

## 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

Выходит ежеквартально

июль – сентябрь

## В НОМЕРЕ

### ■ Стратегия

**Цели: прибыльность, эффективность, развитие.**

Интервью с президентом ОАО «ЛУКОЙЛ» Вагимом Алекперовым 3

*Е. Гонтмахер*

**ИНСОР в последний раз предупреждает!**

Какая стратегия может спасти Россию от системного кризиса 6

*М. Делягин*

**Кто поедет в «Лондонград»?**

России хватит запаса прочности до 2014 года 13

*А. Аринин*

**Через социализацию – к модернизации.**

Государству предстоит стать эффективным и вернуть себе доверие граждан 18

### ■ Планета

По странам и континентам. 21

### ■ В мире

**Казахский бунт.**

Бастующие нефтяники на смену экономическим требованиям начали выдвигать политические 22

*В. Мишин*

**Мимо ворот.**

Нефтедоллары пока не сделали Азербайджан великой футбольной державой 27

*Л. Полухина*

**Шведский рай.**

Всеобщее благоденствие строится на высоких налогах 31

### ■ Вектор

*Е. Махлина*

**Расслышать будущего зов.**

Юбилейный форум ОЭСР состоялся во Франции с участием делегации «ЛУКОЙЛа» 35

*В. Молчанов*

**Волны и мели российской демографии.**

Увеличение рождаемости происходит в бедной и сильно пьющей стране 39

*А. Сомов*

**Ходоки у Медведева.**

Профсоюзные лидеры поведали президенту о том, как им видятся народные чаяния 43

*К. Баскаев*

**Где узко – там ООРНГП.**

Правительство должно установить порядок участия работодателей и профсоюзов в управлении соцфондами 45

### ■ К 20-летию «ЛУКОЙЛа»

*Л. Москаленко*

**Команда под названием «ЛУКОЙЛ»**

Компания отмечает свой юбилей праздником искусства и спорта 47

**Талантливая подобралась компания.**

53

*Н. Ивченко*

**«ЛУКОЙЛ» – территория талантов.**

Творчество становится основой социального партнёрства 56

*В. Колодяжный*

**Путь к финалу.**

Конкурс профмастерства укрепил традиции и внедрил новации 58



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/](http://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](mailto:socpart@oilru.com)  
[nr@oilru.com](mailto: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](mailto:market@oilru.com)  
[podpiska@oilru.com](mailto:podpiska@oilru.com)

Подписано в печать 03.08.2011 г.  
Тираж 2 200 экземпляров  
Цена свободная

## В НОМЕРЕ

### ■ Регион

*В. Астафурова*

#### Юная заправка.

В Астрахани появилась необычная АЗС компании «ЛУКОЙЛ»

63

*Н. Трухонин*

#### За здоровьем – всем селом.

Нефтяники обеспечивают жителей Прикамья физкультурно-оздоровительными комплексами

65

*Н. Трухонин*

#### Девочка на татами.

В ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» помогли зажечься новой спортивной «звездочке»

67

### ■ Профессионалы

*В. Астафурова*

#### Сбытовых дел мастера.

В Волгограде выбрали региональных асов нефтепродуктообеспечения

68

*Л. Надеждина*

#### Бойкий на всё.

Лидерами становятся с детского сада

72

*Н. Устинова*

#### Товарищ мастер.

Судьбу человека может предрешить телевизор

74

#### Создавший «Социальное партнёрство».

Памяти коллеги: ушёл из жизни Николай Мякинник

75

### ■ Образ жизни

*В. Астафурова*

#### В гостях у «Весёлой воблы».

В Астрахани прошёл слёт молодых специалистов «ЛУКОЙЛа»

76

*Е. Шекунова*

#### Компания в красках.

Дети сотрудников «ЛУКОЙЛа» нарисовали работу мам и пап

79

*Л. Ванюшкна*

#### Просто участвовать – скучновато.

Увлечение бегом привело работника «ЛУКОЙЛа» в Париж

81

### ■ Кадры

*Л. Керчина*

#### «Ловцы человеков»,

или Что такое профессионализм и как с ним бороться?

83

#### Наш гордый «варяг».

Чем руководствуются работодатели, отдавая предпочтение дорогостоящим экспатам

86

#### Через связи – в князи.

Плюсы и минусы трудоустройства «по дружбе»

88

### ■ Надо знать

#### «Большой брат» бдит.

Как работодатели ограничивают персоналу доступ во всемирную сеть

90

#### Моббинг, буллинг, боссинг...

Каким бывает психический прессинг на работе

92

#### «Белые пятна» в стаже.

Как замаскировать и выгодно подать их при трудоустройстве?

93

### ■ Консультация

*Н. Тихомирова*

#### Спрашивали? Отвечаем.

Правовые коллизии

96

### ■ Книжные новинки

*Ю. Киселёв*

#### Учимся отстаивать права.

«Социальное партнёрство»: советуем прочитать

98

### ■ Уроки истории

*А. Матвейчук*

#### Нобелевское благодеяние.

Благотворительность династии русских Нобелей

101

*Ю. Киселёв*

#### «Рабочая оппозиция», которой не было.

Дискуссия о роли советских профсоюзов закончилась трагически

104

### ■ На все случаи жизни

Деловая этика • Тропа здоровья

108

# Цели: прибыльность, эффективность, развитие

Интервью с президентом ОАО «ЛУКОЙЛ» Вагитом Алекперовым

Нынешний год для «ЛУКОЙЛа» юбилейный. 20 лет назад в ноябре 1991 года в соответствии с Постановлением Правительства РСФСР был создан государственный концерн «ЛангепасУрай-Когалымнефть», который впоследствии был преобразован в Открытое акционерное общество «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ»». В канун круглых дат принято подводить итоги. Однако в данном случае, пожалуй, правильнее будет сделать главный акцент на перспективах.

**– Вагит Юсуфович, как вам видятся пути развития «ЛУКОЙЛа» в стремительно меняющемся мире и стране?**

– «ЛУКОЙЛ» с момента своего основания работает, ориентируясь на перспективу. В настоящее время компания реализует Среднесрочный план развития на 2011–2013 годы. Он учитывает как реалии российской экономики, бюджетную и налоговую политику государства, так и макроэкономическую ситуацию в мире.

В соответствии с этим планом мы в первую очередь рассчитываем добиться прироста добычи углеводородов, который за последние годы замедлился по объективным причинам, вызванным естественным «старением» месторождений в традиционных регионах разработки.

Помимо всего прочего, рост планируется обеспечить за счёт увеличения добычи газа, в том числе и по мега-проекту Хаузак-Шады в Узбекистане. В бизнес-сегменте «Переработка и сбыт» мы ориентируемся на повышение эффективности работы НПЗ. В целом стратегия компании предполагает максимальную концентрацию на росте денежного потока, оптимизации и сокращении операционных расходов, развитии международно-

го бизнеса. Структура инвестиций по бизнес-сегментам на трёхлетний период выглядит следующим образом: 80% капиталовложений – в геологоразведку и добычу, 20% – в переработку и сбыт.

Мы также активно продолжаем работу по созданию единого научно-проектного комплекса для достижения технологического уровня ведущих мировых нефтяных компаний на основе инновационного развития, поиска и внедрения новых прогрессивных технологий, повышения эффективности проектных решений, развития технических компетенций и управления знаниями.

Что касается социальных аспектов деятельности компании, то часть из них зафиксирована в программах промышленной безопасности, улучшения условий и охраны труда, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций. Должен сказать, что год от года бюджеты этих программ заметно увеличиваются. Помимо этого компания как работодатель крайне заинтересована в поддержании стабильности своих трудовых коллективов и создании комфортных условий труда. Летом 2011 года «ЛУКОЙЛ» и Международное объединение профсоюзных организаций компании, объединяющее более 150 тысяч сотрудников, подписали протокол о продлении действия «Соглашения между работодателем и профобъединением» на очередной трёхлетний срок. Этот документ определяет основные принципы взаимных обязательств компании и её работников в социально-трудовой сфере, а также общих условий оплаты и охраны труда, льгот и гарантий, защиты трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов персонала.



**– Как могут сказаться на деятельности компании и её стратегических планах мировой экономический кризис и последние события на Ближнем Востоке?**

– Всякий кризис несёт не только риски, но и открывает новые возможности развития.

Финансовый коллапс может привести к переориентации мировой экономики со спекулятивно-финансовой сферы на реальное производство, что также можно использовать для развития компании.

Смена политических элит в ряде «нефтяных» государств способна открыть перед компанией новые перспективы для сотрудничества. «ЛУКОЙЛ» сегодня активно осваивает новые для себя страны – Гану, Кот-д'Ивуар, Вьетнам, Сьерра-Леоне.

Поэтому за исключением совсем уж радикальных социально-политических

взрывов, которые затруднили на некоторое время нашу работу, большого негативного влияния на наши планы они, я думаю, не окажут.

Иное дело, что в соответствии с некоторыми прогнозами одним из последствий кризиса станет снижение уровня жизни в развитых странах и закономерное уменьшение спроса на энергоносители. Однако это вполне может быть компенсировано ростом спроса в других регионах мира, в частности в странах Юго-Восточной Азии.

**– Не заставляют ли нынешние высокие цены на нефть забыть опыт, приобретённый в кризис?**

– Я считаю, что для всех это был хороший урок, на который надо постоянно оборачиваться и анализировать, потому что слишком хорошие годы часто приводят к расслаблению. Нам удалось принять нужные решения, а самое главное – реализовать их, чтобы огромные коллективы работали стабильно, чтобы люди своевременно получали зарплату и были уверены в завтрашнем дне. Мы смогли этого добиться за счёт сокращения издержек, отказа от каких-то инвестиционных проектов. Финансовую стабильность компании удалось удержать.

**– Готов ли «ЛУКОЙЛ» к тому, что в мире на лидирующие экономические и политические позиции выходят новые страны?**

– Смена экономических лидеров – вполне естественный и закономерный, хотя и небывший процесс. Мы учитываем это при разработке нашей новой стратегии развития. В частности, «ЛУКОЙЛ» уже сейчас рассматривает рынки Юго-Восточной Азии, демонстрирующей весьма впечатляющие темпы экономического развития и роста потребностей в энергоносителях, как весьма перспективные.

**– Насколько реальны, по вашему мнению, намерения развитых государств по сокращению потребления традиционных энергоносителей, и как они учитываются в стратегических планах «ЛУКОЙЛа»?**

– Изменения в этом направлении уже идут, но в масштабах всего мира они будут происходить весьма постепенно. Если в развитых странах Запада доля нетрадиционных энергоносителей может увеличиться довольно скоро, то в энергодобывающих развивающихся государствах

альтернативная энергетика ещё долго не будет играть сколь-либо значительную роль.

Однако тенденция поиска новых источников энергии и всё более активного их использования – налицо, и «ЛУКОЙЛ», чтобы не потерять конкурентоспособность, не станет оставаться в стороне от этого процесса. Например, совсем недавно компания начала строительство первой крупной фотоэлектрической станции в Болгарии. У нас есть также проекты в области «зелёной» энергетике в других странах, законодательства которых стимулируют использование возобновляемых источников энергии. Полагаю, что недалёк тот день, когда и в нашей стране станет экономически эффективно производить и использовать энергию ветра и солнца.

**– Как вы оцениваете то, что в кризисный период намечилось усиление вмешательства государства в деятельность бизнеса?**

– В таком вмешательстве важен не сам его факт, а то, какими способами и ради каких целей оно осуществляется. Поддержка государством крупных компаний может иметь важное значение в обеспечении социальной стабильности и в укреплении международной роли страны. И такую помощь можно только приветствовать. Однако вмешательство государства в бизнес способно носить и иной характер. И тогда оно уже действует вопреки экономическим законам, вмешиваясь в процессы естественной рыночной конкуренции и подчас решая сиюминутные задачи за счёт потери долгосрочных преимуществ и даже в ущерб имиджу страны. Таким образом, к этому вопросу нужен очень взвешенный подход.

Впрочем, я не вижу особого повода для беспокойства. Я в числе многих, слушая выступление Президента Российской Федерации Дмитрия Анатольевича Медведева на Санкт-Петербургском международном экономическом форуме, в очередной раз убедился в том, что наше государство не намерено сворачивать с избранного пути развития. *«Мы создали одну из самых либеральных моделей экономики, с нуля создали свою налоговую систему, ушли от госрегулирования цен... Мы не строим госкапитализм, был этап с усилением роли государства, он был неизбежен и необходим. Теперь потенциал этого пути исчерпан»,* –

сказал в частности глава государства. Это вселяет в нас уверенность относительно перспектив такой полностью частной компании, как наша.

**– Какие уроки, на ваш взгляд, следует извлечь России из опыта Казахстана, где с мая продолжаются забастовки нефтяников?**

– С одной стороны, накал страстей говорит о том, что в сфере социального партнёрства не всё благополучно. С другой стороны, из заявлений представителей власти и бизнеса следует, что в конфликте слишком сильно влияние политических сил, которым на руку дестабилизация в стране и в её нефтегазовом комплексе. Более того, в соответствии с некоторыми оценками, одна из причин социальной напряжённости кроется в идеологическом стереотипе. В основе его лежит очень спорная идея о том, что рост материального благосостояния населения страны и отдельных его слоёв возможен только за счёт так называемой природной ренты, без каких-либо особых усилий по увеличению конкурентоспособности производства, квалификации персонала, без внедрения современных технологий. Наконец, само по себе наличие подобных социальных конфликтов говорит о недостаточном развитии профсоюзного движения как механизма, с помощью которого работодатель, работник и власть могут решать возникающие проблемы без применения радикальных методов.

**– Государство периодически переходит на режим «ручного управления» в случаях, когда речь идёт, например, о таких социально значимых товарах, как нефтепродукты.**

– Социальный аспект существует во всяком бизнесе. И задача государства – создать такие условия, чтобы бизнесмены в обязательном порядке выполняли определённый объём социальных обязательств. Но при этом важно, чтобы правила игры не изменялись в угоду быстро меняющейся конъюнктуре, были бы для всех одинаковыми, предусматривали бы поощрение для добросовестных компаний и наказание для нерадивых.

Что касается нефтепродуктов, то вопрос этот можно по-настоящему решить только на макроэкономическом уровне – путём стимулирования строительства новых и модернизации существующих НПЗ, создания эффективной системы налогового и экспортного регулирования.

– Насколько, по-вашему, оправдан курс государства на постепенное снятие с себя всё большего числа социальных обязательств и перекладывание значительной части этой нагрузки на бизнес?

– В условиях некоторых регионов России, где нефтегазовые предприятия являются градообразующими, их социальная роль и так является ключевой. Что же касается перенесения на бизнес основной тяжести социальных обязательств в масштабах всей страны и всех отраслей, то тут в какой-то момент естественным ограничителем для политики может стать экономика. Как показала история с увеличением страховых взносов, когда бизнес уже не может получать прибыль, он либо сворачивает деятельность и уходит туда, где есть для этого условия, или прячется в тень. Уверен, что во власти есть люди, которые это понимают, и даже если на данном этапе принимаются какие-то поспешные решения, то всегда есть шанс, что со временем бизнес сможет объяснить свою точку зрения на проблему, и сделанные ошибки могут быть исправлены.

– Одна из сфер, где государство активнее всего старается снять с себя социальные обязательства перед обществом, – это образование. Не приведёт ли данная тенденция со временем к дефициту квалифицированных кадров?

– Даже если такая проблема возникнет, то решить её в масштабах страны усилиями одной компании или отрасли невозможно. Однако обеспечить собственные потребности в квалифицированных кадрах «ЛУКОЙЛ» пытается уже сейчас.

Компания сотрудничает с целым рядом ведущих профильных учебных заведений, создаёт собственные учебные подразделения. Недавно, например, в Астраханской области «ЛУКОЙЛ» открыл первый в России корпоративный учебный центр по подготовке персонала для работы на морских нефтегазовых объектах.

Мы стараемся развивать и отраслевую науку. Сейчас в «ЛУКОЙЛе» идёт процесс реорганизации научных и проектных институтов. Основная цель этих изменений – сконцентрировать и развить существующие компетенции и знания, максимально удовлетворить производственные потребности в качественной проектной документации и в инновационных научно-технических разра-



ботках. Если прибавить к этому высокий престиж работы в компании, то есть надежда, что без высококвалифицированных кадров «ЛУКОЙЛ» не останется.

– Насколько важным вам как главе компании представляется то, какой имидж у «ЛУКОЙЛа» формируется в обществе? Вопрос этот не столько о требованиях информационной открытости, предъявляемых современной экономикой, а, скорее, о бытовом, если так можно выразиться, аспекте.

– Во многом имидж компании формируется через её восприятие водителями, которые заправляются на наших АЗС. Поэтому мы придаём исключительно важное значение не только качеству топлива, разумной ценовой политике, но и уровню сервиса. Следует честно признать, что, к сожалению, этот уровень не всегда соответствует мировым стандартам.

Вообще же «ЛУКОЙЛ» стремится быть прозрачной компанией, издает ряд журналов, рассказывающих о реалиях нефтегазового бизнеса, своей точке зрения на актуальные проблемы, старается активно использовать электронные СМИ. В 2011 году, например, пресс-служба

компания создала собственный блог. И это не дань моде, а понимание значимости социальных сетей для публичной компании, деятельность которой, так или иначе, затрагивает интересы миллионов людей. Этот инструмент коммуникации не только является дополнительным каналом для распространения информации о нашей работе, но и позволяет компании получить оперативную обратную связь с самой широкой аудиторией.

– В заключение беседы хочется попросить вас немного пофантазировать и поделиться с читателями тем, как вам представляется будущее «ЛУКОЙЛа» лет эдак через десять?

– Занятие бизнесом не слишком располагает к фантазиям. В этом деле более востребованы технологии научного прогнозирования и экономического планирования. Если же говорить о стратегических целях, которые ставит перед собой компания, то это – максимальная прибыльность и эффективность. Я уверен, что это мнение разделяют акционеры и сотрудники компании. А значит, у «ЛУКОЙЛа» есть всё необходимое для достижения поставленных целей. ■

# ИНСОР в последний раз предупреждает!



## Какая стратегия сможет спасти Россию от системного кризиса

В последнее время список русских народных забав пополнился ещё двумя увлекательными способами времяпрепровождения. Во-первых – искать в словах и действиях президента и премьера намёки на то, как они собираются делить в будущем году главное кресло страны, а во-вторых – сравнивать программы стратегического развития России, одна из которых разрабатывается «Институтом современного развития» («Стратегия-2012»), а другая – Академией народного хозяйства при Президенте РФ и Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» («Стратегия-2020»). Первую из них к вящему удовольствию авторов и не без их же подачи журналисты сразу окрестили медведевской, а вторую – путинской.

Чтобы разобраться, чем эти два документа похожи, в чём разнятся, а главное – чем чревата для страны и её граждан реализация каждого из них, журнал «Социальное партнёрство» решил встретиться с создателями стратегий. Но, увы, целиком эту задумку осуществить не удалось. Представители ВШЭ и Академии народного хозяйства так и не смогли выкроить для беседы с корреспондентом нашего издания хотя бы часик своего драгоценного времени. Зато с ним согласился пообщаться член правления «Института современного развития» Евгений ГОНТМАХЕР.

– Почему «Стратегия-2012» появилась именно в этом году и именно в вашем институте? И насколько правы журналисты, окрестившие этот документ предвыборной программой президента Медведева?

– Председателем попечительского совета Института современного развития является Д. А. Медведев, и сам институт создан три с половиной года назад по его инициативе. Кстати, сразу отмечу: некоторые недоброжелатели говорят, что институт существует на бюджетные день-

ги, но это – не так. ИНСОП работает на средства фонда, сформированного крупным бизнесом. Так что в финансовом отношении он не имеет к государству никакого отношения.

– А в каком имеет?

– Предшественником института был «РИО-центр», первые три буквы в названии которого расшифровываются как «развитие информационного общества». Когда Д. Медведев стал первым вице-премьером, он стал активно контак-

тировать с этим центром, особенно – в рамках работы над нацпроектами, которые тогда курировал. Примерно тогда же Дмитрий Медведев и обратился к сотрудникам центра, который возглавлял нынешний глава ИНСОРа Игорь Юргенс, с предложением написать некую стратегическую работу о путях развития России. Такая книга была подготовлена. Она получила название «Коалиции для будущего» и вышла в 2007 году. В ней содержалось четыре варианта развития страны. Первый – инерци-

онный – подразумевал, что всё будет идти, как идёт. Второй вариант, названный «Рантье», предусматривал, что сырьевая зависимость продолжит увеличиваться и Россия попытается жить как этакий большой Дубай, хотя с поправкой на масштабы и другие особенности нашей страны это в принципе не слишком возможно. Третий вариант был мобилизационный, в соответствии с ним прогнозировалось, что будет, если государство вплотную займётся экономикой и займёт в ней командные позиции. И четвёртый вариант – модернизационный. Это, напомним, было до того, как Д. Медведев начал предвыборную кампанию, стал президентом и объявил курс на модернизацию. Собственно, ещё в той, первой, работе мы написали, что три первых варианта рано или поздно приведут Россию к катастрофе.

Так вот, Дмитрий Анатольевич с той книгой познакомился и в 2008 году, будучи ещё кандидатом в президенты, попросил нас, её авторов, организовать ИНСОР. При этом в своей работе мы поставлены в довольно льготные условия. Президент не является

### Президент не является для нас цензором, редактором и даже заказчиком

для нас цензором, редактором и даже заказчиком. Более того, все крупные работы института носят инициативный характер. Так что институт наш, с одной стороны, естественно, далеко не единственный источник идей и прогнозов для президента, а с другой, мы знаем, что работы наши Дмитрий Анатольевич без внимания не оставляет, и поэтому стараемся своевременно отвечать на вопросы и вызовы, которые время ставит перед страной и её главой.

После того, как был объявлен курс на модернизацию и слишком многим стала очевидна бесперспективность действующей экономической и политической модели, наш институт в феврале прошлого года подготовил доклад «Россия XXI века: образ желаемого завтра». Это было своеобразное футурологическое эссе, в котором мы попытались отобразить то, каким, на наш взгляд, должно быть будущее страны. Примерно за полгода до выхода доклада, в ходе его создания, мы написали Д. Медведеву письмо, в котором изложили концепцию этой работы, и не без удовлетворения увидели, что курс, намеченный им в вышедшей через некоторое время после этого статье «Рос-

сия, вперёд!» идеологически во многом совпадает с нашими задумками.

Доклад обсуждался очень интенсивно, и не только в Москве. Мы ездили по России, проводили встречи в научной среде, зарубежные презентации. Однако после этого возник закономерный вопрос: какими путями достичь тех целей, которые мы обрисовали в докладе? Вот после этого мы и начали работу над «Стратегией-2012», которая в некотором роде является наброском «дорожной карты», с помощью которой можно достигнуть того «светлого будущего», которое было нарисовано прежде.

Это, безусловно, не предвыборная программа. Такие документы – совсем особый жанр. Программы эти в принципе состоят из лозунгов. Заводы – рабочие, воду – матросам! По этому принципу строятся любые предвыборные программы, причём у самых разных партий они не особенно различаются. В них пишут то, что хочет услышать избиратель,

однако, как показывает опыт, после выборов жизнь обычно идёт совсем не так, как было записано в предвыборных агитках. Так что в

«Стратегии-2012» у нас были совсем другие ориентиры. И можно не сомневаться в том, что, если Д. Медведев пойдёт на выборы, ему, конечно, напишут предвыборную программу в стиле «всем – всё хорошее». Никто в ней не скажет о том, что нужно закрывать неэффективные производства, что из-за этого будет период высокой безработицы – надеюсь, недолгий, – во время которого люди должны будут перейти на более эффективные рабочие места, созданные бизнесом, которому государство, в свою очередь, должно будет для этого создать необходимые условия.

У нас же в стратегии обо всём этом написано. И о том, что для людей, а основная масса населения у нас – наёмные работники, это будет непростой период. И это – далеко не единственный болезненный для общества аспект, содержащийся в стратегии. Затрагиваются в ней и экономические проблемы, и оборонные. Решение всех их чревато, скажем так, непопулярными мерами. Но, с другой стороны, без этого будет ещё хуже. Ведь Россия сегодня уже вползла в системный кризис. Она находится на пороге социальной катастрофы и спустя

недолгое время – два, три, четыре года – пройдёт «точку невозврата», после которой уже любые меры принимать станет поздно.

**– Каковы вкратце основные общественно-политические и социально-экономические ориентиры, заложенные в стратегию развития страны, разработанную под эгидой «Института современного развития»?**

– Наши так называемые критики как-то только ярлыки на выдвигаемые нами предложения не навешивают! И про возврат в 90-е говорят, и про неолиберализм. Особенно достаётся политическим мерам, связанным с необходимостью возвращения выборов по одномандатным округам и выборности губернаторов, о чём, обратите внимание, в последнее время начал осторожно говорить и Дмитрий Анатольевич. Сюда же относится и необходимость снижения 7-процентного барьера при выборах, хотя бы – до пяти.

Но любому мыслящему человеку звучащие в наш адрес упреки в неолиберализме, надеюсь, серьёзными не покажутся. Что же до социального блока стратегии, он и вовсе носит откровенно социал-демократический характер. В частности, мы считаем необходимым вернуться к общественной модели здравоохранения. Либералы же, ну, во всяком случае, те, кто так себя в нашей стране называет – убеждённые сторонники перелома всей этой сферы на страховую основу, когда если у тебя есть деньги – ты получаешь медицинскую услугу. Нет – увы: в лучшем случае тебе что-нибудь зелёной помажут.

Мы же настаиваем на том, чтобы эта система не зависела от достатка людей и за деньги тебе разве что еду принесут не из больничной столовой, а, скажем, из ресторана. Во всём же, что касается объёма и уровня медицинского обслуживания, и для бедного и для богатого должен действовать единый стандарт. И в мире таких примеров вполне достаточно: те же Англия, Канада – страны куда как развитые. Точно так же и наши предложения в области пенсионной системы к либерализму отношения не имеют. Как, впрочем, и те люди, которые называют себя либералами у нас в стране. Последним российским либералом был господин Милуков, который, как известно, умер в эмиграции...

У нас в обществе вообще с вопросом социально-политической ориентации –

полная неразбериха. Для появления представителей чётко выраженных политических позиций – правые либералы, консерваторы, социал-демократы – нужно как минимум, чтобы общество структурировалось, чтобы в нём появились группы людей, имеющие общую комплексную позицию, общий взгляд на основные проблемы и общий круг интересов. В России же, к сожалению, этого так и не произошло.

Так какие же тут могут быть упрёки в возврате в 90-е годы, в возвращении к якобы дискредитировавшей себя демократии, когда самой демократии в России почти не было?! По-настоящему она имела место лишь очень короткий период времени в начале 1990-х годов. Собственно, это была лишь попытка перехода к демократии, и длилась она с августа 1991 года до октября 1993 года. Если прибавить к этому несколько месяцев в 1917 году, а заодно припомнить весь печальный опыт сначала самодержавия, а затем советской власти, становится очевидным, что демократии в России дискредитировать себя было просто некогда. С такой историей стоит ли удивляться тому, что ни либералов, ни социал-демократов в общепризнанном смысле этих слов в нашей стране нет. Даже нынешних коммунистов к социал-демократам причислить никак не получится. Да и к марксистам – тоже. По сути, сейчас они превратились в своеобразную православно-националистическую группировку.

Вот лет через 10–15, когда в России, быть может, появится свобода политических объединений, когда люди смогут свободно формировать различные политические организации, – только тогда можно будет хоть сколько-нибудь обоснованно говорить о тех или иных общественных течениях и группах, что они принадлежат к неким политическим направлениям. До этого же любые подобные названия будут не более чем пропагандой. Причём, пропагандой, скроенной по не самым лучшим советским лекалам.

**– И всё же, несмотря на всю эту филологическую неразбериху, какие ценности заложены в разработанном документе?**

– Если вкратце охарактеризовать написанное в стратегии, одними из основных её ориентиров и ценностей являются демократия, рыночная экономика и социальное государство. Плюс – инте-

грация в клуб развитых стран, что поможет нашей стране сообща решать задачи, встающие перед современным миром.

Причём, говоря о ценностях демократии, мы употребляем это понятие как синоним народовластия и децентрализации. Демократия подразумевает отнюдь не только смену у руля тех или иных партий, тех или иных представителей элиты. Речь идёт о том, что ответственность за развитие общества несёт оно само, а не национальный лидер, который один за всех – каким бы хорошим он ни был – принимает решения.

Другая основа – рыночная экономика. Причём, под рыночной экономикой мы опять-таки склонны подразумевать совсем не то, что было создано в России за последние 20 лет, кстати – ценой огромных ошибок. Это – не рынок в полном смысле слова, поскольку настоящая рыночная экономика должна быть конкурентной, а это требование пока в России удовлетворяется лишь кое-где и

## Россия сегодня уже вползла в системный кризис

лишь отчасти. Более того, в годы кризиса государство снова вернулось в экономику, и теперь все крупнейшие компании перед принятием тех или иных решений обязаны обращаться за санкцией власти.

Наконец, мы уверены, что только настоящая рыночная экономика способна породить социальное государство. Именно так! И возражения на этот тезис, сводящиеся к тому, что в России – всё наоборот, что в кризис у нас выросло число миллиардеров, а остальные обеднели, говорит лишь о том, что в стране всё ещё нет рынка в полном смысле слова. Потому что в настоящей рыночной экономике потребность в квалифицированной, хорошо живущей рабочей силе заставляет государство перераспределять в пользу представителей этой группы населения очень значительные средства, и оно очень внимательно следит за уровнем жизни своих граждан и обеспечением социальных гарантий, будь то здравоохранение или образование.

У нас же государство, по сути, не заинтересовано в улучшении кадрового потенциала, и из-за этого сейчас дефицит кадров наблюдается на всех уров-

нях: не хватает и квалифицированных рабочих, и инженеров, и менеджеров среднего звена, и топ-менеджеров. А решается эта проблема государством так: крупных руководителей приглашают из-за рубежа, а остальные вакансии заполняют гастарбайтеры. Яркий пример кадровых проблем – Калужская область. Тамошний губернатор смог привлечь иностранные инвестиции, и в результате регион столкнулся с таким кадровым голодом, что задействовал полностью не только весь собственный потенциал, но и из соседних областей стянул к себе все человеческие ресурсы.

Так что зря у нас пугают детей либерализмом. Он – идеология предпринимательства, а предприниматель как никто заинтересован заботиться о своих работниках. У Германии вообще в конституции записано, что она является социальным государством. Да и у либеральной Америки при всех её проблемах уровень социальных гарантий несопоставим с нашим. Так называемая сетка социальной безопасности, действующая в этих и большинстве других развитых стран, ни при каких условиях не позволяет людям опуститься на дно, если, конечно, это не их осознанный выбор.

А всё потому, что «у них» развитая экономика ориентирована на успешного, богатого работника. Более того, она старается помочь работнику стать таковым. Недаром же в США уровень безработицы является одним из важнейших экономических индикаторов, на него обращено колоссальное внимание, и на этой основе государство делает множество важных выводов. В отличие от России, где цифры Росстата далеко не отражают реального положения дел с занятостью, да и те толком при выработке решений не особо берутся в расчёт. О чём тут говорить, если в России 15 миллионов человек вообще неизвестно где работают, никто этого не знает и не особенно хочет знать...

**– Какие ещё социальные проблемы стоят сегодня перед страной?**

– В результате той политики, которая проводилась все последние годы, Россия поставлена на грань социальной катастрофы. Казалось бы, такое заявление носит чрезмерно алармистский характер: в стране нет голода, массовой безработицы или иных подобных катаклизмов. Но в условиях XXI века социальная катастрофа может стать следствием, например, несбывшихся надежд и потери

жизненных перспектив, а также отъёма (несправедливого, с точки зрения большинства) хотя бы части того, что по старинке можно назвать социальными завоеваниями. Этот тип катастрофы весьма актуален для нынешней России.

Дело в том, что наша экономика, застыв в своей архаичности, уже в среднесрочной перспективе (а это три – пять лет) не способна обеспечить даже те низкие стандарты уровня жизни, которые сейчас характерны для большинства населения страны. Если в годы нефтяного благополучия за счёт небольшой части полученного дармового ВВП удавалось бросать крошки пенсионерам, бюджетникам, офицерам, создавая у них ощущение позитивной динамики благосостояния, то сейчас, при более чем 100 долларах за баррель, денег на поддержание этой динамики уже не хватает.

Даже по официальным данным, реальные доходы населения за первые месяцы этого года уменьшились по сравнению с цифрами годичной давности, отмечается рост недовольства работой здравоохранения и образования (особенно школьного). Но главное в другом: люди потеряли веру в то, что они когда-нибудь станут лучше жить, все ждут какого-либо подвоха со стороны государства. Например, в виде повышения пенсионного возраста, резкого расширения платности медицинских и образовательных услуг и дальнейшего ускоренного роста тарифов ЖКХ.

Власть, несмотря на затухание даже мизерного экономического роста, поправ к тому же в период предвыборной горячки, начинает действовать старым, чуть ли не советским, методом – раздавать очередные подачки. Тут и учителям обещано повысить с 1 сентября фонд оплаты труда на 30%, и у офицеров с 1 января 2012 года в два – три раза повысится денежное довольствие, и т. д. и т. п. Как горестно отмечают в Минфине, если все эти обещания выполнить, то для получения бездефицитного федерального бюджета в следующем году средняя цена на нефть должна составить 147 долларов за баррель. Еще недавно этот параметр был на уровне 90 долларов. Хочу напомнить, что по прогнозу Минэкономики в ближайшие 10–15 лет нефть будет стоить 100 долларов за баррель.

Но кроме чисто макроэкономических рисков, которые огромны, важно и другое: люди, конечно, не откажутся от предложенных им подачек, но они прекрасно понимают: как эти деньги дали,

так их и заберут обратно, например, через инфляцию, ползучее введение платности тех социальных услуг, которые ещё недавно были формально бесплатными, манипуляции с арифметикой начисления пенсий. И эти ожидания не лишены оснований.

Характерный пример: химиотерапия, которая используется для лечения онкологических больных, исключена из списка высокотехнологической медицинской помощи. Что это значит? Ровно то, что теперь за эту, порой весьма дорогостоящую, процедуру должен платить не федеральный бюджет, а региональные власти, у которых, за редким

относительно высокие пенсии этих работников) в пользу самых бедных пенсионеров, которые в буквальном смысле боролись за выживание.

Кроме того, Минздравсоцразвития предлагает ввести дополнительный ограничитель, отражающий демографические и макроэкономические особенности ситуации. Насчёт демографии никто не строит иллюзий: российское общество стареет и соотношение численности пенсионеров и работающих меняется в пользу пожилых людей. Поэтому Минздравсоцразвития (читаем между строк) фактически предлагает создать правительству возможности в оператив-



исключением, денег на это нет. Вот и придётся больному самому платить кругленькую сумму, если она у него или его семьи найдётся. А если этих денег нет?

От Минздравсоцразвития исходит и другая совсем свежая инициатива – пересмотреть так называемую пенсионную формулу, или, говоря проще, правила определения размера пенсий. Предлагается вернуться к правилам, действовавшим до 2002 года. Тогда использовали жёсткое изобретение конца 1990-х, когда острая нехватка денег привела к многомесячным задержкам выплат мизерных пенсий, – «индивидуальный коэффициент пенсионера». При его помощи фактически перераспределялись относительно большие взносы с высоких зарплат (а значит, авансом экспроприировались будущие

ном режиме ещё более ограничивать рост пенсий. Но вот ссылка на макроэкономике крайне важна. Если в конце 1990-х все обрезания делались от отчаяния (напомню, что цена на нефть тогда не превышала 20 долларов за баррель), то предлагать это сейчас, при более чем 100 долларах за баррель, – очевидный знак надвигающихся системных экономических неприятностей.

Я не буду вдаваться в детали перспектив развития нашей экономики. Фактический консенсус-прогноз экспертов однозначен: если срочно не приступить к полномасштабным институциональным реформам практически во всех сферах нашей жизни, включая политическую и судебную системы, то ничего хорошего ждать не приходится. Декларации об очередной попытке удвоения

## Демократии в России дискредитировать себя было просто некогда

ВВП – на этот раз до 2020 года, опираясь на нынешнюю «стабильность», – чисто предвыборный ход. В 2012 году, когда новый президент и новое правительство приступят к своим обязанностям, перед ними встанет дилемма: реальные, а не притворные реформы, успех которых только и даёт шанс на хотя бы сохранение, а потом и повышение стандартов жизни подавляющего большинства россиян, или стабильность, равнозначная обрезанию социальных обязательств ради сохранения устойчивости рахитичной бюджетной системы, плюс масштабная пропагандистская эквилибристика типа «ничего не происходит» или – на крайний случай – «надо временно затянуть ремни ради светлого будущего, которое наступит в 2020 году». А также, конечно, реанимация разнообразных «оранжевых» угроз.

Желающие ознакомиться с точкой зрения автора на детали первого сценария могут зайти на сайт Института современного развития и почитать доклад «Обретение будущего. Стратегия 2012». Остановимся более подробно на втором сценарии, тем более что пока он намного более вероятен, чем первый.

Про пропаганду говорить не буду – это мы проходили и ничего нового «наши политтехнологи» придумать не могут. А вот об обрезании социальных обязательств есть что сказать. Оно в той или иной форме ползучим образом пойдёт практически по всем социальным направлениям.

Про пенсии я уже упомянул. Остаётся только добавить, что их рост не будет поспевать за инфляцией, будет происходить быстрое выравнивание (очевидно, в сторону реального уменьшения) размеров выплачиваемых пенсий. При этом самым бедным пожилым людям местные власти будут доплачивать до регионального прожиточного минимума, величина которого тоже будет искусственно заморожена. При этом обществу будут регулярно напоминать, что бедность среди пенсионеров ликвидирована.

Резко ужесточатся требования, возрастут и без того немалые бюрократические проволочки для получения статуса инвалида и, соответственно, пенсии по инвалидности и социальных льгот по оплате жилья, обеспечению лекарствами, проезду на общественном транспорте.

В здравоохранении набор доступных бесплатных услуг из-за хронического не-

дофинансирования реальной стоимости медицинских услуг сведётся к чисто символическим вещам. Остальное по принципу: плати или не претендуй. В первую очередь эта тенденция распространится на самый дорогостоящий сегмент здравоохранения – высокотехнологичную медицинскую помощь (один из примеров я уже привёл). Не дожидаясь 2012 года, уже начался процесс так называемой оптимизации сети медицинских учреждений: закрываются небольшие больницы и фельдшерско-акушерские пункты в сельской местности. Тем самым деревенские жители зачастую не могут получить даже самой элементарной медпомощи. В дальнейшем этот процесс распространится и на города под предлогом необходимости концентрации прежде всего врачей-специалистов и соответствующих больничных коек в специализированных центрах, в которых якобы появляются возможно-

### Только настоящая рыночная экономика способна породить социальное государство

сти повышения качества обслуживания. Это было бы социально оправданно, если бы специализированные центры создавались в дополнение, а не вместо нынешних медицинских мощностей, и повсеместно.

В образовании следует ожидать всё той же «оптимизации сети», которая коснётся, прежде всего, малокомплектных школ и небольших школ в городах, а также фактической заморозки размеров нормативов подушевого финансирования. Пожалуй, относительно лучше ситуация будет с вузами, где уже сейчас чуть ли не половина мест платные.

В жилищно-коммунальной сфере нам никуда не деться от неуклонного роста тарифов ЖКХ и введения обременительного для большинства налога на недвижимость.

Как себя будет вести население в случае такого развития событий? Первые признаки уже налицо. Это, прежде всего, нарастание эмиграционных настроений и, как уже было упомянуто, потеря уверенности в завтрашнем дне.

**– Чем может закончиться рост протестных настроений?**

– Выльется ли это в открытые политические выступления против власти? В их массовость я пока не верю: у большей части общества накопилось столько усталости от потрясений последних 20 лет, что раздражение и недовольство выражаются в апатии и бытовой деградации, мелких гадостях по отношению к ненавистному государству – что-нибудь казённое тайком сломать или украсть, написать на заборе слово из трёх букв или, что по сути то же самое, показать фаллос местному ФСБ. Но этот вандализм вкупе с массовым ощущением, что



власть отбирает у тебя самое насущное, вполне может быть использован каким-нибудь появившимся из андерграунда харизматиком, который устроит сначала в своём городе, а потом и в других местах новую Манежку. Для нынешней власти, которая, увлечшись собственным бизнесом, фактически потеряла практически все навыки государственного управления, это может быть неразрешимой проблемой. Дальнейший ход развития событий непредсказуем – и это самое тревожное.

**– Однако вернёмся к разработанной стратегии. Есть в ней вопросы, ответы на которые вы не нашли, изменится ли она в соответствии с новыми веяниями времени?**

– Конечно, в стратегии есть ответы далеко не на все вызовы, стоящие перед сегодняшней Россией. В частности, одна из проблем, не нашедших пока решения, это Северный Кавказ. У нас сейчас идут большие дискуссии, но мы пока не нашли ответа – как сделать так, чтобы этот ключевой для России регион при всех его неотъемлемых и важных особенностях перестал быть осколком средневековья. Но мы работаем и надеемся к весне будущего года сформулировать свои рекомендации и по этому болезненному для страны вопросу.

Так что работа над стратегией продолжается. Выпущенные документы мы менять и дополнять уже не будем, зато имеем целый план, в соответствии с которым станем разрабатывать новые – по сути, продолжающие единую линию, начатую ещё в 2007 году. Первые из этих работ, думаю, будут обнародованы уже нынешней осенью.

**– Думаете, к вам прислушаются?**

– Работая над «Стратегией-2012», мы задумывали её как некоторое руководство к действию, которое, если будет у него на то желание, сможет использовать следующий президент России – кто бы это ни был. Вот придёт он в свой кабинет после майской инаугурации, а перед ним – чистый стол. Все популистские предвыборные лозунги и программы остались в прошлом, они свою роль сыграли, и до следующих выборов о них никто не вспомнит. А делать-то дальше что? Вот для того, чтобы сделать как можно более коротким период, который пройдёт между моментом, когда очередной президент придёт на своё рабочее место, и временем, когда

он начнёт после сбора информации, анализа, размышлений и выработки концепции действий предпринимать какие-то конкретные шаги для оздоровления ситуации в стране, – вот для этого и создана «Стратегия-2012». Наихудший вариант – если человек придёт и ещё год-два-три будет раскачиваться: думать, дискутировать, – потом медленно начнут вырисовываться первые контуры программы действий. А время уже будет упущено!

Конечно, разработанный нами документ во многом несовершенен, конечно, очень многие важные темы в нём не затронуты, но, тем не менее, он может стать в описанной ситуации важным подспорьем.

Безусловно, деятельность эту нашу активно обсуждают и много критикуют. Но – в основном – в той её части, которая касается мер, предлагаемых для решения имеющихся проблем. В оценке же сложившейся ситуации и прогнозе относительно того, что будет, если ничего не менять, с нами во многом солидарны даже идейные противники.

Что же касается рекомендуемых действий, в ответ на звучащую в их адрес критику мы обычно возражаем тем, кого можно собирательно назвать «господа охранители»: мы свою стратегию действий сформулировали и положили на стол, теперь хотелось бы увидеть вашу. Если это будет сделано и возникнет конкуренция позиций и предложений, для общества и страны будет только лучше. И сейчас это потихоньку начинает происходить, но, что интересно: знакомься с появляющимися сегодня аналогичного характера документами, мы не без удивления находим в них немало того, что очевидно почерпнуто из «Стратегии-2012».

А в критике как таковой ничего плохого нет. Более того, некоторым образом мы специально вызываем на себя её огонь, чтобы стимулировать мыслительную активность остального экспертного сообщества, ведь в последнее время всё чаще от представителей власти приходится слышать упреки в том, что эксперты – безмолвствуют и ничего им не предлагают. В известной степени в этом власть виновата сама, поскольку из-за невостребованности экспертного сообщества за последние годы и впрямь деградировало. Яркий и свежий пример тому – дискуссии по реформе пенсионной системы. Они сейчас ведутся весьма активно, но при этом специалистов,

которые действительно достаточно глубоко разбираются в экономической составляющей этой области, можно пересчитать по пальцам одной руки. В результате все обсуждения сводятся к популистским выкрикам. Одни кричат – «Надо повышать пенсионный возраст!», другие – «Не надо!». И – почти никаких аргументов. Что касается меня, то я, будучи человеком, в 2002 г. непосредственно участвовавшим в создании новой пенсионной системы, являюсь противником повышения пенсионного возраста. Возможно, это потребует в дальнейшем, но пока необходимости такой не наблюдается.

Но дело даже не в этом, а в том, что на протяжении нескольких лет власть принимала решения, игнорируя мнение экс-

## Зря у нас пугают детей либерализмом

пертов. И пенсионной системы это касается напрямую: с 2004 года государство сделало целый ряд необдуманных шагов, которые, собственно, и исковеркали пенсионную систему настолько, что она оказалась в том состоянии, в котором находится теперь.

Та же история и с увеличением страховых взносов. Говорили, предупреждали: не надо повышать! Это приведёт к обратному эффекту: снижению зарплат, уходу экономики в тень, повышению цен производителей. И что? Никто экспертам не внял. В результате все негативные прогнозы сбылись. И не видят этого разве что в Пенсионном фонде, пытающемся утверждать, что у него резко возросли сборы. Но ведь вся эта статистика лукава, она зависит от того, как считать, какую базу взять для сравнения одного с другим. По моим, например, расчётам, получатся, что сборы практически не выросли, зато реальные доходы населения – ещё как уменьшились, и это отражает даже официальная статистика.

Впрочем, сам упрек в инертности экспертов не становится от всего этого менее справедливым.

**– Насколько обратимы изложенные вами катастрофические тенденции?**

– Самое печальное, что одним из закономерных следствий того социального кризиса, на пороге которого стоит Россия, станет деградация человеческого капитала. И если потом установятся



более благополучные времена, в страну удастся привлечь инвестиции, то бизнес и власть столкнутся с новой проблемой: работать окажется некому. И даже не по чисто демографическим показателям, а потому, что лучшие уехали, а остальные либо плохо образованы, либо плохо себя чувствуют. Россия, между прочим, уже сейчас находится на втором месте в мире по количеству самоубийств...

На таком фоне особенно важно, что «точка невозврата», о которой я уже говорил, может прийти как раз на будущий президентский срок. Переломить ситуацию в предстоящие шесть лет можно только путём реформ, во многом – очень непростых реформ, которые необходимы везде – в политике, экономике, внешнеполитической жизни. Везде – вплоть до экологической сферы.

Конечно, было бы неправдой утверждать, что в стране ничего не делается. Мы сегодня живём совсем в другой стране по сравнению с той, которая была в конце 80-х, и некоторая, довольно небольшая, часть населения вполне довольна достигнутыми результатами. Но хотя за последние 20 лет пройден немалый путь, произошедшие изменения до сих пор не представляются необратимыми. В результате наступившей «стабилизации» Россия может вернуться к тому, от чего ушла.

**– Какой должна стать в будущей России модель взаимодействия основных участников социального партнёрства – власти, бизнеса и общества?**

мательству имеют не более 10% от общего числа жителей. Подавляющее же число людей – это прирождённые наёмные работники. Они хотят утром прийти на службу, выполнить возложенные

на них задачи, а потом вернуться домой и начать смотреть телевизор, читать книги, пить пиво. В выходные они отправляются на дачу или занимаются с детьми, а отпуск проводят на том курорте у моря, который могут себе позволить. Это – те, кто у нас уничижительно именуется обывателями, а на самом деле это и есть средний класс. Вот на него и рассчитаны демократические ценности. Потому что демократия подразумевает, что такие люди на взаимовыгодной основе делегируют полномочия по принятию неких важных социально-экономических и политических решений другим людям. И делают это не вслепую, а сознательно – выбирая того, кто будет отстаивать их интересы, того, чьему мнению они доверяют, к кому готовы прислушиваться. При этом элита, естественно, не должна считать остальное население быдлом. Она должна отдавать себе отчёт в том, что её роль ей доверили именно широкие массы, и не просто так, а в рамках взаимовыгодного разделения труда.

Понятно, что большинству российского населения, поставленного сейчас буквально на грань выживания, различные концептуальные и стратегические вопросы, которые, впрочем, со временем начинают так или иначе касаться каждого, интересуют мало. Для таких людей гораздо важнее социальные ори-

– Отстаиваемая нами демократическая модель отнюдь не отменяет ведущей роли элиты. Она просто обеспечивает всем слоям населения право голоса. Но это совсем не значит, что каждый должен стать политиком, каждый – бизнесменом. Давно доказано, что в любом обществе склонность к частному предприни-

ентиры, заложенные в «Стратегию-2012». Они таковы. Мы выступаем за введение высоких социальных гарантий в здравоохранении, образовании, пенсионной сфере. Причём, в последнем случае мы настаиваем на том, чтобы молодые и среднего возраста работники накапливали себе средства для будущей пенсии, людьми же пожилыми должно заниматься государство, которое пока из всех сил стремится снять с себя эти обязательства.

В свою очередь, для того, чтобы люди смогли сейчас скопить себе на достойное существование в старости, у них должна быть хорошая зарплата. Но речь тут, естественно, идёт не о простой раздаче денег, которая не даёт ничего кроме роста инфляции, а из-за неё, сколько ни раздай, – завтра эти деньги станут пустыми бумажками. Для достойной зарплаты должны быть созданы эффективные рабочие места и система переподготовки для тех, кто эти места хочет занять. И вот тогда из этой своей хорошей зарплатой, получаемой на эффективном рабочем месте, человек сможет и семью содержать, и платить страховые взносы для обеспечения дополнительного уровня медицинского и прочего обслуживания, и на будущую старость средства откладывать.

Вот та модель, которую мы хотим воплотить в социальной сфере с помощью разработанной стратегии. Мы выступаем за богатого, преуспевающего обывателя из среднего класса. И в этом мы, судя по заявлениям, периодически делаемым то президентом, то премьером, полностью с ними совпадаем.

**– Так что нужно делать, чтобы в России не сбылись самые печальные прогнозы ИНСОРа?**

– Чтобы изложенные в «Стратегии-2012» идеи стали воплощаться в жизнь, а изложенные там же опасения – напротив, не сбылись, главное, чтобы у нового президента России были понимание степени остроты и масштаба накопившихся проблем и готовность начать их решать достаточно последовательным образом. А нам с вами надо, во-первых, не опускать руки и не унывать. Во-вторых, не молчать и искать единомышленников и союзников. А в-третьих, думать и предлагать конкретные шаги, которые могли бы в случае их реализации помочь сменить вектор развития России в сторону прогресса.

**Фото Владимира ГЛЕБОВА ■**

# Кто поедет в «Лондонград»?

## России хватит запаса прочности до 2014 года

Обычно планы стратегического развития разрабатываются, исходя из того, чтобы побыстрее избавиться от плохого и достичь хорошего. Но развитие развитию – рознь. Иногда отдельные положительные результаты лишь продляют агонию всей системы, и тогда приближение тотального кризиса можно расценивать как несомненное благо. Такую точку зрения в беседе корреспондентом журнала «Социальное партнёрство» высказал директор Института проблем глобализации Михаил ДЕЛЯГИН.

– В 90-е годы России было не до стратегий. Тогда горизонт планирования колебался от трёх месяцев до трёх лет. Тем не менее, некоторые стратегические планы существовали и тогда. Можно говорить о стратегии Е. Гайдара, которая так не называлась, но была реализована практически полностью. Была стратегия Е. Примакова, которая была оформлена в октябре 1998 года и воплощалась до начала мая 1999 года. Была стратегия «создания олигархов», предложенная в апреле 1995 году Потаниным, взятая на вооружение в том же году и реализуемая до сих пор как часть стратегии Г. Грефа. Именно по последней, созданной Центром стратегических разработок, на протяжении последних лет и жила Россия. Эта стратегия была рассчитана до 2010 года, и хотя в 2008 году её воплощению помешал кризис, тем не менее, в целом она была реализована. Хотя и с определёнными допущениями, связанными с тем, что разработкой её занимался только «либеральный клан». А помимо него в России есть ещё «силовой клан», который внёс в воплощение либеральных планов значительные коррективы и создал довольно мощный государственный сектор, в котором он и «пасётся». Но в части ликвидации социальных прав и отечественного производства всё было выполнено.



**– А с чем связано нынешняя активизация сочинительства различных долгосрочных планов?**

– Страна несколько пришла в себя после обострения кризиса осенью 2008 года. Кроме того, стратегия – неотъемлемая часть предвыборной рекламы. Кандидату на высокий пост надо показать, что он не временщик, что пришёл надолго, и для этого, среди прочего, нарисовать какую-нибудь красивую стратегию. Поскольку в стране сейчас всё зависит от правящей бюрократии и зарубежного капитала, предвыборными лозунгами будут: «Всё для инвесторов!», «Даёшь ВТО!» и «Укрепление государства!». А рабочие и крестьяне получают обсуждение 60-часовой рабочей недели, ликвидации Трудового кодекса и повышения обязательных страховых платежей, которые начисляются на оплату труда бедных и среднего класса, с 26 до 34, а в качестве «пряника» – может быть, до 30 процен-

тов. Таким образом «сувенирная демократия» и впрямь является демократией, просто число людей, на которых она распространяется, ограничено.

