное содержание. Сегодняшний Китай – это не только текстильный ширпотреб (таковой тоже имеется на рынке с соответствующим качеством) и бытовая техника, сделанные где-нибудь в «конторе господин Ляо», но также и высокотехнологичные производства ведущих мировых компаний. Сегодня все ведущие мировые бренды текстильной индустрии производят свою продукцию в Китае и на территории особого административного района Гонконг. Большая часть мобильных телефонов всех без исключения компаний, занимающихся их производством, ныне собирается в Китае. А помимо переполненных китайским товаром полок супермаркетов можно вспомнить

и «блестящую витрину китайских реформ» – ультрасовременный облик таких городов, как Пекин, Шанхай, или свободную экономическую зону Шэньчжэнь, ещё тридцать лет назад бывшую рыбацким посёлком, а в 2011 году принявшую Всемирные студенческие игры.

Но за блестящей витриной есть и свои проблемы. Общеизвестно, хотя об этом часто упоминают вскользь, что китайское экономическое чудо – это симбиоз западных технологий и менеджмента и китайской дешёвой рабочей силы. Дешёвой, но при этом трудолюбивой и достаточно квалифицированной. Собственно, все подобные восточноазиатские «чудеса» новейшего времени строились на этом принципе – выпуск качественной инновационной продукции при более низкой себестоимости, достигаемой за счёт на порядок более низкой оплаты труда, чем в западных странах.

В 60–70-х годах прошлого столетия этот процесс пошёл в Японии, затем в 80-х, когда в силу естественного развития ситуации японская рабочая сила перестала быть дешёвой, «мировая мастерская» переместилась в соседние страны – Корею, Сингапур, Малайзию, Тайвань. А в 90-х годах перебралась в Китай, где, по видимому, задержится надолго в силу огромного количества населения, а значит, и долговременной возможности вовлекать новых людей в число этой самой рабочей силы. Этому способствует ещё и тот факт, что китайская экономика работает почти исключительно на экспорт, а внутреннее потребление развито не очень сильно в силу невысоких доходов большинства населения.

В принципе, сегодняшний Китай можно охарактеризовать как страну, в которой существует сразу несколько экономических укладов. Причём главный двигатель её нынешнего развития – «капиталистическое» восточное побережье с его свободными экономическими зонами – обеспечивает конкурентоспособность своей продукции и повышенный уровень жизни по сравнению с китайской глубинкой именно за счёт того, что в других регионах сохраняется по сути нетронутым «социалистический» (в городах), а то и просто патриархальный уклад (в сельской местности).

Минимальная зарплата в стране варьируется от региона к региону, возрастая с запада на восток. В приморских городах она колеблется в пределах 800–1000 юаней (117–147 долларов). Буквально в прошлом году по стране прокатилась

волна забастовок с требованием повышения заработной платы – это вынудило власти Пекина и четырнадцати провинций Поднебесной повысить минимальную ставку зарплаты на 10–20%. Теперь самая высокая минимальная зарплата по стране – в экономической столице, Шанхае. Она составляет 1100 юаней (150 долларов).

Долгое время удавалось избежать социальной напряжённости или даже взрыва (при таком раскладе) за счёт возможности рекрутировать в ряды мизерно оплачиваемого рабочего класса широкие массы китайского крестьянства, которые охотно на это шли, поскольку разница в доходах между жителями города и деревни в стране сегодня составляет пропорцию 3:1.

По мнению экспертов, условия труда большинства китайских рабочих сравнимы с условиями труда европейских рабочих... середины XIX века. Так, согласно статье 36 китайского КЗОТа, продолжительность рабочего дня не должна превышать 8 часов, а трудовой недели – 44 часа. Однако, в соответствии со статьёй 44 этого же кодекса, работодатель имеет право заставить рабочего дополнительно отработать за месяц ещё 36 часов. В принципе, сверхурочная работа оплачивается в размере 150% от основного заработка в обычные дни после окончания 8-часового рабочего дня, 200% – в выходные дни и 350% – в праздничные. Но последние годы, как известно, большое развитие получил частный

сектор, а в нём эти требования просто не выполнялись. Минимальная заработная плата в промышленных районах установлена на уровне 35 центов в час, и часто этот минимум оказывается максимумом. Иногородние же рабочие после всех вычетов получают ещё меньше. Например, вычет за жильё может доходить до трети зарплаты, а «жильё» часто оказывается комнатухой, в которой ютится около десяти человек.

Законом также предусмотрено право работников на отпуск, однако КЗОТ не оговаривает порядок его предоставления. В результате вопрос решается по усмотрению работодателя, из-за чего многие рабочие, особенно «отходники», не видят своих семей по 5 лет и более.

У этой ситуации есть и другая ипостась – образование в стране достаточно обширного слоя миллиардеров, как долларовых, так и юаневых. В частности, по данным исследовательской организации Hurun Research Institute, в Китае проживают приблизительно 189 человек, о которых можно сказать, что они – долларовые миллиардеры. Хотя в реальности их может быть и больше, поскольку, как считают авторы исследования, состоятельные китайцы не всегда склонны раскрывать реальные данные о своём состоянии.

Автор и основатель рейтинга Hurun Руперт Хегвоф отмечает: *«В Китае сейчас состоятельных людей больше, чем где-либо ещё в мире. Через 10–15 лет их количество удвоится, если не утроит-*



ся... Ведь большинство китайских миллиардеров моложе 51 года, и это значит, что ещё минимум 20 лет они смогут умножить свои богатства».

И вот какой небезынтересный факт: 95% китайских миллиардеров разбогатели за счёт внутреннего рынка и лишь 5% – за счёт экспорта.

Самым богатым китайцем на сегодняшний день является глава корпорации Wahaha (производство безалкогольных напитков) Цзун Цинхоу с состоянием около 12 млрд долларов. На втором месте – владелец фармацевтической компании Geralink Ли Ли с состоянием 6 млрд долларов. Замыкает тройку лидеров представительница прекрасного пола – Чжань Инь, владелица концерна по переработке бумаги Nine Dragons Paper, с состоянием в 5,6 млрд долларов.

Кстати, о дамах. Китай оказался в мировых лидерах по числу женщин-миллиардеров. Их во всём мире два десятка, в том числе 11 проживают в Китае. На первом месте уже упомянутая выше Чжань Инь, на второй позиции – 46-летняя У Яцзюнь, владелица компании Lonfor Property (4,1 млрд долларов), и, наконец, на третьем месте – 69-летняя Чень Лихуа, создавшая холдинг Fuhua International, с её скромными 4 млрд долларов.

Общее число «юаневых миллиардеров», то есть тех, чьё состояние оценивается более, чем в 1 млрд юаней (около 150 млн долларов), в сегодняшнем Китае составляет 1363 человека, хотя ещё десять лет назад количество таких людей равнялось 24. Треть «юаневых миллиардеров» – это члены КПК.

Укращение корпораций

При виде такой, несколько специфической, ситуации в сфере взаимоотношений между «буржуазией» и «рабочим классом» невольно задаёшься несколькими вопросами. Один из них: чем являются в Китае профсоюзы? «Школой коммунизма» или «школой капитализма»?

Всекитайская федерация профсоюзов – по существу часть государственного аппарата. Она напрямую финансируется государством, а профсоюзные руководители всех уровней получают зарплату, как и госслужащие. При этом нельзя согласиться с утверждениями многих как очень правых, так и слишком левых экспертов по социальной ситуации в Китае о том, что ВКФП неэффективна в качестве подлинного защитника интересов трудящихся и является

исключительно проводником интересов партии и государства.

Например, до начала 1990-х годов Министерство труда и социального страхования сдерживало распространение в стране системы коллективных договоров. Однако профсоюзы настаивали на обратном – и в 1992 году (том самом, когда было объявлено о строительстве «социализма с китайской спецификой») было принято законодательство о профсоюзах, но одновременно вступили в силу и законодательные нормы о трудовых контрактах. Профсоюзным организациям было дано право подписывать трудовые контракты от имени работников предприятия. Такими документами регулируются порядок оплаты труда, порядок предоставления отпусков (который не регламентирует КЗОТ) и вопросы социального страхования.

Самой главной проблемой для китайского профсоюзного движения оказалось создание первичных профсоюзных организаций на частных предприятиях, в том числе и с участием иностранного капитала. Действительно, возникла довольно противоречивая дилемма: деятельность по сути государственных профсоюзов на частных предприятиях.

Ещё в 2003 году Компартия Китая, правительство, Всекитайское собрание народных представителей и профсоюзы начали кампанию с целью заставить хозяев частных предприятий придерживаться текущего трудового законодательства. Предполагалось, что этого можно достичь усилением позиций профсоюзов, создаваемых не только для рабочих-мигрантов, но и для всех остальных. Тогда же Всекитайская федерация профсоюзов заявила о том, что будет добиваться увеличения числа своих членов на 10 млн человек ежегодно, 6 млн из которых будут рабочие-мигранты из сельской местности. Но самое главное – тогда же китайское правительство создало комиссию по расследованию, которая выяснила, что лишь 10% предприятий с участием иностранного капитала имеют у себя профсоюзные ячейки.

Такое положение вещей вызвало серьёзную социальную напряжённость в стране в 2003–2005 годах. Однако к концу 2006 года положение дел значительно улучшилось. По официальным данным, которые привела заместитель председателя Всекитайской конфедерации профсоюзов Сунь Чуньян, выступая на XVII съезде Компартии Китая, на 96 тыс. предприятий страны с участием иностранного капитала (что со-

ставляло тогда около 60% от их общего количества) были созданы профсоюзные организации. И это притом, что в начале того же года профсоюзными организациями было охвачено лишь 34% китайских компаний с участием иностранного капитала.

Самое повышенное внимание Всекитайская конфедерация профсоюзов уделяет транснациональным корпорациям, где наиболее актуальна проблема создания и деятельности профсоюзных организаций. Например, как серьёзный прорыв рассматривался тот факт, что к 2006 году в 77 из 84 мегамаркетов международной сети Wal-Mart действуют профсоюзы, объединяющие около 17 тыс. человек, или 45% от общего числа их сотрудников. Ранее данная компания числилась среди наиболее проблемных с точки зрения деятельности профсоюзов. Кстати, ещё в 2004 году тогдашний заместитель председателя Всекитайского собрания народных представителей Чэнь Сивэй во всеулышание озвучил название компаний-нарушителей трудового законодательства. Помимо Wal-Mart это были известные мировые бренды, такие как Kodak, Dell и Samsung. «Все компании, работающие в Китае, должны подчиняться существующим в стране законам вне зависимости от того, насколько они велики и известны», – заявил тогда этот деятель.

Понятно, что на каком-то этапе политика китайского правительства, предусматривавшая такие противоречивые по своей сути направления, как развитие частного предпринимательства и привлечение иностранных инвестиций при одновременном сохранении в неприкосновенности типичной для коммунистического уклада всеобъемлющей государственной монополии, не могла не дать определённых сбоев. Невозможным оказалось одновременное развитие капиталистического уклада и сохранение уравнилельных общегосударственных социальных гарантий, присущих одноимённому «изму».

Но сегодня в экономике страны в целом провозглашён курс на рост внутреннего потребления, что отличается от бытовавшей до сих пор практики поддержки экономики сверху путём стимулирующих финансовых вливаний со стороны государства. В этой ситуации, безусловно, произойдёт рост значения капиталистического уклада в стране. Но одновременно курс на расширение внутреннего потребления по определению предполагает усиление роли социального партнёрства работников, работодателей и государства. Насколько успешным окажется такой курс – покажет будущее, и не такое уж далёкое. ■

Замещение мещан

На Западе сверхбогатством почти переболели, у нас – нет

Те, кто начинают свою историю с вчерашнего дня и ограничивают свою жизненную формулу самоутверждением, всегда – буржуа, мещане, и не спасёт от этого духа никакой социализм.

Николай Бердяев

«Быть знаменитым некрасиво», – написал некоторое время назад Борис Пастернак. «Слишком богатым – тоже», – добавляют сегодня некоторые иностранные бизнесмены во главе с мультимиллиардерами Гейтсом и Баффетом.

Мировой экономический кризис многих сподвигает пересмотреть свои мировоззрение и привычки. Но если одних он заставляет экономить, то других, наоборот, – избавляться от денег. В последнем случае речь идёт о тех людях, чьё состояние исчисляется таким количеством нулей, что деньги для них превратились почти в чистую абстракцию.

Двое из них – 55-летний Билл Гейтс, один из основателей компании Microsoft, возглавляющий со своими 59 миллиардами долларов список 400 богатейших американцев по версии Forbes, и 81-летний инвестор Уоррен Баффет, занимающий в этом списке с 39 миллиардами почётное второе место, т– в 2009 году вдруг резко задумались о душе и обратились к другим небедствующим людям доброй воли с предложением пожертвовать значительную часть нажитого на благотворительные нужды.

Люди эти и прежде не скупились на филантропию, но тут превзошли самих себя, выступив с инициативой, которая получила название Giving Pledge, что можно перевести как «Дарующие обязательства». Суть её состоит в том, что богачи подписали документ, подтверждающий, что готовы отдать на благотворительные нужды около половины своего состояния – либо при жизни, либо после смерти.



Бог весть, что их подвигло – разразившийся ли к тому моменту экономический кризис, печальный ли пример теперь уже бывшего главы компании Apple Стива Джобса, доведенного в октябре страшным недугом и наглядно демонстрирующего, что на тот свет миллиарды с собой не возьмёшь, а может, просто такая старорежимная штука, как совесть. Но факт остаётся фактом – на сегодняшний день в компании щедрых богачей числятся 18 фамилий: кроме Баффета и Гейтса туда входят Джордж Сорос, Гордон Мур, Карлос Слим, Элай Брод, Азим Премджай, Джеймс Стоуерс, Майкл Блумберг, Ли Кашинг, Герберт Сэндлер, Дитмар Хопп, Майкл Дэлл, Джон Хантсмен, Тед Тёрнер, Клаус Тшира, Пол Аллен и Стефан Шмидхейни. Более того, некоторые из участников «клуба восемнадцати» утверждают, что отдать 50% денег – это, знаете ли, маловато будет! Надо расстаться с 80% – не меньше!

Конечно, наивно полагать, что баффето-гейтсовская инициатива – кратчайший путь к раю на земле. Кстати сказать, чем более массовые формы она примет, тем сильнее рискует выродиться в собственную противоположность – заформализованную «фабрику доброты», плодущую состязающихся в самодовольстве человеколюбцев и дармоедов.

Но пока до этого далеко. 18 миллиардеров-жертвователей вместе взятые со своими суммами составляют на сегодняшний день лишь чуть более одного процента всех богатей планет. И хотя, по словам активистов Giving Pledge, они уже нанесли ещё почти 70 сочувствующих в общей массе «акул капитализма», эти альтруисты – всё ещё невеликая часть.

Ну да, лиха беда – начало! Тем более что на прагматичном Западе пассивно ждать милостей от богатеев не собираются. Самым несознательным из них стара-

ются деятельно «помочь». Например, американский президент Барак Обама недавно предложил повысить налог для тех, чей годовой доход превышает смехотворную в общем-то сумму – миллион долларов. Предложение уже окрестили «правилом Баффета», не раз критиковавшего налоговое законодательство США за то, что в нём полно лазеек для богатых, в частности доходы от инвестирования, которым, сами понимаете, занимаются люди не самые бедствующие, облагаются меньшей ставкой, чем обычная зарплата.

Впрочем, зарубежный «демос» все эти добровольно-принудительные богатейские жертвы не очень-то и ценит. Во всяком случае раздражение на так называемых

Сами-то наши «капитаны бизнеса» по подсказке сверху десяток-другой яиц Фаберже родине купить могут, но по своей воле под знамёна Гейтса и Баффета становиться не спешат. Что довольно странно, если учесть, что с нажитым без труда обычно и расстаются легко, а у нас, как заметил ещё Василий Розанов, миллионером обычно становится тот, кто *«либо украл, либо выпросил у царя»*.

С другой стороны, их можно понять.

Видимо, ни копейки лишней нет.

Всё на-

не смогли. Законопроект же, в соответствии с которым «государевы люди» и иже с ними должны будут отчитываться ещё и о своих расходах, в Госдуме почему-то не прошёл...

Почему они – такие? Ответ в общем-то ясен. Просто они – мещане. И не какие-то там новые, а самые обычные. И то, что вместо трёх классов церковно-приходской школы у них теперь степени престижных иностранных университетов и символом счастья им служат не накомодные слоники, а должности и суммы на банковском счёте, – ничего принципиально не меняет.

Они – мещане. Жадные, завистливые, неглубокие, закомплексованные, снедаемые желанием быть «не хуже других» и оттого вынужденные самоутверждаться за счёт окружающих. Словом, жалкие. То есть – заслуживающие жалости.

Если их в чём и можно винить, так в том, что своим ущербным мировоззрением они отравляют не только себя, но и всё вокруг – всех тех, кто живёт и работает с ними рядом, в компаниях, министерствах, в стране. Но и за это воздаяние приходит отнюдь не за гробом. Выражается оно в вечной, опостылевшей сизифовой работе не по призванию, неутолимой жажде новой престижной чепухи, стремлении к целям, достижение которых не приносит радости. А ещё – в боязни быть преданными и сожранными себе подобными: компаньонами, друзьями, родственниками. Так что и тут ничего, кроме жалости, люди эти не заслуживают.

Впрочем, не всё безнадежно. Пройдут когда-нибудь и наши нувориши путь, уже осиленный их наиболее прогрессивными зарубежными товарищами по многомиллионному несчастью. Не они сами – так их дети, пока что сходящие с ума от вседозволенности и пресыщенности. Не дети – так внуки. Так ведь уже было с русским купечеством, первое поколение которого самозабвенно крушило зеркала в «Яре», а третье – строило картинные галереи, больницы и театры.

Рано или поздно они ужаснутся бессмысленности своего существования и поймут, что из всех земных радостей нельзя купить только одну – радость бескорыстно поделиться с ближним.

Но для того чтобы её ощутить, надо перестать быть мещанами, что очень нелегко. Некоторым целой жизни не хватает. ■

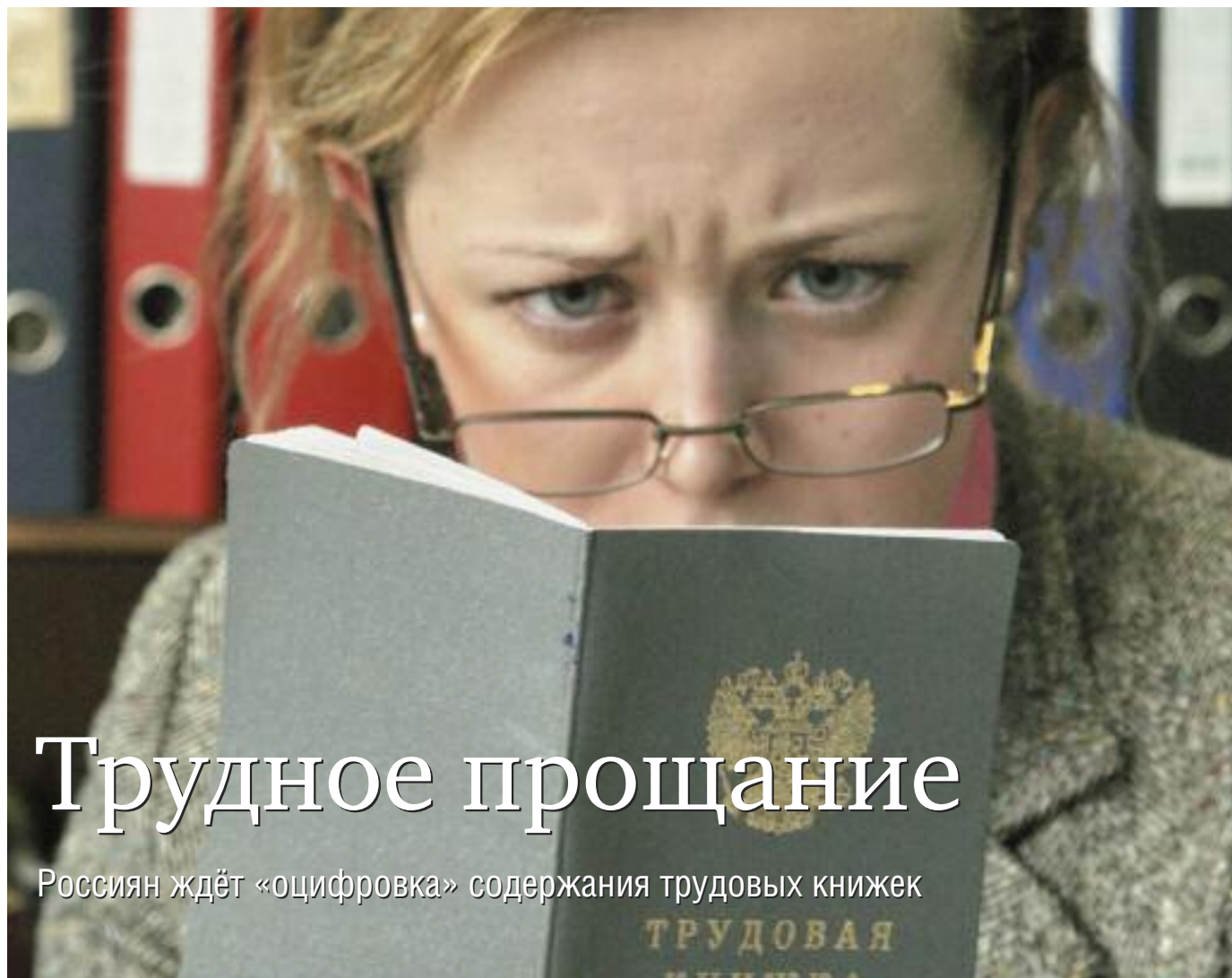


жирных котов и социальные протесты в развитых странах последнее время только крепнут. Ньюйоркцы, например, осенью провели акцию под названием «Захвати Уолл-стрит», в ходе которой несколько тысяч человек с плакатами и лозунгами за социальную справедливость прошли под барабанный бой по главной улице мирового бизнеса, а наиболее непримиримые после этого ещё и разбили посреди Нью-Йорка палаточный лагерь, где просидели два месяца.

Эх, милые избалованные американцы, нам бы ваши проблемы! Наши-то «обамы» все налоги сделали плоче некуда и ничего менять не собираются – для пушечного блага наиболее состоятельной и наименее многочисленной части россиян (миллиардеров у нас Forbes сейчас насчитывает 101 штуку, для сравнения: в США их – 419, а в Китае – около 200). А то, не дай бог, им, сиротинишкам, на очередную, ни в один порт не помещающуюся яхту не хватит. Ну, или... – на прокат барышень. В смысле – Куршевель.

житое непосильным трудом на залоговых аукционах уходит на взятки чиновникам. А у тех аппетиты только растут.

По данным наших же депутатов, сейчас ежедневно российские «слуги народа» «распиливают» и «откапывают» около одного миллиарда – и не рублей, заметьте! При этом и официальные зарплаты они себе «индексировать» не забывают. В среднем по России чиновники получают почти по 50 тыс. рублей в месяц, и за последние два года эта цифра, вопреки всем начальственным обещаниям снизить издержки на бюрократию, почти удвоилась! При этом, по данным Росстата, официальные среднестатистические доходы чиновников превышают суммы, зарабатываемые остальными россиянами, в три – четыре раза, а с учётом коррупционной составляющей – в 40 раз! И декларации о доходах, которые с нынешнего года подают не только чиновники, но и все их домоладцы, разве что за исключением домашних любимцев, изменить ситуацию



Трудное прощание

Россиян ждёт «оцифровка» содержания трудовых книжек

Лилия МИРОНОВА,
консультант по кадровому
администрированию;
Ольга КОНДРАТЬЕВА,
эксперт (компания «КонсультантПлюс»)

Один из главных документов для всякого работающего гражданина в нашей стране – трудовая книжка, хотя работники и видят её не так часто – только после увольнения и перед последующим трудоустройством. Впрочем, в свете последних веяний «трудовая» – как обычно её называют, опуская вторую часть словосочетания, – похоже, доживает свой век. А он у неё, что ни говори, выдался долгим и насыщенным.

Её трудовое величество

Трудовая книжка является основным документом, отражающим трудовой стаж работника в течение его профессиональной деятельности. Впервые вопрос о её введении встал в период становления советской власти в 1918 году, а в своём постоянном статусе она была введена Постановлением СНК СССР от 20.12.1938 г. «О введении трудовых книжек», утвердившим этот документ единого образца для рабочих и служащих всех государственных и кооперативных предприятий и учреждений. Постановлением Экономического Совета при СНК СССР № 733 от 28.05.1940 г. был утверждён вкладыш в трудовую книжку.

На протяжении всего времени бланк трудовой книжки и практика применения документа претерпевали изменения. В настоящее время трудовая книжка нового образца, 2003 года, и касаю-

щиеся её действующие положения регламентируются Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» и Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10.10.2003 г. № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».

При этом введение трудовых книжек нового образца, 2003 года, не отменяет действия старых трудовых книжек образца выпуска 1938 и 1974 годов. Таким образом, на территории современной России юридическую силу имеют три образца бланков трудовых книжек. Все они обладают одинаковой силой и обмену на новые не подлежат (п. 1 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225). Однако оформление, переоформление трудовых книжек и вкладышей к ним с 01.01.2004 г. осуществляется толь-

ко с использованием бланков нового образца.

Юридическое право трудовой книжки на существование закреплено основным документом, регламентирующим трудовые права и обязанности работника, – Трудовым кодексом Российской Федерации.

В соответствии со статьёй 65 ТК РФ, при заключении трудового договора поступающие на работу должны предъявить работодателю следующие документы: паспорт, страховое свидетельство, документы воинского учёта, документ об образовании и трудовую книжку.

В случае, если у поступающего на работу трудовая книжка отсутствует в связи с утратой, повреждением или иной причиной, работодатель по письменному заявлению работника обязан оформить новую трудовую книжку. Если человек устраивается на работу впервые, работодатель также по письменному заявлению работника обязан оформить этот документ. В любом случае трудовая книжка должна быть оформлена работодателем в течение пяти дней с момента начала трудовой деятельности. При этом в соответствии со статьёй 66 ТК РФ работнику бланк трудовой книжки должен быть предоставлен работодателем.

Статья 66 Трудового кодекса Российской Федерации определяет также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей. Производителем бланков трудовых книжек является Московская печатная фабрика «Госзнак», заключающая договор на изготовление бланков с организациями, которые могут обеспечить документам должную охрану. На сегодняшний день на распространение трудовых книжек уполномочены ООО «СпецБланк», ГУП «Главснаб Правительства Москвы» и ЗАО «Разносбыт».

Для приобретения бланков трудовых книжек и вкладышей к ним работодателю необходимо оформить официальное письмо-заявку в адрес организации-распространителя. Согласно пункту 46 Правил и пункту 4 Порядка обеспечения работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в неё, утверждённому Приказом Минфина от 22.12.2003 г. № 117н, работодатель приобретает трудовые книжки и вкладыши в них на договорной основе за плату.

При выдаче работнику трудовой книжки или вкладыша в неё работодатель имеет право удержать с работни-

ка их стоимость в размере расходов на их приобретение. Работодатель может не взимать с работника деньги за бланк трудовой книжки в случае, если это условие закреплено локальным нормативным актом организации (Правилами внутреннего трудового распорядка) или приказом руководителя организации.

Важным условием является часть 3 статьи 66 ТК РФ, закрепляющая обязанность работодателя вне зависимости от организационно-правовой формы вести трудовые книжки работников. Новая редакция Трудового кодекса РФ от 06.10.2006 г. содержала значимое изменение в правилах ведения трудовых книжек, касающееся индивидуальных предпринимателей: *«Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц) обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной».*

Введение права на оформление и внесение записей в трудовую книжку для индивидуальных предпринимателей носит радикальный характер, так как запрет на это существовал довольно давно. Ещё до принятия Трудового кодекса РФ в Письме Минтруда и социального развития от 04.02.1997 г. № 28-6 содержалось разъяснение: трудовой стаж лиц, работающих у индивидуальных предпринимателей, подтверждается письменным трудовым договором, зарегистрированным в органах местного самоуправления, справками, расчётными книжками, лицевыми счетами и ведомостями на выдачу заработной платы, справками об уплате страховых взносов в Пенсионный фонд РФ. Введение данной нормы позволило людям, работающим у индивидуальных предпринимателей, получить все права и гарантии в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Ранее эти права носили ограниченный характер, так как наличие трудовой деятельности не было подтверждено, а значит, доставляло работникам проблемы при подтверждении трудового стажа у нового работодателя, включая страховой стаж, необходимый для выплат пособий по государственному социальному страхованию.

Правила ведения, хранения и учёта трудовых книжек имеют строго регламентированный характер, закреплённый Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 г.

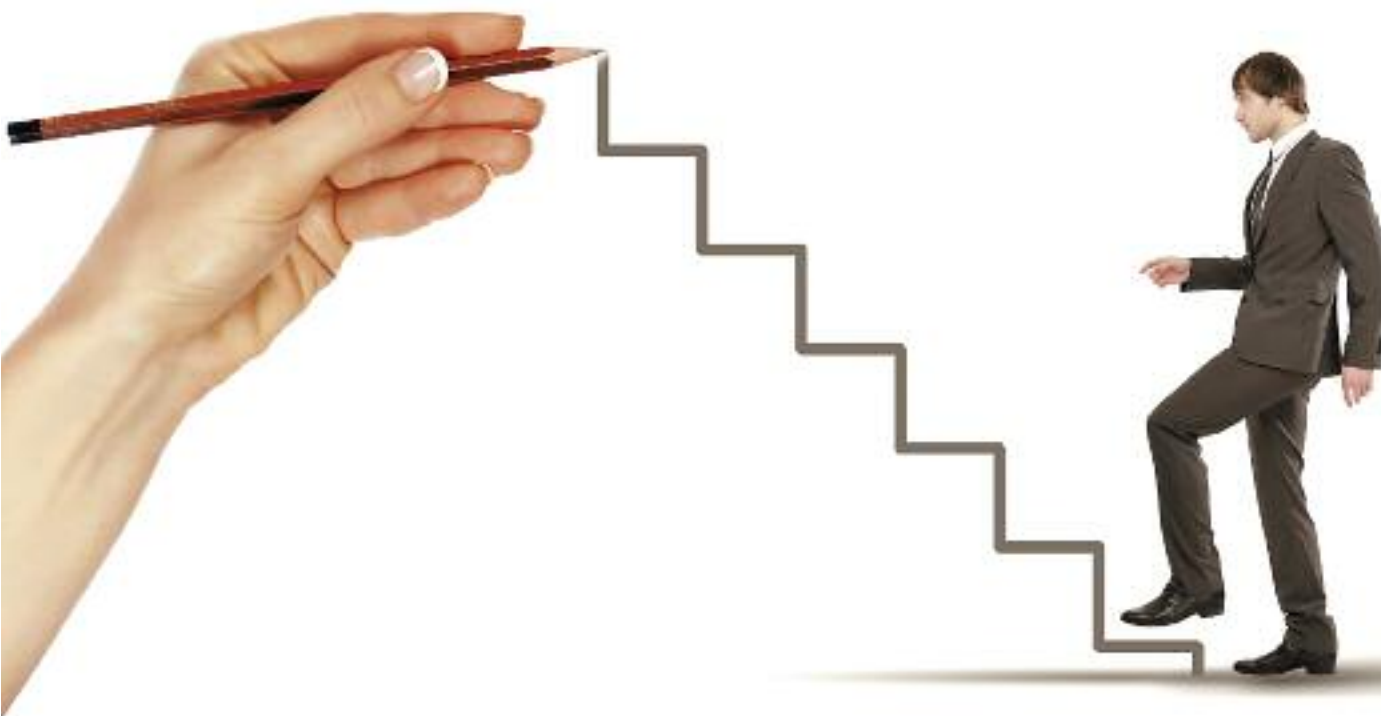
№ 225 «О трудовых книжках» и Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10.10.2003 г. № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».

