

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

Учредители
Совет профобъединения
ОАО «ЛУКОЙЛ»
ООО «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ»
Издательство: ООО «ОЙЛ ПРЕСС»

**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
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

январь– март

В НОМЕРЕ

■ Стратегия

Р. Гринберг, М. Горшков, А. Журавлёв

Стабильность без развития.

Итоги 20 лет российских реформ глазами экономиста, социолога и психолога

3

Г. Кирадиев

Профсоюз в эпоху перемен.

На первый план выходит обеспечение стабильности и согласия в обществе

8

А. Кузьмина

Закон переходного периода.

Государство не должно возвышаться над гражданами

12

Е. Ямбург

Школа и её окрестности.

С вызовами, встающими перед Россией и миром, смогут справиться только свободные люди

15

■ В мире

Л. Полухина

Над Оксбриджем туман.

Почему британские студенты штурмуют парламент

25

В. Мишин

Эхо Жанаозена.

Казахстанский сценарий в нефтяной отрасли Азербайджана пока умаловероятен

30

■ Планета

По странам и континентам.

34

■ Вектор

Н. Ноздрина, И. Шнейдерман

Это сладкое слово «жилище».

Приобретение собственных «квадратных метров» недоступно для большинства россиян

36

Е. Кулагина

Феномен сложной природы.

Бедность, социальное неравенство и качество модернизации тормозят инновационную активность регионов

39

И. Рогожкин

Обратная сторона экологии.

Охрана природы развитых стран обеспечивается за счёт остальных

42

О. Кислицына

Страна с большим будущим.

Уровень детской заболеваемости и смертности в РФ зашкаливает

44

Н. Чернова, Э. Казарян

Северу пора вызывать скорую помощь.

Как воссоздать в России систему арктического здравоохранения

52

Жизнь жизнью поправ.

Футурология – далёкая и близкая

54

В. Емельянов

Соцпартнёрство – дело Божие.

Религии – о труде, капитале и их сотрудничестве

57



Дизайн обложки – А. Галочкин

При перепечатке ссылка на журнал
«Социальное партнёрство»
обязательна

©«Социальное партнёрство»

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

Подписной индекс в каталоге
агентства «Роспечать» – 81010

Электронная версия журнала
www.oilru.com/sp/

Статьи, публикуемые на правах
рекламы, обозначены ■■■

Адрес редакции

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

Для корреспонденции

101000, Москва, а/я 230

По вопросам рекламы и подписки

Телефоны: (495) 627-16-91
(495) 981-71-43
e-mail: market@oilru.com
podpiska@oilru.com

Подписано в печать 02.03.2012

Тираж 2 200 экземпляров

Цена свободная

В НОМЕРЕ

П. Бизюков

Себе дороже.

Участник индивидуального трудового конфликта почти всегда обречён на неудачу 62

■ Регион

Свет и тепло сердец,

или Профсоюзная жизнь лукойловских энергетиков 66

Там, откуда рос «ЛУКОЙЛ».

Один из крупнейших лукойловских профсоюзов отмечает юбилей 72

■ Профессионалы

В. Астафурова

Лаборант, депутат, оператор 78

Н. Устинова

Любовь и техника 79

В. Сергеев

Мастер Леонкина 80

■ Мир увлечений

Е. Коршунова

«Рву траву».

Иногда материал для творчества растёт прямо под ногами 81

■ Благое дело

Н. Ульянова

Это главное.

В Западной Сибири развивается корпоративное донорство 83

Т. Макарова

На пять с плюсом.

В «ЛУКОЙЛ–Нижегороднефтеоргсинтезе» за отличную учёбу детей награждают 84

■ Кадры

Почти что граждане.

Что следует учитывать российскому работодателю при приёме на работу граждан Белоруссии и Казахстана? 85

■ Надо знать

Испытательный срок – срок испытаний.

Как сделать, чтобы первые дни на новой работе не стали последними 87

Г. Кричевсий

Лёд и пламень.

Защитная одежда для нефтяников: конфликт комфорта и безопасности 89

■ Книжные новинки

Ю. Киселёв

Учимся защищать трудовые интересы.

«Социальное партнёрство»: советуем прочитать 91

Ю. Зарайский

Кто первым возглавил ВЦСПС?

Ответ на этот и многие другие вопросы знают в Научной библиотеке профсоюзов, которой исполняется 90 лет 93

■ Консультация

Н. Тихомирова

Спрашивали? Отвечаем.

Правовые коллизии 95

■ Уроки истории

Ю. Киселёв

Протестовать по-русски.

Как развивалось забастовочное движение в России 97

■ Образ жизни

А. Гостев

Для кого построен город.

Миру пророчат новую урбанизацию 100

■ На все случаи жизни

На все случаи жизни • Неизвестное об известном • Тропа здоровья 102



Стабильность без развития

Итоги 20 лет российских реформ глазами экономиста, социолога и психолога

Недавно в Торгово–промышленной палате РФ прошло несколько необычное для этого учреждения мероприятие. На нём была сделана попытка взглянуть на итоги двадцатилетия российских экономических реформ. Причём, одновременно сразу с трёх точек зрения – экономической, социологической и психологической.

Предлагаем вниманию читателей «Социального партнёрства» выступления основных участников этого обсуждения директора Института экономики РАН Руслана ГРИНБЕРГА, директора Института социологии РАН Михаила ГОРШКОВА и главы Института психологии РАН Анатолия ЖУРАВЛЁВА.

Руслан ГРИНБЕРГ, член-корреспондент РАН: «Мы слишком верили в схемы»

Мы все, я имею в виду 7 млрд землян, переживаем сегодня нелёгкие времена. Последние годы смешали все карты – экономические, философские мировоззренческие. Похоже, мы вступаем в очень тревожные годы. Тревожные в том смысле, что нет никаких более-менее надёжных теоретических конструкций, позволяющих смотреть в завтрашний день человечества с большим или меньшим оптимизмом.