**– Нет ли противоречия между двумя названными вами лозунгами – привлечением инвестиций и укреплении государства?**

– «Укрепление государства» в данном случае следует понимать в бюрократическом смысле слова: как снятие ответственности с чиновников за участие в различных не совсем корректных действиях. Классический пример – либерализация Уголовного кодекса, в рамках которой контрабанда перестаёт считаться уголовным преступлением и становится административным правонарушением вроде перехода улицы на красный свет, а причинение тяжких телесных повреждений, повлекших по неосторожности смерть потерпевшего,

может караться двумя месяцами лишения свободы.

А чего стоит существенное ограничение возможностей уголовного преследования людей, награждённых орденами РФ! Понятно, что в значительной мере речь идёт о чиновниках, поскольку на ветеранов боевых действий в Чечне, как мы видим на примере Аракчеева, Буданова и многих других, эта норма не распространяется.

#### – А как насчёт участия государства в промышленности?

– Это пункт разногласий между силовой олигархией и либеральными фундаменталистами. Вторые считают, что государство должно уйти из этого сектора, отдав его глобальным инвесторам, которые сделают то же, что в Восточной Европе: всё, что им нужно – скупят, а что не нужно – закроют. Противостоящая им силовая олигархия воспринимает госсектор в качестве прекрасного поля для освоения финансовых потоков. Надо отметить наличие огромного бюджетного сектора, третьего по объёму в российской экономике после экспортного и работающего на внутренний рынок. Это бизнес, занимающийся разворота... простите, освоением в той или иной форме бюджетных средств. Его представители полностью солидарны в этом вопросе с представителями силовой олигархии, поэтому я думаю, что уход государства из промышленности будет постепенным.

С другой стороны, правящая бюрократия, похоже, находится в том же состоянии, что и советская партхозноменклатура в конце 1980-х годов: она очень хочет владеть тем, чем сейчас распоряжается. Я не удивлюсь, например, если «Банк Москвы» в процессе его реорганизации «ВТБ» вдруг окажется частным банком, принадлежащим через какую-нибудь хитрую схему неким топ-менеджерам того же «ВТБ». Так что по вопросу приватизации в целом существует консенсус, разногласия же касаются только конкретных сроков и выгоды приобретателей: чиновники хотят купить для себя, а либеральные фундаменталисты, даже будучи чиновниками, в основном хотят продать Западу.

#### – К чему в связи с этим следует готовиться бизнесу?

– Наш бизнес вполне адекватен: он чудесно занимается освоением бюджетных средств, умно злоупотребляет монопольным положением и в целом замеча-



тельно себя чувствует. В целом ничего в его положении не изменится, но есть болезненные частности. При наличии сразу двух кандидатов в президенты крупному бизнесу поневоле придется на

### Наша правящая бюрократия хочет владеть тем, чем сейчас распоряжается.

кого-то из них ориентироваться – и поставивший на програвшего понесёт довольно болезненные потери. В результате численность населения «Лондонграда», учитывая топ-менеджмент и интеллектуальную службу, может подрасти. Если победят либералы – тысяч на двадцать, а если силовики – тысяч на пятьдесят.

С другой стороны, коррупция растёт очень быстро. То, что мы видим в качестве борьбы с коррупционерами, означает, что коррупционные аппетиты растут быстрее финансовых потоков, из-за чего начинается зачистка уже внутри самих коррупционеров: «неправильных» людей выкидывают и заменяют «правильными». И поскольку цена на нефть, видимо, не будет расти прежними темпами, и мы, скорее всего, не увидим 300 долларов за баррель...

#### – Кстати, каков ваш прогноз этого судьбоносного показателя?

– За двухтысячные годы никому не удалось дважды правильно спрогнозировать цену на нефть. Но, думаю, до

июля следующего года она будет колебаться выше стодолларовой отметки. Это касается смеси Brent, являющейся сейчас абсолютно спекулятивным товаром, зависящим от объёма накачки американцами своей экономики, а американцы её до своих президентских выборов рушить не будут. Они могут её обрушить разве что перед самыми выборами в рамках борьбы за власть, благо республиканцы имеют для этого все возможности.

Взлёт выше 150 долларов тоже маловероятен. Это так же психологически тяжело, как золото выше 2000. Скорее всего, спекулятивный капитал поищет новые поля для применения.

#### – Что это означает для российской экономики в свете разговоров о том, что даже высокая цена нефти перестала стимулировать рост?

– Ну, давайте посмотрим. Первый квартал этого года – рост ВВП 4,1% при 120 долларах за баррель, падение уровня жизни, инвестиционный спад, который был окончательно преодолен лишь в мае... Выходит, наша экономика уже отвязалась от цены на нефть: весь прирост средств от её увеличения забирает себе коррупционный сегмент, а через некоторое время он начнёт отъедать уже и от себестоимости.

Вспоминается, как в 1994 году нам с коллегами пришлось решать довольно интересную экономическую задачу. Мы вдруг увидели, что вполне благополучные предприятия в России начали банкротиться, хотя не слишком страдали от ужесточения финансовой политики и имели гарантированные рынки сбыта.

Почему? Оказалось, что предприятия эти были «под бандитами», а аппетиты бандитов растут безотнositельно конъюнктуры: ведь, если бандит ориентируется на конъюнктуру рынка, он уже начинает превращаться в бизнесмена. Так вот, эти предприятия, которые были вполне жизнеспособными сами по себе, уничтожал рост рэкетирской нагрузки. Сейчас происходит то же самое, только в масштабах страны и с поправкой на коррупционную, а не прямо бандитскую составляющую.

Нынешняя экономическая модель обеспечивает социально-политическую стабильность при росте не ниже 5,5%. Это доказано лучшими российскими макроэкономистами по поручению нашего же правительства.

– А если эта планка недостижима – что будет?

– Социально-политическая дестабилизация.

– Русский бунт, бессмысленный и беспощадный?

– Это зависит от конкретного сценария. Есть четыре фактора, которые могут выступить в качестве «спускового крючка». Они могут действовать по очереди, могут запускать один другой. Как будет происходить взаимодействие между ними, пока непонятно. Некоторая дестабилизация наступит осенью 2012 года, но в основном всё начнётся, скорее всего, в 2014 году.

Первый из этих факторов – экспортные доходы за вычетом коррупционной ренты: то, что остаётся экономике. Второй – разрушение советского технологического наследия. Этот показатель нельзя просчитать, поскольку физический износ условен, и трофейные немецкие станки, к примеру, отлично работали, будучи формально изношенными на 100% и более, а главное – оборудование гибнет не из-за физического износа, а из-за воровства на ремонте.

Третий фактор системного кризиса – «обострение дружбы народов». Речь не только о стремительно вздымающейся, насколько можно судить, волне кавказского террора, но и о происходящем в Башкирии, Татарии, Якутии. Ещё один пример – Тыва, которая хотя и не имеет стратегического значения, является важной маркерной территорией, которая обычно первой показывает перспективу. Там избиения русских начались, помнится, ещё в 1987 году.

– За что Тыве такая честь?

– Консолидированное, с высоким самосознанием этническое население, недавний и при том успешный опыт собственной государственности (территория присоединена к России только в 1944 году), плюс общее наследие высочайшей буддистской культуры. Рост настроений, направленных на отделение, наблюдается и в Сибири с Дальним Востоком: люди перестали воспринимать Китай как угрозу и начали – как будущее. Естественно, не все, но идёт быстрая смена вектора общественных настроений.

– А каков четвёртый фактор?

– Борьба властных кланов. В ходе схватки «бульдогов под ковром» они запросто могут разнести всю комнату, в которой дерутся. Причём – не вылезая из-под ковра.

– А почему в ваших прогнозах фигурирует именно 2014 год?

– У страны – очень большой, просто неимоверный запас прочности. Это не только финансовый, это ещё и культурный запас. Воссоздается общественная солидарность: тенденция проявилась во время прошлогодних пожаров, породивших массовое движение добровольцев. Движение абсолютно не политическое, его участники ничего не ждали от государства и не удивлялись, когда чиновники не только им не помогли, но и прямо мешали. Явление это для пореформенной России новое, и к нему следует прибавить ещё и особенности русской культуры. Никакой системы идентичности, кроме советской, у нас нет, за последние 20 лет её так и не создано. В основе же советской системы лежит русская культура, одной из важных особенностей которой является односторонний симбиоз человека с государством. Если, скажем, французы живут во Франции, то носители русской культуры живут в государстве: для нас формально разные слова «государство» и «страна» являются синонимами.

С одной стороны, это обеспечивает фантастическую терпеливость и не менее фантастическую неспособность к самоорганизации, поскольку организация происходит прежде всего через государство. С другой стороны, это ведёт к абсолютной разрушительности любого восстания. Для носителя западной культуры государство – это слуга, поэтому западная революция, по сути, – попытка замены продавца неких услуг. Для носителя

## Нынешняя экономическая модель обеспечивает социально-политическую стабильность при росте не ниже 5,5%.

же русской культуры государство – это мироздание, и революция неминуемо становится восстанием против мироздания, против любого порядка как такового, со всеми вытекающими отсюда последствиями. Нас очень трудно вывести из равновесия, но если вывели – берегись: тормозов нет, и мы едим быстро.

– Как именно достижение этой критической черты проявится в социальной сфере?

– Да ничем оригинальным – «обострением нужды и бедствий масс», причём главным в этом ухудшении будут не абсолютные показатели, а интенсивность падения. Плюс – разочарование в происходящем, что очень важно: хотя в 1990-х годах темпы падения уровня жизни и были ужасающими, люди радостно шли к краю пропасти, видя впереди «воздушные замки»...

– То есть, по-вашему, сейчас какая-то «очарованность» в людях ещё осталась?

– Вот сейчас она как раз и кончилась. Надежды существовали ещё до начала 2011 года. Их основательно порушил кризис: люди увидели, что государство помогает не им, а олигархам. Главный же удар по этим надеждам нанёс выход большинства россиян из «парадигмы выживания». Когда все ваши мысли заняты поиском еды и одежды, у вас нет сил отвлекаться на глупости и сопоставлять слова из телевизора с реальностью.

Но стоит удовлетворить эти основные потребности, как человек начинает задумываться над несправедливостью и способами её устранения. И это уже – состояние среднего класса, технологии управления которым качественно отличаются от технологий управления люмпенами. Государство этими технологиями не владеет, и значит, не отвечает на запросы общества. Решить проблему оно инстинктивно пытается снижением уровня жизни.

Социальная структура нашего общества по состоянию на конец 2010 года была такова. 50% испытывают нехватку средств на покупку простой бытовой техники. То есть, если сломался холодильник, текущих расходов на покупку нового не хватает: надо или занимать, или залезать в «кубышку». При этом на еду и одежду этим людям хватает. Это, конечно, бедность, но бедность, скажем так, спокойная. Ещё 17% населения хватает денег на покупку простой бытовой техники, но не хватает на машину. С точки зрения маркетологов, эти люди и есть средний класс, но это – неверный подход. Правильней было бы охарактеризовать эту категорию населения как людей с уровнем потребления среднего класса, но не более того. Но всё же люди эти в стране появились, и управлять ими сложнее, чем теми, у которых нет совсем или почти ничего, поскольку, когда человек перестаёт выживать и начинает жить, у него меняется взгляд на мир.

– То есть, вы хотите сказать, что власть нарочно снижает уровень жизни россиян, чтобы повысить их «управляемость»?

– Неосознанно: ещё гитлеровский фашизм показал, что осознанное людоедство нерентабельно. Скорей, это – инстинктивная реакция, которая накладывается на рост алчности при ограниченности ресурсов. Ведь воруют, будто в последний день, хотя для многих этот год действительно последний.

С другой стороны, любую управленческую систему можно представить как некий живой организм, причём отдельные люди, входящие в эту систему, обычно не отдают себе отчёт в происходящем, в решениях этого самого «коллективного разума». Если вы спросите, ну, скажем, министра Т. Голикову, зачем она понижает уровень жизни населения, – она, скорее всего, искренне обидится, поскольку на рациональном уровне, как умеет, пытается этот самый уровень жизни россиян повысить. Но как элемент действующей управленческой системы она должна решать и фактически решает совершенно другие задачи. Потому что только отбрасывание населения на уровень выживания сохраняет адекватность существующей системы управления страной, действующей по принципу «дают – бери, бьют – беги». Во всех остальных случаях встаёт вопрос о необходимости изменения самой системы.

– Как эти изменения будут зависеть от наличия в стране, во всяком случае – гипотетического, двух кандидатов в президенты?

– Стоящие за Д. Медведевым, инстинктивно хотят вернуться в 1990-е годы, где им было хорошо, а люди из окружения В. Путина хотят вернуться в 2000-

## Некоторая дестабилизация в стране наступит осенью 2012 года, но в основном всё начнётся в 2014 году.



е годы. Обе попытки вернуться в прошлое чреваты для страны катастрофами, но организованы эти катастрофы будут по-разному. В случае либерального реванша это будет быстрый возврат – и тогда серьёзные проблемы в стране при прочих равных условиях начнутся в 2014 году или раньше, с большими репрессиями и более интенсивной социальной деградацией. Если победу одержат «силвики», то проблемы начнутся позже, с меньшими репрессиями, и протекать процесс будет более плавно.

– А чтобы избежать всех этих проблем, выходит, всего-то и нужно – меньше воровать?

– «Воровать» – не совсем правильное слово. Оно подразумевает, что у кого-то есть собственность, а вы её изымаете в

свою пользу. С точки же зрения представителей нынешней государственной машины, об акте кражи, насколько можно понять, речь идти в принципе не может, поскольку такой акт подразумевает признание чужой собственности, а им всё вокруг представляется своим. Эту позицию, насколько можно судить, гениально выразил либеральный гуру Е. Г. Ясин, заявивший по поводу 90-х годов и приватизации: «У вас ничего не украли – у вас ничего не было».

Интонации производят впечатление вполне бандитских, но, действительно: при таком подходе акт кражи существует только для Уголовного кодекса, и то пока его не переписали в соответствии с коррупционными нуждами.

Таким образом, государство представляет собой этакую машинку по переработке территории страны и её населения в некоторые материальные ценности. Условие нашего выживания – превращение его в инструмент развития страны и общества.

– А как это сделать?

– Ничего оригинального не скажу: просто концентрированно изложу то, что говорят россияне. Мне уже много лет приходится довольно много ездить по стране, и я стараюсь в каждом городе общаться не только с руководством, учёными и бизнесменами, но и с нормальными людьми, прежде всего таксистами. Ведь таксисты в силу особенностей их профессии являются почти идеальными коллекторами информации. В переводе с живого русского языка на литературный «народный план» нормализации жизни выглядит примерно так.

Первое: гарантированный прожиточный минимум. Огромная часть населения страны, у которой доход ниже прожиточного минимума, должна получать от государства пособие. Вылетит это, кстати, по масштабам страны в не такие уж большие расходы – до 500 млрд рублей в год, в то время как сейчас в федеральном бюджете валяются без движения 4,9 триллиона. При разумном, европейском протекционизме значительная часть потраченных денег благодаря покупке населением продукции отечественных производителей вернётся государству.

С другой стороны, эта мера поможет нормализовать региональную политику. Ведь с 2000 года финансовая поддержка регионов России осуществляется по принципу средней температуры по боль-

нице. Если же государство гарантирует прожиточный минимум – помощь региону будет выделяться на основе этого объективного критерия. А чтобы ограничить аппетиты губернаторов, придется установить: регион, в бюджете у которого более 50% занимает помощь федерального центра, автоматически переходит под внешнее управление.

Вторая необходимая мера – ограничение произвола монополий. Необходима полная прозрачность структуры цены и в целом финансовой деятельности компаний, подозреваемых в злоупотреблении монопольным положением. Кроме того, полезен опыт Германии, где антимонопольщики, если у них возникают подозрения относительно резкого колебания цен, имеют право сначала вернуть их на прежний уровень, а уж потом проводить антимонопольное расследование. В результате, если рост тарифов и впрямь обусловлен рыночными факторами, компания сама как никто заинтересована побыстрее оправдаться и вернуть цены туда, откуда их принудительно скинули антимонопольщики.

Третье направление – ограничение коррупции. Поскольку она производит впечатление основы государственного строя РФ, то лояльный чиновник с ней бороться, строго говоря, не может. Предел его возможностей – борьба не с коррупцией, а с конкретными коррупционерами: замена «плохих» на «хороших», то есть «чужих» на «своих». Что делать? Предлагаемые средства не новы.

В США у членов оргпреступности, – а коррупция во власти невозможна без оргпреступности, ибо в одиночку вымогать взятки может разве что нянечка в детском саду, – если они не сотрудничают со следствием, конфискуются все активы, с помощью которых они могут влиять на общество, включая добросовестно приобретенные. Небольшой счёт в банке и крошечная жилплощадь – всё, что останется у их семей. В результате эти люди даже с риском для жизни сотрудничают со следствием: даже если их за это убьют, имущество всё-таки останется семье, а вот если его конфискуют, то жить им и их близким придётся почти нищенствуя.

Полезен опыт Италии: там, если взяткодатель сотрудничает со следствием, он освобождается от ответственности. Не помешает и опыт Молдавии, Белоруссии и Грузии, из которых выслали всех «воров в законе».

Важное средство борьбы с коррупцией – перевод государства на электронную систему принятия решений, работающую во многих даже российских корпорациях. Её достоинство – мгновенность принятия решений: нет спорной ситуации, которая не разрешается за трое суток. Но для борьбы с коррупцией важнее другое: возможность скрытого контроля, при котором контролёр может негласно посмотреть все источники информации, с которыми работал чиновник, принявший решение, и понять, насколько оно было обоснованным этими вводными.

Четвёртой мерой должен стать умеренный, европейский протекционизм, защита российского производителя. Ведь всё, что делают руками, китайцы делают дешевле нас, а примерно половину из этого – ещё и лучше. В таких условиях мы должны отгораживаться от китайских товаров хотя бы так же, как

## **Пока система окончательно не развалилась, все меры по её косметическому реформированию будут просто продлять агонию.**

Евросоюз, а поскольку мы слабее Евросоюза, то на первом этапе отгораживаться следует и условия мирового кризиса: из-за него все страны «Большой двадцатки» кроме России ужесточили свои требования к импортируемым товарам.

**– А как же не сходящая у всех с уст модернизация?**

– А вот только после всего перечисленного уже можно заниматься модернизацией технологической инфраструктуры. Почему именно инфраструктуры? Да потому, что это единственный сектор, где государство гарантированно не будет вступать в недобросовестную конкуренцию с бизнесом. С другой стороны, именно работа в инфраструктурном секторе резко меняет деловой климат во всей стране. Качественно меняет! И при этом снижает для всех издержки. Наконец, это скажется и на благосостоянии населения, и не только в силу создания рабочих мест, но и потому, что сделать хорошие дороги, на которых машина бу-

дет разваливаться в два раза медленнее, помимо прочего означает – дать человеку лишнюю машину. Делать же дороги без вышеперечисленных мер – преждевременно. Во-первых, потому, что всё украдут, во-вторых, потому, что деньги уйдут иностранным подрядчикам, и в третьих, потому, что ездить по новым дорогам будет некому, ибо люди в стране – нищие.

К этому всему я бы добавил ещё две меры, предложенные, по-моему, В. Жириновским. Первая – на пять лет освободить от всех налогов любой неспекулятивный малый бизнес. Вторая – разрешить россиянам захват необрабатываемой земли сельскохозяйственного назначения при условии её обработки.

Если же перевести разговор в чисто этическую плоскость, то надо отметить, что при слабости законов, институтов и традиций российское общество берёт пример с государства. И только тогда, когда государство начнёт вести себя вменяемо, у общества появится образец для подражания – в том числе и в вопросах противостояния коррупции, да и в остальных – тоже.

**– Вот вы сейчас нарисовали своеобразную «таксистскую стратегию развития России». А этот самый таксист может поспособствовать её воплощению?**

– Нет. Ведь для этого необходимо оздоровление государства. И даже если наш собирательный таксист повесит на фонарях полсотни наиболее крупных и бессовестных воров, общей системы это не изменит. Пока эта система окончательно не сгнила и не развалилась, все меры по её косметическому реформированию будут просто продлять агонию: сифилис губной помадой не лечится.

Государство наше исторически не приспособлено к переменам «снизу», а перемены «сверху» обычно происходят в нём следующим образом: начальство доводит ситуацию до системного кризиса, который, кстати, может развиваться очень по-разному – от революции и разрушения всего и вся до тихого дворцового переворота. Но здесь в любом случае действует правило: чем дольше кризис затягивается, тем больше будет разрушений. В этом отношении стоит присмотреться к Медведеву: стоящие за ним либеральные фундаменталисты быстрее доведут нас до распада системы.

**Фото Владимира ГЛЕБОВА ■**

# Через социализацию – к модернизации

Государству предстоит стать эффективным и вернуть себе доверие граждан

*Александр АРИНИН,  
директор Института федерализма и  
гражданского общества,  
доктор политических наук*

Сильными и социально благополучными могут быть только страны, способные в нужное время и в нужной очерёдности проводить необходимые преобразования. Для этого их правящие элиты должны быть ответственными, компетентными и обладать достаточной политической волей. Таков ли российский правящий класс? В настоящее время перед ним стоит важнейшая задача – построить эффективное социально ориентированное государство, способное обезопасить Россию от грядущего мирового экономического кризиса.

## Движущая сила преобразований

Под правящей элитой в политической науке принято понимать социальную группу, занимающую вершину государственной власти, контролирующую крупную собственность, значительные финансовые, медийные и иные ресурсы, которые позволяют ей принимать государственные решения, вести за собой общество, определять стратегию развития страны.

Если правящая элита своевременно и компетентно проводит назревшие реформы, то страна укрепляется и эффективно развивается. В противном случае, элита не справляется с вызовами времени и терпит крушение, а на смену ей приходит новая правящая власть, осуществляющая необходимые преобразования.

Внутри любой правящей элиты существуют противоречия между недалёковидны-

ми, невежественными, алчными и безответственными её представителями, живущими одним днём, и иной, просвещённой, частью, ориентированной в будущее, стремящейся укрепить положение страны за счёт проведения необходимых реформ.

Каждый раз, когда верх берёт первая группа, в стране наступает кризис политических, экономических и социальных общественно-государственных отношений, приводящий к резкому обострению противоречий внутри самой правящей элиты, между элитой и народом, а также между элитами разных стран.

Для того чтобы достичь желаемых результатов, защитившись от внешних и внутренних конкурентов, необходимо сильное государство. Поэтому сильная и процветающая Россия – основная цель просвещённой элиты. А сильной Россия может быть только при мощной, эффективно функционирующей экономике страны, обеспечивающей высокие социальные стандарты, в которой каждый гражданин активно и сознательно работает не только на себя, но и на страну, повышая свою ответственность, компетенцию, производительность труда и опираясь на передовые технологии и науку.

В свою очередь, для появления у граждан мотивации к производительному труду нужно принять систему побуждающих к этому государственных законов, стимулирующих частное предпринимательство и защищающих интересы трудящихся, а также обеспечить неукоснительное исполнение принятых законов всеми без исключения гражданами страны. Это помимо всего прочего необходимо для защиты бизнеса от недобросовестных конкурентов, коррумпированного чиновничества и безудержных аппетитов монополистов.

## Главная задача элиты

Для того чтобы государство стало эффективным, правящей элите требуется соз-

дать такие условия, при которых чиновникам станет невыгодно работать неэффективно, а уж тем более воровать и брать взятки. А достичь этого можно только через внедрение механизмов прозрачности в деятельности госслужащих и монополизированного бизнеса, которые позволят полностью искоренить в стране коррупцию, поднять уровень ответственности государственных чиновников и муниципальных служащих.

Реализация этого процесса потребует от российской элиты, во-первых, проявления политической воли и решимости (иначе дело не сдвинется с мёртвой точки), во-вторых, выстраивания системы социального партнёрства между государством, бизнесом и гражданским обществом в такой форме и на таком качественном уровне, чтобы государственная власть могла слышать свой народ.

В свою очередь, народ благодаря механизмам прозрачности в деятельности органов государственной и местной власти должен научиться видеть свои интересы и отстаивать их, а также контролировать работу государственной машины. Для осуществления общественного контроля правящей элите следует переложить часть своих властных полномочий надзирающего характера (а значит и ответственности) на граждан страны, ибо чтобы что-либо получить, необходимо это прежде отдать.





Контроль нужен для обеспечения работы закона, для построения эффективного государства. Именно такой алгоритм действий в создании и развитии социального партнёрства в государственном масштабе является для России подлинной модернизацией.

### С чего начать?

Элите надо начать с поиска механизмов выдвижения из своих рядов компетентных людей, способных эффективно решать назревшие проблемы. Следует выдвинуть тех, кто может посредством политической воли воплощать в жизнь даже непопулярные меры воздействия на людей и ситуацию, принимая ответственные государственные решения, являющиеся подлинной модернизацией страны в действии.

При этом правящей элите обязательно придётся продемонстрировать наглядный личный пример по защите на-

циональных интересов страны в общественно-политических и экономических отношениях. Ей, в частности, следует добровольно поступиться частью своих сверхприбылей и привилегий, тем самым взяв на себя определённую долю социально-экономических последствий мирового финансового кризиса. Вместе с тем, пример для подражания нужно подать и в части строгого и последовательного соблюдения законности. Это должно подвигнуть остальных граждан страны к осознанию своей ответственности за судьбу государства на этом сложном этапе истории.

Только в таком случае страна может стать сильной, правящая элита – просвещённой и национально ориентированной, государство – эффективным, чиновники и граждане – ответственными и компетентными, экономика – конкурентоспособной, мотивирующей работни-

ков к высокопроизводительному труду и высокому уровню благосостояния.

Такая страна приобретёт подлинное уважение не только у её граждан, но и на международной арене.

### Неиспользованные «плюсы» кризиса

В 2009–2011 годах Россия из-за отсутствия эффективного государства, к сожалению, не использовала те возможности, которые (нет худа без добра) открывались перед страной для её модернизации в связи с мировым финансовым кризисом. Скопившиеся на тот момент у государства в большом количестве деньги надо было вкладывать в реальный сектор экономики – промышленное и сельскохозяйственное производство, подъём рыболовства и лесного хозяйства, а также в развитие инфраструктуры – строительство новых дорог, вокзалов, аэропортов, мостов, и т. п. Однако этого

сделано не было – отчасти по причине того, что все финансовые вложения были бы нерезультативны, поскольку лишь эффективное государство способно создать условия для мотивации к росту производительности труда, рождаемой рыночной конкуренцией, действительно работающей только при соблюдении закона.

То был благоприятный момент для закупки высоких технологий на Западе, так как цены на них резко упали. Однако правящая элита не использовала и в десятой доле эту прекрасную возможность для модернизации страны. В условиях отсутствия побудительных мотивов к росту производительности труда в стране властные структуры и бизнес постоянно повышали цены на жильё, продукты питания, авиатопливо, железнодорожные перевозки и т. д. вместо того, чтобы установить мораторий хотя бы на повышение тарифов. Активной борьбы с монополизмом не велось. В результате рыночные отношения не работали, экономика оставалась неэффективной.

Надо было жёстко штрафовать за картельные сговоры, а при большом ущербе привлекать виновных к уголовной ответственности, как это практикуется во всех экономически развитых странах Западной Европы и Северной Америки. Столь же непримиримо требовалось спрашивать с государственных и муниципальных служащих за коррупцию – предоставление незаконных преимуществ отдельным, так называемым близким, компаниям, и наоборот – за создание искусственных барьеров для «чужого» бизнеса.

Для ликвидации избыточного контроля за предпринимательской деятельностью со стороны органов государственной и муниципальной власти надлежало внести соответствующие поправки в Закон «О защите конкуренции», которые должны были установить строгую ответственность чиновников за давление на предпринимателей.

Наконец, для повышения эффективности борьбы с монополизмом следовало повысить ответственность и компетентность чиновников Федеральной антимонопольной службы, сделав её деятельность прозрачной. Вся информация о её работе должна была своевременно и регулярно размещаться на сайте в сети Интернет.

Однако ничего этого не было сделано, ибо все эти меры возможны только при эффективном государстве.

## По примеру других стран

В борьбе с монополизмом в экономике в тот период важно было учитывать международный опыт. Например, в Швеции антимонопольное законодательство предусматривает мораторий на повышение цен на бензин и ГСМ. В Испании для их удорожания требуется специальное разрешение властей. В Финляндии используют противоположную меру – поощряют удешевление горючего через субсидирование процентов по кредитам. Применяют и другую практику. В частности, копят резерв и открывают его, когда необходимо сбить цены. Вообще в развитых странах в условиях экономического кризиса цены снижаются естественным образом. А вот у нас в России они остаются прежними.

Важно отметить, что в условиях мирового финансового кризиса парламенты в ряде государств Европы приняли специальные законы, запрещающие повышать в стране цены на электроэнергию и газ. В связи с этим представляется актуальным ввести мораторий на повышение тарифов на газ, электроэнергию и услуги ЖКХ в России. Нельзя позволять некомпетентным чиновникам стимулировать алчность естественных монополий и решать экономические проблемы за счёт простых граждан, которые и без того находятся в тяжёлом положении.

Отсутствие эффективного государства в России не позволило сформировать эффективную банковскую систему; стимулировать подъём малого и среднего бизнеса; обеспечить благоприятные условия для интенсивного развития сельскохозяйственного производства, основанного на новых технологиях, ориентированного на производство экологически чистой продукции; интенсифицировать строительство жилья, посредством освобождения этого рынка от монополистов; наконец, радикально понизить энергозатраты во всех отраслях промышленности.

## В преддверии настоящего кризиса

Говоря о мировом финансовом кризисе 2008 года, следует заметить, что и в нашей стране, и в мире не было кризиса в его классическом понимании, так как не наблюдалось перепроизводства товаров, продуктов и услуг – основного признака экономического кризиса. Имело место другое – избыточное печатание

денег и падение цен на энергоресурсы. Но перепроизводство денежных знаков – это не объективный кризис экономики, а свидетельство жадности, глупости и некомпетентности властных элит, чиновников и монополизированного бизнеса!

Между тем настоящий мировой экономический кризис ещё впереди: просматривается один из его признаков – повышение цен на продукты питания. Вызван он будет тем, что мировые элиты по-прежнему хотят получать незаработанное и жить за счёт других.

Для России предстоящий мировой экономический кризис характеризуется той существенной особенностью, что при колоссальных по запасам и неэффективно используемых природных ресурсах нам, в отличие от остальных крупных стран, перепроизводство не грозит. Ну а главную опасность для нас представляют всё те же наши беды – неэффективность государства, безответственность, некомпетентность и коррумпированность чиновников, массовая монополизация бизнеса.

В силу сказанного предстоящий кризис в России может быть преодолен за счёт чёткой стратегии мер по повышению эффективности функционирования государственного аппарата, развитию производства, а также малого и среднего предпринимательства. Всем этим надо заниматься уже сейчас, и главным инструментом здесь вновь предстаёт эффективное государство.

Итак, в России созрела необходимость создания эффективного социально ориентированного государства. Главной движущей силой данного процесса должна стать просвещённая часть российской правящей элиты, опирающаяся на народ и здоровые силы в обществе. Без этого невозможны преобразования, именуемые модернизацией России.

Только эффективное государство способно обеспечить соблюдение закона всеми участниками общественных отношений, а следовательно – создать условия для мотивации к росту производительности труда и социального партнёрства. Как результат, в России начнёт развиваться полноценная рыночная конкурентоспособная экономика, основанная на инновациях – высоких технологиях, новых знаниях и новой организации труда.

Это, в свою очередь, обеспечит рост уровня жизни и, как следствие, высокое качество человеческого капитала. ■



### Восточная Европа хлынет в Германию?

Немецкие власти открыли рынок труда и уже в этом году ожидают приток трудовых мигрантов из стран Восточной Европы в количестве 140 тысяч человек. Существовавшие прежде ограничения отменяются для жителей Польши, Чехии, Словакии, Словении, Венгрии, Латвии, Литвы и Эстонии. Теперь гражданам этих стран не надо вместе с визой запрашивать ещё и разрешение на работу в Германии.

Федеральное агентство по труду рассчитывает, что «открытые границы» будут способствовать стабилизации рынка труда, где сейчас наблюдается дефицит рабочей силы. Однако германские профсоюзы опасаются сокращения зарплат и ухудшения положения низкооплачиваемых работников, поскольку им придётся столкнуться с обострением конкуренции.

### На Украине выросла средняя пенсия

По состоянию на 1 июля 2011 года средний размер пенсионных выплат на Украине составил 1205,37 гривны (1 доллар стоит около 8 гривен) и увеличился на 9,2 процента по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

Как сообщила пресс-служба Министерства социальной политики страны, некоторым категориям граждан с 1 марта повышены размеры пенсий на коэффициент 1,04, что соответствует 20-процентному росту среднемесячной зарплаты на Украине за предыдущий год.

По информации ведомства, постепенно развивается и си-

стема негосударственного пенсионного обеспечения, её участниками стали 557,6 тысячи человек, а общий объём активов, сформированных пенсионными фондами, на сегодня составляет 1221,4 миллиона гривен.

### В Португалии в восторге от украинцев

Экономическое состояние Украины устраивает не всех её граждан – значительная их часть живёт в других странах. Одна из самых популярных – Португалия. Здесь украинцев среди иммигрантов значительно больше, чем выходцев из прочих государств.

Говорит председатель Совета содействия внешнеэкономической деятельности Португалии Франшишку ван Зеллер: *«В нашей стране много жителей из Африки и Латинской Америки. Это люди бедные, профессионально не обученные, с первого же дня они зависят от помощи государства. Мы ищем для них жильё, устраиваем на работу, помогаем питанием. Как правило, они сами ничего сделать не могут – даже выучить язык. И вдруг 15 лет тому назад к нам начали иммигрировать украинцы. Они – абсолютно другие».*

Глава ведомства отмечает следующие достоинства украинцев: *«Их образование выше, чем у наших граждан, они хорошо выглядят, хорошо одеты, чистоплотны, здоровы, доброжелательны. Они сами ищут жильё, работу. Они хотят учиться и зачастую за полгода овладевают, причём на очень приличном уровне, португальским языком. Как правило, их дети – лучшие в классе».* При этом португалец

отмечает и тот факт, что многие его сограждане, *«уезжая за границу, там готовы принять другое гражданство. Украинцы же, наоборот, в подавляющем большинстве остаются гражданами своей страны».*

### В Японии растёт число одиноких пожилых людей

Японская нация продолжает стареть. По данным статистики, число одиноких пожилых людей старше 65 лет в стране превысило 5 миллионов человек, что в 3,8 раза больше, чем в 1986 году, когда подобные исследования впервые начали проводиться. Такие сведения обнародовало в июле Министерство здравоохранения, труда и благосостояния Японии.

Статистическое исследование Минздрава проводится каждый год на основе анализа ситуации в произвольно выбранных семьях, затем эти данные «переносятся» на всё население страны. Цитируемая предположительная статистика была выведена на основе данных 230 японских семей. Кстати, в принятой в Японии социологической классификации термин «семья» употребляется и в тех случаях, когда она состоит из одного человека.

### Сомали примет помощь даже от террористов

Верховный комиссар ООН по делам беженцев Антонио Гутерреш призвал международные гуманитарные агентства помочь пострадавшим от страшной засухи в Сомали.

По его словам, ООН уже ведёт переговоры со всеми организациями, которые могут оказать хоть какую-то помощь умирающим от голода и жаж-

ды – даже с теми, которых причисляют к радикальным и террористическим.

Положение осложняется тем, что страна охвачена гражданской войной: доставка гуманитарной помощи сопряжена с большими трудностями.

*«Масштабы бедствия, которое обрушилось на сомалийцев, просто угрожающие. Мы настаиваем на том, чтобы международное сообщество договаривалось со всеми сторонами конфликта ради того, чтобы доставить гуманитарную помощь в Сомали»*, – заявил Верховный комиссар ООН.

### В КНДР едят траву

По данным ООН, треть населения Северной Кореи, которое составляет предположительно 24 миллиона человек, реально голодает. Дефицит продуктов питания, по мнению экспертов, вызван приостановлением международной помощи после проведенного Пхеньяном ядерного испытания. Как сообщает Еврокомиссия, власти страны пошли на беспрецедентный шаг, пообещав допустить в КНДР наблюдателей, которые будут следить за распределением продовольствия.

Ранее спецмиссия Евросоюза сделала вывод, что ситуация с продовольствием в стране действительно ухудшилась. Чтобы не умереть от голода, многие северокорейцы вынуждены есть траву. Норма обеспечения населения продовольствием сократилась до 150 граммов крупы на человека в день. Власти КНДР уже обратились к иностранным государствам с просьбой об оказании продовольственной помощи. В ответ Евросоюз выделил стране около 15 миллионов долларов. ■

# Казахский бунт

Бастующие нефтяники на смену экономическим требованиям начали выдвигать политические



Весной 2011 года в Мангыстауской области Казахстана после некоторого перерыва снова стали бастовать нефтяники. Более 700 работников компаний «Каражанбасмунай», «ТулпарМунайСервис» и «АргымакТрансСервис» начали несанкционированную забастовку. Требования состоят в следующем: повысить в три раза заработную плату и отправить в отставку председателя тамошнего профсоюза. Впрочем, в конфликте этом, похоже, у каждой стороны – своя правда. Бастующие говорят одно, представители власти – другое, компаний – третье. Вот в этом многообразии мнений мы сейчас и попробуем разобраться.

## Забастовочная эпидемия

В принципе, конфликт в компании «Каражанбасмунай» назревал давно, поскольку работники предприятия требовали вернуть региональный и отраслевой коэффициенты начисления заработной платы и выплатить компенсации за вредные условия труда. Это брожение вылилось сначала в собрание рабочих в степи, а потом и в забастовку. В последних числах мая были арестованы руководитель забастовщиков Наталья Соколова и ещё восемь участников забастовок.

Наконец, в начале июня начались серьёзные события. Сначала администрация компании уволила 72 участников забастовки. Затем нефтяники собрались

на автовокзале Актау, чтобы пройти колонной к областной администрации (акимату). Однако это шествие было разогнано полицией.

Обычно считается, что нефтяников толкают к забастовкам низкая заработная плата за работу в трудных условиях Мангыстау, где приходится зимой работать на холоде, а летом – на сильной жаре, недостаточные социальные гарантии и другие тому подобные причины. Только в случае с «Каражанбасмунаем» ситуация была проще – решающую роль сыграл пример соседнего предприятия «Озенмунайгаз», работники которого несколько раз бастовали в течение прошлого года и добились своего. Им значительно повысили зарплату и смести-

ли прежнего акима. Вот нефтяники соседних предприятий и стали сравнивать условия. К примеру, оператор 4-го разряда по добыче нефти в «Каражанбасмунае» получает 120 тысяч тенге, а на «Озенмунайгазе» – 230 тысяч тенге, то есть практически в два раза больше. При таком сравнении мысль о том, чтобы сесть и постучать касками, зарождается сама собой, и нужен только повод, даже самый ничтожный, чтобы началась забастовка.

Пример оказался заразителен. Многие нефтяники теперь считают, что забастовкой можно добиться всего, к примеру – увеличения заработной платы или отставки акима, который им почему-то не понравился. Властям есть чего опасаться: перенос забастовочной активности с предприятия на предприятие угрожает тем, что недовольство вполне может охватить и другие нефтедобывающие компании Казахстана, и не только в Мангыстауской области. Если будут сделаны уступки рабочим «Каражанбасмунай», такие же, как были сделаны «Озенмунайгазе», то не надо быть пророком, чтобы понять – возникнет забастовочная эпидемия по всему Западному Казахстану. Увы, здесь почти каждый работник может найти повод для недовольства, каждый может посчитать, что его за-



работок слишком мал, и в такой атмосфере любой искры, любого непродуманного шага достаточно для взрыва.

### Нефти мало, людей много

Нефти на Мангышлаке стало значительно меньше, чем раньше. Скажем, главное месторождение «Озенмунайгаза» – Узеньское – находится в разработке с 1965 года. В нём было начальных запасов 1 млрд тонн тяжёлой парафинистой нефти, но при этом 58% относилось к категории неизвлекаемых запасов. В 2004 году накопленная добыча составила 300 млн тонн. Иными словами, выработана большая часть извлекаемых запасов (которые, как нетрудно подсчитать, составляли около 420 млн тонн). В месторождении осталось порядка 120 млн тонн извлекаемых запасов. При годовых темпах добычи в 6,3 млн тонн в год этого запаса хватит примерно на 18 лет разработки. Но это чисто арифметические подсчёты. Экономика добычи гораздо сложнее. Каждый новый миллион тонн требует повышения затрат на добычу, и себестоимость добычи растёт. Не исключено, что уже через несколько лет Узеньское месторождение станет нерентабельным. Но нефтяники своими требованиями постоянного роста заработной платы вполне могут приблизить



наступление этого момента – и тогда они потеряют всё.

Месторождение Каражанбас в эксплуатации с 1986 года. Оно небольшое, с запасами в 70 млн тонн и годовой добычей в 2 млн тонн. Накопленная добыча на нём составляет около 50 млн тонн, и это месторождение также исчерпывается со всеми вытекающими последствиями.

В такой ситуации нефтяники, по сути дела, губят свою же работу. Нефтедобывающие компании и так балансируют на

границе рентабельности, разрабатывая эти старые и сильно выработанные месторождения. Требования нефтяников в любой день могут их поставить в ситуацию банкротства. И куда они пойдут с обанкроченными ими же самими предприятиями?

К тому же на Мангышлаке стало слишком много людей. В область шёл постоянный поток мигрантов. В 1991–2010 годах только одних оралманов (так называют этнических казахов-репатриантов, переселяющихся в Казахстан из соседних стран) в область въехало 99,5 тысячи человек. Причём поток не прекращается, и многие оралманы, слышав о нефтяных богатствах Мангыстау, выбирают именно этот регион для поселения. Акимат области идёт им навстречу, и здесь работает единственный в Казахстане центр временной адаптации и интеграции репатриантов. В 2011–2012 годах предполагается принять ещё более 20 тысяч человек. Причём оралманы, приехавшие в прошлые годы, в значительной степени осели в городах и рядом с ними. Актау и Мунайлинский район приняли вместе 56% оралманов, Жанаозен – 22%. Для Жанаозена это была непосильная нагрузка, поскольку город был построен для эксплуатации нефтяных месторождений из расчёта 60 тысяч человек. Сейчас в нём проживают 116 тысяч.



В результате приезд оралманов уже становится серьёзной социальной проблемой. Далеко не все из них успевают оформить гражданство, осмотреться за полгода, которые они могут проживать в центре адаптации. Первый же «выпуск» такого центра в Актау прошёл со скандалом: несколько семей отказались выезжать, и их выселяли принудительно. Одним словом, в Мангыстау стало слишком много оралманов. Только после этого скандала аким области Крымбек Кушербаев распорядился не селить больше оралманов в Жанаозене.

Это только одни оралманы, не считая других мигрантов, приезжающих на заработки, а также иностранных рабочих, которые привозятся зарубежными компаниями. Желающих получать хорошую зарплату на нефтепромысле гораздо больше, чем вакантных мест, и это создаёт многочисленные конфликты и общее социальное напряжение. Особо стоит выделить давнее существование в нефтедобывающих городах области жёсткого расслоения на работников нефтяной отрасли и всех остальных. Нефтяники имеют большие зарплаты, для них – все блага жизни. Остальные же прозябают на плохо оплачиваемой работе или вовсе в нищете. Социальное размежевание постоянно усиливается, приводя ко всё большему и большему внутреннему сплочению нефтяников, ставших состоятельным меньшинством в городе (их всего 14,5 тысячи человек).



К. Ибраев

### Народные скважины?

На социальное расслоение накладываются и национальные мотивы. Большая часть нефтяников теперь – это казахи, которые чувствуют себя хозяевами. В забастовках, особенно на «Озенмунайгазе», просматривается тенденция к тому, чтобы давить на руководство компании и местную власть, диктовать им свои условия. Дело доходило даже до политических требований передачи «Разведка Добыча» «КазМунайГаз» (РД КМГ) в государственную собственность. В 1989 году в Узене произошёл

бунт нищих казахов против богатых нефтяников, набранных из других республик СССР. Теперь забастовки и выступления – это попытки богатых казахов-нефтяников явочным порядком захватить нефтепромыслы в свои руки путём превращения руководства компаний и местной власти в своих марионеток. Не исключено, что в умах наиболее радикально настроенной части нефтяников зреет мысль, что они могут добывать и продавать нефть сами и делить всю прибыль между собой.

Кроме того, на забастовках делают свой политический капитал всевозможные политические группы. Во всяком случае, во внешнем вмешательстве уверен экс-генеральный директор компании РД «КазМунайГаз» Кенжебек Ибрашев. По его словам, в марте 2011 года рабочие «Озенмунайгаза» внезапно стали требовать пересмотра коллективного договора, заключённого по их же требованию. Причём забастовка началась без выдвижения конкретных требований, а сами требования не раз менялись. Ибрашев уверен, что в марте была «забастовка ради забастовки», начавшаяся под влиянием посторонних людей. Ибрашев также указал, что забастовщиков явно провоцирует безнаказанность. С 2008 года, когда «Озенмунайгаз» сотрясали забастовки и компании был нанесён большой экономический ущерб, отразившийся на самих же нефтяниках, зачинщики почти не понесли никакого наказания.

Как пишет подконтрольная местным властям пресса, влияние работы политических группировок – это фактор, который нельзя сбрасывать со счетов. Не исключено, что они стараются не ради блага нефтяников, а ради общей дестабилизации ситуации, с расчётом, что забастовочная волна с Мангыстау перебросится и в другие регионы Казахстана. Многие деятели оппозиции явно рассчитывают на забастовки, на обострение политической ситуации в республике и на свержение действующей власти.

Ещё один фактор, стимулирующий забастовочное движение в Казахстане, – отсутствие перспективы. Месторождения на суше явно истощаются, население нефтедобывающих городов и районов растёт – с усилением социальной напряжённости. Когда вступят в строй шельфовые месторождения на Каспии – толком не известно.

Но даже если признать перспективы освоения Кашагана реалистичны, то ста-

новится понятно, что к моменту вступления его в строй ресурсы «Озенмунайгаза» будут практически исчерпаны и нефтедобычу придётся закрывать. Цедить по капле нефть из старых скважин будет нерентабельно. Жанаозен в таком случае сразу превратится в зону социального бедствия. 100 тысяч человек посреди пустыни, без воды, без продовольствия и без работы с доходом, позволяющим покупать всё необходимое. Потому у требований увеличения зарплат может быть и такая составляющая: желание накопить побыстрее денег на жильё и переезд в другие регионы. Главное – урвать сейчас и уехать, а там – хоть трава не расти. И не вырастет в самом деле. К этому мрачному будущему надо готовиться уже сейчас, разрабатывать и реализовывать планы развития городов и районов, чтобы они могли к моменту прекращения добычи нефти на суше что-то предложить местному населению.

### Сладкая жизнь

А вот как видится жизнь казахских нефтяников представителям местной власти. Иностранцы специалисты нефтегазовой сферы не хотят уезжать из Казахстана, пытаясь «любыми способами» получить в республике новую работу, утверждает вице-министр нефти и газа Казахстана Ляззат Киинов. «Я со многими своими коллегами общаюсь и хочу сказать, что очень много специалистов-нефтяников не хотят уезжать домой – я имею в виду западных специалистов, которые поработали в Казахстане 2–3 года», – сказал Киинов во время дискуссии на заседании Всемирного исламского экономического форума.

«Любими способами стараются остаться здесь, если это не получается в своей компании, они готовы увольняться, устраиваться в другую компанию даже с худшими условиями, чем то, что имели на прежней работе», – добавил он.

По мнению вице-министра, это обстоятельство «характеризует и показывает, что за страна – Казахстан». «Я думаю, что это главный момент в жизни человека и в психологии каждого специалиста, приезжающего с Запада, ведь любое мнение о стране создаётся людьми и его высказываниями, поэтому я думаю, что мы идём в правильном направлении и Казахстан будет той страной, где хотели бы жить не только казахстанцы, но и многие другие», – считает Киинов.

Вопрос о желании иностранцев работать в Казахстане встал в ходе дискуссии о коррупционных проявлениях в нефтегазовой сфере, и казахстанский вице-министр заявил, что в Казахстане в сфере добычи нефти и газа такие проявления, как коррупция и кумовство, могут быть «в очень незначительном объёме».



Л. Киинов

«У нас в нефтегазовой отрасли помогает в решении этого вопроса и то, что просто так взять провести разведку и освоить нефтегазовое месторождение невозможно, кто бы ни был твоим кумом или сватом, – для этого надо иметь не только хорошие отношения, но и хорошие возможности в средствах», – пояснил свою позицию Киинов.

По его оценке, даже самое маленькое месторождение требует вложений на этапе от разведки до разработки «как минимум 200–300 миллионов долларов», причём эти деньги «надо вкладывать на десять лет в среднем». «Разведка при удачном проведении и если Бог тебе помог, и ты там установил наличие углеводородов, а это тоже там 50 на 50, будет там не будет, пять лет на разведку уходит, потом год – два на подсчёт запасов, подготовку документов на освоение месторождения и 3–5 лет – на обустройство месторождения. И иметь какие-то средства и вкладывать на 10 лет – тоже не каждый кум, сват имеет такую возможность», – прокомментировал заместитель главы министерства. «Поэтому, мне кажется, у нас немного прозрачнее и чище идут дела, и здесь в очень незначительном объёме такие моменты могут быть в Казахстане», – заключил Киинов.

### Без воды

По мнению же самих участников волнений, ситуация на Западе Казахстана, вопреки заявлениям представителей

власти, продолжает оставаться напряжённой. Тем временем «придворные» профсоюзы, по словам бастующих, фактически оградились от проблем нефтяников Мангыстау.

То тут, то там возникают в регионе всё новые стычки. В Жанаозене под силовой пресс правоохранительных органов попали супруги бастующих нефтяников региона. По словам одной из них, к женщинам подбежали около 40 полицейских, скрутили им руки и силой закинули в автобус, отобрав телефоны, и увезли в УВД. Среди задержанных женщин была кормящая мама, и когда привезли покормить её 3-месячного ребёнка, то полицейские попросту не дали ей этого сделать. У всех женщин сняли отпечатки пальцев и заставили написать объяснительные. Отпустили их только ближе к полуночи, попутно пригрозив карательными акциями. Когда они хотели зафиксировать побои и написать заявление в прокуратуру, но ни того, ни другого сделать не получилось. Прокуратура оказалась закрытой, а вместо медэкспертизы женщинам пригрозили ОМОНОм...

В Актау в середине июня должен был истечь срок административного ареста юриста профсоюза АО «Каражанбасмунай» Натальи Соколовой (за организацию забастовки), но на свободу она не вышла. Накануне поздно вечером горсуд Актау удовлетворил ходатайство руководителя следственной группы Департамента внутренних дел Мангыстауской области об избрании меры пресечения Соколовой – арест до двух месяцев. В этот день ей было предъявлено официальное обвинение по ч. 3 ст. 164 – «разжигание социальной розни».

Сами рабочие считают, что именно местной власти можно предъявить обвинения в разжигании социальной розни. По крайней мере, это проявляется в заказных материалах областной и республиканской прессы. Кроме этого, бастующие расценивают решение суда как провокацию – подталкивание их к более радикальным действиям.

Как отмечают активисты Социалистического движения Казахстана (СДК), это ещё и фактор устрашения, так как в отношении профсоюзного деятеля производственного филиала «Озенмунайгаз» Жака Аминова тоже возбудили уголовное дело по той же 164 статье УК РК и 334-й – «руководство запрещённой забастовкой, воспрепятствование работе предприятия».

А в Ерсай бастующих нефтяников другого иностранного предприятия – ТОО «Ерсай Каспиан Контрактор» – власти решили усмирить более радикальным способом: их попросту лишили доступа к воде и продовольствию. Это случилось после того, как власти Мангыстауской области дали команду перекрыть две дороги, ведущие к предприятию. Бастующие получали поддержку только от местных жителей и родных, которые тоже присоединялись к акции протеста. В итоге 23 рабочих были госпитализированы из-за истощения и обезвоживания организма. А в это время итальянским рабочим (предприятие принадлежит итальянской компании Eni) продукты уже долгое время (сначала из-за того, что дорогу в Ерсай перекрыли матери и жёны нефтяников) доставляют вертолётом.