Необходимо учитывать, что видов учёта трудовых книжек и вкладышей в них два – бухгалтерский и кадровый. В пункте 42 Правил (Постановление Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках») содержится указание на то, что бланки трудовой книжки и вкладыша в неё хранятся в организации как документы строгой отчётности и выдаются лицу, ответственному за ведение трудовых книжек, по его заявке.

Организация обязана вести приходно-расходную книгу по учёту бланков трудовой книжки и вкладыша в неё, а также книгу учёта движения трудовых книжек и вкладышей в них. Приходно-расходная книга по учёту бланков трудовой книжки и вкладыша в неё ведётся бухгалтерией организации, однако на практике данная операция может быть закреплена и за кадровой службой. В книге указывают сведения обо всех операциях, связанных с приобретением и расходованием приобретённых трудовых книжек и вкладышей в них с указанием серий и номеров. По окончании каждого месяца лицо, ответственное за ведение трудовых книжек, обязано представить в бухгалтерию организации отчёт о наличии бланков трудовой книжки и вкладыша в неё и о суммах, полученных за оформленные трудовые книжки и вкладыши в них, с приложением приходного ордера кассы организации. Испорченные при заполнении бланки трудовой книжки и вкладыша в неё подлежат уничтожению с составлением соответствующего акта.

Кадровой службой организации ведётся книга учёта движения трудовых книжек и вкладышей в них. В неё вносятся сведения о дате приёма сотрудника на работу, его фамилия, имя и отчество, серия и номер трудовой книжки и вкладыша, должность, место работы. Хранение трудовых книжек и вкладышей в них осуществляется в сейфе или специально оборудованных картотеках.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях



в трудовую книжку не вносятся – за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Также в трудовую книжку по месту работы вносятся записи о времени военной службы в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе», о времени службы в органах Внутренних дел, органах налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органах, о времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров.

Все записи, вносимые в трудовую книжку, делаются работодателем по основному месту работы. Сведения о работе по совместительству (об увольнении с этой работы) по желанию работника также могут быть внесены по месту основной работы на основании подтверждающего документа.

Всё не так страшно?

И вот этот важнейший документ теперь собираются отменить. Разговоры об этом звучат всё чаще. Ещё в октябре 2006 года глава Комитета Госдумы по труду и социальной политике Андрей Исаев сообщил о том, что в Трудовой ко-

декс собираются вносить соответствующие поправки. Заменой этому документу, как предлагал Исаев, станут паспорт, диплом об образовании и рекомендации от бывших работодателей. По словам депутата, трудовая книжка потеряла своё значение при расчёте стажа, поскольку вся требующаяся для начисления пенсии информация находится в пенсионном свидетельстве, а непрерывный стаж, который был необходим для начисления больничных, отменён. Однако, помимо функции чисто расчётной, трудовая книжка имеет гораздо более глубокое значение. Это и основания увольнения, и добросовестность работы, и дополнительная гарантия подтверждения трудовой деятельности при возникновении спорных вопросов с государственными органами, в частности, с Фондом социального страхования и Пенсионным фондом.

Как мы видим, трудовая книжка и по сей день является актуальным документом, позволяющим и работнику, и работодателю строить отношения, закреплённые нормами Трудового кодекса РФ. Для работодателя трудовая книжка является гарантийным документом, позволяющим подтвердить общий трудовой стаж работника, его страховой стаж, наличие профессиональной практики,

опыт работы, основания расторжения трудового договора, наличие наград и благодарностей.

Трудовая книжка – это своеобразная гарантия благонадёжности работника. Чем «старше» трудовая книжка, тем, стало быть, более ответственным, внимательным, опытным является её обладатель. Это как документ об образовании или паспорт, которые имеют статус не только юридический, но и психологический. Наличие образования говорит о стремлении работника к профессиональному росту и саморазвитию, наличие паспорта – о гражданской позиции и ответственности. А психологическая основа трудовой книжки для целеустремлённого работника – отражение его достижений в документе о трудовой деятельности. С юридической же точки зрения, трудовая книжка позволяет работодателю оказывать административное воздействие при нарушении работником трудовой дисциплины и степеней персональной ответственности, закреплённой Трудовым кодексом РФ (например, материальная ответственность).

Трудовая книжка является личным документом работника, который на период трудовой деятельности в организации передаёт её работодателю на «хранение». Немаловажную роль трудовой

книжке определяет Трудовой кодекс при увольнении работника. Статья 84.1 ТК РФ «Общий порядок оформления прекращения трудового договора» определяет в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 Трудового кодекса РФ. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника. При задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за всё время задержки заработок. Соответственно, трудовая книжка является гарантом и для работника. Гарантом учёта трудового стажа, расчёта при увольнении, ответственности работодателя перед работником в случае прекращения трудовых отношений.

Возникает вопрос: «Зачем отменять документ, практика применения которого имеет чётко спланированную основу?» Да, модернизация необходима, например введение разделов «Образование и повышение квалификации» и «Наказания и взыскания». Расширить статус раздела «Поощрения». Можно ввести в практику использование трудовой книжки как элемента нематериальной мотивации работника. Да и вообще вспомнить хорошо забытое старое.

Появившаяся информация о предстоящей отмене трудовых книжек вызвала у людей массу вопросов. Чтобы ответить хотя бы на часть из них, мы приводим высказывания отдельных представителей власти.

Как заявляет Андрей Исаев, председатель Комитета Госдумы по труду и социальной политике, отбирать трудовые книжки у работников никто не намерен, люди могут их хранить и даже самостоятельно контролировать их ведение – просить внести в них сведения о награж-

дениях и поощрениях. При этом функция оплаты больничных с 2013 года будет полностью снята с работодателя и отдана на откуп ФСС РФ, который самостоятельно подсчитает подтверждённый стаж работника. По словам депутата, трудовая книжка превратилась в анахронизм. Именно трудовой договор является самым эффективным методом защиты прав работника.

В свою очередь, Андрей Пудов, начальник Департамента организации назначения и выплаты пенсий Пенсионного фонда РФ, недавно сообщил, что до конца 2012 года ПФР должен завершить так называемую конвертацию трудовых прав застрахованных лиц. Это означает, что в электронную базу данных фонда будут переведены все записи из трудовых книжек, сделанные до 2002 года.

По словам Александра Сафонова, замглавы Минздравсоцразвития РФ, россияне ждёт своеобразная «оцифровка» содержания трудовых книжек. Если раньше трудовая книжка обеспечивала оформление пенсионного дела, то теперь такое обеспечение заменит персонализированный учёт в ПФР. Эту функцию трудовая книжка уже не выполняет полностью. Именно трудовой договор, по мнению А. Сафонова, является самым эффективным методом защиты прав работника. В нём должна быть прописана вся специфика работы человека.

Как мы видим, представители власти едины в своём мнении об отмене трудовой книжки. Простые же люди после подобных высказываний бомбардируют юристов одними и теми же вопросами. Их, в частности, интересует, как без трудовой можно будет доказать потенциальному работодателю на собеседовании, что ты много лет работал именно по данной специальности, что тебя повышали в должности и ты имел награды?

Юристы на это отвечают, что на собеседовании обычно требуется резюме. Трудовую книжку соискателя кадровые работники смотрят в последнюю очередь, когда человек уже приходит оформляться на работу. Ведь если он в процессе поиска работы где-то был трудоустроен, то во время собеседования у него не может быть на руках трудовой книжки. Однако на собеседование можно принести копии приказов о приёме на работу, переводе на другую должность, трудового договора. Эти копии, согласно статье 62 ТК РФ, сотрудник вправе запросить у работодателя в любое время. Единственный недостаток

этих документов – в них будет указана заработная плата, а это не всегда удобно. В таком случае можно попросить работодателя выдать не копии документов, а выписки из них. Также соискатель вправе принести на собеседование копии дипломов, сертификатов и других документов, подтверждающих его квалификацию. Сведения же о работе во вредных условиях уже заложены в той отчётности, которую должен представлять работодатель.

Ещё один интересующий людей вопрос – как они смогут без трудовой оформить загранпаспорт? Сейчас при оформлении загранпаспорта действительно необходимо представлять копию или оригинал трудовой книжки. При её отмене, полагают юристы, в действующее законодательство внесут соответствующие изменения. Например, возможно, что сведения будут поступать в компетентные органы напрямую из ПФР без участия гражданина.

Работников вредных производств перспектива отмены трудовой книжки тоже озадачивает. Они беспокоятся, смогут ли без неё доказать, что имеют право на досрочную или увеличенную пенсию? На этот счёт у юристов есть такой ответ. Работодатель отчисляет денежные средства на работников в ПФР по месту регистрации работодателя. Отчисления производятся и в том случае, когда человек работает по договору оказания услуг (подряда). Таким образом, сведения о работе во вредных условиях уже заложены в той отчётности, которую должен представлять работодатель. Правда, ПФР ведёт электронный персонализированный учёт только с 1997 года. Данные, поданные до 1997 года, хранятся в фонде в бумажном виде.

Кроме того, по мнению некоторых экспертов, отмена трудовой книжки разрешит вопрос о несвоевременной её выдаче в случае, когда работник уволился, но без неё не может устроиться на новое место. Снимется и проблема внесения неправильной записи, что снизит число судебных исков, связанных с оспариванием такой записи.

Что ж, выходит, что отмена трудовой книжки не несёт в себе особых рисков для работников. Тем более – для тех, кто будет хранить свою книжку как артефакт и требовать от работодателя заполнять её по мере необходимости – мало ли что.

Публикация подготовлена по материалам агентства HeadHunter. ■

Между строк

...трудовой книжки записаны ответы на самые сокровенные вопросы кадровиков

*Ольга БЕРГОЛЬЦ,
практикующий юрист*

Работники кадровых служб в отличие от политиков и простых граждан всерьёз обеспокоены продолжающимися разговорами об отмене трудовых книжек. В этой статье автор попытается хотя бы бегло перечислить некоторые из вопросов, встающих в связи с возможным упразднением этого документа.

Ещё в 2007 году, когда только поднялся вопрос отмены трудовых книжек, депутат от КПРФ Иван Мельников заявил, что ему непонятна аргументация господина Исаева. «Трудовая книжка – это слепок трудового пути, на который завязаны система льгот и пенсионного обеспечения, например досрочные пенсии или пенсии за выслугу лет для педагогов и работников здравоохранения. А если все эти данные будут фиксироваться в пенсионном удостоверении, непонятно, зачем один документ подменять другим. Конечно, если идти по пути отмены всех гарантий, то замысел ясен», – дал политическую оценку инициативы Мельников.

И впрямь, в Трудовом кодексе понятие «трудовая книжка» упомянуто более сотни раз. Простая математика, скажете вы? Нет, отсутствие этого термина приведёт к огромной переработке всех правовых норм, касающихся трудового права. Изменения коснутся и Трудового кодекса, и законов о пенсионном деле, и порядка оплаты больничных, и многого другого. Так стоит ли сейчас тратить бюджетные деньги и время политиков на столь серьёзную переработку, если даже простой закон о кадровом делопроизводстве «висит» уже несколько лет?

Отмена трудовой книжки приведёт к тому, что каждый работающий гражданин должен будет освоить азы кадрового делопроизводства, научиться хранить



в целостности все свои документы, связанные с работой. Не допускать пожара в помещении, желательно оборудовать место хранения сейфовым замком и броней. Хранить и вести он должен будет научиться не только маленькую трудовую книжку (на всякий случай), но и все копии приказов о приёме, переводах, увольнении, отпуске, доплатах за вредность и т. д. Ещё неплохо запастись справками о работе на вредном производстве, если таковое имеется, справками об отчислении в Пенсионный фонд РФ (вдруг в системе заведётся вирус). И это – в век глобальной автоматизации. О готовности граждан заниматься такой работой политики нас с вами, ясное дело, не спрашивали.

А многие ли политики знают, что работники, нарушающие дисциплину труда, в настоящее время не могут уйти с работы, не попрощавшись. Им как минимум необходимо получить трудовую книжку, желательно без записи о «статье». И во многих случаях работодатель договаривается с работником по-хорошему. В случае отмены трудовых книжек велик шанс больше никогда не увидеть работника и его рабочий компьютер (или сейф с деньгами, или золотые слитки, с которыми он работает). Отмена трудовой книжки приведёт к тому, что работнику станет безразлично, какую запись подаст в пенсионный фонд (ПФ) его работодатель. Ведь там он просто будет

числиться как «уволенный». А кадровики придётся срочно искать ему замену, думать, как уволить пропавшего с сейфом работника. К тому же вариант того, каким образом обращаться в суд при таком увольнении, политики также не предложили. А сколько «летунов» сейчас задерживаются на работе из-за трудовой книжки? Теперь при помощи популистских лозунгов политиков они смогут «летать» свободно и постоянно. О кадровиках, как водится, никто не подумал.

По сути, из-за экспериментов с трудовыми книжками работник всегда будет поставлен в зависимость от добросовестности работодателя в части уплаты страховых взносов. Если раньше трудовая книжка могла хоть как-то доказать его стаж в конкретной области, то теперь данный стаж будет рассчитываться только исходя из периода уплаты взносов. А ведь не секрет, что многие работодатели не соблюдают свои обязанности в полном объёме.

Ещё одна проблема возникнет в связи с излишней доступностью данных о работнике. Александр Сафонов, замглавы Минздравсоцразвития России, 09.08.2011 г. в своем блоге на сайте Министерства заявляет: «...компания может легко проверить достоверность информации, обратившись в кадровую службу вашего нынешнего или прошлых работодателей». Выходит, закон о персональных данных и запрете запраши-

вания подобной информации для замглавы не писан...

Наконец, отмена трудовой книжки поставит работника в зависимость от добросовестности работодателя в части уплаты страховых взносов. Дело в том, что при заполнении соответствующих документов (так называемая форма СЗВ-К) в качестве профессии (должности) всегда указывалась только та, по которой работник был принят на работу. И если впоследствии его перевели на другую должность, по которой, например, он имеет право на досрочную пенсию, то в ПФ РФ эти сведения не найдут и не учтут (пункт 2.6. Рекомендаций по отдельным вопросам заполнения бланков СЗВ-К из Письма ПФ РФ от 22 апреля 2003 г. № АК-08-25/4102).

Или, например, работник был принят на должность мастера участка кузнечного цеха. В указанном цеху находятся несколько участков (прессовый, термический, травильный, механический и т. п.), соответственно и видов работ по должности «мастер» – несколько. От мастера прессового участка до мастера механического. Сейчас в книжке производится запись: «Принят мастером термического участка в кузнечный цех». Сверяемся с классификатором – там такой должности нет. Следовательно, и в системе пенсионного фонда в учёте стажа такой должности не будет. Таким образом, доказать, что работник трудился во вредных условиях, не представится возможным.

Кроме того, при отмене трудовой работник становится заложником грамотности человека, заполняющего форму СЗВ-К. Кто поручится за то, что при заполнении бланков в 2003 году все кадровики понимали, что и как нужно делать? Какие периоды указывать? Указывать ли вообще? А что делать тем, кто в период направления бланков СЗВ-К вообще не работал и устроился на работу уже после направления этих форм в ПФ РФ? А перевод с должности на должность? Будет ли ПФ РФ брать на себя труд вносить данные сведения в свои базы? Внесут ли в законодательство обязанность работодателя сообщать о переводе на другую должность в ПФ РФ?

Эти и другие вопросы пока, увы, остаются без ответа. Зато всё слышней разговоры о том, что трудовая книжка – рудимент.

Публикация подготовлена по материалам агентства HeadHunter. ■



Не платишь зарплату – разорят

Законопроект предлагает работникам
банкротить своих работодателей



Анна ДЕНИСОВА,
эксперт компании «КонсультантПлюс»

Летом на сайте Минэкономразвития России был опубликован проект Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон “О несостоятельности (банкротстве)” и иные законодательные акты Российской Федерации в части повышения эффективности защиты прав социальной категории кредиторов (первой и второй очереди)». Предлагаемые поправки предоставляют представителю работников возможность инициировать процедуру банкротства работодателя.

Положения законопроекта предоставляют представителю работников возможность обратиться в Арбитражный суд с заявлением о признании работодателя банкротом, если за последним имеется определённая задолженность по выплате зарплаты. Напомним, что сейчас, согласно пункту 1 статьи 6 Закона о банкротстве, правом обратиться в суд с заявлением о признании должника банкротом обладают: сам должник, конкурсный кредитор либо уполномоченные органы. Авторы законопроекта предлагают расширить перечень таких субъектов путем внесения поправок в Закон о банкротстве и Гражданский кодекс РФ.

Эти изменения распространяются на лиц, работающих или работавших по трудовому договору. Что же касается лиц, выполняющих работу по граждан-

ско-правовому договору, то они смогут инициировать процедуру банкротства должника как конкурсные кредиторы в соответствии с общими положениями Закона о банкротстве.

Понятие «работодатель» в законопроекте не раскрывается. Следовательно, в соответствии с трудовым законодательством под работодателем нужно понимать физлицо либо юрлицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Согласно законопроекту, арбитражный суд возбуждает производство по делу о банкротстве при наличии следующих признаков, предусмотренных в статье 3 Закона о банкротстве: для юридических лиц – неисполнение соответствующих обязательств в течение трёх месяцев с даты, когда они должны были быть исполнены; для граждан – неисполнение соответствующих обязательств в

течение трёх месяцев с даты, когда они должны были быть исполнены, и одновременно превышение суммы обязательств над стоимостью принадлежащего имущества. Кроме того, должны быть соблюдены требования к размеру задолженности должника-работодателя перед работниками. Задолженность по выплате выходных пособий и оплате труда должна составлять: для юридических лиц – не менее 300 тысяч рублей; для граждан – не менее 50 тысяч.

Стоит заметить, что прежде чем инициировать процедуру банкротства работодателя, необходимо получить судебные акты, подтверждающие наличие у него невыплаченной задолженности по оплате труда и выплате выходных пособий лицам, работающим или работавшим по трудовому договору (за исключением лиц, контролирурующих работодателя-должника). Причём решения суда должны вступить в законную силу. Только с этого момента возникает право представителя работников на подачу заявления.

Представитель работников, уполномоченный на обращение в суд и впоследствии на представление интересов работников при рассмотрении дела о банкротстве, избирается на собрании работников, по итогам которого составляется протокол. Именно такой протокол является подтверждением полномочий представителя работников.

К заявлению представителя работников, поданному в суд, должны быть приложены документы, подтверждающие: наличие и совокупный размер задолженности по выплате выходного пособия и (или) по оплате труда лиц, работающих по трудовому договору (за исключением контролирующих должника лиц); основания возникновения задолженности (трудовые договоры и иные документы); наличие у должника невыплаченной задолженности по оплате труда и выплате выходных пособий (судебные акты); полномочия представителя работников (протокол общего собрания работников), а также иные обстоятельства, на которых основывается заявление представителя работников. Помимо этого необходимы документы, предусмотренные статьёй 126 АПК РФ.

Авторы законопроекта предлагают в первую очередь производить расчёты в трёх случаях. Во-первых, по требованиям граждан, не застрахованных в соответствии с Законом о страховании от несчастных случаев на производстве, пе-

ред которыми работодатель-должник несёт ответственность за причинение вреда их жизни или здоровью, смерть кормильца (в том числе требования о возмещении стоимости дополнительных расходов граждан). Во-вторых, гражданам, застрахованным в соответствии с указанным законом (в части, превышающей размер обеспечения по страхованию). И в-третьих, при компенсации морального вреда, возникшего в результате причинения вреда жизни или здоровью гражданина (в размере, установленном судебным актом).

Отметим, что законопроект вводит отдельное понятие требований о возмещении стоимости дополнительных расходов граждан. Это требования граждан-кредиторов первой очереди о возмещении стоимости расходов на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии, если установлено, что гражданин нуждается в этих видах помощи и ухода и не имеет права на их бесплатное получение. Подобным образом понятие «дополнительные расходы» определено в части 1 статьи 1085 ГК РФ.

Проект закона также предусматривает, что исполнение перешедших к РФ обязательств по выплате соответствующих платежей должно будет осуществляться через уполномоченные банки-агенты. Заметим, что Законом о банкротстве предусмотрена возможность уступки Российской Федерации прав требований к должнику в сумме капитализированных повременных платежей, а также в сумме стоимости дополнительных расходов граждан. В этом случае исполнение обязательств должника-работодателя перед работниками принимает на себя РФ. Процедура осуществления перехода прав требований работников сейчас нигде не закреплена. Её подробно регламентирует законопроект. С согласия гражданина, имеющего право требования по выплате соответствующих платежей, это право может перейти к РФ. В случае перехода данное требование также подлежит удовлетворению в составе требований кредиторов первой очереди. Одновременно с правом требования к РФ переходит обязательство работодателя-должника по исполнению указанных требований.

Не позднее 10 дней с момента закрытия реестра требований кредиторов кон-

курсный управляющий направляет каждому заинтересованному гражданину уведомление по почте заказным письмом с уведомлением о вручении. Данное письмо должно содержать указание на возможность передать РФ право требования соответствующих платежей к должнику-работодателю; информацию о порядке исполнения РФ обязательств по выплате соответствующих платежей, порядке получения гражданином выплат, а также порядке и сроках отказа в передаче РФ права требования к должнику.

Если гражданин не согласен уступить РФ право требования к должнику, он должен отказаться от такой уступки письменно. Неполучение конкурсным управляющим письменного отказа по истечении месяца с даты получения гражданином уведомления (но не позднее двух месяцев с даты направления уведомления) означает, что гражданин согласен уступить свое право требования.

По истечении указанного срока конкурсный управляющий обращается в Арбитражный суд с ходатайством о переходе обязательства должника перед гражданином. Поступившее ходатайство судья рассматривает без извещения сторон не позднее дня, следующего за днём его поступления. По результатам рассмотрения Арбитражный суд выносит определение, которое вступает в силу сразу после вынесения. Копию данного определения суд должен направить гражданину, в уполномоченный орган и в Минфин России.

Исполнение перешедших к РФ обязательств по выплате соответствующих платежей осуществляется через уполномоченные банки-агенты в порядке, установленном Правительством РФ.

Также авторы законопроекта предлагают дополнить пункт 2 статьи 1093 ГК РФ положением о возможности перехода прав и обязанностей ликвидируемого юридического лица по выплате соответствующих платежей к РФ. Если гражданин заявил требования по выплате соответствующих платежей после расчётов с кредиторами первой очереди, заявившими свои требования в установленный срок, но до окончания расчётов с остальными кредиторами, то такие требования имеют приоритет по сравнению с требованиями последующих очередей. Удовлетворение последних в таком случае считается приостановленным.

Публикация подготовлена
по материалам агентства
HeadHunter. ■

Срок за помехи профсоюзу

В законопроекте о привлечении работодателей к уголовной ответственности – много недосказанного

Анна ДЕНИСОВА,
эксперт компании «КонсультантПлюс»

Летом этого года на рассмотрение депутатов поступил проект Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в Уголовный кодекс Российской Федерации». Его авторы предлагают дополнить Уголовный кодекс положением о специальном составе преступления, вводящим ответственность работодателей за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов. Помимо этого документ предусматривает уголовную ответственность за ущемляющие права профсоюзов действия, которые совершены в нарушение вступившего в законную силу судебного акта или повлекли тяжкие последствия. Впрочем, суровость законопроекта с лихвой компенсируется его недоделанностью.

Право на создание и деятельность профсоюзов, а также запрет на дискриминацию в связи с принадлежностью к профсоюзу закреплены не только национальным законодательством (статья 19, часть 1 ст. 30 Конституции РФ, статья 9 Федерального закона № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), но и рядом международных нормативных правовых актов, ратифицированных Российской Федерацией.

Для защиты этих прав авторы нового законопроекта хотят ввести уголовную ответственность работодателей, должностных лиц органов госвласти и местного самоуправления. Наступать она будет в случае «воспрепятствования законной деятельности профсоюзов и их выборных лиц» и за незаконное вмешательство в их работу. За такие нарушения работода-

телей и должностных лиц предполагается наказывать или штрафом в размере от 50000 до 150000 рублей, или лишением права занимать определённые должности и заниматься некоторыми видами деятельности на срок до пяти лет. Кроме того, они могут быть лишены свободы на срок до двух лет.

Законопроект предусматривает квалифицированный состав преступления – привлечение к уголовной ответственности указанных выше лиц, которые своими действиями нарушают права профсоюзов и их выборных лиц вопреки вступившему в законную силу судебному акту. Наказанием в этом случае послужит штраф в размере от 100000 до 500000 рублей либо лишение свободы на срок от трёх до семи лет. Такое же наказание ждёт нарушителей, если действия, перечисленные в части 1 статьи 145.2 УК РФ в редакции законопроекта, повлекут тяжкие последствия.

Слов нет, законопроект очень своеобразный и... симптоматичный. Однако представляется, что с применением его положений на практике могут возникнуть затруднения.

Во-первых, в тексте проекта отсутствует чёткое определение субъекта преступления – неясно, кого понимать под работодателем. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ) этим термином обозначает организацию (юрлицо) либо физлицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях. Однако в статье 145.1 УК РФ под работодателем понимается руководитель организации или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации или физлицо.

Поскольку авторы законопроекта не дают никаких разъяснений, то на практике, вероятно, необходимо будет руководствоваться определением, приведённым в статье 145.1 УК РФ. Дело в том, что понятие «работодатель», данное в Законе № 10-ФЗ, здесь неприменимо, поскольку



субъектом уголовной ответственности может быть исключительно физлицо.

Во-вторых, не вполне ясно, какие именно действия работодателя следует понимать под термином «воспрепятствование». Таким образом, чтобы данная норма могла применяться на практике, вероятно, потребуется либо доработать законопроект, либо получить разъяснения высшей судебной инстанции.

И тут следует отметить, что специальные нормы об ответственности за нарушения в области деятельности профсоюзов отсутствуют. В этой сфере могут применяться общие положения об административной ответственности за нарушение законодательства о труде (статья 5.27 КоАП РФ).

Кстати, если нарушены права отдельных членов профсоюза, а не профсоюзной организации в целом, то виновные лица могут привлекаться к уголовной ответственности за дискриминацию в связи с принадлежностью к общественным объединениям (статья 136 УК РФ). Однако количество уголовных дел в отношении работодателей по статье 136 УК РФ сейчас невелико. Это объясняется тем, что доказать состав дискриминации в связи с принадлежностью к общественным объединениям непросто.

Публикация подготовлена по материалам агентства HeadHunter. ■

Кому в энергетике жить хорошо

Компания HeadHunter представляет отраслевой обзор рынка труда

Экономический кризис 2008–2009 гг. не оказал существенного влияния на динамику предложения (новых резюме) на рынке труда в сфере энергетике. В отличие от других профессиональных областей, где осень 2008 г. характеризуется резким скачком объёма резюме вследствие массовых сокращений персонала, в энергетической сфере рост предложения оставался в рамках нормы. В целом за последние три года предложение демонстрировало плавную положительную динамику – за исключением сезонных спадов в декабре и мае. К концу весны текущего года объём предложения на рынке труда прибавил около 70% по сравнению с докризисными показателями.

Рынок труда в сфере энергетике отличается низкой эластичностью. Во-первых, энергетика является одной из основных жизнеобеспечивающих отраслей экономики и поэтому меньше других подвержена кризисным влияниям. Во-вторых, в сфере энергетике заняты в основном редкие технические специалисты с высокой квалификацией. Предложение таких специалистов на рынке крайне ограничено, и работодатели готовы принимать меры по их удержанию даже в нестабильных экономических условиях. При этом сфера энергетике является одной из самых привлекательных отраслей для специалистов с инженерным образованием, что объясняет последовательный рост числа соискателей, претендующих на работу в данной сфере.

Хотя сфера энергетике не была подвержена волне массовых сокращений и кризис незначительно отразился на уровне предложения персонала, в динамике спроса (новые вакансии) картина иная. С момента начала экономического кризиса осенью 2008 г. объём найма персонала в энергетической отрасли резко снизился и к концу года потерял почти 60% от августовских показателей. Такая ситуация сохранялась в течение года, но уже с сентября 2009 г. на рынке проявилась положительная динамика. Докризисные показатели были достигнуты в августе прошлого года и на данный момент сохраняются на этом уровне после незначительных колебаний (+26% к докризисным показателям).

По данным hh.ru, в период кризиса наблюдалось незначительное увеличение разрыва между объёмом спроса и предложения (количество резюме специалистов превышало количество новых вакансий примерно в 2 раза). К текущему моменту показатели спроса и предложения практически сравнялись, что свидетельствует

о наличии дефицита квалифицированных кадров в сфере энергетике. Менеджерам по подбору персонала практически не из кого выбирать кандидатов на открывающиеся вакансии, так как к концу весны 2011 г. на одну открытую вакансию приходилось одно резюме соискателя.

В среднем заработная плата инженеров в сфере энергетике выше, чем по России, на 5–7 тыс. рублей. Самые высокие заработные платы – в Москве, Санкт-Петербурге, а также в регионах с активно развивающейся добывающей промышленностью (Урал, Сибирь). На руководящих должностях ожидания соискателей существенно превышают предложения работодателей (на 10–25%), что можно объяснить амбициями кандидатов. На линейных инженерных специальностях наблюдается обратная ситуация: ожидания соискателей ниже средних предлагаемых заработных плат. Это объясняется тем, что значительная часть резюме соискателей, претендующих на работу в сфере энергетике, нерелевантна открытым вакансиям, то есть квалификация соискателя ниже, чем требуется работодателю. В результате создаётся дисбаланс зарплатных предложений и ожиданий.

За время кризиса заработные платы на инженерных должностях в сфере энергетике не претерпели существенных изменений в силу тех же причин, которые обусловили относительно стабильную динамику объёма предложения. С 2010 г. заработные платы демонстрируют плавный рост и за последние полтора года прибавили в среднем 12%. В среднесрочной перспективе эта тенденция сохранится, если учесть дефицит кадров на инженерные позиции. Кроме того, в ближайшее десятилетие будет расти спрос на высококвалифицированных специалистов в области разработки альтернативных источников энергии. ■



Жирный красный крест

...поставит на бесплатной медицине Закон «Об основах охраны здоровья граждан в РФ»

Алексей СОМОВ

Копья вокруг разработанного Минздравом РФ проекта Федерального закона «Об охране здоровья граждан в РФ» ломаются вот уже не первый месяц. Некоторые поправки, предложенные в ходе жарких дискуссий экспертами, таки вошли в текст документа. Однако недостатков у него всё ещё предостаточно. И главный из них – в том, что закон этот, если его примут, по сути, поставит крест на бесплатном медобслуживании россиян.

По опыту последних лет все мы знаем, что отечественные «айболиты» и сейчас своего не упускают – пациентам за каждый чих приходится раскошелиться. По статистике, каждый пятый россиянин старше 16 лет в 2010 г. пользовался платными медицинскими услугами, потратив на них от 2 до 22 тысяч рублей, а уж про неформальную «благодарность» доктору – и говорить нечего. Но новый закон сделает платные медицинские услуги в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения официальными. И это – вопреки Конституции РФ, которой гражданам страны гарантирована бесплатная медицинская помощь.

Впрочем, разработчики законопроекта постарались эту свою гениальную новацию основательно завуалировать, написав про объёмы медпомощи, которые должны быть бесплатными, но не прописав – где эти объёмы пациенту взять. По каким кругам ада придётся пройти человеку в поисках этой «бесплатности», объяснять, наверное, не нужно. Во всяком случае, тем, кто хоть раз за последние два десятка лет имел дело с нашей медициной. Скорее всего,

до вождельных бесплатных «объёмов» пациент вообще так и не дойдёт. Либо плюнет и начнёт лечиться за деньги, либо попадёт в руки самого компетентного из врачей, то бишь патологоанатома.