Все понимают, что мир втянут в глобализацию, которую трудно остановить и национальные правительства уже в малой степени руководят своими странами. Их возможности сужаются, но, тем не менее, демократические институты в разных странах сохраняются, а их руководители хотят и дальше стоять «у руля».

В политике всё по-старому: обещания, интриги, – словом, для того, чтобы остаться в своих кабинетах, люди у власти пускают в ход все средства. Но при этом у них не наблюдается понимания того, что мир всё больше требует некоего наднационального регулирования. Растёт национальный экономический эгоизм. И в этой ситуации нельзя ограничиваться макроэкономическими показателями – такими, как инфляция, внешние и публичные долги. Из этого сейчас уже не складывается целостная картина экономики. Поэтому мы и решили попробовать междисциплинарный подход к экономической жизни.

Оценки экономистов и социологов во многом не совпадают, однако давайте всё же попробуем ответить на вопрос: человек для экономики или экономика для человека? Наш подход, я имею в виду Институт экономики РАН, заключает-

ся в том, чтобы оценить прошлое так, чтобы извлечь уроки на будущее.

Я не согласен с часто цитируемой фразой: «История учит тому, что ничему не учит». На самом деле это неверно. Мы должны осознать, что для нас главное – понимать прошлое для того, чтобы сформировать более-менее разумное обещание для нас всех.

О каких уроках говорим мы, экономисты? В конце 1980-х мы сделали, с одной стороны, много правильных шагов. Например, переход от административно-командной системы к рыночной, которому не было альтернативы. Но одновременно мы совершили и много ошибок, от которых не застрахованы и сегодня, если объективно не оценить прошлое.

Очень важно понять, что мы слишком слепо верили в теоретические схемы. Есть такая склонность в России, на научном языке это называется «онтологизация теоретических схем». Я бы её назвал «принуждением к счастью». То есть нашли хорошую теорию и начинаем её безоглядно внедрять. Ну а народ, если понимает – хорошо, не понимает – так заставим его понимать. В 1917 году было нечто подобное: большевики обещали народу счастливую жизнь и силой загнали в неё.

В какой-то мере подобная ситуация повторилась и в конце 1980-х. И эту ситуацию создали люди, занимающиеся серьёзными философскими, экономическими и другими теоретическими исследованиями. Они тоже оказались поражёнными своеобразной эйфорией. Дескать, прогнали коммунистов – и зажили, как в Швейцарии.

Нам не следует повторять подобных ошибок, хотя некоторые и сегодня заявляют нечто вроде: «Лишь бы Путин ушёл, и тогда наступит счастье». Эдак мы опять можем наступить всё на те же грабли.

Главное, на мой взгляд, состоит не в персонификации власти, а в том, чтобы развивались демократические институты. Если же обратиться к позиции нашего института, то мы выдвигаем принцип «трёх императивов»: структурного, социального и институционального.

Структурный императив – это преодоление примитивизации экономики, социальный императив – преодоление расслоения общества в тех острых формах, которые мы имеем сейчас, что чудовищно для нашей страны с её многолетними традициями равенства и спра-

ведливости. Если мы в советское время имели неприемлемое равенство, то сейчас, видимо, сработала наша генетическая склонность к крайностям и мы ударились в не менее неприемлемое неравенство.

Третий императив – институциональный: мы должны заботиться об институтах. Здесь мы проиграли другим странам, абсолютно не подумав о создании конкурентной среды при переходе к рынку. Реформаторов несправедливо критикуют за то, что они отпустили цены, не создав свободного рынка, поскольку без свободных цен не может быть формирования свободного рынка. Другое дело, что параллельно с отпуском критической массы цен следовало задуматься над одновременным созданием и антимонопольной среды, а об этом подумали слишком поздно. В результате сегодня мы имеем с этим большие проблемы.

И последнее важное замечание – о том, почему для разумной экономической политики важны именно институциональные изменения. Экономическую политику надо менять вместе с самой жизнью. Но не будет никаких изменений в экономике, если не будет демократических институтов.

Модификацию экономики можно провести двумя путями. Первый – когда просвещённый диктатор чувствует, что нужно что-то менять, и меняет это. Второй – когда благодаря демократическим институтам к власти приходит группа людей и проводит эти реформы. Опыт показывает, что всё-таки наилучший вариант – когда происходит смена власти демократическим путём и меняется экономическая политика. Но на самом деле здесь также важна и зрелость гражданского общества, позволяющая допустить здоровое соревнование политических сил. Ведь часто бывает, что в результате таких процессов наступает хаос, а за ним – ещё больший авторитаризм. Это непростой вопрос – выбрать политическую систему.

Михаил ГОРШКОВ, академик РАН: «Большинство населения настаивает на госкапитализме»

Академическим экономистам и социологам давно пора собраться и обсудить, насколько в оценке сложившейся ситуации мы оперируем единичными оценками, суждениями и прогнозами и помогают ли властным структурам какие-то наши адекватные времени и обществен-

ным запросам разработки политико-управленческих решений.

Нельзя сказать, что мы делаем всё для того, чтобы помочь власти избежать не продуманных решений. Хотя не могу не сказать и о другом – материалы, выходящие из стен институтов в виде аналитических «служебных записок», порой не вызывают восторгов у чиновников, часто действующих по принципу «сам себе на уме».

20 лет реформ в России – юбилей знаковый. Обращает, однако, на себя внимание, что многие оценки прошедшего двадцатилетия носят либо поверхностный характер, либо не проникают в живую ткань ситуации, чего часто не достаёт представителям экономической науки. Главный же недостаток социологических исследований заключается в том, что нашему анализу не хватает фундаментальной базы – серьёзной и глубокой экономической статистики. Поэтому экономистам и социологам надо работать вместе.

Говоря о проблематике сегодняшней встречи, я хочу сказать, что в медиа и многих анализах нет чёткого выделения акцента на том, что же именно мы оцениваем. Необходимо этот двадцатилетний период всё-таки разделять на два отдельных отрезка времени. Если это делает простой обыватель, почему не принять это разделение нам, социологам и экономистам?