Тем временем генсек Федерации профсоюзов республики Сиязбек Мукашев фактически оградился от конфликта на Западе Казахстана. *«Надо привести всё в законодательное русло. В принципе, постановка вопроса о повышении зарплаты правильная, но они не хотят “зайти” в нормальное законодательное поле; наши представители там работают, призывают их по трудовому законодательству создать согласительную комиссию, выработать предложения, а потом, если работодатели не прислушаются, не захотят признавать требования, уже можно выходить на забастовки»,* – сказал он журналистам в кулуарах заседания «круглого стола» по совершенствованию трудового законодательства.

Независимые профсоюзы не замедлили с ответом. Они назвали заявление противоречащим самому понятию профсоюзной деятельности.

#### Справка

*РД КМГ входит в тройку лидеров по объёму добычи нефти в Казахстане. Добыча компании с учётом долей в компаниях «Казгермунай» и ССЕЛ («Каражанбасмунай») в 2010 году составила 13,3 млн тонн (270 тысяч баррелей в сутки). Объём доказанных и вероятных запасов нефти РД КМГ по состоянию на конец 2010 года составлял 232 млн тонн (1,7 млрд баррелей); а с учётом долей в зависимых компаниях – по предварительным данным, около 2,2 млрд баррелей.*

Словом, протестное движение на Западе Казахстана растёт и уже перекидывается на трудовые коллективы по всей стране. В частности, одномоментную акцию протеста, на пять минут прекратив работу в знак поддержки нефтяников Мангыстау, попытались провести работники ряда казахстанских предприятий, в том числе «Казахмыса», «Миттал Темиртау» и других.

*– Я думаю, что власть должна прислушаться к требованиям бастующих рабочих, – уверен один из активистов. – Иначе уже завтра экономические требования могут перерасти в политические. И в первую очередь – это требование о национализации предприятий добывающей отрасли.*

А в АО «Разведка Добыча “КазМунайГаз”» (РД КМГ – добывающая «дочка» казахстанской национальной нефтегазовой компании «КазМунайГаз») тем временем подсчитывают убытки. По состоянию на конец июля из-за акции протеста работников филиала компании «Озенмунайгаз» в РД КМГ не досчитались примерно 366 тысяч тонн нефти, а по итогам года прогнозируется падение добычи на 6% от плана.

РД КМГ сообщает об увольнении 400 нефтяников, заявляет, что не пойдёт на уступки, и, ссылаясь на решение суда, называет требования бастующих по повышению заработной платы и восстановлению на работе уволенных за прогулы незаконными, напоминая, что их заработная плата с 2008 года и так выросла в два – два с половиной раза.

Тем не менее, акимат Мангыстауской области и «КазМунайГаз» создали для разрешения противоречий рабочую комиссию, в которую вошли представители работодателя, профсоюзных и общественных организаций.

Пока комиссия ищет выход, британский музыкант Стинг отказался выступать с концертом в Астане, объяснил это тем, что разделяет позицию международной организации Amnesty International, заявляющей «о подавлении прав работников нефтегазовых компаний и членов профсоюзов Казахстана».

Тем временем лидер бастующих работников компании "Каражанбасмунай" Куаныш Сисенбаев приговорён к 200 часам общественных работ. Противостояние периодически приобретает характер беспорядков, сопровождающихся жёсткими действиями силовиков и угрозой самосожжения со сторо-

ны протестующих. О количестве бастующих информация противоречивая. РД КМГ заявляет, что их число не превышает 850 человек, по заявлению же депутата Европарламента Пола Мерфи, распространённому в казахских СМИ, речь идёт о четырёх тысячах участников акции протеста в Жанаозене.

Словом, ситуация – патовая. Обмен «любезностями» продолжается. В РД КМГ заявили, что прерывают мораторий на увольнения, которого компания придерживалась несколько недель. Бастующие в ответ повторили, что готовы сражаться за свои права до победы.

Чем кончится этот отнюдь не бессмысленный и уже довольно беспощадный казахстанский бунт, пока остаётся только гадать.

Материал подготовлен по публикациям электронных изданий «Новости-Казахстан», better.kz, CA-NEWS и «ЦентрАзия».

#### P.S.:

**Когда номер готовился к печати, в сетевых СМИ появилась информация о том, что казахские забастовщики выдвинули идею создания в стране партии, стоящей на социалистических позициях. Среди выдвигаемых ими требований: освобождение юриста профсоюза АО «Каражанбасмунай» Н. Соколовой; прекращение уголовных и административных дел в отношении профсоюзных активистов и восстановление на работе всех уволенных бастующих рабочих; проведение переговоров и удовлетворение всех требований бастующих нефтяников Мангыстауской области; обеспечение свободы профсоюзной деятельности и права на забастовку; привлечение к уголовной ответственности всех участников нападений на профсоюзных активистов и жён бастующих; рассекречивание текстов реализуемых компаниями соглашений о разделе продукции с официальным подтверждением подлинности документов членами консорциумов; полная национализация всей промышленности и введение рабочего контроля; реорганизация и национализация банковского, строительного сектора и роспуск квазигосударственных холдингов; формирование боевых рабочих профсоюзов, стоящих на классовых позициях; создание единого «Социалистического движения Казахстана».** ■

# Мимо ворот

## Нефтедоллары пока не сделали Азербайджан великой футбольной державой

Владимир МИШИН,  
журналист

В Азербайджане 6 июня отметили очередную знаковую дату – 100-летие национального футбола. Выступая на юбилейной церемонии, президент страны Ильхам Алиев назвал футбол «самым любимым видом спорта в республике». Глава государства также отметил, что в стране «реализуется Государственная программа по развитию футбола, чемпионат страны вызывает интерес, предпринимаются практические шаги по обеспечению массовости футбола в Азербайджане». И. Алиев выразил также надежду, что все эти усилия государства не оста-

нутся безрезультатными и футболисты Азербайджана «будут радовать своими выступлениями на международных соревнованиях».

Что ж, поживём – увидим. Пока же своё 100-летие футбол Азербайджана, несмотря на высокую господдержку и щедрые нефтедолларовые вливания, встретил, занимая 112 место «в табели о рангах» Международной федерации футбольных ассоциаций (в русской транскрипции – ФИФА) и не дотягивая ни до результатов, ни до «массовости» советского периода истории.

### 100 лет – это только начало?

Футбол, как гласят исторические хроники, «родился» в середине XIX века на британских островах (в России появился в конце XIX столетия). В годы первого нефтяного бума Азербайджана нефть на промыслах Апшерона активно качал в том числе и «британский промышленный капитал», представители которого в известном смысле стали «родоначальниками» и азербайджанского футбола. Впрочем, отмечая 100-летие своего «самого любимого вида спорта», тот исторический период в Азербайджане помнили скороговоркой. Как и период советский, отмеченный в юбилейных речах вице-президентом Ассоциации футбольных федераций Азербайджана (АФФА) и депутатом милли меджлиса (парламента) республики Рауфом Алиевым как мрачное время, когда «азербайджанским талантливым футболистам было очень тяжело пробиться в сборную СССР».

Правда, данное заявление вице-президента АФФА и депутата парламента Азербайджана плохо согласуется с фактами. Так, Анатолий Банишевский – нападающий бакинской команды «Нефтчи» («Нефтяник»), представлявшей Азербайджан в высшей лиге советского футбола, в 20 лет стал игроком сборной СССР, в составе которой получил «бронзу» на играх Чемпионата мира (ЧМ) 1966 года и «серебро» на Чемпионате Ев-

ропы (ЧЕ) 1972 года. В 2003 году к 50-летию Союза европейских футбольных ассоциаций (УЕФА) легендарный «Баня» был признан лучшим футболистом Азербайджана XX века. А Игорь Пономарёв – нападающий всё того же клуба «Нефтчи», в составе юношеской сборной СССР получил «серебро» на ЧМ-1979 и «золото» на ЧЕ-1978, а в составе футбольной сборной СССР стал чемпионом Олимпийских игр в Сеуле (1988 год). Ну, да «какие времена – такие и песни».

Другое дело – 20 лет суверенитета Азербайджана. Характеризуя их, Р. Алиев зафвил: «Мы самостоятельно развиваем свой спорт и видим, как успешно выступают наши спортсмены, какое вни-

мание уделяется спорту со стороны государства».

Первый тезис – об «успешности» – должна была подтвердить победа сборной Азербайджана в отборочном цикле ЧЕ-2012 в группе «А» над сборной Казахстана, назначенная на 3 июня этого года. Потому как весомыми медалями «успешность» суверенного футбола подтвердить трудно: за последние 20 лет ни один азербайджанский футболист «не поднял имидж» страны ни единой медалью чемпионатов мира, Европы или Олимпийских игр. «В Астане надо показывать достойную игру и выигрывать», – таким был лейтмотив речей, произнесённых в Баку «на всех уровнях» перед встречей





со сборной Казахстана, не набравшей до 3 июня в группе «А» ни одного очка и даже не забившей в ворота соперников ни одного мяча, а только пропускавшей и пропускавшей голы. Действительно, кто же ещё способен преподнести подарок к 100-летию, как не «мальчик для битья», то есть для забивания голов?! Главный тренер сборной Азербайджана немец Берти Фогтс перед отъездом в Астану «скромно» так и заявил: *«Победа над Казахстаном станет отличным подарком к столетию азербайджанского футбола, но для меня лучшим подарком была бы победа над Германией».*

Второй тезис – о высоком «внимании к спорту» – должны были «документировать» намеченные на «день 100-летия» открытие в Баку нового стадиона и закладка фундамента олимпийской футбольной арены на 65 тысяч зрителей. Эти события «в пакете» с юбилейными речами высоких зарубежных гостей – президента ФИФА Йозефа Блаттера и президента УЕФА Мишеля Платини – должны были сделать празднование 100-летия футбола Азербайджана если и не историческим, то хотя бы зрелищным, радостным, ярким и запоминающимся.

Однако юбилей неожиданно «испортила» сборная Казахстана, выигравшая в Астане у сборной Азербайджана со счётом 2:1. Такого в Баку от Казахстана не ожидали, упустив почему-то из виду, что нефтедолларов для своего футбола не

жалуют не только на западном, но и на восточном берегу Каспия. (Уже в Баку, у себя дома, где и «стены помогают», сборная Азербайджана проиграла 7 июня со счётом 1:3 и сборной Германии...) Пришлось вытягивать юбилейные торжества не красивыми голами и победами, а открытием в поселке Мардакяны футбольного центра АФФА и «примкнувшего к нему» стадиона «Далга Арена», закладкой фундамента Бакинского олимпийского стадиона, разрезанными красными ленточками, запущенными воздушными шарами с буквами ФИФА, УЕФА, АФФА и речами господ Й. Блаттера и М. Платини. Правда, и речи, учитывая выпавшую из юбилейной обоймы, казалось бы, «верную победу» в Астане, оказались ближе к архитектуре и строительству Азербайджана (за последние пять лет в неё было вложено 25 млрд долларов), чем к 100-летию футболу республики.

Президенты ФИФА и УЕФА выразили своё восхищение новым архитектурным лицом Баку, победой дуэта из Азербайджана на песенном конкурсе «Еurovision-2011», подчеркнули «чувство большой гордости от участия в церемонии закладки фундамента нового стадиона». Но, поскольку 100-летний юбилей был всё-таки у футбола Азербайджана, а не у Баку с «Еurovision» и строительством, и не сказать соответствующие слова о самом «юбилеаре», о

выдающихся футболистах, тренерах и одержанных ими победах было просто нельзя, Й. Блаттер сделал политкорректный ход. *«У вас был один герой – Тoffик Бахрамов, личность, оставившая след в истории футбола»*, – под бурные аплодисменты заявил на 100-летнем юбилее футбола Азербайджана президент ФИФА.

Бессспорно, когда в 1966 году на лондонском стадионе «Уэмбли» в финале ЧМ сошлись сборные Англии и Германии, когда основное время матча закончилось со счётом 2:2, когда в дополнительное время мяч, попав в перекладину, сначала опустился за линией ворот немецкой сборной, а затем отскочил в поле и главный арбитр лишь развёл руками, отмашка бокового судьи из Азербайджана Т. Бахрамова, выводящая британцев вперёд, вошла в историю мирового футбола. И не только потому, что сборная Англии стала в 1966 году чемпионом мира – первый и пока единственный раз, чем были очень довольны 100 тысяч англичан на «Уэмбли» и миллионы за его пределами. И не потому, что королева Великобритании Елизавета II вручила Т. Бахрамову копию чемпионского кубка и «Золотой свисток». Футбольный арбитр из Азербайджана вошёл в историю мирового футбола своей решительностью, свидетелями которой стали сотни миллионов болельщиков-телезрителей в десятках стран мира, увидевшие на стадионе «Уэмбли» то, что те же британцы называют «fair play» – «честная игра». Но, право же, когда президент ФИФА свёл 100 лет футбола Азербайджана к одному пусть и прекрасному, но мгновению на стадионе «Уэмбли», этим он не столько поздравил АФФА, сколько, вольно или невольно, «поставил диагноз» суверенному азербайджанскому футболу. (Справедливости ради отметим, что сегодня ряд футбольных экспертов склоняются к тому, что тот памятный гол на «Уэмбли» с подачи Т. Бахрамова был засчитан ошибочно – мяч не пересёк линию ворот. – Ред.)

### Деньги решают многое, но не всё

В советское время на развитие спорта в Азербайджане средства, конечно, выделялись, но их нельзя сравнить с нынешним нефтедолларовым «девятым валом». О футболе и говорить нечего – президентом АФФА является президент Государственной нефтяной компании Азербайджанской Республики Ровнаг Абдуллаев, а ГНКАР – самая богатая ком-

пания страны, самый активный спонсор «самого любимого вида спорта в республике» и самого известного национального клуба «Нефтчи», в очередной раз ставшего в этом году чемпионом страны (среди 12 клубных команд). В Азербайджане – в Баку и в регионах – уже построены 17 олимпийских комплексов, на очереди – Бакинский олимпийский стадион на 65 тыс. зрительских мест, фундамент которого был торжественно заложен в день 100-летия футбола республики. Для строительства этого гиганта выделены 50 га столичной территории. Стадион, как заверили меня в АФФА, «будет отличаться современным архитектурным стилем и особой красотой». Строить новый архитектурный шедевр Баку (18 входов, 41 лифт, 7 автостоянок на 3600 автомобилей, пресс-центр площадью 2 тыс. квадратных метров, экзотические деревья и кустарники на площади 80 тыс. квадратных метров, плавательный бассейн, телескопический козырёк, способный прикрыть от дождя и ветра и трибуны, и игровое поле) будут в «режиме» экономической рентабельности, полифункциональности объекта и его интеграции в «архитектурный облик столицы Азербайджана».

Вопрос о цене шедевра пока открыт, но в любом случае «положение обязывает», и госбюджет вместе с АФФА за ценой не постоит. А пока, прежде чем – года через три – в Баку появится гигантская арена, президент И. Алиев распорядился выделить 10 млн манатов (около 13 млн долларов) на капитальный ремонт и реконструкцию Республиканского стадиона имени Т. Бахрамова – пока главную спортивную арену Азербайджана. Потому как в Азербайджане с 22 сентября по 10 октября 2012 года пройдёт Чемпионат мира по футболу среди девушек в возрасте 17 лет. Это будет, как заявил президент АФФА Р. Абдуллаев, «самый крупный и самый представительный в истории страны футбольный турнир», примут в нём участие сборные команды 16 стран, так что, хочешь, не хочешь, а надо соответствовать – хотя бы качеством главной футбольной арены республики.

Однако ситуация в спорте Азербайджана в принципе и в футболе в частности свидетельствует, что щедрые нефтедолларовые вливания, новые олимпийские центры и стадионы без «героев спорта» не могут обеспечить республику высокими спортивными победами, поднимающими государственный флаг (а с ним

и международный имидж) страны на флагштоки мировых спортивных арен. Увы, хотя экономика Азербайджана – это, как любят повторять в Баку, 75 процентов экономики Южного Кавказа (25 процентов делят Грузия и Армения), – но на хронологически последних XXIX летних Олимпийских играх в Пекине (2008 год) азербайджанские олимпийцы завоевали лишь одну «золотую» награду. А вот «слабейшие экономики региона» – по три «золота» на каждую республику.

«Самый любимый вид спорта» тоже не радует. Так, пока в отборочном цикле ЧЕ-2012 сборная Азербайджана выиграла один матч и проиграла пять. До поражения в Астане АФФА ставила перед сборной республики задачу «побороться за 4-е место в группе, которое Азер-

байджан в отборочных циклах ЧЕ и ЧМ пока никогда не занимал». Теперь главная задача цикла у сборной Азербайджана иная – удержаться на предпоследнем, пятом, месте в группе «А» и не отдать его сборной Казахстана, «дышащей в спину» с места шестого. Какой уж тут «мировой имидж»...

Хотя, казалось бы, почему так скромно и не амбициозно, всего лишь «побороться за 4-е место», если АФФА не жалует средств ни на контракты с иностранными тренерами и легионерами (за последние семь лет таковых пронеслось через республику аж 2 тысячи!), ни на строительство новых арен, ни (избирательно, правда, и «в разумных пределах») на зарплаты-гонорары «кудесникам мяча»? Ведь это в мрачном совет-



ском прошлом «кудесников» стыдливо оформляли «буровиками», «электриками», «ремонтниками» – «любителями», колдующими с мячом «в свободное от основной работы на нефтепромыслах время».

Сейчас в этом «камуфляже» нет необходимости – что в «Нефтчи», что в иных футбольных клубах Азербайджана (и других стран мира тоже) играют, точнее, работают футболистами, профессионалы. Почему же суверенные профи Азербайджана, несмотря на «иностраный менеджмент», великолепные «средства производства» и бешеное, ранее и не снившееся финансирование так бездарно играют, точнее, работают «гладиаторами» на футбольных аренах? Да по причинам очевидным: чтобы красиво забивать или хотя бы просто побеждать, добывая очки и имидж, сборной Азербайджана нужны игроки талантливые, умеющие играть в коллективе.

В общем, в спорте, и в футболе в частности, где на арене видно всё или почти всё, закон социума «кадры решают всё» работает «железно». «Кадры» же в сборной Азербайджана, по мнению футбольных спецов, не получающих зарплату в АФФА, таковы, что банально *«не могут сегодня на равных играть с сильными футбольными державами»*. В общем, то ли в Азербайджане перевелись футбольные таланты, то ли их плохо ищут, то ли им делают предложения, от которых можно отказаться...

## Спорт или зрелище?

Массовый спорт как феномен, укрепляющий тело и создающий дух широких масс, в суверенном Азербайджане, строго говоря, отсутствует. Да, в республике на нефтедоллары понастроены олимпийские комплексы и стадионы, но широким массам всё это спортивное великолепие доступно лишь за коммерческую плату. Другими словами, хочешь плавать в бассейне – плати, хочешь выйти на теннисный корт – плати, хочешь пробежаться по гаревой дорожке – плати, хочешь послать мяч в ворота – тоже плати.

Разумеется, это правило не распространяется на спортсменов-профессионалов, которым государство (та же АФФА членам сборной) и частные клубы платят за скорость в бассейне, точные удары на ринге, забитые мячи на футбольном поле et cetera.

А как же с «футбольной массовостью», о которой в Азербайджане говорят на

всех политических уровнях? «Массовость», безусловно, есть. Но это – не целевая «массовость» профтехучилищ, готовящих кадры для той же ГНКАР – несколько десятков рабочих в год, больше просто не нужно. Это не раздутая «массовость» вузов Азербайджана – более 10 тысяч выпускников каждый год, большинство из которых так никогда и не устроятся на работу «по полученной специальности», потому что ориентированной на экспорт нефти и газа экономике республики эти десятки тысяч спецов с так называемым высшим образованием просто не нужны. Футбольная «массовость» в Азербайджане – это «массовость» частных футбольных клубов, набирающих «по осени» 100–400 подростков с необходимыми физическими данными (рост, вес, быстрота реакции, умение побегать и «поработать» с мячом), а затем форсированно и селекционно оставляющих «в клубе» несколько десятков потенциальных «тружеников мяча», из которых «работу на поле» получат лишь лучшие единицы. В общем, «селекция» и жёсткий бизнес, в которых «ничего личного» и подлинно массового. При этом жизненные перспективы у тех «гладиаторов мяча», кто прошёл в клубах селекционный отбор, отнюдь не радужные: к 30-ти возрастным годам большинству из них на аренах делать уже особо и нечего. Тренерских же или АФФА-офисных синекур на всех своё отыгравших точно не хватит. Хорошо, если из футбольных гонораров «гладиаторам» удастся отложить «на чёрный день». А если не получится с гарантиями «на чёрный день», тем более что платят футбольным «гладиаторам» в Азербайджане заметно меньше, чем, скажем, в российских клубах (лучший на сегодня нападающий азербайджанской сборной Вагиф Джавадов заключил в июне этого года контракт с клубом «Волга» из Нижнего Новгорода)? Например, легендарный «Баня», лучший футболист Азербайджана, после ухода с арены жил, скажем политкорректно, трудно и ушёл из жизни в возрасте 51 года...

Однако без футбольных «гладиаторов» Азербайджану никак не обойтись. Потому как суть политических технологий не изменилась со времён Древнего Рима: электорату, или, говоря «антично», плебсу, требуются хлеб, зрелища и регулярная информация о том, кто обеспечивает жаждущих и страждущих хлебом и зрелищами. Победа дуэта из Азербайджана на «Евровидении-2011», конечно, пре-

красна, но она «одноразова», её зрелищно-электоральный потенциал ограничен во времени. Победы азербайджанских гроссмейстеров Шахрияра Мамедьярова, Вугара Гашимова, Теймура Раджабова, благодаря которым Азербайджан вошёл в десятку лучших в рейтинге Международной шахматной федерации, великолепны. Но, находясь в здравом уме и твёрдой памяти, невозможно представить электорат, массово уткнувшийся носами в шахматные доски и с придыханием восклицаящий: *«Гроссмейстер сыграл e2-e4!»* Другое дело – плебс Колизея или электорат футбольных арен, собравшийся на массовые зрелища в нужных местах и в нужное время.

Поэтому вполне логичны юбилейные указания президента Азербайджана И. Алиева руководителям АФФА о том, что организация должна обеспечить *«подготовку юных футболистов и правильно организовать селекционную работу»*.

АФФА, в офисах которой, как утверждают недоброжелатели, трудятся 200 функционеров, конечно, постарается. В 2010 году, как заявил Р.Абдуллаев, *«селекционная служба АФФА обнаружила за границей более 100 футболистов с азербайджанскими корнями, из них 60 спортсменов приглашены на сборы национальных команд различных возрастов, а 30 уже выступают за сборные Азербайджана»*. Это уже, так сказать, новая разновидность «массовости» – «массовость импортированная», свидетельствующая (как и иностранные легионеры) о том, что футбол для официального Баку – это прежде всего зрелище для электората и средство поднятия имиджа Азербайджана в мире.

Тем временем, после поражения в Баку от сборной Германии, президент АФФА заявил, что... доволен работой Б. Фогтса! *«Продланная им работа видна невооружённым глазом: три – четыре года назад наши футболисты не могли бегать даже 45 минут, а теперь мы боремся с Германией до последних минут матча»*, – с гордостью заявил Р. Абдуллаев.

Вот только бы сборная Азербайджана, прежде чем в республике закончится нефть и поиссякнут нефтедоллары, научилась не только бегать по полю до конца матча, но и забивать красиво и победно.

**Р.С. Соперниками сборной РФ в отборочном турнире ЧМ-2014 станут Азербайджан, Португалия, Израиль, Северная Ирландия и Люксембург.**

Фото ИТАР ТАСС ■

# Шведский рай

Всеобщее благоденствие строится на высоких налогах

Лидия ПОЛУХИНА

Россия в Конституции РФ объявлена социальным государством. Но нам ещё предстоит достичь этого. В Швеции же подобная модель уже давно создана, да такая, что может послужить примером всему остальному миру. Недаром же эта страна занимает первое место на планете по уровню социальных гарантий для населения, эффективности системы здравоохранения и заботы о пожилых людях.

## Чтоб вы были здоровы!

В конце XX века медицинские услуги в Швеции были полностью бесплатными. Это обеспечивалось за счёт традиционно высоких в этой стране налогов, местами превышающих 60 процентов дохода. Однако, столкнувшись с проблемами очередей, монополизма со стороны продавцов медуслуг и, как следствие, роста недовольства среди населения, правительство Швеции решило реформировать здравоохранение, а заодно и весь социальный сектор, задействовав рыночные механизмы. Уже в 2005 году такая реформа была проведена.

Что представляет собой медицинская система в Швеции сегодня?

Ответственность за предоставление медуслуг делегирована государством региональным органам власти – ландстингам (окружные советы) и муниципалитетам (по административному делению территория Швеции поделена на 21 лен, каждый из которых имеет назначаемую правительством администрацию, с одной стороны, и выборные органы местного самоуправления – ландстинги и муниципалитеты – с другой). Каждый окружной совет является независимым региональным органом, имеющим полномочия взимать подоходный налог с жителей в пределах границ лена. Основная часть этих сборов идёт на финансирование здравоохранения.



Муниципалитеты руководят непосредственной работой клиник и медицинских центров, являясь их владельцами и, соответственно, работодателями.

Таким образом, основными субъектами проведения социальной политики государства в области медицинского обеспечения являются местные органы власти. Функция государства в этой сфере – контроль за использованием ресурсов и проверка действующей системы на соответствие разработанным программам здравоохранения и медстрахования, как, впрочем, и общественно-политическим целям в целом.

Финансирование шведской системы медицинского обеспечения примерно на 70 (!) процентов производится за счёт сборов подоходных налогов с физиче-

ских лиц и государственных ассигнований и лишь в незначительном объёме – из взносов самих застрахованных лиц, а также – из общего фонда медстрахования. Вообще при традиционном для Швеции высоком уровне налогообложения доля расходов на социальное обеспечение составляет 40 (!) процентов ВВП. Это самый высокий уровень таких затрат в мире. Большинство уплачиваемых гражданами налогов как раз идут на здравоохранение, а также образование и соцстрах.

Медицинские услуги предоставляются на бесплатной основе до 18 лет, стоматологические – до 20 лет. Для людей старше медицинское обслуживание платное, но недорогое. Средняя стоимость посещения врача-терапевта со-

ставляет от 100 до 200 крон, врача-специалиста – 300 крон. Напомним, Швеция не вступила в зону евро и сохранила свою национальную валюту – шведскую крону (SEK); в среднем 10 крон = 44,9 рубля = 1,5 USD = 1,1 евро. Одни сутки стационарного лечения в Швеции стоят около 80 крон. Причём на все виды медицинских услуг установлены общегосударственные лимиты. Это означает, что оплата одним пациентом медуслуг в течение одного года не должна превышать установленного предела (900 крон на 2009 год). Если вы выбрали весь лимит, то получаете своего рода «допуск» на бесплатное посещение всех последующих специалистов. Такое же ограничение установлено и на плату за лекарства, выписываемые врачами, в течение 1 года. В 2009 году здесь лимит составлял 1800 крон.

В ходе реформы для борьбы с очередями (особенно проблематично было дожидаться назначения на какую-либо сложную операцию) правительство заключило с ландстингами соглашение, в соответствии с которым максимальный срок ожидания пациентом госпитализации составляет 90 дней. В случае, если окружной совет не может этого обеспечить, пациент получает лечение в другом ландстинге за счёт средств своего (в том числе с покрытием дорожных расходов).

Ещё раньше, в 2003 году, в Швеции было введено право выбора пациентом лечебного учреждения и лечащего врача по всей стране на тех же условиях, что и в своём лене.

Кроме того, с 2009 года утратила свою монополию на продажу лекарств шведская компания Apoteket AB. Благодаря этому на аптечном рынке появилась конкуренция – и доступность лекарств повысилась.

Реформа способствовала и тому, что наряду с государственными поликлиниками и больницами стали появляться частные медицинские центры и больницы, у которых ландстинги тоже покупают медицинские услуги для своих пациентов. Важно отметить: расценки на медуслуги в частных клиниках – точно такие же, как и в государственных.

Что касается стоматологической помощи, которая традиционно дорогая во всех странах мира, всем шведам полагается пособие на регулярное посещение стоматолога. По данным за 2009 год, для пациентов в возрасте от 20 до 29 лет и от 75 и старше размер пособия составлял

300 крон, в возрасте от 30 до 74 лет – 150 крон. Кроме того, на дорогостоящее стоматологическое лечение предусмотрена скидка: на сумму в пределах от 3001 до 15000 крон – 50 процентов, свыше 15000 крон – 85 процентов.

### Мальчишкам и девчонкам, а также их родителям...

Наряду со здравоохранением важнейшей (и в то же время крупнейшей в плане финансирования) сферой социальной политики шведского государства является обеспечение социальных гарантий

В 2008 году общий размер затрат на соцстрах составил 449 миллиарда крон, то есть около 15 процентов ВВП. Примерно половина этой суммы идёт на выплату пенсий, 32 процента – на пособия по болезни и временной нетрудоспособности и около 14 – на пособия семьям и детям. В целом же в рамках шведской системы социального страхования предусмотрено более 50 различных выплат, компенсаций и пособий.

Значительная их доля стимулирует повышение рождаемости. В связи с рождением (или усыновлением) ребёнка в



и выплата пособий в рамках системы соцстраха. Значимость последней складывается в главную идею шведского общества – безопасность и комфорт каждому индивиду, – которая стала основой формирования в Швеции так называемого государства всеобщего благоденствия, или, как это называли в нашей стране, – шведского социализма.

В Швеции социальное страхование основывается на индивидуальном подходе к каждому человеку и гарантирует ему возмещение дохода, который он не получил по той или иной причине.

Швеции родителям (в том числе приёмным) предоставляется единый оплачиваемый отпуск продолжительностью в 480 дней, который можно брать частями по несколько месяцев, недель или посуточно, начиная с 60-го дня до предполагаемой даты родов (либо после усыновления). Отец ребёнка получает дополнительно 10 дней для ухода за новорождённым, а если родились близнецы, то – 20 дней.

В русле стремления шведского общества к гендерному равноправию в 1974 году закон о декретном отпуске матерей

был заменён законом о родительском отпуске, предусматривающим, что часть отпуска после рождения ребёнка (по уходу за ним) отныне могли брать как мать, так и отец. Однако на тот момент родитель мог передать своё право родительнице. Поначалу отпуск составлял 6 месяцев, затем был продлён до 7, 15 и 16 месяцев.

Стоит отметить, что введение закона о родительском отпуске вместо материнского в Швеции было продиктовано стремлением к тому, чтобы и отцы могли воспользоваться своим родительским правом на воспитание своего ребёнка. Однако по понятным причинам число мужчин, решившихся воспользоваться этим правом, было невелико: отцовская доля дней родительского отпуска в 2008 году составила около 21 процента. Остальные отцы (79 процентов) оставили отпуск за матерью.

Несмотря на неудачу нововведения, его авторы на этом не остановились. Продолжая отстаивать идею гендерного равноправия, они в 1995 году ввели так называемые отцовский месяц и материнский месяц, которые нельзя было передавать друг другу. То есть теперь каждый из родителей мог воспользоваться только своим родительским правом. В 2002 году период «отцовского» и «материнского» отпусков был увеличен до двух месяцев. Впрочем, обязательный характер это приобретает только в том случае, если семья хочет взять все положенные ей по закону месяцы отпуска по уходу за ребёнком.

Кроме того, в 2008 году правительство ввело специальную «премию за гендерное равноправие», предполагающую, что родитель (отец или мать) с более низким доходом будет получать налоговый вычет, когда вернётся на работу, а другой родитель (мать или отец) возьмёт родительский отпуск. Максимальный размер премии на двоих в 2009 году равнялся 13500 крон.

Родительский отпуск в Швеции оплачивается в размере 80 процентов от оклада, однако максимально может составлять 874 кроны в день в течение первых 390 дней. Остальные 90 дней оплачиваются из расчета 180 крон в день, если ребёнок родился не ранее 1 июля 2006 года, а в остальных случаях – 60 крон (данные за 2009 год). Неработающим родителям также выплачивается пособие, размер которого составляет 180 крон в месяц в течение всех 480 дней родительского отпуска.

Помимо этого существует пособие на ребёнка. Оно полагается всем детям в возрасте до 16 лет и составляет в настоящий момент 1050 крон в месяц. Дополнительные выплаты предусмотрены для семей, в которых воспитываются двое и более детей.

Система социального страхования также включает в себя временное пособие, размер которого равен базовой пенсии для родителей, сидящих дома с больным ребёнком, не достигшим 12 лет (или 16 лет – в случае ухода за ребёнком-инвалидом). Ещё один вид выплат – детская пенсия, предусмотренная в случае потери ребёнком, не достигшим 16 лет, одного или обоих родителей.

Детям, чьи родители не живут вместе, полагается дополнительное пособие, максимальный размер которого составляет 1273 кроны в месяц (их государству возмещает родитель, обязанный платить алименты). Родителю, решившему усыновить ребёнка из другой страны, полагается единовременное пособие в размере 40 000 крон.

Семьи с детьми, не достигшими 19 лет (возрастной предел увеличен для продолжающих обучение детей), могут обратиться за получением жилищных субсидий, размер которых зависит от бытовых условий, стоимости жилья, дохода семьи и количества детей в ней. Этой льготой пользуются около двух третей всех матерей-одиночек. Кроме того, жилищные дотации могут получать и молодые люди до 28 лет включительно, не имеющие детей.

### Кроме «дня ожидания»

Отпуск по болезни (больничный лист) в Швеции оплачивается в размере 80 процентов от оклада. За первые 14 дней больничный оплачивается работодателем (за исключением первого дня, считающегося так называемым днём ожидания), за следующий период – Агентством социального страхования. При этом предоставление больничного листа требуется только начиная с 7-го дня отсутствия на рабочем месте.

После 180 дней пребывания на больничном отпуск по болезни будет оплачиваться, если человек по-прежнему не в состоянии выполнять никакую работу, соответствующую его квалификации. Максимально оплачиваемый период по болезни составляет 364 дня в течение 15 месяцев.

Однако в случае, если человек нуждается и в дальнейшем лечении, шведской системой социальной страховости предусмотрен «расширенный» отпуск по болезни, максимальный период которого может составлять 550 дней, а оплата – 75 процентов от оклада, а также отпуск на «продолжительное» лечение, оплачиваемый в размере 80 процентов и не имеющий установленного временного лимита.

Для более тяжёлых случаев предусмотрены также пособия на реабилитацию (оплачиваются в размере 80 процентов от оклада в течение 365 дней и 75 процентов – без временного ограничения, если требуется более длительное восстановление) и различные программы переквалификации для людей разных возрастов.

В случае производственных травм выплачивается компенсация за ущерб здоровью, размер которой покрывает весь утраченный доход, а также оказываются необходимые медицинские (и, в тяжёлых случаях, прочие) услуги.

Помимо этого социальное страхованием предусмотрено пособие по инвалидности, выплачиваемое в случае наступления инвалидности у лица в возрасте от 19 до 65 лет в размере 80 процентов от утраченного оклада. Некоторым инвалидам в случае необходимости оказывается помощь на дому и выделяется личный ассистент, услуги которого тоже оплачивает государство.

### Первое место в мире

Страхование от безработицы является ещё одним важным пунктом программы не только шведского социального страхования, но и трудовой политики государства в целом. Оно включает в себя два компонента – базовый (выплачиваемый также и в большинстве других стран мира) и добровольный. Причём шведский соцстрах делает упор именно на второй компонент. Большинство работающих шведов вступают в Фонд добровольного страхования от безработицы, в который ежемесячно отчисляется процент с их оклада. В случае потери дохода они имеют право на возмещение 80 процентов оклада (но не более устанавливаемого максимума), а выплачивается эта компенсация в течение не более чем 300 дней. С другой стороны, в течение девяти месяцев государство берёт обязательство вновь обеспечить человека работой. При этом субсидии по безработице, как и боль-

шинство других пособий, облагаются налогом.

Особого внимания заслуживает шведская система обеспечения пенсией по возрасту. Новая пенсионная система, вступившая в силу в 2003 году, предусматривает три уровня выплат: пенсия от доходов (условно-накопительная часть), от премиальных фондов (накопительная часть) и, наконец, от дополнительных взносов (добровольная часть).

Условно-накопительная пенсия (Inkomstpension) является по своей сути распределительной (Pay as You Go). Она

Персональная накопительная часть (Premiepension) также формируется из общей суммы пенсионного налога в размере 2,5 процента, перечисляемого на индивидуальный пенсионный счёт. Эта часть представляет собой реальные деньги, которые передаются в управление пенсионным фондам, инвестирующим их с использованием рыночных механизмов. Накопительная часть начисляется одновременно с условно-накопительной пенсией по достижении 61 года.

Добровольная часть основывается на коллективных договорах между ра-

копительную пенсии или вовсе не получают ни того, ни другого. К этой категории, помимо прочего, относятся пенсии на больного ребёнка, на содержание престарелых и пенсии для вдов. Гарантированная пенсия выплачивается из госбюджета и назначается только по достижении 65 лет и при проживании в Швеции не менее трёх лет (пропорционально сроку), а в полном размере её могут получать только те, кто прожил в стране полные 40 лет.

Кроме уже упомянутого родительского отпуска в качестве трудового стажа при расчёте пенсий в Швеции засчитываются служба в армии и учёба в высшем учебном заведении.

Закон о социальном страховании обеспечивает гарантии тем, кто живёт или работает в Швеции. Кроме того, Швеция подписала ряд двусторонних и многосторонних соглашений (прежде всего, в рамках ЕС), которые имеют приоритет над национальным законодательством.

В целом Швеция занимает первое место в мире по уровню заботы о пожилых людях. Большинство из них имеют возможность проживать в своих собственных домах, получая от муниципалитетов необходимую поддержку, в том числе в виде покупки продуктов, уборки дома, помощи в перемещении на транспорте. Несмотря на это многие пенсионеры, как ни странно, предпочитают проживать в домах для престарелых, где у них есть круглосуточный доступ к неотложной медицинской помощи.

Социальное страхование в полном объёме в Швеции является равным для всех, в том числе для резидентов, проживших в стране более года. Однако и до этого периода мигранты пользуются широким спектром социальных гарантий, особенно – в плане здравоохранения и образования, но эта тема – для отдельного разговора.

В Швеции платится единый социальный налог (работодателем из фонда оплаты труда), налог на доход физических лиц и НДС, включённый в стоимость продуктов питания, товаров и услуг. Однако в отличие от многих других государств здесь нет ни налога на наследство, ни налога на имущество, а налог на недвижимость в Швеции ниже, чем в большинстве других развитых стран. Налоги в Швеции платят и члены правительства. ■



формируется из взносов, составляющих 16 процентов от общей суммы пенсионного налога, который в Швеции равен 18,5 процента от дохода. Эта часть пенсии регулярно индексируется, исходя из макроэкономических показателей в стране, и начисляется по достижении 61 года. Однако в стране действует гибкий подход к возрасту выхода на пенсию. Поэтому подавать заявление о выходе на заслуженный отдых можно, начиная с 55 лет. Верхнего возрастного предела не установлено.

ботниками и работодателями и охватывает около 90 процентов всех занятых в национальной экономике. Эта составляющая исчисляется в среднем 10 процентами от размера последней зарплаты перед выходом на заслуженный отдых.

В Швеции существует ещё один вид пенсионных выплат – гарантированная пенсия, выплачиваемая из госбюджета, которая предназначена для тех граждан, которые получают слишком маленькую условно-накопительную и на-

# Расслышать будущего зов

Юбилейный форум ОЭСР состоялся во Франции с участием делегации «ЛУКОЙЛа»

**Екатерина МАХЛИНА,**  
ведущий специалист профобъединения ОАО «ЛУКОЙЛ»

Юбилейный, 50-й по счёту, форум Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) прошёл в самом конце нынешней весны в парижской штаб-квартире этой организации. Темы в повестке дня были одна другой острее и актуальнее. В ходе мероприятия участники делились идеями о том, как после кризиса вернуть уверенность в завтрашнем дне, рассмотрели динамику перемещения богатств в развивающиеся страны и новые парадигмы экономического роста, говорили о создании новых рабочих мест, новых методах оценки темпов развития, о повышении экологичности жизни, гендерном равенстве и усилении роли женщин.

Однако основное внимание было всё же сосредоточено не столько на животрепещущих вопросах дня

сегодняшнего, сколько на переосмыслении пройденного пути длиной в 50 лет и роли организации в развитии стран, входящих в ОЭСР. Основным результатом этого переосмысления стал вывод о том, что единственной достойной целью государственных стратегий развития и международного сотрудничества должно быть улучшение жизни граждан, стабильное, процветающее и здоровое общество, где каждый гражданин может развиваться гармонично и полностью реализовать свой потенциал. Для этого, собственно, и была создана в Европе, разрушенной и разобщённой Второй мировой войной, ОЭСР – организация, предназначенная для обмена знаниями и опытом в целях глобального общественного прогресса.



## Россия станет прозрачней

Исторически форум ОЭСР – это крупный международный саммит, а нынешнее юбилейное мероприятие выдалось особенно представительным. Его посетили 25 глав государств и председателей правительств, более 60 министров и замминистров, главы международных организаций, ведущие учёные, представители деловых кругов, профсоюзов, некоммерческих организаций и молодёжи. Была среди участников и глава Минэкономразвития РФ Эльвира Набиуллина, которая в ходе форума подписала Конвенцию ОЭСР по борьбе с коррупцией, что значительно приближает Россию к вступлению в ОЭСР и ВТО.

В своей приветственной речи, обращённой к участникам мероприятия, генеральный секретарь ОЭСР Анхель Гурриа отметил: «Мы призваны построить новую реальность на фундаменте социальной справедливости, уважения к окружающей среде и человеческому достоинству. У нас накоплен 50-летний опыт международного сотрудничества, и миллионы молодых смотрят на нас с надеждой. Они надеются, что мы справимся, что форум ОЭСР станет местом, где инновационные решения превращаются в наилучшие стратегии для улучшения

жизни». Именно такое название – «Наилучшие стратегии для улучшения жизни» – и выбрали для нынешнего мероприятия организаторы».

ОАО «ЛУКОЙЛ» на форуме представляли член правления компании, начальник Главного управления по персоналу Анатолий Москаленко, начальник Департамента общественных связей Александр Василенко, председатель Совета МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ» Георгий Кирадиев и его первый заместитель Надежда Ивченко.

Надо отметить, что для компании форум стал успешным продолжением ранее начатого продуктивного диалога с ОЭСР. В этом году «ЛУКОЙЛ» выступил спонсором мероприятия, что, по словам Энтони Гуча, директора по общественным связям и коммуникациям ОЭСР, «даёт уникаль-

роприятие станет знаковым событием и внесёт ценный вклад в стремление Российской Федерации к укоренению принципов развитой рыночной экономики и достижению большей прозрачности страны в международной системе экономических взаимоотношений».

### Профсоюзы против неравенства

Профсоюзный консультационный комитет при ОЭСР (ПКК-ОЭСР) подготовил отчёт «Выход из кризиса: модели более сбалансированного и устойчивого роста». С этой целью была создана рабочая группа в составе 30 участников из развитых и развивающихся стран, которые определили новую модель экономических стратегий и развития на замену

вия на трёх уровнях – правительства должны вернуться к прогрессивной шкале налогообложения, коллективные переговоры могут установить более справедливые уровни заработных плат, и, наконец, чтобы обеспечить эффективность сетей социальной поддержки, нужно реформировать системы компенсаций.

В докладе отмечалось, что более гибкие рынки труда в условиях кризиса попали в наихудшее положение, в то время как более жёсткие системы, такие как рынки скандинавских стран, по ряду показателей оказались на высоте.

Руководство МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ» провело встречу с Джоном Эвансом и лидером американских профсоюзов Ричардом Трамкой, обсудив перспективы создания в «ЛУКОЙЛе» Европейского рабочего совета, который позволит улучшить информирование и обеспечит консультационную поддержку для работников зарубежных предприятий компании.

По данным ОЭСР, эпицентр экономической деятельности переместился к развивающимся странам, на которые к 2030 году будет приходиться примерно 60% мирового ВВП и 4/5 населения планеты. Эти страны стали двигателем восстановления после кризиса, но в них как никогда остро стоят такие проблемы, как высокий темп инфляции, растущее неравенство. На их экономики влияют рост цен на продовольствие и энергоносители, глобальное потепление, ухудшение инвестиционного климата, ослабление поддержки со стороны стран ОЭСР.

Именно этим проблемам была посвящена работа секции «Перемещение богатств», в фокусе внимания которой оказались страны с формирующейся рыночной экономикой. В ходе обсуждения темы Анатолий Москаленко отметил важность обучения менеджеров работе на новых рынках, что позволяет обогатить опыт работников знаниями и эффективными наработками зарубежных коллег.

«В регионах, где мы присутствуем, – подчеркнул он, – все объекты обязательно обустроиваются с учётом всех требований техники безопасности и соблюдения экологических норм. Создаются новые рабочие места для коренных жителей этих территорий. Только в Ираке по проекту "Западная Курна-2" за последние 5 лет в российских вузах было обучено 86 иракцев и 700 человек прошли краткосрочную и долгосрочную стажировку на предприятиях компании в России».

Также А. Москаленко принял в рамках форума участие в работе закрытого



ную и ценную возможность усилить партнёрство между «ЛУКОЙЛом» и ОЭСР».

Во время визита лукойловской делегации удалось обсудить дальнейшие шаги в рамках сотрудничества в 2011 году. Так, осенью в Москве планируется проведение международной деловой конференции под эгидой правительства РФ, посвящённой наиболее актуальным экономическим проблемам, с которыми сталкивается мировая экономика в период выхода из кризиса. По этому поводу Анатолий Москаленко во время встречи с генеральным секретарём ОЭСР Анхелем Гурриа и Энтони Гучем сказал: «Данное ме-

докризисной. От Российской Федерации в эту группу вошёл председатель ФНПР Михаил Шмаков.

Как отметил на презентации отчёта Джон Эванс, генеральный секретарь ПКК-ОЭСР, ключевой аспект, по которому можно улучшить стратегии, – это неравенство, поскольку снижение зарплат приводит к усилению расслоения общества, что в долгосрочной перспективе крайне дестабилизирует ситуацию. Неравенство имеет как социальный, так и экономический негативный эффект, поскольку подрывает экономический рост. Для исправления ситуации Джон Эванс предложил согласованные дейст-

«круглого стола» на высшем уровне по долгосрочному инвестированию. Дискуссия объединила известных экономистов и политиков, таких как руководители Европейского инвестиционного банка, представители Еврокомиссии, министр торговли и инвестиций Великобритании Лорд Грин, президент Африканского банка развития Дональд Каберука, министр коммерции и промышленности Индии Ананд Шарма и другие.

Обсуждение касалось роли, которую играют долгосрочные инвестиции в контексте финансовой нестабильности, бюджетных ограничений и глобальных дисбалансов. Как они могут уменьшить влияние циклов на финансовом рынке и содействовать устойчивому восстановлению? Что могут предпринять правительства для улучшения инвестиционного климата, и как содействовать формированию более прозрачной среды для долгосрочных инвестиций?

## Инвестиции в будущее возможности

В поиске ответов на эти вопросы участники обсуждения пришли к выводу, что в условиях кризиса институциональные инвесторы могут вмешаться в процесс, чтобы заполнить пробелы в финансировании и способствовать созданию более устойчивой и стабильной финансовой системы. Одновременно для развивающихся стран приоритетным яв-



ляется создание такой системы, которая способна обеспечить развитие инфраструктуры, в частности – долгосрочного финансирования крупных проектов.

А. Москаленко представил присутствующим компанию «ЛУКОЙЛ», рассказав о её роли и месте в российской экономике и подробно остановившись на долгосрочных инвестициях, которые отнесены к приоритетным задачам устойчивого развития одной из крупнейших международных вертикально интегрированных энергетических компаний. По его словам, располагая активами за пределами России, в том числе в развивающихся странах, компания стремится повысить конкурентоспособность произведённых в этих государствах товаров и услуг, осуществлять инвестиции в развитие современных технологий, поддержку экологических и других социально значимых проектов, быть ответственным налогоплательщиком. К примеру, после модернизации и реконструкции на НПЗ «Петротел-ЛУКОЙЛ» (Румыния) завод успешно прошёл сертификационный аудит систем управления качеством, охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда на соответствие международным стандартам ISO 9001, ISO 4001, OHSAS 18001.

Более трёх лет «ЛУКОЙЛ» развивает свою деятельность в Италии, в частности имея крупную долю в нефтеперерабатывающем заводе ISAB компании ERG – третьем по объёму переработки НПЗ в Европе. В прошлом году на этом заводе завершена технологическая модернизация на общую сумму 60 млн евро. Эта работа была направлена на обеспечение безопасности, надёжности и эффективности предприятия. При этом компания намерена и в дальнейшем проводить меро-

приятия по улучшению производственных показателей завода.

Анатолий Москаленко подчеркнул, что, работая в России и за рубежом, «ЛУКОЙЛ» к приоритетным задачам своего развития относит инвестиции в будущие возможности, в том числе – в новые технологии для поэтапного сокращения удельного потребления природных ресурсов, материалов и энергии при максимально возможном выпуске продукции. Компания нацелена на поиск и использование инновационных технологий и рассматривает эту деятельность как одно из важнейших условий своего дальнейшего развития и повышения конкурентоспособности.

## Озелени свою жизнь

В результате кризиса стало очевидно: чтобы выйти из нынешнего положения и создать рабочие места, в странах ОЭСР необходимы рост и развитие. Возврат к прежней модели бизнеса стал невозможен. Политики сталкиваются с рекордной безработицей, бюджетным дефицитом и медленным ростом, в то время как экологические и климатические проблемы становятся всё более важными. Выход из сложившейся ситуации страны ОЭСР видят в концепции экологичного роста (green growth). Это развитие, устойчивое экономически и экологически, определяет возможности новой «зелёной» промышленности, рабочих мест и технологий при управлении структурными изменениями. Среди главных «локомотивов» экологичного роста – энергетика и транспорт, инновационная сфера.

Причём в восприятии экологичного роста странами ОЭСР произошли заметные изменения. Если раньше изменения климата и вопросы энергетики трактовались как вызовы современности, теперь это – скорее новые возможности для развития. Специально к совещанию Совета Министров ОЭСР был подготовлен доклад «К экологичному росту», в котором рассмотрены конкретные инструменты и рекомендации, призванные помочь правительствам в определении стратегий построения новой модели «зелёного» развития.

Во время работы секции «Новые источники роста – озелени свою жизнь» был распространён доклад ОАО «ЛУКОЙЛ», посвящённый инновационному развитию компании, её деятельности в сфере обеспечения экологичного роста. В нём, в частности, говорится: «Практически с момента своего основа-

*Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) объединяет 30 промышленно развитых стран Европы, Америки и Азии, которые производят более 60% мирового ВВП, является платформой по обмену передовым опытом в экономической и социальной политике. Основная задача организации – анализ экономики государств-членов и выработка рекомендаций по экономическому регулированию на макроэкономическом и отраслевом уровнях. ОЭСР считается вторым по значимости после «Большой восьмёрки» финансово-экономическим и политическим объединением. При этом ОЭСР регулярно сотрудничает с более чем 100 странами, не входящими в её состав. С 1994 года Россия в качестве наблюдателя участвует в работе 26 комитетов и групп ОЭСР.*



Фото В. Савельева

ния «ЛУКОЙЛ» в своей деятельности руководствуется принципами социально ответственного ведения бизнеса. Мы видим свою задачу не только в приращении минерально-сырьевой базы и сохранении национальных природных ресурсов для будущих поколений. В компании постоянно проводятся мониторинг и отбор инновационных технологий, перспективных для нефтегазовой отрасли, таких как создание инновационного технологического комплекса разработки месторождений, новых технологий повышения нефтеотдачи, внедрение серийного производства вентиляльных электродвигателей для нефтяного оборудования, разработка технических требований. Важное место в этой работе занимает использование возобновляемых источников энергии – это гидро- и ветроэнергетика, солнечная энергетика, геотермальная энергетика, моторное биотопливо».

### Кому в ОЭСР жить хорошо?

В ОЭСР всегда внимательно следили за достижениями современной социальной и экономической науки и активно использовали их в своей работе. Так, в частности, были изобретён Индекс улучшения жизни (Your Better Life Index). Этот инновационный инструмент позволяет измерить удовлетворённость и самореализацию граждан с целью оптимальной настройки экономических и социальных стратегий для поддержки всего комплекса жизненных потребностей, а не только для расширения потре-

**ОАО «ЛУКОЙЛ» и ОЭСР сотрудничают не первый год. В 2008–2009 годах эксперты ОЭСР принимали участие в проводимых «ЛУКОЙЛом» мероприятиях – Международной конференции «Корпоративная социальная ответственность и развитие на местном уровне» (Тренто, Италия) и Международном круглом столе «Корпоративная социальная ответственность на современном этапе развития общества» (Москва, Россия). Делегация «ЛУКОЙЛа» принимала участие в форумах ОЭСР 2009 и 2010 годов.**

ния и улучшения благосостояния. В соответствии с этим индексом страны-члены ОЭСР сравниваются по ряду параметров в зависимости от выбранных индикаторов, что позволяет определить наиболее благополучные страны, уточнить те сферы, которые предстоит более активно развивать. Также проводится анализ деятельности правительств по предоставлению гражданам возможностей самореализации.