Нет, на первый взгляд, законопроект писан истинными человеколюбцами. Он предусматривает «достаточную» бесплатную помощь и «дополнительную к достаточной» – уже за деньги. Но тут, воля ваша, возникает, как это сейчас модно называть, когнитивный диссонанс. Ну, сами посудите, если бесплатной помощи оказалось достаточно, зачем тогда платная? А если в дополнение к достаточной, бесплатной, потребовалась ещё и помощь за деньги, значит, бесплатная – недостаточна!

Какой простор для коммерческой инициативы докторов открывается, чувствуете? Вот и в Лиге защитников пациентов – общественной организации, ставшей одним из основных критиков законопроекта и предложившей к нему около 40 поправок – это ощущают очень отчётливо. И не только это.

Эксперты лиги нашли в законопроекте ещё целую кучу недостатков. В нём в частности даны такие формулировки, которые позволяют считать вполне здоровым, ну скажем, человека без ног, а человека, которому на улице стало плохо, позволяют не считать пациентом. Кроме того, в соответствии с законопроектом пациенты теряют право на проведение по их просьбе консилиума, которое, между прочим, зафиксировано в ныне действующих нормативах. И не только это право, но ещё и много других – на посещение любым лицом, на безопасность, на жалобы и претензии, наконец, право на защиту своих прав. Весьма критично Лига защитников пациентов относится и к нормам проекта, касающимся права пациента выбирать себе врача и медицинскую организацию, поскольку из-за создаваемых в законе ограничений и противоречий это право, по сути, гражданам

предлагается покупать. А не хотят – пойдут туда, куда их пошлют. В смысле – лечиться.

Ещё одна занятная новинка законопроекта – обязательное письменное согласие на медицинское вмешательство. Зачем она появилась – понятно. С помощью этой нормы врачи пытаются прикрыть себе «сферу компетенции проктолога» на тот случай, если придётся судиться с пациентом. Делать это им при их стремительно падающей квалификации и крайне скудных возможностях лечения уже приходится всё чаще, а если за эту некомпетентность ещё и платить придётся – то от исков, надо думать, и вовсе отбою не будет. Но самое печальное в будущей бумажной волоките даже не это. А то, что человек, поступивший к врачу, скажем, без сознания, при всём желании нужную бумажку подписать не сможет. И что тогда? Если письменное согласие – обязательное условие помощи, его, надо полагать, просто не будут лечить. Во всяком случае, согласно законопроекту, реанимационных мероприятий «не заслужили» люди в коме от алкогольного отравления или черепно-мозговой травмы с ухудшением симптомов.

Не предусматривает закон и сколь-нибудь эффективного механизма административной ответственности врачей, не говоря уже о нормах этой ответственности. В самом деле: лечить лучше – по вдохновению! А если оно по каким-то причинам не приходит – что ж, дело Божье, а его к ответственности не привлечёшь.

На этом фоне про такие «пустяки», как не прописанная в проекте возможность родственников ознакомиться с результатами вскрытия или отсутствие в стандартах медобслуживания показателя времени, которое тратит пациент на получение медпомощи, даже смешно говорить. О таких вещах и в прежние, куда более благополучные времена отечественная медицина не слыш-

ком задумывалась, а теперь уж – и по-давно не станет. Причём, как показывает печальный опыт – даже в платном своём сегменте.

Зато законопроект удивительно лют к аптекам (видимо, их лобби в разработке не участвовало). В частности под предлогом борьбы с интересами фармакологических компаний он запрещает аптекарям заключать договоры на продажу конкретных лекарств. А вот до бойкой торговли лекарствами, которая процветает сейчас в кабинетах врачей, у законотворцев руки почему-то не дошли. Точней, они написали, что контак-

«подъёмных». К миллиону также обещают приложить бесплатный кусок земли, подключение коммуникаций и дешёвый кредит. Представляете, какво в глубинке с врачами, если родное прижимистое государство готово так расщедриться ради того, чтоб хоть кого-то туда заманить? Вот то-то.

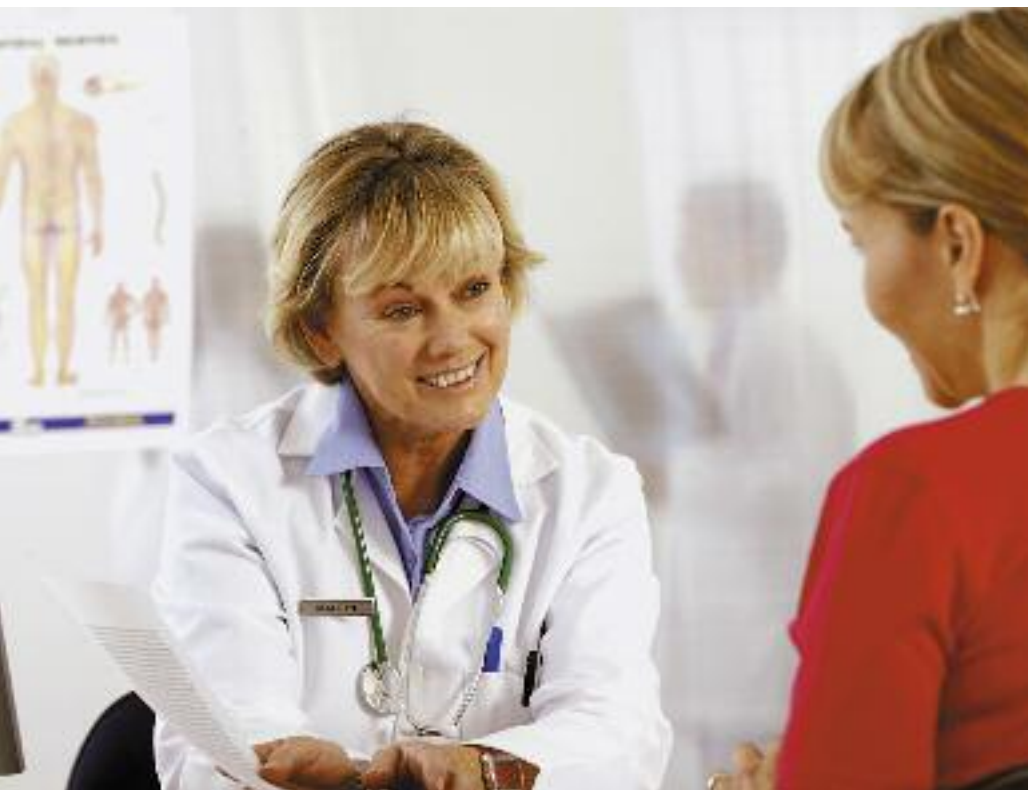
Собственно, все новации в системе здравоохранения россиянам подсовывают именно под соусом улучшения жизни несчастных врачей из глубинки, а заодно – тех, кто у них лечится. Дескать, денежек у государства на всех нету. А так, с платными и бесплатными «объё-

глядят так, будто над ними только что «фашист пролетел». И все, включая представителей власти, отлично знают, почему они так выглядят. И даже не скрывают этого. Недавно, к примеру, зампред Совета Федерации Светлана Орлова на вопрос: «Куда делись деньги на медицину?» – ответила с гениальной краткостью и прямой: «Спёрли!»

Но Бог с ними, с ЭТИМИ деньгами. Пусть ими прокуратура занимается, когда закончит казино крышевать. Но ведь есть ещё и ТЕ деньги.

Например, по некоторым данным, страховые компании на 30–40% завышают данные о средствах, которые расходуются на медобслуживание граждан. За ними бы потщательнее последить, чтобы не выписывали квиточки на покойников – глядь и денежка бы нашлась. А вот ещё чудесный финансовый «источник». Существует он за счёт того, что у многих ведомств и организаций есть собственные системы здравоохранения. А ведь те, кто в них лечатся, параллельно числятся и участниками государственной системы обязательного медицинского страхования, неотвратимой для каждого россиянина, почти как смерть. Так вот, с помощью этого дублирования деньги за одну и ту же медицинскую услугу вполне можно вытянуть сразу из нескольких «кошельков». Что частенько и делается. А облегчает этот процесс ещё и то, что российское государство так до сих пор и не удосужилось подсчитать, сколько медицинской помощи нужно его гражданам и каких денег она должна стоить.

Вопрос о том, не могут или не хотят наши власти навести порядок в этом бардаке, – из разряда риторических. Хотя при современных информтехнологиях создать систему мониторинга всех финансовых потоков в здравоохранении – задача вполне решаемая. Видимо, им всё-таки не очень надо. Как-никак у многих высокопоставленных отечественных чиновников есть в околомедицинской сфере собственные бизнес-интересы. А вот к бесплатному здравоохранению у них интереса нет. То есть – никакого. Поэтому – мужайтесь, сограждане! Отходящая в политическое небытие Госдума всё же успела принять скандальный закон – учтя некоторые замечания общественности, но не решив самые болезненные вопросы. Так что, доброго вам здоровьчка, ибо болеть скоро станет совсем накладно. ■



ты врачей и фармацевтических компаний – это ай-яй-яй, но, стыдливо поименовав всё «конфликтом интересов», для разрешения этого «конфликта» предложили создавать некие малопонятные комиссии. Надо полагать, конкурс на работу в таких «комиссиях по продаже индulgенций» будет огромным – не то, что в какой-нибудь заштатной поселковой больничке.

Вот уж где докторская жизнь и впрямь кошмарна! И это понимают даже «наверху». Иначе вряд ли бы Общероссийский народный фронт решил раздать в этом году из бюджета 11 тысячам российских медиков, согласившихся поехать и пять лет проработать на селе, по 1 миллиону

мами», мы необходимый минимум медобслуживания каждому сможем гарантировать. А заодно и подзаработать дадим медучреждениям – ну, на покупку томографов и других нужных в хозяйстве вещей... Возможно, что если в результате в провинциальной медицине процветания и не наступит, то хоть развалиться она будет помедленнее. А то – печалуется государство – за последние восемь лет количество участков больниц сократилось в России аж в семь раз. И всё – из-за безденежья!

Денег, говорите, нету? А вот тут позвольте уж не верить. И не только потому, что даже в самых богатых регионах бюджетные медучреждения подчас вы-



Год 20-летия ОАО «ЛУКОЙЛ»

Хроника юбилейных событий

Нынешний год в «ЛУКОЙЛе» особенный: компания отмечает 20-летие со дня основания. Так совпало, что важных общелukoйлoвских мероприятий именно в год юбилея было как никогда много. Даже самый краткий рассказ обо всех праздничных событиях, состоявшихся на многочисленных предприятиях компании по стране и миру, пожалуй, занял бы весь журнал. Поэтому сейчас мы напомним читателям лишь о главных и наиболее социально значимых. Ведь «ЛУКОЙЛ» – это не только крупная, динамично развивающаяся бизнес-структура, не только большая нефть и производственные успехи, но ещё и дружный, высокопрофессиональный трудовой коллектив, а главное – одна из самых социально-ответственных компаний страны.

«Лукойловская лыжня – 2011»

19 февраля в Московском конно-спортивном комплексе «Битца» прошёл традиционный спортивный праздник «Лукойловская лыжня – 2011». Несмотря на мороз, в мероприятии приняли участие более тысячи сотрудников компании и членов их семей.

Пуск энергоустановки и открытие учебного центра

25–26 апреля в Астрахани состоялась церемония открытия первого в России Корпоративного учебного центра по



ный центр расположен в непосредственной близости от комплексной транспортно-производственной базы, предназначенной для материально-технического обслуживания морских объектов добычи нефти и газа в северной части Каспийского моря.

Пуск энергетической установки и открытие учебного центра провели президент ОАО «ЛУКОЙЛ» В. Алекперов и губернатор Астраханской области А. Жилкин. В торжествах принял участие председатель Совета МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ» Г. Кирадиев.

Юбилейный форум ОЭСР

24–25 мая в Париже под лозунгом «Лучшие стратегии для улучшения жизни» прошел Форум Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), приуроченный к празднованию её

подготовке персонала для работы на морских нефтегазовых объектах и пуск в эксплуатацию парогазовой установки мощностью 110 МВт (ПГУ-110).

Центр состоит из учебно-административного здания, тренировочного полигона с тренажёрами, производственных и специальных объектов, бассейна, гостиницы и помещений социально-культурного и бытового назначения. Учеб-

50-летия. В программе Форума обсуждались темы экологии, гендерные проблемы, новые парадигмы развития и другие. На встрече обсуждался вопрос о проведении в ноябре 2011 года в Москве конференции, посвящённой 50-летию ОЭСР и приуроченной к 20-летию компании «ЛУКОЙЛ». Делегацию ОАО «ЛУКОЙЛ» представляли член правления компании, начальник Главного управле-

ния по персоналу А. Москаленко, начальник Департамента общественных связей А. Василенко, председатель Совета МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ» Г. Кирадиев, первый заместитель председателя Совета МОПО Н. Ивченко.

V Спартакиада работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ»

29 июня по 02 июля на спортивных площадках Перми более шестисот работников предприятий из регионов деятельности компании, ближнего и дальнего зарубежья в составе десяти спортивных команд – «Западная Сибирь», «Зарубежье», «Пермь», «Поволжье», «Север», «Северо-Запад», «Содружество», «Урал», «Центр», «Юг» – боролись за призовые места V Спартакиады работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ». По результатам бескомпромиссной борьбы победителем стала команда «Пермь». Только на три очка отстали спортсмены Западной Сибири, ставшие вторыми в общекомандном зачёте. Команда «Урал» заняла третью ступень пьедестала.

IV Фестиваль творческих коллективов и исполнителей

В эти же дни в Перми проходил IV Фестиваль творческих коллективов и исполнителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Смотры-конкурсы художественной самодеятельности проводились в «ЛУКОЙЛе» с первых лет его деятельности, стали традиционными и очень популярными. За прошедшие годы мастерство выступлений самодеятельных артистов достигло такого высокого уровня, что было принято решение о переименовании смотра в фестиваль – именно этот статус соответствует празднику ярких и самобытных талантов компании.

Конкурс профмастерства на звание «Лучший по профессии»

22–25 августа. Шестой конкурс профессионального мастерства рабочих организаций Группы «ЛУКОЙЛ» на звание «Лучший по профессии», проходивший в рамках празднования юбилея компании, в этом году отметил свой 10-летний юбилей.

Кульминацией главного конкурса компании стал финал, проводимый базовыми предприятиями по направлениям производственной деятельности с 22 по 25 августа. Президент ОАО «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперов отметил: «Нам нужно





возродить элиту рабочего класса, как говорится – рабочую косточку».

В этом году представители организаций нефтегазодобычи встречались в финале в Усинске, нефтепереработчиков – в Нижнем Новгороде, а работников нефтепродуктообеспечения и элетроэнергетики – в Волгограде.

Руководство и профсоюзные комитеты базовых обществ с полной отдачей и ответственностью подошли к подготовке и проведению конкурса. И надо отдать должное гостеприимным хозяевам – юбилейный конкурс в юбилейном году был проведён на высшем уровне.

Финал конкурса показал, что география трудовых соревнований расширяется, растёт число участников.

В сегменте нефтепродуктообеспечения в конкурсе приняли участие восемь новых команд – из Македонии, Хорватии, Польши, Чехии, Словакии, Литвы, Латвии, Эстонии. Впервые в этом году к конкурсу присоединились работники четырёх предприятий нового для компании бизнес-сектора – «Электроэнергетика»: ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго», ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго», ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго», ООО «ЛУКОЙЛ-Ростовэнерго».

Юбилейный конкурс профмастерства прошёл на высоком организационном уровне, в духе корпоративных традиций и способствовал дальнейшему росту пре-

стижа рабочих профессий и имиджа «ЛУКОЙЛа» как социально ориентированной компании.

Форум молодых специалистов

20 лет – возраст юности, может быть поэтому во всех мероприятиях, прошедших за этот год, активно участвовали молодые работники компании.

6 сентября в Когалыме прошёл Форум молодых специалистов ОАО «ЛУКОЙЛ», в котором приняли участие президент Вагит Алекперов, губернатор ХМАО – Югры Наталья Комарова, председатель Совета МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ» Георгий Кирадиев. На форум приехали не только лучшие молодые специалисты нефтяной промышленности, работающие в компании, но и ветераны, настоящие легенды периода освоения «большой нефти».

Свою лепту в мероприятия, посвященные 20-летию компании, внёс и Большой симфонический оркестр им. П.И.Чайковского под управлением Владимира Федосеева. «ЛУКОЙЛ» с этим творческим коллективом связывает многолетняя дружба, поэтому оркестр дал в честь юбилея компании несколько концертов в России и за рубежом.

Был отмечен праздничный год и рядом интересных выставок, как проведен-

ных корпоративным музеем «ЛУКОЙЛа», так и организованных при поддержке самой компании. В частности, «ЛУКОЙЛ» помог провести выставку «Космическая эра», посвященную 50-летию первого полёта человека в космос. Кроме того, под его патронажем в Казанском Кремле прошла выездная выставка музеев Московского Кремля «Кремль от московского царства до последней коронации».

Конкурс социальных и культурных проектов, который ежегодно проводят Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» и дочерние общества группы в 10 субъектах РФ, в этом году также приобрёл юбилейное звучание: одна из его номинаций была посвящена 20-летию компании.

Самым же торжественным «аккордом» в симфонии праздничных событий обещает стать 18 ноября. В этот день в Москве пройдёт организованная компанией международная конференция «Двадцатилетие новой истории российской нефти: достижения, вызовы, перспективы». А после её окончания в Государственном Кремлёвском дворце состоится приём, на котором помимо прочего компания будет чествовать своих лучших работников и ветеранов, которые 20 лет назад в Западной Сибири для добычи «чёрного золота» объединили свои усилия, ум и энергию в единый коллектив с гордым названием «ЛУКОЙЛ». ■



Без труда не обеспечить охрану труда

В профобъединении обсудили, как сделать производство ещё безопасней

Если по некоторым вопросам во взаимодействии работника и работодателя возможна известная несогласованность интересов, то обеспечение промышленной безопасности и охраны труда – как раз та сфера, где, по идее, у основных участников социального партнёрства должно царить полное единодушие. Казалось бы, обе стороны одинаково заинтересованы, чтобы все соответствующие нормативы соблюдались. Одна – потому, что различные ЧП чреваты ощутимыми убытками. Другая – потому, что от условий труда напрямую зависят жизнь и здоровье работников.

Однако, как показало проведённое нынешней осенью Международным объединением профсоюзных организаций ОАО «ЛУКОЙЛ» расширенное заседание Совета МОПО, даже в «ЛУКОЙЛе», уделяющем подобным вопросам огромное значение, в сфере промбезопасности и охраны труда решены далеко не все задачи.

Первый в России

В России ежегодно из-за профзаболеваний умирают 180 тыс. человек. Ещё 200 тыс. получают травмы на производстве. Более 14 тыс. каждый год становятся инвалидами. Уровень смертельного травматизма в России составляет 12 случаев в год на 100 тыс. работающих, что в несколько раз выше, чем в США и странах Евросоюза. Ежегодно экономические потери России, обусловленные плохими условиями труда, оцениваются в 500 млрд рублей, или 1,9% ВВП.

На этом общероссийском фоне предприятия «ЛУКОЙЛа» выглядят едва ли не исключением из общего печального пра-

вила. А всё потому, что вопросы обеспечения охраны труда и промышленной безопасности в компании всегда считали одним из важнейших обязательств перед обществом. Об этом не раз заявляли представители её высшего руководства. В частности, по словам первого исполнительного вице-президента ОАО «ЛУКОЙЛ» Равиля Маганова, «сохранение здоровья работников компании и жителей территорий, на которых расположены её производственные объекты, – столь же важная задача для “ЛУКОЙЛа”, как и обеспечение экономического “здоровья” компании».

В рамках специальных инвестиционных программ на промбезопасности на всех предприятиях «ЛУКОЙЛа» ведётся модернизация оборудования. Но самым сложным и требующим постоянных усилий остаётся, по признанию топ-менеджеров, фактор нарушений со стороны самих работников и подрядных организаций правил трудовой дисциплины и соответствующих стандартов.

Для воспитания более ответственного отношения в этой сфере руководство «ЛУКОЙЛа», действуя в самом тесном контакте с профобъединением, использует разные подходы и модели: применяет систему корпоративного надзора, осуществляет обучение и проверку знаний и навыков персонала, организует соревнования между трудовыми коллективами.

Профильные комиссии профобъединения ОАО «ЛУКОЙЛ» при участии более чем 3,5 тыс. уполномоченных профсоюза в организациях компании постоянно ведут планово-предупредительную работу по выполнению работниками требований промбезопасности. В тесном взаимодействии с профсоюзами в компании разработан и введён ряд нормативных актов по охране труда. Параллельно продолжается работа по аттестации рабочих мест и улучшению условий труда.

Предметом постоянного внимания остаётся и обеспечение сотрудников самими современными средствами индивидуальной защиты, позволяющими снизить профессиональную заболеваемость и травматизм. Кроме того, в соответствии с требованиями международных стандартов в компании постоянно ведётся работа по выявлению, оценке и предотвращению профессиональных рисков. Они сведены в реестр, который ежегодно актуализируется – с тем, чтобы снизить возможность аварийных ситуаций, а в случае их возникновения сделать их по следствия наименее болезненными.

В компании создана и успешно функционирует система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды. Она построена в соответствии с действующим российским законодательством, на основе лучших отечественных и зарубежных практик и сертифицирована на соответствие требованиям стандартов ISO 14001 и OHSAS 18001.

«ЛУКОЙЛ» был первой российской компанией, которая разработала и внедрила такую систему. Данная работа была отмечена Премией правительства Российской Федерации в области науки и техники. Эффект от внедрения системы хорошо демонстрирует тот факт, что за 1999–2008 годы основные показатели травматизма по компании уменьшились более чем в 3,5 раза.

Во многом достигнутое – результат осуществления Политики ОАО «ЛУКОЙЛ» в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды в XXI веке. Этот документ является обязательным для работников не только компании, но и подрядных организаций. Он был принят в 2002 году и продолжает совершенствоваться. В частности, в марте 2009 года правление ОАО «ЛУКОЙЛ» утвердило новую редакцию этого документа. Она учитывает последние изменения в законодательстве, появление в структуре компании новых бизнес-секторов и вхождение в состав новых предприятий, причём не только в России, но и за рубежом.

Кто поможет за границе

Казалось бы, при таком внимании, уделяемом вопросам промышленной безопасности и охраны труда, на пред-

приятиях компании не должно быть проблем. Однако не всё идёт так, как хотелось бы. Положение дел на отдельных предприятиях и компанию, и профсоюзное объединение устраивает не всегда. У этого есть и субъективные, и объективные причины, среди которых немало важное значение имеют последствия кризиса. Из-за него компания вынуждена была урезать ряд инвестиционных программ.

Кроме того, как показывает практика, представители профсоюзов на предприятиях недостаточно активно работают с сотрудниками среднего звена. Их основное внимание обращено на рабочее, а начальники цехов и мастера остаются неохваченными. При этом проверяющие, в том числе и представители профсоюзов, отмечая недостатки в вопросах обеспечения безопасности и условий труда, часто ограничиваются их простой констатацией, не в полной мере определяют истинные причины производственного травматизма и не предусматривают конкретные меры по его предупреждению.

К первоочередным задачам, стоящим перед МОПО в области улучшения условий труда и обеспечения промышленной безопасности, относится приведение системы в соответствие с новыми экономическими условиями, когда необходимо при минимальном использовании финансовых средств максимально повысить безопасность производства. Кроме того, профобъединение намеревается повлиять на общественное мнение, поднимая престиж структурных подразделений, в которых нет аварий и травм на производстве. И одновременно – повысить персональную ответственность на-





рушителей производственной и трудовой дисциплины.

Обеспокоенность в профобъединении вызывает состояние дел с охраной труда и промбезопасностью на некоторых зарубежных предприятиях компании. Связано это, во-первых, с трудными социально-экономическими условиями, наблюдающимися в ряде стран Юго-Восточной Европы, а во-вторых – с тем, что обмен опытом по решению подобных вопросов между тамошними и российскими профорганизациями идёт пока недостаточно активно.

Профобъединение активно старается устранить эту нехватку интеграции. Для этого специалистов и профсоюзных активистов с зарубежных предприятий обучают, привозят в те российские производственные подразделения компании «ЛУКОЙЛ», где работа по охране труда и промбезопасности поставлена профсоюзами на самый высокий уровень. Самые частые гости они в Перми, Волгограде, Западной Сибири, где в результате активизации проверок, проводимых комиссиями по охране труда и технической инспекцией профсоюза, за один только год показатели травматизма удалось сократить на 50 %.

К слову, и среди зарубежных предприятий «ЛУКОЙЛа» есть общекорпоративные лидеры в области охраны труда и обеспечения промышленной безопасности. К такому с полным правом можно отнести компании «ЛУКОЙЛ-Азербайджан» и ООО «Карпатнефтехим», где очень внимательно следят за обеспечением работников средствами защиты, качеством аттестации рабочих мест и обучения в области охраны труда. В свою очередь, на лукойловских НПЗ в Бургасе и Одессе, а также в компании «ЛУКОЙЛ-Молдова» эффективно работают специальные учебные центры. Их преподаватели, в число которых входят и наиболее опытные специалисты предприятий, помогают персоналу овладеть необходимыми практическими навыками и изучить соответствующие нормативные требования. Необходимое внимание вопросам подготовки работников уделяется и в компании «ЛУКОЙЛ-Украина», где основными приоритетными направлениями являются развитие и внедрение безвредных технологий, создание необходимых условий для административно-общественного контроля, информационного обеспечения безопасных методов труда.

Энергичные действия

Особое внимание профобъединения сегодня сосредоточено на лукойловских предприятиях электроэнергетики.

«Этот бизнес-сектор – самый молодой в компании, – пояснил, выступая на расширенном заседании Совета МОПО его председатель Георгий Кирадиев, – поэтому наша главная задача сейчас – совместно с администрацией общества целенаправленно внедрять в соответствующих структурных подразделениях корпоративные стандарты и локальные акты ОАО «ЛУКОЙЛ», направленные на создание эффективной системы работы по промышленной безопасности и охране труда».

О том, как организована и проводится работа на предприятиях данного сектора, рассказал участникам заседания главный технический инспектор МОПО Сергей Герасимов. Он отметил, что каждое предприятие бизнес-сектора развивается по своему циклу и имеет свои особенности. Однако всех их объединяет то, что их администрации и профсоюзные комитеты сосредоточены не только на повышении показателей производственной деятельности и решении производственных проблем, но и на принятии мер, обеспечивающих сохранение трудовых ресурсов, улучшение социальной составляющей. В том числе – на совершенствовании условий труда и сокращении вредных производственных рисков, воздействующих на работников в процессе производства.

По словам С. Герасимова, энергетическим предприятиям после вхождения в состав компании «ЛУКОЙЛ» пришлось пересмотреть на всех уровнях систему управления вопросами охраны труда, в том числе управление производственными рисками, учитывая более жёсткие требования компании к вопросам безопасности. В свою очередь, профсоюзным комитетам понадобилось найти своё место в этом сложном механизме

управления, чтобы организовать эффективный административно-общественный контроль.

На некоторых предприятиях это удалось сделать достаточно быстро, что сразу начало приносить результаты. Например, в ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» и в ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго», где на Астраханской ГРЭС в этом году по инициативе профсоюзов в кратчайшие сроки была реконструирована столовая для работников.

Не забывают лукойловские энергетики позаботиться и о лечении и отдыхе персонала. Например, в ООО «ЛУКОЙЛ-Энергосети» за год на эти нужды было направлено более 4 млн рублей, в ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» – более 5 млн.

И хотя не все энергопредприятия в своей работе по охране труда и обеспечению промбезопасности достигли уровня корпоративных нормативов,



председатели профсоюзных комитетов в целом констатируют в этом вопросе положительную динамику. Например, председатель объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Энергосети» Валентина Матвейчук отметила, что за тот период, который их общество находится в составе компании, администрации предприятия совместно с профсоюзной организацией постепенно удалось существенно улучшить условия труда работников. Например, в Пермском регионе в начале деятельности профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Энергосети» некоторые вагоны-дома требовали капитального ремонта, часть из них не была оборудована канализацией и водоснабжением. Однако по настоянию МОПО был прове-



дён анализ состояния бытовых помещений и составлена инвестпрограмма по обеспечению достойных условий труда. В её рамках часть помещений уже отремонтирована, другая будет заменена на новые вагоны-дома, которые уже приобретены.

Подвёл итог обсуждению «энергетического» вопроса на заседании Совета МОПО вице-президент компании Анатолий Барков. Он констатировал, что положительные тенденции отмечаются почти на всех предприятиях в бизнес-секторе «Электроэнергетика», и заверил, что пристальное внимание будет уделяться этому сектору и далее.

В качестве одного из наглядных примеров реализации Политики компании «ЛУКОЙЛ» в области охраны труда и промышленной безопасности А. Барков назвал строительство и пуск в эксплуатацию ПГУ-110 на площадке Астраханской ГРЭС в ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго». Её ввод не только обеспечил рациональное использование природных ресурсов, снижение удельных расходов топлива и промышленных выбросов, но и позволил в значительной степени улучшить показатели промышленной безопасности и условия труда работников. Достигнуть этого, по словам вице-президента, удалось за счёт того, что современные технологии проектирования и строительства учитывают все предъявляемые к этой сфере требования, в том числе – гигиенические критерии.

Что ж, модернизация производства – действительно один из самых эффективных и радикальных способов охраны труда. Чем потом улучшать его условия там, где они недостаточно хороши, лучше сразу создавать рабочие места с отличными условиями труда. ■



Отчёт президенту

Зарубежная стажировка как шаг к ответственной должности



В Москве состоялась встреча президента компании Вагита Алекперова с работниками организаций Группы «ЛУКОЙЛ», которые прошли в текущем году стажировку в «КонокоФиллипс». На встрече работникам была представлена возможность выступить перед президентом и высшим руководством компании с отчётными презентациями об экспертных наработках, сделанных ими за время стажировки, рассказать о дальнейшем практическом применении полученного опыта в компании «ЛУКОЙЛ».

Масштабный обмен персоналом для работы в различных областях деятельности был начат между компаниями «ЛУКОЙЛ» и «КонокоФиллипс» в 2005 году и позволил специалистам повысить квалификацию и получить передовой опыт управления бизнесом.

На сегодняшний день стажировку в компании «КонокоФиллипс» прошли 87 работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» (36 работников из бизнес-сегмента «Геологоразведка и добыча», 27 работников из бизнес-сегмента «Переработка и сбыт» и 24 ра-

ботника, занимающихся прочими видами деятельности). В результате более 80% сотрудников, прошедших стажировку, заняли ответственные, более высокие управленческие позиции. И это вполне закономерно, поскольку прошедшие стажировку специалисты всегда рассматриваются как кадровый резерв на ключевые позиции.

Эта группа, шестая по счёту, была сформирована из числа «производственников»: специалистов в области геологоразведки и добычи, а также нефтепереработки и сбыта нефтепродуктов.

Работники стажировались по индивидуальным планам, утверждённым высшим руководством соответствующих структурных подразделений. Ряду менеджеров задачи для изучения были определены лично президентом компании.

По итогам встречи В. Алекперов дал высокую оценку работе, проделанной стажёрами. Он также отметил, что знания, полученные сотрудниками, должны быть эффективно использованы для достижения бизнес-целей компании в рамках проекта управления знаниями. ■



OILRU.COM – БИЗНЕС И ОБЩЕСТВО В РЕЖИМЕ РЕАЛЬНОГО ВРЕМЕНИ



Счастливым билет мастера Ишкинина

Марина РАЙЛЯН,

Восьмой цех добычи нефти и газа ТПП «Лангепаснефтегаз» – один из самых дальних у предприятия. От города добираться до его месторождений – без малого 60 километров. Но людям, которые трудятся в ЦДНГ–8, роднее и ближе этого цеха нет. Для них это не просто рабочее место, это их мир, где проходит значительная часть жизни. Здесь трудится и молодой мастер Рауль Ишкинин, который считает, что, попав сюда, он вытащил счастливый билет.