Первый период, который ещё называют «ельцинским», – это 1990-е годы; второй, который принято обозначать как «нулевые годы XXI века», чаще всего называют «путинским» периодом. Как бы кто к этому ни относился, наверное, это правильно, поскольку речь идёт о разнозначных периодах.

Первый из них, по данным наших массовых опросов, определяется как период провалов, грубого обворовывания страны и обнищания народа. Хочу назвать одну цифру: в 1993–1994 годах около 40% населения относились к тем, кто живёт либо у черты, либо за чертой бедности. Это высокая величина, и её показывают не только данные опросов, но и экономической статистики. Что касается второго десятилетия, то общественное большинство, представляющее разные слои населения (образованные, обеспеченные и не очень, а то и совсем необразованные и необеспеченные) называет этот период временем выхода из глубокого системного кризиса и поворота государства в сторону человека и социальной сферы. Сферы, из которой

государство в 1990-е годы ушло, совершив тем самым, по мнению большинства, колоссальную и, может быть, самую главную свою ошибку. Как показывает весь опыт XX века, в нашей стране реформы таким образом проводить вообще нельзя.

Если суммировать весь массив наших опросов, а они проводились в течение 18 лет – срок, согласитесь, немалый, – динамика ситуации за эти годы подсказывает нам серьёзные выводы, которые можно сделать в виде коротких, но знаковых, на наш взгляд, формул. Первое десятилетие реформ в соответствии с этими выводами можно определить как время упущенного исторического шанса, а второе десятилетие – как время полученных, но недоиспользованных возможностей.

Почему мы его так определяем, причём и с точки зрения общественного мнения, и на взгляд экспертов-социологов?

Да потому, что где-то на рубеже 2004–2007 годов, когда общество благодаря усилиям властных структур достигло определённого уровня стабиль-

ности, вот тут эти структуры, на мой взгляд, позволили себе недопустимую роскошь: в условиях переходного периода (в котором тогда Россия жила) они решили «расслабиться». И мы получили редкое по историческим меркам явление – стабильность, но без развития. Этого нельзя было допускать, и поэтому всё, что мы имеем сегодня на площадях, улицах и в головах людей, является следствием этой «стабильности без развития».

А если оценить прошедшее десятилетие по показателям социально-психологического характера, то вырисовывается следующая цепочка: от всплеска ожиданий начала 1990-х до чувства апатии, затем – сквозь рост повседневных тревог и опасений, навалившихся на общество в конце 1990-х – начале 2000-х годов, к новому, теперь уже выстраданному чувству надежды. Но также – и к новым тревогам и опасениям.

У меня могут спросить: чувства чувствами, но оперируют ли социологи конкретными в цифровом выражении ре-

зультатами прошедших десятилетий? Такие результаты есть, при этом мы используем традиционную оценочную шкалу, применяемую в мировой социологии уже 35 лет.

Так вот некоторые показатели. В ответ на простой вопрос, выиграли или проиграли вы от реформ, многие затрудняются дать однозначный ответ. Только 10% взрослого населения отвечают на этот вопрос однозначно положительно: «Да, мы выиграли». А вот 25% отвечают: «Мы проиграли». Ещё примерно треть наших сограждан признаются, что сохранили свой прежний статус, ничего не «выиграв», но и не «проиграв». Оставшаяся же до уровня 100% часть опрошенных так и не смогла ответить на этот вопрос. Эти цифры и показывают достаточно объективно социальные итоги двадцатилетия реформ.

Теперь перейдём на экономическое поле. Сегодня спорят по поводу оптимальной модели для экономического развития России. Научное экономическое сообщество предлагает сегодня не





одну такую модель. Что же касается общественного большинства, то оно, не удивляйтесь, ориентируется на единственную модель. Эту точку зре-

ния разделяет 60–70% населения нашей страны, и она не совпадает не только с позицией ведущих авторитетов отечественной экономической нау-

ки, но и – что самое главное, хотя это и весьма редко фиксируется, – с позицией руководства страны, президента и премьер-министра.



Так вот, по мнению «общественного большинства», в России должна развиваться модель смешанной экономики с ведущей ролью государства. Речь идёт о некоем подобии системы, существовавшей в годы НЭПа, когда «командные высоты» в экономике остаются в руках государства, а вот отрасли второго уровня и ниже стратегических отраслей могут быть отданы как государству, так и частному бизнесу. Словом, речь идёт о модели, которая на простом языке называется «государственным капитализмом».

А вспомните недавние заявления наших руководителей: мы в России государственный капитализм строить не будем! Спрашивается: а что мы будем строить? Внятных ответов на этот вопрос нет ни со стороны ведущих экономистов, ни со стороны руководства страны.

Думаю, что большинство населения не просто так настаивает именно на варианте государственного капитализма. Наверное, существует что-то очень близкое между выбором экономического уклада общества и психологическим складом, ментальностью людей. И в этом надо глубже разобраться, а не отмахиваться огульно, говоря: не будем мы строить государственный капитализм, и всё тут!

Ещё один большой вопрос, особенно остро вставший с декабря минувшего года, это – отношение россиян к демократическим ценностям и институтам. Что мы получили за прошедшие 20 лет? В целом отношение наших сограждан к демократии можно мягко определить таким термином, как «благожелательный скептицизм». Откуда это скепсис? В самой демократии народ ничего плохого не ощущает, а вот к институтам демократии, механизмам её осуществления, реализации прав и свобод – ко всему этому отношение совсем другое и очень сильно негативное. Начиная с уровня доверия к ведущим социально-политическим институтам. Пожалуй, только первая пятёрка этих институтов может похвастаться более-менее высоким уровнем доверия. Это – президент, правительство, армия и силовые структуры. Здесь уровень доверия 50–70%, ниже планка не опускается. Все остальные – Дума, Совет Федерации, телевидение и масс-медиа, профсоюзы – у них уровень доверия очень низкий. Особенно у профсоюзов – не выше 7–8%. С этой ситуацией нужно что-то делать в ближайшее время, ибо в современном де-

мократическом обществе, по определению, такого уровня доверия к профсоюзам быть не должно.