За полвека своего существования ОЭСР постоянно исследовала новые сферы общественной жизни, предоставляя политикам и управленцам информацию и богатый арсенал методик. В их числе Конвенция по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при совершении международных коммерческих сделок. Этот документ вступил в силу 15

февраля 1999 года и принят в настоящий момент 38 странами мира, к числу которых теперь присоединилась и Россия. В нём страны-участницы обязуются, используя национальное законодательство, расследовать факты коррупции и попытки подкупа иностранных должностных лиц.

Ещё один инструмент общественного развития – «Стратегия экологичного роста» – был представлен на министерской встрече в рамках форума. В этом документе отражена новая модель жизни, какой она видится экспертам организации. Модель эта затрагивает самые разные сферы – налоговую, инновационную, торговую, трудовую, социальную. В документе сформулированы стратегии, позволяющие правительствам наиболее эффективно реализовывать в своих странах идеи экологичного роста. Причём, стратегия эта – лишь часть куда более масштабного цикла документов, создаваемых в рамках ОЭСР. Она развивает принципы «Инновационной стратегии», представленной в 2010 году, а в следующем году получит своё продолжение в «Стратегии о навыках», где речь пойдёт о том, как снабдить граждан знаниями, необходимыми на рынке труда XXI века.

Итак, несмотря на то, что за истекшие 50 лет ОЭСР была проделана большая работа, свой юбилей организация встречает в непростое время. Бизнес в странах-членах организации оживает, но нельзя говорить о преодолении кризиса, пока безработица остаётся на уровне 10%, а около 20% молодежи так и не могут заявить о себе на рынке труда. Кризис показал, что традиционная экономическая модель потерпела поражение, и ОЭСР предстоит извлечь из этого урок, сосредоточившись на разработке экономической модели нового времени.

Что она и делает. Судя по заявлению её руководителей, организация видит в нынешнем моменте потенциал для решительного прорыва в развитии и намерена удвоить усилия по поддержке развивающихся стран в их стремлении к уменьшению неравенства, искоренению коррупции, развитию государственных услуг и конкурентоспособного бизнеса. Во всяком случае Анхель Гурриа искренне надеется, что «решения, принятые в результате обмена опытом и знаниями на форуме, могут изменить жизнь миллионов людей». И в этом, по его словам, состроит самая суть международного сотрудничества, самая суть ОЭСР. ■

# Волны и мели российской демографии

Увеличение рождаемости происходит в бедной и сильно пьющей стране

Владимир МОЛЧАНОВ

Судя по показателям, обнаруженным Общественной палатой РФ, российское общество на сегодняшний день являет собой довольно печальное зрелище. Смертность растёт. Уровень потребления алкоголя – один из самых высоких в мире. Семьи распадаются, дети предоставлены сами себе. Разрыв между богатыми и бедными всё увеличивается. Стоит ли удивляться, что, по прогнозам, к 2050 году население страны может сократиться до 100 миллионов.



## Нас адски мало

Как показывают исследования Комиссии Общественной палаты РФ по социальной и демографической политике, ситуация в России в этой области постепенно стала улучшаться. Так, за 2007 и 2008 годы рождаемость увеличилась на 10 процентов, а смертность сократилась на такую же величину. В результате естественная убыль населения за этот период сократилась практически вдвое – в 1,8 раза.

В первом полугодии 2009 года в стране родилось на 60 тысяч детей больше, чем за аналогичный промежуток времени годом ранее. Увеличилось и число субъектов Российской Федерации, в которых после значительного перерыва вновь стал иметь место естественный прирост населения. Рождаемость в наибольшей степени увеличилась в Южном федеральном округе, а также в Уральском и Сибирском округах, характеризующихся относительно молодым составом населения. Причём в первом из трёх перечисленных регионов естественная убыль численности жителей сменилась

приростом. Смертность снизилась в Уральском и Сибирском округах соответственно в 3,7 и 3 раза.

Успокаиваться, однако, рано: демографическая ситуация в целом по стране остаётся неудовлетворительной. Численность населения продолжает уменьшаться. На 1 июля 2009 году она составила 141,9 миллиона человек, снизившись за год почти на 200 тысяч человек. Суммарный коэффициент рождаемости, показывающий, сколько детей могло бы родиться при существующих демографических условиях, сильно не дотягивает до индекса простого замещения.

К тому же многие эксперты утверждают, что меры, принимаемые правительством для решения проблем демографии, недостаточно эффективны и не спасут Россию от вымирания, поскольку относительный рост рождаемости, наблюдаемый сегодня, вызван очередной демографической волной.

И главное, даже в случае развития ситуации по самому оптимистическому сценарию рождаемость через год – два лишь достигнет уровня 1993 года, кото-

рый был одним из самых низких на рубеже 1980–1990-х годов. Сохранение существующих тенденций, включая названную, может привести к тому, что численность населения РФ к 2025 году сократится до 125–135 миллионов человек, а к 2050-му – до 100 миллионов. Всё это противоречит Концепции демографического развития России, которая ставит своей целью увеличение количества россиян до 145 миллионов человек к концу первой четверти XXI века.

Этот малоутешительный прогноз вновь обострил дискуссию о целесообразности материальной поддержки рождаемости в бедных и малообеспеченных семьях, поскольку это лишь увеличивает бедность в стране: 43 процента детей живут в домохозяйствах, чей достаток ниже прожиточного минимума, а на малообеспеченные семейства приходится половина всех родившихся малышей.

Другим поводом для глубокой озабоченности служит то, что вступление в 2010-х годах в репродуктивный возраст крайне малочисленных поколений, родившихся в 1990-е годы, угрожает спа-

дом рождаемости, преодоление которого невозможно без стабильно растущей поддержки со стороны государства.

### Непросыхающая страна

Что до такого показателя, как смертность, то она увеличилась относительно соответствующего периода прошлого года на 8,9 процента. На каждую тысячу населения умерло более 15 человек, то есть свыше одного миллиона наших сограждан. Рост смертности произошёл, прежде всего, в результате роста смертности от болезней системы кровообращения, который превысил некоторое сокращение смертности от внешних причин (-5,8 процента).

Высокая смертность в России прямо связана с пьянством и алкоголизмом. Чрезмерное употребление алкоголя обуславливает 68 процентов смертей от циррозов печени, 60 процентов – от панкреатитов, 23 процента – от сердечно-сосудистых заболеваний.

Этиловый спирт оказывает повреждающее влияние на будущее потомство. При алкоголизме матери алкогольный синдром плода формируется у 43,5 процента детей, при алкоголизме обоих родителей эта удручающая цифра возрастает до 62 процентов.

Россия имеет один из самых высоких уровней потребления алкоголя в мире – по официальным данным, это в пересчёте на безводный спирт составляет 10 литров на взрослого человека, а по оценкам экспертов – 14–15 литров. Между тем, критическим для здоровья нации считается уровень 8 литров.

В 2006 году в России насчитывалось 3,4 миллиона наркологических больных, в том числе страдающих алкоголизмом – 2,3 миллиона человек. По неофициальным данным, количество больных старинным русским недугом достигает 5 миллионов человек [каждый 28-й (!) житель страны]. При этом мужчин среди них в пять раз больше, чем женщин.

В странах, где алкоголь употребляется преимущественно в виде вина (Франция, Италия и др.) или пива (Германия, Чехия, Ирландия и др.), алкогольная смертность на порядок ниже, чем в России, где, по данным опросов, доля потребления крепких алкогольных напитков составляет около 70 процентов (по официальным данным – свыше 50 процентов). От этого показателя напрямую зависит продолжительность жизни мужчин и женщин в той или иной стране.

Так, в странах с высоким уровнем потребления алкоголя преимущественно в виде вина или пива мужчины живут в среднем на 6–8 лет меньше, чем женщины, тогда как в странах с высокой долей потребления крепких алкогольных напитков этот разрыв составляет 10 (и более) лет, в России – 14 (!) лет.

Высокий уровень потребления алкоголя населением непосредственно влияет и на уровень преступности. В России около 72 процентов убийств совершается на почве алкогольного опьянения; по этой же причине происходит, по разным оценкам, от 30 до 42 процентов самоубийств. Частота суицидов, совершённых больными алкоголизмом, превышает таковую в общей популяции в 75 раз.

Наибольшему риску вовлечения в чрезмерное потребление алкогольных напитков подвергается молодёжь. Научные исследования показывают, что злоупотребление алкоголем в юности увеличивает в 5–6 раз риск развития алкоголизма в последующие годы и вероятность ранней смерти, особенно насильственной, в будущем. А ведь, по данным опросов, в России более 80 процентов молодёжи в возрасте 11–24 лет регулярно употребляют алкоголь, в сельской же местности этот показатель превышает 90 процентов.

Негативные последствия от чрезмерного употребления алкоголя затрагивают не только лиц, страдающих алкогольной зависимостью (и членов их семей), но и социально благополучных граждан, систематически употребляющих крепкие алкогольные напитки, хотя и не имеющих алкоголезависимости.



По оценкам экспертов, экономические потери, связанные с чрезмерным употреблением алкогольных напитков, в том числе суррогатных, некачественных, составляют около 3 процентов ВВП страны.

Осуществляемые государством антиалкогольные меры в настоящее время являются неэффективными по многим причинам, и прежде всего – из-за отсутствия должного внимания к данной проблеме со стороны общества и государства. В результате продолжительность жизни, являющаяся объективным и убедительным индикатором уровня и качества жизни населения, в России сохраняется на крайне невысоком уровне. Родившийся в нашей стране ребёнок в среднем проживёт на 14 лет меньше родившегося, например, в Германии.

Анализ успешного опыта ряда зарубежных государств, осуществлённый



Фото ИТАР-ТАСС

экспертами Комиссии Общественной палаты РФ по социальной и демографической политике и Общественного совета Центрального федерального округа, показывает, что целенаправленная системная государственная политика, направленная на противодействие пьянству и алкоголизму, позволяет достичь в этом деле весьма неплохих результатов. Такая политика была успешно реализована в скандинавских странах (Норвегия, Финляндия, Швеция, Великобритания), а в настоящее время осуществляется в Польше и ряде других государств Центральной и Восточной Европы.

### У семьи – несемейные проблемы

Семья – главная ячейка общества. Её роль в развитии страны должна возрастать. Однако в этом важнейшем социальном институте накопилось много



проблем. У российского государства нет семейной политики. Семейный кодекс устарел, не отвечает требованиям времени и нуждается в переработке. В институте семьи под влиянием бедности и социально-психологических последствий радикального реформирования страны в 1990-е годы произошла дезорганизация эмоционально-психологических связей и межличностных отношений, негативно повлиявшая на качество и продолжительность жизни семьи. Процент распада российских семей растёт. В настоящее время он почти в два раза выше, чем аналогичный показатель в развитых государствах Западной Европы.

Каждая десятая женщина у нас в стране, не достигнув своего пятидесятилетия, становится вдовой. Каждый третий ребёнок рождается в незарегистрированном браке. Острой проблемой остаётся «маргинализация» подрастающего поколения. По экспертным оценкам, в настоящее время насчитывается до 1,8 миллиона беспризорных и безнадзорных детей и подростков – каждый двенадцатый несовершеннолетний в стране. Более 1 миллиона несовершеннолетних ежегодно задерживаются органами МВД за совершение правонарушений, из них свыше половины воспитывались в полной семье. На учёте в детской комнате милиции состоят более 340 тысяч человек. Свыше 16 тысяч детей и подростков ежегодно по-

падают в учреждения временного содержания несовершеннолетних правонарушителей. Всё это свидетельствует о нахождении в зоне социальной опасности значительной части российских семей, что сказывается на институте семьи в целом.

Всё та же малообеспеченность предопределяет недоступность для многих детей и подростков не только необходимых потребительских товаров, но и услуг учреждений спорта, физкультуры, культуры, отдыха и т. д. При этом социальная политика в отношении проблемных семей в значительной мере сохраняет характер ликвидации уже возникших проблем, в том числе и в силу действия преимущественно заявительного принципа оказания им поддержки, что свидетельствует о существенных резервах в деятельности общественных организаций по обеспечению социальной безопасности детей в семье и обществе.

Конвенция ООН 1989 года о правах ребёнка закрепила политические и социально-экономические права детей от их рождения до достижения совершеннолетия. В этой международной документе ребёнок впервые определён не только как объект социальной защиты, но и как субъект права, который обладает всеми правами человека. Поэтому государственная социальная защита детей должна рассматриваться не как благотворительный акт, а как прямая обязанность всех уровней государственной

и муниципальной власти. В данной работе трудно переоценить роль муниципальных образований и общественности, находящейся в непосредственной близости от населения, знающих или обязанных знать о положении дел в каждой семье. На них – главная надежда на местах.

Сложившаяся ситуация требует принципиального усиления помощи семьям с несовершеннолетними детьми, которые являются в целом наименее обеспеченной социальной группой. Особое внимание надо уделить созданию условий для того, чтобы в социально благополучных семьях было не менее, чем два ребёнка.

Заметно должны быть увеличены выплаты государства при рождении ребёнка – с тем, чтобы облегчить наиболее трудный для семей в материальном плане первый год его жизни. Причём, исходя из конкретной демографической и социальной ситуации в регионах, размер этих пособий необходимо дифференцировать. Надо более весомо поддержать в материальном отношении многодетные и неполные семьи. И это должна быть реально ощутимая помощь, а не формальная подачка!

Сказанное важно ещё и потому, что выплачиваемые сегодня пособия на детей практически не влияют на экономику семьи. Особого внимания в данном отношении заслуживают сироты, находящиеся под попечительством. Такая форма содержания детей, как правило, экономически более выгодна для государства и психологически более эффективна для ребёнка, чем его воспитание в детском доме. Поэтому размер данного вида пособий должен быть существенно увеличен – по крайней мере, до величины расходов на содержание ребёнка в условиях конкретного региона.

Для повышения уровня рождаемости необходимо, наконец, решить вопрос обеспечения жильём молодых семей с детьми. Современная экономическая ситуация позволяет государству выделить на это необходимые ресурсы. Опыт 1980-х годов убедительно подтверждает высокую эффективность решения демографической проблемы через стимул улучшения жилищных условий семьи. В частности, это может быть предоставление жилья на условиях аренды по социально оправданным (льготным по отношению к рыночным) расценкам при рождении второго ребёнка, не говоря уже о последующих.

Отрицательно влияет на рождаемость и недостаточное количество детских дошкольных учреждений – яслей, детских садов. Их репрофилирование в 1990-х годах вызвало острый дефицит: на сегодня не хватает около 1 миллиона мест. Проблему эту нужно неотложно решать – причём, при участии государства, поскольку силами региональных бюджетов задачу не осилить.

Наконец, надо увеличить налоговые льготы работникам, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей. Такие должны быть реально ощутимы, дабы они могли фактически влиять на материальное положение семьи.

### **Без рабов и господ!**

Отдельного разговора заслуживает материальное положение семей с детьми. Здесь очевиден прогресс по сравнению с предыдущими годами, но доля бедной части населения ещё очень велика. По данным Росстата, ниже прожиточного минимума, способного обеспечить лишь нищенское существование, находится около 13 процентов российских граждан. По неофициальным сведениям, их количество существенно больше. И лишь 50 процентов жителей России имеют доходы выше так называемого восстановительного потребительского бюджета, который является нижним порогом социального благополучия семьи.

Глубокое расслоение общества на узкий круг богатых и преобладающую часть малоимущих граждан создаёт угрозу социальной безопасности России. Особенно низок уровень жизни у неработающих пенсионеров, инвалидов и семей с несовершеннолетними детьми. Такая бедность недопустима для социально ориентированной страны, провозгласившей себя в своём Основном законе – Конституции – социальным государством и имеющей достаточный экономический потенциал: это порождает нездоровый морально-психологический климат, чреватый социальными взрывами, что может быть спровоцировано, например, неравными стартовыми возможностями молодёжи, недовольством «взрослой» части населения.

В стране нужно создать «средний класс», как это имеет место, к примеру, в экономически развитых западноевропейских странах, для чего потребуются кардинально увеличить доходы подавляющего большинства семей.

Между тем пока в России сохраняется значительное расслоение населения

по уровню доходов, половина которых приходится на 15 процентов наиболее обеспеченных граждан. Причём, за последнее время происходило дальнейшее перераспределение доходов в их пользу. То есть богатые становились ещё богаче, а бедные – беднее.

Параллельно продолжается деградация сельской местности как среды обитания, характерная для большинства регионов страны и обуславливаемая, прежде всего, низкими доходами населения, которые в среднем фактически нигде не превышают 10 тысяч рублей в месяц. Если из этого исключить более благополучные сельские хозяйства Кубани, Татарстана, Московской области, то картина бедности на селе предстанет ещё драматичнее.

Другой региональной проблемой, имеющей непосредственное отношение к социальной безопасности, является ситуация в малых городах России и посёлках городского типа, где градообразующие предприятия прекратили или вот-вот прекратят своё существование, не способные к выживанию. Прежде всего, это касается текстильных городков и населённых пунктов, специализировавшихся на машиностроении.

В последние годы развитие страны вызвало спрос на рабочую силу в обрабатывающей промышленности. Заработная плата в её отраслях росла быстрее, чем в экономике в целом. Но этого всё равно недостаточно, чтобы преодолеть сложившееся огромное отставание в оплате труда занятых в данной сфере. Необходимо создавать условия для опережающего повышения уровня доходов трудоспособного населения, занятого в обрабатывающей промышленности и в сельском хозяйстве. Этого можно достичь через приоритетную поддержку названных секторов экономики государством, развитие конкурентной среды, малого и среднего бизнеса.

Намеченное инновационное развитие нашей страны также невозможно без кардинального повышения заработной платы в бюджетных отраслях – науке, образовании, здравоохранении, культуре.

Итак, преодоление бедности, сокращение разрыва в доходах социальных слоёв, снижение межрегионального неравенства в качестве и уровне жизни населения должны стать одними из главных задач социальной политики нашего государства на современном этапе. ■

# Ходоки у Медведева

Профсоюзные лидеры поведали президенту о том, как им видятся народные чаяния

Алексей СОМОВ

Государство продолжит изыскивать дополнительные возможности для повышения благосостояния трудящихся. Об этом заявил президент РФ Дмитрий Медведев в ходе состоявшейся нынешним летом встречи с профсоюзными лидерами. Он также выразил надежду, что работодатели займутся восстановлением социальных гарантий работникам, пообещал проследить, чтобы профсоюзных активистов не слишком «прессовали» силовые структуры, и вообще – позаботиться об их безопасности. А главное – недвусмысленно высказался за плюрализм и равные права для всех профсоюзных объединений страны.

*«Мы стараемся индексировать зарплаты бюджетников, но, скажем откровенно, этого недостаточно. Государство вынуждено исходить из тех реалий, в которых оно находится. Наши реалии, хотел бы подчеркнуть, ещё не самые худшие достаточно посмотреть на то, что делается окрест. Выше головы не прыгнешь, но, с другой стороны, последовательное повышение благосостояния тех, кто работает, должно оставаться приоритетом и государства, и работодателей. Поэтому изыскание дополнительных денежных средств для этих целей будет продолжено», – подчеркнул Медведев.*

Государство планирует проиндексировать заработную плату бюджетников с 1 октября 2011 года еще на 6,5%, а фонд заработной платы работников бюджетной сферы в этом году будет дополнительно увеличен на 34,5 миллиарда рублей.

Президент отдельно остановился на проблеме социальных гарантий и выразил надежду, что работодатели займутся восстановлением социальных гарантий работникам. Как отметил Медведев, «в пе-

*риод глобального финансово-экономического кризиса многие работодатели стали отказываться от присоединения к соглашениям, которые регулируют социально-трудовые отношения». По его словам, в течение 2010 года и первого полугодия 2011 года в Минздравсоцразвития поступило фактически 500 отказов работодателей от присоединения к соглашениям, регулирующим социально-трудовые отношения на федеральном, межрегиональном и региональном уровнях. «Но ситуация в российской экономике улучшилась. И социальные гарантии работникам вполне могут быть восстановлены. Я надеюсь, что это произойдет в самое ближайшее время», – сказал президент.*

Руководитель «Конференции труда России» Борис Кравченко на встрече представителей профсоюзов с президентом посетовал, что профсоюзные акции порой «приравняются к экстремистской и антигосударственной деятельности». По его данным, подобные случаи имели место в Ленинградской области, Москве, Твери и других регионах. Кравченко также напомнил об использовании милиции во время акций работников во Всеволожске и в Туапсинском морском порту. «Просим вас дать указание МВД о невмешательстве в законную деятельность профсоюзов», – попросил он главу государства.

*«Использование правоохранительных структур для воздействия на профсоюзные организации – это просто недопустимо», – сказал в ответ Д. Медведев. Он подчеркнул, что «ни МВД, ни прокуратура, ни другие структуры для этого воздействия на профсоюзы не приспособлены, никаких поручений никому на эту тему не давалось».*

*«Всё должны соблюдать закон, но если за ширмой соблюдения закона, по сути, прячется защита интересов работодателей, а такое я могу себе представить, – это недопустимо, это требует проверки со стороны прокуратуры», – заявил президент, после чего забрал у профсоюзных лидеров документы по фактам вмешательства в их работу и пообещал передать генеральному прокурору и министру внутренних дел.*

Ещё одной темой обсуждения на той встрече стали условия труда. Как сообщил президент России, в правительство РФ в обозримом будущем планируется представить ещё 15 международных конвенций в области охраны труда. При этом Д. Медведев напомнил, что в 2010 году Россия уже ратифицировала четыре конвенции Международной организации труда.

По данным профсоюзов, правительству будут представлены, в частности, конвенции об оплачиваемых учебных отпусках, о безопасности и гигиене труда на шахтах, о медицинской помощи и пособиях по болезни, о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя, о службах гигиены труда, о защите требований трудящихся в случае неплатёжеспособности предпринимателя, о работе на условиях неполного рабочего времени.

Президент отметил, что дальнейшая интеграция России в мировую экономику должна быть увязана с приведением трудового законодательства в соответствие с европейскими стандартами, а зарубежные компании, работающие в России, должны соблюдать российские законы.

*«Ещё один вопрос, который, я знаю, беспокоит присутствующих, – это возможные последствия в смысле социального статуса работников в связи с интеграцией России в ВТО. Существуют опасения, что крупные транснациональные корпорации, которые приходят в Россию, будут игнорировать российское трудовое законодательство. Могу лишь одно сказать: мы этого не допустим, это невозможно. Тем не менее, это процесс, за которым нужно следить. Все зарубежные компании будут работать в России только при соблюдении нашего трудового законодательства», – подчеркнул Медведев.*

В то же время, по его словам, «с точки зрения законопослушания зачастую зарубежные компании ведут себя приличнее, чем наши, потому что они привыкли соблюдать законодательство о труде, законодательство о деятельности профсоюзов и в целом социально-трудовое законодательство».

Президент напомнил, что Россия ратифицировала «Европейскую социальную хартию», и подчеркнул, что это обязывает нашу страну привнести всё законодательство в сфере социальной политики в соответствие с этой хартией и европейскими стандартами.

*«Естественно, мы будем это делать. Процесс интеграции в мировую законодательную базу должен повысить защищённость наших граждан, а не ослабить её. Я уверен, что российские профсоюзы будут этому активно способствовать»,* – сказал глава государства.

Кроме того, в рамках международного взаимодействия президент пообещал оказать содействие созданию в рамках «Большой двадцатки» специальной рабочей группы по вопросам занятости и социальной защиты.

С такой просьбой выступил председатель Федерации Независимых Профсоюзов России Михаил Шмаков. По его словам, некоторые страны выступают против создания такой группы, в том числе Мексика, которая будет председательствовать в G20 в 2012 году. *«Но через год будет председательствовать Россия. Я думаю, что если Россия поддержит создание такой группы, это будет хорошим стартом в 2013 году»,* – предложил Шмаков Медведеву.

*«По поводу идеи создания подобной группы на “двадцатке” – я поддержу это и считаю, что в целом это было бы абсолютно правильно,* – сказал президент. – Тем более что мы вопросы социальной защиты на заседаниях «Большой двадцатки» обсуждали неоднократно, особенно в период апогея кризиса», – добавил он.

На это Шмаков попросил Медведева дать соответствующие рекомендации помощнику президента РФ Аркадию Дворковичу, который находится сейчас в Париже и участвует в совещании «шеров» G20.

Также в ходе встречи с профсоюзными лидерами Д. Медведев сообщил, что поручил правительству подготовить компромиссный вариант документа о защите профсоюзных лидеров. *«Правительство ведёт переговоры, но пока не удалось создать версию, которая бы устраивала всех, эта работа должна быть продолжена»,* – заявил глава государства.

В свою очередь, Борис Кравченко напомнил, что *«недавно из законодательства исчезли нормы, касающиеся прав освобождённого профсоюзного актива».* Он пояснил, что это люди, представляющие интересы работников, однако по отношению к

ним в последнее время отмечены *«десять случаев увольнения, на них давят».*

Медведев также пообещал дать поручение правительству рассмотреть возможность расширения полномочий Инспекции по труду. *«Готов посмотреть на проблему, поручение правительству на эту тему дам»,* – сказал президент. Таким образом он отреагировал на предложение Кравченко *«расширить полномочия инспекции по труду и расширить её штат с тем, чтобы в Инспекцию могли обращаться работники для защиты их прав».*

Профсоюзный лидер посетовал, что сейчас *«в стране нет комплексной системы учёта трудовых отношений, суды фиксируют только поступившие к ним обращения, а это единицы из тысяч, чьи права ущемлены».* *«Знаем примеры, когда иски о незаконном увольнении рассматривались до трёх лет»,* – добавил Кравченко.

Представитель профсоюзного движения раскритиковал действующее трудовое законодательство, которое *«фактически отрицает право работников и профсоюзов участвовать в урегулировании трудовых отношений».* Кроме того, по его словам, *«ухудшилось законодательство о профсоюзах».* Кравченко передал главе государства пакет предложений о поправках в нормативные документы, в частности, касающиеся облегчения процедуры ведения коллективных переговоров и возможности представлять интересы работников не только первичным профсоюзным организациям, но и национальным и отраслевым профсоюзам.

В ответ на это Д. Медведев выразил уверенность в том, что у различных профсоюзов должны быть равные возможности по участию в переговорах с работодателями и органами власти. Он напомнил, что по состоянию на 1 июня в России действуют 59 отраслевых соглашений, заключённых на федеральном уровне. Профсоюзы, не входящие в Федерацию Независимых Профсоюзов России (ФНПР), не были допущены в переговорный процесс при разработке и заключении таких соглашений. Например, Независимому профсоюзу горняков в 2010 году отказали в ведении переговоров при заключении федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности РФ на 2010–2012 годы.

Глава государства отметил, что необходимо создать условия для отстаивания рабочими своих прав – *«вне зависимости от сферы занятости и членства в той или иной профсоюзной организации».* *«Равные возможности для всех профсоюзов по участию в переговорах с работодателя-*

*ми и их объединениями, а при необходимости и с органами власти различных уровней – это нормальная ситуация, и мы должны сделать всё для того, чтобы она работала»,* – сказал Медведев.

Он заверил, что знает о том, что ни в одном регионе РФ, за исключением Москвы, в региональных трёхсторонних комиссиях, куда входят представители работодателя, профсоюза и исполнительной власти, нет представителей других профсоюзов, кроме ФНПР. В частности, на «АвтоВАЗе» профсоюзная организация «Единство», участвующая в Конфедерации труда России, вот уже на протяжении многих лет не может добиться участия в ведении коллективных переговоров.

\*\*\*

При виде телерепортажей с той встречи, которые показывали центральные каналы, казалось, вот она, благодать: власть и народ, живущие душа в душу. Но стоило всмотреться и вчитаться в другие источники информации, как мираж рассеивался и становились слышны другие, гораздо более тревожные голоса, высказывающие куда более резкие суждения.

Чего стоит одна кампания «Непосредственная власть народа» (НВН). Авторы этого недавно стартовавшего общественно-политического проекта призывают россиян требовать от руководства страны перечисления на личные счета граждан 40% от суммы, *«предназначенной для обеспечения качества жизни каждого гражданина в текущем финансовом году».* В подтверждение обоснованности своих претензий активисты НВН ссылаются на Конституцию РФ, гарантирующую всем гражданам страны возможность пользоваться её материальными ресурсами. Более того, они и конкретный механизм предлагают, да такой, которому сам незабвенный Полиграф Полиграфович Шариков с его «отнять и поделить» позавидовал бы. Состоит этот «механизм» в перераспределении в пользу населения поступлений от налога на добычу полезных ископаемых (НДПИ), который сегодня приносит примерно половину дохода бюджету страны.

Казалось бы – ну, мало ли кто кого к чему призывает. Ан нет, Минфин-то вон как всполошился! Министерство в официальном заявлении – к слову, сделавшем НВН такую рекламу, о которой нельзя было и мечтать, – призвало правоохранительные органы принять меры против организаторов кампании! А заодно – убедительно попросило граждан не принимать в ней участия. По-хорошему. ■

# Где узко – там ООРНГП

## Правительство должно установить порядок участия работодателей и профсоюзов в управлении соцфондами

Константин БАСКАЕВ

Летом 2010 года состоялось учредительное собрание Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности (ООРНГП). Спустя примерно год участники новой организации провели заседание наблюдательного совета и общее собрание, чтобы обсудить сделанное и сверить планы на будущее.

Открывая собрание, Валерий Язев, вице-спикер Госдумы, сопредседатель ООРНГП и глава «Российского газового общества», выполнившего координирующую роль в формировании новой структуры, отметил, что её появление стало важным событием, которое окажет позитивное влияние на развитие нефтегазового бизнеса в России.

«Система регулирования социально-трудовых отношений через институты социального партнёрства – это важнейший механизм стабильного функционирования и развития государства. Объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности – один из важнейших элементов в системе обеспечения достижения поставленных целей», – сказал Валерий Язев. При этом он высказал уверенность в том, что процессу организации отраслевых объединений работодателей необходима государственная поддержка.

По словам вице-спикера, количество членов объединения растёт. В настоящее время оно составляет 78 организаций. Однако крупный бизнес, особенно компании с государственным и иностранным участием, либо отмалчивается, либо отказывается от предложения войти в новую структуру. Во всяком случае, такие компании, как «Газпром», «Сургутнефтегаз», «Транснефть», «ЛУКОЙЛ», «Роснефть», не стали членами Общероссийского отраслевого объединения ра-

ботодателей. В результате, как выразился В.Язев, «они выпадают из отраслевой системы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений».

При этом сопредседатель ООРНГП напомнил, что в развитых странах при регистрации новой компании или смене собственника обязательна подача декларации с указанием объединения работодателей, в котором будет участвовать новое или приобретённое предприятие для обязательного исполнения социальных стандартов, действующих в отрасли или в стране. «У нас этого нет», – посетовал В. Язев.

В свою очередь, генеральный директор ООРНГП Олег Жилин в своём выступлении рассказал, что первым итогом деятельности объединения явилась разработка совместно с Нефтегазстройпрофсоюзом Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса на 2011–2013 гг.

«Отраслевые соглашения занимают особое место в системе социального партнёрства, так как ими устанавливаются общие условия труда, гарантии и компенсации работникам отрасли. Новым в отраслевом соглашении является установление порядка возмещения расходов на социальные обязательства работодателей для организаций, тарифы для которых устанавливаются государством», – сообщил О. Жилин.

По его словам, наличие этого положения может послужить основанием для совершенствования всей системы государственного регулиро-

вания социально-трудовых отношений (тарифного, бюджетного, налогового и финансового). Так, в процессе регулирования социально-трудовых отношений с 2011 года у организаций и предприятий нефтегазового комплекса возникли значительные издержки, связанные с увеличением страховых отчислений, облагаемой ими суммы заработной платы, увеличением оплачиваемых работодателем дней нетрудоспособности и другого.

Ориентировочно для организаций и предприятий НГК дополнительные издержки, возникшие в результате принятых решений по регулированию социально-трудовых отношений, составят 24 тыс. руб. в год на одного работающего. При численности работающих в отрасли около 1,5 млн человек сумма дополнительных издержек составит объём в почти 40 млрд рублей в год. Для организаций, которым тарифы на услуги, цены на продукцию регулирует государство, эти дополнительные издержки должны быть учтены в регулируемых тарифах и ценах. Что же касается предприятий рыночного формирования цен и тарифов, то дополнительные издержки, как минимум, уменьшат их инвестиционные возможности.

«Усилиями объединений работодателей было показано, что шоковое увеличе-

Олег Жилин



ние суммарного тарифа страховых взносов с 26 до 34 процентов уже оказало негативное влияние на экономику, но не сделало её более эффективной, а в условиях создаваемого единого таможенного и экономического пространства делает российский бизнес неконкурентным на общем пространстве России, Белоруссии и Казахстана», – отметил О. Жилин. Он подчеркнул, что нагрузка на бизнес не должна быть чрезмерной, что через объединение работодателей в системе социального партнёрства необходимо развивать механизмы баланса интересов всех сторон, а заодно напомнил слова президента Дмитрия Медведева о возможности снижения страховых взносов и его поручении правительству проработать этот вопрос.

Говоря об итогах работы, О. Жилин рассказал, что за прошедший год ООРНГП стало участником Российского союза промышленников и предпринимателей, вошло в Российскую трехстороннюю комиссию (РТК). В её рамках объединение приняло участие в формировании генерального соглашения, экспертизе проектов федерального бюджета, нормативно-правовых актов по основным направлениям налоговой и бюджетной политики.

*«В рамках социального партнёрства мы работаем над совершенствованием трудового законодательства: Трудового кодекса, Федерального закона “Об объединениях работодателей” и других законодательных актов»,* – отметил Олег Жилин. При этом он обратил внимание участников собрания на ряд «узких» мест в вопросах развития социального партнёрства.

Первая из проблем состоит в том, что в настоящее время из 47 действующих отраслевых соглашений только 17 разработаны при участии отраслевых объединений работодателей. Это указывает на необходимость государственной поддержки процесса организации отраслевых объединений работодателей, вплоть до участия работодателей в отраслевых объединениях.

Второе «узкое место» связано с тем, что регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений должно происходить в единой системе регулирования: тарифного, налогового, бюджетного.

Третий актуальный вопрос, поднятый О. Жилиным, заключается в том, что правительство должно установить порядок участия работодателей и проф-

союзов в управлении социальными фондами. Право на это закреплено законодательно. Во всём мире средства пенсионных и страховых фондов используются в качестве долгосрочных инвестиций в экономику. В нашей стране созданная система инвестирования пенсионных накоплений превращает денежные средства, отчисляемые работодателями, в финансовые инструменты (облигации, акции и другие) которые, как правило, теряются на фондовых рынках.

При этом гендиректор объединения напомнил, что ООРНГП разработана и апробирована схема вложения накопительной части пенсионных средств в инфраструктурные проекты с возвратом средств через регулируемые тарифы. Её широкое использование позволит улучшить бюджетную эффективность и повысить надёжность пенсионной системы, создать отраслевые стандарты негосударственного пенсионного обеспечения. Важность этого вопроса велика – ресурсы, обращаемые в рамках накопительной пенсионной системы, приближаются к 10 процентам ВВП, следовательно, любое совершенствование этой системы может дать огромный эффект.

Ещё одна проблема, на которой было сфокусировано внимание собравшихся, состоит в необходимости распространения социальных стандартов и на компании с иностранным участием. А для этого необходимо предусмотреть механизм их присоединения к отраслевым соглашениям, исключая возможность уклонения от социальных обязательств.

*«Мы видим, что в процессе перехода к новым экономическим отношениям рыночные механизмы не работают из-за отсутствия системы, обеспечивающей разумный баланс рыночных и государственных методов управления. Если в вопросах цен на бензин, лекарства, гречку ещё можно в ручном режиме, да и то временно, снимать напряжение, то в социально-трудовых отношениях это чревато большими потрясениями»,* – полагает Олег Жилин.

Взяв слово вслед за гендиректором объединения заместитель председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Надежда Звягинцева представила информацию о текущих результатах работы по присоединению к отраслевому соглашению. По её словам, по состоянию на начало лета 90% работодателей неф-

тегазового комплекса к соглашению присоединились. Общее количество предприятий, отказавшихся присоединиться – 404. Из них 380 – российские и 24 – иностранные.

В своём выступлении Надежда Викторовна отметила, что работа по заключению соглашений продолжается и основная часть неприсоединившихся (50,8%) приходится на «Роснефть» и её дочерние и зависимые предприятия. При этом только 35 отказов согласованы с профсоюзными организациями, в 65 случаях профсоюзы не поддержали намерения администрации отказаться от присоединения. В 87 случаях отказы с трудовыми коллективами не согласованы. *«Данный случай, – заметила Н. Звягинцева, – является хорошим примером корпоративной дисциплины. Однако итоговую оценку этому даст комиссия Минздравоохранения РФ».*

Примерно так же, по её словам, выглядит положение и с иными государственными и частными компаниями, с ОАО «Транснефть» и ОАО «Сургутнефтегаз». По «Транснефти» из 48 дочерних и зависимых предприятий только 21 отказ согласован с работниками. Остальные 27 отказов поданы без соблюдения законодательных норм. «Сургутнефтегаз» и три его зависимых предприятия отказались от присоединения с корректным соблюдением законодательства.

Тем не менее, Н. Звягинцева полагает, что социальное партнёрство в нефтегазовом комплексе имеет хорошую перспективу. Более 2 тыс. отраслевых предприятий и организаций присоединились к соглашению «по умолчанию». Среди них: 100 процентов предприятий и организаций газового сектора, ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «Газпром нефть», ТНК-ВР, НГК «Итера», ОАО «НОВАТЭК», большинство компаний, занимающихся строительством нефтегазовых объектов, крупнейшие представители отечественного нефтесервиса.

Что же касается дальнейших планов развития в России социального партнёрства, этот процесс, по мнению участников ООРНГП, должен приобрести необратимый характер, для чего нужна его законодательная поддержка. А в создаваемом едином экономическом пространстве России, Белоруссии и Казахстана важно начать проводить согласованную политику в области регулирования социально-трудовых отношений. ■



# Команда под названием «ЛУКОЙЛ»

Компания отмечает свой юбилей праздником искусства и спорта

Людмила МОСКАЛЕНКО

Во всех регионах присутствия компании «ЛУКОЙЛ» спортивные состязания давно стали доброй традицией. «Папа, мама, я – спортивная семья», «Лукойловская лыжня», соревнования на Кубок президента компании, туристические слёты – каждое из подобных мероприятий становится событием в жизни предприятия, города, района, области, а заодно – пробой сил перед участием в главном смотре лукойловских спортивных достижений – Спартакиаде работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Нынешняя, пятая по счёту,

спартакиада, была посвящена 20-летию компании. Причём, на гостеприимной Пермской земле она прошла уже во второй раз: до этого пермяки становились хозяевами подобных соревнований в 2003 году.

Впрочем, нынешняя спартакиада всё равно выдалась уникальной, ведь вместе со спортсменами в Пермь приехали ещё и участники общекорпоративного IV Фестиваля творческих коллективов и исполнителей, которые продемонстрировали своё мастерство во дворце культуры им. Ю. Гагарина.

## Никому не будет тесно

Город Пермь был выбран для проведения столь масштабного праздника не случайно: у пермских нефтяников есть чему поучиться. Уже не первый год они демонстрируют отличные показатели не только в производственной сфере,

но и в самых разных – как спортивных, так и артистических – дисциплинах.

Более 600 – это рекордное число участников за всю историю лукойловских спартакиад – работников предприятий компании из ближнего и дальнего зарубежья приехали себя показать

и на пермяков посмотреть. 30 июня на ледовую арену Спортивного комплекса им. В. П. Сухарева вышли десять спортивных команд, сформированных по географическому принципу: «Западная Сибирь», «Зарубежье», «Пермь», «Поволжье», «Север», «Северо-Запад», «Со-

дружество», «Урал», «Центр» и «Юг». Спортсмены этих команд трудятся на предприятиях самого разного профиля, порой – разделённых огромными расстояниями, на промыслах, НПЗ, АЗС, в офисах, инженерных центрах и бухгалтериях. Но при всех различиях этих людей объединяют две вещи: принадлежность к компании «ЛУКОЙЛ» и любовь к спорту. Причём, и то, и другое воспитывает в них схожие качества – командный дух, стремление побеждать в честной борьбе и делом доказывать своё право называться лучшими.

С первых минут появления команд на арене стало ясно, что здесь, на Пермской земле, им будет оказан самый радушный

приём. Зрители приветствовали каждую команду громогласными аплодисментами. Вице-президент ОАО «ЛУКОЙЛ» Анатолий Барков, который является председателем организационного комитета V Спартакиады, объявляя её открытие, пожелал спортсменам получить максимальное удовольствие от соревнований, поучиться у более сильных соперников, а заодно – пообщаться и подружиться с представителями других команд. Председатель Совета Международного объединения профсоюзных организаций ОАО «ЛУКОЙЛ» Георгий Кирадиев выразил надежду на то, что все участники спартакиады и фестивалей в полной мере продемонстрируют свои способности и

получат хороший эмоциональный заряд для дальнейшей работы. *«Пусть Пермская земля, – сказал он, – станет богаче на новые спортивные рекорды, а спортивный праздник будет ярким примером корпоративной сплочённости».* Тёплые слова приветствия всем участникам от принимающей стороны адресовал Александр Лейфрид – представитель президента ОАО «ЛУКОЙЛ» в Пермском крае, генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»: *«Мы испытываем гордость и вместе с тем ощущаем большую ответственность в связи с тем, что именно нам доверено принимать такую многочисленную дружину, состоящую из замечательных спортсменов и артистов. Я*



### Летопись Спартакиады

2001 год, Астрахань: I Спартакиада нефтяной компании «ЛУКОЙЛ». В финальных соревнованиях приняли участие 300 спортсменов.

2003 год, Пермь: II Спартакиада ОАО «ЛУКОЙЛ». Соревнования прошли в марте, и в программу были включены зимние виды спорта: лыжные гонки и биатлон.

2005 год, Калининград: III Спартакиада ОАО «ЛУКОЙЛ». В программу соревнований добавились две новые дисциплины – плавание и бильярд.

2007 год, Когалым: IV Спартакиада работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ». К традиционному составу участников добавилась команда «Северо-Запад».



*думаю, здесь никому не будет тесно. Надеюсь, что пребывание у нас будет комфортным, спортивные площадки – удобными, а знакомство с Пермским краем – ярким и интересным».*

### Люди и арены

Для новых рекордов на этом спортивном форуме были все предпосылки. По уровню мастерства сборные не уступали хорошей команде профессиональных спортсменов: достаточно сказать, что в их составах были не только мастера спорта РФ и международного класса, но и призёры чемпионатов мира. Были у команд и свои «старожилы», участвовавшие во всех или почти всех спартакиадах. Среди таких испытанных «бойцов» следует назвать Артёма Бабенко и Ната-

лю Шпендяеву из Западной Сибири, болгарина Георги Михалева (команда «Зарубежье»), Николая Шлякова из Перми, Игоря Синякина из команды «Поволжье» и Ивана Кострова – участника команды «Урал».

Комплекты медалей разыгрывались в 10 видах спорта: волейбол, настольный теннис, шахматы, стритбол (соревнования по нему на спартакиаде проводились впервые), гиревой спорт, армрестлинг, мини-футбол, плавание, лёгкая атлетика, перетягивание каната. С первых же состязаний стало ясно, что команды будут бороться за каждое очко, за каждую долю секунды. И эти очки и секунды им и впрямь пришлось добывать в нелёгкой, а порой и весьма драматичной борьбе.

За два дня соревнований каждый спортсмен успел не только сам побывать в эпицентре борьбы, но и поболеть за своих товарищей по команде. Масштабное действо разворачивалось сразу на трёх спортивных площадках. Заметим: лучших аренах города! Одна из них – спорткомплекс «Прикамье», визитная карточка Кировского района Перми. Здесь состязались легкоатлетические забег.

В соревнованиях бегунов вопрос о том, кому достанется «золото», оставался открытым до самого последнего момента. Когда на дистанции в сто метров пермякам принёс победу Валерий Бабин (его результат – 10,66 секунды), всего на несколько сотых секунд обойдя своего основного соперника Эрика Мурысова (команда «Урал»), у хозяев появилась надежда на первое место. Но уральцы знали, кто их главный соперник, и сделали всё возможное для общекомандной победы, оставив легкоатлетов из Перми на втором месте.

Одним из лучших водных комплексов Европы называют спорткомплекс «Олимпия», в котором состоялись соревнования по плаванию. Тут сработала поговорка «Дома и стены помогают», в данном случае – родная вода. В большинстве дисциплин первыми в плавании оказались пермяки. Видимо, сказалось то, что пермякам была до тонкостей знакома дистанция: пловцы нефтяных предприятий Прикамья именно здесь, рядом с именитыми земляками – такими, как Владимир Сельков, трёхкратный серебряный призёр Олимпийских игр и главный судья спартакиады, – проводят свои тренировки. Так что равняться пермским пловцам, сами понимаете, есть на



кого – отсюда и результат. Впрочем, команды из Западной Сибири и Урала заставили порядком понервничать лидеров: во всяком случае, Владимир Сельков после соревнований сказал, что накал страстей и эмоции, царившие на лукойловской спартакиаде, напомнили ему олимпийские старты.

### Диалектика поражений

Основные баталии разворачивались в главном спортивном сооружении Перми – комплексе «Нефтяник» им. В. П. Сухарева. Центром его является недавно открытый универсальный манеж с несколькими спортивными зонами. Лукойловцы стали первыми, кому предстояло оценить его функциональные достоинства.

Два дня не стихали эмоции и крики болельщиков и в зоне волейбольных игр. Говорить о фаворитах в этом виде спорта было трудно, силы оказались примерно равны, все спортсмены бились с полной отдачей, до последнего победного очка. «Западная Сибирь», «Зарубежье», «Пермь», «Центр» – какую команду ни возьми, все играли самоотверженно, брали самые сложные мячи, справлялись с самыми виртуозными блоками.

– Здорово не только победить, но и просто присутствовать на таком мероприятии, где царят взаимопонимание и дружеские отношения. Чувствуешь, что мы все из одной большой команды под названием «ЛУКОЙЛ», – сказал потом Пётр Кичев из команды «Зарубежье», участники которой хоть и не



стали победителями, но зато получили, по словам спортсмена, огромное удовольствие от игр. Впрочем, без наград «лукойловские иностранцы» всё же не остались. Забегая вперёд, скажем, что им достался Кубок МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ» за организацию спортивно-массовой работы в регионе, вручённый Г. Кирадиевым.

И все-таки каждое состязание предполагает победителя, и в волейбольных баталиях – причём, как у мужчин, так и у женщин – лидерство осталось за хозяйками праздника.

Немало восхищённых женских взглядов и криков восторга заслужили представители самых мужских видов спорта – армрестлинга и гиревого. Тяжеловес-гиревик Виталий Сычѳв из «Западной Сибири» набрал в двух упражнениях ровно 300 очков, приподняв планку спортивных достижений корпоративных форумов на существенную высоту.

Турнир по армрестлингу – один из долгожителей в спартакиадной истории «ЛУКОЙЛА» и один из самых «звёздных». Здесь за победу боролись заслуженный мастер спорта, три мастера спорта, участники российских и международных стартов. Вот и на этот раз победа досталась самому именитому. Армрестлер команды «Западная Сибирь» Сергей Писарьков признан абсолютным чемпионом.

Судьба призовых мест в турнирных поединках по теннису, стритболу, мини-футболу и шахматам в финальных играх решалась в основном между тремя командами – «Западной Сибирью», «Пермью» и «Уралом». В стритболе команда «Урал» вырвала победу у западно-сибирцев, которые отдали все силы полуфиналу. Зато сибиряки взяли реванш в мини-футболе, обыграв «Северо-Запад» и поквитавшись таким образом за обидное поражение на Кубке президента компании в прошлом году.

### Коварные шахматы

Интрига вокруг первого места продержалась до последних часов и в таких непохожих состязаниях, как перетягивание каната и шахматы.

Первое из них собрало шестьдесят богатырей из десяти команд, а вот болельщиками стали все, кто в это время был свободен от игр. Волнение всё нарастало. Люди гадали и спорили, увезёт ли, наконец, «Западная Сибирь» переходящий кубок или «Пермь» опять оставит его у себя? Каждый из присутствующих поддерживал свою команду, как мог. Сложно было сказать, что играет большую роль в успехе – помощь зрителей или указания игрока, направляющего усилия перетягивающих канат.

Финальная схватка команд «Западная Сибирь» и «Пермь» по зрелищности стала настоящей кульминацией всей спартакиады. В едином рёве трибун хоть и с трудом, но можно было периодически различить то «Пермь – вперед!», то «Сибиряки, давай-тяни!» Словно услышав призыв своих болельщиков, спортсмены «Западной Сибири», понимая, что от победы их отделяют буквально считанные сантиметры, последним яростным усилием перетягивают контрольную отметку на канате на свою сторону. Казалось бы, вот она, воцеленная победа, и в руках уже – не канат, а сверкающий в лучах необыкновенно жаркого июльского солнца переходящий кубок спартакиады!

Так бы оно, наверное, и было, если бы не коварные шахматы. Как и предсказывали в судейской коллегии, всё решили последние игры турнира. Проигрыш фаворита – мастера международного класса Владислава Крапивина из «Перми» – в первый день ещё ничего не значил. Назавтра по итогам встреч у пермяков было уже 11,5 очков против 8,5 у «Западной Сибири». Всего три очка, но именно они оставили присуждаемый за победу в спартакиаде переходящий кубок у команды «Пермь» в пятый раз!

### Компания с характером

Улеглись спортивные страсти, утихла горечь поражений, прошла первая эйфория победных восторгов. Наступило время самому эмоциональному моменту. Настоящим торжеством силы и красоты стало закрытие спартакиады и фестиваля творческих коллективов. Вручить заслуженные награды и поздравить всех собравшихся прибыли почётные гости – президент компании «ЛУКОЙЛ» Вагит Алекперов, губернатор Пермского края Олег Чиркунов и председатель Федерации Независимых Профсоюзов Михаил Шмаков.

Ледовая арена спорткомплекса «Нефтяник» стала похожа на пёстрый цветочный ковёр. Яркий красочный парад спортивных команд сменился разноцветьем национальных костюмов самодеятельных артистов. В Ледовом дворце было тепло от дружеских улыбок, апло-





дисментов зрителей, поздравлений, – всего того, что как раз создаёт атмосферу удавшегося праздника.

*«Мы собрались здесь, представляя наш большой трудовой коллектив, – сказал, приветствуя спортсменов, артистов, болельщиков, Вагит Алекперов. – За вами – 150 тысяч сотрудников компании, которые работают сегодня в 42 странах мира и многих регионах России. Вы – лучшие. Вас выбрали коллективы, направив в этот прекрасный город – Пермь. Компания «ЛУКОЙЛ» за 20 лет прошла вместе с вами огромный путь. Сегодня мы стали транснациональной компанией, которая гордо несёт флаг России во многие страны, и напротив – представляет каждую страну, где мы работаем, в России. Хочу вас поздравить с вашими творческими успехами и спортивными победами. Наша компания всегда следовала двум важным принципам. Первый – «Не люди для нефти, а нефть для людей», второй – «ЛУКОЙЛ» – это единая семья». И сегодня, когда здесь выступали творческие коллективы наших предприятий, было хорошо заметно, что семья «ЛУКОЙЛа» – многонациональная, живущая в дружбе и мире, совместном труде». Продолжая своё выступление, Вагит Юсуфович заметил, что по хорошей русской традиции в гости не при-*

езжают с пустыми руками. Вот и компания сегодня не оставит гостеприимный Пермский край без подарков. Двадцати районным детско-юношеским спортивным школам региона она презентует профессиональные тренажёры общефизической подготовки.

Ещё один, в прямом смысле слова жизненно важный, подарок сделала компания для пятнадцати муниципальных образований Пермского края, на территории которых работает «ЛУКОЙЛ»: новые, оборудованные по последнему слову медицинской техники, реанимационные автомобили «скорой помощи» отправились по месту будущей работы прямо со двора спортивного комплекса.

– Карета «скорой», которую мы получили в дар от нефтяной компании «ЛУКОЙЛ», – рассказал глава Усинского района Александр Козюков, – будет направлена в нашу районную больницу. Подарок крайне актуальный, ведь от наличия такой современной техники во многом зависят качество медицинского обслуживания и здоровье жителей.