Серьёзный, как взрослый

Родом Рауль Ишкинин из города Куса Челябинской области. Правда, где жили, в каком доме, на какой улице, он совсем не помнит. Ему было всего два года, когда они с мамой, Анфисой Кавотевной, переехали в Казахстан. Там, в городе Джетыгара, он и провёл свои детские годы.

«Рауль у вас такой серьёзный, как взрослый», – говорили Анфисе Кавотевне знакомые. Мальчик действительно отличался от своих сверстников рассудительностью, ответственностью. Он не был заводилой в дворовых играх, не ввязывался в драки. Всё это было не в его характере. В девять лет Рауль стал старшим братом. Младшенький Женя появился на свет слабым, больным. Ему требовались постоянный уход и внимание. И Рауль здесь был матери главным помощником. Не секрет, что у подростков всегда масса дел и уговорить их нянчиться с младшими сёстрами, братьями не так-то просто. А Рауль делал это с удовольствием. Он часами играл с малышом, читал ему книги, рассказывал разные истории. Мама с отчимом без боязни оставляли младшего сына под присмотром старшего, зная, что мальчишка в надёжных руках.

Школьные годы запомнились Раулю уроками увлекавшей его математики, любимой физкультурой и футбольной секцией. А ещё – осенним сбором урожая. Этот период он, как и все его одноклассники, любил и ждал. Воспринималась работа в колхозе как продолжение каникул. Мало того что на уроки ходить не надо, так за собранный урожай ещё и деньги платили. Не бог весть какую сумму: за каждое собранное ведро картошки – 20 копеек. За сезон рублей 20–30 набегало!

Деревенская закалка

А вот в Башкирии, куда они семьёй переехали в 1995 году, за сбор урожая деньги платили школе, зато детей в школьной столовой кормили бесплатно. Жили в деревне Кулбаково, на родине матери. Обзавелись своим домом, огородом, скотиной. Непросто было городскому 15-летнему парню адаптироваться к деревенской жизни. Но со временем привык. Научился косить, колоть дрова, вскапывать огород, полоть грядки. В этом новом жизненном укладе он находил и свои плюсы. Деревня – свой маленький мирок, где все друг друга знают в лицо, где люди равнодушны к судьбе соседей, родичей и просто односельчан. Здесь знают, у кого какие проблемы, помогают, чем могут, и даже корову всем миром ищут, если она потерялась. И природа в Башкирии красивая. Растительность буйная, леса, хрустальные речки и глубокие озёра резко отличались от казахских степей. Так что по своей беззаботной городской жизни Рауль скучал недолго.

После 10 класса надо было решать, кем быть в дальнейшей жизни. Шаг ответственный.

Определиться было непросто. Не только ему, а всем выпускникам второй половины девяностых годов прошлого века. Время страна переживала сложное, кризисное, зарплату на заводах, фабриках, в учреждениях не платили по полгода. Казалось, и смысла нет грызть гранит науки, раз потом всё равно – ни работы, ни зарплат. А с другой стороны, куда без образования денешься? Всю жизнь работать в колхозе он не собирался, поступил на вечернее отделение Кусинского машиностроительного техникума. Правда, отучиться успел лишь три месяца. В ноябре, когда ему исполнилось 18 лет, пришла повестка в армию. Служить Рауль хотел. «Ещё в детстве заметил: к парням, которые отслужили, окружающие относились уважительно. Мол, если прошёл этот сложный этап жизни – значит, надёжный человек, значит, мужик.



Это крепко сидело у меня в голове, так что службу в армии я считал само собой разумеющимся», – рассказывает он.

Настоящий десантник

Армия его не разочаровала. Ту самую школу мужества, о которой немало был наслышан, прошёл по полной программе. Определили его в Воздушно-десантные войска. И это было приятно, ведь в десант кого попали не берут. Но и подготовку там проходят соответствующую. *«В ВДВ готовят солдат действительно высокого класса. Прыжки с парашютом, полевые выходы, дневные и ночные тактические занятия, стрельбы, строевая подготовка – вот неполный перечень того, что мы должны были знать и уметь. Через полгода такой муштры мои сослуживцы заметно окрепли и стали настоящими десантниками», – вспоминает Рауль.*

За полгода до увольнения в запас ему в качестве поощрения дали отпуск на три недели. Дома состоялось совещание. Мама сообщила, что знакомые из их деревни переехали в сибирский городок Лангепас, рассказывают, что работа там есть и зарплату платят без задержек. *«Может, и мы туда поедим?» – спросила она совета у старшего сына. Вместе решили: надо попытать счастья. Так что из Омска, где дислоцировалась его часть, Рауль взял билет сразу до Лангепаса.*

Новая жизнь с Нового года

Когда Рауль вышел из поезда, Лангепас встречал 2001 год. Казалось, весь город был залит разноцветными огнями. Особенно красив был ледовый городок. После боя курантов они все вместе пошли посмотреть представление на центральной площади. А там, у нарядной ёлки, незнакомые люди улыбались им, как родным, приветствовали, поздравляли с Новым годом, пели, веселились от всей души. И эта атмосфера праздника в маленьком красивом городе, эта душевность его жителей произвели на Рауля самое благоприятное впечатление. Появилась уверенность, что всё в этом городе у них сложится хорошо. Так и вышло.

Сняли квартиру, мама устроилась на работу в строительный трест, где нужны были маляры-штукатуры. Рауль приступил к учёбе в нефтяном техникуме, куда перевёлся из Кусы на отделение «Техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования». Брат учился в реабилитационном центре для детей с ограниченными возможностями здоровья. Со временем им выделили жильё.



Не в собственность, а по коммерческому найму, но всё же это стало хорошей подмогой их семье, которая только начала становиться на ноги.

Учёба давалась Раулю без труда, особенно черчение. Но больше теории нравилась практика, где можно всё попробовать в деле, посмотреть, как механизмы работают, потрогать их руками. Помимо учёбы парень занимался спортом – тяжёлой атлетикой, посещал тренажёрный зал в детско-юношеской спортивной школе. Занимался, говорит, не для высоких достижений, а для себя, чтобы мышцы тонус не теряли.

Истинное счастье

А вот с трудоустройством после техникума неожиданно возникли сложности – пришлось даже постоять на бирже труда. Когда ТПП «Лангепаснефтегаз» объявило о появлении вакансий, то его пригласили на собеседование к 11 часам. Как человек дисциплинированный, пунктуальный, Рауль пришёл к назначенному часу. А молодые люди, которым также назначили на это же время, прибыли несколько раньше и, само собой, прошли отбор до него. В итоге все ближние цеха достались им. Остался ЦДНГ-8. *«Я сначала расстроился, уж больно далеко. А со временем понял, насколько мне повезло. Такого хорошего, дружного коллектива, как у нас, просто не найти», – говорит сегодня Рауль.*

Четыре с половиной года он работал оператором по добыче нефти и газа. Параллельно обучался на заочном отделе-

нии в Тюменском нефтегазовом университете на факультете «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений». Дипломную работу писал с «живого материала», так что защищать её было легко. А потом, уже дипломированному специалисту, предложили должность мастера.

Почти три года Ишкинин трудится в этом качестве. Под его началом – 18 человек: 15 операторов, два слесаря и сварщик. Каждое утро на планёрке он определяет своим ребятам задание на день. Но это не значит, что весь оставшийся день у Рауля Рамиловича свободен. Он – всюду, где нужна его помощь или совет. Выезжает на месторождения, проверяет, как идёт работа. Не потому, что не доверяет. Просто за конечный результат отвечать ему. Вот и добивается качества в сто процентов.

Рауль Рамилович уже и отец. С работы его всегда с нетерпением ждут два самых близких и любимых человека – жена Юлия и маленький сын Артём. У Ишкинина много семейных увлечений. Они бы с удовольствием путешествовали, изучали свою страну и заморские земли, но пока не до этого. Вся их жизнь сконцентрирована вокруг главного человечка, которому надо гулять, спать и есть по расписанию. Эти хлопоты несколько не утомляют мастера Ишкинина, а, напротив, приносят истинное счастье.

г. Лангепас ■

Артистизм во всяком деле

Надежда УСТИНОВА,

Некоторые люди думают, что рабочие профессии «приземляют» человека, делают его прагматиком, сужают интересы... Неправда! Газоэлектросварщик цеха добычи нефти и газа № 2 ТПП «Урайнефтегаз» Алексей Качемазов готов поспорить, что способность ощущать души прекрасные порывы есть у каждого человека, будь то профессиональный художник, машинист или сварщик.

Коренной ураец

Алексей Качемазов – коренной ураец. Родители приехали в город первой шаимской нефти в разное время и по разным причинам. Отец, Владимир Александрович, ещё в начале 1960-х начинал здесь газоэлектросварщиком, потом стал бригадиром, в дальнейшем – мастером комплексной бригады строительного управления. Мама, Наталья Арсеньевна, будучи дочерью военного летчика, по стране, а точнее по военным гарнизонам, поколесила немало. После окончания лесотехнической техникума по направлению приехала в Урай, как говорится, встретила тут свою половинку и осталась здесь жить. В их семье родилось двое сыновей. Алексей был вторым.

Детство и отрочество Алексея до определённого времени протекали «как у всех»: сначала детский сад, потом школа, в которую он пошёл с удовольствием. Когда в городе открылся новый Дворец спорта с бассейном, Алексей сразу же записался в секцию по плаванию. Плаванием занимался до восьмого класса. А в девятом у Алексея появилось новое увлечение.

Румба, танго и фокстрот

Всё началось с приезда в Урай супругов Лосихиных, которые организовали в городе первый конкурс бальных спортивных танцев. Чтобы поддержать инициативу вновь прибывших, Городской отдел народного образования рекомендовал школам выбрать для участия в танцеваль-



ных соревнованиях несколько подходящих пар юношей и девушек. Алексей благодаря красивой осанке и высокому росту попал в число делегированных.

«Такого рода танцами никто из нас, конечно, раньше не занимался, поэтому, чтобы прилично выступить на конкурсе, мы тренировались практически каждый день. С плаванием пришлось расстаться, но, честно говоря, я не жалел об этом», – вспоминает Алексей.

Первоначально планировалось выступить в состязаниях, представляя на них родную школу, и – на этом всё! Но Алексей незаметно для себя втянулся в танцевальный ритм жизни, продолжил заниматься танцами и после конкурса. Со временем Лосихины основали танцевальный ансамбль, состоящий из школьников, с которым гастролировали по региону. Одним из его участников был Алексей.

По стопам отца

В 1990 году Алексей сдал в школе выпускные экзамены, нужно было определиться с работой, и он подал документы на трудоустройство в комплексную бригаду строительного управления, где трудился отец. К слову сказать, парень к этому времени благодаря занятиям в пришкольном учебно-производственном комбинате имел уже профессию автослесаря и даже водительское удостоверение на управление транспортом категории «С». До призыва в армию оставалось полтора

года, и он решил провести это время с наибольшей пользой, то есть постараться работать как следует. В задачу бригады входили как строительные, так и отделочные работы. Производственные объекты были разные – и нефтепромысловые, и социальные, и жилой фонд. По примеру отца Алексей решил стать газоэлектросварщиком. Для этого без отрыва от производства отучился на курсах, что дало основание состоять в бригаде на правах основного, а не вспомогательного работника. Заработок, естественно, тоже стал больше.

Осенью 1991 года Качемазова призвали в армию. Первый год служил в Западной группе войск в Германии. Здесь пригодились навыки вождения: Алексею доверили управлять спецтехникой в батальоне радиоэлектронной борьбы. Через год часть их батальона перебросили под Владикавказ на укрепление российской границы, которая пролегла в зоне конфликта между Северной Осетией и Ингушетией. Осенью 1993 года Качемазов, отслужив положенный срок, вернулся в Урай.

«Я знал, что вернусь в свою бригаду и продолжу работать газоэлектросварщиком. Эта профессия мне нравилась, и в первую очередь, наверное, потому, что была созидательно-творческой. Ведь красивый, аккуратный и надёжный шов – своего рода творчество, а соединяя с помощью сварки разрозненные части, получаешь целое и масштабное, например, здания, технические сложные объекты, трубопроводы...» – говорит Алексей Владимирович.

Через два года Качемазов, глядя на друзей и одноклассников, учащихся в институте, тоже решил стать студентом. При встречах они рассказывали, как учатся. Их жизнь казалась ему более насыщенной и интересной, полной событий.

Алексей поступил в Уральскую горно-геологическую академию по специальности «Горная механика», но через два года безболезненно расстался с учебным заведением: «Понял, что это – не моё, и лучше профессии газоэлектросварщика – по крайней мере, для меня – не существует», – поясняет он.

Стаж... в километрах

В 2004 году Алексей Качемазов перешёл в цех антикоррозийных покрытий и

капитального ремонта трубопроводов и сооружений ТПП «Урайнефтегаз». Специфика работы, впрочем, не изменилась. Так же, как и раньше, занимался монтажом труб, ремонтом резервуаров, обустройством нефтепромысловых объектов.

Не секрет, что во всех этих операциях газосварщик – можно сказать, главное действующее лицо. При участии А. Качемазова на предприятии построены десятки объектов нефтедобычи, в том числе дожимные насосные и блочные кустовые станции, высотные резервуары и многое другое. И всё же основным направлением своей деятельности Алексей Владимирович называет строительство трубопроводов. Если подсчитать, сколько километров труб сварено его руками, получается солидное число.

«Какое именно? – однажды задал себе вопрос Качемазов и стал прикидывать. – Если в день сваривать хотя бы 100 метров трубы, то за год (а это как минимум 100 рабочих дней, потому что где-то – вахта и переработки, а где-то – выходные) получается 10000 метров, то есть 10 километров. Шесть лет на Тетеревке плюс другие месторождения... Как мини-

мум сварил 100 километров трубы, а может, и больше».

С февраля 2009 года Алексей Качемазов трудится в цехе добычи нефти и газа № 2. Высококласному газосварщику дали перевод из ЦАПКРТС, как только на новом месте появилась вакансия. Сам же Алексей Владимирович давно хотел работать в старейшем цехе «Урайнефтегаза».

Только в феврале пришёл в ЦДНГ-2, а уже в июне принял участие в конкурсе профессионального мастерства. Среди газосварщиков территориально-производственно предприятия показал лучший результат. Защищая честь «Урайнефтегаза» на западносибирском этапе конкурса, занял второе место, а на «общелукойловском», который в 2009-м проходил в Волгограде, третье. В этом году Алексей Владимирович даже улучшил свой результат.

«Лови момент!»

В 2007 году Алексей Качемазов женился. Сейчас его супруга Татьяна находится в отпуске по уходу за ребёнком. Сыну Матвею в ноябре исполнится три года. Малыш пока не понимает, что его

отец не только один из лучших специалистов предприятия, но и... артист.

Дело в том, что с недавних пор у Алексея появилось ещё одно увлечение.

«Всё получилось как-то случайно, как много лет назад со спортивными балетными танцами, – говорит он. – За два месяца до фестиваля «Театральная весна-2011» урайская труппа осталась без главного героя. Режиссёр Ольга Коршунова, моя дальняя родственница, попросила выступить. Я согласился, выучил роль, стал репетировать. Думал, выступлю в конкурсной программе и – до свиданья! Но случилось так, что наш спектакль «Три сестры» по пьесе Чехова получил Гран-при фестиваля, а это подразумевает гострольную деятельность. Поэтому прощание с театром пришлось отложить».

Тем не менее, своим хобби Алексей считает не театр, а фотографию. В фотоклубе занимается со дня его открытия – уже несколько лет. Любимый жанр – пейзаж. Уголки природы, как известно, всегда разные – в том числе в зависимости от настроения и состояния души. Поэтому как фотограф Качемазов следует принципу: «Лови момент, вдруг он не повторится!»

г. Урай ■

«Странный стук зовёт в дорогу...»

Елена АЛЕКСЕЕВА,

Самым значимым своим достижением работник ТПП «Кога-лымнефтегаз» ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Дмитрий Скриций считает звание лучшего молодого специалиста года среди организаций Группы «ЛУКОЙЛ» по профессии «инженер-технолог», полученное им в 2011 году. Для Дмитрия, как он сам говорит, это показатель того, что он в жизни идёт в нужном направлении.

Военная музыка

Дмитрий – из семьи военного. Отсюда его самодисциплина, чувство ответ-

ственности, целеустремлённость. Отец, Владимир Иосифович, – офицер-подводник. Скрицийские часто переезжали с места на место с переводом главы семьи по службе. До того, как Диме исполнилось 13 лет, он успел сменить два места жительства в Мурманской области.

Мама Марина Александровна по образованию – медик. Но именно благодаря ей в жизни Димы появилась музыка. Он, как и она в своё время, окончил музыкальную школу по классу аккордеона. По словам самого Димы, занятие музыкой приучило его творчески подходить к любому делу, быть терпеливым, усидчивым.



И всё же решающим было влияние отца, чему способствовали занятия спортом и военное воспитание: параллельно с музыкальной школой Дмитрий обучался в военно-спортивном клубе – носил кадетскую форму, занимался единоборствами, изучал военное дело.

К моменту окончания общеобразовательной школы случился новый переезд, и Дмитрий сдавал выпускные экзамены уже в Москве. Там же в 2003 году поступил в РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина, став студентом бюджетного отделения факультета инженерной механики по специальности «Машины и оборудование нефтяной и газовой промышленности». Выбор был сознательный, военная карьера не прельстила парня.

Учёба в знаменитом вузе окончательно сформировала мировоззрение Дмитрия. Скрицкий активно проявил себя в жизни института, выступал за сборную по лёгкой атлетике, состоял членом студенческого научного общества, участвовал во всех конференциях и конкурсах, на которых неоднократно занимал призовые места.

Не отпустила и музыка – Дмитрия пригласили гитаристом в институтскую рок-группу. Вот где пригодилось музыкальное образование!

Учёба шла своим чередом, и в 2009 году Скрицкий успешно защитил магистерскую диссертацию на тему «Проектирование компрессора героторного типа». Впереди открывалось блестящее столичное будущее, но... Дмитрий выбрал другую судьбу.

Однажды в институтском холле он прочитал объявление о наборе молодых нефтяников для работы в Когалыме и Лангепасе. Внутри него что-то щёлкнуло: чтобы стать настоящим специалистом, нужно постигать дело на практике, с азов.

Его резюме одобрили – и молодой специалист поехал работать в Западную Сибирь простым рабочим. На тот момент осёдлая московская жизнь нашего героя насчитывала 10 лет.

«До сих пор помню тот свой приезд, – вспоминает Дмитрий. – Поезд прибыл в три часа ночи, я вышел из вагона, увидел посёлок возле железнодорожного вокзала и решил: вот он, Когалым!» – улыбается он. – *Потом оказалось, до города нужно было ещё ехать! Но на сегодняшний день я всем доволен – здесь чудесная природа, у меня – любимая работа, возможность заниматься спортом, изучать*



географию края. Появилась даже новая страсть – рыбалка».

Выбор сделан правильно

После приезда в Когалым Дмитрия определили на Тевлинско-Русскинское месторождение слесарем-ремонтником в цех добычи № 7. Там он в первый раз увидел настоящий куст скважин, сварочные работы. В новинку было всё – работа, люди, природа. Парень, что называется, горел на работе. Его заметили, и уже через полгода он стал инженером-технологом цеха добычи № 4 Тевлинско-Русскинского месторождения.

«Мне повезло с наставниками, – рассказывает Скрицкий, – они научили меня работать как надо, помогли развить профессиональные навыки. Под их руководством ко мне пришла уверенность – справлюсь с любой работой».

Через год произошла горизонтальная ротация кадров – и Скрицкого перевели в цех № 8 того же месторождения, где он работает и сегодня, исполняя обязанности ведущего технолога.

Его научная работа (в соавторстве с Тагиром Ханнановым) «Водогазовое воздействие как метод увеличения нефтеотдачи пласта ЮВ-1 Восточно-Придольного месторождения» получила первое место в конкурсе ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» на лучшую научно-техническую разработку 2010 года. На кон-

курсе «Золотое будущее Югры» Дмитрий взял третье место в номинации «Молодой учёный». Совсем недавно он победил на конкурса профмастерства «Лучший по профессии» среди технологов Тевлинско-Русскинского месторождения.

Что тут сказать? Каждый из нас сам выбирает свой жизненный путь. И если он богатый и многообещающий ещё в начале – значит, выбор сделан правильно. Скрицкий – как раз такой случай.

«Считаю ли я себя москвичом? – с улыбкой задумывается Дмитрий. – Пожалуй, да. Москва дала мне отличный жизненный старт. Для меня этот город родной с его сонмом людей и множеством возможностей для самореализации. Но недавно я уехал в отпуск и поймал себя на мысли, что Когалым тоже стал для меня родным. Я скучаю по нему. Здесь мои друзья, любимая работа. Здесь моя жизнь».

К сказанному остаётся добавить, что Дмитрий исполнен желания продолжить свой рост – как в карьере, так и в жизни. Можно не сомневаться, что он будет расти по служебной лестнице, наращивая навыки специалиста и опыт профессионала. Его духовные и человеческие качества – в этом ему подспорье и опора.

г. Когалым ■



За ними – будущее

В Когалыме прошёл форум молодых работников Группы «ЛУКОЙЛ»

Елена АВТОНОМОВА

«Великий Югорский край! Огромны его просторы, значительны дела его людей. Богатствами своих земель прославился он. И хоть су-рово встретил современников, вдоль и поперёк исходивших его в по-исках “чёрного золота”, но всё же позволил обжиться здесь, взрастить детей, поделившись несметными сокровищами, сокрытыми в глубо-ких недрах земли», – эти слова, сопровождавшие танец девушек в традиционных хантыйских костюмах, разносились из зала Когалым-ского культурно–досугового комплекса «Янтарь», где проходил II–й Форум молодых работников Группы «ЛУКОЙЛ», на тысячи километ-ров. По всей стране и за её пределы. От берегов Оби до Волги–ма-тушки и Золотых песков солнечной Болгарии. Всюду, где трудятся се-годня специалисты нефтяной компании «ЛУКОЙЛ».

Благодаря телемосту, который соеди-нил Когалым с шестью регионами, в пря-мом эфире со своими коллегами могли общаться молодые лukoйлoвцы из бол-гарского Бургаса, Волгограда, Москвы, Нижнего Новгорода, Перми и Усинска. Мероприятие транслировалось в сети Интернет, что позволило значительно расширить аудиторию зрителей и при-влечь внимание к развитию и реализа-ции молодёжных инициатив.

В Когалыме встретились молодые спе-циалисты из Москвы, Санкт-Петербурга, Перми, Волгограда, Калининграда, Уфы, Астрахани, Нижнего Новгорода, Респуб-

лики Коми, Нарьян-Мара, Саратова, Ростова, Краснодар, а также стран Восточной Европы – Украины, Белоруссии, Сербии, Румынии, Болгарии.

В работе молодёжного форума, который был посвящён 20-летию компании «ЛУКОЙЛ», приняли участие не только те, кто только начинает свой путь в нефтяной промышленности, но и ветераны отрасли, на долю которых выпало быть первопроходцами. Среди них – человек, ставший легендой нефтегазовой промышленности, – Валерий Грайфер. Валерий Исаакович участвовал в разработке месторождений в Татарии, а в 80-е годы руководил «Главтюменнефтегазом», который проводил большой объём работ по освоению Тюменского Севера. Валерий Грайфер по сей день в строю нефтяников – сегодня он является председателем совета директоров «ЛУКОЙЛа». В числе его соратников – президент Благотворительного фонда поддержки ветеранов-нефтяников «ЛУКОЙЛа» Альберт Галустов и конечно же сам президент компании Вагит Алекперов, под руководством которого шло освоение месторождений в Когалымском регионе.

Поздравив участников форума с 20-летним юбилеем компании, Вагит Алек-

перов отметил высокий интеллектуальный потенциал молодых «лукойловцев»:

«Ежегодно более пятисот молодых специалистов вливаются в коллективы предприятий “ЛУКОЙЛа”. Вы, вступающие в активную стадию карьерного роста, ответственны перед ветеранами, которые осваивали месторождения. Сегодня “ЛУКОЙЛ” активно реализует большое количество проектов. Компания работает в Ираке и Западной Африке, на Каспии и в Восточной Европе. Занимается модернизацией перерабатывающих заводов, вводом в эксплуатацию новых электростанций, построенных по современным технологиям парового цикла. Все эти проекты связаны с развитием творческого потенциала, который есть у нас в коллективах, у вас, молодых работников компании. За вами – будущее нефтедобычи.»

Пристальное внимание руководителей «ЛУКОЙЛа» к инициативам молодых работников вполне закономерно – недавним выпускникам нефтяных вузов и техникумов предстоит в дальнейшем вершить историю российской нефтяной отрасли. В компании активно реализуется молодёжная политика, которая предусматривает создание оптимальных условий для профессионального роста

молодых работников, реализации их интеллектуального потенциала. На каждом предприятии работают советы молодых специалистов. В тесном контакте с профсоюзными организациями они помогают новичкам адаптироваться в трудовых коллективах, организуют культурные и спортивные корпоративные мероприятия, конкурсы на лучшую научно-техническую разработку.

Почётным гостем форума молодых лукойловцев была губернатор Югры Наталья Комарова, которая в своём приветственном слове участникам мероприятия отметила: *«Здесь, в Западной Сибири, закладывались основы промышленного и финансового могущества “ЛУКОЙЛа” – корпорации, занимающей одно из ведущих мест в мире. На планете много нефтяных компаний, но лучшей станет та, которая сумеет создать “команду мечты” – именно этим занят Вагит Юсуфович. Сегодня – одно из таких итоговых мероприятий, когда результаты этого кропотливого “тренерского” труда стали всем очевидны. Поверьте, нам, взрослым людям, крайне приятно быть свидетелями и участниками зарождения и становления профессионалов, специалистов своего дела – нашей надежды.»*



Участники телемоста стали свидетелями важного события. В этот день, 6 сентября, была добыта полуторамиллиардная тонна «лукойловской» нефти – результат общего труда нефтяников всех регионов, где работает компания. Их автографы на юбилейной каске стали символическим проявлением единства. Первыми свои подписи на ней оставили в июне этого года нефтяники Урая – именно здесь 21 июня 1960 года был получен первый фонтан западносибирской нефти. После Урая каска побывала в Коми, Астрахани, Перми, Казахстане и других регионах, где ведёт свою деятельность «ЛУКОЙЛ». Последним на ней оставил свой автограф начальник ЦППН Друженской группы месторождений ТПП «Когалымнефтегаз», зафиксировав добычу полуторамиллиардной тонны нефти. Начальник смены этого цеха доставил каску в комплекс «Янтарь» и вручил ее вице-президенту ОАО «ЛУКОЙЛ», генеральному директору общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Азату Шамсуарову, который передал её Вагиту Алекперову, сказав: *«Мне выпала ответственная миссия – передать эту каску президенту компании, который на протяжении двадцати лет вёл нас к этой юбилейной тонне нефти».*

Азат Ангамович пожелал участникам форума и всем молодым работникам «ЛУКОЙЛа» удачи и профессионального роста. *«Желаю вам, – сказал он, – чтобы вы все вместе стали командой единомышленников, где бы ни проживали – в Когалыме, Нижнем Новгороде, Волгограде или далёком Багдаде. Чтобы вы получали удовольствие от своей работы и чтобы те люди, которые окружают вас, от совместного с вами труда были счастливы».*

Во время двухчасового телемоста молодые лукойловцы представили свои достижения и смогли задать руководителям компании интересующие их вопросы. Нефтяники из Коми предложили проводить общелукойловские соревнования аварийно-спасательных дружин, а пермяки – конкурс «Мисс и мистер «ЛУКОЙЛ»». Молодые специалисты Юга России представили первую в компании молодёжную бригаду, которая работает на установке замедленного коксования, и приняли во время телемоста в ряды регионального Совета двадцатую организацию – СМС предприятия «Саратовнефтеоргсинтез»...

На огромных мониторах, установленных в «Янтаре», одна команда лукойлов-



цев сменяла другую, люди были разными, но неизменным оставалось одно – энергия, оптимизм, задор, которыми наполнены сердца этих молодых людей. Активная жизненная позиция, профессионализм и глубокие знания – вот качества, отличающие кадры, с которыми сегодня работают в «ЛУКОЙЛе». В компанию приходит по-настоящему золотая молодёжь – отличники вузов, которые с удовольствием участвовали в научной деятельности в стенах институтов и университетов и сегодня продолжают мыслить нестандартно, реализуя свои идеи в производственной деятельности.

Во время форума лучшим из лучших Вагит Алекперов вручил награды. Свидетельства победителя VI-го Конкурса «ЛУКОЙЛа» на присвоение звания «Лучший молодой специалист года» получили Дмитрий Кузьмичёв (ТПП «Лангепаснефтегаз» ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»), Максим Носов («ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»), Никита Курушкин («ЛУКОЙЛ-Волгоградпереработка»), Алексей Легковский («Ставролен»), Андрей Питушкан («ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»), Светлана Богатюк («ЛУКОЙЛ – Одесский нефтеперерабатывающий завод»), Эмма Ахунова («ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ»), Владимир Матвеев (бухгалтерия ОАО «ЛУКОЙЛ»), Зоя Дронова («ЛИТАСКО»), Дмитрий Благодаров («ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго»).

В рамках форума прошёл X-й Конкурс «ЛУКОЙЛа» на лучшую научно-техническую разработку. На нём были представлены 30 лучших проектов в трёх номинациях: «Разведка, разработка, добыча», «Переработка и сбыт» и «Общекорпоративная». Начальник управления научно-технических работ ОАО «ЛУКОЙЛ» Радик Ильясов, который возглавил работу комиссии в секции «Разведка, разработка, добыча», после презентации проектов высказал свою точку зрения: *«Такие конкурсы – это составная часть подготовки специалистов. Это как в школе: приходят первоклашки, один – слабее, другой – сильнее. И для учителя важно, чтобы все они развивались, становились личностями. Вот и для нас важно, чтобы молодые специалисты были активными, чтобы развивались творчески и профессионально. Отрадно, что в последнее время авторы проектов отходят от метрических показателей тонн и баррелей и берут направленность на финансовый результат. Это говорит об объективности мышления докладчиков и чёткости понимания существующей ситуации».*

По итогам конкурса лучшими были признаны 11 проектов. Их авторы – Алина Маганова и Людмила Мульякаева («ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»), Дмитрий Благодаров («ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго»),



Алексей Николаев («ЛУКОЙЛ»), Дмитрий Шпак («ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ»), Андрей Беликов («ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго»), Алексей Рябов («ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка»), Максим Носов («ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»), Константин Пчела и Евгений Тараскин («ЛУКОЙЛ-Инжиниринг»), Виталий Тресков («ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»). Все работы, представ-

ленные на конференции, размещены на корпоративном интернет-портале «ЛУКОЙЛа».