На вопрос, является ли Россия сегодня демократической страной, только четверть населения отвечает утвердительно. А половина отвечает так: Россия сегодня так же далека от демократии, как и двадцать лет назад. Отсюда – то, что происходит на улицах и площадях наших городов.

В то же время и у тех, кто собирался на Болотной площади и проспекте Сахарова, тоже преобладают достаточно поверхностные оценки. Мерить всё то, что сегодня происходит, лишь политическими критериями нельзя. Надо взглянуть глубже. Но наши соотечественники понимают демократию по-русски, а не по-европейски, я это подчеркиваю. Отличия довольно серьёзные и глубокие и состоят они вот в чём.

В отличие от Запада, наше понимание большинством населения демократии зиждется на трёх «опорах». Опора первая: у нас 70% населения считают, что демократия в России есть тогда, когда обеспечивается высокий уровень жизни народа. Вторая опора: демократия в стране существует лишь тогда, когда реализуется принцип социальной справедливости. И третья: демократично для россиян всё то, что связано с поддержанием общественного порядка. Есть общественный порядок в стране – значит, есть в ней и демократия, нет порядка – нет демократии. Свяжите эти три составляющие – и вы подойдёте к принципу «всеобщего блага», которое должны, по мнению россиян, нести демократические институты обществу. И если институты для большинства россиян станут носителями общественного блага, тогда в их глазах Россия станет страной развитой демократии.

Анатолий ЖУРАВЛЁВ, член-корреспондент РАН: «В стране сформировалось новое поколение»

Уверен, что без учёта психологии, ментальности народа планировать и проводить экономические реформы просто невозможно. Более того, это просто безумие без учёта таких факторов навязывать людям тот или иной экономический уклад. Согласен и с тем, что необходимо сопоставлять экономическую модель и ментальность народа. Но хотелось бы несколько усложнить задачу.

Сегодняшнее российское общество характеризуется тем, что можно назвать

«полиментальностью». Нет в нём монолитности. На полюсах и точках пересечения в рамках такой «полиментальности» существуют очень разные, порой диаметрально противоположные, ментальности разных социальных групп, и не учитывать этого невозможно.

Я считаю, что на сегодняшний момент с учётом сегодняшней ментальности без государственного регулирования никакого экономического реформирования не может быть. И так называемый рынок в его крайне либеральном варианте – это не для нашей страны. «Социализм» ли, «капитализм» ли сложится в нашей стране – рынок в ней всё равно должен быть государственным, в смысле – регулируемым государством.

Второй тезис. Я согласен с оценками социологов по психоэмоциональным установкам, существующим в нашем обществе. Но – если при этом иметь в виду большинство нашего населения. Психологи же, как вам известно, работают обычно на уровне либо отдельных личностей, либо микрогрупп. Поэтому я могу сказать, что по психоэмоциональным характеристикам наше общество очень дифференцировано. Мы находим в нём прямо противоположные состояния – от продолжающейся эйфории (она нигде не исчезла) до продолжающихся страха и беспокойств (также охватывающих значительные слои населения).

Можно утверждать, что по психологическим характеристикам наше общество более дифференцировано, чем по характеристикам социальным.

Наконец, мне хотелось бы подчеркнуть, что за двадцать лет в стране сформировалось новое поколение. Очень важна для дальнейшей судьбы нашей страны одна из характеристик этих людей. Она заключается в том, что это новое поколение готово к большему числу вариантов развития. Оно представляет развитие в виде многовариантной модели в отличие от предшествующих поколений, просчитывавших не более двух трёх вариантов.

Молодёжь лучше готова к переменам, она более открыта. Это не значит, что именно молодёжь будет всё определять, ибо ведущих социальных ролей она не играет и голосуют у нас на выборах все слои общества. Но то, в каком направлении пойдёт наше дальнейшее развитие, зависит, по большому счёту, именно от этого нового «многовариантного» поколения. ■

Профсоюз в эпоху перемен

На первый план выходит обеспечение стабильности и согласия в обществе

Георгий КИРАДИЕВ,
председатель Совета Международного
объединения профсоюзных организаций
ОАО «ЛУКОЙЛ»

Рост протестных настроений и гражданской активности, наблюдаемый сегодня по всему миру, включая развитые страны, должен стать для России важным уроком. Уроком, демонстрирующим, к каким печальным последствиям ведут недооценка социальной проблематики, нехватка действенных механизмов социального партнёрства и систем, обеспечивающих общественное согласие.

Неспокойные времена

Нужно прямо сказать, что рост общественной нестабильности в России и мире имеет объективные причины. Примеры пренебрежения власти и бизнеса социальными обязательствами перед обществом, отсутствия между всеми участниками социального партнёрства обратной связи весьма многочисленны. Это признаётся сегодня на самом высоком уровне. Именно поэтому сейчас в России массово рождаются инициативы, движения и институты, призванные прийти на смену старым, переставшим оправдывать себя моделям соцпартнёрства и предназначенные для того, чтобы наладить диалог общества, власти и бизнеса.

Как показывает печальный опыт стран, где социальная наэлектризованность привела к взрыву недовольства, опасность такой ситуации состоит ещё и в том, что при наиболее драматичном развитии событий социальные проблемы, их вызвавшие, не только не решаются, но и усугубляются. В результате недостаточно эффективные механизмы со-



циального партнёрства разрушаются, но новые, более прогрессивные, на их месте не создаются. В хаос погружаются целые государства, и главная тяжесть создавшегося положения, как обычно, ложится на плечи простых тружеников – людей, бесконечно далёких от чьих бы то ни было властных и деловых амбиций и заинтересованных лишь в том, чтобы честно делать свою работу и обеспечивать благодаря этому достойное существование себе и своим близким.

С поправкой на особенности нашей страны всё это может означать, что вместе с субъектами бизнеса, озабоченными лишь получением сверхприбыли любой ценой, общественное недовольство может выплеснуться и на те компании, которые ведут свою деятельность в полном соответствии с принципами социальной ответственности. Ущерб могут понести и те бизнесмены, которые честно работают на благо страны, создают новые рабочие места, реализуют социально значимые проекты.