Со словами приветствия и благодарности к президенту компании и всем участникам мероприятия обратился и губернатор Прикамья Олег Чиркунов. Глава региона поблагодарил Вагита Алекперова за то, что тот «создал 20 лет

назад «ЛУКОЙЛ» и передал компании свой характер». «Вам сегодня раздали такие маленькие флажки, – сказал, обращаясь к людям, сидящим на трибунах, Олег Анатольевич, – на которых написано: «Я люблю ЛУКОЙЛ». Таким флажком с удовольствием готов помахать и я, потому что это действительно компания, которую можно и есть за что любить, которая многое делает для блага России и Пермского края».

Лидер ФНПР Михаил Шмаков отметил в своём выступлении, что он рад быть гостем замечательного спортивного и культурного праздника, проходящего на Пермской земле. По поручению Генерального Совета ФНПР он вручил президенту компании Почётный диплом ФНПР «За большой вклад в обеспечение социальных гарантий работников отрасли», а Георгию Кирадиеву, председателю Совета МОПО, – Почётный диплом «За большой вклад в развитие массовой физической культуры и спорта среди работников отрасли». «Мы ведём свой мониторинг социально-ориентированных компаний, – подчеркнул Михаил Шмаков, – и не только в России, но и во всей Европе. Так вот, будучи не только председателем ФНПР, но и президентом Европейского Совета профсоюзов, могу сказать, что на сегодняшний день не только в нашей стране, но и на всём пространстве вплоть до Исландии самая социально-ориентированная компания – это, безусловно, «ЛУКОЙЛ».

Красивую и яркую точку в закрытии поставила церемония вручения главных призов фестиваля и спартакиады. В отличие от искусства, где всякий талант по-своему уникален и потому победителем смело может считаться каждый, в спорте критерии и оценки – гораздо чётче.

Поэтому – вот они, победители.

Третье место в упорной и бескомпромиссной борьбе досталось команде «Урал». Вторыми стали спортсмены «Западной Сибири», а главная награда – переходящий кубок президента компании – досталась команде «Пермь» – напомним, уже в пятый раз. Десять лет кряду пермяки никому не уступают пальму первенства. Вот и теперь своими победами они доказали, что честь принимать на своей земле лучших спортсменов компании досталась им по праву.

Но тем и прекрасен спорт, что всякая победа действительна лишь до новых состязаний. ■

# Талантливая подобралась компания

В древней Греции спорт и искусство считались единым целым, без которого невозможно гармоничное развитие личности. Вот и в Перми всё получилось в лучших традициях античности: параллельно с корпоративной спартакиадой нынешним летом здесь проходил IV Фестиваль творческих коллективов и исполнителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ». При этом торжественные церемонии чествования победителей обоих мероприятий оказались совмещены, благодаря чему в зрелищном отношении только выиграли. Впрочем, судите сами. Мы предлагаем читателям журнала «Социальное партнёрство» фоторепортаж Александра ПОЛЯКОВА, запечатлевшего моменты наиболее интересных выступлений самодельных артистов. Конечно, фотография не всеильна и не может передать ни вокального мастерства, ни искромётности танцевальных движений, но некоторые нюансы состояний и атмосферы праздника она способна выразить лучше всяких слов. И потому – хватит читать, давайте лучше посмотрим! ■







# «ЛУКОЙЛ» – территория талантов

## Творчество становится основой социального партнёрства

Артистическая лёгкость на сцене – обманчива. За ней кроются годы репетиций и огромной организационной работы. Вот об этой малоизвестной, видной лишь из кулис стороне лукойловского праздника мы и попросили рассказать первого заместителя председателя Совета МОПО Надежду ИВЧЕНКО – человека, стоявшего у истоков корпоративных спартакиад и смотров самодеятельности.

**– Надежда Павловна, фестивали и спартакиады живут и здравствуют в «ЛУКОЙЛе» вот уже 10 лет. Вы, когда задумывали их и убеждали всех в далёком 2001 году в нужности таких мероприятий, сами-то предполагали, что они окажутся такими живучими?**

– Я не только верила, я была в этом твёрдо убеждена. Если бы сомневалась, никогда не стала бы заводить об этом речь.

**– Откуда же такая уверенность?**

– Я работала с людьми, ещё когда мы назывались Советским Союзом. Это времена меняются, ситуации меняются, наконец, условия, в которых живут и работают люди. Но сами люди не меняются. Вспомните, в какой чести в советские времена у нас были смотры-конкурсы самодеятельности разных уровней и разных рангов. Поэтому мы ничего нового не изобретали. На каждом нашем предприятии подобные мероприятия просто не прекращались, шли выступления самодеятельных артистов на корпоративных праздниках. Однако лет 15 тому назад городские Дома культуры пришли в запустение, финансирование культуры стало осуществляться по остаточному принципу или вовсе исчезло. Вот тогда-то – как,

впрочем, и всегда – и пришли на помощь крупные предприятия. При нефтяных производствах стали действовать свои ведомственные клубы, красные уголки. И именно туда пошли люди – и не только нефтяники, а все горожане. Именно там были созданы условия для отдыха, возможности заняться интересным делом.

Кстати говоря, артисты нынешнего фестиваля, который проходил в Перми, пели и плясали на сцене Дворца культуры имени Юрия Гагарина, который находится в ведении ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез». Вот и получается, мы лишь вернули нашим работникам возможность самовыражения не только на работе, но и в свободное время – создали для этого условия.

**– Судя по количеству участников, которые выступали не только в финальной части фестиваля, но и в отборочных турах, их с каждым годом становится всё больше?**

– Не зря же говорят, что талант народа неисчерпаем. Это такой кладёзь, из которого черпают веками. А он становится ещё богаче, ещё самобытнее, интереснее. Более 150 участников приехали только на фестиваль, а если говорить об отборочных конкурсах, которые проводились во всех регионах деятельности компании, то, я думаю, что число участников будет приближаться к тысяче. Причём, это не только россияне. Наша компания сегодня транснациональная и работает более чем в 40 странах, поэтому на фестиваль приехали много гостей из зарубежных предприятий. Танцевальный ансамбль «ЛУКОЙЛ-Нефтохимик» из Болгарии запомнился своим ярким выступлением ещё на прошлом фестивале, ну а в этот раз своё исполнительское мастерство демонстрировали коллективы из Румынии, Украины, Молдовы, Азербайджана. И это очень важно. Такие встречи в непринуждённой дружеской

обстановке, общение с российскими коллегами создают сознание принадлежности к большому дружному коллективу компании. Одно такое мероприятие важнее, чем десятки бесед на эти темы.

А с каким вниманием каждый участник слушал и поддерживал коллег по сцене! После выступлений в фойе Дома культуры происходили настоящие братания. Не зря говорят, что язык искусства интернационален. Все легко общались, фотографировались. Складывалось такое впечатление, что это один дружный коллектив давно знакомых людей. По большому счёту, так и есть, у них очень много общего: схожие профессии, одинаково любят петь, танцевать. Наконец, все они работают в одной компании.

Фестиваль, да и отборочные конкурсы показали, что талантливых людей в «ЛУКОЙЛе» – много, им нужно помогать раскрываться, поддерживать их. Как отметил на открытии мероприятия председатель Совета МОПО Георгий Кирадиев, корпоративные смотры-конкурсы давно перешагнули уровень простой самодеятельности. Мастерство артистов таково, что можно смело заявлять о настоящем фестивале. Что мы и сделали, и праздник – получился.

**– У каждого прежнего конкурса были свои особенности, а чем от других отличался нынешний, четвёртый по счёту?**

– Отличий много, и очень важных. Во-первых, это уже не смотр-конкурс, а фестиваль, во-вторых, мы его впервые проводим не в Москве, а в Перми. В-третьих, мы совместили два праздника: V-ю Спартакиаду работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» и Фестиваль творческих коллективов и исполнителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ». И ещё одно, и очень существенное, отличие. Фестиваль и спартакиада стали праздником не

только для лукойловцев, но и для всего города Пермь. Концертная программа длилась почти целый день, и всё это время в зрительном зале не утихали аплодисменты, крики «браво», а иногда – и совместное пение. По отзывам выступающих, такого тёплого, радушного приёма и не ожидали. Так что у этого фестиваля всё – впервые.

**– А есть ли у него свои традиции? Как-никак позади – десять лет жизни.**

– Говоря о традициях, можно начать с главного жюри. По традиции мы приглашаем в него известных в стране деятелей искусств. Его составу мог бы позавидовать любой профессиональный конкурс. Творчество талантливых работников компании в разное время оценивали и народный артист России Лев Лещенко, и лауреат Ленинской премии, тоже народный артист, профессор Николай Кутузов, и солист Большого академического театра России, лауреат международных конкурсов Сергей Гайдей. Председателем жюри IV-го Фестиваля стал народный артист России и Татарстана Ренат Ибрагимов. И в дальнейшем мы не собираемся опускать планку. Наши таланты достойны внимания и оценки со стороны самых заслуженных людей.

Традиционно каждый участник финального концерта становится победителем в определённой номинации, а гран-при на закрытии фестиваля вручает президент компании Вагит Алекперов. В этот раз обладателями его стали исполнители концертного номера «Нам по плечу любая высота» солисты Наталья и Влад Кевраликины из ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез». Ещё одна сотрудница этого предприятия, исполнительница народных песен Ольга Шумкова, радуется своим творчеством уже четвёртый фестиваль.

Есть и у МОПО свой приз, в этом году он достался танцевальному дуэту из Азербайджана – Сусан Алиевой и Матину Алекберли за исполнение национального танца «Узун дере». Сусан, между прочим, в составе детского ансамбля выступала на конкурсе ещё в 2001 году. И вот теперь выросла, работает в ООО «ЛУКОЙЛ-Азербайджан» и снова нас радует своим мастерством.

**– А чем вас фестиваль удивил?**

– Эмоциональностью. Такое впечатление, что вихрь музыки и песен носился в воздухе над целым городом. Замечательным было решение провести фе-

стиваль на выезде! Тем более, что пермяки умеют встречать гостей. По всему городу – приветственные плакаты с эмблемами спартакиады и фестиваля. Везде встречаешь жизнерадостных участников, некоторые собирались группками и пели прямо у гостиницы. Такого заряда эмоций, я думаю, хватит нашим участникам надолго!

И ещё, конечно, фестиваль не только удивил, но и порадовал разнообразием национальных колоритов. Ничего не имею против поп-культуры, но когда



смотришь или слушаешь народную музыку, на душе теплеет, она трогает, волнует. А этот фестиваль подарил зрителям такое разнообразие национальных песен, танцев! И каждый номер – это маленький спектакль, самобытный, и самое главное – искренний!

Ведь этих людей никто не учил технике исполнения, умению держать себя на сцене. Они поют сердцем, как чувствуют. Лично меня радовало то, с какой самоотдачей выступали наши зарубежные артисты. Каждому хотелось показать всё своё мастерство, понравиться зрителю, а зритель отвечал им тёплым приёмом и овациями. Болгарин Яни Стоянов из общества «ЛУКОЙЛ Нефто-

хим Бургас» на губной гармошке исполнил песню «Катюша». Весь зал ему дружно подпевал. Таких эмоциональных моментов на фестивале было много. И что очень радует, с народными песнями выступало молодое поколение лукойловцев. Знакомая зрителям по прошлому фестивалю Лиза Моисеева, мама которой трудится в ООО «Волгограднефтепереработка», исполнила на этот раз русскую народную песню «Сад-садочки». А настоящим открытием фестиваля оказалась Мария-Соломия Жекало из Ивано-Франковской области. Мама её трудится оператором в ООО «ЛУКОЙЛ-Карпатнефтехим». Золотым голосом IV-го Фестиваля стала Юлия Сергунина, работающая в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт»... Вот, назвала несколько исполнителей – и уже какая география! А если к ней добавить Румынию, Молдавию, Украину и ещё добрую половину России, то можно с уверенностью сказать, что наш фестиваль – самый многонациональный, самый яркий и красочный. И нагляднее всего это проявилось в заключительной церемонии, которая проходила на ледовой арене спортивного комплекса имени В. П. Сухарева. Думаю, что именно там наше мероприятие достигло своей высшей точки.

Выступая на закрытии праздника, президент компании Вагит Алекперов, обратившись к участникам и спортивным, и музыкальным батальи, подчеркнул, что в зале собрались представители 150-тысячного коллектива лукойловцев, работающих в 42 странах, и что этот праздник ещё раз доказывает, что лозунг компании «ЛУКОЙЛ» – единая семья», это не просто слова. В этой семье, в дружбе, мире и совместном труде живут люди многих национальностей и конфессий. И я как первый заместитель председателя Совета МОПО могу вам с уверенностью сказать, что такие мероприятия, где в центре внимания – человек, где проявляются его лучшие качества как члена одной большой команды, и есть основа нашего социального партнёрства. ■

Выступая на закрытии праздника, президент компании Вагит Алекперов, обратившись к участникам и спортивным, и музыкальным батальи, подчеркнул, что в зале собрались представители 150-тысячного коллектива лукойловцев, работающих в 42 странах, и что этот праздник ещё раз доказывает, что лозунг компании «ЛУКОЙЛ» – единая семья», это не просто слова. В этой семье, в дружбе, мире и совместном труде живут люди многих национальностей и конфессий. И я как первый заместитель председателя Совета МОПО могу вам с уверенностью сказать, что такие мероприятия, где в центре внимания – человек, где проявляются его лучшие качества как члена одной большой команды, и есть основа нашего социального партнёрства. ■

# Путь к финалу

## Конкурс профмастерства укрепил традиции и внедрил новации

**Владимир КОЛОДЯЖНЫЙ,**  
главный специалист отдела социально-экономической и правовой защиты  
МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ»

Завершился первый этап VI Конкурса профессионального мастерства рабочих организаций Группы «ЛУКОЙЛ» на звание «Лучший по профессии». В нынешнем году конкурс приурочен к 20-летию компании, да и сам справляет юбилей – 10-летие: в 2001 году, рассмотрев предложения Совета МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ» о проведении трудовых состязаний на звание лучшего в своем деле, правление компании решило: конкурсу быть!

### Дело не в моде

На протяжении этих лет профобъединение выполняло координирующую роль, ведя работу по подготовке проектов решений правления компании, согласовывая с руководителями главных управлений и специалистами организаций перечень конкурсных профессий, количество участников и базовые предприятия, где рекомендовалось проводить корпоративные конкурсы по направлениям деятельности. Участвуя в работе организационного комитета, который постоянно возглавляет первый исполнительный вице-президент ОАО «ЛУКОЙЛ» Р. У. Маганов, представители МОПО тесно сотрудничают с членами оргкомитета в формировании состава центральной комиссии по направлениям деятельности и подкомиссий по профессиям.

Конкурсы профмастерства за прошедшие годы, несмотря на сложности, связанные с реорганизациями и реструктуризацией предприятий, становились только масштабнее. Они стали традиционными. Был наработан бесцен-

ный опыт их организации, расширилась география, выросло мастерство участников, острее стала конкуренция между ними. В частности, в проходящем VI Конкурсе профессионального мастерства по сравнению с предыдущим участвуют на 15 организаций больше, причём – как зарубежных, так и российских. Впервые в корпоративных трудовых состязаниях приняли участие рабочие организаций бизнес-сектора «Электроэнергетика», и сейчас к конкурсу фактически привлечены работники всех производственных бизнес-сегментов.

Стоит подчеркнуть, что компания организует подобные конкурсы профессионального мастерства не потому, что это сейчас стало модно, и не для того, чтобы просто определить и отметить лучшего работника. У «ЛУКОЙЛа» куда более глобальные цели. Здесь уверены: профессиональные состязания – важный элемент системы мотивации персонала, повышения престижа профессии, особенно – ведущих рабочих специальностей, необходимых в нефтегазовой отрасли. А когда в компании работают профессиональные и высококвалифицированные специалисты, это вселяет уверенность в том, что она будет успешно развиваться не только в настоящем, но и в будущем.

Сейчас завершён первый этап конкурса, и по его итогам – самое время отме-

тить некоторые выявившиеся тенденции, новации, проследить направления развития.

### Природные богатства – на благо людей

Задачи конкурса профессионального мастерства среди работников цехов добычи нефти и газа зависимых и сервисных предприятий, состоявшегося в ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», чётко сформулировал в своём обращении к участникам генеральный директор общества Александр Лейфрид:

– На конкурс собралась элита нашего предприятия. Само участие в этом состязании – это признание вашего профессионализма и высоких человеческих качеств. Право отстаивать честь своего цеха, бригады, предприятия на конкурсе в честь 20-летия компании «ЛУКОЙЛ» – это высокое доверие, оказан-





ное вам трудовым коллективом, обязывающее к ответственности перед коллегами и самим собой. В нашем конкурсе есть победители, но побеждённых – нет! Все мы работаем на благо общего дела, все стараемся обратить природные богатства Прикамья на благо людей. И каждая ваша победа – вклад в копилку трудовых достижений нефтяников «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ». Конкурс профессионального мастерства помогает сделать этот вклад более весомым. Ваше мастерство, ответственное, творческое отношение к своему делу, верность и преданность выбранной профессии, которые вы продемонстрировали, – это гарантия того, что в финале конкурса профмастерства вам будет сопутствовать успех.

В финале первого этапа участвовали 104 профессионала из семнадцати структурных подразделений, работающих в

Прикамье. Лучших выявляли в девяти профессиях. Вместо двух выбывших номинаций, где участниками были бригады ремонта скважин, появились новые – впервые свои силы в рамках конкурса проверили операторы товарные, операторы обезвоживающих и обессоливающих установок.

Отмечая положительные итоги конкурса, первый заместитель генерального директора – главный инже-



нер ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» Олег Третьяков подчеркнул:

– Вот уже несколько лет ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» работает без аварий и случаев травматизма. Это достижение в области охраны труда и промышленной безопасности, безусловно, заслуга таких соревнований, на которых повышается уровень мастерства наших специалистов.

Причём традиции в конкурсе удивительным образом переплетаются с новациями. Например, то, что в обществе «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» прежде, чем выявить лучших рабочих, сначала определяют самых достойных в рамках территориально-производственных предприятий, – это добрая традиция. Ей уже тринадцать лет, и без неё нефтяники и все те, кто обслуживает нефтепромыслы, уже не мыслят свою производственную деятельность.

Но и в нововведениях нехватки не наблюдается. На предприятии «Покачёв-нефтегаз», например, впервые определили лучших представителей инженерных специальностей – геологов и технологов. Правда, в отличие от других специальностей, они состязались только по теоретической части. Захватывающей получилась борьба и у других дебютантов смотра – операторов обезвоживающих и обессоливающих установок.

В «Когалымнефтегазе» впервые были определены победители среди геологов Ватьёганского месторождения. За пол-

тора часа специалистам предстояло ответить на сорок вопросов по геологии, разработке и эксплуатации месторождений, добыче нефти и газа, бурению и освоению скважин, ремонтным работам, промышленной безопасности.

Конкурсы «Лучший по профессии» среди работников ТПП «Урайнефтегаз» открыли специалисты нефтеперерабатывающего завода, первый раз участвующие и в корпоративном конкурсе по направлению «Переработка нефти и нефтехимическое производство». Впервые в конкурсе профессионального мастерства приняли участие технологи цехов добычи нефти и газа.

За звание «Лучший по профессии» боролись и представители самого молодого и самого северного территориально-производственного предприятия общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». В Пуровском районе Ямало-Ненецкого автономного округа состоялся третий по счёту смотр-конкурс профессионального мастерства среди работников «Ямалнефтегаза». Первый цех Северо-Губкинского месторождения является нефтяным флагманом предприятия. В этом году здесь впервые соревновались операторы обезвоживающих и обессоливающих установок и операторы товарные.

В два этапа ежегодно проводится конкурс профессионального мастерства рабочих на звание «Лучший по профессии» и в ООО «ЛУКОЙЛ-Коми». В 2011 году первый

этап конкурса прошёл в семи структурных подразделениях общества по 17 номинациям, участниками которого стали 195 человек. Теперь от ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» в общекорпоративном конкурсе впервые примут участие три команды – по одной от каждого ТПП.

ОАО «РИТЭК» среди подразделений компании и подрядных организаций из четырех регионов – Пермского края, Западной Сибири, Татарстана и Нижнего Поволжья – провёл конкурс «Лучший по профессии» в Котове. Непосредственно «РИТЭК» представляли команды: ТПП «ТатРИТЭКнефть», ТПП «РИТЭККогалымнефть», ТПП «РИТЭК-Надымнефть», ТПП «Волгограднефтегаз» и ООО «УралОйл».

Высокие результаты показали участники конкурса и ещё в двух обществах – «ЛУКОЙЛ-Калининградморнефть» и «Нарьянмарнефтегаз». Нефтяники продемонстрировали стабильную работу и хороший уровень подготовки, поэтому есть надежда, что на общелukoйлoвских соревнованиях выступление представителей предприятий будет достойным.

Главное же – что сами соревнующиеся видят и понимают ту пользу, которую приносят подобные профессиональные состязания.

«Жизнь не стоит на месте, внедряются новые технологии, оборудование, – справедливо замечает Сергей Дроботов (ТПП «Вол-

гограднефтегаз»), который не впервые участвует в подобных конкурсах и уже становится победителем. – *Все это отражается на практической и теоретической частях конкурса. В то же время появляется новый опыт. Много даёт общение с работниками других предприятий. Если какие-то приёмы, методы работы, увиденные у коллег, подходят для нашего региона, то стараемся применить их у себя».*

## Претендентов всё больше

С каждым новым конкурсом в бизнес-секторе «Переработка нефти, газа и нефтехимическое производство» добавляются новые предприятия, растёт число конкурсных профессий. С 2009 года в конкурсе участвуют газоперерабатывающие заводы, с 2011 года появились ещё два участника – нефтеперерабатывающие заводы из ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» и представители новой профессии – машинист компрессорных установок.

Значительно выросла активность работников по отношению к конкурсам профмастерства в ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез». Если в 2009 году в нём участвовали 59 работников, то в 2011 году их количество возросло до 195 человек. С ростом численности конкурсантов возросла и конкуренция. И тем значимее стала для участников победа.

У лаборантов химического анализа в 2009 году компьютерное тестирование смогли успешно пройти только две участницы заводского соревнования. В нынешнем конкурсе с заданием справились почти все.

В напряженной борьбе определяли победителей у товарных операторов. Все показали хорошие знания и профессиональные навыки. Первое место занял один из самых опытных участников – старший оператор В. И. Храмченков – победитель заводских конкурсов 2003 и 2009 годов, а также призёр прошлого общекорпоративного конкурса.

«Новичками» конкурса стали машинисты компрессорных установок. Их специальность включена в состязание впервые. Комиссия пристально наблюдала за выполнением теоретических и практических заданий, контролировала точность и последовательность действий конкурсантов.

Среди представителей профессий, где участвует звено работников – операторы технологических установок, слесари по ремонту технологического оборудования, электромонтёры по ремонту и обслуживанию электрооборудования, – в ходе

конкурса была отмечена чёткая и слаженная командная работа, полное взаимопонимание. Несмотря на то, что в первом этапе участвовали немало дебютантов, не имевших большого опыта конкурентной борьбы, большинство соревновавшихся продемонстрировали уверенные практические навыки работы, соблюдения требований безопасности и высокий уровень теоретических знаний.

В этом году целью первого этапа конкурса профессионального мастерства в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» было не только определить лучших в своих номинациях нефтепереработчиков и работников сервисных структур, но и хорошо подготовиться к финалу обще-



корпоративного состязания, который именно здесь состоится в конце августа. На этом предприятии, как отмечает первый заместитель генерального директора – главный инженер Алексей Коваленко, очень высоко ценят рабочих-профессионалов и с удовлетворением констатируют, что «ЛУКОЙЛ» делает ставку на молодых.

В свою очередь, председатель конкурсной комиссии по специальности «Оператор технологических установок», главный технолог ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» Герман Васильев, отмечает, что конкурс важен не только для тех, кто решился доказать своё мастерство, но и для всего заводского коллектива. Год от года увеличивается количество претендентов на победу – в этом году 50 операторов решились испытать себя на столь представительном состязании. Оператор в нефтепереработке – основная, базовая профессия, и от уровня профессионализма

этих людей, их отношения к работе напрямую зависят выполнение плана производства, качество продукции и имидж предприятия.

Победителям конкурса предстоит непростая задача: на общекорпоративном состязании доказать, что лучшие профессионалы нефтепереработки трудятся именно в «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтезе». В этом с ними готовы поспорить представители ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка». Предприятие – крупнейший производитель горюче-смазочных материалов в Южном федеральном округе. Общество дважды признавалось лучшим предприятием компании, неоднократно становилось

победителем в конкурсах, проводимых областной администрацией, Российским союзом промышленников и предпринимателей.

Сто пятьдесят три человека приняли участие в предварительном этапе конкурса на НПЗ. В нём были представлены все производства предприятия, а также сервисные структуры. И это – наибольшее количество участников за все годы проведения состязаний! Самым многочисленным было соревнование у товарных операторов – победителя выбирали из 45 человек.

На высоком уровне были организованы первые этапы конкурса и на других перерабатывающих предприятиях компании: в ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», ООО «Ставролен», «ЛУКОЙЛ Нефтохим Бургас» АД, ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка», ООО «Саратоворгсинтез», ООО «Карпатнефтехим», ООО «Пермнефтегазпереработка», ООО «ЛУКОЙЛ-КГПЗ».

## Конкурс перешагивает границы

В этом году финал конкурса среди рабочих событийных организаций Группы «ЛУКОЙЛ» на звание «Лучший по профессии» пройдет в Волгограде на базе ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт». Надо признать, что организаторы постарались, и первый этап состязаний, который можно назвать генеральной репетицией перед главным событием года, прошёл успешно.

Как показали итоги конкурса, в Волгоде трудятся самые лучшие работники ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт»: в четырёх номинациях из шести лучшими стали вологжане, ещё в двух «золото» осталось в Нижнем Новгороде. При этом впервые определялись лучшие сотрудники по направлениям «Оператор заправок станций – работа в торговом зале» и «Наполнитель баллонов».

В ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт» соревнования за почётное право называться лучшим в своей профессии проводятся ежегодно. В этом году, учитывая возросшие требования компании к уровню обслуживания клиентов АЗС, в перечень основных профессий по предложению предприятия была внесена номинация «Оператор заправок станций – продавец». Это, по мнению инициаторов, позволит выявить лучшего оператора заправок станций в сфере продаж, оценить его знания и умение предлагать и реализовывать фирменную продукцию компании – масел, тосола и других. Также для дальнейшего совершенствования профессионального мастерства рабочих в ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт» был расширен спектр практических заданий.

Первый этап конкурса в ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» прошёл на новой, запущенной в эксплуатацию в июле 2010 года, Казанской нефтебазе (п. Бирюли). Здесь в соревнованиях участие приняли рабочие из одиннадцати подразделений общества: 55 конкурсантов состязались в шести номинациях.

А в ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» и вовсе считают конкурс на лучшего по профессии самым главным лукойловским мероприятием. В этом году в нём участвовал 41 работник, представляющий семь нефтебаз. Конкурс состоял из двух частей: теоретической, которая впервые проводилась с применением современных технологий – в форме тестирования на компьютере, и практической.

Первый этап конкурса в ООО «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукт» существенно отличался от всех предыдущих соревнований. Теоретические задания участникам, как и в

ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт», предлагали в форме тестов. Кроме того, появилась новая номинация – «Оператор АЗС по работе в торговом зале». Новшеством стало и применение новой нормативной документации, разработанной для предприятий Группы «ЛУКОЙЛ».

Не обошло состязание и зарубежные сбытовые подразделения. В компании «ЛУКОЙЛ Сербия» конкурс профмастерства проходил уже в четвёртый раз. Операторы заправок станций соревновались по двум направлениям: приёму и учёту нефтепродуктов и работе в торговом зале АЗС. А товарные операторы, работающие на трёх нефтебазах общества, после теоретического тестирования «отработали» практическую часть на территории нефтебазы Остружница.

В первом этапе конкурса, прошедшем в ПИИ «ЛУКОЙЛ-Украина», принимали участие 43 работника из восемнадцати областей страны. Общее количество соревнующихся составило более 400, что в целых два раза больше чем, скажем, в 2009 году.

## Энергия и инерция

Прошли предварительные соревнования мастеров и в лукойловском сегменте электроэнергетики. Первый этап конкурса профмастерства прошёл в Усинском, Волгоградском, Нижегородском, Западно-Сибирском и Пермском региональных управлениях ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТТИ». Основной рабочей специальностью на этом предприятии является электромонтер по обслуживанию электрооборудования. Представители данных подразделений в общекорпоративном конкурсе примут участие в составе команд добычных и перерабатывающих производств.

В ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» провели конкурс среди оперативного персонала ТЭЦ-2 и Астраханской ГРЭС. Конкурс, в котором приняли участие 42 работника, прошёл в четыре этапа. На первом жюри проверяло, насколько хорошо работники знают нормативно-технические документы и различные правила безопасности. Второй этап был посвящён проверке знаний, касающихся системы нарядов и допусков для ремонтного персонала. Особое внимание было уделено оказанию доврачебной помощи пострадавшим. Участники конкурса на этом этапе демонстрировали не только теоретическую подготовку, но и практические навыки. Завершающим аккордом стала противопожарная и противоаварийная тренировка.

В ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго» первый этап конкурса проходил среди представителей семи профессий: машинистов котлов и турбин, старших машинистов котельного и турбинного оборудования, электрослесарей цеха ТАИ, электромонтёров электроцеха и аппаратчиков химводоочистки. Конкурсанты соревновались по четырем конкурсным заданиям.

– *Это первый опыт в конкурсе, традиционном для всех предприятий «ЛУКОЙЛа». Наши работники достойно выступили на всех этапах, продемонстрировав хорошие профессиональные знания и немалый опыт. Победители соревнования будут представлять предприятие на конкурсе «Лучший по профессии» среди предприятий бизнес-сектора «Электроэнергетика» в Волгограде, –* без гордости рассказал заместитель генерального директора по персоналу и общим вопросам ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго» Алексей Пускарчик.

В состав ООО «ЛУКОЙЛ-Ростовэнерго» входят шесть структурных подразделений, энергообъекты которых расположены в городах Волгодонск, Каменск-Шахтинский, Кисловодск и Ростов-на-Дону. Здесь в первом этапе конкурса профессионального мастерства участвовали работники Ростовской ТЭЦ-2, Волгодонской ТЭЦ-2 и Кисловодской ТЭЦ. Причём в результате во всех номинациях звание «Лучший по профессии» присвоено работникам Волгодонской ТЭЦ-2.

Что ж, завершившийся первый этап не только подарил кому-то приятные моменты, но и дал пищу для размышления и анализа. Радует, что среди работников компании есть Мастера с большой буквы, на которых следует равняться. В то же время стало очевидным, что на некоторых предприятиях сотрудники «застоялись», что жизнь там идёт по инерции.

Впрочем, компании скоро вновь удастся увидеть и сравнить работу её лучших кадров. Это произойдёт уже в конце лета, во время финала общекорпоративного конкурса профмастерства. Но, как заметил генеральный директор ОАО «РИТЭК» Николай Николаев, кто бы в нём ни выиграл, те, кто просто дошли до финала, уже с полным правом могут считать себя победителями. *«Конкурсы стали традицией, – подчеркнул Н. Николаев, – и компания будет их развивать и дальше, чтобы люди имели возможность делиться своим мастерством, перенимать положительный опыт коллег, общаться, укреплять дружбу между предприятиями».* ■



# Юная заправка

В Астрахани появилась необычная АЗС компании «ЛУКОЙЛ»

Виктория АСТАФУРОВА

АЗС № 313 после реконструкции во всех смыслах помолодела. Кроме облика изменился и её персонал, средний возраст которого теперь не достигает и тридцати лет. Причиной тому – новый проект молодых специалистов ООО «ЛУКОЙЛ–Нижневолжскнефтепродукт» под названием «Молодёжная АЗС».

Не секрет, что «ЛУКОЙЛ» делает ставку на молодёжь, ведь именно она сегодня определяет творческий потенциал компании. У руководства находят одобрение все интересные проекты, которые способствуют развитию активности и профессиональному росту молодых сотрудников. Один из них – первая молодёжная АЗС, которая открылась в Астрахани.

О целях создания такой автозаправочной станции рассказал мастер АЗС № 100 Дмитрий Лобанов. По его словам, молодёжные АЗС должны стать своеобразным полигоном для отработки новых идей в сфере продаж нефтепродуктов. Такие объекты будут способствовать привлечению новых клиентов и, соответственно, увеличению прибыли предприятия. *«Идеи, которые окажутся наиболее результативными и эффективными, будут рекомендованы для воплощения на других перспективных АЗС общества»*, – обещает Дмитрий.

Для начала в «ЛУКОЙЛ–Нижневолжскнефтепродукте» провели конкурс на лучшую молодёжную АЗС. В его рамках своё видение необычной заправочной станции продемонстрировали молодые специалисты из разных регионов, где ведёт свою деятельность предприятие. Лучшие задумки были реализованы на АЗС № 313.

*– Идея создания молодёжной АЗС принадлежит руководству нашего общества, – поясняет руководитель группы кадровой политики Наталья Кандыбина. – И она с большим энтузиазмом была воспринята молодыми работниками и специалистами. Безусловно, каждый из нас осознаёт, насколько высоко доверие, которое оказывает нам, молодёжи предприятия, наше руководство, предоставляя возможность создавать подобные производственные объекты. Первоначальные требования для сотрудников: возраст до 35 лет и желание работать на молодёжной АЗС.*

Новая автозаправочная станция, сохранив фирменный стиль оформления компании «ЛУКОЙЛ», претерпела изменения за счёт нового содержания рекламных носителей. А надпись «Молодёжная АЗС», размещённая на стене и баннере, стала своеобразным маячком, привлекающим внимание новых клиентов. Помимо корпоративного флага ОАО «ЛУКОЙЛ» она оформлена дополнительным специальным флагом, содержащим молодёжную символику. Наконец, на форме оператора этой АЗС обязательна эмблема Совета молодых специалистов.

АЗС № 313 была возведена на месте прежней заправочной станции, построенной в 1971 году. Она располагается в экологически чистом районе, на улице Чкалова. Заправочная станция находится по пути в природный парк, куда обычно отправляются на рыбалку и сами астраханцы, и гости города. Большой популярностью эти места пользуются у москвичей и жителей города на Неве. Еще бы! Поговаривают, что рыбы в здешних краях столько, что менее пяти килограммов за улов не считается вовсе. А по дороге на природу очень удобно заехать на АЗС компании «ЛУКОЙЛ», чтобы заправиться качественным автомобильным топливом и приобрести предметы, которые могут пригодиться на рыбалке.

На заправочной станции хорошим спросом пользуются такие товары, как древесный уголь, жидкость для его розжига, пластиковая одноразовая посуда, влажные гигиенические салфетки. Не залёживается на полках и остальная продукция. Многие автомобилисты приобретают здесь сладости, напитки и другие продукты питания. На заправочной станции немало постоянных клиентов – людей, которые работают на предприятиях, расположенных поблизости. В принципе, сюда приезжают многие автомобилисты, а заглянув однажды из лю-

бопытства, становятся постоянными посетителями. Кстати, скоро на АЗС появится дополнительный сервис – подкачка шин и чистка салона пылесосом.

Руководит коллективом необычной заправки оператор 5-го разряда Елена Афанасьева. По здешним меркам, она опытниейший сотрудник: свою работу в заправочном бизнесе начинала летом 1998 года помощником оператора.

– Я окончила педагогическое училище, но педагогом в школе никогда не работала, – делится Елена особенностями трудовой биографии. – После декретного отпуска устроилась помощником оператора на АЗС № 305 компании «ЛУКОЙЛ», которая расположена у нас в Астрахани. Несмотря на то, что не все знакомые одобрили мой выбор профессии, работа на заправке мне понравилась сразу. В качестве помощника оператора я работала на АЗС почти пять лет. После пошла на специализированные курсы и выучилась на оператора. В принципе, всё, что мы проходили на занятиях, я уже усвоила на практике. До работы на «Молодёжной АЗС» я несколько месяцев была оператором 5-го разряда на небольшой заправочной станции, поэтому можно сказать, что руководящего опыта у меня практически не было. Зато начинать новое дело с коллективом, который ра-

ботает с большим воодушевлением, – одно удовольствие!

Самой молодой сотруднице заправочной станции, Елене Рышкановой, всего двадцать один год. Она – студентка экономического факультета Астраханского государственного университета, диплом специалиста девушка получит через год.

– Наша заправка уникальная, – считает Елена. – Такой в округе нигде больше нет. Мы выгодно отличаемся от остальных заправочных станций. И не только молодым коллективом. У нас своя форма, свой стиль приветствия, на АЗС царит особая атмосфера. Ещё на заправочной станции всегда играет музыка. Многие клиенты, заправляя свои машины, даже начинают пританцовывать.

В скором времени на заправке, говорят, появится специальная доска, где каждый посетитель сможет оставить своё послание или пожелание. Таким образом, у каждого будет возможность оценить работу ребят.

А в руководстве ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт» её уже оценили: принято решение, что в будущем такие молодёжные заправочные станции появятся в каждом регионе деятельности предприятия.

Фото автора ■





# За здоровьем – всем селом

Нефтяники обеспечивают жителей Прикамья физкультурно-оздоровительными комплексами

Николай ТРУХОНИН

К этим дворцам спорта «не растает народная тропа». Каждый ФОК ежедневно посещают от 300 до 500 и более человек. Важно, что по большей части – это жители села, ведь действуют данные физкультурно-оздоровительные комплексы именно в сельских районах. Со временем их, наверное, станет 26 – по числу территориальных образований Пермского края, на которых ведёт свою производственную деятельность Группа предприятий «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ».

По мере развития производства увеличивается и доля участия нефтедобытчиков в социальном развитии территорий. Особо внимание уделяется поддержке физкультуры и спорта. Одним словом, совместными усилиями нефтяников, региональных и муниципальных властей края спорт пошёл в народ. Он обретает массовость, а это основа грядущих достижений.

Даже суровая уральская погода не смогла помешать торжественной церемонии открытия ФОК в посёлке Ильинский, центре одноимённого муниципального района. Под звуки оркестра была перерезана традиционная красная ленточка – и школа будущих чемпионов гостеприимно распахнула двери. Желающих войти внутрь было так много, что казалось, будто чуть ли не всё население посёлка име-

ет к спорту самое непосредственное отношение.

Впрочем, это недалеко от истины. В Ильинском давно мечтали о современном спортивном комплексе. В райцентре работают два спортивных учреждения: детско-юношеский клуб «Обва» и подростковый клуб «Тонус». Спортсмены района занимают призовые места на краевых и всероссийских соревнованиях по зимним видам спорта, вольной борьбе, хоккею на траве. В Ильинском муниципальном образовании насчитывается до полутора тысяч человек, занимающихся в различных секциях. Не удивительно, что многим не хватало места для тренировок. Теперь – другое дело!

Здание ФОК имеет три этажа. Новый физкультурно-оздоровительный комплекс возведён в рамках пермского крае-

вого проекта «Школа чемпионов». В нём пять залов. Самый большой из них предназначен для игровых видов спорта. Здесь же – трибуны на 300 мест. Помимо этого есть помещения для занятий борьбой, тренажёрный и танцевальный залы. Предполагается открыть новые для села спортивные секции – например, бокса.

«В Пермском крае бокс сейчас на подъёме. Много желающих заниматься этим видом спорта и здесь, в Ильинском. Это было видно даже по глазам местных ребят, которым явно понравились показательные бои спортсменов из клуба "Фаворит", – отмечает мастер спорта по боксу Алексей Наборщиков, старший тренер юношеской сборной Пермского края.

Спортивный комплекс изначально задуман с максимальной пользой для местного населения. За примером далеко ходить не надо. Едва закончились официальные речи по случаю открытия – и в залах сразу же начались тренировки. В том числе по рукопашному бою.

Вот спарринг-партнёра атакует Тимофей Тимашев. Он придерживается наступательной тактики и ни в чём не собирается уступать более крупному сопернику. Юному спортсмену очень нравится в но-

вом зале! Тимофей этого и не скрывает: «Здесь много места, раньше могли проводить только один спарринг-бой, теперь сразу два – значит, больше времени для занятий».

«Было время, когда мы занимались в подвале, теперь у нас есть всё: светлое помещение, борцовский ковёр, душевая, раздевалка. До этого мы выступали на соревнованиях только краевого масштаба, теперь рассчитываем участвовать в состязаниях российского уровня», – говорит руководитель клуба рукопашного боя «Барс» Никита Соловьёв.

В новом спорткомплексе ежедневно могут заниматься несколько сотен человек. Его финансирование производилось из местного, федерального и регионального бюджетов. Помогли, как было уже упомянуто, и нефтяники Прикамья. Строительство комплекса велось в рамках Соглашения об экономическом и социальном сотрудничестве между «ЛУКОЙЛ-Лом» и Пермским краем. Нефтедобытчики инвестировали в проект около 13 миллионов рублей.

«Когда идея строительства перешла на практические рельсы, у нас появились некоторые проблемы с финансами, – пояснил ситуацию представитель районных властей. – И именно "ЛУКОЙЛ" обеспечил проекту стартовый капитал, за что мы очень благодарны руководству компании. Если бы не эта помощь, то спорткомплекса у нас до сих пор могло не быть».

Аналогичные физкультурно-оздоровительные комплексы были ранее сданы в городе Краснокамск и селе Орда. Как и в случае с ильинским объектом, их финансовая основа – средства, направленные в рамках соглашения о сотрудничестве между Пермским краем и «ЛУКОЙЛ-Лом». В 2011 году предприятия компании инвестируют в различные социальные объекты на территории края 734,9 миллиона рублей. Среди крупнейших проектов этой программы – возведение третьей очереди Спортивного комплекса имени В. Сухарева в Перми, а также продолжение строительства ФОК с бассейном в селе Барда и сооружение крытой ледовой площадки в Красновишерске.

Множество объектов, в том числе спортивных, появились в Пермском крае в результате инициативы местных жителей, реализованной в ходе корпоративного конкурса социальных и культурных проектов ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», который проводится на протяжении вот уже десяти лет. Поддержка спорта – одно из важ-

ных направлений конкурса, благодаря которому только за последние несколько лет в пермских городах и сёлах появилось более 30 объектов – от открытых спортивных площадок до семейных спортклубов для детей и родителей. При этом многие идеи местных авторов, будучи воплощёнными в жизнь, становились катализатором следующих инициатив.

Тому пример – интересный проект в селе Большой Букор Чайковского района. Село перспективное, молодёжи, которая тянется к спорту, много, но условий раньше не было никаких. Практичные большебукорцы присмотрелись к простаивающему, но ещё крепкому хозяйственному сооружению: вот бы его пустить в оборот, переоборудовать в спорткомплекс! Инициативные молодые люди под руководством Дмитрия Шилова подали заявку и победили с ней в корпоративном конкурсе социальных и культурных проектов. При этом дополнительно к сумме гранта привлекли втрое большие средства – отозвались индивидуальные предприниматели. Да ещё и сельская администрация подключилась.

Засучив рукава, волонтеры и привлечённые специалисты с энтузиазмом взялись за дело. И вот здание переоборудовано – и в нём открыты многочисленные секции, в том числе рукопашного боя, туризма, исторического фехтования, настольного тенниса, оздоровительной гимнастики.

Дальше – больше. На базе сельского спорткомплекса теперь действуют клубные формирования, молодёжное спортивно-историческое объединение «Финист», шахматный клуб. Особое внимание уделяется привлечению к систематическим занятиям спортом детей и подростков из «группы риска». Ежегодно на территории Большебукорского сельского поселения Чайковского района работает летний историко-патриотический палаточный лагерь «Ратная застава». Молодёжь как будто переносится на сотни лет назад, участвует в турнирах, преодолевает полосу препятствий и даже осаждают «крепость».

Спорткомплекс, ныне носящий звучное имя «Здрава», стал центром притяжения всего поселения. Общее количество детей, подростков и молодёжи, регулярно занимающихся в секциях, – более 100 человек. Занимаются здесь и люди более старшего возраста. В год средняя посещаемость спортивного комплекса составляет более 2500 человек. Словом, зерно инициативы дало хорошие всходы. ■



# Девочка на татами

В ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» помогли зажечься новой спортивной «звёздочке»

*Николай ТРУХОНИН,  
журналист*

Когда юная спортсменка из Прикамья Кристина Шилова выходит на татами, её соперникам не позавидуешь: состязаться с чемпионкой Всемирных детских игр – это вам не шутка!



На первый взгляд, интересы учащейся Уинской средней школы, воспитанницы Детско-юношеской спортивной школы единоборств «Юникс» Кристины Шиловой мало чем отличаются от интересов её сверстников. Она так же, как они, любит читать книжки, не прочь посидеть за компьютером, порисовать, повязать. Но есть в этом ряду увлечений и довольно неожиданное для барышни – дзюдо! Впрочем, это уже не увлечение, это – судьба. Все, кто видел Кристину на соревнованиях, в один голос заявляют, что на татами она де-

монстрирует грамотный и вполне взрослый уровень борьбы.

Достигнутое в спортивной школе мастерство позволило юной спортсменке принять участие во Всемирных детских играх, где она завоевала золотую медаль в весовой категории до 40 килограммов. На столь крупные соревнования, проходившие весной в Турции, представительница Пермского края впервые отправилась в составе российской сборной. Это право Кристина получила, выиграв первенство России, где она победила в пяти схватках подряд! Если говорить в целом о её спортивных достижениях, то практически ежегодно уинская дзюдоистка становилась чемпионкой края, три раза занимала I место на Всероссийском турнире по дзюдо «Уралочка», первенствовала во многих других состязаниях.

Когда Кристина узнала, что ей предстоит выступать за границей, то немного заволновалась. Так далеко от родного посёлка Уинского она, пожалуй, ещё ни разу не уезжала. Но сумела-таки настроиться, и вскоре от переживаний не осталось и следа.

В Анкару приехали около трёх тысяч юных спортсменов и спортсменок из 90 стран. Ребята соревновались по многим видам спорта, в том числе по дзюдо. По составу участников и накалу борьбы Всемирные детские игры – это почти Олимпийские – с той лишь разницей, что проводятся для детей. Как выступили наши юные дзюдоисты в целом? В упорной борьбе им удалось обойти болгарских и румынских соперников, которые опережали Россию после первого дня соревнований, и выйти на I место в командном зачёте.

Если говорить об успехах самой Кристины, то большую роль в этом сыграли её родители – тренеры Детской юношеской спортивной школы единоборств «Юникс». В семье Шиловых воспитываются четверо детей, и все они серьёзно увлечены дзюдо. Спортивным наставником Кристины является её папа Роман. Неудивительно, что он, пожалуй, боль-

ше всех радовался её победе в Турции. К его поздравлениям присоединились и все остальные члены этой дружной семьи, товарищи по спорту, одноклассники Кристины.

Юную «звездочку» поздравил и депутат Законодательного собрания Пермского края, председатель его Комитета по экономической политике и природопользованию, генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» Александр Лейфрид, который побывал в Уинском районе с рабочей поездкой. В момент его приезда в «Юникс» юные дзюдоисты отработывали в ходе тренировки различные приёмы борцовского единоборства. Александр Лейфрид лично поздравил чемпионку, которой всего-то 13 лет, вручил ей букет цветов и ценный подарок с корпоративной символикой.

Визит А. Лейфрида был неслучаен. Дело в том, что Детско-юношеской спортивной школе единоборств «Юникс» постоянно оказывается депутатская поддержка. Благодаря ей, например, в прошлом году был приобретён новый, отвечающий современным стандартам, татами.

Детско-юношеская спортшкола Уинского района начала свою работу в 2006 году буквально «с нуля». При поддержке районных властей и нефтяников Прикамья были оборудованы помещения, приобретён спортивный инвентарь. Затем школа стала лауреатом конкурса социальных и культурных проектов ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», в результате у юных спортсменов появился комплект спортивных тренажёров.

Сегодня в «Юникс» занимаются дзюдо 180 ребят в возрасте от 4 до 17 лет. Ещё 100 детей осваивают в трёх филиалах спортшколы национальную борьбу куреш. Юные спортсмены выступают за сборную России, защищают честь Пермского края на соревнованиях самого высокого уровня. Словом, растут будущие чемпионы. Один из них – Кристина Шилова, чья звезда уже начала своё восхождение по спортивному небосклону.

**Фото Георгия ТИМОФЕЕВА ■**



# Сбытовых дел мастера

В Волгограде выбрали региональных асов нефтепродуктообеспечения

**Виктория АСТАФУРОВА**

В конце лета в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт» пройдёт финал VI Международного конкурса профессионального мастерства среди рабочих сбытовых организаций Группы «ЛУКОЙЛ» на звание «Лучший по профессии». Проведение же на базе волгоградского предприятия регионального этапа этого соревнования вполне можно считать генеральной репетицией общекорпоративных состязаний.

## Все флаги в гости

С открытием конкурса собравшихся поздравил заместитель генерального директора по персоналу и общим вопросам ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт» Владимир Вдовин.

– Мы надеемся, – сказал Владимир Александрович, – что победители станут лучшими и в финале Международного конкурса профессионального мастер-

ства, который пройдёт на базе нашего предприятия с 22 по 25 августа.

Пожелала конкурсантам удачи и Ольга Беркова, которая победила в номинации «Оператор заправочной станции» на предыдущем Международном конкурсе.

После этого на сцену один за другим стали подниматься представители структурных подразделений «ЛУКОЙЛа» из Волгоградской, Астраханской, Саратовской, Пензенской, Воронежской, Ростовской и Белгородской областей. У каждого из них – флаг региона, где он работает. Короткая жеребьёвка – и порядок выступления определён. Всех участников приглашают пройти в учебные классы для прохождения тестирования...

## Без паники!

На тестировании всё напоминает экзаменационную сессию в вузе, и даже волнение такое же. До начала ещё есть немного времени. Кто-то повторяет теорию по записям, кто-то обсуждает вопросы с товарищами.

Первыми в класс заходят операторы заправочных станций, которые соревнуются в номинациях «Работа в торговом зале», «Работа по приёму и учёту нефте-

продуктов». Кстати, первая из этих номинаций – новая в конкурсе. Её появление вызвано успешным развитием нефтепродуктового бизнеса на сбытовых предприятиях Группы «ЛУКОЙЛ».

– Волнуетесь? – спрашиваем конкурсантов.

– Конечно, волнуясь, – кивает Екатерина Бахтинова, оператор волгоградской АЗС № 115. – Самые сложные вопросы в теоретической части – по маслам. Поэтому перед началом конкурса для самоуспокоения ещё раз повторила эту тему.

– Я работаю оператором на АЗС № 34, которая расположена в Палласовском районе Волгоградской области, – присоединяется к разговору другая участница, Анна Абашина. – Наша заправочная станция в декабре открылась после реконструкции, в результате чего у нас появился просторный торговый зал. И вот теперь многие настолько привыкли к нашему мини-маркету на АЗС, что предпочитают отовариваться у нас, нежели в магазинах.

– Главное на конкурсе – справиться с волнением, – делится секретами оператор АЗС № 616 из Ростовской области Алексей Мирзабекян. – Сегодня, надеюсь,

смогу продемонстрировать всё то, чему научился за время работы в качестве оператора. Готовиться мне помогали наши преимущественно женский коллектив. Кстати, пользуясь случаем, хочу поблагодарить их всех.

– Со многими участницами конкурса я познакомилась ещё во время обучения на подготовительных курсах в учебном центре общества, – рассказывает стоящая рядом оператор АЗС № 313 из Астрахани Анна Чабькина. – Особенно сдружились мы с ростовчанами. Что ни говори, а обучение способствует сплочению коллектива...

Не прошло и получаса, как появились конкурсанты, которые «отстрелялись» в первом потоке. Кому-то задание показалось слишком трудными, кому-то – не особенно. К числу вторых принадлежит Ольга Игуменова, оператор 4-го разряда на АЗС № 628 из Ростовской области.

– Мне вопросы не показались сложными, – пояснила она. – Думаю, что ответила неплохо. Готовилась серьёзно. Надеюсь, что удастся справиться с волнением и во время практической части».

### Шанс повысить разряд

О том, на что жюри обращает внимание в первую очередь, мы попросили рассказать председателя судейской бригады Владимира Вдовина.

– Решающим условием присуждения высокой оценки как за тест, так и за практическую часть является умение ра-



ботника чётко и своевременно выполнять конкретные производственные задания в соответствии с техническими требованиями. При этом он должен уметь использовать самые разные приёмы и методы. В первую очередь жюри рассматривает итоги теоретической части. Участники, показавшие неудовлетворительные знания, попросту могут быть отстранены

от дальнейшего участия в конкурсе. Но такого у нас фактически не бывает. В обществе разработано положение, где чётко определены критерии, из которых складывается общая оценка. Есть стандартный набор операций, которые должен выполнить участник. Каждый элемент задания оценивается в баллах в зависимости от его значимости и сложности.

– А какие материальные стимулы предусмотрены для конкурсантов?