Форум в Когалыме стал поводом для проведения расширенного заседания Совета молодых специалистов Группы «ЛУКОЙЛ». В его работе принимали участие председатель Совета молодых специалистов Группы «ЛУКОЙЛ» Сергей

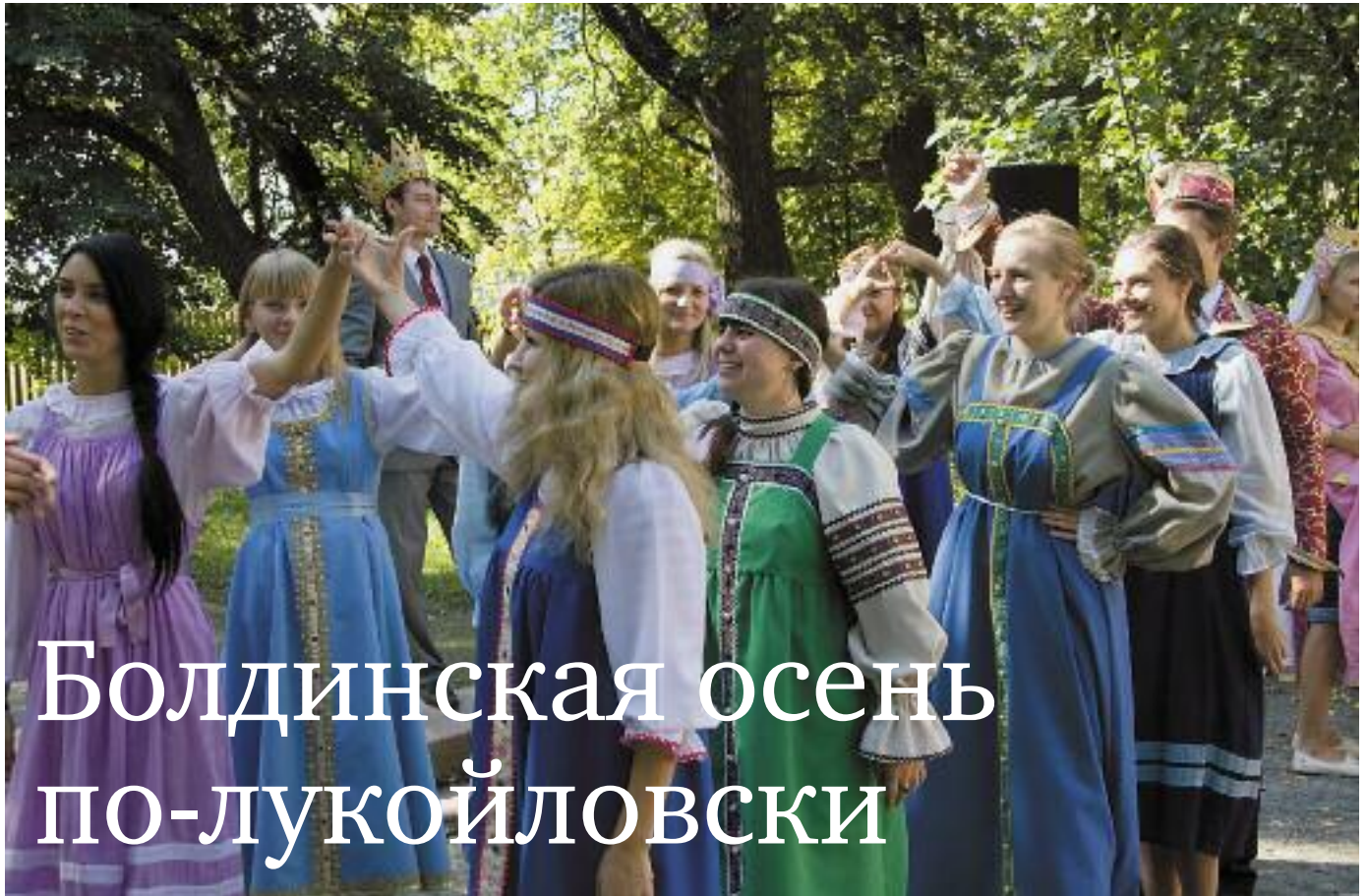
Пунтус, представители советов из Московского, Западносибирского, Южного, Нижегородского, Северо-Западного, Уральского регионов, Тимано-Печоры и Восточной Европы. Делегаты обсудили актуальные вопросы молодёжной политики и внесли предложения по совершенствованию работы с молодёжью.

В рамках форума прошли встречи с передовиками нефтедобычи, «круглые столы», спортивные соревнования. Молодые специалисты приняли участие в благоустройстве территории 16-этажного 118-квартирного дома по проспекту Шмидта, который построен в рамках Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве между ОАО «ЛУКОЙЛ» и правительством Югры. Вручая молодым новосёлам ключи от квартир, президент компании Вагит Алекперов пожелал им: «Счастливых дней в этом доме, любви, благополучия и много-много детей!». Участники форума посадили возле новостройки саженцы деревьев.

И, конечно, не обошлось без экскурсий. Молодые нефтяники побывали на предприятии «ЛУКОЙЛ-ЭПУ Сервис», которое сегодня обеспечивает бесперебойную работу пятой части всех нефтяных скважин страны, на заводе пластиковых труб, чья продукция успешно конкурирует с зарубежной, и на кустовой площадке № 19 Южно-Ягунского месторождения. Далеко не всем из делегации доводилось бывать на кустовых площадках, поэтому интерес, проявленный к «качалкам», был неподдельным.

Два дня в Когалыме стали действительно событием для участников форума. Ребята увезли в свои города массу впечатлений и добрые воспоминания о радушном приёме в суровом северном краю, который стал теплее от улыбок молодых лукойловцев. Один из них, Алексей Бородин, юристконсульт департамента правового обеспечения ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», сказал, прощаясь с Западной Сибирью: «*Большое счастье, что я стал участником этого мероприятия. Прежде всего, это обмен опытом работы, который даёт стимул работать ещё лучше.*»

С ним солидарна Зоя Дронова, юристконсульт «ЛИТАСКО». «*Мы обменялись с ребятами контактами, – рассказала она, – чтобы дальше работать вместе. Иногда мы встречаемся по работе в переписке, теперь друг друга лично увидели. Надеюсь, теперь будем больше общаться и находить совместные пути решения вопросов.*» ■



Болдинская осень по-лукойловски

Нижегородские лукойловцы посвятили 20-летию компании Пушкинский фестиваль

*Вера СВЕТЛОВА,
журналист*

Идея провести фестиваль «Молодая болдинская осень» родилась у советов молодых специалистов двух организаций – «ЛУКОЙЛ–Нижегороднефтеоргсинтез» и «ЛУКОЙЛ–Волга–нефтепродукт». Необычное дело с энтузиазмом поддержала вся молодёжь региона – активисты обществ «ЛУКОЙЛ–ЭНЕРГОСЕТИ», «ЛУКОЙЛ–ИНФОРМ» и «ЛУКОЙЛ–Нижегородниинепроект». Еще бы! Не каждый день представляется случай совершить путешествие во времени и почувствовать себя Евгением Онегиным, столбовой дворянкой или барышней–крестьянкой – кому какой из типажей ближе.

Это только на первый взгляд кажется, что в наш век космических коммуникаций связь между «солнцем русской поэзии» и современной молодёжью, читающей книги всё больше электронные, – весьма призрачная. Решив устроить грандиозный пушкинский праздник, молодые лукойловцы с удивлением обнаружили, что классика, поднадоевшая в школе, как никогда актуальна в веке XXI–м, а истоки национальных традиций – вот они, живые и понятные. Нужно только настроить свою душу на восприятие прекрасного.

Здравствуй, племя молодое!

Родился фестиваль, что называется, из «малых форм». Молодым специалистам Нижегородчины необходимо было оригинально и ёмко, всего за пять минут, рассказать, чем живет молодёжь компании в их регионе. В рамках II Форума молодых работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ», который проходил в начале сентября в нефтяной столице «ЛУКОЙЛа» Когалыме, состоялся теломост между шестью основными регионами деятельности компании. В год своего 20-летия «ЛУКОЙЛ» подарил молодым нефтяникам Усинска, Перми, Москвы, Нижнего Новгорода, Волгограда и Бургаса (Болгария) уникальную возможность в прямом эфире поприветствовать друг друга и задать свои вопросы первым лицам компании. А поскольку форум работал в те самые, знакомые каждому школьнику, «пушкинские» дни

начала осени, идея провести прямое включение из Болдинской усадьбы оказалась весьма оригинальной и интересной.

Почему именно Болдино? Название этого села на юге Нижегородчины рождает у людей «от Волги до Енисея», и даже за рубежом, только одну ассоциацию: поэзия Пушкина в крови у каждого из нас, независимо от профессии и места жительства, так что молодым нефтяникам приобщение к собственным истокам оказалось, что называется, в тему.

И чувства добрые я лирой пробуждал...

Главными действующими лицами на празднике стали не сами молодые специалисты, а их юные коллеги – ребята-



ки из детского дома «Радуга» и будущие нефтепереработчики, студенты Кстовского нефтяного техникума. Каждый, кто приехал 6 сентября в Болдино, по замыслу организаторов, должен был прочувствовать сердцем, что традиции и культура – это не что-то абстрактное, а то, что объединяет нас и за что каждый из нас в ответе.

Кстати, «ЛУКОЙЛ» оказывает поддержку многим социальным проектам Пушкинского музея-заповедника. Пожалуй, самый известный из них – ежегодно проводящийся в Болдино международный мультимедийный фестиваль «Живое слово», на котором журналисты со всех континентов обсуждают проблему сохранения истинно русской речи в СМИ.

Теперь вот своё веское слово о проблеме сохранения культурного наследия

страны решили сказать и молодые лукойловцы.

Очей очарованье...

«Молодая болдинская осень» порадила своим участникам полное погружение в атмосферу эпохи XIX-го века. Не часто нефтепереработчики вместо касок могут примерить высокий чёрный цилиндр, сменить спецодежду на фрак и пушкинскую крылатку. А как хороши были современные девушки в шляпках и платьях в пол – словами не передать!

Программа фестиваля была рассчитана на самый разный возраст: в гостях у Пушкина не должно было быть скучно никому. Например, ребята из «Радуги», с которыми давно дружит Совет молодых специалистов общества «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», перевоплотились в героев пушкинских сказок и приняли участие в театрализованном представлении.

Студенты – народ более серьёзный. Они презентовали на «Болдинской осени» свои творческие проекты, подготовленные для другого пушкинского фестиваля, проводимого РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина в партнёрстве с компанией

«ЛУКОЙЛ». Это был первый опыт участия студентов Кстовского нефтяного техникума во Всероссийском конкурсе «С веком наравне», и дебют удался: видеоминиатюра «Пушкин. Последняя дуэль», снятая по мотивам известного фильма Натальи Бондарчук, прошла в финал Всероссийского конкурса. Неизвестно, будет ли студенческая версия признана шедевром короткометражных фильмов, но свою порцию славы авторы уже получили в Болдино.

Мы в вашу честь устроим бал!

Конечно, программа «Осени» не ограничилась участием нижегородцев в телемосте. На то он и фестиваль, чтобы всё самое интересное вышло за рамки пятиминутного прямого включения.

Гостям Болдина довелось пройтись с экскурсией по музею-заповеднику в попытке разгадать загадку болдинской осе-

ни: как всего за каких-то пару месяцев поэтический гений этих мест подарил миру более пятидесяти бессмертных произведений?!

Запоминающимся и зажигательным был фольклорный блок, который молодёжи помогли провести солисты хорового коллектива «Марьюшка». «Марьюшка» – ещё одно маленькое, но бесценное сокровище пушкинского Болдина. В этом поистине народном коллективе занимаются непрофессиональные певцы: жители села по собственной инициативе изучают обычаи и фольклор родного края и с удовольствием рассказывают о них всем, кто готов слушать сердцем.

Для желающих унести что-то на память о фестивале был организован урок художественных промыслов: ребята смогли своими руками создать оригинальную куклу-оберег или вылепить из солёного теста фигурки персонажей пушкинских произведений. Кстати, самой популярной у лукойловцев и их гостей стала золотая рыбка. Наверное, немало желаний в этот день было загадано под сенью ветлы, посаженной у крыльца барского дома ещё самим поэтом...

Само собой, не обошлось без конкурса «Читаем Пушкина». Знакомые рифмы, звучавшие в прозрачной тишине усадьбы, вслед за чтецами наверняка повторил про себя каждый:

*И пальцы просят к перу, перо – к бумаге.
Минута – и стихи свободно потекут.*

Точнее не скажешь...

Ну, а под занавес все присутствующие были приглашены на настоящий бал пушкинской эпохи. Лукойловцы узнали о тонкостях организации балов и взяли у профессионалов уроки старинных танцев. Менуэт, вальс, котильон – от одних названий закружится голова!

Словом, болдинский праздник, посвящённый 20-летию «ЛУКОЙЛа», надолго запомнится всем без исключения его участникам. Что касается организаторов фестиваля – членов регионального Совета молодых специалистов, – то в них «ЛУКОЙЛ» может быть уверен. Молодые лукойловцы не только прекрасно разбираются в своей профессии: они и Пушкина цитируют уверенно, и великосветский раут могут организовать легко. Подарок от молодёжи к юбилею родной компании получился красивым, оригинальным, а главное – от души.

Фото автора ■

Больше, чем родня

Лукойловская молодёжь восстанавливает преемственность трудовых поколений

Владислав СЕРГЕЕВ

Недавно в Волгограде состоялась III научно-практическая молодёжная конференции, в которой приняли участие молодые лукойловцы Юга России. Дискуссия была посвящена проблеме преемственности трудовых поколений и наставничеству.

Конференцию проводили сотрудники ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка». В ней приняли участие более пятидесяти человек из южных регионов страны (Краснодара, Астрахани, Ростова-на-Дону, Волгограда, Саратова и ряда других городов).

«Тема мероприятия была выбрана не случайно, – поясняет начальник отдела развития персонала ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» Елена Клинова. – Большую роль в становлении и профессиональном развитии молодых работников играет передача опыта – того багажа знаний и умений, который есть у старшего поколения. Тема вызвала оживлённую дискуссию участников встречи. Каждый мог высказать свою точку зрения в докладе, а затем обсудить её с коллегами».

Все сообщения выступающих напрямую или косвенно касались главной темы конференции. Так, инженер по организации труда ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» Мария Скотникова рассказала о преемственности поколений, которую сохраняют на Волгоградском нефтеперерабатывающем заводе.

«Смена поколений – процесс необратимый, – констатирует она. – На место одних работников приходят другие. Молодёжи свойственна тяга к новизне. Но новое – не обязательно более совершенное и прогрессивное. Важно чтить опыт старших, чтобы понимать свою историю и предвидеть будущее».

Как следует из её выступления, на Волгоградском НПЗ проводится огром-

ная работа, направленная на укрепление связей между опытными и молодыми работниками. В частности, вновь принятому или переведённому на новое место специалисту в обязательном порядке оказывают помощь, помогают осмотреться на новом месте, войти в курс дела. К молодому сотруднику обычно прикрепляется наставник (как правило, это руководитель структурного подразделения), который в течение шести месяцев заботливо опекает его, помогая адаптироваться к новым условиям. Этой же цели служит целый ряд мероприятий, ежегодно проводимых на предприятии с участием ветеранов труда. В особенно тёплой обстановке проходят традиционные встречи представителей разных поколений, на которых молодые специалисты рассказывают о своей работе ветеранам, а те, в свою очередь, делятся секретами профессии.

Как сделать программы наставничества более эффективными? Предложение на эту тему сформулировала в своём выступлении сотрудница филиала ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» «ВолгоградНИПИморнефть» в г. Волгограде Наталья Польская.

– Для этого стоит проводить конкурсы на звание лучшего наставника и лучшего подопечного, – считает она.

Также Наталья посоветовала ввести на предприятиях «ЛУКОЙЛа» рейтинговую систему, позволяющую оценивать молодого специалиста по ряду конкретных критериев.

«Люди, которые помогают от поколения к поколению передавать опыт и навыки, высоко ценятся у нас на предприятии», – продолжила тему наставничества электромонтёр Антонина Силонова. И это тем более важно, что в России постепенно исчезает само понятие трудовых династий. По словам Антонины, сегодня у них в ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ» трудится более тысячи сотрудников, и из них только 23 человека могут гордо называть себя преемниками своих родителей. Как оказалось, сама девушка как раз принадлежит к династии энергетиков. Она выбрала профессию без долгих раздумий,

ведь перед её глазами всегда был яркий пример родных.

– На протяжении долгих лет преданность делу и стремление честно выполнять свою работу были для родителей превыше всего. Для меня именно они стали первыми наставниками в профессии, – призналась А. Силонова.

В унисон высказался и инженер-конструктор проектно-конструкторского отдела ООО «Саратоворгсинтез» Алексей Тарасов.

«Основным аспектом в профессиональном развитии молодёжи является сохранение преемственности поколений, – говорит он, – ведь без прошлого нет будущего. Профессиональная и духовная преемственность – основа формирования корпоративной культуры».

Эмоционально выступил на конференции электрослесарь из ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» Руслан Усатов. Кстати, по итогам встречи именно он был назван самым активным участником мероприятия. Руслан даже получил спецприз от организаторов конференции. Такое же поощрение досталось инженеру-конструктору ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» Андрею Перепелову.

«Такие мероприятия нам, молодым специалистам, просто необходимы, поскольку они способствует профессиональному росту», – убеждён Андрей.

Не менее высокую оценку конференция получила и у других участников. *«Очень хорошо, что состоялась столь нужное мероприятие, – считает Александр Беркутов, ведущий специалист отдела сводной товарной отчётности ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт». – Преемственность поколений – актуальная тема. И я нахожу полезными для себя практически все прозвучавшие здесь выступления».*

Ещё бы! Уж что-что, а выбирать для обсуждения по-настоящему важные темы организаторы молодёжных конференций умеют! Например, следующие встречи они намерены посвятить таким интереснейшим вопросам, как формирование корпоративных ценностей и создание кадрового резерва. ■



Коми: до и вместе с «ЛУКОЙЛОМ»

Приход в регион компании перевернул представления о социальном партнёрстве

Людмила МОСКАЛЕНКО

История нефтяного дела в Республике Коми насчитывает уже не первое столетие. Времена упадка сменялись в ней периодами активности. Но, пожалуй, наиболее заметные и бурные изменения начались в нефтяной промышленности региона с приходом сюда «ЛУКОЙЛа». Причём коснулись они не только производственной сферы, но и повседневной жизни нефтяников. А всё потому, что профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ–Коми» удалось завоевать доверие людей, делом доказать готовность отстаивать их право на труд и отдых, а по большому счёту – на достойную жизнь.

Три нефтяных века

Земля Коми. Есть ли в нашей стране более удивительный по красоте и более уникальный по разнообразию природных богатств край?

Ещё в далеком XVIII веке рудоискатель Фёдор Прядунов на реке Ухте организовал первый нефтяной промысел, который, впрочем, был признан неперспективным. Лишь много лет спустя за-

пасы «чёрного золота» определили дальнейшее развитие этих земель. Важность их для России, судя по архивным документам, оценили по достоинству лишь в первые годы Советской власти. Россия была в огне Гражданской войны, а Ленин писал в Архангельск: «Постарайтесь разыскать материалы и отчёты о нефтеносном районе реки Ухты для изучения».

Первый промышленный приток нефти был получен в 1930 году возле реки Чибью. Сразу после Великой Отечественной войны в жизни нефтяной промышленности региона наступил новый этап – этап бурного развития: здесь вводились в эксплуатацию всё новые место-

рождения, строились трубопроводы, развивалась нефтепереработка.

В начале 1970-х началась опытно-промышленная эксплуатация Усинского месторождения. С тех пор стал стремительно развиваться соседний город – Усинск. Он расположен в 600 километрах по прямой от столицы Коми – Сыктывкара. С развитием нефтедобычи именно Усинск становится второй столицей Коми – нефтяной.

Однако бурное развитие нефтяного края, как и всю страну в 1990-е годы, остановила приватизация. Выстроенный и выпестованный государством нефтегазовый комплекс был раздроблен на части. Для моногородов настали нелёгкие дни. Предприятия закрывались, люди теряли работу, а те, кто работал, не получали зарплату. В таких местах, как Коми, где всех кормила «нефтянка», люди стали заложниками ситуации, у них не было выбора. А порыв трубопровода в 1994 году и вовсе усугубил ситуацию. Тонны разлившейся нефти на много лет поставили под удар жизнь и здоровье людей, населяющих не только эти места, но и прилегающие районы.

И для Усинска настало тяжёлое время. 2500 местных нефтяников были выброшены на улицу. Усинску грозила реальная участь стать городом-призраком. Именно в эти годы люди особенно остро ощущали поддержку профсоюзной организации АО «Коминетфть». Её представители не оставили нефтяников Усинска один на один с навалившимися проблемами, упорно отстаивали интересы и права работников предприятия, попавшего в крайне затруднительное положение.

С приходом же в 1999 году в Тимано-Печорскую нефтегазоносную провинцию «ЛУКОЙЛа» ситуация на глазах стала меняться к лучшему. Компания не только навела порядок на производстве и стала планомерно наращивать добычу, но и задала высокую планку социальной ответственности и экологической безопасности.

Для того чтобы люди изменили отношение к своему делу и городу, необходимо было возродить доверие к работодателю, уверенность работников в завтрашнем дне. И в ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» это удалось, причём во многом – благодаря активной деятельности профсоюзной организации.

Эту мысль очень точно удалось выразить Александру Баранову, прежнему профсоюзному лидеру, сохранившему

организацию в «лихие 90-е». Передавая бразды правления Объединённой профсоюзной организацией ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» Татьяне Поляковой, он сказал: *«Границей, разделившей чёрное “вчера” со стабильным “сегодня”, стал приход в республику “ЛУКОЙЛа”. Теперь задача профсоюзов – не растерять, а приумножить свой авторитет, накопленный исторически на земле Коми, активно отстаивая социально-экономические права наших работников».*

Вторая жизнь профсоюза

До встречи с Татьяной Ивановной Поляковой автор этих строк ознакомился с различными материалами, рассказывающими о работе профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Коми». В одном из них меня удивил график роста членов профсоюза: с 1999 по 2010 годы численность организации возросла с 1200 до 12717 человек. С этого и началась наша беседа. А ещё – с того, как не просто было возвращать уверенность людей, убеждать, что к прошлым дням возврата не будет. Доказывать, что быть членом профсоюза означает быть защищённым – экономически и социально.

– Когда мы готовили первый коллективный договор по лукойловским стандартам, – вспоминает Татьяна Полякова, – было разработано два варианта: минимум, дальше которого отступить нельзя, и максимум, который собирались отстаивать изо всех сил. Мы привыкли

к жёсткому противостоянию с прошлой администрацией и в этой ситуации готовились к худшему. Я, человек, побывавший в разных ситуациях, была удивлена, когда услышала от работодателя: *«У нас сегодня есть возможность решить более широкий круг социальных вопросов в коллективах».* После заключения этого договора мы стали понимать, что кроме конфронтации есть и другие пути решения вопросов. Именно заключение первого соглашения можно назвать началом социального диалога между профсоюзной организацией и администрацией предприятия. После долгих лет противостояния мы ощутили радость от результатов своей работы. В тот год мы приняли в профсоюз более двух тысяч членов.

– Если «первый блин» не оказался «комом», значит, и все последующие договоры заключались легко?

– Само подписание договора – лишь заключительный этап большой подготовительной работы. Каждый его пункт – это огромный труд двусторонней комиссии из представителей работодателя и профсоюзной организации предприятия. И пока договор приобретёт форму правового акта, приходится не в одном споре отстаивать свою точку зрения, аргументируя её положениями Трудового кодекса, подключая юридические службы, порой соглашаясь с доводами работодателя. А иногда и своим членам профсоюза прихо-



Глава администрации МО городского округа «Усинск» А.Тян, председатель объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» Т.Полякова и генеральный директор общества П.Оборонков на выставке, посвященной деятельности профсоюзного объединения

дится доказывать правоту поговорки о том, что «Слишком хорошо – тоже нехорошо».

Но могу уверенно сказать, что нам всегда удавалось достигать своих целей. В апреле 2010 года на предприятии заключён уже шестой по счёту коллективный договор. И он ни по одному пункту не стал хуже предыдущих. И это не только наше мнение: в 2008 году на смотре-конкурсе коллективных договоров Президиум Нефтегазстройпрофсоюза признал наше соглашение лучшим среди российских нефтедобывающих предприятий. И в этом году тоже.

При регистрации коллективного договора на 2010-2011 годы Министерство экономического развития Республики Коми отметило высокий уровень его подготовки. Оно и понятно: комплекс льгот и компенсаций, предоставляемых работникам «ЛУКОЙЛ-Коми», является одним из самых значительных в регионе.

– Коллективный договор – это основа, по которой строится вся работа вашей объединённой профсоюзной организации. А насколько заметное внимание в нём уделяется охране труда и здоровья работников?

– Эта задача для нас – приоритетная. Самое главное для нас – жизнь и здоровье работников, создание безопасных условий труда на рабочих местах. Да и политика компании «ЛУКОЙЛ» направлена на защиту здоровья работников и обеспечение безопасности труда. Большую роль в этом играет профилактическая направленность совместной работы по снижению производственного травматизма и заболеваний, связанных с профессией...

О том, какие мероприятия проводятся профсоюзным комитетом совместно с администрацией в области охраны труда, Татьяна Полякова рассказывала по дороге в нефтешахтное управление «Яреганефть». Именно там этот вопрос стоит острее, чем в других подразделениях. А всё потому, что Ярега – промысел во многих отношениях уникальный.

Нефтяные шахтёры «ЛУКОЙЛа»

Впервые искатели нефти пришли сюда на заре прошлого века. Один из них – капитан Измайловского полка, предприниматель Юрий Воронов – в 1907 году заложил на Яреге первую скважину, но она была признана неперспективной. Ярегское нефтетитановое месторождение является особой гордостью и достоприме-



Крепильщик нефтешахты №1 Александр Калинин производит обorkу забоя

чательностью не только Ухты и Республики Коми, оно уникально и для России. Его геологические запасы составляют 241,645 миллиона тонн нефти и почти половину балансовых запасов титана России. За все годы разработки Ярегского месторождения было добыто немногим более 20 миллионов тонн тяжёлой нефти.

При подъезде к посёлку Ярега нас встречали не привычные для нефтяных промыслов качалки, а высокие конусообразные горы-терриконники – отвалы пустых пород, формирующиеся при разработке месторождений подземным способом. У входа на территорию управления стоит памятник представителю главной профессии этих мест – шахтёру. То, что памятник шахтёру оказался на нефтяном месторождении, – это не ошибка. Именно на Яреге, единственном месте в России, извлечение нефти на поверхность из-за её высокой вязкости происходит шахтным способом. Именно здесь благодаря идее геолога Николая Тихоновича в России некогда родилась новая профессия – шахтёр-нефтяник.

Работники – члены профсоюза цеховой профсоюзной организации НШУ «Яреганефть» – составляют костяк первичной профсоюзной организации ТПП «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтегаз» – около 50 % от её общей численности.

Коллектив управления – как одна семья, члены которой и живут по соседству, и работают вместе.

Председатель профсоюзной организации Сергей Анатольевич Бельков с 1981 года работает на шахте. Начиная мастером участка вентиляции и техники безопасности. Все проблемы и сложности профессии нефтяника-шахтёра знает изнутри. Это во многом помогает теперь в профсоюзной работе.

– Профессия у нефтяника не из лёгких, а у шахтёра-нефтяника она ещё сложнее из-за того, что приходится спускаться под землю, а там свои трудности. Так что, у нас мало быть просто нефтяником, нужно быть ещё и шахтёром, – поясняет Сергей Бельков. – Кстати, там, под землёй, на глубине 200 метров, своими глазами можно увидеть нефтяные пластовые породы.

Не зря добытую здесь нефть называют «тяжёлой нефтью Яреги». Она тяжёлая не только по характеристикам, её ещё и добывать тяжело. Поэтому в своей работе первостепенное внимание мы уделяем охране труда, здоровью работников. Все работники ООО «ЛУ-

КОЙЛ-Коми» застрахованы от несчастного случая, 664 наших сотрудника имеют страховки и от профессиональных заболеваний. Всем, кто занят на вредном производстве, главным образом проходчикам и крепильщикам, предоставляется право получения до двух путевок в год в профилакторий «Шахтёр». Внимательный персонал, современное медицинское оборудование и близость дома дают возможность восстановить силы, отдохнуть, а медики тем временем постоянно могут наблюдать за здоровьем работающих на предприятии. Улучшению условий труда во многом способствуют и реконструкция производства, совершенствование технологий добычи путём применения новейшего оборудования. Например, в 2007–2009 годах у нас все перфораторы и отбойные молотки были заменены на новые – с улучшенными шумовыми и вибрационными характеристиками. Рабочие допускаются к работе только в специальных виброзащитных перчатках. Недавно были проведены испытания новых моделей этого защитного средства...

– А какова на предприятии роль института уполномоченных по охране труда?

– Если одним словом, то бойцовская. Уполномоченные профсоюза по охране труда ежедневно ведут контроль не только за условиями работы, но и отдыха. Ведь на каждой шахте имеются места, позволяющие подземному персоналу во время кратковременных перерывов отдохнуть и принять пищу. Все они расположены рядом с рабочим местом, но – под свежей струёй воздуха. Могу заверить, что соблюдение трудового законодательства в области охраны труда работодателем у нас – под жёстким контролем.

Слова председателя профсоюзной организации подтверждает главный инженер нефтешахтного управления Сергей Анатольевич Лисняк.

– Частенько на заседаниях профсоюзного комитета, – говорит он, – руководителям среднего звена бывает несладко – спрос за охрану труда строгий. Одно дело, когда они в моём кабинете отчитываются на планёрках, там и проскочить можно: бывает, что и не уследишь за всем. А вот перед рабочим, который с нарушением сталкивается сам, и это мешает его работе, отвечать приходится прямо, честно. Думаю, что такое взаимодействие и можно назвать на-

стоящим социальным партнёрством: оно помогает не только устранять, но и не допускать просчётов.

То, что активистов профкома уважают не за должность, а за реальную работу, стало ясно, пока мы шли по территории управления. Встречавшиеся нам люди здоровались с председателем, задавали вопросы: каждому хочется воспользоваться случаем и решить свою проблему, незамедлительно получить нужную информацию.

И ни разу Сергей Бельков не предложил кому-то зайти позднее, не отмахнулся, не сослался на занятость. Одинаково спокойно и уверенно Сергей Анатольевич общался и с рядовыми работниками, и с руководством. Сразу видно, что прямой доверительный разговор с людьми – каждодневное занятие профсоюзного лидера нефтешахтного управления «Яреганефть»...

Покидая Ярегу, мы побывали в музее «Истории Ярегских нефтяных шахт». Председатель цехового комитета профсоюза – частый гость и активный помощник в деле пополнения здешней экспозиции.

Вся жизнь посёлка Ярега, тысячи человеческих судеб, начиная с 1929 года до наших дней, вместились в небольшой комнате здания администрации посёлка. Открывает экспозицию огромная карта Республики Коми. При взгляде на необъятные суровые северные просторы, на которых трудятся коллективы предприятий общества «ЛУКОЙЛ-Коми», сам собой напрашивается вопрос о том, не скучно ли жить людям в этих маленьких городках, порой отдалённых друг от друга десятками и сотнями километров.

Скучно – это не про нас

– Это смотря что понимать под скучой, – улыбается в ответ Татьяна Полякова. – Конечно, у нас нет обилия культурно-досуговых центров, не очень часто к нам и знаменитости заезжают, но мы научились жить интересной жизнью сами. На территориях, где работают наши предприятия, есть свои спортивные сооружения, дома культуры. У нас замечательная природа, и она рядом, сразу за чертой города. Так что сегодня выразить себя, найти применение своим интересам, талантам людям совсем не сложно. Надо только захотеть.

В каждом трудовом коллективе профсоюзные комитеты вместе с адми-



нистрацией проводят массовые спортивные состязания на местах, а потом лучшие приезжают к нам в Усинск, где проходят соревнования уже в масштабах ООО «ЛУКОЙЛ-Коми». Самое массовое спортивное мероприятие – ежегодная спартакиада. Она у нас, можно сказать, круглогодичная. Включает в себя и летние, и зимние виды спорта. Именно на этих соревнованиях мы определяем сильнейших для участия в спортивных состязаниях, которые проводятся в компании «ЛУКОЙЛ».