Не допустить подобного развития событий, своевременно отреагировать на социальные запросы и протесты, достигнуть баланса интересов всех групп – вот задача, которая встаёт сегодня перед российским обществом и самыми различными организациями, включая, естественно, и профсоюзы. Нужно объяснить широким массам пагубность из-

лишне бурного и эмоционального подхода к решению проблем, поделиться опытом постепенного и компромиссного разрешения имеющихся противоречий, удержаться от огульно негативных оценок, продемонстрировать огромную разницу между конструктивной критикой и безответственным стремлением к разрушению. В конечном итоге в этом одинаково заинтересованы все: и власть, и бизнес, и общество.

Правильная ориентация

России сегодня как никогда нужны опыт поиска компромиссных решений, социально ответственного ведения бизнеса. Социальный диалог Международного объединения профсоюзных организаций (МОПО) ОАО «ЛУКОЙЛ» с администрацией компании может служить тому наглядным примером. Нами достигнут уровень партнёрства, позволяющий успешно решать как производственные, так и социальные задачи.

«ЛУКОЙЛ» сегодня – это хороший пример социально ориентированной компании. В этом, в частности, легко убедиться, ознакомившись с таким ключевым документом, как Отчёт о деятельности в области устойчивого развития на территории РФ, выпускаемый с 2005 года. Много говорит и тот факт, что в прошлом году «ЛУКОЙЛ» занял второе место в рейтинге социальной ответственности среди 75 крупнейших российских компаний.

Часть социальных аспектов деятельности «ЛУКОЙЛа» зафиксирована в программах промышленной и экологической безопасности, улучшения условий и охраны труда, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций. Эти направления деятельности приобретают для компании всё большую значимость ещё и потому, что добыча углеводородов постепенно перемещается в регионы и

акватории с особенно ранимыми экосистемами.

Пожалуй, наиболее социально значимым документом для работников «ЛУКОЙЛа» является Соглашение между работодателем и профобъединением. Оно определяет основные принципы взаимных обязательств компании и её работников в социально-трудовой сфере: общие условия оплаты и охраны труда, гарантии и компенсации, формы защиты трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов персонала. В разделе «Оплата труда» сказано, что индексация заработной платы должна производиться не реже одного раза в год. И это положение неукоснительно выполняется администрацией компании. Мне приятно отметить, что и в этом году индексация уже была проведена в феврале месяце по всем предприятиям компании на территории России.

Бизнес-идеология «ЛУКОЙЛа» предусматривает три уровня ответственности: перед акционерами, перед своими работниками и перед государством.

Что касается социальной ответственности на общегосударственном уровне, она выражается для «ЛУКОЙЛа» в тесном сотрудничестве со всеми регионами, где действуют предприятия компании, своевременном перечислении средств в федеральный и местные бюджеты, реализации многочисленных благотворительных и общественно значимых проектов. Такой подход особенно важен, если учесть, что во многих регионах предприятия «ЛУКОЙЛа» являются градообразующими и на компанию ложится повышенный груз социальных обязательств.

Не будет преувеличением сказать, что, как и большинство крупных компаний российского ТЭК, «ЛУКОЙЛ» является для страны гарантом социально-экономической стабильности.

Именно ТЭК стал очередной раз «спасательным кругом» для российской экономики в 2008–2009 годах, позволив к этому времени накопить доста-

точно средств и создать «подушку безопасности», смягчившую кризисное падение.

То, насколько важна в экономике России нефтегазовая составляющая, демонстрируют следующие цифры, приведённые в одном из выступлений президента ОАО «ЛУКОЙЛ» Вагита Алекперова. В этом году все налоги, которые компания заплатит, будут составлять от 30 до 50 миллиардов долларов. Это составляет примерно 10% всей доходной части бюджета России и четверть его нефтегазовых доходов. Компания сегодня выступает вторым налогоплательщиком в РФ.

Важным аспектом социальной активности компании является диалог с «зелёной» общественностью, чей голос в России становится всё слышней. Ни один крупный проект не обходится без общественных слушаний, в ходе которых представители «ЛУКОЙЛа» стараются разъяснить людям, что, создавая новые и модернизируя существующие производства, компания придерживается самых современных международных стандартов экологической и промышленной безопасности. Благодаря этому российские экологи из потенциальных противников становятся для компании надёжными союзниками и помощниками в деле оздоровления экологической обстановки в регионах России.

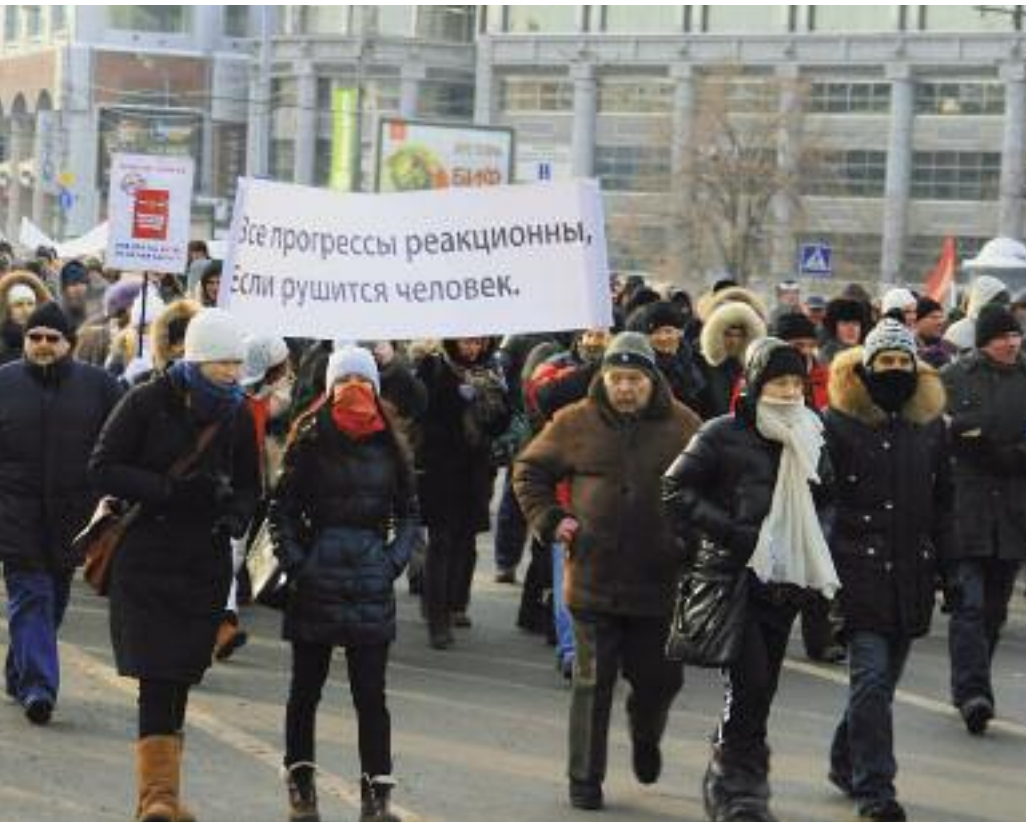
Ещё одним фактором поддержки в обществе социальной стабильности является забота о персонале тех предприятий и производств, которые были в процессе реструктуризации выведены из состава