– Люди, которые участвуют в конкурсе, не только проверяют себя, но и могут, заняв первое место, тем самым повысить свой разряд, соответственно – и заработную плату тоже. Обладатели второго и третьего места награждаются грамотой и денежной премией. Но главная цель конкурса – совершенствование профмастерства, а сам он является составной частью кадровой политики ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт» по непрерывному профессиональному обучению кадров.

### Тонкий момент

Тестирование закончилось. Группа операторов заправочных станций отправилась к месту проведения практического этапа – на АЗС № 65, которая расположена в Красной Слободе.

Организаторы постарались: кругом таблички с указателями, станция торжественно украшена, на территории установлены специальные шатры для жюри и участников. Первой по жребию выпала





ло выступать Екатерине Беляковой, оператору АЗС № 66. Пока девушка экзаменуется, две другие участницы ждут своей очереди.

– Как настроение? На победу настроились?

– Перед конкурсом я стараюсь собраться и отвлекаться от негативных мыслей. Но не забываю, что на каждом этапе практической части существуют свои «подводные камни», где каждый может ошибиться, – философски рассуждает оператор Виталия Момотова из города Волжский. – Например, в том же выборе средств измерения.

– Измерение плотности нефтепродукта – очень тонкий момент, – поддерживает её Екатерина Дорофеева, оператор МТАЗС № 4 из Волгограда, – а когда переживаешь, можешь ошибиться. Мне легче

настроиться, когда меня никто не отвлекает, поэтому даже отключила свой мобильный телефон. О результатах своим коллегам и близким, которые волнуются за меня, я лучше сама сообщу после выступления.

Тем временем «финишировала» Екатерина Белякова.

– Оказывается, очень трудно настроиться психологически, – переводит она дух. – Если честно, даже немного колени трясутся. Думаю, это как у спортсменов. Ведь мы тоже серьёзно готовимся, переживаем. Вот и я старалась: изучала дополнительную литературу, штудировала Интернет в поисках новых изменений в законодательстве. У меня тихий голос, но, надеюсь, всё сказала, как надо.

Мы поинтересовались оценками конкурсантки у Дмитрия Чурсина, члена су-

дейской комиссии, регионального управляющего – директора Волгоградской нефтебазы:

– Екатерине Беляковой, несмотря на волнение, удалось справиться со всеми заданиями, – обнадежил тот. – К тому же она правильно ответила на дополнительные вопросы. Остальных будем оценивать, ориентируясь на заданную ею планку.

Забегая вперёд, приоткроем секрет: Екатерина победила в своей номинации. Но пока об этом не знает даже строгое жюри.

### На нефтебазе и стены помогают

На конкурсе помимо операторов АЗС соревновались наполнители баллонов, операторы товарные, машинисты оборудования распределительных нефтебаз, лаборанты химического анализа. Состязались они на трёх объектах ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт» – на АЗС № 65, МТАЗС № 4 и Волгоградской нефтебазе. Все эти объекты были открыты после реконструкции совсем недавно, не больше года назад, и отвечают последнему слову техники.

В новой современной лаборатории соревновались мастера химического анализа. Перед началом нам удалось пообщаться с конкурсанткой Ольгой Суриной, как потом оказалось – тоже будущей победительницей, которая при выполнении практического задания набрала больше всех баллов. Ольга работает здесь же, на Волгоградской нефтебазе. Так что её победа неудивительна – дома, как известно, и стены помогают.

– Любовь к химии, – рассказала Ольга, – мне привили родители, когда отдали меня в лицей с химическим уклоном. Затем я поступила на химико-технологический факультет технического государственного университета. А после его окончания устроилась лаборантом на Волгоградскую нефтебазу. Для меня конкурс «Лучший по профессии» – это возможность узнать, какие навыки я приобрела, как выросла в профессиональном плане за то время, что работаю в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт».

– Какой этап показался более сложным – теоретический или практический?

– С тестированием вообще никаких проблем не возникло, я сдала на максимальное количество баллов. А вот с практической частью может быть сложнее. Измерять плотность нефтепродукта при заданной температуре, а потом перевести её на стандартные пятнадцать градусов – не так просто,



хотя в принципе этим я занимаюсь каждый день. Разница – в том, что сегодня мы делаем измерения ручным, арбитражным методом, а точность замера комиссия проверяет автоматическим прибором. Чем меньше расхождение, тем больше баллов получает участник.

Чтобы увидеть, как соревнуются машинисты технологических насосов, далеко ходить не пришлось: конкурс среди представителей этой профессии проходил здесь же, на нефтебазе. Практическое задание, хотя и выглядело внешне простым, требовало от участников тщательности в мелочах: так, не убранное после работы место являлось столь же достаточным основанием для снятия баллов, как и отсутствие опрессовки после замены уплотнителя.

Лучшим в номинации «Машинист обслуживания распределительных нефтебаз» был признан Николай Матюшенко. Он представлял Камышинскую нефтебазу Волгоградской области. Матюшенко не дебютант: два года назад он стал абсолютным победителем на международном конкурсе «Лучший по профессии».

### Тем интересней побеждать

Всегда интересно наблюдать за тем, как соревнуются товарные операторы: конкурс среди работников данной профессии проходит и на земле, и на высоте. На этот раз место действия – резервуарный парк Волгоградской нефтебазы.

Конкурсное задание состояло в том, чтобы верно определить массу нефтепродукта в резервуаре и правильно оформить результаты измерений.

Победителем стал Виталий Новичков из Пензенской области.

– Соревноваться было непросто, все конкурсанты были хорошо подготовлены, – сказал он после оглашения итогов. – Но чем сильнее конкуренция, тем интереснее побеждать! Надеюсь, что смогу удержать пальму первенства и на международном этапе конкурса «Лучший по профессии».

– Этот конкурс даёт возможность не только состязаться, но и общаться между собой, обмениваться опытом, чтобы расти в профессиональном плане и делать свою работу ещё лучше, – добавил к ответу победителя ещё один участник, Роман Ляпин с Бобровской нефтебазы.

### На своём поле

В Дзержинском районе Волгограда на МТАЗС № 4 соревновались работники сразу двух профессий – наполнители газовых баллонов и операторы заправочных станций (номинация «Работа в торговом зале»). Конкурс проходил на привычных рабочих местах – в магазине и на территории заправочной станции с газовой колонкой.

На этой заправке работает один из участников конкурса, оператор СУГ Александр Каун.

– Мне, можно сказать, повезло, – сказал он в блиц-интервью. – Однако игроки не всегда выигрывают на «своём поле». Это ведь добавляет не только преимуществ, но и ответственности.

Тем временем завершила своё выступление оператор АЗС № 97 Ирина Дьякова, хорошо известная на предприятии как вице-королева прошедшего не так уж давно международного корпоративного конкурса «Королева бензоколонки».

– Очень волновалась, – рассказала она после. – Возможно, что-то и напутала. Одно дело – принимать участие в творческом конкурсе, другое – в конкурсе профмастерства.

Переживания оказались напрасными. Что значит королева! Ирина Дьякова стала абсолютной победительницей среди операторов заправок в номинации «Работа в торговом зале». На втором месте – Анна Абашина из Палласовки (АЗС № 34), на третьем – Анна Чабькина из Астраханской области (АЗС № 313).

А вот и последний аккорд конкурса: генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт» Семён Глозман поздравляет всех победителей и желает им удачного выступления в финале VI-го Международного конкурса профессионального мастерства среди рабочих сбытовых организаций Группы «ЛУКОЙЛ» на звание «Лучший по профессии», который пройдёт уже в конце лета.

Фото Олега ЛИТВИНА ■

# Бойкий на всё

## Лидерами становятся с детского сада

Людмила НАДЕЖДИНА

Начальника цеха переработки газа УППНГ ТПП «Лангепаснефтегаз» Ивана Бойко без преувеличения можно назвать очень скромным человеком. Он не любит привлекать к себе внимание. Чтобы встретиться и побеседовать с ним, пришлось пойти на хитрость – заявиться в кабинет без предупреждения, как снег на голову.

### Детсад не любил

Он родился 17 августа 1950 года в селе Пузиково Полтавской области (Украина). Родители были люди деревенские, оба пережили войну, причем отец – в Германии, куда его в шестнадцатилетнем возрасте угнали фашисты.

Про деревенских ребятшек того времени обычно говорили: «Растут как трава», имея в виду свободу в передвижениях и занятиях. О Ване так сказать было нельзя. В два года его определили в детский сад, где строго следят за каждым шагом.

– А я в детсад ходить не любил, – вспоминает Иван Иванович. – Там есть спать-играть – всё по расписанию... Погулять на воле можно было только вечером, когда родители домой забирали.

Ваня Бойко с детства соответствовал своей фамилии – был мальчишкой неутомным, с задатками лидера. Нельзя сказать, что детсадовские ребята подчинялись его воле, но примеру его следовали охотно. Бежали, куда бежал он, кричали «Ура!», если кричал он. Воспитатели уставали от такого лидерства, но родителям не жаловались: куда-то же нужно парню энергию девать.

### Быть первым!

Хотелось в школу. Первого класса Ваня ждал с нетерпением. Иногда отец буквы показывал, но чаще дядька, который в то время сам был ещё школьник. Вме-

сте и на рыбалку ходили. Вокруг села было множество прудов. Мальчишки знали, где какая рыба лучше клюет и что предпочитает. За карпами отправлялись с подсолнечниковым жмыхом, который получался после отжима масла из семечек. «Он очень ароматный был, – поясняет Иван Иванович. – Лепили из жмыха что-то вроде лепёшки, замораживали, потом брали с собой на рыбалку. Уже на месте отпиливали кусочки – и на крючок. Карпам нравился запах, приплывали и сходу хватили наживку. Из попавшихся самый крупный был на три килограмма».

В школе отношения с товарищами складывались примерно так же, как в детском саду: мальчишки уважали, девочки старались понравиться. У Бойко уже тогда был девиз: «Быть первым всегда и во всем!» Кто такую установку имеет со школьного возраста, из того непременно получится что-то стоящее.

С первого класса учился хорошо. Любимым предметом (во многом благодаря учительнице Зинаиде Васильевне) была математика. А ещё Иван усиленно (можно даже сказать, самозабвенно) занимался спортом. Особенно любил те виды, где не один человек, а команда: волейбол, баскетбол, футбол. Друзья Ивана записывались во все кружки и секции, которые он посещал, и в каждой единогласно выбирали его капитаном. Другой бы, пожалуй, возгордился, но Бойко (как истинный Лев по гороскопу) всё себя спокойно и великодушно, наравне со всеми выполнял все требования школьной жизни, включая сбор металлолома и макулатуры.

### Радиотехник, механик...

В 1967 году окончил школу. Встал вопрос – куда поступать? Попробовал – в Одесский институт инженеров морского транспорта, но, видно, была не судьба: не прошёл по конкурсу. Там же, в



Одессе, подал документы в нефтяной техникум – приняли «с руками и ногами». Учился на факультете «Транспортировка и хранение нефти и газа». Через три года закончил учёбу и получил направление в г.Комсомольск-на-Устьурте (Каракалпакская АССР), где несколько месяцев отработал в Средне-Азиатском управлении магистральных газопроводов машинистом компрессорных установок. В октябре призвали в армию. Это был 1970 год.

Служить довелось в радиотехнических войсках в городке Кюрдамер, что у самой границы с Ираном. Армейские дни вспоминает с благодарностью: «Армия нужна, она дисциплинирует, и на многое начинаешь смотреть совсем по-другому. Я благодарен нашим командирам, они действительно воспитывали нас, учили преодолевать трудности, гордиться Родиной». В армии Бойко продолжал активно заниматься спортом: входил в сборные по волейболу и баскетболу. Демобилизовался поздней осенью 1972-го в звании старшего сержанта и приехал ненадолго в родное село, понимая, что скоро придётся с ним расстаться – и возможно, надолго – ведь работы машинисту компрессорных установок в сельской местности не найти. Зато в ближайшем городе, Кременчуге, действовал нефтеперерабатывающий завод. Туда он и поступил на работу уже в январе 1973 года.

Здесь же, на Кременчугском НПЗ, познакомился с будущей женой Надеждой. Незадолго до свадьбы, которая состоялась в феврале 1977 года, Ивана Бойко назначили механиком установки гидроочистки масел, затем – механиком установки гидроочистки дизельного топлива и керосина. Следующий год стал особо значимым для Ивана и Надежды: родилась дочка Наташа, к тому же дали семье квартиру. В 1980 родился сын Андрей.

### С Украины в Сибирь

Человеку свойственно желать большего. Любимые жена, дети, хорошая работа, неплохая зарплата... Но для полного счастья чего-то не хватало. Зимой 1984 года Иван Бойко случайно встретил знакомого. Разговорились. Выяснилось, что приятель работает в Западной Сибири, и очень доволен этим, особенно – тамошней природой. *«Поезжай и ты, – посоветовал тот. – Надо мир посмотреть. Чего сидеть, пока молодой...»*

Слова эти запали Ивану в душу. В пользу переезда говорило и то, что там, в Лангепасе, имела для него и работа: заканчивалось строительство Локосовского газоперерабатывающего завода, требовался специалист по газопереработке. Бойко предложил свою кандидатуру, её одобрили – и в том же месяце Иван приземлился на самолёте в аэропорту Нижневартовска, а там и оформился на работу на Локосовский ГПЗ. С этого и начался лангепасский этап в жизни И. Бойко – с зачисления на должность механика установки низкотемпературной абсорбции.

Надежда с детьми пока оставалась в Кременчуге. Он писал им письма о сибирских морозах, о белках, которые, как в сказке, доверчиво тянутся к угощению, протянутому людьми. Так жена и дети заочно понемногу влюблялись в Сибирь. Они переехали в Лангепас летом того же 1984 года – сразу, как только завод выделил семье угол. Осенью дочь пошла в первый класс, сын – в детский сад.

Лидерские качества Бойко были замечены и тут. В 1985 году Ивана Ивановича назначили сначала механиком, а потом старшим механиком цеха переработки газа. Для дальнейшего карьерного роста ему порекомендовали получить высшее образование, для чего И. Бойко поступил в 1987 году в Тюменский индустриальный институт им. Ленинского комсомола (сегодня – Тюм-ГНГУ). После вуза герой нашего повест-

ования был назначен начальником цеха переработки газа Локосовского газоперерабатывающего завода, кем он работает и сейчас.

В прошлом году Иван Иванович отметил 60-летний юбилей, но по-прежнему в строю, хотя и подумывает о заслуженном отдыхе. Дело в том, что супруга недавно вышла на пенсию и теперь живет больше в Краснодарском крае, нежели в Сибири. Надежда всегда увлекалась садоводством и огородничеством, поэтому не приходится удивляться, что сейчас она разводит виноград. Первый, пока скромный урожай составил без малого 300 кило. *«Это только начало, – уверен глава семейства. – Когда лоза войдет в силу, винограда станет неизмери-*



*мо больше. Можно будет делать вино для родных и друзей».*

Из него получится и винодел, можно не сомневаться: уж такой он бойкий на всё – начальник цеха Иван Бойко, почётный работник нефтегазовой промышленности.

г. Лангепас ■



# Товарищ мастер

Судьбу человека может предрешить телевизор

Надежда УСТИНОВА,

Мастер по добыче нефти ЦДНГ–3 ТПП «Урайнефтегаз» Алексей Митраков родился и вырос в Пермском крае. Регион, надо сказать, тоже далеко не южный, но деревенский мальчишка всегда мечтал о работе на Севере – хотел быть похожим на настоящих героев, первопроходцев, покорителей новых земель.

В середине 60-х годов прошлого века телевизоры были редкостью, но Алексею Митракову повезло: в гостях у соседей он увидел передачу о начале освоения полезных ископаемых Западной Сибири. Поразили кадры, на которых обросшие и чумазы, но такие мужественные люди перетаскивали по болоту буровую вышку. И так его это захватило, что он решил непременно уехать туда, чтобы тоже участвовать в великом деле. А для начала – освоить какую-нибудь подходящую профессию. По этой причине с 12 лет уже работал во время каникул помощником тракториста или комбайнёра. После окончания школы всё лето 1968 года трудился штурвальным на комбайне, причём на равных с взрослыми, по трудовой книжке. Осенью поступил в профтехучилище в городке Чернушки, по окончании которого получил корочки тракториста-машиниста широкого профиля.

Мечта понемногу приближалась, но осуществлению планов помешала армия. Лишь демобилизовавшись, Алексей смог продолжить продвижение к цели. Окончив соответствующие курсы и сдав экзамены, поступил на работу в НГДУ «Осинскнефть» оператором подземного ремонта скважин. На этом месте он про-



работал год, спустя который его направили учиться на бурильщика. После этого Алексею присвоили самый высокий, шестой, разряд. Но Митраков не остановился на этом – практически сразу поступил в Саратовский нефтяной техникум на факультет «Бурение нефтяных и газовых скважин».

Учился заочно. За время учебы Алексею не раз приходилось быть и.о. мастера бригады. В 1978 году, в 25 лет, его назначили на должность официально и приняли в КПСС. *«Никакой корысти не было, мы даже не знали, что это такое «корысть, карьера». Просто трудились, любили родную землю. Верили, что своим трудом мы сделаем Родину ещё богаче и лучше. Мы были патриотами в самом честном смысле этого слова»,* – вспоминает Алексей Петрович.

Сейчас ему 58 лет. Он был одним из самых молодых бригадиров в стране. Комсомольско-молодёжная бригада А.Митракова гремела по всему Пермскому краю. Как передовика производства его ежегодно командировали в Москву, где руководство Министерства нефтяной и газовой промышленности собирало лучших работников отрасли на производственные совещания и праздники. На одной из таких встреч он познакомился с коллегами из западносибирского города Урая.

*– Разговорились, и тут у меня что-то ёкнуло в сердце,* – рассказывает Алексей Петрович, *– вспомнились те незабываемые кадры про освоение Западной Сибири. И я понял: без этого я не смогу, нужно принимать решение.*

Вернулся домой, поставил руководство в известность, а те даже слышать не хотят: мол, ты коммунист, на кого бригаду оставишь. *«Но я же не бросаю работу»,* – возразил Митраков, *– я уезжаю на новый трудовой фронт – причём на передовую». Уточнение ли подей-*

ствовало или упорство бригадира, но его отпустили, поставив условие: найти замену и доработать до конца года оставшиеся три месяца. Так что в Урай он приехал лишь на излёте декабря, а 31 числа вышел на свою первую рабочую смену мастером подземного ремонта скважин – в Усть-Тетерево, третий цех добычи.

*– Начинал с привычного,* – делится «секретами мастерства» Митраков, *– создал комсомольско-молодёжную бригаду из 12 человек, по трое в каждой вахте, а вахт – четыре. Скоро и эта бригада стала передовой, известной не только в Урае. А всё почему? Работали быстро, качественно, на совесть.*

Сегодня в бригаде Алексея Петровича 18 операторов и два электрогазосварщика. Территория обслуживания – 30 куртовых площадок (причём на самых отдалённых участках нефтепромысла) и 202 скважины, среди которых немало одиночных. *«Фронт работ дремать не даёт,* – говорит Митраков. *– Но ребята справляются».*

К сказанному остаётся добавить, что в 2001 году А.Митракову присвоено почётное звание «Ветеран труда ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», он награжден Почётной грамотой ОАО «ЛУКОЙЛ». В 2004 году за добросовестный труд на благо Ханты-Мансийского автономного округа его поощрил губернатор Югры. В 2006 году А.Митраков получил почётное звание «Заслуженный работник нефтегазодобывающей промышленности ХМАО-Югры». Впрочем, дороже всех этих наград и регалий Алексею Митракову слова «товарищ мастер» – именно так к нему почтительно обращаются молодые коллеги. И впрямь, в этом сочетании что ни слово – то чистое золото!

г. Урай ■

# Создавший «Социальное партнёрство»

Памяти коллеги:  
ушёл из жизни Николай Мякинник

20 июля в возрасте 65 лет скончался Николай Фёдорович Мякинник – наш друг и коллега, замечательный человек и талантливый журналист, много лет проработавший в журнале «Нефть России», ставший одним из создателей журнала «Социальное партнёрство», его первый главный редактор, трудившийся в этой должности вплоть до выхода на заслуженный отдых в 2007 году.

Николай Фёдорович родился 3 февраля 1946 года в городе Новокубанске Краснодарского края.

В 1970 году он закончил Московское ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени Высшее техническое училище им. Н. Э. Баумана по специальности «инженер-механик производства ленточных аппаратов».

Ещё со студенческих лет Николай Мякинник начал пробовать свои силы в журналистике, сотрудничая в газете, издаваемой этим учебным заведением, сначала в качестве литературного сотрудника, затем – редактора. После службы в армии и поступления в аспирантуру МВТУ им. Н. Э. Баумана журналистика окончательно стала для него профессией, главным делом жизни.

С 1978 по 1979 годы Николай Мякинник работает редактором журнала «Материально-техническое снабжение».

В 1980 году он поступает на работу в Издательство «Правда», где на протяжении 12 лет трудится сначала старшим ли-

тературным сотрудником, затем – консультантом, исполняющим обязанности редактора отдела, заместителем редактора отдела, ответственным секретарём и, наконец, последовательно пройдя все ступени профессионального роста, Николай Фёдорович становится редактором экономического отдела издательства.

С 1992 по 1993 годы Н. Мякинник является заместителем директора ОКДРИ «Печатный ряд».

В 1994 году он поступает на работу в газету «Российские вести», где трудится сначала специальным корреспондентом, а затем – заместителем редактора отдела.

В 1994 году в жизни Николая Фёдоровича начинается новый большой этап, связанный с освещением деятельности отечественной нефтяной промышленности. Н. Мякинник становится заместителем главного редактора журнала «Нефть России», который в то время учредила компания «ЛУКОЙЛ». С полным правом можно сказать, что Николай Фёдорович был одним из тех, кто стоял у истоков этого издания, и во многом именно ему журнал «Нефть России» обязан тем, что со временем стал одним из авторитетнейших российских средств массовой информации по проблемам топливно-энергетического комплекса.

Стать одним из создателей нового успешного издания, поставить его «на ноги» – казалось бы, исполнилась мечта любого журналиста. Чего ещё желать? Однако деятельная и богато одарённая натура Николая Фёдоровича не позволила ему остановиться на достигнутом: в 2004 году для Международного объ-



единения профсоюзных организаций (МОПО) ОАО «ЛУКОЙЛ» он «с нуля» создаёт ещё одно средство массовой информации – журнал «Социальное партнёрство» – и становится его главным редактором.

Экономические и социальные вопросы считаются в журналистике одними из наиболее актуальных и в то же время – самых сложных. Этот факт, а также такие этапы профессионального пути Николая Фёдоровича Мякинника, как сотрудничество с рядом крупнейших отечественных СМИ и участие в создании целых двух новых изданий, – всё это является наглядным свидетельством его огромного трудолюбия и таланта – не только журналистского, но и организаторского. Его профессиональные заслуги отмечены многими наградами Министерства энергетики РФ, ФНПР, Нефтегазстройпрофсоюза, союзов журналистов России и Москвы, жюри ряда журналистских конкурсов.

Однако нам, его коллегам, Николай Фёдорович запомнится не только как признанный мастер своего дела, но и как человек прекрасных душевных качеств, замечательный товарищ, чуткий руководитель и добрый друг.

Коллектив МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ» и сотрудники ООО «Ойл-Пресс» приносят супруге покойного, Надежде Николаевне, его детям, а также всем родным и близким Николая Фёдоровича свои искренние и глубокие соболезнования! ■



# В гостях у «Весёлой воблы»

В Астрахани прошёл слёт молодых специалистов «ЛУКОЙЛа»

*Виктория АСТАФУРОВА,  
журналист*

На «Весёлую воблу» (под таким названием мероприятие проходит во второй раз) приехало более семидесяти человек, работающих на 18 предприятиях компании «ЛУКОЙЛ» в городах Волгоград, Ростов-на-Дону, Пермь, Калининград, Будённовск, Когалым, Лангепас. Организатором выступило ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть».

## Ловись, рыбка!

Встречу начали с соревнований по рыбной ловле, дабы мероприятие оказалась для молодых специалистов интерес-

ным и запоминающимся. Местом его проведения опять была выбрана турбаза «Бережок» на берегу Волги. Заботясь о комфорте участников (на случай капризов природы), астраханцы предусмотрительно подготовили для гостей плащидождевики. Поэтому на построении все появились в зелёных прозрачных накидках, что добавило определённой романтики происходящему и подняло настроение: «Теперь дождь нам не страшен!»

Участников «Весёлой воблы» поздравили с открытием фестиваля представители ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» – заместитель генерального директора по управлению персоналом Сергей Лахтин и председатель Объединённой профсоюзной организации Виктор Сиврас. Они пожелали участникам большого улова, хорошего отдыха и на самом слёте – продуктивной работы. За-

тем каждому были выданы рыбацкие принадлежности – удочка и ведро, а также приманка для рыбы – отборные червяки.

Поскольку турбаза расположена на берегу, далеко ходить не пришлось: через пару минут все уже забросили удочки. Именно в этих местах на Волге в сезон, как правило, хорошо ловится вобла. Её-то и принялись добывать молодые лукойловцы. Ей же обязан слёт своим названием – «Весёлая вобла».

Впрочем, в зачёт принималась любая рыба, пойманная на удочку, не только вобла. Хорошо ловились подлещики, красноперки. В единственном числе была поймана лишь совсем «магазинная» рыба – селёдка.

На протяжении всего состязания – а продолжалось оно около двух с половиной часов – участников сопровождали

кураторы, которые помогали неопытным рыбакам управляться со снастью, да и с рыбой.

К двенадцати часам дня каждый (со своим персональным уловом) стал подтягиваться к столику жюри. Улов подсчитывали поштучно. Получилось, что в общей сложности участники соревнования поймали около 600 рыб. Интересно, что в прошлом году было поймано почти в два раза меньше. Также замерили самую большую и самую маленькую рыбу.

Без поощрительного диплома и удостоверения «Весёлого рыбака» не остался ни один «рыбод». За самый «крутой» улов получил награду слесарь по ремонту технологических установок ООО «ЛУКОЙЛ-Коробковский ГПЗ» Михаил Овчинников: это ему на крючок каким-то образом попала настоящая каспийская селёдка. Проверили шутки ради – незасолённая!

Отличился добычей и председатель Совета молодых специалистов ТПП «Волгограднефтегаз» ОАО «РИТЭК» Максим Холодов: он на удочку поймал малька размером менее двух сантиметров. Но больше всего в этот раз повезло инженеру отдела проектных работ, экспертизы проекта и смет предприятия «Лангепаснефтегаз» Дмитрию Кузьмичеву, который внёс самый большой вклад в общий улов – 80 (!) рыб.

– *Такого клёва я ещё не видел!* – поделился своими впечатлениями Дмитрий. – *Сам не могу поверить, что поймал так много. За раз ловилось по две – три штуки. Кому расскажу, боюсь, не поверят. Вот так вошла!*

Тем же, кому не совсем повезло в этот день с уловом, были вручены дипломы «За сохранение рыбных запасов». Инженер группы главного энергетика предприятия «Ямалнефтегаз» Денис Сафаров совсем не огорчился такой награде:

– *Мне так понравилось наблюдать за клёвом у других рыбаков, что я забывал следить за своей удочкой,* – признался, улыбаясь, Денис. – *Благодаря этой рыбалке мы все очень сплотились, подружились. Гвоздём программы была вкусная уха, приготовленная ребятами из Астрахани.*

Своим уловом могли похвастаться и многие девушки, которые раньше никогда даже не держали удочки в руках. Дипломом «Самый ловкий рыбак» награждена специалист группы развития и социальной политики ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» Дина Напалкова.

– *Я поймала двадцать рыб, очень довольна этим результатом,* – сказала она. – *Товарищи искренне рады за меня.*

Первая поклёвка была зафиксирована у Ольги Лобачёвой, лаборанта из

«ЛУКОЙЛ-Пермьоргсинтеза». Вот как оценила рыбалку она:

– *Лично я замечательно провела время, хотя поймала всего две маленькие рыбки. Зато оказалась самой первой! Я очень рада, что обрела здесь новых товарищей, и уверена, что они меня к следующему разу научат ловить рыбу. И ещё я убедилась в том, что в компании «ЛУКОЙЛ» работают деятельные молодые люди, которые умеют отдыхать так же хорошо, как и работать. Особо хотелось бы отметить наших кураторов, которые давали нам советы и во всём помогли.*

### Шторм на суше

В полдень того же дня участников слёта ожидали «Весёлые старты», где им предстояло померяться силами в разных шуточных эстафетах и конкурсах. Взрывы смеха, аплодисменты и по-настоящему дружелюбная атмосфера царили на спортивном поле, где проводились эти соревнования. Вечером всех ждала дискотека с интересной рок-программой, подготовленной молодыми специалистами ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть». Завершился день песнями у большого костра, пламя которого поднималось почти на пять метров.

А вот утро следующего дня было сугубо деловым: на заседании председателей





советов молодых специалистов Южного региона был скорректирован план мероприятий СМС на предстоящий срок. На «круглом столе» обсудили эффективность работы советов. Председатель регионального СМС Максим Пашкин, начальник установки № 7 ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка», отметил, что необходимо активнее развивать подобную форму работы с молодёжью.

Очень познавательным для участников слёта оказалось посещение корпоративного учебного центра ОАО «ЛУКОЙЛ» в посёлке Ильинка Астраханской области. Центр открыт совсем недавно, в конце апреля. Основным направлением деятельности этого образовательного учреждения является обучение практическим навыкам выживания персонала, работающего на морских объектах при чрезвычайных ситуациях. Центр оснащён самыми передовыми тренажёрами для отработки навыков борьбы с пожаром, эвакуации с аварийных судов (платформ), выживания в море, спасения из затонувшего вертолёта, а также – площадкой для обучения работе на высоте.

В первую очередь ребятам показали пожарный полигон и вертолётную площадку. Приятной неожиданностью стала демонстрация сотрудниками центра упражнений из программы показательных выступлений. Кстати, их впервые продемонстрировали на торжественном открытии этого корпоративного образовательного учреждения президенту ОАО «ЛУКОЙЛ» Вагиту Алекперову. Первым блоком были упражнения из раздела подготовки по промышленному альпинизму на тренажёре «Работа на высоте»,

расположенном на пожарном полигоне. Знакомил с ними инструктор С. Савоськин, который имеет соответствующую альпинистскую подготовку и изучил технику подъёма и спуска ещё во время прохождения военной службы. Затаив дыхание, молодые специалисты наблюдали за бывшим десантником, который выполнил упражнение без страховки (только на одной верёвке), свесившись вниз головой.

Затем на вертолётной площадке продемонстрировались навыки борьбы с огнём. Макет вертолёта облили горючей смесью и подожгли. Со стороны инсценированная чрезвычайная ситуация выглядела очень реалистично. Инструкторы и здесь показали замечательную профессиональную подготовку: макет в считанные секунды потушили пеной из лафетных стволов.

В каждом классе учебного центра тоже было немало любопытного. Самым ярким моментом экскурсии стало посещение большого тренажёрного комплекса с бассейном. Здесь отрабатываются действия в экстремальных условиях на море. Бассейн оборудован симулятором кабины вертолёта МИ-8МТ, двумя ветровыми пушками, шлюп-балкой, поворотном-консольным краном со спасательным плотом, лебёдкой для спасения человека с открытой воды, спасательным рукавом, волновой установкой, имитационно-звуковой системой. Весь этот набор произвёл неизгладимое впечатление на экскурсантов.

Директор учебного центра Сергей Тарасов подробно рассказал, для чего предназначен каждый вид оборудования, а

затем предложил перейти всем на смотровую площадку: «Сейчас сотрудники учебного центра покажут вам способы спасения из тонущего вертолёта. Затем это же упражнение будет выполнено в условиях затемнения, сильного ветра, при высоте волны больше метра и со светозвуковыми эффектами».

Во время имитации сурового ночного шторма стало не по себе даже любителям экстремальных увлечений. Как же бывает людям на морской платформе, в действительности попавшим в катастрофу?!

Завершился слёт молодых специалистов тихим мероприятием – экскурсией по городу, гвоздём которой стало посещение Астраханского Кремля.

– Мы беспокоились, как пройдет слёт, – сказала, подводя итоги, начальник отдела кадров ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» Раиса Бабий. – Радуется, что всё задуманное удалось. Наша благодарность – представителям Объединённой профсоюзной организации, и особенно – специалисту отдела общественных связей Евгению Киселёвой.

Согласна с этой высокой оценкой и Юлия Горошилова, специалист отдела по работе с персоналом ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка»:

– Вся программа слёта была тщательно продумана организаторами. Особенно мне понравилось развлекательно-познавательная часть: рыбалка, «Весёлые старты», поездка в учебный центр, экскурсия по городу. Я впервые в жизни ловила рыбу. Даже и не думала, что этот процесс меня так увлечёт и захватит! А «Весёлые старты» расшевелили после тихой рыбалки всех участников слёта, что пригодилось при обсуждении работы СМС.

А вот Максим Холодов, специалист отдела страхования, аренды и реализации имущества ТПП «Волгограднефтегаз» ОАО «РИТЭК», считает, что важной особенностью слёта стало привлечение работников из других дочерних обществ компании, в том числе тех, кто трудится в Западной Сибири.

– Ребята представили презентации, рассказали о работе советов молодых специалистов на их предприятиях, – сказал Максим. – Это дало возможность познакомиться с ними поближе. Как оказалось, во всех организациях Группы «ЛУКОЙЛ» проводится большое количество интересных и разнообразных мероприятий, одно из которых – слёт.

Фото автора ■

# Компания – в красках

Дети сотрудников «ЛУКОЙЛа» нарисовали работу мам и пап.

Евгения ШЕКУНОВА

В канун Дня защиты детей в «ЛУКОЙЛе» были заняты нешуточным делом – подводили итоги конкурса детских рисунков, приуроченного к этому празднику. В словах этих, поверьте, нет ни малейшей иронии. Во-первых, потому, что на предприятиях компании к детям и всему, что в с ними связано, вообще относятся очень серьезно, а во-вторых, потому, что сами юные художники перед ответственными церемониями награждения победителей волновались и переживали совсем не по-детски.

Начался праздничный марафон с детского праздника, организованного в «ЛЛК-Интернешнл» – дочернем общест-

ве ОАО «ЛУКОЙЛ», отвечающем за разработку, производство и дистрибуцию смазочных материалов. На первом этаже офиса компании разместилась выставка детских работ. А чтобы их юные авторы не заскучали, их развлекали специально приглашённые клоуны. Впрочем, тем, кто постарше, гораздо интереснее показалась экскурсия по офисному зданию, в ходе которой им в доступной и занимательной форме рассказывали о работе предприятия и трудовых буднях его сотрудников. Особый восторг вызвало посещение кабинета генерального директора, которого дети дотошно расспрашивали о компании. Мало кто из ребят отказал себе и в удовольствии позвонить по внутреннему телефону своим родителям. Затем было проведено «Сладкое Совещание» и вручены награды. Их получили как победители организованного «ЛЛК-Интернешнл» праздника, так и

остальные гости: ни один из юных художников не ушёл без грамоты и развивающего подарка.

Надо сказать, что такое мероприятие для детей в «ЛЛК-Интернешнл» проводилось уже второй год подряд. Главное отличие события этого года – переход мероприятия на региональный уровень – участие в нём ребят, родители которых трудятся на других предприятиях Группы «ЛУКОЙЛ» Центрального региона. Свои работы на конкурс прислали дети работников ОАО «ЛУКОЙЛ», ООО «ЛУКОЙЛ-Транс», ООО «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ», ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ» и ООО «ЛУКОЙЛ-АЭРО».

Тема конкурса была сформулирована вполне чётко: «Мои родители работают в «ЛУКОЙЛе»». Примечательно, что некоторые ребята посвятили свои работы бережному отношению нефтяников к природе и окружающему миру. Хотя большинство авторов, что естественно, попытались изобразить на своих рисунках рабочие места родителей или рассказать в них о различных направлениях деятельности компании.

– Мы не ожидали столь большого отклика со стороны детей, – признаётся один из главных организа-



торов конкурса, старший менеджер «ЛЛК-Интернешнл» Евгения Шекунова.

Изначально устроители конкурса хотели ограничить возрастные рамки участников промежутком между тремя и четырнадцатью годами. На практике же самому юному художнику оказалось всего полтора года, а самому «старому» – уже исполнилось 15 лет. Поэтому в будущем – а окрылённые успехом организаторы полны решимости продолжать начатое – конкурсанты будут разбиты на несколько возрастных категорий, в каждой из которых победители будут определяться отдельно.

Работы разместили на внутреннем СМС-портале ООО «ЛЛК-Интернешнл», а каждый сотрудник лукойловских обществ, принявших участие в смотре детских работ, мог через сайт Совета молодых специалистов высказаться за понравившуюся ему работу. Учитывая тот факт, что за 71 рисунок проголосовали 638 человек, можно смело говорить о немалом интересе к новому начинанию.

В результате голосования были определены 25 победителей из различных компаний Группы «ЛУКОЙЛ». Вот их имена: Слава Журавлёва, Аня Кострикина, Артемий Комаров, Лана Байбурова, Даша Аракелян, Дима и Володя Семёновы, Аня Иванова, Карина Цыбенко, Ильдар Садеков, Сандра Афонина, Соня Крылова, Катя Фёдорова, Петя Москаленко, Арина Квасова, Даша Слесарева, Аня Костерина, Вика Пеньковская, Илья Ратников, Вика Кукуева, Катя Останина, Элизабет Вишнякова, Арина Идиягрулина, Юлия Кузнецова, Слава Гремза и Дима Копаев. Их рисунки выставили в холле центрального офиса ОАО «ЛУКОЙЛ».

Награждение победителей конкурса в масштабах холдинга прошло в июне в корпусе «Вега» центрального офиса ОАО «ЛУКОЙЛ». Для детей была устроена экскурсия в корпоративный Музей нефти, где юные художники узнали о задачах компании, её прошлом и будущем. Надо сказать, что музей нефтяной компании произвёл на детей неизгладимое впечатление. Ведь современному ребёнку только из редких книжек можно узнать, как выглядели такие «древности», как керосиновая лампа, старинный утюг, паяльная лампа, примус или фильмоскоп. Для большинства единственным более-менее привычным предметом старинного быта был, пожалуй, лишь самовар.

Затем участников мероприятия ожидал традиционный «Сладкий Стол», в ходе которого те лауреаты, которые смог-



ли прийти на праздник, получили дипломы и подарки. Остальным награды были вручены через родителей.

Совет молодых специалистов «ЛЛК-Интернешнл» уже сейчас думает о конкурсе следующего года. Например, рассматриваются темы для будущих рисунков. Среди вариантов: бережное отношение компании к окружающему миру или то, как дети видят будущее «ЛУКОЙЛА» через 20 лет. Примечательно, что обе эти темы предложили сами дети. Поступали от них интересные предложения и относительно того, где и как стоит проводить грядущие церемонии награждения. Один из юных талантов, например, настаивает, чтобы подведение итогов конкурса непременно провели в зоопарке. А почему бы и нет? Если задуматься: где ж ещё вырабатывать у детей экологическое сознание, как не в зоопарке? ■





# Просто участвовать – скучновато

Увлечение бегом привело работника «ЛУКОЙЛа» в Париж

«Париж, Париж, ты весь в огнях...» Французская столица, наверное, чаще любой другой упоминается в самых возвышенных и поэтичных строках. Но для когалымчанина Николая Демченко (он работает начальником управления теплоснабжения ООО «ЛУКОЙЛ–Западная Сибирь») этот город – прежде всего, место проведения самого многочисленного по составу участников марафона, который ежегодно собирает со всей планеты около 40 тысяч спортсменов.

Бегун–любитель стартовал под номером 15311, а к финишу пришел 9985–м. В своей категории он занял 157 место из 908. Совсем неплохой результат. Сегодня он гость нашего журнала.

– Парижский марафон ежегодно проводится в апреле. Регистрация начинается задолго до проведения, и уже в конце ноября – начале декабря зарегистрироваться практически невозможно. К участию допускаются все желающие, в том числе люди с ограниченными физическими возможностями, то есть инвалиды. Например, незрячие бегут с поводырями. Забеги проводятся по категориям, включая возраст, степень профессиональности и т. д. В этом году в марафоне приняли участие представители 80 государств. Больше всего было французов. И не только потому, что марафон проходит у них, так сказать, дома. Французы – бегающая нация. На улицах то и дело встречаешь людей, совершающих тренировочные или оздоровительные пробежки, включая детей и глубоких пенсионеров. А ещё Париж – столица мира!

– Одновременно бежит 40 тысяч человек. Как фиксируется время каждого?

– Вначале я тоже плохо себе представлял, как это возможно сделать. Оказывается, всё просто. Электронный учёт! У каждого участника свой чип, фиксируется время старта и время финиша. Контрольные точки также прослеживаются. Обычный секундомер тут не поможет.

– Насколько трудно было бежать?

– Дистанцию в 42 километра 195 метров я пробежал за 3 часа 53 минуты. Результатом доволен, хотя он на 4 минуты хуже, чем у меня было в предыдущем марафоне на Кипре, в котором участвовало много меньше спортсменов – 225 человек. Марафон бежать всегда нелегко. Организм теряет не только энергию, но и влагу. В пунктах питания предлагают воду, напитки, питательные смеси, апель-

сины, бананы. Я стараюсь обходиться без подпитки.

**– Для вас важен именно результат, не достаточно одного участия?**

– Для меня важно и то, и другое. Просто участвовать – скучновато.

**– А кто победил?**

– Среди профессионалов первенствовали кенийцы, признанные лидеры в беге на длинные и сверхдлинные дистанции. Такие способности, думается, даны им от природы. У них там высокогорье. Тренируются на высоте, а выступают на равнине. Отсюда рекордные результаты. Когда смотришь на их бег со стороны, то кажется, что они не бегут, а летят, парят. У них даже строение голени другое.

**– Парижский марафон какой по счёту в вашей спортивной биографии?**

– Бегом я стал заниматься во время учебы в институте. В студенческие годы принял участие в трёх марафонах. Один из стартов оказался довольно удачным: я пробежал дистанцию за 2 часа 29 минут. Это было на Кубке СССР.

**– Опередили кенийцев?**

– Нет, (смеётся) по тем временам результаты у марафонцев были скромнее, и кенийцы не выступали так часто. Я занял 37 место, потом был 37-летний перерыв, почти мистической цифра оказалась. В феврале этого года я участвовал в марафоне на Кипре, в апреле – в Париже. Генеральными репетициями к марафонским забегам для меня стали четыре полумарафона в Тобольске и Зеленограде. Полумарафонские дистанции наполовину короче – и бежать было проще.

**– А как вы тренируетесь?**

– Чтобы был результат, нужно тренироваться хотя бы через день. Я бегаю пять раз в неделю. Одна из тренировок длительная, она приходится на воскресенье, в этот день я пробегаю 25–30 километров. В будни ограничиваюсь 10–15 километрами. Если же говорить о пользе физкультуры для здоровья, то тренироваться нужно не менее 40 минут, так как только после этого начинается положительная реакция организма на нагрузку.

**– Из всех видов оздоровления, надо полагать, предпочитаете бег?**

– К бегу отношение у меня всегда

было особое. Я его большой приверженец. Но не бегом единым жив человек. Есть другие виды спорта, в основе которых лежат естественные человеческие движения – например, плавание. Оно не менее полезно, чем бег. У нас в западно-сибирском подразделении компании «ЛУКОЙЛ» поощряются, собственно, все виды спорта. Однако я стараюсь участвовать в тех, которые мне близки. В легкоатлетических эстафетах, к примеру. Тут я не особо уступаю даже молодым.

**– Личным примером увлекаете коллег?**

– Стараюсь. Хотя у нас и так все сознательные. Что руководители сервисных центров, что профсоюзный лидер Надежда Буксина – все способствуют физкультурной работе, которая стимулирует человека вести здоровый образ жизни, укреплять здоровье. Лично я бегаю ещё и для того, чтобы быть здоровым. Бывает за окном минус 32, страшновато выходить из дому. Но выйдешь, пробежишься и минут через 15 удивляешься, глядя на прохожих: неужели холодно?

**– В семье вы один занимаетесь бегом?**

– До недавнего времени был один. Сейчас круг расширил. Со мной вместе тренируются зять, внук и внучка. Жена раньше входила исключительно в группу поддержки, сейчас всё чаще задумывается: почему бы не поучаствовать и ей? Надеюсь, всё-таки решится перейти в разряд участников. Её сильно впечатлила популяризация бега в Афинах. Кроме основного марафона там проводятся марафонские забеги-спутники по 5 и 10 километров. Есть даже забег с детскими колясками.

**– Где ваш следующий старт?**

– В этом году должно быть три марафона. Один из них – в Зеленограде. На высоком организационном уровне проходит марафон в Омске, он собирает до 1000 человек. Его старт в августе, но я участвовать в нём не буду – в этом году не вписывается в мой календарь. 17 сентября планируется провести полумарафон в Когалыме, в честь 20-летия «ЛУКОЙЛа». В нём я обязательно приму участие. Ну а в следующем году планирую бежать в Афинах – на родине марафона. Хочется побыть на месте того афинского бойца, который преодолел рекордную дистанцию ещё 2,5 тысячи лет назад.

Беседовала Людмила ВАНЮШКИНА ■



# «ЛОВЦЫ ЧЕЛОВЕКОВ»,

или Что такое профессионализм,  
и как с ним бороться?



Лариса КЕРЧИНА

«Профессионализм – далеко не гарантия для получения хорошей должности». Этот нелепый тезис был предложен в одной из многочисленных статей, посвящённых «поиску человеческих ресурсов». Да, с тех пор, как простое понятие «кадровая служба» заменили претенциозным human resources (HR), многое встало с ног на голову. И всё же хочется верить, что «роза пахнет розой, хоть розой назови её, хоть нет...»

## HR-халтура

СМИ, издаваемые сегодня многочисленными кадровыми агентствами, кишат всевозможными рекомендациями относительно трудоустройства. Увы, небольшую их часть составляют советы, мягко говоря, переведённые с английского без всякого учёта местной специфики. Чего стоит, к примеру, такой: «Глупо спрашивать про зарплату, бонусы и другие привилегии на первом собеседовании, тем более, если вам пока не сделали предварительного предложения». Но, господа, мы живём не в сытой Америке, не в далёкой Австралии и не в уважаемой Европе. Это там человек, получая практически любую работу, в со-

стоянии обеспечить себя и свою семью всем необходимым. А в России на сегодняшний день работа – отнюдь не гарантия того, что ты сможешь прокормить на свою зарплату всё семейство.

Тем не менее, масса специально обученных людей продолжает неустанно искать в России квалифицированные кадры, временами доходя в своих поисках до абсурда. Они учат соискателей, о чём говорить на собеседовании и в какой последовательности, как подать себя, правильнее пустив пыль в глаза. При этом HR-халтурщики обычно не идут дальше заштампованных рекомендаций типа: «сообщите работодателю, что для вас важнее всего профессиональный рост и интересы предприятия». А ведь для того, чтобы оценить профессиональный уровень соискателя и найти работодателю настоящего профессионала, представитель кадрового агентства должен иметь хоть какое-то представление о профессии, владеть хотя бы базовыми знаниями в области предлагаемой вакансии.

Увы, вместо этого в очень многих случаях мы имеем примеры поверхностного отбора по критериям сугубо второстепенным, если не сказать – в значительной мере надуманным. Вот тут-то тезис о том, что профессионализм не гарантирует специалисту хорошую должность, и превращается из мифа в реальность. А всё потому, что HR-халтурщики из-за собственной неком-

петентности очень часто предлагают работодателю «куклу» вместо профессионала, выбирая кандидата по цвету галстука, ширине улыбки, умению виртуозно оперировать заученными фразами в нужной последовательности.

Так что же мы имеем в итоге? Имеем мы в подавляющем большинстве случаев выдрессированного кандидата, способного без запинки оттарабанить заученную схему, навязанную теми же агентствами при помощи СМИ, и стоит это ровно столько, сколько указано в договоре между предприятием и нанятым им кадровым агентством.

Таким образом, рынок труда на сегодня представляет собой некую замкнутую систему, которую можно образно представить в виде змеи, кусающей собственный хвост. Ибо это – тот случай, когда низкая эффективность приводит к увеличению объёма работ (когда сотрудник не на своём месте, текучка неизбежна), а значит, и к увеличению числа обновлений в штате и, соответственно, общего валового объёма вознаграждений для не покладаящих рук работников кадровых агентств. Агентств, среди которых процент настоящему хорошо справляющихся со своей работой на фоне роста общего их числа становится, увы, всё меньше.

А тем временем профессионалы (они же иногда именуется термином «мозги») продолжают перетекать в зарубежное пространство – туда, где во-

прос о заработной плате на первом собеседовании действительно нецелесообразен.

### Страна продавцов

Давным-давно, когда не было понятия «платное образование», а земля имела форму шара, слегка сплюснутого у полюсов, отечественное образование являло собой образец подготовки квалифицированных кадров для не очень развитой, если не брать во внимание оборонную и добывающую отрасли, но всё же – промышленности. В институты и университеты поступали без помощи репетиторов, в основном рассчитывая на собственные силы. Да, при поступлении на работу бытовал лозунг «Забудь всё, чему тебя учили в институте, – и начни сначала». Но ведь было что забывать!

Наше высшее образование, в отличие от «заморского», готовило людей, способных к самообразованию, которые воспринимали необходимость дальнейшего самообразования как данность. Кругозор, расширенный в вузе, был благодатной почвой для получения новых знаний. «Мы» отличались от «них» не только тем, что были самой читающей страной, а ещё и тем, что привычка к чтению носила приклад-

ной характер. Мы умели продолжать своё обучение на протяжении всей жизни, в условиях практической необходимости, при помощи специальной литературы.

Сегодня ситуация сильно изменилась. Большой поток информации? Пожалуй. Но это не главная проблема. Подавляющая часть выпускников понимает, что какой бы институт ты ни закончил, работать, вероятнее всего, придётся в области продаж. Сферы могут быть разными, а суть одна: купить подешевле – продать дороже.

Предприятиям, которые ничего не производят, а занимаются исключительно продажами, нужны не квалифицированные кадры, а вымуштрованные продавцы. И таких предприятий великое множество.

Так о каком профессионализме может идти речь? Для большинства выпускников институтов диплом о высшем образовании – просто «корка», потерявшая свой первоначальный смысл. Все сайты с вакансиями кишат требованиями к стрессоустойчивости и умению работать в команде. Команда – понятие само по себе широкое. Шарашку сталинских времён тоже можно, по сути, назвать командой, связанной одной целью. Вопрос – в уровне поставленной цели и, соответ-

венно, профессионализма, необходимого для её достижения.

Сегодняшняя «команда» во многих случаях – это плотная серая масса, представляющая собой безликий механизм для обеспечения прибыли за счёт продаж. Примитивный алгоритм действий обусловлен примитивностью цели. Как ни парадоксально, но те, которые заставили тоталитарный режим, имели гораздо больше возможностей для реализации своего индивидуального потенциала, чем граждане «свободной» страны, точнее – «свободного рынка». Нашему рынку нужна огромная армия продавцов. Так что о профессионализме стоит говорить главным образом в контексте именно этих требований времени. Ведь красный диплом вуза – далеко не гарантия того, что ты сможешь стать хорошим продавцом. И в этом смысле с автором отправного тезиса о профессионализме, не гарантирующем хорошую должность, увы, трудно не согласиться.

По американской статистике, менеджеры среднего звена являются в некотором смысле стрессоустойчивыми» даже у них выливается в алкоголизм и наркотики. А что говорить про нас, у которых основная часть населения – менеджеры среднего звена, генетически не приспособ-



собленные к капитализму, независимо от того, человеческое у него лицо или звериный оскал.

### Приключения грузчика

Есть смысл остановиться и на псевдоатрибутике, которой малопрофессиональные кадровики небезуспешно мочат голову не столько соискателям, сколько работодателям, имитируя новаторский подход. Бесконечные тесты создают ореол солидности, но к выявлению профессиональных качеств они имеют весьма условное отношение. Да и степень адекватности толкования результатов используемых тестов далеко не всегда безупречна.

Не секрет, что сегодня при приёме сотрудника на работу некоторые серьёзные организации используют даже детектор лжи. Но руководитель, прибегающий к такому способу проверки потенциальных сотрудников, как правило, хорошо понимает, что данные, полученные с помощью полиграфа, – ничто без грамотного специалиста, способного точно «прочитать» эту информацию, гарантируя необходимую степень её достоверности. А таких специалистов – единицы.

Анкетирование – наиболее простой способ получения информации о кандидате. Целесообразность анкетирования не всегда понятна, поскольку все необходимые данные, как правило, можно получить из резюме. Но иной штатный кадровик должен имитировать перед руководством инициативу, направленную на усовершенствование системы подбора кадров, а потому создаёт (а точнее – копирует расхожие образцы) анкеты, неустанно и бессмысленно меняя местами строки и пункты так называемых приоритетов сотрудника.