Очень всем нравятся и соревнования «Папа, мама, я – спортивная семья». Помню, когда только начинали проводить эти состязания, приходилось уговаривать, убеждать прийти поучаствовать всей семьёй, а теперь недостатка в участниках нет, а уж активности болельщиков могут позавидовать любые соревнования российского масштаба. За одну семью приходят болеть всей бригадой, цехом. Настоящая спортивная борьба, задор, эмоции. А есть ещё соревнования по подлёдной рыбалке. Мы их проводим, когда уже солнышко пригревает, и после долгой зимы всё с большим удовольствием приходят половить рыбку, а потом и ушцы весенней попробовать.

– А руководство общества в реализации спортивных инициатив помогает?

– Администрация предприятия поддерживает спорт не только организационно и финансово. Многие руководители личным примером агитируют за занятия в спортивных секциях. Последнее время особую популярность у наших работников приобрёл хоккей. Три раза в неделю любители этого вида спорта соби-

раются на хоккейных площадках, тренируются, проводят матчи. И почти всегда здесь можно увидеть директора ТПП «ЛУКОЙЛ-Усинскнефтегаз» Валентина Вениаминовича Питиримова, его заместителя по персоналу Виталия Николаевича Гудка, директора ППО «ЛУКОЙЛ-Усинсксервис»

Юрия Анатольевича Медведева. Простые рабочие и руководители – равноправные участники своих команд. На площадке ценится умение владеть коньками и клюшкой, производственная субординация здесь не работает.

Кстати, Валентин Вениаминович, разочаровавшийся в профсоюзной работе в 1990-е годы, с приходом «ЛУКОЙЛа» снова вступил в профсоюз. И очень активно участвует в профсоюзной жизни. Под его личным контролем – ремонт спортивного зала, который к концу года будет готов принять усинских спортсменов.

Вообще во всех предприятиях ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» серьёзное отношение к спорту. Регулярно занимаются в спортивных секциях более трёх тысяч человек, а ежегодные спартакиады включают состязания по 12 видам спорта.

– А дух за здоровым телом поспевает? С культурными мероприятиями как обстоят дела?

– Знали бы вы, какие яркие и самобытные концерты проходят в наших домах культуры! Может, потому у нас много талантов, что в наши края в своё время люди приезжали со всех концов России. Вот мы и стали кладезем народных дарований. Приведу лишь один пример, но выразительный. В июне проходил IV-й Фестиваль творческих коллективов и исполнителей предприятий Группы «ЛУКОЙЛ». Жюри фестиваля для финала отобрало лучших исполнителей из всех предприятий компании. Так наших среди призёров было больше всего: шесть исполнителей и коллективов стали лауреатами. А вокальная группа «Белье ночи» получила ещё и приз зрительских симпатий.

Самодельному творчеству у нас грех было не развиваться. Вице-президент компании Владимир Витальевич Муляк, будучи генеральным директором ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», мало того, что поощрял и всегда поддерживал наших артистов, он и сам – творческий человек. В 2006 году в Усинске состоялся концерт, на котором звучали песни, созданные Владимиром Витальевичем в соавторстве с лауреатом одного из лукойловских фестивалей Геннадием Хохловым.

– При такой кипучей профсоюзной жизни как профсоюзному активу удаётся везде успевать?

– Было бы слишком самонадеянно говорить, что всё это мы, профсоюз. У нас есть помощники, застрельщики, участники всех наших мероприятий. Две равноценно активных команды – это молодёжь предприятия (её у нас более двух тысяч) и наши ветераны.

Когда мы с генеральным директором согласовываем план работы Совета молодых специалистов, этим самым мы берём



обязательства молодёжи помогать и поддерживать её во всех благих начинаниях. А активности нашей молодёжи не занимать. Вошли в традицию весенние и летние «Весёлые старты». В летние месяцы во всех городах деятельности «ЛУКОЙЛа» проходят туристические слёты молодёжи компаний Группы «ЛУКОЙЛ» из Республики Коми и Ненецкого автономного округа. В Усинске СМС ТПП «ЛУКОЙЛ-Усинскнефтегаз» собирает всех молодых специалистов с различных предприятий города и устраивает в лесу квест-ориентирование на местности с заданиями на эрудицию, командный дух, физическую подготовку и другие качества, которые необходимы настоящему молодому специалисту «ЛУКОЙЛа». Замечательный праздник «День России» отмечать в походе тоже уже стало доброй традицией. При поддержке профсоюзной организации молодёжь дважды отправлялась в поход на катамаранах по притокам Печоры.

Достоинно представили ребята наше предприятие и на Молодёжном форуме «ЛУКОЙЛа» в Когальме. В этом же году в Усинске состоялся Республиканский форум «Время молодых». Там собрались коллективы со всей республики. Наш Совет молодых специалистов был награждён двумя дипломами – «За лучшую организацию работы с молодёжью на предприятии» и «Успех 2010» – за молодёжную политику и участие в общественной жизни города. Думаю, что это – замечательное доказательство того, что на смену нашим ветеранам идёт достойная смена с активной жизненной позицией.

– В вашей профсоюзной организации не только у молодёжи активная жизненная позиция. Армия ветеранов у вас самая многочисленная из всех профсоюзных организаций компании.

– Да, на учёте в нашей объединённой профсоюзной организации состоят 6 тысяч ветеранов. И многие из них – активные участники всех наших мероприятий. Они всегда бывают если не в числе участников, то в числе зрителей.

Есть у нас одна группа ветеранов, которая находится за несколько тысяч километров, в городе Бирске, в Башкортостане. 33 человека, которые лучшие годы своей жизни отдали Северному краю, и теперь пожелали себя ощущать частью большого коллектива. Есть у них и свои планы работы. Обязательно вместе собираются в День работников нефтяной и газовой промышленности и День Победы.



Помогают друг другу в житейских ситуациях. Всё это даёт людям силы, чтобы жить, чувствовать себя не брошенными, ощущать себя частью большого коллектива – и не только морально, но и материально. Ведь многие проблемы им помогает решить наш коллективный договор, где о ветеранах есть отдельные пункты.

Ветеранов-нефтяников Северного края разбросало по всей России, немало их и в ближнем зарубежье. Но связи с ними мы не теряем. Поздравляем с праздниками и от них часто получаем тёплые письма. Я их люблю перечитывать, когда особенно трудно. Посидишь, прочитаешь – и на душе легчает. Они – своеобразная эмоциональная подпитка и хороший стимул в работе.

– В нынешнем, юбилейном для «ЛУКОЙЛа», году работы у профсоюзного актива было больше, чем обычно?

– Да, юбилейный год оказался урожайным на события, и все – важные, масштабные. А главное, это не просто праздники ради праздников – в центре каждого из них человек, работник компании. И Спартакиада, и Творческий фестиваль, и самый для нас главный праздник – финал VI Конкурса профмастерства компании.

– Процесс подготовки был трудным?

– Скорее, ответственным. Уже десять лет, как проводятся эти конкурсы – тоже своеобразный юбилей. Нынешний, шестой по счёту, был посвящён 20-

летию компании. Вот и хотелось сделать так, чтобы у всех гостей он остался в памяти. А следовательно, нужно было продумать всё до мелочей.

Если наши производственники решали оргвопросы на месторождениях и других объектах, которые должны были стать соревновательными площадками, то мы с социальными службами вместе думали, где разместить людей, как их вкусно и питательно накормить, как сделать интересным и содержательным свободное время гостей.

А кроме того, нам нельзя было подвести нашего генерального директора Петра Васильевича Оборонкова. Ещё нет года, как он руководит нашим предприятием, и для него проведение в регионе столь масштабного мероприятия было своеобразным экзаменом.

Судя по отзывам участников, гостей и комиссии, экзамен мы выдержали на отлично. Чтобы подтвердить это, напомню слова Азата Равмеровича Хабидуллин, заместителя начальника Главного управления по обеспечению добычи нефти и газа ОАО «ЛУКОЙЛ», который был председателем центральной конкурсной комиссии. «Конкурс проведён на пять с плюсом», – сказал он. Да и участники конкурса от нашего предприятия не подвели. Второе командное место – это достойный результат.

– Однако, – заверяет Татьяна Ивановна, – почивать на лаврах мы не собираемся. Некогда. ■

Все условия для роста

В ООО «ЛУКОЙЛ–Нижневолжскнефтепродукт» действует эффективная система стимулирования сотрудников

По итогам конкурса «Лучшие работники и организации Группы «ЛУКОЙЛ» уже который год подряд пальму первенства среди предприятий в сфере нефтепродуктообеспечения удерживает ООО «ЛУКОЙЛ–Нижневолжскнефтепродукт», генеральным директором которого является Семён ГЛОЗМАН. В связи с этим журнал «Социальное партнёрство» не мог не расспросить руководителя о том, как возглавляемому им предприятию удаётся поддерживать на столь высоком уровне профессионализм сотрудников.

– Семён Моисеевич, как вы расцениваете победу в конкурсе? Что для вас значит признание возглавляемого вами предприятия лучшим во всей компании?

– Критерии состоятельности и надёжности предприятия, работающего в сегменте «Нефтепродуктообеспечение», заключаются, прежде всего, в том, как оно выполняет свои обязательства перед потребителями и поставщиками, насколько ответственно выплачивает заработную плату своим работникам, а также перечисляет налоги в бюджеты всех уровней. В этом отношении можно сказать, что ООО «ЛУКОЙЛ–Нижневолжскнефтепродукт» – один из ведущих налогоплательщиков региона. Мы стабильно вносим все налоговые платежи, инвестируем в развитие производства.

Что до самого факта получения награды, то он является неким подтверждением нашего профессионализма и высокой эффективности нашей работы. Конкурс очень важен для нас. Он подводит итог всей нашей деятельности, даёт ей оценку. Конечно, мы довольны результатами работы, и есть все основа-

ния полагать, что лидирующие позиции предприятия в своём сегменте нам удастся сохранить и в ближайшие годы. Впрочем, помня, что нет предела совершенству, мы не собираемся останавливаться на достигнутом. Мы работали хорошо, но можем работать ещё лучше. Высокая оценка, полученная на конкурсе, послужит дополнительным стимулом для дальнейшего совершенствования нашей работы.

– Каковы сегодня основные производственно-экономические показатели предприятия?

– В соответствии с планом мероприятий по оптимизации структуры общества на предприятии был завершён переход на двухуровневую систему управления. Этому предшествовала серьёзная подготовительная работа, в результате которой были реорганизованы все наши филиалы, расширен бизнес в другие регионы. В частности, предприятие стало работать в Белгородской области, где к настоящему времени под флагом компании открылось уже восемь заправочных станций. Ведётся освоение и Тамбовского региона.

Непосредственно после приобретения бизнеса в Центрально-Чернозёмном районе среднесуточная реализация на одной АЗС составляла около трёх тонн, а после проведения ребрендинга увеличилась до 13–14 тонн в сутки. В прошлом году произошло ещё одно значительное событие –



была завершена реконструкция Волгоградской нефтебазы. О поступательном развитии нашего предприятия говорит и тот факт, что в течение только одного года общий объём реализации был увеличен на 6,7%, объём розничной реализации – на 12,3%, среднесуточной – на 10,7%.

– Чем обусловлены столь впечатляющие показатели?

– Прирост портфеля является отражением нашей активности и, конечно, уровня обслуживания на АЗС. С каждым годом всё большее число автомобилистов становятся постоянными клиентами наших автозаправочных комплексов. У нас на заправках всегда в наличии самые популярные виды нефтепродуктов. Особым спросом пользуется бензин «ЭКТО» с улучшенными эксплуатационными и экологическими свойствами. Людям нравится заправляться у нас потому, что за свои деньги они получают не только топливо высокого ка-

чества, но и хороший сервис. Сегодня практически на всех наших заправочных станциях открытого типа автомобилисты могут купить сопутствующие товары, причём ассортимент продукции с каждым годом расширяется. Доверием клиентов мы дорожим и стараемся делать всё, чтобы нам доверяли всегда и везде. Собственно, это и является одной из стратегических целей развития компании, позволяющей постоянно повышать нашу конкурентоспособность.

На предприятии большое внимание, в частности, уделяется улучшению условий приёма клиентов. Заправочные станции становятся всё более комфортными, красивыми. В прошлом году обществом при поддержке головной компании в соответствии с инвестиционной программой было построено семь АЗС и модернизировано двенадцать.

– Как показывают итоги конкурса, персонал предприятия имеет высокую корпоративную культуру. Какова система мотивации сотрудников к совершенствованию их профессиональных навыков, карьерному росту?

– В обществе созданы все условия для профессионального роста. Но успех не приходит сам собой, к нему нужно стремиться. У нас создана эффективная система вознаграждения, целью которой является поощрение работников к наиболее результативному труду, обеспечивающему достижение бизнес-целей общества с минимальными затратами.

Решению этой задачи способствует и нематериальное стимулирование. В 2010 г. за большой личный вклад в развитие компании «ЛУКОЙЛ» и нашего общества, за высокие результаты труда знаками отличия были награждены 153 человека.

Для укрепления и развития корпоративной культуры и мотивации персонала на предприятии проводятся внутрикорпоративные конкурсы, смотры, спартакиады. Участвуя в них, работник имеет возможность проявить себя в непроизводственной сфере, показать свои разносторонние способности и таланты.

Кстати, работа, которая проводилась в обществе по созданию безопасных и благоприятных условий труда, пропаганда и поощрение в здорового образа жизни, забота о ветеранах-пенсионерах не остались незамеченными и администрацией г. Волгограда. В частности, «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукту»

было присуждено первое место в номинации «Самый здоровый трудовой коллектив» на конкурсе «Городской фестиваль здоровья».

– Не секрет, что вопросам охраны труда и окружающей среды в компании «ЛУКОЙЛ» и возглавляемом вами обществе придаётся приоритетное значение. Какие мероприятия в этой сфере были проведены на предприятии в минувшем году?

– На объектах «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукта» постоянно реализуется комплекс мер по обеспечению и улучшению безопасных условий труда работников, в том числе в санитарно-бытовом отношении. Кроме того, осуществляются краткосрочные и долгосрочные программы по промышленной, пожарной, экологической безопасности, оздоровлению работников. Был проведён ресертификационный аудит системы управления промбезопасностью, охраной труда и окружающей среды аудиторами компании «Бюро Веритас Сертификейшн». Проверка подтвердила полное соответствие требованиям стан-

дартов. В структурных подразделениях общества организована работа по регулярному экологическому мониторингу. На нефтебазах была проведена экспертиза промышленной безопасности зданий и сооружений, технических устройств опасных производственных объектов предприятия. Все они соответствуют отраслевым нормам. Результатом проделанной работы можно считать полное отсутствие аварий и инцидентов на объектах предприятия такого рода в минувшем году. Не зафиксировано и профессиональных заболеваний у работников, хотя весь персонал прошёл профилактический медицинский осмотр, на что было израсходовано около 1,5 миллиона рублей.

Вообще, кадровый потенциал – это главное богатство нашего предприятия. Мы все понимаем, что в общем успехе есть частичка труда каждого. И я уверен, что и в дальнейшем благодаря совместным стараниям «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт» будет на передовых позициях среди организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

Беседу вела Виктория АСТАФУРОВА ■



Повышаем культуру труда и повседневного общения

«Социальное партнёрство»: советуем прочитать

Кара-Мурза С. Г. Манипуляция сознанием. – М.: Эксмо, 2011. – 864 с.



Данный политический бестселлер требует вдумчивого чтения и осмысления. Автор делает попытку раскрыть механизм манипуляции общественным сознанием в качестве технологии господства. Речь идёт о скрытых воздействиях, факт которых чаще всего остаётся незамечен объектом манипуляции. Средствами такого воздействия, по мнению автора, легко могут являться, например, массовая культура, а также средства массовой информации, особенно телевидение.

Наивно говорить, считает автор, о «свободе кнопок»: взял и переключил. Ведь фактически происходит невольное приобщение к сильнодействующему морально-психологическому наркотику, постепенно разрушающему сознание человека.

Вот названия некоторых глав книги: «Успех манипуляции сознанием в годы перестройки», «Воздействие на оснащение ума», «Отключение памяти и нравственности», «Государственный переворот» в августе 1991 г.» Даже этих не-

скольких словосочетаний достаточно, чтобы представить, насколько интересное и печальное чтение являет собой эта книга.

Барышева А. Д., Матюхина Ю. А., Шердер И. Г. Этика и психология делового общения (сфера сервиса). – М.: Альфа-М, 2011. – 256 с.

Это учебное пособие представляется актуальным не только для сферы сервиса как такового, но и вообще для общения людей в современном мире, особенно для страны, относительно недавно вступившей на путь рыночных отноше-



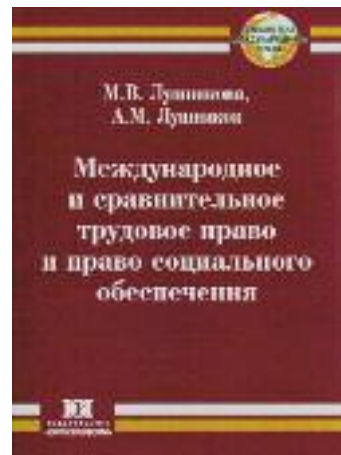
ний. Авторы раскрывают понятие этики как науки, основные нормативные требования к поведению в деловой среде, формы внедрения этикетных норм в практику при формировании гражданского общества.

Большое место уделено проблемам морали и психологии вопроса. Красной нитью проведена мысль, что воспитанность играет большую роль в успешности трудовой деятельности, в продвижении по службе. Рассматриваются и такие актуальные темы, как корпоративная

культура, этика переговоров, деловых дискуссий, внешний вид, культура делового письма, содержание визитных карточек и т. п. В свете проблемы рассматриваются вопросы коллективизма, индивидуализма, гуманизма, альтруизма, толерантности и другие.

Лушников М. В., Лушников А. М. Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения. – М.: Юрлитинформ, 2011. – 304 с.

Новый учебник посвящён старому вопросу – социальным правам людей в повседневной жизни. Что в издании примечательного? Перед нами – пособие для студентов юридических вузов, но оно содержит много полезного для юристов-практиков и даже для людей, далёких от юриспруденции, но желающих научиться отстаивать свои права. Изложенный материал увязан с документами МОТ, международными стандартами, передаёт всю палитру мнений и взглядов зарубежных и отечественных учёных по рассматриваемой теме начиная с XIX века. Так, в книге представлены такие выдающиеся российские знатоки дела, как Ф. Г. Тернер, Н. Х. Бунге, И. И. Янжул,



Е. М. Дементьев, В. Г. Яроцкий, А. Ф. Фёдоров, Р. А. Дистерло, А. Н. Быков, А. Н. Маклашевский, М. И. Туган-Барановский, Л. С. Таль, В. П. Литвинов-Фалинский, И. Х. Озеров, Л. Н. Игнатов, В. В. Святловский, каждый из которых внёс значительный вклад в теорию трудового права и социальных гарантий, а также – в методологию защитной деятельности профсоюзов. В итоге создана книга, тематически чрезвычайно актуальная.

О физической культуре и спорте в Российской Федерации. – М.: ИИД «Профиздат», 2011. – 80 с. («Библиотечка профсоюзного актива и предпринимателей», выпуск №3).

У нас в стране идёт усиленная подготовка к студенческой Универсиаде-2013 в Казани и к Олимпийским играм в Сочи в 2014 году. В такой обстановке приобретает особое значение вопрос организации спортивных мероприятий самых разных уровней.

Финансово-юридическая поддержка должна способствовать более высоким результатам наших спортсменов на всемирных Олимпийских играх, в том числе в Лондоне в 2012 году. В этом контексте представляют особый интерес два документа, включённые в данное издание. Первый из них – Федеральный закон от 16 ноября 2007 года «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». В книге он дан со всеми последующими изменениями, что делает издание ещё ценнее. Что до самих изменений, то последние из них внесены 29 ноября 2010 года (ФЗ № 321). В издании не обойдены вниманием и такие аспекты, как паралимпийское движение, единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных спортивных состязаний, ква-

лификационные требования по званиям и разрядам, статус спортклуба и др.

Практические аспекты в информационной сфере деятельности организаций профсоюза. – М.: ЦК Профсоюза работников здравоохранения РФ, 2011. – 93 с.

«Дойти до каждого члена профсоюза!» – такой лозунг информационной работы профессиональных союзов провозгласил VII съезд ФНПР в противовес информационной блокаде профсоюзов со стороны центральных СМИ. Иначе говоря, поставлена задача – доводить информацию собственными силами и средствами. Как именно? Это видно по подзаголовкам пособия отраслевого профсоюза: «От устной информации и агитации – к листовкам и прокламациям», «От листовок и прокламаций – к профсоюзной газете», «Профсоюзная печать и её содержание», «В зависимости от решаемых вопросов», «Обратная связь – суровая необходимость» и др.

Особое внимание уделено разделу «Использование современных технологий в информационной деятельности профсоюза». Здесь имеются в виду различные сетевые ресурсы и информация



на них. Авторы дают целый ряд советов под общим заглавием «Программное обеспечение на каждый день». Есть в книге и главы предупредительного характера: «Вопросы, которые следовало бы продумать перед тем, как давать интервью», «Пресс-релизы: несколько подсказок для людей, работающих по связям с общественностью», «Как работать с газетными фотографиями».

Вооружившись данными рекомендациями, можно более эффективно вести информационную работу.

Против попыток демонтажа основ социального государства. – М.: ИД «АТИСО», 2011. – 59 с.

Издание вызвано к жизни обострением научных споров применительно к состоянию и перспективам развития нашей страны как социального государства. Учёные Академии труда и социальных отношений на заседании Учёного совета подвергли критике доклад Института социального развития «Обретение будущего. Стратегия 2012», где, по их мнению, под благовидными предложениями развития личности, повышения производительности труда, усиления экономики подвергаются практическому пересмотру конституционные основы социального государства. Этого, по мнению учёных, нельзя допустить.



В России и без того усилилась тенденция эксплуатации наёмного труда без улучшения условий работы и материального стимулирования работников, вызванная нежеланием работодателей тратить средства на модернизацию производства, повышение квалификации персонала, переобучение сотрудников в связи с сокращением штатов и т. д. Доклад о стратегии развития, по мнению Учёного совета, носит демагогический характер и не сулит реальных благ миллионам людей не только в 2012 году, но и в более отдалённом будущем. Материалы данного заседания и составили рассматриваемую книгу. В итоговом документе значится предложение принять Федеральный закон «О государственных социальных стандартах», призванный укрепить основы российского социального государства.

Новинки представил Юрий Киселёв ■



Спрашивали? Отвечаем.

Правовые коллизии

Наталья ТИХОМИРОВА,
директор по правовым вопросам
Экспертно-консультационного центра
«Рустопливо»

– У меня осталась неиспользованной неделя очередного отпуска. Слышал, что её нужно использовать до конца календарного года, иначе пропадёт. Так ли это? Как трактует данный вопрос действующее российское законодательство?

– Ваш вопрос, судя по всему, связан с тем, что Россия ратифицировала 132-ю Конвенцию Международной организации труда, которая касается оплачиваемых отпусков. Некоторые изменения в связи с этим ожидаются, но не кардинальные. Просто права россиян будут теперь защищены не только российским, но и международным законодательством.

Согласно новым нормам, которые вступят в силу ориентировочно не раньше ноября 2011 года, работник не может долгое время накапливать отпуск или рассчитывать на крупную единовременную компенсацию: по истечении восемнадцати месяцев неисраченная часть отпуска попросту «сгорает».

Ежегодно наёмный работник обязан будет уходить в отпуск минимум на две недели. При этом ежегодный оплачиваемый отпускной период должен составлять не менее трёх недель. Оставшуюся часть отдыха можно отгулять или по договорённости с работодателем получить компенсацию. Однако по истечении восемнадцати месяцев неиспользованный отпуск сгорает. Иначе говоря, если срок, в течение которого работник должен уйти в отпуск, истёк, то он за ним больше не числится. Соответственно, не будет никаких компенсаций.

Конвенцией регламентируется отпуск и в случае увольнения работника. Если он уволился по истечении шести месяцев работы (п. 2 ст. 5), то ему должен быть либо предоставлен оплачиваемый отпуск пропорционально продолжительности отработанного срока, либо выплачена денежная компенсация.

В силу п. 1 ст. 9 этого же международного документа, непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, состоящая из двух непрерывных рабочих недель, предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а отпускной остаток – не позже, чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск. Из этого следует, что работник должен отдыхать как минимум две недели подряд, а остальные отпускные дни он должен использовать в течение восемнадцати месяцев после окончания года, за который они начислены.

Таким образом, если у человека (например, при увольнении) остались неиспользованные дни отпуска, то, следовательно, работодатель обязан компенсировать ему их.

Аналогичное правило установлено нашим национальным законодательством, а именно ст. 127 Трудового кодекса РФ, которая гласит, что при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

– Работая в коммерческой организации, я часто бываю в командировках. Меня интересует вопрос: установлены ли каким-либо законодательным актом минимальный и максимальный размеры суточных, в том числе для поездок за пределы России?

– Согласно действующей редакции ст. 168 Трудового кодекса РФ, в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику, в частности, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Размеры суточных и порядок их предоставления определяются коллективным договором или локальным нормативным актом предприятия.

Отмечу, что ранее в статье имелась следующая оговорка: «При этом разме-



ры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета». Сейчас не так. Федеральным законом от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ в ст. 168 ТК РФ были внесены изменения, а именно – сняты ограничения в минимальном размере суточных, выплачиваемых при направлении работников в служебные командировки.

Верхний порог в законодательном порядке не устанавливался.

Конкретный размер суточных, как уже отмечалось выше, определяется коллективным договором или локальным нормативным актом, действующим в организации.

– В нашем отделе трудятся несколько работников с одинаковыми должностными обязанностями и с одинаковым разрядом. Достаточно ли одной должностной инструкции на всех, или необходимо составить на каждого?

– Трудовой кодекс РФ не содержит упоминания о должностной инструкции. Соответственно, порядок и сроки разработки и утверждения такого документа законодательством о труде не урегулированы и работодатель определяет их самостоятельно.

Документ, содержащий подробное описание трудовой функции работника, круг его обязанностей, пределы ответственности, квалификационные требова-

ния, может иметь любое название. Для рабочих его принято называть рабочей инструкцией, а для служащих – должностной инструкцией (см. п. 5 Общих положений ЕТКС и п. 4 Общих положений Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих).

Должностная инструкция может быть разработана в качестве приложения к трудовому договору, заключаемому с конкретным работником, а может утверждаться работодателем как самостоятельный документ – локальный нормативный акт (см. также письмо Роструда от 31 октября 2007 года № 4412-6). Во втором случае (ст. 8 ТК РФ) она распространяется на всех работников, принятых на соответствующую должность, в отличие от должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору и действующей только в отношении работника, с которым заключён такой трудовой договор.

В зависимости от этого определитесь и вы с инструкцией – составлять одну на всех или на каждого.

– Мою знакомую уведомили о ликвидации их организации за два месяца. Однако до истечения этого срока она была вынуждена уйти в отпуск по беременности и родам. Какие гарантии и компенсации ей положены в соответствии с трудовым законодательством? Её не уволят, не сократят?

– В соответствии с частью первой ст. 261 ТК РФ трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут по инициативе работодателя только в случае ликвидации организации.

На основании ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине суммарно за весь период декретного отпуска. Назначается оно в течение десяти календарных дней со дня подачи заявления со всеми необходимыми документами. Выплата, согласно вышеуказанному закону (ч. 1 ст. 15), осуществляется страхователем в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты заработной платы.

Тот факт, что сотрудница в период декретного отпуска будет уволена по п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ, не влияет на

её право на получение пособия по беременности и родам, причём в полном объёме. После ликвидации организации ежемесячное пособие по уходу за ребёнком выплатят в органе социальной защиты по месту жительства. Делается это за счёт средств федерального бюджета, выделяемых в установленном порядке Фондом социального страхования РФ (пп. «б» п. 45 и пп. «в» п. 59 Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей; документ утверждён приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23 декабря 2009 года № 1012н).

Перечисленным выплаты для вашей знакомой не исчерпываются. В соответствии с частью первой ст. 178 ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях такая компенсация распространяется и на третий месяц по решению органа службы занятости населения – при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Таким образом, правом на получение выходного пособия и сохранение среднего заработка на период трудоустройства обладают все работники, увольняемые в связи с ликвидацией организации, в том числе и сотрудницы, находящиеся в отпуске по беременности и родам.

Наконец, если с согласия вашей знакомой трудовой договор с ней будет расторгнут до истечения двухмесячного срока, работодатель будет обязан выплатить ей дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (часть третья ст. 180 ТК РФ).

– Я работаю в одной и той же организации по основному месту работы и по совместительству. В течение двух дней я находилась на курсах повышения квалификации. Имею ли я право на сохранение среднего заработка как по основному месту работы, так и по совместительству? Нужно ли оформлять это как-нибудь дополнительно?

– В соответствии со ст. 187 ТК РФ, при направлении работодателем работника на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняются должность и средняя заработная плата по основному месту работы. Помимо этого выплачиваются командировочные расходы – в случае переезда в другую местность – в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Таким образом, средняя зарплата, причитающаяся вам за период повышения квалификации, сохранится за вами только по основному месту работы. Это должно быть отражено в приказе о направлении на обучение. Данный документ является для вас основанием для правильного начисления бухгалтерией причитающейся вам суммы.

Если для повышения квалификации необходимо приостановить не только основную работу, но и исполнение обязанностей внутреннего совместителя, тогда работодатель должен отразить в приказе и это. Соответственно, работник будет считаться проходящим повышение квалификации и на основном месте работы, и по совместительству, что отражается в таблице учёта рабочего времени, однако средний заработок получит только по основному месту работы.

Оформлять по совместительству на период учёбы отпуск без сохранения заработной платы представляется неправильным, поскольку такой отпуск предоставляется работнику на основании его письменного заявления по семейным обстоятельствам или каким-либо другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ), инициатором же повышения квалификации является работодатель. Кроме того, в ст. 187 ТК РФ не говорится о том, что на время повышения квалификации за работником сохраняется только основное место работы. Следовательно, направление работника на обучение с отрывом от работы по совместительству и сохранением за ним этого места соответствует закону.

Тот факт, что повышение квалификации в вашем случае не имеет отношения к работе по совместительству, очевиден. Тем не менее, он не должен влечь за собой негативных последствий, поскольку никаких дополнительных выплат работнику (в связи с освобождением от работы) сразу по двум договорам не производится. Иначе говоря, на должности по совместительству вам ничего не выплатят. ■



Протестовать по-русски

Как развивалось забастовочное движение в России

Юрий КИСЕЛЁВ,
заслуженный работник культуры РФ,
член Научно-экспертного совета
Музея профсоюзов России

*Не приведи Бог видеть русский бунт –
бессмысленный и беспощадный...*

Александр Пушкин

С известной натяжкой к прообразам забастовок на Руси можно отнести массовые и энергичные протесты против произвола бояр и помещиков, отличавшие крестьянскую войну 1641–1642 годов под руководством Ивана Болотникова, а также освободительную борьбу крестьян и казаков, оставлявших свои наделы и тысячами присоединявшихся к отрядам Степана Разина (1732 год) и Емельяна Пугачёва (1781 год). Однако с полным правом о российском забастовочном движении можно говорить лишь, начиная с XIX века, когда народные волнения перешли в сферу промышленного производства.

Хватит!

К этому моменту в Российской Империи уже насчитывалось свыше 5 тысяч фабрик и заводов. Выросшие в большинстве из кустарного производства, располагавшие дешёвой рабочей силой, они, как правило, характеризовались неудовлетворительными условиями труда и быта и низкими расценками платы за труд. К тому же рабочих донимали штрафы за малейшие проступки, повсеместно наблюдался произвол мастеров и фабричного чиновничества, широко применялся детский труд. Всё это вызвало сначала стихийный ропот отдельных рабочих, случаи их неповиновения фабрично-заводской администрации, а позже стало выливаться в самовольное оставление работы и, наконец, стачки.