ва компании. В профсоюзных организациях этих предприятий во всех регионах деятельности компании было принято решение остаться в составе нашего профсоюзного объединения. И благодаря взвешенному, конструктивному диалогу с руководством вновь созданных структур, с учётом обновлённой специфики предприятий, обеспечиваются социальные гарантии для этих работников. Во многом именно благодаря помощи МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ» во вновь созданных компаниях удалось быстро разработать и заключить новые коллективные договоры. Итог: люди наглядно убедились в том, насколько эффективно отстаиваются их интересы, и теперь, после реструктуризации, численность профсоюзных организаций на этих предприятиях не падает.

Работники видят и ценят те усилия, которые профсоюзный актив прикладывает для поддержания уровня их социальной защиты. Особенно заметны эти действия в кризисные для экономики периоды. Таких периодов за последнее время было как минимум два: в конце 1990-х годов, когда цены на нефть очень сильно снизились, и в 2008 году, когда Россию накрыла волна мирового экономического кризиса. «ЛУКОЙЛу» удалось пережить эти нелёгкие времена, экономия на самых разных направлениях, но не на персонале.

В итоге даже в самые острые фазы кризиса работники компании своевременно получали зарплату и были уверены в завтрашнем дне.





Опора на свои силы

И всё же сегодня мы стоим перед новыми вызовами, связанными как с негативными мировыми социально-экономическими тенденциями, так и с обострением проблем внутри страны.

На территориях своего присутствия компания не ограничивается созданием эффективных механизмов социальной защиты лишь для своих сотрудников и членов их семей. «ЛУКОЙЛ» развивает в регионах деятельности социальную инфраструктуру, оказывает помощь учреждениям среднего и высшего образования, больницам, детским домам, музеям, театрам. Проводит конкурсы социальных проектов, победители которых получают поддержку компании. Всё это в итоге ощутимо повышает уровень социальной защищённости населения целых регионов, способствует снижению социальной напряжённости в обществе, наглядно демонстрирует преимущества социально ориентированной модели ведения бизнеса и подаёт позитивный пример другим российским компаниям. Именно это – прямой путь к спокойной работоспособной обстановке в коллективах предприятий Группы ЛУКОЙЛ».

Серьёзной проблемой, встающей перед компанией, является низкий уро-

вень подготовки специалистов, выпускаемых отечественной системой образования, особенно – профессионального. Внушает опасения и дефицит кадров, обусловленный негативными демографическими тенденциями. По разным оценкам, убыль трудоспособного населения в РФ к 2025 году может составить до 15 миллионов человек. Отчётливо проявляется в нашей стране и другая глобальная демографическая тенденция – старение населения. Все прогнозы предсказывают к 2030 году заметные изменения в возрастном составе населения. Доля лиц в возрастах от 65 лет и старше увеличится на 60%. Вместе с ней вырастет и демографическая нагрузка, накладываемая пожилыми на трудоспособное население. Почти каждый пятый житель России в 2030 году будет старше 65 лет.

Государство осознаёт серьёзность создавшейся ситуации и предпринимает определённые шаги для её оздоровления. В России осуществляются меры для улучшения демографической ситуации, устранения перекосов на рынке труда, постепенно идёт реформа профессионального образования. Однако меры эти очень часто оказываются половинчатыми, недостаточными.

В частности, в случае с образовательной реформой провозглашается такая мо-

дель профподготовки, которая наилучшим образом учитывала бы потребности работодателей. Но ценой за это станет переложение на их же плечи большей части усилий и затрат по подготовке кадров. Компания, социально ответственная и работающая на перспективу, на это пойдёт, но любая другая постарается сбросить с себя лишнее бремя.

Что касается «ЛУКОЙЛа», он уже сейчас активно занимается формированием корпоративной системы подготовки кадров. Работа с молодёжью начинается со школьной и студенческой скамьи, а на предприятии мы стараемся заинтересовать молодёжь и путем коллективно-договорного регулирования, способствующего её адаптации в коллективах. Компания в настоящее время изучает возможность создания широкопрофильного корпоративного учебного центра. Его задачей станет непрерывный процесс подготовки персонала для всех направлений деятельности и по всем категориям работников. Цель такого учебного центра – доучивать персонал до принятых в компании стандартов. Поэтому планируется, что он будет реализовывать такие программы, которых нет ни в каких других учебных заведениях. В процессе подготовки персонала будут учитываться особенности ведения бизнеса в регионах деятельности компании.