Это бездумное копирование порой приводит к абсурдным ситуациям. Вот лишь одна из невыдуманных историй, может быть не очень типичная, но вполне показательная. Человек пришёл устраиваться грузчиком на склад одной из торговых организаций. Ему, как водится, предложили заполнить анкету, в одном из пунктов которой предлагалось по балльной шкале расставить приоритеты: зарплата, близость места работы к дому и... карьера. Резонный вопрос: «Какая карьера может быть у грузчика?» – вызвал активное возмущение сотрудницы отдела кадров, за которым последовало предложение покинуть помещение. Тот же человек пошёл в другую торговую организацию с тем же на-

мерением. Там среди вопросов анкеты значилось: «Являетесь ли вы пользователем ПК? Если да, то на каком уровне?» Для ясности отметим, что в должностные обязанности предлагаемой вакансии грузчика не входила работа на компьютере. Но наш незадачливый «герой» опять задал глупый вопрос. Реакция кадровика была аналогичной: «До свидания!»

Всерьёз озабоченный поиском работы, наш не в меру любознательный «персонаж» не остановился на достигнутом. В следующей торговой организации при соискании той же должности ему предложили ответить на вопрос в анкете: «Имеется ли у вас недвижимость? Если да, то являетесь ли вы единоличным собственником этой недвижимости?» На этом фоне следующий вопрос «Ваше хобби?», также не самый уместный при найме грузчика, просто померк...

### Вопрос терминологии

Чтобы объективно рассуждать о профессионализме, необходимо прежде разобраться с терминологической подоплёкой самого понятия. Попытаемся это сделать. Согласно определению «Энциклопедии социологии», *«профессионализм – высокая степень овладения какой-либо профессией, характеризующаяся мастерством и высокой компетентностью. Достижение работником определённого уровня профессионализма базируется на приобретении им необходимого объёма теоретических знаний и овладении трудовыми умениями и навыками в практической деятельности...»*

Как будто всё предельно ясно. Но, обратившись к определению «Википедии», читаем важное уточнение: *«... профессионализм человека – это не только достижение им высоких производственных показателей, но и особенности его профессиональной мотивации, система его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека».*

Заключительная фраза про систему устремлений индивида, его ценностной



ориентации и так далее объясняет многое. Массовое сознание под напором СМИ упразднило значение первой части определения. Произошла подмена понятий на терминологическом уровне. Производственные достижения отпали, на первый план вышли ценностные ориентации самого индивида. В результате мы имеем то, что имеем.

Но ведь даже талант, строго говоря, не является синонимом профессионализма, если он не подкрепляется трудолюбием и опытом. И здесь чудес не бывает: самый лучший способ застраховать себя от разочарований – стараться адекватно воспринимать реальность и собственные возможности.

А HR-технологии – они всего лишь инструмент. В умелых руках он может сослужить добрую службу, в неумелых – нанести ощутимый вред, но переоценивать его значение в любом случае не стоит. ■

# Наш гордый «варяг»

Чем руководствуются работодатели, отдавая предпочтение дорогостоящим экспатам

Практику привлечения иностранных специалистов, как известно, поставил на поток ещё Пётр I. Тогда, в XVIII веке, уникальный опыт и навыки иностранцев стали залогом прогресса в самых разных областях государственной, экономической и культурной жизни страны. Спустя три столетия международный обмен людскими ресурсами, пусть и не в таких масштабах, по-прежнему актуален. Чем руководствуются работодатели, отдавая предпочтение не доморощенным кадрам, а дорогостоящим варягам, и почему статус экспата для них перевешивает все сопутствующие сложности?

## Кого считать экспатом?

*«Несмотря на укрепляющуюся тенденцию к замене иностранных специалистов местными, спрос на экспатов по-прежнему существует, – считает Михаэль Гермерсхаузен, генеральный директор рекрутинговой компании Antal Russia. – Конечно, большая его часть приходится на западные компании, однако и российские работодатели также привлекают сегодня иностранных менеджеров. По нашим данным, чаще всего иностранцы занимают позиции директорского уровня, позиции руководителей отделов, руководителей проектов и партнёров».*

Иностранцы, равно как и местные менеджеры, имеют свои преимущества и недостатки. Опрос, проведённый Antal Russia, показал, что среди преимуществ иностранных специалистов обычно называют: опыт ведения бизнеса в развитых странах, западный стиль управления, прогрессивный подход к решению задач, а также образование западных вузов.

Если требования к позиции предполагают наличие у кандидата международного опыта, то работодатель охотно рассматривает экспатов. Иностранцы менеджеры

привозят с собой специфическую экспертизу как в области общего управления, так и в более узких областях: технологиях или новейших разработках в разных индустриях.

Причём, если раньше под словом «экспат», как правило, подразумевались специалисты из Европы, то сейчас компании активно рассматривают сотрудников из развивающихся стран: Китая, Малайзии, Индии. Они практически не уступают в опыте европейским коллегам, но при этом их зарплатные ожидания ощутимо ниже.

Упрощение процедуры регистрации иностранных сотрудников, произошедшее в начале года, значительно облегчило компаниям процесс оформления экспатов. И хотя массового притока иностранных кандидатов в связи с этим не ожидается, это всё равно шаг навстречу открытому рынку труда.

Иностранцы топ-менеджеры и руководители – это чаще всего специалисты с большим стажем по сравнению со своими коллегами из России. Последние имеют более молодой возраст и отличаются более авантюрным характером. Экспаты же рассматривают работу в России скорее как рискованное мероприятие.

С другой стороны, в процессе привлечения иностранных специалистов выбор остаётся все же за работодателями. Наниматели на данный момент рассматривают экспатов как дорогих профессионалов. При найме иностранцев на плечи работодателя ложится не только трудоёмкая задача по его оформлению, но и высокие денежные расходы: приемлемая по зарубежным меркам заработная плата, более привилегированный по сравнению с российским социальный пакет и многое другое. Часто пожелания экспатов не ограничиваются стремлением жить в центре Москвы и иметь собственного водителя. Будучи связанным жёсткими контрактными условиями, работодатель не всегда остаётся в выигрыше.

*«В настоящее время спрос на руководителей иностранного происхождения оставляет желать лучшего, – говорит Юлия Жаркова, консультант банковской практики компании Morgan Hunt. – В основном он*

*поддерживается мультинациональными или иностранными компаниями, которые ведут бизнес в России. Сами же иностранцы в сложившихся условиях едут за получением опыта в страны с развивающейся экономикой, но в большей степени – за быстрым заработком. Так как головной офис Morgan Hunt расположен в Лондоне, мы часто сталкиваемся с привлечением руководителей-иностранцев в Россию из Великобритании. Соответственно, делаем выводы о ситуации на рынке труда, основываясь на собственном опыте».*

Однако неоспоримым остаётся тот факт, что иностранцы – это более высокопрофессиональные специалисты с инновационными методами управления, поэтому они высоко оцениваются работодателем. Это происходит даже несмотря на то, что их российские коллеги выигрывают за счёт знаний местного рынка. Сегодня потребность в профессиональных специалистах сохраняется, а таких кандидатов на некоторые позиции в России найти довольно сложно, тем более с международным опытом. Поэтому в ближайшем будущем спрос на экспатов сохранится.

*«Спрос на иностранных работников сегодня существует, – делится наблюдением Ольга Кочергина, старший консультант практики высоких технологий и телекоммуникаций рекрутинговой компании MarksMan. – Он традиционно высок на позиции топ-уровня. Если раньше такая тенденция была характерна в основном для представительств международных компаний в России, то теперь и российские организации это практикуют. Наиболее чётко это прослеживается в отраслях ИТ и телеком, в ритейле и энергетике. На мой взгляд, основная причина, по которой компании приглашают на работу экспатов, заключается в том, что иностранные сотрудники, особенно если они ранее работали в этой же компании, но в другой стране, лучше понимают бизнес-процессы организации, её корпоративную культуру и ценности. Кроме того, некоторые работодатели на ключевые для бизнеса направления или позиции осознанно ставят иностранных специалистов, которые долго работают в данной орга-*

низации, уже успели себя зарекомендовать и не будут переходить к конкурентам. Например, в большинстве азиатских компаний есть определённые позиционные уровни внутри компаний, выше которых российский сотрудник никогда не поднимется. А во многих R&D центрах международных компаний в России на руководящих позициях или на позициях ключевых разработчиков работают только иностранные специалисты».

## Генеральный вояж

Все проблемы, связанные с наймом иностранных специалистов, можно разделить на три блока. В первый входят проблемы в области права и налогообложения (процедура оформления иностранных сотрудников на работу более сложная, чем оформление граждан РФ; кроме того, за иностранных сотрудников работодатели платят более высокие налоги, чем за российских).

Ко второму относятся бытовые проблемы (необходимость предоставлять квартиру, зачастую очень дорогостоящую; поиск специальных школ для детей таких сотрудников и т. д.).

Третий блок – психологические проблемы (иностранцам, как правило, очень тяжело адаптироваться в России, привыкнуть к нашему менталитету и особенностям ведения бизнеса).

Если компания азиатская, то, как правило, иностранных специалистов приглашают из страны, где находится головной офис. Европейские и американские компании обычно приглашают сотрудников из стран Центральной и Восточной Европы.

«Спрос на иностранных сотрудников в российских организациях сегодня невысокий, – рассказывает Ольга Емельянова, менеджер компании «Майкл Пейдж». – Как правило, приоритет остаётся за русскими кандидатами, особенно среди специалистов и руководителей среднего звена. Однако среди топ-менеджмента ситуация несколько иная: всё больше российских компаний привлекают иностранных управленцев, особенно если стоят такие стратегические задачи, как реструктуризация бизнеса, оптимизация бизнес-процессов или выход на IPO».

Российские работодатели постепенно переходят на прозападный стиль ведения бизнеса и управления, всё больше фокусируются на персонале, клиентах, повышении эффективности и оптимизации бизнес-процессов, поэтому возникает очевидная необходимость в получении информации о передовых технологиях из

«первых рук». Таким образом, наиболее эффективным решением является привлечение профессионалов из-за рубежа. Другой положительный аспект – это диверсифицированный коллектив, работа в таких группах является наиболее продуктивной, работать становится интереснее.

Что касается проблем, которые могут возникнуть при найме иностранного специалиста, то в первую очередь – это интеграция в новую культуру и изучения русского языка. Во-вторых – опасения приехать в менее комфортные жизненные условия.

Как правило, к нам приезжают квалифицированные специалисты из Германии, Франции, Великобритании и других европейских стран, в меньшей степени – из США.

«По некоторым данным, Россия занимает первое место в Европе по привлечению иностранной рабочей силы, – говорит Юлия Губанова, директор по персоналу ЗАО «Эйч Эл Би Внешаудит». – При этом в лидерах иностранные работники из Узбекистана и Таджикистана. К сожалению, основным спросом среди иностранной рабочей силы пользуются низкоквалифицированные специалисты. Причина этому довольно проста – найм данного рода специалистов позволяет существенно экономить на выплатах заработной платы. Некоторые работодатели продолжают использовать труд данной категории работников без какого-либо оформления и социальных гарантий. Чаще всего таких специалистов используют для строительных работ, а также как низовой персонал в магазинах».

Высоквалифицированных иностранных специалистов в основном привлекают иностранные компании. Чаще всего вопросы правильного оформления трудовых отношений, а именно работу с миграционной службой, работодатели доверяют аутсорсерам, специализирующимся на данных вопросах.

## Ссылка в Россию

При этом для многих специалистов из дальнего зарубежья (Европа, Америка и т. д.) работа в России считается достаточно сложной и требующей дополнительно уровня компенсаций: платят здесь в среднем на 30% больше, чем на аналогичных позициях на Западе. Больше всего в Россию, не считая представителей стран СНГ, едут финны и латыши. Самым тяжёлым для иностранного специалиста обычно является подстройка под наши своеобразные культурные особенности, менталитет и реалии рынка. Кроме того, оформ-

ление трудовых отношений с иностранным работником, несмотря на все изменения законодательства, всё равно остаётся достаточно трудоёмким процессом.

«Спрос на иностранных работников сегодня отчасти сформирован потребностью рынка в специалистах с определёнными навыками (приборостроение, телекоммуникации) либо политикой компании, – считает Наталья Глотникова, руководитель Отдела исследований рынка труда и кадрового консалтинга EMG Professionals. – В некоторых организациях с западным капиталом топ-менеджмент – как правило, иностранные управленцы (приборостроение, девелопмент, производство). Также можно отметить и политику “рокировки” сотрудников между подразделениями в различных странах. Однако большинство производственных компаний придерживается мнения, что российский рынок труда предоставляет сегодня достаточно квалифицированных кандидатов».

Наиболее часто встречающаяся позиция среди наёмных иностранных специалистов – «генеральный директор».

Специалисты EMG Professionals провели опрос среди лидеров рынка в таких отраслях, как промышленное производство, приборостроение, строительство и девелопмент. 70% опрошенных нами компаний, привлекающих иностранных сотрудников, отмечают именно уникальный опыт, в том числе и опыт управления; у 25% опрошенных существуют программы стажировок; у 35% обязателен переезд российских сотрудников в головной офис или филиалы, расположенные в разных странах, и, соответственно, переезд иностранных специалистов в Россию; 30% опрошенных причиной назвали политику компании (в основном это компании со 100-процентным иностранным капиталом).

Основная проблема, которая возникает при найме иностранного работника, – оформление разрешительной документации (визы, квоты и разрешение на работу). Однако, если чётко следовать миграционному законодательству при найме иностранного специалиста, никаких проблем не возникнет.

При этом в рейтинге европейских стран, из которых российские работодатели предпочитают нанимать сотрудников, лидирует Германия, далее идут Англия, Голландия, Швеция и Франция, несколько отстаёт Испания. Нередко также привлекаются американские и австралийские специалисты.

Публикация подготовлена по материалам агентства HeadHunter. ■

# Через связи – В КНЯЗИ

## Плюсы и минусы трудоустройства «по дружбе»

При трудоустройстве многие, прежде чем рассылать резюме и обращаться в агентства, сначала опросят всех родственников и знакомых, не нужен ли у них на работе новый сотрудник. «Сарафанное радио» может составить конкуренцию по эффективности в подборе персонала и поиске работы любому кадровому агентству. Но в то же время Интернет сегодня полнится жалобами на родственную и дружескую поруку. Попробуем разобраться, всё-таки добро это или зло – устройство на работу по знакомству?

### Мальчики-мажоры

Разумеется, для кандидата без опыта очень мало шансов быстро найти хорошую работу, да ещё и чтобы не пришлось начинать с самых низовых позиций (например, многие работодатели предпочитают, чтобы персонал «вырастал» из курьеров, секретарей и т. д.). Если за вас поручится сотрудник, находящийся у фирмы на хорошем счету, это многое значит. С другой стороны, нельзя подвести друга или родственника: аванс придётся усиленно отрабатывать, порой не гнушаясь дополнительной работой и ночных сидений в офисе. Ведь работать придётся не только на свою репутацию, но и на репутацию благодетеля: если вдруг что-то пойдёт не так, обвинят в первую очередь его.

Если вас кто-то привёл в компанию, значит, всегда есть, у кого спросить совета, попросить помощи и даже заступиться перед руководством. Более того, если покровитель находится на высокой должности или же он ваш непосредственный начальник, можно рассчитывать на некоторые послаб-

ления (не злоупотребляя своим положением, конечно) и/или быстрое продвижение по карьерной лестнице.

Но протезе стоит также помнить: вполне возможно, что никто из коллег не даст никому забыть, что он не сам сюда устроился, а кто-то его привёл за руку. Недовольство рабочего коллектива будет прямо пропорционально высоте положения благодетеля и количеству оказанной помощи. Но вряд ли кто-то будет укорять работающего и талантливого специалиста, который использовал свой шанс, попав в компанию, и добился выдающихся результатов самостоятельно, без чьей-либо помощи сверху. А вот «папенькиных» же или «маменькиных» знакомых, мало смыслящих в работе, но идущих на повышение раньше опытных сотрудников, коллеги, как правило, окружают стеной ненависти.

Надежда Стяжкина, специалист по поиску и подбору персонала холдинга «Империю Кадров», подтверждает этот факт и считает, что особенно негативно на обстановку в рабочем коллективе влияет ситуация, когда «мальчик» (или «девочка») 25 лет не имеет никакого практического опыта и фундаментальных знаний, но уже поставлен на руководящую должность в отделе. Такие ситуации, увы, в российском бизнесе случаются сегодня нередко.

### На узкой дорожке к повышению

Из возможных проблем также есть перспектива испортить отношения с



другом. Вдруг он захочет вами постоянно «по-дружески» командовать и излишне нагружать, так сказать, «не в службу, а в дружбу»? Или же ему покажется, что вы недостаточно усердно работаете и требуете слишком много для себя послаблений? Любой конфликт, скорее всего, не ограничится разборками в духе «начальник – подчинённый» или «коллега – коллега» и может испортить ваши дружеские или внутрисемейные отношения.

Для работодателя, с одной стороны, хорошо, что новый работник – не просто никому не известный специалист, что называется, «с улицы», возможно даже приукрасивший в несколько раз свои знания и навыки в резюме, а человек, имеющий рекомендации сотрудника компании, находящегося у руководства на хорошем счету. Не исключено, что он

окажется балбесом, но скорее всего этот новичок будет вкалывать изо всех сил, чтобы не испортить репутацию рекомендателя.

Ольга Юрьева, ведущий консультант рекрутингового агентства Pеппу Lane Personnel, рассказывает, что думает работодатель: *«Трудоустройство по знакомству отличается от трудоустройства по рекомендации большей степенью неформальности. Кандидат может обладать рядом релевантных психологических характеристик и при этом не иметь опыта работы в требуемой сфере. И решающим фактором при трудоустройстве по знакомству станет именно человеческий фактор, а не профессиональные компетенции. Знакомому, в чьей надёжности нет сомнений, дадут возможность поработать опыт».*

Для специалиста в среднем карьерном весе узнать о вакансии заранее от инсайдера – большое подспорье. Зная о компании больше, чем другие соискатели, можно выгодно выделиться на их фоне. Предупреждён – значит вооружён. Знать заранее, что директор любит гольф, ненавидит яркие галстуки и в душе хочет найти специалиста, который одинаково хорошо разбирается и в продажах, и в логистике, чтобы поставить его во главе двух отделов сразу. А уж если в роли потенциального руководителя выступает ваш старый знакомый, вполне можно рассчитывать на хорошие премии, дальнейшее повышение при наличии места, а также бескорыстный обмен опытом и профессиональными секретами.

С другой стороны, в среднем звене очень велик риск сойтись с другом на узкой дорожке, ведущей к повышению. Согласитесь, не самая приятная конкуренция, не говоря уже о том, что такое соперничество в редком случае не отразится на личных отношениях.

Хорошие отношения между работниками на ключевых должностях – только на руку высшему руководству. Слаженность в работе отделов ни одной компании ещё не повредила. Опять же, при приёме нового сотрудника работодатель получает минимальные гарантии адекватности специалиста – если за человека ручается ключевой сотрудник, скорее всего, кандидат действительно стоящий.

Но плюсы легко могут оказаться минусами. Вдруг соискатель окажется хуже других и его единственным конкурентным преимуществом окажутся рекомен-

дации? А из-за неформальных отношений сотрудники могут покрывать профессиональные ошибки друзей, что в конце концов может привести к чему-нибудь очень неприятному для всего бизнеса компании.

### Цена дружбы

О некоторых позициях нельзя узнать из открытых источников. Об открытии некоторых вакансий непосвящённые узнают только после их закрытия. Крупные компании не любят афишировать перестановки в руководстве, чтобы это не повлияло на их отношения с партнёрами и на стоимость акций. Поиском занимаются тихо, без лишней рекламы. Или же, как вариант, в руководство попадают люди проверенные, знакомые или родственники. При любом раскладе – возможность попасть в такую закрытую структуру через личные связи в некоторых случаях – счастливый билет, так как другого варианта зачастую просто нет.

Но при таком уровне, если что-то пойдёт не так (все мы люди), под ударом окажется не только неудачливый менеджер, но и человек, который его рекомендовал. И тут дело может не обойтись простыми укорами, а дойти до увольнения и даже до разделения ответственности между старыми знакомыми (особенно, если дело касается материальной ответственности).

Ольга Юрьева указывает ещё на один недостаток совместной работы друзей и родственников: *«Минусы такого варианта трудоустройства заключаются в том, что существует риск, связанный с несоблюдением формальностей при оформлении на работу, увеличением рабочего дня, выдачей зарплаты с задержкой. И формулировка будет максимально прозрачна: “Ну, мы же друзья!”»*

При поиске кандидата с таким уровнем ответственности ошибка будет стоить очень дорого. Поэтому довериться рекомендациям уважаемого в компании человека – отличная идея. Тем более, есть возможность получить отличный, максимально эффективный тандем «топов». Например, креативная пара в рекламном бизнесе: часто креативного и арт-директора не нанимают по отдельности, а ищут именно сработавшуюся пару. В таком случае личные отношения идут только на пользу бизнесу.

С другой стороны, люди могут быть не совсем объективны, желая хорошей

работы для друга или родственника, и цена ошибки в таком случае будет слишком велика.

Ольга Юрьева рассказывает, как поступают в таких ситуациях: *«Трудоустройство по знакомству эффективно в случае, если позиция предполагает специальные условия труда, использование уникальных навыков. На позицию топ-менеджеров найм происходит обычно не по знакомству, а по рекомендациям, причём целого пула специалистов. А вот среди менеджеров среднего звена эта ситуация более распространена. Однако знакомство по знакомству рознь, так что и руководители, и HR-специалисты относятся к трудоустройству по знакомству лояльно в том случае, если кандидат оправдал ожидания».*

В иностранных компаниях дела обстоят немного по-другому, рассказывает Надежда Стяжкина: *«В 90% случаев западные компании не принимают трудоустройства сотрудников по рекомендациям родственников и знакомых. Однако, например, если один партнёр крупной юридической фирмы порекомендует компании принять на работу другого партнёра – это будет рассматриваться, скорее всего, как положительный момент, так как специалисты такого уровня на рынке труда “нарасхват” и просто так человека, напрямую влияющего на бизнес компании, никто и никогда не станет рекомендовать».*

По словам эксперта, следует различать цивилизованного специалиста, «обросшего» контактами и деловыми связями, за которыми охотятся половина хэдхантеров страны и мира, кого приглашают работать в разные компании его же партнёры и клиенты, с которыми он успешно делал и продолжает делать бизнес, и другого специалиста. Того, который прилагает усилия везде и всюду протолкнуться по связям родственным, рабочим, даже по поверхностным знакомствам, – безотносительно уровня собственного профессионального развития и реальной пользы для потенциального работодателя. В последнем случае такого кандидата представлять заказчику и ручаться за его «качество» уважающий себя рекрутер (да и специалисты других областей) не будет никогда. Важны мера и совокупность реальной ценности специалиста как профессионала и личной рекомендации.

Публикация подготовлена по материалам агентства HeadHunter. ■

# «Большой брат» бдит

## Как работодатели ограничивают персоналу доступ во всемирную сеть

Сколько было свободного времени до тех пор, пока не появился Интернет! Но если личное время мы вольны тратить, как хочется, то рабочее целиком и полностью принадлежит работодателю. И каждому из нас, чего уж там, случалось пренебрегать профессиональными обязанностями из-за чего-то ужасно интересного в сети. У каждого работодателя на этот счёт своё мнение: от необходимости полной свободы до полного запрета. Какие же типы корпоративной интернет-культуры бывают, и для чего все это делается?

### Полная свобода

Творческие натуры, как всем известно, нельзя ограничивать, иначе ничего креативного они не смогут произвести. Поэтому в компаниях, активом которых является творчество сотрудников, любые запреты не в ходу: ни в том, что касается внешнего вида работника, ни в том, как выглядит его рабочее место, ни в том, разумеется, какие интернет-ресурсы он посещает. В конце концов, для эффективной работы совсем не обязательно следить, что сотрудник делает каждую минуту. Есть показатели эффективности (всевозможные KPI), которые наглядно демонстрируют, хорошо специалист работает или плохо. Конечно, такой подход является проявлением большого доверия персоналу компании, веры в его самоорганизованность. Если работник – звезда «тайм-менеджмента» и у него после всех нужных дел остаётся свободное время, почему бы не дать возможность потратить его так, как ему хочется? Отсутствие запретов создаёт в компании творческую атмосферу свободы, так необходимую для расцвета креативности.

Арина, веб-дизайнер, считает, что для людей творческих профессий запреты немыслимы: «У нас небольшая ком-

*пания с маленьким, но замечательным офисом и таким же немногочисленным, но потрясающим коллективом, – рассказывает она. – О каких интернет-фильтрах может идти речь, если стены обклеены комиксами, по пятницам после работы мы играем в монополию, и даже если ты придёшь на работу в нижнем белье, никто не сделает тебе замечания. Главное – как ты работаешь, насколько качественный продукт делаешь и укладываешься ли в сроки. Если для вдохновения необходим ЖЖ или «башорг» – ради бога. Если весь месяц ты валяешь дурака, а потом в последнюю ночь сваяешь шедевр – пожалуйста. Творческим натурам нужна свобода».*

### Разрешено всё, что не запрещено

Но компаний, где все позволено, эдаких хиппи в корпоративном мире, не так уж много. В большей части офисов существуют определённые запреты. Всё-таки человек слаб, зачем его соблазнять? Ведь эти социальные сети, интернет-телевидение и множество развлекательных сайтов так и просят заняться ими в рабочее время. И если в них нет необходимости для выполнения рабочих обязанностей, зачем они нужны?

Дмитрий Викторов, руководитель ИТ-департамента рекрутингового агентства Penny Lane Personnel, разъясняет позицию работодателей: «Обычно ИТ-департаменты крупных отечественных и иностранных компаний закрывают доступ работникам к порталам с видео- и аудиоконтентом, пригодным к скачиванию, социальным сетям, развлекательным сайтам, сайтам по поиску работы. Делается это по трём причинам: во-первых, чтобы персонал не тратил рабочее время впустую; во-вторых, чтобы уменьшить риск заражения вирусами, и, в-третьих, чтобы снизить затраты на трафик. Также посещение данных сайтов, по сути, беспричинно увеличивает нагрузку на сеть, поскольку трафик не имеет отношения к рабочему процессу».

В некоторых компаниях аргументируют закрытый доступ корпоративной

этикой: нехорошо, считает руководство, заниматься чем-то посторонним в то время, за которое платит работодатель. Посторонние программы устанавливать тоже запрещено, чтобы не отвлекаться, а заодно не принести какой-нибудь вирус вместе со своим софтом. По этой же причине закрывают и сайты по поиску работы – искать другую работу с корпоративного компьютера в течение рабочего дня считается не очень приличным.

Анна, редактор ленты деловых новостей, считает, что развлекательные сайты действительно отвлекают от работы: «Когда делаешь новости в режиме онлайн, нельзя надолго отвлекаться, – говорит она. – Чтобы новости появлялись у нас раньше, чем у других, нужно постоянно мониторить ленты агентств, сайты компаний, сервера статистики и корпоративную почту. Времени на отдых нет. По-моему, это хорошо, что у нас закрыты социальные сети и сайты с видео. Кто-нибудь постоянно бы отвлекался на них и выпадал бы из рабочего процесса. Тем более, что доступно большое количество полезных для работы сайтов. Например, можно и нужно постоянно просматривать новости из разных источников».

### Тотальный контроль

Но есть работодатели, которые считают, что сеть нужна исключительно для работы, поэтому доступны должны быть только ресурсы, непосредственно участвующие в рабочем процессе. Некоторым подразделениям (разумеется, не все виды деятельности возможны без паутины) дают допуск только к корпоративному сайту, кому-то вообще закрывают доступ в Интернет, оставляя лишь прелести локальной сети (а точнее – их отсутствие). И всё это с благими намерениями: сотрудникам по роду их деятельности Всемирная паутина не нужна, значит, нечего их искушать – закрыть всё – и никто не будет отвлекаться на ерунду на работе.

Как реагируют на это работники? Довольные не все, но приходится ми-

риться. Анна, операционист в банке, не сильно страдает от невозможности заняться «веб-браузингом»: «Когда я пришла на эту работу, у меня был лёгкий шок после обнаружения того, что загружается только корпоративный сайт, а другие интернет-ресурсы закрыты – даже личную почту не проверить. Но пришлось приспособиться. "Аська" отлично работает и в мобильном телефоне, для отдыха на работе я беру с собой журнал или книгу. Не так уж и страшна работа без Интернета».

### Наблюдение за наблюдающим

Последнее время всё больше работодателей озабочены собственным имиджем и очень боятся, как бы что-нибудь его не подпортило. А откровения в блогах и социальных сетях подмочили не одну серьёзную репутацию. Чтобы избежать такого, PR- и HR-отделы часто отслеживают комментарии своих работников в сети. Многие считают, что пользователь не может отзываться плохо о компании, в которой работает, а уж тем более – официально заявлять что-то нехорошее (всё та же корпоративная этика в действии). Часто не в меру откровенные служащие получают предупреждение, и если ничего не меняется в лучшую сторону, неудачливые блогеры могут получить дисциплинарное взыскание на работе вплоть до увольнения. Спорить о том, кто на что имеет или не имеет право, зачастую бывает бесполезно – официальная причина увольнения может быть любая.

Дмитрий Викторов предупреждает неосторожных сетевых болтунов: «Каждая серьёзная компания, заботящаяся о своей репутации и статусе, имеет корпоративный кодекс, нормы и стиль. Целью отслеживания комментариев работников в сети как раз таки и является контроль за соблюдением и поддержанием деловой репутации. Согласитесь, это неприемлемо, когда менеджер по продажам авиабилетов, к примеру, дурно отзывается о пассажирах или компании».

Вспоминает Дмитрий, менеджер: «В первый же рабочий день ко мне в друзья в социальной сети попросился наш HR-менеджер. Я очень удивился – не думал, что странички работников в социальных сетях проверяют. Но потом решил, что это простое дружелюбие коллеги. Но всё оказалось не так просто. Сначала коллега начал встречать в мою переписку с друзьями о работе. Потом стал

*делать мне замечания о том, что я не должен так подробно и в таком тоне писать в Интернете о компании. Меня писю, конечно, шокировало, но открытую переписку пришлось прекратить».*

### Партизанская война

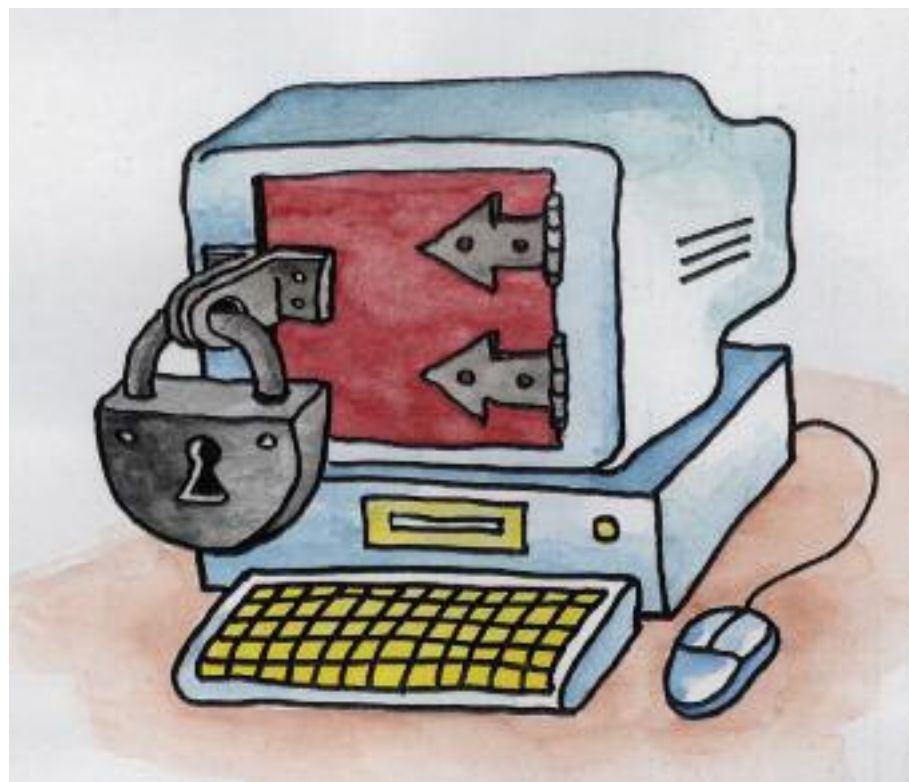
Не каждый может смириться с ограничениями. И это относится не только к людям творческих профессий – обычные менеджеры, секретари, телефонные операторы порой оказываются не готовы к тому, что их рабочую жизнь не будут скрашивать странички глобальной сети. И начинается партизанская война. На какие только ухищрения не идут работники: закрыты социальные сети или сайт с видео – можно найти аналог, о котором системный администратор ещё не знает. Более продвинутые и рискованные пытаются взломать пароли, обойти защиту, проникнуть в компьютер админа или узнать всеми правдами и неправдами данные админской учётной записи.

Этот негласный бунт против корпоративных правил нашёл отклик у многих: Интернет полнится программами-зеркалами, с помощью которых можно зайти на заблокированные сайты (многие из них платные – люди неплохо зарабатывают на нежелании других работать по правилам), форумы полнят-

ся рекомендациями, как обойти сетевые запреты, как следить за трафиком, чтобы оставаться не пойманным. Многие идут даже на такую сомнительную затею, как подкуп системного администратора. Реакция работодателя, обнаружившего у себя подобные партизанские действия, всегда одинаковая: у многих компаний есть правила или устав, где прописаны все «нельзя», и за нарушение этого самого устава виновников карают по всей строгости корпоративного закона.

У каждого работника своё мнение на политику работодателя относительно сетевой свободы. Кого-то устраивает ограничение доступа к сети корпоративным сайтом и внутренними формами – и «аськи» в мобильном телефоне вполне хватает. Для кого-то Интернет не входит в список жизненно необходимых вещей, а кто-то не может жить без сети и ищет обходные пути. Чтобы сетевая политика компании не стала неприятной неожиданностью, стоит ещё при устройстве на работу уточнить, какой уровень свободы передвижения по Всемирной паутине ожидает вас на рабочем месте. И на основании того, что вы услышите в ответ, принимайте решение – стоит оно того или нет.

Публикация подготовлена по материалам агентства HeadHunter. ■



# Моббинг, буллинг, боссинг...

## Каким бывает психический прессинг на работе

Специалисты выделяют несколько распространённых категорий жертв психологического прессинга на работе: новички на испытательном сроке, вновь назначенные на должность сотрудники, коллеги, с которыми вдруг приходится делить функционал... Вас нет в этом списке? Увы, потенциально стать объектом преследования со стороны коллег может каждый.

Моббинг (от англ. mobbing – притеснять, грубить, нападать; mob – толпа) – вид психологического давления, когда сотруднику создают невыносимую атмосферу в коллективе – за счёт претензий к качеству работы или придираков личного характера. Вот какое определение этому явлению даёт постоянный консультант проектов HeadHunter Элина Полухина: *«Моббинг – психологический "террор" на рабочем месте. Попросту говоря – офисная дедовщина, или травля. Методичное, целенаправленное преследование и несправедливое отношение к работнику со стороны коллег, начальства или подчинённых».*

Часто моббинг призван утвердить существующий в организации порядок вещей, авторитет негласных лидеров, выражаясь примитивным языком – «показать, кто в доме хозяин». Но такой мотивацией руководствуются весьма недалёкие люди.

Понятие «моббинг» синонимично понятию «буллинг» (от англ. bully – хулиган). Буллинг подразумевает также открытую агрессию со стороны гонителя. Иногда под этим термином подразумевают только вертикальный моббинг – то есть давление со стороны начальника. Этот вид офисной травли остроумные пользователи портала HeadHunter окрестили также «боссингом».

Причины моббинга могут быть самыми разнообразными. Например, опасения, что вновь пришедший в коллектив молодой, работоспособный сотрудник обратит внимание руководства, что до-

стижения «старичков» весьма скромны, и убедит пересмотреть систему компенсаций. Или зависть к незаслуженному, на взгляд окружающих, выделению одного работника из многих – повышение его в должности, зарплате, предоставлении льгот и т. п. Иногда причины моббинга столь нерациональны, что можно только удивляться фантазиям, приходящим в головы сотрудникам.

Но если не брать совсем уж абсурдные ситуации, то причины моббинга в большинстве случаев связаны с банальными человеческими слабостями или страхами – завистью, заниженной самооценкой членов коллектива, которую они повышают за счёт объекта травли. Кроме того, с моббингом сотрудник может столкнуться из-за желания нового руководства «освободить» рабочее место под «своего человека».

Работать в условиях постоянного психологического давления очень трудно. Если это давление исходит от непосредственного руководителя, выход из ситуации в большинстве случаев один – увольнение. Проще уволиться, чтобы не трепать себе нервы, ибо заработанных денег может не хватить на их восстановление. А если прессингуют коллеги? Уходить из-за того, что в коллективе водятся какие-то злыдни, не хочется? Но как себя вести, если вы оказались в положении гонимого? Принцип «подставь другую щеку» в данной ситуации явно не применим. Возможны два пути выхода из ситуации.

Первое, что напрашивается, когда вас бьют, – ударить в ответ, ведь агрессия порождает агрессию. Так вы получите моральное удовлетворение от того, что вам не приходится себя сдерживать. Смело говорите, что думаете, и идите прямо на врага! Если вы нанесёте ответный удар, неприятель испугается вашей силы и отступит, возможно – навсегда.

Если же ситуация доходит до увольнения – нужно стоять до последнего, так как по закону уволить сотрудника очень сложно. Компания, практикующая запугивание и последующее увольнение «по собственному желанию», сама обязательно имеет неладу с законом, значит,

работодателя тоже есть чем припугнуть. Когда совсем неможется, то можно уволиться, но даже уход должен стать для работодателя показательным.

Но, возможно, уклонение от конфликта – более верный способ нейтрализовать недоброжелателей, полагают противники агрессивных методов противодействия моббингу. Нужно не поддаваться на провокационные высказывания и реагировать на оскорбительные действия не так, как предполагают ваши недруги. Иными словами – ни в коем случае нельзя показать, что их действия вас задевают.

Конечно, иногда так и подмывает ответить на грубость тем же. Но этого делать ни в коем случае нельзя. Нужно держать себя в руках. Когда недруги поймут, что их старания пропадают даром, они потеряют к вам интерес и переключатся на другой объект.

Хранить такое философское спокойствие, конечно, не всем под силу. Особенно если ситуация зашла так далеко, что вас, возможно, уволят из-за наговоров. Но это не самый плохой выход из ситуации. Во-первых, вам, наконец-то, не нужно будет работать в ужасных условиях. Во-вторых, вы избавитесь от слабого начальника, который не в состоянии разрешить конфликт между собственными сотрудниками и понять, где правда, а где наговор. Очевидно, что ваше развитие в компании при сложившейся ситуации все равно будет невозможно: продвигаться в профессиональном плане вам будет мешать постоянно испорченное настроение, а карьерный рост будет невозможен из-за недалёководного руководства.

Спокойное отношение к происходящему в любом случае поможет сохранить чувство собственного достоинства и остаться хозяином положения.

Конечно, каждый волен выбирать наиболее приемлемый для него способ борьбы с моббингом. Лучше всего действовать по ситуации. Иногда сохранить лицо – это вовремя уйти, а иногда – сражаться до последнего и победить!

**Публикация подготовлена по материалам агентства HeadHunter. ■**

# «Белые пятна» в стаже

## Как замаскировать и выгодно подать их при трудоустройстве?

Образ идеального сотрудника для работодателя обязательно включает такой штрих как непрерывность стажа. Отучился – и далее по компаниям, по 3–5 лет в каждой, переход на новое место работы в течение месяца, желательно с повышением. Но идеальное – не значит возможное. Иногда приходится прерывать работу по уважительным причинам: переезд в другой город, декрет, уход за родственником, повышение квалификации и т. д. Как же обосновать потенциальному работодателю вынужденный перерыв в работе, чтобы заинтересовать его и получить желаемую должность?



Любая причина, по которой человек решает на время уволиться, для него уважительна. И работодатель это, конечно, может понять. Однако для него важно, чтобы специалист во время вынужденного перерыва не потерял свои профессиональные качества, а лучше – приобрёл новые знания и повысил свою квалификацию. И на интервью рекрутеры больше хотят слышать не о том, почему кандидат в какой-то момент бросил работать, а о том, что он сделал для возвращения в профсреду.

«В целом, для рядового сотрудника приемлемый размер пробела в трудовой биографии без должного обоснования – не более четырёх месяцев, – поясняет независимый консультант по управлению персоналом Павел Цыпин. – Именно столько времени отводит общественное мнение сейчас на поиск нового места работы. Пробел более четырёх месяцев необходимо уже аргументировать. Для руководителей различных рангов и ведущих специалистов, имеющих относительно высокие зарплаты, вполне допустима годовая «период безделья». Такие люди «имеют право» просто отдохнуть

в течение года после ухода с предыдущей высокооплачиваемой работы».

«Причин перерыва в работе может быть много, поэтому каждую ситуацию рекрутер или HR-менеджер будет рассматривать индивидуально, – добавляет Надежда Ляховская, руководитель отдела по связям с общественностью Adecco Group Russia. – Если причина уважительная и перерыв в работе не превышает полутора лет – как правило, данное обстоятельство не будет служить причиной отказа».

Уважительными причинами считаются: отпуск по уходу за ребёнком в рамках, установленных законом; обстоятельства личного характера (уход за больным родственником, болезнь и т. д.); переезд в другой город/другую страну (в этом случае перерыв не должен превышать нескольких месяцев, достаточных для обустройства на новом месте и оформления необходимых документов); получение высшего образования в очной форме (данная причина является уважительной в первую очередь для молодых специалистов), а также некоторые другие.

Теперь попробуем более подробно рассмотреть основные причины, по которым прерывают стаж, а заодно сформулировать рекомендации, как лучше эти перерывы обосновать.

### Декрет и личные обстоятельства

Ёмкое определение «по семейным обстоятельствам» ввиду отсутствия конкретики, как правило, не вызывает доверия у работодателей. В то же время при действительно уважительных причинах пропуск в работе может способствовать установлению контакта с собеседником. Даже у самых строгих руководителей есть родственники, которые иногда болеют, родители, которым нужна помощь, они также ходят в декрет и иногда берут больничный.

Вот пара примеров из жизни. Светлана – фотограф. Во время отпуска по уходу за ребёнком она не собиралась расставаться с любимым делом и с помощью фриланс-проектов создала себе внушительное портфолио. За три года Светлана научилась также верстать рекламные макеты. После декрета она устроилась фотографом в крупный интернет-мага-

зин на достаточно высокую для данной специальности зарплату.

Инна проработала бухгалтером год, после чего ей пришлось уволиться: надо было ухаживать за пожилой родственницей. Спустя полгода она смогла в течение месяца найти новое место работы. Девушка указала в резюме, что всё это время интенсивно занималась самообразованием в сфере бухгалтерского учёта и финансов: изучала периодику, специальную литературу и т. д. В сопроводительном письме девушка объяснила, почему ей пришлось уволиться. Также она сделала акцент на том, что всё свободное время посвящала обучению и в курсе, какие новшества появились в бухучёте за последние полгода. Инна считает, что именно искреннее объяснение помогло обратить внимание на её резюме. После прохождения теста, который включал в себя профвопросы, она получила работу в компании, которая оказалась крупнейшей, где она трудилась раньше.

Словом, используя любую возможность для повышения своих профессиональных качеств, впоследствии можно рассчитывать на заинтересованность работодателя.

*«Ничего нет постыдного в том, что пробел был вызван необходимостью ухода за детьми или престарелыми родственниками, – говорит Павел Цыпин. – Нормальный работодатель обычно готов принять эту причину отсутствия непрерывного стажа в резюме. В конце концов, личные обстоятельства могут подстеречь любого, даже самого отъявленного трудоголика».*

### Невозможность найти работу

Работу можно потерять по разным причинам, и не всегда это зависит только от человека: закрылась компания, сократили штатную единицу, пришлось переехать в другой город (например, вслед за супругом). Бывает, не получается оперативно найти новое место. Один из выходов в таком положении – биржа труда, но и там может не оказаться нужной вакансии. Специалисты отмечают, что со временем пыл поиска работы угасает. Чтобы этого не случилось, можно попробовать себя в другой специальности или освоить новые навыки самостоятельно.

Снова реальный пример. У Евгения был приличный опыт работы в области потребительской электроники в солидной компании, которая, к сожалению, не смогла пережить кризис. Подходящую для себя позицию он смог найти только

спустя год. Всё это время Евгений периодически участвовал как маркетолог и PR-менеджер в различных фрилансовых проектах, которые находил на специализированных сайтах. На собеседовании он сделал акцент на этом и особенно отметил несколько удачно проведённых маркетинговых исследований. Таким образом он продемонстрировал будущему руководителю, что не растерялся в кризис и настолько уверен в себе, что даже в трудные времена находил себе клиентов. Его приняли на должность руководителя маркетингового направления в компании, которая также занималась потребительской электроникой. На начальном этапе он немного потерял в зарплате, но его потенциал очень скоро помог ему вернуться на прежний уровень.

*«Что касается преподнесения вынужденного пробела в резюме, – советует Павел Цыпин, – то основной рекомендацией здесь является следующее: акцентировать внимание на том, что период без работы был потрачен не зря, что за это время человек чему-то смог научиться, возможно, освоил новую профессию. Важно показать работодателю, что в конечном итоге время не прошло даром, не было бесплодно потеряно, а использовалось на развитие специалиста».*

Надежда Ляховская добавляет: *«Если перерыв был вызван объективными причинами – переезд в другой город, кризис на рынке труда в 2009–2010 годах и, как следствие, отсутствие подходящих вакансий в базе данных Службы занятости (особенно если у специалиста редкая профессия), – проблемы с дальнейшим трудоустройством будут минимальными. Но всё же сложности возникнуть могут. В первую очередь они будут обусловлены не недоверием к специалисту, а самим фактом длительного перерыва в работе. Работодатель в этом случае справедливо опасается, что такой кандидат несколько “выбыл” из рабочего процесса, не знает последних новостей своего рынка, растерял наработанные связи и т. д. Соответственно, процесс его адаптации будет дольше, чем у специалиста, перешедшего на новое место работы без перерыва или с минимальным перерывом в трудовом стаже. Как правило, трудоустройство после длительного перерыва предполагает некоторое падение в заработной плате, а иногда и в должности».*

Менеджеры по подбору персонала едины во мнении, что во время перерыва человеку нужно постоянно повышать свой

профессиональный уровень и по возможности выполнять удалённые проекты, наращивать портфолио, общаться в профсообществах и пр. И тогда новые знания и качества смогут превалировать над многомесячным простоем на бирже труда, вынужденным увольнением «по семейным обстоятельствам», а выход на работу после длительного больничного или декретного отпуска не будет восприниматься, как прилёт с другой планеты.

### Перерыв на учёбу

Для молодых специалистов учёба – вполне естественная причина для перерыва в трудовом стаже. Студенты подрабатывают на каникулах, устраиваются на полставки, замещают основных сотрудников, проходят практику, выполняют отдельные проекты и участвуют в разовых акциях. И все свои успехи скрупулёзно фиксируют. Пока человек не получил на руки свой первый «серьёзный» документ об образовании, у HR-специалистов не будет вопросов, почему его резюме пестрит перерывами.

Начинающим специалистам, у которых ещё не было возможности получить опыт работы, эксперты советуют указывать практики и стажировки, а также контакты людей, которые могут охарактеризовать кандидата как хорошего потенциального сотрудника. Это могут быть преподаватели, научные руководители, представители компаний, где проходила практика или стажировка.

Однако не стоит указывать в рекомендателях знакомых, которые могут вас представить в выгодном свете. Подобный способ «проверки» соискателя постепенно сходит на нет (по причине заинтересованности лиц, которых указывают в резюме), ведь для человека без опыта работы мнение его «представителей» не будет иметь ценности.

Еще одна невдуманная история. Женя во время учёбы была активисткой: мимо не проходил ни один КВН, фестиваль или спортивное соревнование. Получив диплом инженера, Евгения решила начать свою карьеру с должности секретаря. Идти на собеседование, не имея в активе ни одной записи о работе, было страшновато. После первого отказа девушка пересмотрела своё резюме и внесла в него изменения. В частности, добавила графу «Меня рекомендуют», в которую вписала контакты замдекана по учебной работе. Он был не против поделиться своим мнением о бывшей студентке, которую считал отличным орга-

низатором. Также Женя указала в числе рекомендателей приятеля отца – несколько раз она помогала ему перевести документы с немецкого языка на русский, и он согласился, при необходимости, охарактеризовать Евгению как ответственного, пунктуального и работоспособного сотрудника. Побывав ещё на двух собеседованиях, девушка получила приглашение на работу. Рекомендателям никто не звонил.

*«Плюсом для студента, кроме хорошего вуза, – подчёркивает Юлия Губанова, директор по персоналу ЗАО «Эйч Эл Би Внешаудит», – безусловно, будут наличие стажировок в известных компаниях, хорошее знание иностранного языка и отличное владение программным обеспечением».*

Редко бывает, когда сотрудник, в активе которого уже есть один или несколько дипломов об образовании, продолжает обучение в очной форме. Но если всё же пришлось прервать стаж ради образования, в резюме и на собеседовании сделайте акцент на знаниях, которые получили.

А бывают обратные ситуации, когда соискатель оправдывает вынужденный перерыв в стаже длительным обучением. Ольга два года прожила с мужем в США, куда его пригласили на очень хороших условиях. Экономист с семилетним стажем, она, к сожалению, так и не смогла никуда устроиться в чужой стране. По специальности – требовали «местный» диплом об образовании, а заниматься неквалифицированным трудом (где диплом не спрашивали) не было желания и необходимости. Вернувшись в Россию, Ольга начала искать работу. Свой вынужденный пробел она обосновала углубленным изучением английского языка. После двух месяцев поиска работы её приняли административным менеджером в западную компанию. Решающим фактором сыграло именно свободное владение английским языком. Правда, начать свою карьеру во второй раз пришлось всё-таки с не очень высокой должности, но всего через полгода ей предложили стажировку на позиции экономиста.

*«Перед поиском новой работы стоит посвятить какое-то время самостоятельному анализу ситуации в той сфере, в которой вы собираетесь работать или работали раньше, – советует Надежда Ляховская. – Кто из конкурентов ушёл или появился на рынке? Какие новые продукты и услуги они предлагают? Как изменились условия работы и цены? Если у вас сохранились старые связи – позвони-*

*те своим бывшим коллегам, уточните интересующую информацию у них. Ваша задача – доказать работодателю, что вы не потеряли квалификацию, обладая всей информацией о ситуации на рынке в данное время, а следовательно, ваш период адаптации после перерыва в работе будет минимален».*

### **Дауншифтинг или собственный бизнес**

Последние несколько лет такое явление, как дауншифтинг, набирает все большую популярность: офисные «жители», устав от компьютеров, костюмов и отчётов, уезжают жить в небольшие города, деревни или за границу. Сдать квартиру в столице и уехать в Индию кажется вполне естественным решением борьбы с трудоголизмом, депрессией и прочими недугами, поджидающими современного человека в офисных джунглях. Но и райская жизнь может надоесть, и вот уже островитянин и деревенский житель возвращаются в городские квартиры и начинают снова искать работу.

По мнению Павла Цыпина, дауншифтинг в нашей стране пока негативно воспринимается работодателями. Вернуться в прежнюю сферу деятельности дауншифтерам удаётся, к сожалению, очень редко.

Однако этого можно избежать: несколько проектов, проведённых удалённо, не отнимут много времени от отдыха, но станут площадкой для возможного возвращения. К тому же они помогут не растерять профессиональные качества.

Желание стать бизнесменом противоположно дауншифтингу, но эти явления сходны по способу возвращения в наёмные работники. И там, и там приходится обосновывать длительный перерыв в работе. В обоих случаях не всегда хочется признаваться в том, на что было потрачено время.

Ещё один пример. Марат работал несколько лет системным администратором, но мысль о собственной компании его не оставляла. Пообщавшись на встрече выпускников с одноклассником, который стал видным специалистом в маркетинге, Марат понял, что нашёл идею для бизнеса. Однако через год бизнес прогорел – и неудавшимся компаньонам пришлось возвращаться к наёмной работе. Марат не стал указывать в резюме, что был собственником бизнеса, а позиционировал себя как наёмного менеджера в небольшой компании.