Эти факты не проходили мимо внимания правительства. Более того, в 1835 году оно вынуждено было выпустить «Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступившими в оные по найму». Однако многие отечественные фабриканты часто игнорировали законодательство о труде, как и условия трудовых

договоров, были глухи к нуждам и требованиям рабочих.

Вместе с развитием промышленности росло и стачечное движение. Так, в начале 1860-х годов наблюдался целый ряд стачек на строительстве железных дорог и сооружении каналов, среди горнозаводских рабочих. Но устойчивую тенденцию забастовочное движение в России приобретает с начала 1870-х годов. Забастовка, по Далю, это – «остановка производства в масштабах предприятия, отрасли, страны по инициативе работающих с выставлением требований изначально по повышению оплаты труда, его охране, улучшению условий производственного быта и т. п.» Само же слово «забастовка» произошло от итальянского восклицания «баста!», что означает – довольно, хватит!

22 мая 1870 года более 60 рабочих Невской бумагопрядильной фабрики под Петербургом прекратили работу и потребовали увеличения оплаты труда. В результате их действий остановилось производство, где работали 800 человек. Дерзкая выходка рабочих была быстро пресечена. Зачинщики забастовки молодые рабочие Владимиров, Потапов, Петров, Акулов были высланы, 54 человека подвергнуты трёхдневному аресту. На донесении о принятых мерах Александр II написал: «Весьма слабо».

Всего за 1870-е годы забастовки были зафиксированы на 209 предприятиях. Требования рабочих носили экономический характер, в том числе – по вопросам зарплаты (55%), против штрафов (14%), плохого питания (5,9%), условиям труда (5,4%). Уже тогда отмечены забастовки солидарности трудящихся нескольких предприятий – 4,4%.

Вскоре появилась и политическая окраска акций протеста. Например, 6 декабря 1876 года состоялась так называемая казанская демонстрация (проходила перед Казанским собором в Петербурге), в которой приняли участие несколько сотен рабочих и учащейся молодёжи. Над головами присутствующих было поднято красное знамя с надписью «Земля и Воля». Молодой Г. Плеханов на митинге произнёс революционную речь, закончившуюся возгласом: «Да здравствует социальная революция!» Зачинщики демонстрации были арестованы и сосланы на каторгу в Сибирь.

«Действия скопом»

Следующее десятилетие характеризуется нарастанием силы и массовости за-

бастовочного движения. В 1880 году останавливают работу тысячи рабочих Ярцевской и Кренгольмской мануфактур, в 1882 году происходит крупная забастовка в Ревеле, потребовавшая умиротворения войсками.

В январе 1885 года грянула знаменитая Морозовская стачка в Орехово-Зуеве. Она явилась первой крупной и грамотно организованной акцией во главе с активными агитаторами-рабочими (Моисеенко, Волковым). В ней участвовали более 8 тысяч пролетариев. После неуступчивых переговоров с хозяевами о повышении зарплаты, охране труда женщин и детей, о прекращении произвола в штрафованиях рабочих забастовщики начали громить конторы, склады, продуктовые лавки и другие помещения фабрики. С помощью казаков стачка была подавлена. Но о ней стало известно во всей России.

В конечном итоге даже у власть предержащих стало появляться понимание того, что во многих случаях забастовочные требования вполне справедливы. Любопытны рассуждения министра внутренних дел графа Дмитрия Толстого, который в 1885 году писал: «Необходимость для прекращения беспорядков прибегать к содействию войска свидетельствует о настоятельности приступить к составлению таких нормальных правил, которые, ограничивая в известной степени произвол фабрикантов, способствовали бы устранению в будущем прискорбных случаев...»

Тогда же правительство, впервые ощутив значительную силу организованного пролетариата, пошло на ряд мер. В частности, в 1885 году был издан Закон «О запрете ночных смен для подростков и женщин в текстильной промышленности»; закон от 3 июня 1886 года содержал правила о найме рабочих и их взаимоотношениях с фабрикантами. Согласно последнему, наниматель не имел права до окончания срока действия договора изменять его условия, был обязан расплачиваться с рабочими только деньгами. Законом также были определены конкретные основания для штрафов и их размеры, введены правила внутреннего трудового распорядка. В 1903 году появилось ещё одно нововведение – закон о фабричных старостах, призванный регулировать трудовые отношения и улаживать конфликты путём переговоров с хозяевами выборными лицами от рабочих – старостами. Вначале это дало эффект, но позже навязыва-

ние фабричной администрацией своих кандидатов в качестве старостскомпрометировало дело.

Тем не менее, сделанные правительством уступки снизили накал забастовочного движения на несколько лет. Но не только они. В августе 1887 года министр внутренних дел разослал циркуляр губернаторам, в котором указывалось, что «в рабочей среде ложное представление о целесообразности всякого рода действий скопом, самоуправства и насилия как по отношению к правительственной власти, так и в отношении фабрикантов и товарищей, представляется весьма опасным для государственного порядка и общественного спокойствия». Циркуляром предлагалось забастовщиков, прекративших работу, ссылать из городов к месту их рождения, а наиболее злостных отправлять по этапу. Причём все дела о стачках должны были решаться без суда и они квалифицировались как политические.

Пик движения

1890-е годы дают уже иную, более активную и политизированную, картину забастовочного движения. Бурные забастовки происходят в Юзовке, Ростове-на-Дону, Харькове, Минске, Вильнюсе, Тифлисе, Москве и многих других городах империи.

В своём роде этапной можно считать забастовку петербургских текстильщиков 1896 года, в которой приняли участие более 29 тысяч человек. Её поддержали зарубежные рабочие. Из Англии и Германии даже были присланы жертвоприношения в пользу забастовщиков.

Имеющаяся статистика показывает ежегодный рост количества участников политических забастовок: в 1897 году таковых было 517 человек, в 1898-м – 1560, в 1899-м – 3123, в 1900 году – 4779, что составило 16% от всех забастовавших, включая, прежде всего, тех, кто выдвигал социальные требования.

С того периода российское рабочее, а потом и профсоюзное движение уже неразрывно связаны с деятельностью политических партий. Их агитаторы проникают на заводы и фабрики, в различные рабочие общества взаимопомощи, создают подпольные кружки, ведут форсированное политическое просвещение рабочих.

Следует отметить, что революционность и организованность рабочему движению в России придавала самая высокая в мире концентрация пролетариата.

На предприятиях с числом свыше 500 человек в начале XX века 53% составляли промышленные рабочие, с числом более 1000 человек их насчитывалось 44%. При этом в стране имелось 35 заводо-гигантов (свыше 5 тысяч работающих), в том числе 14 – в Петербурге.

И вот в 1905 году наступает пик забастовочного движения, ознаменовавший себя «Кровавым воскресеньем», которое вылилось фактически в первую в России демократическую революцию, вырвавшую у самодержавия политические свободы. В акциях протеста в течение одного года приняло участие рекордное число митингующих – около 3 миллионов человек, в том числе в политических забастовках – свыше 1,8 миллиона человек. «9 января» заставило по-новому взглянуть на ситуацию в стране не только рабочих, но и всё общество.

В этом контексте чрезвычайно интересной представляется докладная за-

писки школ, библиотек, читален... задерживает развитие хозяйственной жизни и порождает в народе глухой протест против всего того, что его гнетёт и давит...»

И вот что он, как мануфактур-советник, предлагает правительству: *«Первое. Рабочему сословию должно быть предоставлено полное право собраний, право организовывать всякого рода союзы и другие общества для самопомощи и защиты своих интересов. В такой же мере все означенные права должны быть распространены и на сословие промышленников. Второе. Забастовки, представляющие собой мирное оставление работы, не сопровождаемые ни убийством, ни угрозами, ни насилиями, ни уничтожением или порчей имущества, не должны быть караемы ни административным, ни уголовным порядком...»*

Свою позицию он объясняет так: *«Лишь при других условиях государствен-*

нистов С. Витте (с которым неоднократно беседовал С. Морозов) царском Манифесте «Об усовершенствовании государственного порядка» от 17 октября 1905 года, а также – в первом законе о профсоюзах от 4 марта 1906 года, озглавленном «Временные правила о профессиональных обществах, учреждаемых для лиц, занятых в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий». Данными законодательными актами была объявлена свобода слова, собраний, союзов.

Но от манифестов до их реализации – всегда большое расстояние. Тем более, что они явились вынужденным, говоря современным языком, популистским шагом правительства.

Не случайно в это время рабочее движение усиливается, становится более весомым и результативным. В революционные 1905–1907 годы из 5300 забастовок по вопросам заработной платы более 4000 окончились в пользу рабочих, из 1800 стачек по вопросам рабочего времени свыше 1400 привели к выполнению требований бастовавших.

Пора уныния и упадка

Однако после жестокого подавления революции 1905–1907 годов провозглашённые политические свободы фактически перестали существовать. Тысячи рабочих были заключены под стражу, сосланы на каторгу. Наступила пора уныния и упадка. Лишь через два – три года кое-где возобновилась борьба. В 1909 и 1910 годах официальная статистика зафиксировала по 50–60 тысяч забастовщиков.

Но уже с конца 1910 года вплоть до предвоенного августа 1914-го забастовки вновь начинают набирать силу. Масла в огонь подлили «ленские события» в апреле 1912 года, когда были убиты или ранены в результате применения оружия более 500 из 3 тысяч работников золотых приисков Якутской Сибири, объявивших забастовку. Причины тамошней стачки-байкота были в основном обычные: неимоверно тяжёлые производственные и жилищно-бытовые условия, 11–12-часовой рабочий день, завышенные штрафы. Забастовку подхватили по всей стране, число бастующих к августу 1914 года достигло более 1 миллиона 300 тысяч человек.

С началом Первой мировой войны наступило относительное затишье, продолжавшееся до середины 1915 года. Однако уже в августе – сентябре произошли крупные политические выступления



писки правительству, написанная распорядительным директором Никольской мануфактуры Саввой Морозовым. Она, пожалуй, искренне отражает боль прогрессивного фабриканта за беспорядки и бесправие в родной стране. В записке, в частности, говорится: *«...недовольство испытывают как культурные элементы общества, так и народ с наиболее отзывчивым его классом – рабочими. Действительно, отсутствие в стране... прочного закона, опека бюрократизма, распространённая на все области русской жизни... невежество народа, усиленно охраняемое теми препятствиями, коими обставлено откры-*

ной жизни, при гарантиях личности, при уважении власти к законам, при свободе союзов различных групп населения, связанных общим интересом, законное желание рабочих улучшить свое положение может вылиться в спокойные законные формы борьбы, которые могут только содействовать расцвету промышленности, как это наблюдается в Европе и Америке...»

Эта записка, очевидно, не была отправлена по назначению, так как правление Никольской мануфактуры во главе с матушкой Саввы не одобрило её. Однако его пожелания угадываются в составленном председателем Комитета ми-

против самой войны, в которых приняли участие около 120 тысяч человек.

В 1916 году в связи с эскалацией вооружений и резким ухудшением материального положения рабочих заметно активизируется стачечное движение, насчитывающее свыше 641 тысяч человек, в том числе политических – 310 тысяч. Начало 1917 года знаменуется их резким количественным скачком. Максимум приходится на февраль, когда число политзабастовщиков достигло 413 тысяч. Массовые волнения рабочих в тылу и солдат на фронте, неудачи военных действий России приводят к массовому дезертирству, отставке Николая II и свержению царского режима как такового.

К диктатуре пролетариата

После некоторого затишья, последовавшего за Февральской революцией, продолжающаяся война, наступающий голод, рост безработицы и ожесточённая борьба политических партий вновь приводят к возникновению забастовок преимущественно экономического характера (около 70% от общего числа).

Наличие Советов рабочих и солдатских депутатов и возникновение тут и там (для контроля за производством, а то и управления им) фабрично-заводских комитетов (избирались от всего коллектива предприятия параллельно профсоюзам) приводят к тому, что рабочее движение начинает интенсивно политизироваться и расти лавиной. В июле и августе происходят массовые антивоенные выступления против политики Временного правительства. Вкусив самостоятельности и видя беспомощность власти, практически не считаясь ни с какими политическими партиями, работники большинства промышленных предприятий Петрограда 3 июля под руководством своих фабзавкомов решили выйти на улицы. Грандиозная демонстрация насчитывала более 500 тысяч манифестантов. Образованные к этому времени многими предприятиями и отдельными профсоюзами вооружённые отряды красной рабочей гвардии повсеместно вступают в боевые стычки с полицией.

В ответ Временное правительство объявило, что демонстрация имеет характер заговора и мятежа. Специально созданная особая комиссия во главе с меньшевиком Владимиром Войтинским организовала отряды офицеров и юнкеров, вызвав с фронта «надёжные» части, усиленные бронемашинами. Началась расправа. Причём это делалось под предлогом защиты революции. Выступая от имени правительства, меньшевик Иракий Церетели заявил:



«Железной рукой приходится оборонять революцию от анархии и спасать страну мерой репрессий. Мерами репрессий и даже применением смертной казни мы должны спасти страну и революцию».

Это июльское выступление окончательно дестабилизировало рабочие массы. Будущий председатель ВЦСПС Михаил Томский в одной из своих статей 1918 года написал: *«В России свержение власти буржуазии могло произойти несколько раньше или позже, но обций ход русской революции, неизбежность падения всей системы капиталистического государства были predeterminedены уже в июле, когда на улицах Петрограда пролилась пролетарская кровь».*

12 августа 1917 года Александр Керенский, министр-председатель Временного правительства, чтобы укрепить его положение, собрал в Москве так называемое Государственное совещание. В состав это-

го своеобразного «вече» вошли представители общественных организаций, университетов, офицерства и казначейства, армейских комитетов, городских дум и земств, купцы и промышленники. Советы были представлены делегацией, состоявшей только из меньшевиков и эсеров. В ответ на это Московское бюро профессиональных союзов, находившееся в руках большевиков, призвало рабочих к однодневной забастовке-протесту.

В день открытия совещания бастовала практически вся рабочая Москва – около 400 тысяч человек. Таким образом, госсовещание не столько укрепило позиции правительства, сколько показало расклад социально-политических сил перед грядущими октябрьскими событиями.

Страну неудержимо затягивало в воронку вооружённого восстания 25 октября 1917 года.

(Продолжение следует) ■



Непонятный буревестник

Смех и слёзы Тимура Шаова

Сатириком в России быть трудно. Во-первых, потому, что для нашей страны во все времена актуальна мысль киношного Мюнхгаузена насчёт того, что смех укорачивает жизнь пошутившего. А во-вторых, потому, что Салтыков-Щедрин уже всё про нас написал. Да так, что написанное можно смело публиковать на первых полосах газет год за годом, век за веком. И всё же некоторые до сих пор подаются в сатирики. Например, Тимур Шаов, чьи язвительные, смешные и грустные песни вот уже два десятка лет расходятся по стране самым почетным для всякого честного произведения способом – из уст в уста, с кассеты на кассету, а теперь ещё – и с сайта на сайт.

– Тимур Султанович, последние Ваши несколько альбомов кажутся менее саркастичными. Создаётся впечатление, что в них на смену ехидной горечи всё чаще приходит умудрённая усталость. Если это и впрямь так, то с чем связано: в стране стало лучше жить или в Вашем мировоззрении с годами что-то меняется?

– Я не знаю ответа на этот вопрос. Мне сложно оценивать такие вещи со стороны. К тому же многие мне высказывают совершенно противоположную точку зрения. Но человек со временем, безусловно, меняется – взрослеет, а в моём случае, пожалуй, уже стареет. Так что, и жизнь меняется, и отношение к этой жизни. Но раньше у меня жизнь была более беспечной, чем сейчас.

– Что же её так усложнило?

– И большая семья, и переезд в Москву, и профессия, которой я стал заниматься. Врачом мне было проще. Можно

было просто заниматься своим делом, в урочный срок повышать квалификацию и по воскресеньям ходить на шашлыки в горы. А артистическая жизнь – гораздо более сумбурная и разнообразная, мягко скажем. Всё время возникают какие-то новые вызовы, на которые надо реагировать. Приходится с кем-то встречаться, разговаривать, выступать. С одной стороны, всё это очень интересно, но с другой – очень хлопотно. А главное – теперь приходится писать песни «по долгу службы», и это, конечно, очень плохо.

– Многие, наверное, охотно бы променяли на эти артистические неудобства свой жёсткий рабочий график...

– Ну, в смысле графика теперь я, конечно, счастливый человек. Меня буквально с детства тяготила необходимость рано вставать на работу, а сейчас я могу вести свой любимый ночной образ жизни. С другой стороны, с точки зрения трудовой дисциплины, здесь всё

гораздо жёстче. Жёстче – потому, что я знаю: должен писать. И поскольку делать это на гастролях, в состоянии напряжения, у меня не получается, а они съедают массу времени, то для писания песен остаётся не так уж много времени, которым разбрасываться уже нельзя. Поэтому безмятежно бить баклуши, встречаться с друзьями и играть в шахматы уже не выходит: тебе постоянно напоминает о себе, нервирует необходимость сочинительства. А ведь сесть писать ещё не значит – написать. Есть такая вещь, которую некоторые называют вдохновением. И его отсутствие ещё больше сокращает время, отпущенное на работу.

Когда я был доктором, писалось мне гораздо легче и времени у меня для этого было гораздо больше, потому что я мог делать это каждый день. После трёх часов, когда посетители в сельской местности становятся редкостью, когда приём уже практически закончился, обход сделан, всё остальное время – уже твоё. Или ночные дежурства. Я их брал по восемь штук в месяц, и было море времени на то, чтобы писать. Более того, постоянное переключение мозгов с одного на другое, с медицины на стихи, тоже способствовало творчеству.

– Иногда в жизни творческого человека наступает момент, когда он утыкается в стену и должен сам себе сказать: «Стоп!» Вы для себя такое допускаете?

– Да, бывает такое. Но в моём случае не думаю, что это будет совсем уж глухая стена. Другое дело, что иногда надо притормаживать, не спешить выдавать «на-гора». А перерывы бывают у каждого. Даже такой гений, как Пушкин, бывали годы, не писал ни строчки. Что уж про нас грешных говорить... Поэтому, когда у меня спрашивают, как скоро выйдет новый альбом, я честно говорю: «Не знаю».

– То есть Вы – «вольный каменщик», обязательств перед звукозаписывающими лейблами у Вас нет?

– Нет, только внутренние, перед самим собой. Но это, надо сказать, самые тяжёлые обязательства. Потому что с собой трудней договариваться. А я человек ленивый, хоть и борюсь с собой.

– А как-то расширять жанровые рамки Вы планируете? В последнем альбоме «О чём молчал Герасим» у Вас появилась такая мини-опера. Какие-

нибудь ещё новшества Ваших слушателей ждут?

– Ну, в лирики я переквалифицироваться точно не собираюсь. Конечно, никогда не надо говорить «никогда», но для того, чтобы совсем радикально менять жанр, я, наверное, уже староват.

А ещё одну довольно крупную по песенным меркам вещь я совсем недавно написал. Называться она будет «Откуда есть пошла модернизация на Руси». Это будет своеобразный поучительный экскурс в глубину веков. Но подобные, предназначенные для сценического воплощения, с актёрами, с декорациями, произведения обычно делаются под воздействием внешних причин, когда ко мне специально обращаются и просят написать нечто для последующей постановки спектакля.

– А опасность быстрого старения всякой публицистики Вас не смущает? Может, когда мюзикл выйдет, про слово «модернизация» уж никто и не вспомнит?

– Так речь же не о той модернизации, которая сегодня у всех на устах, не о пропагандистской компании, а о настоящей модернизации, той, к которой Россия всю жизнь стремилась. Это будет спектакль о стремлении к переменам и желании перемен, то есть по вечной для России теме.

Что же касается некоторых «скоропортящихся» песен, то и в этом нет ничего страшного. Напишем другие. Но некоторые из них, между прочим, живут уже довольно долго. Потому что в идеале-то надо писать не о событиях, а об их восприятии людьми. О себе, а не о стране. Ведь и страна, по большому счёту, это лишь некий антураж, среди которого происходят какие-то общечеловеческие вещи.

– Не могу не спросить вот о чём. В Ваших песнях очень часто всплывает алкогольная тематика. Это что-то личное или дань народному архетипу?

– Раньше было личное, а теперь смесь личного с народным. Тема-то – неизбывная, писать о нашей жизни и не затрагивать её просто нельзя. Вот поэтому мой лирический герой очень любит выпить. Но если в ранних песнях мы с ним пили наравне, то я теперь стал всё больше от него отставать. Я-то старею, а он, сволочь, остаётся молодым.

Когда кто-то из моих слушателей подчитал, что из прослушанных им шести-

десяти с лишним моих песен примерно в шестидесяти так или иначе затрагивается тема алкоголя, я даже всполошился: что это за песни, где я забыл об этом деле написать? А если серьёзно, это же не пропаганда, а, скорее, следование в русле Венедикта Ерофеева, дань уважения народной традиции.

– А как вообще рождаются темы песен?

– Да как и раньше. Только теперь многое отработано и повторяется не хочется. В этом смысле писать песни с каждым годом становится всё сложнее. И дело не только в темах, но и в используемых приёмах, ходах. При этом я стараюсь всё-таки не погружаться в то, что делаю, «с головой». Иногда у меня спрашивают: а почему эта песня у тебя такая простенькая? Что я могу на это ответить? Только так: захотелось – и получилась простенькая. Совсем уж в трагический серьёз уходить, мне кажется, не стоит.

– А как же лермонтовское желание «дерзко бросить им в глаза железный стих, облитый горечью и злостью»?

– Упаси Бог! Лермонтов – слишком мизантроп. У него там много намешено: жизненные коллизии, одиночество, невнимание женского пола. Всё вместе это ведёт к мизантропии и может породить социальный протест.

– А Вы, что же, выходите, жизнелюб?

– Конечно, жизнелюб! А ежели чем в кого и бросаюсь, так это потому, что хочется, чтобы жизнь стала ещё лучше. В конце концов, у меня есть дети, которым предстоит жить в нашей стране. И мне хочется, чтобы они жили хорошо. Вот от этого нелестные оценки в песнях и возникают, когда видишь, что стана выбрала... не слишком правильный путь.

– Самые «болевы точки» поименовать сможете? Что у нас, по-вашему, не так?

– Во-первых, отсутствие независимости суда. Во-вторых, свободных выборов. В-третьих, возвращение запаха советской жизни. Вдруг откуда-то взялось прежнее единомыслие в некоторых вопросах... В самом по себе единомыслии ничего плохого нет, но это тогда, когда оно вызвано какими-то истинными чувствами и когда параллельно растут сто цветов, как говаривал Мао. А когда единомыслие построено на пламенной люб-

ви к отдельно взятым товарищам, в этом очень чувствуется откат в советское прошлое. Причём я по очень многим вещам из советского прошлого как раз очень скучаю на эмоциональном уровне – по людской доброте, по сочувствию, по тому, что ребятишки играли во дворе и за них не было страшно. Так что советское детство и юность я вспоминаю с большим удовольствием и своеобразной ностальгией. Несмотря на репрессированного дедушку.

– В Ваших песнях очень часто встречается слово «свобода». Оно и «либерализм» – слова в известном смысле однокоренные. А ведь именно под разговоры о либерализации экономики мы потихоньку лишаемся бесплатной медицины, образования...

– То, о чём говорите, это не либеральная экономика, это уродливый капитализм. А настоящего либерализма мы толком так и не видели, не успели мы на него посмотреть. И то, что у нас происходит сейчас, к либерализму никакого отношения не имеет. Мы какой-то свой гибрид создали... Вообще я на эту тему только очень эмоционально могу говорить, а надо бы наоборот – рассудительно, с цифрами в руках.

– Говорить у нас многие умеют... А вот что делать-то? Как людям, которым не нравится то, что происходит в стране, следует заявлять об этом, как им влиять на ситуацию?

– Во всём цивилизованном мире эти вопросы решаются с помощью выборов. А вот как это сделать у нас, я и сам не знаю. Это тупик. Бунт, бессмысленный и беспощадный, точно никому не нужен. Да и все эти драки с ОМОном, манифестации я не считаю путём, которым можно чего-то добиться. Я-то ещё могу взять гитару и выразить своё недовольство в песнях, а что делать остальным – у меня нет рецептов.

У меня такое ощущение, что после бурных 90-х годов у людей вообще исчезло желание что-либо вокруг изменить, наступило разочарование во всём. Что бы с нами ни делали, как бы нас ни грабили, за какие б бешеные деньги ни покупали в полунищей стране иностранных футболистов – нас, по-моему, уже ничем не проймёшь.

– Зато в газетах смело пишут про безобразия.



– Да, но получается-то по поговорке: хоть наплюй в глаза – всё божья роса. Единственное место, где нельзя говорить лишнего, – телевидение. Наверху понимают, насколько мощный это рычаг.

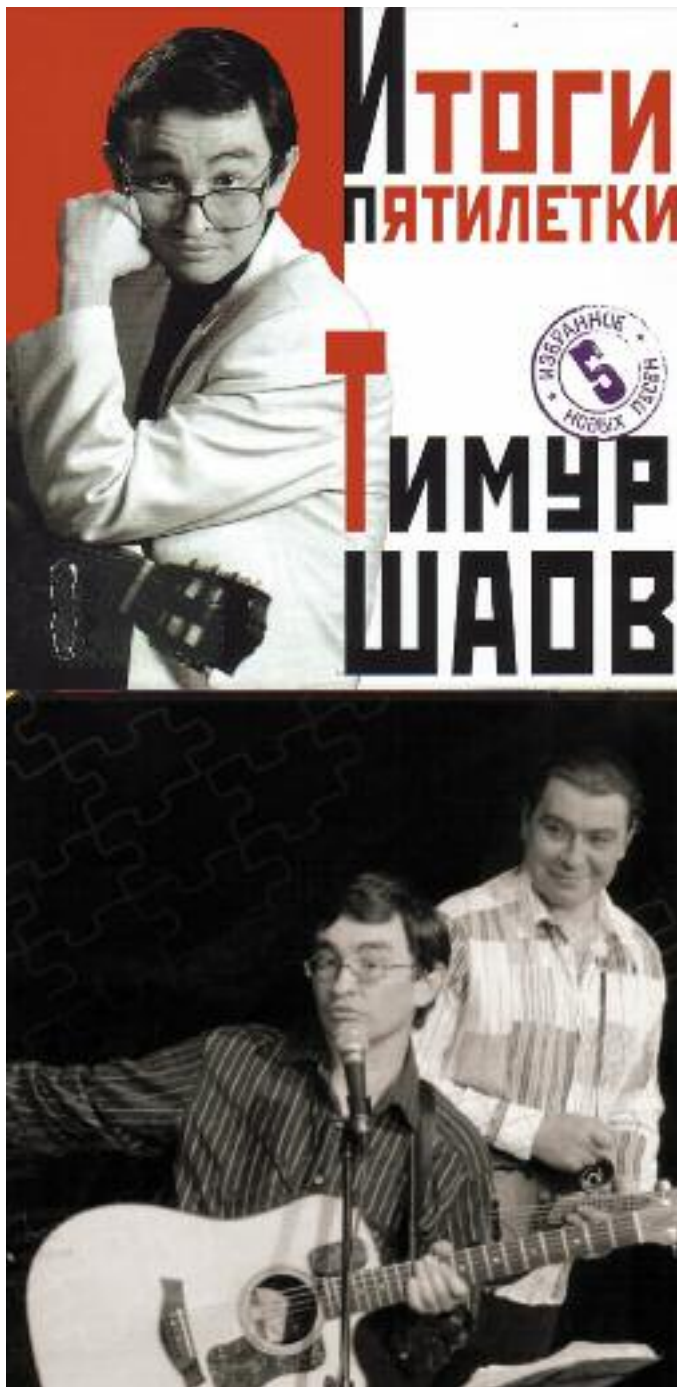
– А не обидно, что при таком раскладе путь на Центральное телевидение Вам, видимо, заказан?

– Я вполне удовлетворён тем, что имею. Самолюбие моё уже давным-давно потешено без всякого ТВ. И иной раз мне даже приятно сознавать, что меня

туда не пускают, что песни расходятся, как в старые времена, – из рук в руки.

– Да, но действенность слова, произнесённого с телеэкрана, гораздо выше.

– Оно конечно, если говорить о результатах, которых ждёшь от песен, я бы хотел спеть их для большей аудитории. С другой стороны, я же не считаю себя народным трибуном, поэтому меня вполне устраивают те залы, которые я собираю, та группа единомышленников, которая их слушает. А остальные люди и без ме-



ня хотят зажить по-человечески, это заложено в их естестве, так что в этом смысле мои песни ничего принципиально не меняют.

– А как по-вашему, почему у нас вообще последнее время так мало пишут остро социальных песен? Ну, людей, которые честно делают свой музыкальный бизнес, мы трогать не будем – с ними и так всё ясно. Но были же рокеры неугомонные, барды, а сейчас что-то и они стихли. Почему?

бардовской песне в общем-то не было. Вот так, особняком, в своей нише, она и живёт до сих пор.

Впрочем, мне почему-то кажется, что сатирических песен у нас в стране будет появляться всё больше.

– Вы можете нарисовать портрет своего среднестатистического слушателя?

– Это трудно. К моему собственному удивлению, ко мне на концерты приходят очень разные люди. То есть я-то мыс-

– Ну, что ж делать, если люди по призыванию – лирики. Условно говоря.

– А Вы – кто?

– Сатирик. Мелодекламатор. Хотя любые подобные формулировки в принципе будут не совсем точными. Хуже нет вопроса, когда просят сформулировать кредо. Какое у меня кредо? Песенки пою. А они могут быть и остросоциальные, и любые другие. Тут дело, скорее, не в кредо, а в отношении к жизни – непессимистическом. У меня же в каждой песне есть надежда на лучшее – пусть и сквозь слёзы, но смех обязательно присутствует.

А требовать от кого бы то ни было острых песен, по моему, в принципе неразумно. Оно либо есть, либо нет. Та же бардовская песня когда-то зарождалась как протест, но это был эстетический протест. Против советского официоза, от которого люди уходили с гитарами в леса. При этом ничего антисоветского в

ленно себе своего слушателя представляю: средних лет – где-то от 25 до 55, с определённым образовательным цензом, начитанный. Но на концертах мне приходится видеть и семидесяти-, восьмидесятилетних дедушек с бабушками, и малых детей, и школьников со студентами, которые даже Советского Союза не застали, а тогдашние реалии для понимания моих песен – немаловажны. Зарубежные люди, уехавшие году в 1970-м и нашу нынешнюю реальность представляющие довольно смутно, тоже, как ни удивительно, песни слушают. И люди не слишком образованные, которые, надо полагать, многие цитаты и отсылки к другим произведениям вряд ли улавливают, – тоже. Быть может, если что их всех и объединяет, то это чувство юмора и любовь к слову.

– Сейчас Вы на гастроли в Германию собираетесь, насколько мне известно. Скажите, а там, за рубежом, кто приходит к вам на концерты?

– Бывшие сограждане в основном.

– А сами уезжать не собираетесь?

– Нет, я не уеду, пока не выгонят.

– А есть за что? Бывали трения с властями?

– Да нет, слава Богу.

– То есть Ваши взаимоотношения ограничиваются запретом на показ по ТВ?

– Да и запрет, видимо, неполный. Периодически что-то проскакивает по мелочам на не самых главных каналах. И если вдруг зовут – долго раздумываешь, что спеть, чтобы пригласивших людей не подставить.

– Слова о нежелании уезжать вкупе с Вашим чадолюбием и беспокойством за детей наводят на мысль, что будущее страны всё-таки рисуется Вам не в самых мрачных красках.