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

Пока на государственном уровне не сформирована по-настоящему эффективная система профобразования, компания вынуждена самостоятельно решать эту задачу. Одним из примеров того, как это делается, может служить создание «ЛУКОЙЛом» в Астрахани Центра подготовки персонала для работы в нестандартных ситуациях на море. Это специализированное учебное заведение ориентировано на международные стандарты и может готовить специалистов по работе на шельфе для всех заинтересованных в этом российских и зарубежных корпораций.

Не забывают в «ЛУКОЙЛе» и про создание необходимой нормативной базы. В частности, совместно с РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина специалисты компании подготовили профессиональные стандарты и методики оценки персонала в сфере нефтепереработки. В дальнейшем разработка этой системы продолжится в сегментах добычи, нефтепродуктообеспечения и электроэнергетики.

Кроме того, чтобы повысить престиж рабочих специальностей, компания в тесном взаимодействии с профобъединением проводит традиционные конкурсы профессионального мастерства. В них принимают участие представители всех бизнес-сегментов из многочисленных дочерних предприятий «ЛУКОЙЛа», действующих как в России, так и за рубежом.

В этом же ряду стоит и работа по возрождению в компании сформировавшихся традиций трудового наставничества. В её рамках ветераны отрасли делятся с молодыми сотрудниками «ЛУКОЙЛа» своим многолетним опытом и секретами мастерства.

Печальным следствием изменений на рынке труда, и не только в России, но и в Европе, является рост в обществе ксенофобских настроений по отношению к трудовым мигрантам. В компании действенным способом для преодоления этой тенденции является укрепление корпоративного духа. Лозунг «ЛУКОЙЛ – единая семья» помимо прочего подразумевает гармоничные взаимоотношения между всеми членами многонационального трудового коллектива компании. Одним из действенных средств в этой сфере могут быть различные культурно-массовые мероприятия. В «ЛУКОЙЛе» крупнейшими из них являются общекорпоративные спартакиады, слёты и фестивали художественного творчества. Уже стало доброй традицией, что в них, как и в конкурсах профмастерства, принимают участие работники всех региональных предприятий, а также сотрудники компании из дальнего из ближнего зарубежья.

Становясь заметным событием в жизни целых регионов, подобные мероприятия служат примером объединения людей самых разных национальностей на основе единых корпоративных ценностей. Более того, в свете консолидационных тенденций на постсоветском пространстве руководство компании уже высказало идею о том, что именно интеграционные процессы в энергетической сфере и, в частности, внешнеэкономиче-

ская деятельность «ЛУКОЙЛа» могут стать основой для укрепления единства на пространстве бывшего СССР.

Избежать раскола

Важным инструментом поддержания социальной стабильности в современном обществе, которое недаром принято называть информационным, является обмен информацией и опытом социального партнёрства. Взаимодействие это необходимо осуществлять на всех уровнях – корпоративном, общегосударственном и международном.

В «ЛУКОЙЛе» и профобъединении компании это очень хорошо понимают и стараются активизировать этот информационный обмен. Для того чтобы активизировать работу по обмену передовым опытом, «ЛУКОЙЛ» и профобъединение компании ведут консультации с экспертным сообществом, профильными российскими и международными организациями, проводят и участвуют в тематических мероприятиях. В частности, тесные партнёрские отношения в рамках Глобального соглашения связывают «ЛУКОЙЛ» и профобъединение с Международной федерацией профсоюзов работников химической и горнодобывающей промышленности, энергетики и других отраслей (ИСЕМ) и Нефтегазстройпрофсоюзом РФ. Активно взаимодействуем мы и с Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), а также рядом национальных профсоюзов европейских стран.

Опыт показывает, что только так, с помощью открытого обсуждения назревших проблем, можно постепенно найти взаимовыгодные пути их решения. Если же «болезнь» загоняется внутрь, рано или поздно это приводит к социальным взрывам. Катастрофически разрушительными они становятся тогда, когда общественное недовольство охватывает не только отдельные группы, а по-настоящему широкие слои общества, массы трудящихся. К счастью, в России этого пока не произошло и негласный общественный договор, в соответствии с которым большинство людей воздерживаются от деструктивной политической активности в обмен на социально-экономическую стабильность, продолжает действовать. Однако в свете усугубляющихся кризисных тенденций в мировой экономике, которые неминуемо отразятся и на нашей стране, поддерживать эту стабильность будет всё труднее.

В таких ситуациях прямой обязанностью профсоюзов, действующих на предприятиях, где персоналу обеспечивается достаточно высокий уровень социальных гарантий, становится тщательное отслеживание общественных настроений. При этом в трудовых коллективах должна проводиться активная работа, направленная на то, чтобы своевременно и доходчиво разъяснить, где заканчивается планомерное и конструктивное отстаивание интересов и начинается неоправданный радикализм. Радикализм, чреватый помехами нормальному функционированию производств, которые могут возникнуть в случае, если профсоюз утратит контроль над протестными настроениями и движениями, не сумеет донести до людей, что стихийная забастовочная активность в итоге может самым негативным образом отразиться на самих работниках. И при таком развитии событий профсоюзу будет гораздо сложнее обеспечивать им надлежащую социальную защиту.

Всё это делает как никогда актуальным скорейший поиск новых форм социального партнёрства, предоставления обществу новых возможностей для самовыражения. В такой ситуации именно тесное взаимодействие бизнеса и власти с общественными организациями может помочь избежать острых конфликтных ситуаций. Оградит по-настоящему социально ответственный бизнес от несправедливой критики и упреков, вполне заслуженных теми компаниями, где вопросам социального партнёрства всё ещё не уделяется должного внимания.

Эта задача для корпоративного профобъединения в сегодняшнем быстро меняющемся мире не менее важна, чем традиционное отстаивание интересов работников. Более того, эти две сферы деятельности неразрывно связаны друг с другом, поскольку в современных условиях поступательное развитие компании невозможно без заботы о благополучии её сотрудников, и наоборот.