Юлия Губанова советует: *«Если в качестве причины, по которой вы оставили предыдущего работодателя, вы назовёте собственные проекты, то это может быть расценено и негативно. Работодатель подумает, что у вас не хватило каких-то личных качеств или профессионализма, чтобы реализовать себя в самостоятельных проектах, и поэтому вы вынуждены опять искать работу. Кроме того, есть опасения, что человек, какое-то время работавший на себя, отвык подчиняться другим. Хотела бы обратить внимание, что аргументация длительного перерыва просто желанием отдохнуть часто вызывает у работодателей негатив. Если человек может полгода жить без работы, встанет вопрос – а насколько он мотивирован работать вообще?»*

В последнее время HR-специалисты отмечают, что наметилась тенденция не указывать дату окончания работы на предыдущем месте. Это, конечно, повышает шанс соискателя попасть на собеседование и уже в личной беседе аргументировать свой перерыв. Однако Юлия Губанова предупреждает, что подобное «сокрытие» перерыва в стаже воспринимается как обман и профессиональная непригодность.

Что касается заработной платы, не факт, что она будет ниже, чем до перерыва. Её уровень будет зависеть, прежде всего, от текущего состояния рынка труда в той или иной отрасли, позиции, на которую претендует соискатель, уровня компании и многих других факторов.

*«Будьте готовы несколько снизить свои зарплатные ожидания, – предлагает Надежда Ляховская. – Если работу не удастся найти в течение 1–2 месяцев, не затягивайте поиск и не усугубляйте ситуацию с перерывом. Согласитесь на предлагаемые условия, чтобы вновь „закрепиться“ на рынке труда. В будущем, спустя какое-то время, вы сможете найти более подходящую работу».*

Итак, честность при составлении резюме и в дальнейшем, на собеседовании, вкупе с самообразованием и опытом выполнения удалённых проектов станут лучшими помощниками при устройстве на работу после вынужденного перерыва. В любом случае вы всегда можете сказать, что отдых дал вам силы для нового рывка и вы готовы к очередным карьерным свершениям.

**Публикация подготовлена по материалам агентства HeadHunter. ■**

# Спрашивали? Отвечаем.

## Правовые коллизии

**Наталья ТИХОМИРОВА,**  
директор по правовым вопросам  
Экспертно-консультационного центра  
«Рус-топливо»

**– У нас на работе администрация переоформляет бессрочные договоры в срочные. Насколько правомочны такие действия? Чем чревато это для нас – работников?**

– Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то соглашение считается заключённым на неопределённый срок (в соответствии с частью третьей ст. 58 ТК РФ). Хотя – есть исключительные случаи (они предусмотрены статьёй 59 ТК РФ), когда срочный трудовой договор заключается в обязательном порядке, а именно – когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения (часть вторая ст. 58 ТК РФ).

Кроме того, в некоторых других, тоже исключительных, ситуациях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

Согласно части второй ст. 57 ТК РФ, при оформлении срочного трудового договора в тексте необходимо указывать не только срок его действия, но и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения данного вида соглашения, которые должны соответствовать Трудовому кодексу или иным федеральным законам.

Таким образом, возможность заключения срочного трудового договора ограничена законом и зависит, главным образом, от характера и условий выполняемой работы.

Обращаем ваше внимание на то, что, если суд не найдёт достаточных оснований к тому, чтобы договор мог быть срочным, то соглашение будет считаться заключённым на неопределённый срок. Кроме того, запрещается заключение срочных трудовых договоров, имеющих

своей целью уклонение от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовое соглашение на неопределённый срок (часть пятая, шестая ст. 58 ТК РФ).

В случае возникновения, как у вас, споров по поводу обоснованности заключения срочного трудового договора именно работодателю предстоит доказывать правомерность установления срока действия соглашения (ст. 56 ГПК РФ). При недоказанности руководителем таких обстоятельств следует исходить из того, что трудовой договор с работниками заключён на неопределённый срок (см. определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 03.10.2008 г. № 89-В08-6).

Как мы поняли из вопроса, у вас сотрудники уже приняты на работу на условиях «бессрочного» трудового договора. Внесение изменений в такое соглашение, в том числе и в части установления определённого срока его действия, допускается только в порядке, предусмотренном ст. 72 и ст. 74 ТК РФ.

Если в компании произошла структурная реорганизация производства (изменения в технике и технологии производства, другие подобные события), то, в силу части первой ст. 74 ТК РФ, работодатель вправе по собственной инициативе изменить некоторые или все условия трудового договора, за исключением положения о трудовой функции. И

возможно это только в том случае, если прежняя редакция трудового соглашения не может быть сохранена в связи с произошедшими изменениями. Желание работодателя переоформить трудовые договоры с неопределённым сроком действия на срочные соглашения применительно ко всем работникам организации, на наш взгляд, не может расцениваться в качестве такой причины.

При отсутствии обстоятельств, указанных в части первой ст. 74 ТК РФ, изменение условия о сроке действия трудового договора возможно лишь по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ) при наличии обстоятельств, указанных в ст. 59 ТК РФ. Соглашение заключается в письменной форме. Любой такой договор предполагает волеизъявление и работника, и работодателя. В п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от



17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» подчёркивается, что в соответствии с частью второй ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключён только на основе добровольного согласия обеих сторон. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного соглашения будет установлено, что оно заключено работником вынужденно, тогда судебная инстанция применяет правила договора, заключённого на неопределённый срок.

Эти же правила, на наш взгляд, следует применять и при вынужденном изменении трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на его противоположность – срочное трудовое соглашение.

**– Я нахожусь в отпуске по уходу за ребёнком. Во время моего отсутствия меня перевели на другую, равнозначную, работу, но – без моего устного и тем более письменного согласия. Законно ли это?**

– Постоянное или временное изменение трудовой функции, в том числе должности (ст. 15 ТК РФ), в вашем случае можно характеризовать как перевод на другую работу (часть первая ст. 72.1 ТК РФ), а он допускается только с письменного согласия работника – за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ.

В соответствии с частью второй ст. 72.2 ТК РФ, в случае катастрофы природного или техногенного характера (производственной аварии, несчастья на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) работник может быть переведён без его согласия (на срок до одного месяца) на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя – для предотвращения указанных происшествий или устранения их последствий. Также такой перевод допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, указанными выше (часть третья ст. 72.2 ТК РФ). В таких ситуациях переводить того или иного сотрудника на работу, требующую более низкой квалифика-

ции, разрешается только с его письменного согласия.

Поэтому в ситуации, когда речь идёт о переводе на другую работу на постоянной основе, осуществлять его без согласия работника тем более нельзя (см. также п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). При этом работодатель имеет возможность заключить срочный трудовой договор с другим сотрудником по должности, которая сохраняется за отсутствующей работницей, находящейся в отпуске по уходу за ребёнком (часть первая ст. 59 ТК РФ).

Рассмотрев ваш вопрос, мы пришли к следующему выводу, в том числе применительно к вам: перевод на другую работу на постоянной основе не допускается без согласия сотрудника.

**– У меня потерялась трудовая книжка. Как и где я могу получить новую трудовую? На каком основании?**

– Вы можете восстановить свою трудовую книжку, выбрав один из двух вариантов действий.

Первый вариант предусмотрен пунктом 31 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утверждены постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225), в соответствии с которым вы вправе обратиться со своей просьбой к работодателю по последнему месту работы, который обязан в этом случае выдать вам дубликат трудовой книжки.

Второй вариант следует непосредственно из части пятой ст. 65 ТК РФ, согласно которой вы можете обратиться с письменным заявлением к новому работодателю, который обязан оформить новую трудовую книжку – с записью о новом месте работы.

Таким образом, обязанность по восстановлению утерянной трудовой книжки может быть возложена либо на нового работодателя (оформление новой трудовой книжки), либо на предыдущего (выдача дубликата трудовой книжки).

Если прежнее место работы находится в другом регионе (хлопотно ехать), то проще обратиться с письменным заявлением к новому работодателю, обязанному оформить новую трудовую книжку. Здесь нужно учитывать, что ни ТК РФ, ни иные нормативные акты не содержат требований, обязывающих ру-

ководителя вносить при этом сведения о предыдущем трудовом стаже работника, хотя и не запрещают таких записей. Возможность их внесения в соответствии с частью 5 ст. 65 предусмотрена разъяснением Федеральной службы по труду и занятости в письме от 30.04.2008 г. № 1026-6.

То, что работодателю в принципе не запрещено вносить сведения о трудовом стаже работника до поступления к нему на работу, подтверждается и в п. 7.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек (утверждена постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 г. № 69), согласно которому в выдаваемый дубликат подобные записи вносятся на основании подтверждающих документов, а общий стаж работы записывается суммарно без уточнения, на каком предприятии, в какие периоды времени и на каких должностях трудился в прошлом данный работник.

В этом случае внесение сведений об уже существующем трудовом стаже возможно на основании документов, выданных предыдущим руководителем. Согласно действующим в настоящее время правилам подсчёта и подтверждения страхового стажа при отсутствии трудовой книжки, в подтверждение периодов работы принимаются трудовые договоры, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Сведения о стаже работы у предыдущих работодателей также можно внести на основании информации, содержащейся в формах документов индивидуального (персонифицированного) учёта в системе обязательного пенсионного страхования, поскольку при их заполнении для подтверждения периода работы гражданина до его регистрации в качестве застрахованного лица должны были учитываться данные, содержащиеся в трудовой книжке (и других документах, подтверждающих трудовой стаж).

Подводя итог, скажем следующее. Вы можете обратиться к новому работодателю с письменным заявлением для выдачи новой трудовой книжки либо к прежнему руководителю – для оформления дубликата. Однако для подтверждения стажа вам придётся собрать официальные документы со всех предыдущих мест работы. ■

# Учимся отстаивать права

«Социальное партнёрство»: советуем прочитать

**Агафонова Г. А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. – М.: Проспект, 2011. – 128 с.**

Надо ли говорить об актуальности темы? Сегодня как только возникает вопрос о сокращении численности персонала, реорганизации или банкротстве организации, работодатель обычно не торопится утруждать себя соблюдением установленной правовой регламентации прекращения трудовых отношений по основаниям, вынесенным в название данной книги. В результате работник часто оказывается вне правового поля. Правда, по мнению автора, и само трудовое законодательство в этом контексте нуждается в доработке.

С другой стороны, как показывает судебная практика, большинство ошибок работодателя в данном вопросе, сознательных или несознательных, происходит из-за неправильного понимания сущности одностороннего прекращения трудового договора. Автор подробно и

юридически обоснованно разбирает все возможные случаи таких действий и высказывает своё видение сочетания установленных правовых норм со здравым смыслом и гуманным отношением к человеку труда.

**Глисков А. А., Глисков А. Г., Забейворота А. И. Трудовые споры и конфликты. – М.: Книжный мир, 2011. – 192 с.**

Увы, сегодня в России наблюдается обострение трудовых отношений, вызванное дискриминацией при приёме на работу, задержками выдачи зарплаты, сокращением численности персонала в связи с вынужденной реструктуризацией предприятия и т. д. Массовый характер носит безработица – бич современной рыночной экономики. За всеми этими сложными процессами зачастую стоят нарушения трудового законодательства со стороны работодателя, неумение работников отстаивать свои трудовые права, в том числе применительно к отраслевым соглашениям и коллективным договорам. Авторы данного справочного пособия, учёные-правоведы, на основе Трудового кодекса РФ, общепризнанных норм международного права и собственной практики показывают весь спектр существующих проблем и пути их легитимного решения.

В монографии чётко обозначены и прокомментированы все основные права работника как стороны трудового правоотношения, равно как и способы их защиты, в том числе через действия профсоюзных органов, обусловленные Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Значительной ценностью книги являются помещённые в ней образцы процессуальных документов по защите трудовых прав и законных интересов граждан. Среди них – обращения в Государственную инспекцию труда, к прокурору района (города), в выборный орган первичной профсоюзной организации, в комиссию по трудовым спорам (КТС), к мировому судье, в районный (городской) суд, в суд апелляци-



онной инстанции, в суд кассационной инстанции и др.

Заключает издание перечень из 54 действующих законодательных, нормативно-правовых и судебных актов.

Данное справочное пособие чрезвычайно полезно не только для специалистов по вопросам труда, но и для различных категорий работников, а также преподавателей и студентов. Жаль, тираж книги небольшой – всего 1 тысяча экземпляров.

**Гончаров В. С., Иванов С. Ю. Адаптация молодёжи на рынке труда в современных условиях: направления совершенствования профсоюзной работы: монография. – М.: ИД «АТиСО», 2011. – 174 с.**

Авторы коснулись сложной проблемы современной России – реализации молодёжью права на труд в условиях политической и экономической нестабильности общества. В монографии исследуются вопросы формирования у подрастающего поколения активной социальной позиции, необходимой профессиональ-





ной подготовки. Это обуславливает ряд задач для профсоюзных организаций, в том числе – усовершенствование молодежной политики Федерации Независимых Профсоюзов.

Материал книги касается, в основном, одного региона – Московского, – что несколько снижает её значение, но, с другой стороны, Москва и Подмосковье – самый большой и самый «денежный» рынок труда в стране, поэтому он пользуется небывалым спросом не только своих, но и тысяч приезжих «соискателей», в том числе гастарбайтеров и просто любителей «острых ощущений». Что они очень острые, известно многим. По официальным данным, более 60 процентов выпускников вузов (в 2011 году – их 1,5 миллиона человек) не трудоустраиваются по специальности – вынуждены довольствоваться низкооплачиваемой работой либо вообще не работают. В свою очередь те, кому «повезёт», нередко подвергаются униженной эксплуатации – оказываются на низкооплачиваемых рабочих местах с ненормативными условиями работы. Такова нерадостная картина дня.

Как её смягчить, «оборудовать» по Маяковскому, сделать более весёлой и радостной, как и положено вступающим во взрослую жизнь молодым людям? Авторы монографии среди ряда способов

отдают предпочтение целенаправленной работе профсоюзов. В самом деле, их уставное положение как представителей наёмных работников обязывает заботиться и о молодых тружениках – защищать их законные права, в том числе на достойный труд. К тому же среди 6 миллионов членов профсоюзов около 25 процентов сегодня – молодёжь, люди не старше 35 лет.

**Горбунова Г. Д. Что необходимо знать о своих правах наёмному работнику: краткий справочник. – М.: Научный центр профсоюзного актива, 2011. – 104 с.**

Выше уже говорилось об аналогичном издании. Но ведь кашу маслом не испортишь. Тем более что здесь материал изложен более популярно, доходчиво и освещает все основные права наёмных работников, формы их правовой защиты, начиная с момента вступления человека в трудовую деятельность.

В издании, в частности, показан порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора, освещены вопросы рабочего времени и времени отдыха, условий и охраны труда.

В книге читатель также найдёт материалы о правовом обеспечении зарплаты, действующих системах оплаты труда. В форме ответов на вопросы разъясняются положения о «возрастных» правах на труд, о трудовой книжке, испытательном сроке, сверхурочных рабо-



тах, ненормированном рабочем дне, неполном рабочем времени, суммированном учёте рабочего времени, ежегодном основном и дополнительных отпусках. Подробно освещаются такие вопросы, как внутренний трудовой распорядок, поощрения и наказания, социальные гарантии и компенсации, ответственность работодателей и работников.

Специальные разделы книги посвящены законодательству о социальном партнёрстве, коллективных договорах. Детально рассматриваются льготы для членов профсоюза, включая материальную помощь, организацию культурного досуга и прочее. В общем, побольше бы нам таких справочных пособий да желания в них вчитываться!

**Карнаух Н. Н. Охрана труда: учебник. – М.: Изд. Юрайт, 2011. – 380 с.**

Данный учебник рекомендован Министерством образования и науки РФ для учреждений среднего профессионального образования. И это чрезвычайно верно! Техникумы (а их у нас около 3 тысяч), несмотря на экономические трудности сегодняшнего времени, продолжают успешно готовить специалистов для разных отраслей промышленности, в том числе руководителей среднего звена. Хорошее знание ими охраны труда – во многом залог соблюдения на их предприятиях трудового законодательства, сбережения здоровья

работников и экономии средств социального страхования. Учебник трудно переоценить. Он написан опытным специалистом, директором Открытого института охраны труда, промышленной безопасности и экологии, доктором технических наук Николаем Николаевичем Карнаухом (к сожалению, недавно скончавшимся). В книге изложена фактически вся современная методика по обеспечению на предприятии должной охраны труда. Это делает учебник универсальным пособием как для специалистов-практиков, так и членов общественных организаций, включая уполномоченных профсоюза по охране труда.

В книге последовательно рассмотрены правовые и организационные основы специфики вопроса, охарактеризованы факторы, влияющие на условия труда, в том числе опасные и вредные, меры по обеспечению экологической и пожарной безопасности. Подробно излагается методика расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, включая анализ организационно-технической и материально-финансовой базы охраны труда на данном предприятии. Много внимания уделено вопросам безопасной работы с компьютерами, приводятся нормативы и рекомендации на данный счёт.

К сказанному остаётся добавить, что каждая глава учебника содержит вопросы и задания для самоконтроля, что способствует лучшему усвоению материала.

**Материальная ответственность сторон трудового договора.** – М.: Профиздат, 2011. – 76 с. (Серия «Библиотечка профсоюзного актива и предпринимателей», №11).

В данном выпуске библиотечки даны комментарии юристов касательно статей Трудового кодекса РФ, регламентирующих материальную ответственность работодателей и работников, находящихся в трудовых правоотношениях. В частности, подчёркивается, что нормы федерального законодательства, имеющие на данный счёт, не могут быть изменены локальными или региональными законодательными актами. Материальная ответственность распространяется только на сферу трудовых отношений. Работодатель обязан возмещать материальный ущерб работнику в случаях, когда: ущерб возник в результате

незаконного лишения работника возможности трудиться; нанесён вред имуществу работника; работодатель задержал выплату зарплаты (или других выплат, причитающихся работнику); работнику причинён моральный ущерб.

В свою очередь, работник, например, обязан бережно относиться к имуществу третьих лиц, находящихся в трудовых отношениях с тем же работодателем. Что интересно, нормы материальной ответственности, определённые трудовым договором, в равной степени относятся ко всем формам собственности и ведомственной принадлежности работодателя, и неважно, является он юридическим или физическим лицом. При этом споры сторон о возмещении ущерба разрешаются в судебном порядке.

А чтобы до суда дело не доходило – добавим от себя, – нужно чтобы и работники, и работодатели хорошо знали и чтити трудовые права.

**Рофе А. И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов.** – 2-е изд., доп. и перер. – М.: Изд. «МИК», 2011. – 408 с.

Первое издание данной книги вышло ещё в 1991 году, то есть это – один из первых учебников для студентов экономических вузов по специальности



«Экономика труда», написанных в период введения в России рыночных отношений. С тех лет мало что изменилось в стране. Разве что ещё более убедительным стало значение грамотной организации и нормирования труда в условиях рынка. В самом деле, при развивающейся, несмотря на «причуды» действительности, конкуренции на первый план выходит эффективность деятельности, предполагающая выгодное использование резервов предприятия и рост производительности труда. В связи с этим важнейшим фактором выступает совершенствование организации производственного процесса на всех его стадиях – от этапа получения сырья до реализации готовой продукции. Всё это подробно исследуется в учебнике.

За основу в нём взяты нормы труда в промышленности. Но фактический материал излагается на межотраслевой основе, он достаточно легко применим к другим сферам экономической деятельности и различным категориям персонала организаций.

Книга рассчитана на студентов, но может быть полезна и слушателям курсов повышения квалификации, специализирующимся на вопросах нормирования труда, и вообще – самому широкому кругу читателей.

Новинки представил Юрий Киселёв ■



# Нобелевское благоденствие

Благотворительность династии  
русских Нобелей



**Александр МАТВЕЙЧУК,**  
кандидат исторических наук,  
действительный член РАН

После отмены крепостного права в России в 1861 году в стране начался период «великих реформ», успеху которых способствовал духовный подъём во всём российском обществе, что оказало существенное влияние на социально-экономические преобразования, включая благотворительную деятельность с участием отечественных предпринимателей. Одну из самых ярких страниц в историю российской благотворительности вписали известные нефтепромышленники того времени братья Нобель и их наследники.

## Первые социальные инвестиции

Благотворительность и меценатство, выражающиеся в различных формах помощи нуждающимся и покровительстве

talантам, представляли важную сферу общественной жизни России до 1917 года. И хотя их истоки имеют глубокие исторические корни, следует отметить, что крупным социальным явлением они стали именно в пореформенную эпоху, играя весьма заметную роль в общественно-культурной жизни Российской империи.

Эволюция этой деятельности наглядно прослеживается на примере, говоря современным языком, ведущей российской компании «Товарищество нефтяного производства братьев Нобель». Созданное в мае 1879 года, Товарищество за короткое время превратилось в мощную многопрофильную корпорацию вертикально интегрированного типа, уверенно занявшую лидирующие позиции в нефтяной промышленности России. Наряду с производственной сферой благотворительность и меценатство занимали своё особое место в жизни учредителей компании и членов их семей.

Так, Людвиг Нобель (1831–1888) ещё в первые годы существования предприятия, видя нехватку квалифицированных кадров на производстве, стал регулярно направлять свои личные средства на реализацию образовательных программ для рабочих, которые, по существу, явились

его первыми социальными инвестициями. Отчётливо осознавая необходимость ускорения процессов индустриализации, он с 1866 года был одним из учредителей Императорского Русского технического общества (ИРТО), активно участвуя в его деятельности и на протяжении многих лет жертвуя тысячи рублей на научные исследования. В 1869 году Людвиг Нобель перечислил крупные денежные средства на устройство Школы для железнодорожных мастеров в Санкт-Петербурге, взял на себя финансирование вечерних курсов для рабочих при Сампсониевском уездном училище. В 1871 году предприниматель пожертвовал значительную сумму на создание Технического музея ИРТО в Соляном городке Санкт-Петербурга, в 1877-м учредил стипендию для учащихся Петербургской технической школы. В знак признания его большого вклада в развитие системы профессиональной подготовки кадров для промышленности в 1884 году Людвиг Нобель избрали почётным членом Постоянной комиссии ИРТО по техническому образованию.

После его смерти в 1888 году правлением компании было принято решение об учреждении на средства Товарищества стипендий имени Людвиг Нобеля в

Технологическом и Горном институтах, в Ремесленном училище цесаревича Николая, в Петербургском Коммерческом и Первом реальном училищах, в Бакинском реальном училище. В марте 1889 года состоялось специальное заседание Императорского Русского технического общества, где было принято решение об учреждении премии имени Людвиг Нобеля. Она присуждалась «...за лучшие исследования по металлургии или нефтепромышленности... или за какие-либо выдающиеся изобретения или усовершенствования в технике этих производств». Далее говорилось о подобных достижениях так: «Принимая во внимание наибольшее их практическое применение к развитию в России... премией служат проценты с капитала 6000 рублей, пожертвованного для этой цели, и золотая медаль». Данная русская Нобелевская премия в отечественном инженерном обществе вплоть до 1917 года являлась одной из самых престижных наград.

### В помощь немощным и страждущим

Людвиг Нобель оставил после себя большое семейство: шесть сыновей и четыре дочери. Преемником на посту руководителя «Товарищества нефтяного производства братьев Нобель» стал старший сын Эмануил (1859–1932). Он неизменно подчёркивал, что деловая деятельность компании не может осуществляться изолировано от жизни в стране. И хотя корпоративная и частная благотворительность не в состоянии устранить все несчастья и несправедливости в государстве, но в целом, считал Нобель-младший, с каждым благодеянием совершается новый шаг в сторону гуманизации отношений и улучшения нравов в обществе.

Считая так, он во всём следовал отцу. Отсюда такие вехи в его биографии. С

1893 года Эмануил Нобель являлся членом-благотворителем Попечительства в память Императора Александра II над воспитанниками, окончившими курс Ремесленного училища цесаревича Николая в Санкт-Петербурге. В 1895 году меценат был избран почётным членом Дома призрения и ремесленного образования в Санкт-Петербурге. С 1897 года он являлся членом Попечительства Александрийского приюта для женщин, учреждённого евангелическими приходскими в Санкт-Петербурге. В 1907 году Эмануил Нобель был избран председателем Скандинавского благотворительного общества, игравшего большую роль в оказании помощи «немоощным и страждущим» в Санкт-Петербурге.

### «Недостаточным слушателям» и другим

В условиях недостаточного финансирования учреждений здравоохранения со стороны государства «Товарищество нефтяного производства братьев Нобель» создало во всех ключевых местах своей производственной деятельности собственную хорошо оснащённую больнично-поликлиническую сеть с квалифицированным врачебным персоналом.

Кроме того, члены семьи Нобелей, способствуя становлению российской общественной медицины, из личных средств осуществляли регулярное финансирование деятельности ряда научных и медицинских учреждений, а также различных противоэпидемических кампаний и мероприятий по качественному улучшению медико-гигиенического обслуживания населения страны.

Эмануил Нобель на регулярной основе вносил денежные пожертвования для обеспечения деятельности Института экспериментальной медицины в Санкт-Петербурге, первого отечественного научного медико-биологического центра. Его благородный вклад был высоко оценён Советом этого учреждения – меценат был удостоен звания почётного члена и сотрудника.

Его сестра Марта Олейникова-Нобель (1881–1973) в 1905 году внесла крупные денежные пожертвования на устройство факультетских клиник (глазной и хирургической) Женского медицинского института. В следующем году она пожертвовала 3,5 ты-

сячи рублей на учреждение стипендий «недостаточным слушателям» этого учебного заведения, а также выделила 2 тысячи на устройство лаборатории клиники горловых и ушных болезней.

### Премия для лучших из лучших

2 января 1897 года в одной из шведских газет появилось сообщение, которое в считанные дни сделалось мировой сенсацией. Речь шла о том, что теперь существует как Нобелевская премия. На первой странице было опубликовано фрагменты завещания на этот счёт известного предпринимателя и изобретателя Альфреда Нобеля, скончавшегося 10 декабря 1896 года в возрасте 63 лет в Сан-Ремо. Сообщалось, что он был одним из учредителей «Товарищества нефтяного производства братьев Нобель» и располагал значительными активами, будучи ещё и «динамитным королём».

Однако главное, что привлекло внимание мировой прессы, было решение покойного учредить фонд для ежегодного присуждения премий за достижения в пяти сферах творческой деятельности человека, причём в таком размере, который казался невероятным. В газете о премии говорилось, что она является «даром, служащим высоким целям дальнейшего прогресса человечества и, вероятно, представляет собой самое крупное пожертвование, которое до сих пор кто-либо имел возможность или намерение осуществить».

Сенсации нередко сопровождаются скандалом. Так было и с премией Альфреда Нобеля. Наследники желали «родственного» раздела огромного состояния усопшего «богатого дядюшки», что повлекло за собой целую череду судебных процессов.

В этой ситуации Э. Нобель проявил себя с самой достойной стороны. Рагнар Сульман, душеприказчик основателя премии, дал высокую оценку его позиции: «Эмануил с самого начала был не расположен оспаривать завещание своего дяди или действовать вопреки его недвусмысленно выраженным пожеланиям».

В феврале 1898 года на совещании в Стокгольме Эмануил сделал заявление, которое было отражено в протоколе следующим образом: «Г-н Нобель заявил о своём намерении соблюсти выраженную в завещании волю его покойного дяди. Поэтому он не станет оспаривать ни одного из положений завещания».

Это решение было встречено с большим недовольством среди представите-



лей шведской ветви Нобелей. Им удалось заручиться поддержкой даже самого шведского короля Оскара II, который на личной встрече с Эмануилом уверял, что тот обязан «добиться, чтобы имущественным интересам рода не угрожали сумасбродные идеи дяди», которого «склонили к этому фанатики, главным образом – женщины». Однако Эмануил был твёрд. Он спокойно ответил: «Ваше Величество, я не дам повода упрекнуть моё семейство в том, что мы присвоили средства, по праву принадлежащие заслуженным учёным». Известный зарубежный историк Э. Бергенгрен по данному поводу отметил, что именно принципиальная позиция Эмануила Нобеля «стала решающим фактором того, что Нобелевские премии вообще могли возникнуть». Этой же точки зрения придерживался и Н. Столе, занимавший в течение ряда лет пост директора Нобелевского фонда. И, хотя общая стоимость имущества Альфреда Нобеля в России составила 5 миллионов 232 тысячи 773 крон, или около 17 процентов от всех его активов, главным стало то, что эти деньги незамедлительно поступили в распоряжение фонда, обеспечив начало его благотворительной деятельности. В отношении же получения средств А. Нобеля из Франции, Германии, Австрии, Великобритании, Италии данный процесс затянулся на многие годы.

Лишь 20 июня 1900 года король Оскар II своим указом утвердил устав Нобелевского фонда и правила, регламентирующие деятельность шведских комитетов по присуждению премий. А ещё через полтора года, 10 декабря 1901 года, в Стокгольме состоялось первое вручение самой престижной награды, ставшей символом признания высоких заслуг лучших из лучших представителей мирового научного сообщества.

### «Всемерное содействие» армии и флоту

Российская ветвь Нобелей ясно понимала, что она не должна оставаться в стороне от общественно значимых событий, происходящих в России. Это наглядно проявилось в годы Русско-японской войны (1904–1905) и Первой мировой войны (1914–1918).

...В мае 1904 года «Товарищество нефтяного производства братьев Нобель» готовилось с размахом отпраздновать 25-летний юбилей компании. Причём подготовка к этому торжеству уже велась длительное время. Однако в феврале начались бое-

вые действия на Дальнем Востоке, которые для армии и флота России сразу стали складываться неблагоприятным образом. Трагические события – такие, как неравный бой крейсера «Варяг» в Жёлтом море, затем гибель броненосца «Петропавловск» и командующего флотом вице-адмирала С. О. Макарова, а также начавшаяся блокада крепости Порт-Артур, – не могли оставить безучастными членов Нобелевской династии. Празднование юбилея тотчас было отменено, а денежные средства направлены на нужды войны с Японией. В решении правления значилось: *«В отмену предполагавшихся юбилейных торжеств пожертвовать на нужды военного времени 100 000 рублей в распоряжение Её Императорского Величества Государыни Императрицы Александры Фёдоровны»*. Отдельным пунктом оговаривались условия мобилизации: *«Всем служащим и рабочим Товарищества, призываемым на войну или мобилизуемым, выдавать единовременное пособие в размере месячного оклада их заработка, а затем, во время нахождения их на военной службе, выдавать семьям призываемых половину оклада жалования и по возвращении принимать их вновь на службу в Товарищество»*.

После унижительного поражения России в Русско-японской войне члены семьи Нобелей приняли активное участие в деле недопущения повторения подобной страницы в дальнейшей российской истории, взяв на себя финансирование деятельности созданной в Санкт-Петербурге в 1906 году общественной организации «Лига обновления флота», целью которой было *«всемерное содействие развитию русских морских сил и средств до степени, соответствующей требованиям безопасности и пользы Отечества, и поддержание их на уровне мирового прогресса»*.

Через восемь лет Россия вновь вступила в полосу суровых испытаний – в августе 1914 года началась Первая мировая война. Она превратила нефть и нефтепродукты в ценный стратегический товар. Важнейшую роль в обеспечении топливом и смазочными материалами российской армии и военно-морского флота во время военных действий сыграло «Товарищество нефтяного производства Братьев Нобель». Что до самого Эмануила Нобеля, то он был избран членом Центрального Военно-Промышленного комитета – всероссийской организации промышленников и предпринимателей, специально созданной для помощи армии и флоту. Все члены Нобе-

левской династии своими личными средствами приняли активное участие в публичной подписке на государственные военные займы, первый из которых был выпущен уже в начале октября 1914 года.

В целом ход дел на театре военных действий в годы Первой мировой войны определялся крайне невыгодными обстоятельствами, когда российская армия и флот впервые в мировой истории в течение трёх с половиной лет удерживали фронт от Балтики до Чёрного моря протяжённостью 1 тысяча 934 километра, а также 1,1 тысячи километров Кавказского фронта, противостоя вооружённым силам Германии, Австро-Венгрии, Турции и их сателлитов. Тяжёлое поражение русских войск на австро-германском фронте весной 1915 года в российском обществе было воспринято как большая трагедия. Летом того же года решением правления Товарищества был создан «лазарет для раненых воинов» на Нюстадской улице в Санкт-Петербурге. Главным врачом этого госпиталя являлась Марта Олейникова-Нобель, ранее занимавшая должность «сотрудника по благотворительным делам Т-ва нефтяного производства братьев Нобель».

За время войны тысячам русских солдат в «нобелевской здравнице» было оказана квалифицированная медицинская помощь, в том числе для восстановления после тяжёлых ранений и увечий. К работе в госпитале привлекались видные деятели медицинской науки Санкт-Петербурга. Товарищество также взяло на себя оплату изготовления протезов и выплату разовых пособий выписываемым военнослужащим. Кроме того, на средства предприятия было осуществлено финансирование отправки на фронт нескольких медицинских отрядов и транспортов с медикаментами и продовольствием. Нельзя не отметить и то, что практически все женщины из семейства Нобелей активно работали в комиссиях Общества Красного креста и благотворительных организациях по сбору пожертвований в помощь раненым и больным военнослужащим, а также для проведения спектаклей, концертов «в пользу увечных воинов».

В целом, анализируя многолетнюю благотворительную деятельность членов семьи Нобелей, следует отметить, что все их начинания в этой сфере заслуживают подражания в наши дни – столь весом их вклад в дело благотворительности, в закладку основ российского социально ориентированного бизнеса. ■

# «Рабочая оппозиция», которой не было

Дискуссия о роли советских профсоюзов закончилась трагически

**Юрий КИСЕЛЁВ,**  
заслуженный работник культуры  
Российской Федерации

Сейчас уже мало кто помнит, что развернувшаяся среди большевиков в 1920 году дискуссия о роли и месте профсоюзов в новом пролетарском государстве фактически привела к расколу правящей партии. Причём трещина эта пролегла не только по политическому единству, но и по судьбам многих людей. Одним из них оказался первый советский профсоюзный лидер Александр Шляпников.



## Факторы роста

К. Маркс утверждал, что деятельность профсоюзов не только законна, но и необходима. Без неё не обойтись, считал он, пока существует современный способ производства, то есть тот, на котором зиждется капитализм. В связи с этим большевики после октября 1917 года столкнулись теоретической проблемой. В самом деле, если частная собственность на средства производства ликвидирована и власть перешла в руки одной партии как авангарда рабочего класса, то что остаётся делать профсоюзам, прежде более 10 лет боровшимся против произвола капиталистов с целью отстаивания прав наёмных работников?

Мнения на данный счёт разделились.

Тут стоит напомнить, что профсоюзы, выкристаллизовавшиеся в ходе в общем-то стихийного рабочего движения и не являющиеся политической организацией, никогда не стояли в стороне от политики страны. Они не вели борьбы за власть, но поддерживали ту политическую партию, которая отражает их интересы. После падения царизма в результате Февральской революции власть пе-

решла в руки Временного комитета Государства (так называемого Временного правительства) и Советов рабочих и солдатских депутатов (чуть позже и крестьянских тоже). Временное правительство в апреле 1917 года выпустило Декрет о профсоюзах, предоставивший им ещё большую свободу по сравнению с известным царским Манифестом от 17 октября 1905 года «Об усовершенствовании государственного порядка» и первым Законом («Временными правилами») о профессиональных обществах от 4 марта 1906 года. Это – один существенный фактор влияния на профдвижение.

Силён был и другой – деятельность ведущих политических партий, стремившихся использовать профсоюзы и их организационный опыт в своих целях. В этом направлении активно действовали социал-революционеры (эсеры), конституционные демократы (кадеты). Влиятельны были и меньшевики, стоявшие за независимость профсоюзов от государственной власти в их преимущественно парламентской борьбе за улучшение экономического положения рабочих. Что до большевиков во главе с

В. И. Лениным, то они всегда открыто стояли за использование профсоюзного движения в борьбе за власть и свержение капитализма как такового.

Делая вывод из сказанного, не лишне заметить, что Третья всероссийская конференция профсоюзов, проходившая в июне 1917 года, избрала первый Всероссийский центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС) во главе с твёрдым меньшевиком В. П. Гриневицем.

Однако большевики (небольшая партия, приблизительно в 160 тысяч человек) в конце концов пересилили, выгодно используя обстоятельства времени, в том числе «топтанье на месте» Временного правительства по поводу решения ряда важнейших вопросов: о положении рабочих, земле и мире, тянувшемся четвёртый год участия России в Первой мировой войне, сопровождавшемся массовым дезертирством солдат из армии, а заодно – колоссальным ростом цен на продовольствие.

Обещание покончить со всем этим и особенно декреты привлекли на сторону большевиков массу трудящихся, в том числе и производственные профессиональные союзы (об «интеллигентских» пока помолчим).

А далее... как бы наступила тишина. Как справиться с управлением этой бескрайней страной, кипящей недовольством, разоряемой всё ещё продолжающейся войной и разрухой!? И здесь я позволю себе напомнить читателю о товарище Шляпникове.

## Главный муромский революционер

Опытный мастер, токарь-универсал, убеждённый сторонник марксизма, вступивший в РСДРП в 16 лет, писатель-публицист, нарком труда в первом составе Советского правительства, первый председатель профсоюза металлистов Петрограда, член первого ВЦСПС – вот кто такой Александр Гаврилович Шляпников.

Родился он в 1885 году в городе Муроме в бедной рабочей семье со старообрядческими традициями (что во многом определило его поведение как очень опрятного, не курящего и не злоупотребляющего алкоголем и крепким словом рабочего). Рано оставшись без отца, который утонул в реке, оставив на руках матери четверых малолетних детей, Александр начал трудиться в детстве подсобным рабочим. В 16 лет он был подручным слесаря на Невском судостроительном заводе в Санкт-Петербурге, где и вступил в партию, принимал участие в забастовках.

Лишённый за «неблагонадёжность» работы, скрывался в Сормове, потом вернулся в родной Муром, где поступил на завод токарем по металлу. С товарищами создал первую в городе социал-демократическую организацию, вскоре был арестован и заключён на год во Владимирский острог как «главный муромский революционер». Оказавшись на свободе, продолжил активную деятельность в условиях подполья. Вскоре вернулся в Петербург и там был избран членом городского комитета партии, по заданию которого в 1908 году тайно выехал в Женеву, где включился в работу Заграничного бюро РКП (б), выполняя поручения В.И. Ленина.

Увлёкшийся когда-то в рабочем кружке наряду с политикой изучением французского языка, самообразованием он довёл свои знания до уровня, не отличавшего его от француза. По поручению партийного руководства устроился токарем на один из заводов под Парижем, активно изучал изнутри рабочее и профсоюзное движение, сам участвовал в нём и даже был избран членом правления Союза металлистов департамента Сены. Слишком «любопытная» общественная работа Шляпникова во Франции заставила партию своевременно «перевести» его в Англию, а потом в Германию. Предлогом был поиск более высокооплачиваемого заработка. Об этом периоде своей жизни он позднее расскажет в книге «По заводам Франции и Германии».

В 1912 году в Женеве Александр встретился с А. М. Коллонтай, был очарован её красотой, ораторским искусством, да и сам сумел её обаять. В рукописи И. А. Шляпниковой, его дочери, этой трогательной любви посвящена специальная глава «Александр и Александра». В книге также утверждается, что Александра Михайловна якобы однажды сказала о Шляпникове, что из того мог бы



вырасти настоящий вождь. Вместе они по заданию партии занимались важнейшей работой по тайной транспортировке в Россию через Швецию и Финляндию нелегальной пропагандистской литературы.

В апреле 1914 года Шляпников как член Заграничного бюро ЦК по личному поручению Ленина с паспортом на имя французского гражданина Жакоба Ноэ приехал в Санкт-Петербург и для прикрытия устроился на завод токарем. Однако планам помешал трагикомичный случай: в сентябре началась Первая мировая война – и Александра как гражданина Франции правительство этой страны призвало в армию. Пришлось уклониться от призыва, укрывшись в Женеве. Впрочем, четырёх месяцев хватило, чтобы собрать ценнейшую информацию о революционных настроениях в столице и стране.

В Женеве – новые поручения. Шляпников участвует в работе конгресса Шведской социал-демократической рабочей партии, международной конференции социал-демократов Дании, Голландии и Швейцарии. Между прочим, в одном из писем Шляпникову Ленин тогда писал: *«Дорогой друг! Те доводы, которые Вы привели против моего предположения, меня вполне убедили... На конференцию скандинавов лучше не ходить... Швейцарцы не пошли. Значит, явная интрига немцев...»* Выходит, «вождь мирового пролетариата» внимательно прислушивался к мнению своего визави.

Позднее, в письме от 10 ноября 1915 года, Ленин писал: *«Дорогой друг! Завтра у нас выходит сразу два выпуска Центрального Органа – №45–46 (посвящённый Циммервальдской конференции) и № 47, содержащий известия из России и "тезисы о тактике". Эти тезисы содержат частью ответы на вопросы, которые мы затрагивали в нашей переписке и Вы в беседах... Буду ждать Ваших замечаний...»* Далее в этом же послании говорится следующее: *«Из России вести свидетельствуют о нарастающем революционном настроении и движении, хотя это, видимо, ещё не начало революции. Самое важное для нас теперь – установить связи и сделать их регулярными... Будем надеется, что Беленину (партийный псевдоним Шляпникова. – Ред) удастся это наладить».*

Из этого и других писем (а их более 40) видно, как Владимир Ильич ценил 30-летнего коллегу и дорожил его работой.

В начале 1916 года Шляпников едет в Америку, устанавливает там связи с левыми силами и даже «добывает» немного денег для сильно нуждающегося в них Заграничного бюро ЦК. А уже в октябре он снова в России, в бушующем политическими страстями Петрограде, где ему приходится почти ежедневно менять конспиративную квартиру, дабы вести пропагандистскую и агитационную работу.

В феврале 1917 года Шляпников оказался фактически единственным неарестованным представителем руководства партии большевиков в столице, возглавил координацию действий революционного подполья, лично привлекая на сторону революции военный гарнизон города, не говоря уже о профсоюзных объединениях. Будучи избранным вожаком петроградских металлистов, он составил и подписал в августе 1917 года с Правлением артиллерийских заводов Петербурга одно из первых в России регионально-отраслевых соглашений. Обо всех этих событиях подробно рассказывает в когда-то запрещённых книгах А. Шляпникова «Канун 17-го года. Воспоминания и документы о рабочем движении и революционном подполье в 1914–1916 годы» и «Семнадцатый год».

### Октябрьская встряска

В октябре 1917-го II Всероссийский съезд Советов избрал А. Г. Шляпникова народным комиссаром труда, и при его непосредственном участии были подготовлены все первые декреты о труде и социальном страховании. 7 января 1918 года он открыл I Всероссийский съезд профессиональных союзов.

Этот съезд проходил в сложных политических условиях. Захват власти, увы, не принёс быстрого облегчения жизни народа. Более того, как написал в одной из своих монографий доктор исторических наук В. И. Носач, *«...из-за нарушения экономической связей, вызванного длительной войной и разрухой, хронической нехваткой сырья и топлива, начали закрываться заводы и фабрики... Свёртывание промышленного производства неминуемо вело к ухудшению материального положения трудящихся. Обострился продовольственный кризис. Рабочий паёк составлял менее 20 процентов необходимого рациона, остальное приходилось покупать на рынке по высоким ценам... На смену революционному подъёму и вере в стремительные перемены по-*

*степенно приходила глубокая апатия. Подобные процессы быстро набирали силу во многих районах страны».*

5 января 1918 года большевики распустили Учредительное собрание, на которое их политические противники возлагали большие надежды. Напомню, среди 400 делегатов этого съезда большевики составляли лишь 54 процента, так что на нём было кому «бузить» – вплоть до требования убрать из списка почётных членов президиума Ленина и Троцкого.

Тем не менее, умевший сказать вовремя нужное слово Шляпников успокоил собравшихся. Однако острая дискуссия всё же разгорелась. По главному вопросу – чем должны заниматься профсоюзы при советской власти? – не было единства даже среди большевиков. Выступивший на съезде с основным докладом соратник Ленина Г. Е. Зиновьев отстаивал курс на огосударствление профсоюзов, их активное участие в организации хозяйственной жизни страны; при этом он делал упор на обязательное профчленство всех работающих. В резолюции записали: *«Центр тяжести работы профсоюзов в настоящий момент должен быть перенесён в область организационно-хозяйственную».* На заседании большевистской фракции 48 человек голосовали против такого радикального курса, а 12 коммунистов воздержались от голосования.

Позднее несколько смягчить намеченный курс помогли консультации с В.И. Лениным лидера профсоюзов Москвы М. П. Ефремова (партийный псевдоним Томский), через три месяца после съезда избранного председателем ВЦСПС на смену Г. Е. Зиновьеву.

*«Профсоюзы как классовые организации пролетариата, – говорилось в резолюции, – должны взять на себя главную работу по организации производства и воссозданию подорванных производительных сил страны. Самое энергичное участие во всех центрах, регулирующих производство, организация рабочего контроля, регистрация и распределение рабочей силы, организация обмена между городом и деревней, борьба с саботажем, проведение всеобщей трудовой повинности и т. п. – такова задача дня».*

Удивительно ёмко, красиво и... нереалистично.

Задача дня стала курсом профсоюзов на длительные годы. Они ведь в чём только ни участвовали – в формировании Красной Армии и продовольственных отрядов, в мобилизациях на борьбу



с белыми и кулаками, в ликвидации почти сплошной неграмотности сельского населения и большинства рабочих из деревень, в организации ударничества и социалистического соревнования, в подготовке рабочих кадров и так далее. Только до культуры быта и обеспечения достойной оплаты труда руки по-настоящему не доходили. Вот это-то и стало камнем преткновения для престижа Советской власти. Одним из первых понял это и, что называется, схватился за голову наш «нарком труда, председатель ведущего профсоюза металлистов Александр Шляпников» (так он подписывался каллиграфическим почерком под декретами и постановлениями).

Впрочем, не он один. Многие спохватились. Партийные и профсоюзные лидеры, в том числе на местах, и стали предпринимать меры, писать в ЦК, выступать в партийной печати, советовать, как лучше поступить в создавшейся ситуации. Дело усугубила разразившаяся в невиданных масштабах Гражданская война, потребовавшая от партии отчаянного напряжения всех сил для удержания власти...

За неимением места здесь нет возможности цитировать великолепную аналитическую записку об этом времени самого Шляпникова, наглядно показывающую причины появления так называемой рабочей оппозиции, как насмешливо назвал однажды Ленин группу ком-

мунистов, ходатайствующих за рабочих. Данная многостраничная записка была написана в апреле – мае 1923 года, сразу после окончания работы XII съезда РКП(б) – в то время, когда Шляпников уже был отстранён практически от всех своих постов, а Ленин тяжело болел. На этом съезде один из докладчиков, предположительно Сталин, вновь вспомнил о «рабочей оппозиции» и попенял её лидерам.

Записка была обнаружена И. А. Шляпниковой в сохранившемся деле отца в архиве НКВД СССР и даёт полную картину бедственного и униженного положения рабочих, которое сложилось в 1918–1920 годах. А причина этого, по Шляпникову, состояла в отрыве верхушки партии и раздутого аппарата ВЦСПС от рядовых коммунистов и

простых членов профсоюзов, а также – в неоправданной диктатуре центра в отношении региональных и первичных партийных и профсоюзных организаций. Вот его слова: «...*Положение рабочих на заводе и в стране походило на положение в концентрационном лагере, где за каждое нарушение принудительных норм полагалась кара. Всё это вместе взятое свидетельствовало о прямом разрыве между рабочими массами и нашей партией. Такое положение дел подрывало среди рабочих доверие к самой основе власти. В Кремле было устроено заседание ответственных работников. Но эта попытка преодолеть партийным порядком ряд недостатков и отклонений от пролетарских интересов была встречена ЦК (в лице Рыкова, Крестинского и Ленина) чрезвычайно враждебно*». За что боролись, на то, как говорится, и напоролись!

### Судьба раскольника

Но вернёмся к самой дискуссии о профсоюзах. К исходу 1920 года дело приняло слишком крутой оборот. Трудно поверить, но в большевистском ЦК к тому времени образовалось несколько конфликтующих группировок, возглавляемых Лениным, Троцким, Бухариным, Шляпниковым, Осинским (и некоторыми другими), которые отстаивали свою точку зрения на задачу профсоюзов. Так, например, Троцкий, нарком путей сообщения, считал необходимым «перетрях-

нуть» аппарат профсоюзов, полностью объединить его с хозорганами – якобы для усиления культурно-воспитательной и защитной функций профорганизаций, как это делалось в те годы в Цектроне (профсоюзе транспортных рабочих).

Ленин отверг предложение Троцкого, поддержав ранее обнародованные тезисы Рудзутака об активном участии профсоюзов в производственной жизни и усилении их основы – демократизма. Группа Шляпникова, в которую входили руководители ведущих профсоюзов (металлистов, горнорабочих, текстильщиков, связистов, рабочих-земледельцев), а также А. М. Коллонтай и некоторые другие видные партийные и общественные деятели, фактически требовала отстранить перегруженный «интеллигентами» ЦК партии от хозяйственного руководства, передать всё управление народным хозяйством рабочим, объединённым в профсоюзы.

Это было уже слишком. Ленин обвинил Шляпникова в анархо-синдикалистском уклоне и требовал исключения его из партии, но не собрал нужного количества голосов. Позже в одной из своих статей он назовёт навязанную Троцким дискуссию о профсоюзах расколом партии.

Состоявшийся в марте 1921 года X съезд РКП(б) принял большинством голосов жёсткие резолюции «О единстве партии», «О синдикалистском и анархистском уклоне в нашей партии», «О роли и задачах профсоюзов», предписав им, говоря словами Ленина, роль «школы управления и хозяйничанья, школы коммунизма». И хотя некоторые сторонники группы Шляпникова и он сам вошли в новый состав ЦК партии, развернуться им не дали. Постепенно все были смещены с занимаемых должностей и позднее – репрессированы. Сталин «пожалел» только А. М. Коллонтай, женщину-посла СССР. Она умерла своей смертью в Москве в 1952 году в возрасте около 80 лет.

Наш же герой А. Г. Шляпников женился на своей знакомой по юности Екатерине Сергеевне, у них родились два сына и дочь. Жить бы, как говорится, и жить, но первый профсоюзный лидер был арестован по обвинению в «антиправительственном заговоре» в 1937 году и расстрелян. Могила неизвестна. Реабилитирован посмертно за отсутствием состава преступления. Члены семьи, разумеется, тоже пострадали.

**В публикации использованы плакаты Д. Моора и В. Говоркова ■**



# На все случаи жизни

## [Деловая этика]

**Галстук должен соответствовать всему костюму**

Хорошо завязанный галстук – это первый важный шаг в жизни.

Оскар Уайльд



В целом мужская одежда для официальных случаев оставляет не так уж много возможностей для самовыражения. Галстук – одна из немногих деталей гардероба мужчины, которая позволяет ему подчеркнуть настроение, привлечь внимание или выразить особые чувства. Неудачно выбранный или небрежно повязанный галстук наглядно демонстрирует плохой вкус человека.

При выборе главного атрибута мужской деловой одежды основное внимание следует уделить его качеству. Особенно ценятся шелковые галстуки итальянской ручной работы. По своей цветовой гамме галстук должен соответствовать остальному костюму – в том числе носкам и туфлям. При его выборе следует избегать слишком ярких расцветок с броским рисунком или картинками, а также с незнакомыми вам гербами и символами, поскольку они могут поставить вас в неудобную ситуацию.

В официальной одежде практически повсеместно правилом является галстук тёмных тонов в сочетании со

светлой сорочкой. Чёрный галстук к белой рубашке обязательен при выражении скорби и соболезнования.

По длине в большинстве случаев стандартный галстук завязывается так, чтобы он слегка перекрывал пряжку брючного ремня. При этом при завязывании галстучного узла широкий конец закрывает узкий на 30–33 сантиметра. С галстуком можно носить специальную зажим или булавку-заколку, которые не дают ему разбалтываться.

Завязывание галстука требует аккуратности и определённой ловкости. Лучше всего это делать перед зеркалом, отвернув воротник рубашки кверху. После того как вы завязали галстук, убедитесь, что он расположен строго по центру. «Распущенный» галстук, тем более съехавший набор, – свидетельство неуважения к окружающим. Простой узел хорошо смотрится, когда галстук имеет плотную фактуру или подкладку. Для тонких и узких галстуков желателен крупный узел с украшающей складкой посередине или без неё.

## [Тропа здоровья]

**Стоматологи советуют пить кофе без молока**

Как выяснили итальянские дантисты, утреннюю и вечернюю чистку зубов с успехом замещает чашка натурального кофе. Сорт особого значения не имеет. А вот добавлять сахар или молоко в «зубной» эликсир врачи не рекомендуют.

Дело в том, что зубную эмаль разрушает молочная кислота, которую дополнительно вырабатывают бактерии стафилококка. Они поселяются в ротовой полости и постепенно разрушают наши зубы. Оказалось, что этому препятствует кофе. Кроме того, чудесный напиток предохраняет и от развития кариеса, обладая своеобразными бактерицидными свойствами.

Однако не думайте, что во время всякой трапезы с кофе вы заботитесь о зубах. Имейте в виду, что кофе для чистки зубов следует пить не только без молока и сахара, но и... без бутербродов. ■