– Туманное у неё будущее. Если всё будет продолжаться так же, как сейчас, для детей я отъезд вполне допускаю. Молодёжь же у нас более космополитична, в ней меньше тех стопоров, которые есть, например, во мне. И говорю я это с грустью, поскольку не хочу, чтобы пришлось разговаривать со своими внуками через переводчика. Но в то же время я понимаю, что с моей стороны это – чистый эгоизм. В конце концов, где людям лучше, пусть там и живут.

Ну и, наконец, туман над будущим нашей страны вполне может рассеяться, и если это произойдёт, мои дети, надеюсь, и здесь вполне смогут добиться того, чего заслуживают. Во всяком случае, я стараюсь сделать так, чтобы слова о любви к своей стране не были для них пустым звуком. Другое дело, что, наверное, не слишком получается. Хотя уж вроде и книжки нужные читают, а всё равно...

– Кстати, о книжках. Цитаты, которыми пестрят тексты Ваших песен, говорят об изрядной начитанности. Откуда она?

– Ну, как откуда – из библиотеки. Из семейной домашней библиотеки, которая у нас была. Хорошо, что тогда не было компьютеров, всяческих «стрелялок», «бродилок» и прочего, поэтому изрядная часть свободного времени проводилась среди книг. У нас под библиотеку, как в старые времена, была выделена отдельная комната с полками до потолка, на которых книги стояли в два – три ряда.

– Так ведь компьютер наоборот может облегчить доступ к книгам...

– Да разве ж нынешняя молодёжь по электронным библиотекам лазает? Они в игрушки играют и переписываются друг с другом, вот и всё. Хотя, справедливости ради надо сказать, что и среди молодых ребят сейчас попадаются грамотные, много читающие.

– Туман над будущим страны рассеивать им?

– Знаете, в чём наша беда? В России все реформы начинались сверху. И не заканчивались ничем толковым.

– Ну, из этого правила было как минимум одно исключение длиной в 70 с лишним лет.

– Так ведь и это можно рассматривать как следствие реформ, не доведённых до конца в царской России.

– То есть стране опять приходится ждать «доброе царя»?

– Можно сказать и так. Например, такого, как Горбачёв. Пусть даже этот добрый царь не совсем отдаёт себе отчёт в том, что за собой повлекут его действия. Пусть он просто даст толчок для развития.

– А какими мы сами должны стать, чтобы лучше распорядиться таким «подарком»?

– В первую очередь, наверное, образованными.

– Но образованность очень часто ведёт к бездеятельным рефлексиям.

– Ну да, есть такой стереотип, что образованный человек – это такой очкарик, который сидит и ничего не делает. Однако образованность и бездеятельность всё же не одно и то же. Образованный человек хорош тем, что глубже мыслит, может наперёд рассчитывать последствия действий и поступков.

К тому же у нас сейчас на площади выходят как раз образованные. И в 1968 году в Чехословакии тоже они волну подняли...

– То есть вариант развития событий по сценарию русского бунта Вам в нашей ситуации представляется возможным?

– Вполне. Причём у нас воплощение этого сценария будет особенно неприятным, с националистическим уклоном. В этом случае 91-й и 93-й годы прошлого века, когда мы стояли на грани гражданской войны, могут показаться цветочками.

Но для этого тоже должен произойти какой-то слом «наверху». Как на Ближнем Востоке. Вот тогда эта неуправляемая энергия и выплёскивается, поскольку выясняется по Достоевскому, что Бога нет, а значит, всё дозволено.

– А как, по-вашему, можно решить в России пресловутый национальный вопрос?

– Тут главное понять, что всё зависит от тебя, и прекратить поиски врага, виноватого во всём, – иностранца, иноземца, иноверца, инолюбца, болельщика другого футбольного клуба, читателя других книг, того, кто носит шляпу или наоборот. По сути, всё сводится к азбучным истинам о том, что не надо воровать, надо любить ближнего, честно делать своё дело. Всё это объясняют ещё в детском саду...

– Это раньше объясняли. А теперь на первый план вышли немножко другие истины...

– Это правда. Сейчас главный девиз – «Обогащайтесь!», а мерило всему – количество денег. Хороший человек сейчас – это богатый человек, а о внутренней гармонии, о душе как-то вспоминать не принято.

– Но на Западе экономический кризис, вроде, потихоньку начал перевос-

питывать людей. Даже миллиардеры там всё чаще говорят о возвращении к общечеловеческим ценностям, сокращении потребностей. Или человеческая природа всё же непобедима?

– Победить её трудно. Просто если в первобытном обществе 99 человек из 100 без особых размышлений съели бы своего ближнего, то сейчас, благодаря цивилизации, такой найдётся только один. Но он обязательно найдётся, и в этом как раз и скажется человеческая природа.

С другой стороны, то, что очень богатые люди типа Баффета и Гейтса отдают изрядную часть своих денег в различные благотворительные фонды, ставят вопрос о безнравственности слишком большого богатства, это, конечно, замечательно. Но опять-таки их стремления во многом утопичны. То же самое относится и к западной политкорректности, стремлению всем угодить. Так не бывает! К тому же недостаточно продуманная помощь поощряет иждивенчество. Недавний пример тому – летние события в Лондоне...

– А России приступы филантропии не грозят?

– Не думаю. Слишком молод наш капитализм. Может, это проявится во втором поколении, которое отучится в Лондоне, наберётся там каких-то идей и начнёт тратить деньги на родине на благотворительность.

– А к противоречию в развитии сетевых технологий и соблюдении авторских прав Вы как относитесь?

– У меня довольно двойственное отношение к «пиратам», в том числе и сетевым. Особенно за рубежом меня нервирует, когда ты приезжаешь в какую-то страну, вполне цивилизованную, вроде США или Израиля, где очень громко кричат о борьбе с «пиратством», а там тебя в магазине встречает полный набор твоих контрафактных дисков.

С другой стороны, в моей ситуации, когда несанкционированные копии – один из главных каналов распространения моих произведений, – низкий поклон от меня всем этим «пиратам»! Именно они обеспечивают хоть какую-то известность в провинции.

– Да, Москва и остальная страна – это две разные планеты. Вам как человеку приезжому это, наверное, лучше многих известно. Хороша ли эта

центростремительность, из-за которой всё лучшее, что есть в России, раньше или позже оказывается в одном из нескольких крупных городов?

– Так исторически сложилось. Хотя если копнуть поглубже, то путь этот тупиковый. Такая огромная страна должна быть мультицентричной. Но на этот счёт существуют и другие точки зрения. Мне, например, доводилось слышать от разного рода экспертов, что России вообще не нужны деревни.

– А «страшилки» про отделение Сибири и Дальнего Востока насколько реальными Вам кажутся?

– По-моему, всё это – сгущение красок. Такое может случиться только при полном развале страны. Об этом свидетельствует исторический опыт: страна уже была порвана на локуты во время Гражданской войны в начале прошлого века. И я очень надеюсь, что больше этого не произойдёт.

– А с нелюбовью к москвичам Вам приходилось сталкиваться?

– Никогда. Может, потому, что я в провинцию ездю не просто так, а по делу, с концертами. Поэтому общаться мне приходится в основном с людьми, которые меня знают, уважают.

С другой стороны, пока я не стал москвичом, мне приходилось отмечать в жителях столицы своеобразный московский снобизм. «Вы откуда? Не из Москвы? Странно! Такие хорошие песни, и не из Москвы...» Вот примерно так разговор мог складываться.

Хотя, конечно, объяснить это просто, если вспомнить ужас, убогость и нищету нашей провинции. По сути, Москва и не Москва – это две разных страны. Причём, даже если отправиться в какой-нибудь богатый хороший регион, то и там, стоит отъехать от города – просто оторопь берёт. Мне это очень хорошо известно. В бытность врачом мне доводилось ездить в такие хутора, где в домах до сих пор земляной пол.

Поэтому, когда мне эти ребята в галстуках говорят что-то про Россию, у меня возникают большие сомнения в том, что они её видели. Думаю, было бы неплохо каждого из них ненадолго отправить поработать фельдшером или медбратом куда-нибудь в глухой уголок. Чтобы они хоть посмотрели, что это за страна, про которую они разглагольствуют и которой пытаются руководить, принимать законы. Пусть узнают, на ка-

кие деньги люди живут, как живут, как выживают, что они имеют, чего не имеют. Это очень полезно – узнать, каково это, когда раз в месяц приезжает автолавка и надо набрать в ней хлеба и сахара на весь этот срок. Когда нет ни дорог, ни телефона, и если заболел – вызвать скорую невозможно.

Это всё – наше страна, и об этом надо помнить, принимая законы, грохая триллионы на олимпиады, которые, конечно, тоже нужны. Но, наверное, уже после того, когда у каждого россиянина появится возможность вовремя вызвать врача.

– Рискую задать в Вас корпоративную солидарность, всё-таки замечу, что если в начале 90-х доктора вместе с учителями и впрямь оказались в нашей стране одними из самых униженных и оскорблённых, то потом они быстро сориентировались. И теперь многие из них бесплатно для пациента палец о палец не ударят.

– Во-первых, это, видимо, в большей степени свойственно Москве и другим богатым городам. Во-вторых, среди моих коллег, порой ведущих очень стеснённое в средствах существование, всё-таки преобладают люди другого склада. Но даже если они и берут подношения от пациентов, упрекнуть их у меня язык не повернётся. Я и сам не брезговал тем, что мне давали, когда был доктором: принесли курочку, яичек – и на том спасибо. Семью же надо кормить!

– Наверное, и позиция доктора Рошаля, вступившего в «Народный фронт», чтобы эффективней отстаивать интересы пациентов, Вам понятна? Может, это и есть – наиболее правильный способ влиять на ситуацию?

– Вот уж про кого слова плохого сказать не могу. Очень уважаю этого человека. Что же касается пути... Не знаю. Всякому пишущему человеку надо иметь убеждения. Но вступать куда бы то ни было, по моему, всё-таки не стоит. Потому, что твоя позиция – это то, что ты делаешь. И совсем не факт, что её обязательно будут одобрять те люди, в чьей партии ты состоишь.

– Ну, раз уж заговорили о партиях, тогда спрошу вот о чём. Ваше интервью выйдет как раз в канун выборов в Госдуму. Вы на них пойдёте?

– Я для себя этого ещё не решил. Я, конечно, понимаю, что всё это фарс. Но хо-

чется как-то проголосовать, хотя мне многие люди в один голос говорят, что получится чепуха. Идти с «нах-наховцами»? Может быть. Просто хочется испытать хотя бы иллюзию того, что твоё мнение что-то значит. Словом, размышляю я, размышляю...

Тимур Шаов: песни разных лет

О пользе и вреде снобизма

На диване я, как древний грек на травке,
Разбавляю, как Сократ, водой портвейн,
Генри Миллера читаю, Джойса, Кафку,
И снобизм свой занюханный лелею.
Денег нет, в стране – бардак,
в воде – холера,
На душе – ненужные сомненья.
Лишь портвейн да музыка Малера
Успокаивают мне пищеваренья.

Богу, братцы, – богово, ну а снобу – снобово!

Вот сосед – прикинулся банкиром,
Пьёт «Клико», к валютным ездит дамам.
Правда, Сартра путает с сортиром,
А ван Гога путает с ван Даммом.
И ничуть ему от этого не грустно,
Взял цыган – и на извозчике к актрисам...
Он не сноб, он просто счастлив безыскусно,
Как ребёнок тихо счастлив, что пописал.

Засветло встанем, тянем-потянем,
Дедка, бабка, внучка, Жучка, котофей –
Вытянуть не можем.

Размышляя об эстетике Матисса,
Погружаюсь в свой экзистенциализм,
Я бы тоже, может, дёрнул по актрисам,
Да мешают, вишь ты, бедность и снобизм.
Мой снобизм – он как лучик путеводный,
Помогает воспринять судьбу, как должно.
Мол, художник – он обязан быть голодным,
Он худой, но гордый, он – художник!

Вот другой сосед, – тот люмпен неприличный,
Бедный Йорик, жертва пьяного зачатья.
Для него Бодлер с борделем идентичны,
Ну а Рэмбо и Рембо – родные братья.
Да пускай шумит, не зря же он напился!
Пусть ругает президента всяко разное,
Лишь бы он в подъезде не мочился,
Да не лез бы к управленью государством!

Горлица вьётся, песнь раздаётся:
«А не лепо ли бяше нам, братья...»
Да ни фига не лепо!

Нувориши тихо хавают омаров,
 Маргиналы хлещут горькую заразу:
 «Мы, конечно, круче Занзибара!»
 Государственный снобизм сродни маразму.
 Ой вы, гой еси, бояре с государем!
 Гой еси вы вместе с вашим аппаратом!
 Доиграетесь – глядишь, приедет барин,
 Он рассудит – кто был большим демократом.

Давеча прочёл в одной я книге,
 Там сказал кому-то раб перед таверной:
 «Мы, оглядываясь, видим только фиги!»
 Я вперёд смотрю – там тоже фиги. Скверно.
 Пушкин умер, на жнивье – туман да иней,
 Из деревни слышно рэповую песню,
 Над седой усталою страны равниной
 Гордо реет непонятный буреветник.

Засветло встанем,
 Песню затынем:
 «Тирли-тирли, я гуляла молода,
 Пока не помёрла...»

К вопросу об оптимизме после 17 августа 1998 года

Все мы жили, как умели,
 Все крутились, как могли.
 Нас тихонечко имели,
 Мы привыкли, в ритм вошли,
 Задремав, пустили слюни,
 Позабыли, где живём, –
 И тут нас смачно саданули
 По промежуности серпом!

Закудахтала держава:
 Ай, грабёж средь бела дня!
 Да поздно: одеяло убежало,
 Улетела простыня!
 У меня внутри буквально
 Психосоциальный слом:
 Раньше думал о сакральном –
 Щас всё больше о съестном.
 Опять всё то же, и рожи
 Всё те же – невежи...
 Обычный, привычный кретинизм.
 Всё та же лажа, и дело здесь даже
 Не в деньгах – верните
 Мне, твари, оптимизм!

Кабы на печь прилечь бы мне бы
 Да послушать бы сверчка,
 Но над всей Испанией –
 безоблачное небо,
 И над Россиюю уже – ни облачка.

Птица-тройка прёт по кочкам,
 Пьяный кучер батогом
 Лупит коников по почкам
 И орёт про степь кругом.
 Я хотел развеселиться,

В телевизор нос уткнул,
 А там вульгарная певица
 Воет, словно на луну!

Хаос, мрак, «зелёный» скачет,
 Урки мочат всех подряд,
 А банкиры тоже плачут,
 Но есть из блюдца не хотят.
 Чёрт играет на баяне,
 Олигарх ворует кур.
 Здесь сужается сознание,
 Расширяется абсурд.

Да сколько можно? Похоже
 На то, что, возможно,
 Мы всё же не сможем жить, как все.
 Мы пьём спиртное запоём,
 Но наш бронепоезд
 Опять стоит, подлец,

Скоро к нам придут метели,
 Стая птиц на юг спешит.
 Вот наши умники бы также улетели
 По родству бродяжьей души!

И всё ж я твердо заявляю:
 Полно, братцы, хватит нить!
 Что нас, первый раз кидают,
 Так ужраться и не жить?
 Завари-ка, жинка, чаю,
 Да варенья не забудь.
 Нас ..., а мы крепчаем,
 Расхлебаем как-нибудь.

Деньги-шменьги,
 Кризис-шмизис –
 Всё туфта, всё суета.
 Я вчера в метро увидел:
 Мальчик Гоголя читал!
 Мы прорвёмся, да чего там!
 Что ж, совсем дурные мы?
 Начинай с нуля, босота!
 Кто мне даст пять штук взаймы?

Гражданский пафос

Наполнен пафосом гражданским,
 Лежишь, бывало, на тахте,
 Ворчишь, что люди, мол, не те...
 Где граф Суворов, князь Пожарский?

Глотнёшь с утра стакан отравы,
 Вздохнёшь: «В упадке нынче нравы».
 Кругом мздоимцы и жульё,
 Один я честный, ё-моё!

Страны пределы беспредельны,
 В её пределах – беспредел.
 Кто рыбку съел, кто в кресло сел –
 Все остальные пролетели.

Но вновь отсель грозим мы шведу,
 А также прочему соседу –
 Ливонцам, шляхте да хохлам –
 Хоть те уже не по зубам.
 Служивый люд опять торочит
 Собачьи головы к седлу.
 Несут поганую метлу
 Для тех, кто честно жить не хочет.

Лишь скоморохи да шуты
 Покуда открывают рты.

А что же государь? Ужели
 Он весь в плену прекрасных грёз?
 Ужель не видит, в самом деле,
 Что все качели погорели?
 Что ясный месяц черт унёс?
 «Quo vadis, Caesar?» – вот вопрос.

Вельможи вокруг его теснятся,
 Не то, чтоб любят, но боятся.
 Все бить челом ему спешили,
 Пока чело им не набили.

Он вперил взор в пресветлы дали,
 Простёр десницу, как крыло,
 И думы тяжкие печалит
 Его высокое чело.

Заморский брат злоумышляет
 И тоже латами бряцает.

Темно в Михайловском замке,
 Но снова слышатся слова:
 «При мне всё будет как при бабке...»

Да жили мы при этой бабке!
 А нам к окладу бы прибавки.
 Как говорится, были б бабки,
 А там – хоть не расти трава.

А нам на брата по полбанки
 И там – хоть не расти трава.

Свобода, даденная сверху,
 Куда-то вверх и утекла.
 Что остаётся человеку?
 Да штоф зелёного стекла!

Доколе, судари, доколе
 Черпать нам силы в алкоголе,
 Былые годы поминать
 И ностальгически икать?

Садится солнышко тихонько.
 Крестьянка нянчит пострелёнка:
 «Усни, Ванюша, баю-бай,
 Не то гляди, придёт из леса
 Лицо кавказского замеса,
 Утащит в свой Бахчисарай,
 Утащит в свой Бахчисарай».

Сидишь упитый и сердитый,
Свои небритые ланиты
Зажав задумчиво в горсти.
Сенека, Господи прости.
И смежив залитые вежды,
С хандрой и скукой на уме
Бурчишь: «Жамэ, месье, жамэ»,
Что означает «нет надежды».

«Жамэ. Мадам, месье, жамэ!»,
Что означает «нет надежды».

Но чу, я слышу колокольчик.
Там мчит друзей моих возок.
Кричат: «Ура», – и рожи корчат,
Взошли – и пробки в потолок.

Средь пира вспомню я печально:
«А что ж отчизна, милый край?»
А мне отвечают:
«С отчизной будет всё нормально,
Ты, знай, закусывай давай».

С отчизной будет всё нормально,
Ты, знай, закусывай давай.

Выбери меня

Всё в стране ужасно, всё в стране погано.
В высших эшелонах – шум и болтовня.
Бисмарк там нету, нет Шатобриана –
Значит, надо, чтобы главным выбрали меня.

И сразу наших олигархов разведу я круто,
Соберу их вместе и скажу: «Даёшь!»
И скажу: «Сдавайте, граждане, валюту!»
У меня народ не кормлен, начался падёж!»

Сам кристально честный и сакрально чистый,
Лично б сеял жито, лез в шахтёрский штрэк –
И меня б любили даже коммунисты.
Самый человечный был бы человек!

Ворам и мздоимцам – бить по пяткам палкой!
Утоплю бандитов, как слепых котят,
А ментов не трону, потому что жалко.
Что, менты – не люди? Тоже есть хотят!

Я призрел бы сырых, утешал страдальцев,
Как Ильич, встречал бы чаем ходоков.
А гимном я бы сделал песенку про зайцев –
Пусть её подправит старший Михалков.

Я скажу министрам: «Что за волокита?
До сих пор у граждан нету ни шиша!
Всем читать Прудона и Адама Смита!
В общем, чтобы к Пасхе обогнали США!»

Ах, каким я славным президентом стану!
Ярким, как Людовик, мудрым, как де Голль!

Всюду будут скверы, парки и фонтаны.
Слушать будем «Битлз», кушать алкоголь!

Нас бы уважали и арабы, и евреи,
Буш бы за советом в Кремль приезжал:
Дескать, можно мы немного побомбим Корею?
А я бы средний палец Бушу показал!

А потом, конечно, стану я тираном –
Старая, простая, верная стезя –
Разгоню парламент, посажу смутьянов.
Но здесь уже традиции нарушать нельзя!

И потом, ведь, любят на Руси тиранов.
Так оно привычнее, что ни говори.
Я возьму державу, скипетр из Гохрана –
И меня Шандыбин выкрикнет в цари.

Оц-тоц, хорошо! Буду самым главным!
Будет голос зычен, а рука тверда.
Боже, меня храни! Сильный, державный!
Хотели как лучше, а выйдет, как всегда...

Власть, конечно, сильно портит человека.
Не пойду во власть я – мне она вредна.
И к тому же вряд ли выберут чучмека,
Так что спи спокойно, родная страна!

О народной любви

В наш город въехал странный хиппи
на хромом ишаке.
Носили вербу, в небе ни облачка.
Он призывал нас к любви на арамейском языке,
А все решили: косит под дурачка.
Ему сказали: «Братан, твои призывы смешны,
Не до любви, у нас программа своя:
Идёт перформанс под названием
«Возрождение страны».
Часть вторая. «Патетическая».

Он посмотрел программу «Время»,
прочитал «Коммерсантъ»,
Он ужаснулся и печально сказал:
«Водить вас надо по пустыне лет ещё пятьдесят,
Пока не вымрут все, кто голосовал!»
Потом зашли мы с ним в кабак, повечеряли
слегка,

И я автограф у него попросил.
Он написал губной помадой
на стене кабака:
«Мене, мене, текед, упарсин».

Он пел нам «Битлов»:
Мол, "all you need is love".
Какая "love", чувак, зяц "all yours need is
money".

Эх, хвост-чешуя!
Вот вопрос бытия:
Кого любить? Живёшь, как ёжик в тумане.

Мы любим сильных людей,
мы любим жёстких вождей,
Мы ловим кайф, когда нас бьют по башке.
Такая наша стезя, иначе с нами нельзя –
У нас в крови тоска по твёрдой руке.
«Интеллигенция и власть» – задача очень
трудна:

То ли кусать сапог, то ли лизать.
Любовь к искусству у монархов так бывает
странна!

Барма и Постник, берегите глаза!

И по какому, блин, каналу нам объявят какую?
Переключать уже устала рука!
Я в ожиданьи лучшей жизни

тихо горькую пью
И от испуга не пьянею никак.
И кто бы дал бы совет, и кто бы дал бы ответ!
Я неизвестностью такой возмущён:
«Уже настала тирания или пока ещё нет?!
А если нет, тогда я выпью ещё!»

Любовь, пишут, зла – полюбишь козла.
Козла, скажу я вам, любите сами!
Пусть будет вождь суров,
Пусть Петров, Иванов, хоть кто!
Тут главное, братва, чтоб не Сусанин!

Делай дело, двигай телом, эй, лови-ка момент!
Пушкин – это наше всё, а Путин –
наш президент!

Журавли, пролетая, не жалеют ни о ком!
Выдвигайте меня, люди,
прямо в Центризбирком!

Генералам – слава!
Либералам – слава!
Слава тем, кто слева!
Слава тем, кто справа!
Губернаторам несладко,
а кому сейчас легко!
Дядя Вася вместо пива
пьёт кефир и молоко!

Да, ваш батька крутой, а наш батька круче.
В огороде бузина, а в Киеве Кучма.
Витя любит Мумий-тролля, а я Леннона люблю.
Нету времени подраться, цигель-цигель-
ай-лю-лю.

Террористы боятся ходить в сортир.
На развалинах России мы построим новый мир.
Это что за остановка, Византия или Рим?
А с перрона отвечают: «Виходи, пагаварым».
Вся держава, как невеста,
Очень хочет стать женой.
Всё же очень интересно,
Что же будет со страной?

Эх, мать-перемать, будем петь и плясать,
И пить, и любить народ наш буйный!
Любовь – это сон и, как сказал Соломон:
«И это пройдёт», – а он мужик был умный. ■



На все случаи жизни

[Деловая этика]

Следует отдавать предпочтение высококачественной кожаной обуви

Одежда делает мужчину, а обувь делает джентльмена.

Английская поговорка

Обувь является крайне важным элементом в формировании имиджа мужчины. Она должна быть хорошего качества и соответствовать общей избранной тоновой гамме костюма. В подавляющем большинстве случаев предпочтение следует отдавать высококачественной кожаной обуви, соответствующей сезону и стилю одежды.

Туфли, ботинки должны быть чистыми, хорошо начищенными. Во все времена года предпочтительна обувь из мягкой матовой кожи, кото-

рую удобно носить практически везде. Даже в непогоду следует избегать ношения грубых башмаков, сапог.

Широкое распространение в последнее время получила обувь спортивного типа. Но лучше оставить её для неформальных случаев. Появление в ней на деловой встрече – плохой тон.

Некоторое время тому назад большой популярностью пользовалась лакированная обувь. Сейчас она осталась принадлежностью только смокинга или фракного костюма, да и здесь постепенно выходит из употребления. Правила этикета не допускают ношения замшевой обуви с официальным костюмом – она подходит для неформальной одежды. Как правило, следует избегать комбинированной (разноцветной) обуви, обуви со слишком бросающимися в глаза крупными блестящими деталями – пряжками и т. п. Исключение может составлять лишь

обувь от известных дизайнеров, да и то на светских приёмах.

Что можно носить в карманах

Общее правило для мужчин: в карманах не должно быть ничего лишнего. В частности, в брюках могут быть лишь ключи, зажигалка, небольшая сумма денег или носовой платок. Сглаживая эти предметы, следует обратить внимание на то, чтобы карманы не оттопыривались. В брюках не место, например, ручкам, очкам.

В нагрудном кармане рубашки желательно ничего не носить. В крайнем случае исключение можно сделать для хорошо сложенного и отглаженного носового платка.

В карманах пиджака могут помещаться личные документы, бумажник, очки, ручка, блокнот, расчёска, визитные карточки, сигареты. При этом ручки и очки не кладут в наружный нагрудный карман – там может быть только декоративный носовой платок или какой-либо личный документ: пропуск, удостоверение и т. п.



фото ИТАР-ТАСС

Люди выказывают своё неуважение к другим разными способами – например небрежностью в одежде, неопрятностью, дурными привычками, и всё это – невежливость.

Н.Шелгунов

Все остальные вещи должны находиться в портмоне, мужской сумке или в портфеле. В наружных карманах верхней одежды – пальто, плаща, куртки – могут лежать перчатки, носовой платок. Тогда же, при необходимости, можно положить ключи, зажигалку, сигареты.

[Неизвестное об известном]

Кто превратил свинью в копилку?

А знаете ли вы, что между свиньёй и копилкой связь, в общем-то, случайная? По крайней мере, так утверждает наиболее распространённая теория на этот счёт. Полу-



Фото ИТАР-ТАСС

чается, что термин «piggy bank» (свинья-копилка – англ.) вошёл в обиход задолго до популяризации копилки в виде фигурок свиней. Дело – в похожести слов «pig» (англ. свинья) и «rygg» (рыжая глина, англ. уст.). Имеется в виду гончарная глина плохого качества, из которой в давние

времена часто делали посуду, особенно – для хранения (горшки, кувшины и т. д.). Поскольку и англичане были не так глупы, чтобы «хранить деньги в банке», появилось искомое словосочетание, означавшее копилку из рыжей глины; а когда про такую глину стали забывать, на сцену вышла другая, фонетическая, сторона вопроса – и появились копилки в форме хрюшек...

Есть, правда, и противники данной теории. В доказательство того, что копилки-свиньи не связаны с английским словом, они приводят тот факт, что в Китае с древних времён почитали свинью как символ процвета-

Превратный смысл легко придать чему угодно злостным толкованием.

Теренций

ния и достатка, а также указывают на копилки в форме свиней, которые до сих пор находят в Индонезии и Малайзии, датированные XIV–XV веками. В самом деле неизвестно, прослеживается здесь связь с английскими копилками и глиной или нет.

[Homo sapiens]

Позитивные фразы способны в корне изменить нашу жизнь

Некоторые психологи уверены, что специальные «позитивные фразы», которые рекомендуется повторять несколько раз в день, способны в корне изменить наше отношение к жизни и, как следствие, саму нашу жизнь. Более того, за последние тридцать лет исследователи пришли к выводу, что положительные утверждения не только успокаивают человека, но и помогают ему добиться успеха в самых разных областях – от блестящей карьеры до выстраивания хороших отношений со свекровью. В свою очередь непосредственно те, кто пользуется подобной техникой, уверяют, что она на самом деле эффективна.

Дело в том, что позитивное утверждение запускает сразу два очень важных процесса – намерение и ожидание. Намерение – это ведь не просто надежда на то, что всё сложится удачно. Это ещё и готовность к активным действиям. Положительные утверждения фокусируют ваше внимание на самом главном, что в итоге увеличивает вероятность того, что вы будете действовать. И это очень важный момент: чтобы добиться успеха, нужно не только повторять «позитивные фразы», но и предпринимать определённые шаги.



Фото ИТАР-ТАСС

• Начиная с малого. Для начала выберите не слишком глобальную цель, которую вы считаете осуществимой.

• Желайте очень сильно. Цель, которую вы перед собой ставите, должна быть по-настоящему важной для вас, а желание – искренним и сильным.

• Отбросьте сомнения. Вы должны быть уверены в том, что в нужный момент ваше желание сбудется, хотя сейчас вы и не знаете, как и когда это случится.

• Утверждение должно быть простым и предельно ясным. Если ваша фраза содержит отрицание, то вы подсознательно концентрируетесь на том, чего у вас нет, а не на том, что хотите получить.

• Представьте мечту в деталях. Учёные утверждают, что наш мозг не чувствует разницы между тем, что уже случилось, и тем, что мы представляем себе очень яр-

ко и подробно. В мечтах и в реальности работает один и тот же психологический механизм положительных или отрицательных эмоций. Поэтому думайте о своих мечтах так, как будто они уже осуществились.

• Поместите утверждение на видное место. Напишите позитивную фразу на листке бумаге и повесьте там, где она будет у вас на глазах. Очень важно помнить о вашей цели, но ещё важнее проговаривать её.

[Тропа здоровья]

Жидкий шоколад полезнее твёрдого

Пить горячий шоколад намного полезнее для здоровья, чем есть твёрдый, показывают современные исследования. При употреблении какао сокращается риск сердечно-сосудистых заболеваний, поскольку в этом продукте



Фото ИТАР-ТАСС

содержатся флавоноиды, способные снижать неблагоприятное воздействие свободных радикалов на организм. Такая защита сравнима с аналогичным эффектом цедры цитрусовых, некоторыми фруктами и ягодами, а также луком, зелёным чаем и красным вином.

В то же время, утверждают исследователи, в твёрдом шоколаде (съедаемом средним европейцем в количестве 4,5-9 килограммов в год) содержание флавоноидов уменьшается по сравнению с горячим, поскольку большая их часть погибает, когда какао

подвергают термической обработке. К тому же в плиточном шоколаде содержится много сахара и молока, что может способствовать появлению лишнего веса и связанных с этим «неполадок» в организме.

Учёные уже неоднократно обращались в своих исследованиях к свойствам шоколада. Например, несколько лет назад специалисты одного из университетов Хельсинки пришли к выводу, что любители горького тёмного шоколада реже страдают от диабета, чем их ровесники, равнодушные к этому продукту. К тому же «шоколадные гурманы» чувствуют себя здоровее и счастливее других людей. Они полны оптимизма и охотнее строят планы на жизнь, из чего следует, что шоколад способствует выработке гормонов счастья в организме.

Новое британское исследование показало, что девять из десяти человек любят шоколад.

Каждый десятый ждёт.

Роберт Пол

Рубрика подготовлена по материалам российских и зарубежных интернет-сайтов ■