А завершить эту статью хотелось бы ещё одной цитатой. В одной из статей президент компании «ЛУКОЙЛ» Вагит Алекперов высказал мысль о том, что всякий кризис скрывает в себе не только риски, но и новые возможности для развития. Думаю, эта идея вполне может стать для всех нас руководством к действию в нынешние беспокойные времена – в эпоху масштабных социально экономических сдвигов, происходящих сегодня во всём мире. ■

Закон переходного периода

Государство не должно возвышаться над гражданами

Является ли сегодня Россия социальным государством, как это записано в её Конституции? Что нужно изменить в трудовом законодательстве страны? Как найти разумный баланс, чтобы, заботясь о людях, не превратить их в иждивенцев? С этими непростыми вопросами журнал «Социальное партнёрство» обратился к Алле КУЗЬМИНОЙ – депутату Госдумы РФ, первому заместителю председателя Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов.

– Алла Владимировна, работая в Комитете ГД РФ по труду и социальной политике, в чём сегодня вы видите его главную задачу?

– Важнейшим результатом развития любой страны является социальная стабильность. При этом главное – обеспечение уверенности людей в возможности достижения собственной деятельности желаемого уровня и качества жизни, а также защита социально уязвимых и экономически несамостоятельных граждан. Каждый человек вправе рассчитывать на такой жизненный уровень, который позволял бы не только существовать, но и формировать и проявлять себя как личность, принимать непосредственное участие в производстве материальных и духовных благ. Поэтому главная задача нашего комитета – анализ правовой базы и совершенствование законодательства, его эффективности в сфере социальной политики, регулирования трудовых отношений, повышения уровня благосостояния граждан в соответствии с европейскими нормами социального обеспечения.

Все вопросы ведения комитета, включая подготовку законодательных инициатив и предложений, исходят из конституционного принципа социального государства.

Формы же депутатской деятельности предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации», Регламентом Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации.

– Что удалось комитету за 2011 год? Над чем работает комитет сейчас? Каковы планы на ближайшее и отдалённое будущее?

– Мне трудно давать оценку всей деятельности комитета, так как в предыдущем созыве Государственной Думы я не входила в его состав и не принимала непосредственного участия в его работе. В настоящее время на рассмотрении комитета находится 136 законопроектов. Из них один законопроект был внесён в Государственную Думу второго созыва, 2 – третьего, 43 – четвёртого, 88 – пятого и 2 законопроекта – уже в текущем созыве. Наибольшее количество законопроектов, внесённых субъектами законодательной инициативы на рассмотрение Государственной Думы, касается вопросов совершенствования трудового законодательства (23), социальной защиты инвалидов (15), обеспечения ветеранов (13), страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (7), государственного пенсионного обеспечения (5) и т. д.

Из этого следует, что защитная функция трудового права совершенно справедливо рассматривается комитетом как основная.

Председателем комитета А. Исаевым была сформулирована первоочередная задача на ближайшее будущее: к концу 2012 года минимальный размер оплаты труда должен подняться с нынешних 4 тысяч 612 рублей до 6 тысяч 500 рублей. Планируется достигнуть данный результат в три этапа. Установить МРОТ с 1 марта на уровне 5 тысяч рублей, с 1 июня – 5,5 тысячи рублей и с 1 октября – 6,5 тысячи рублей, что будет соответствовать прожиточному минимуму трудоспособного человека за прошлый год.



Сейчас комитет готовит соответствующее решение, в силу чего вопрос о повышении МРОТ будет поставлен в самое ближайшее время. Однако для его принятия необходимы консультации и надлежащие дискуссии с правительством РФ.

– Дайте оценку современному российскому законодательству о труде: в чём его сильные, в чём слабые стороны? Что нуждается в срочной отмене или скорейшем улучшении?

– При осуществлении правового регулирования трудовых отношений необходимо обеспечивать баланс конституционных прав и свобод, который, в свою очередь, составляет правовую основу справедливого согласования прав, интересов и работников, и работодателей как сторон трудового договора и участников социального партнёрства. В Трудовом кодексе эта идея заложена. Но кодекс – закон переходного периода. Поэтому внесение в него изменений неизбежно. И приведённые данные о внесённых в

Государственную Думу законопроектах подтверждают это.

Основная задача совершенствования трудового законодательства – исключение так называемых гарантий, не содержащих минимальных количественных значений, обязательных в случае, если в коллективном или трудовом договоре они не прописаны, а следовательно, не гарантирующих защиты трудовых прав наёмных работников от неограниченной эксплуатации, а также обеспечение им охраны жизни, здоровья и достоинства в процессе трудовой деятельности.

Сегодня труд гражданина России, к сожалению, – один из самых дешёвых в мире. У нас сохраняется такое явление, как работающие бедные. Необходимо закрепить реальные права на достойно оплачиваемый труд и занятость в Трудовом кодексе и других законах, относящихся к социальной сфере.

Следует ужесточить ответственность работодателей за задержки выплаты заработной платы, за приём на работу без соблюдения требований трудового законодательства.

Если мы следуем принципам социального государства, то основой совершенствования законодательства о труде должно стать признание и создание гарантий реализации прав человека в сфере трудовой деятельности. А это означает, что в качестве основных направлений развития отрасли необходимо выделить обеспечение охраны жизни и здоровья работников, их защиту от безработицы средствами трудового права, создание справедливых условий труда.

– Сегодня много говорится о социальном государстве. Каково оно в Вашем понимании? Является ли современная Россия социальным государством?

– Понятие «социальное государство» многогранно. Впервые социальный характер государства провозглашён в Основном законе ФРГ 1949 года. Его идеология была сформулирована так: «...конституционное устройство в землях должно соответствовать принципам республиканского, демократического и социального правового государства...»

Несколько позже словосочетание «социальное государство» законодательно было отражено в Конституции Испании (1978) – «Испания конституируется в социальное и демократическое правовое государство, которое провозглашает высшими ценностями своего правопорядка свободу, справедливость, равенство и политический плюрализм» – и в конституциях других стран.

В статье 7 Конституции РФ определено, что Российская Федерация – «социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека». И далее отмечено, что в стране «охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты».

Социальное государство обязано бороться о социальной справедливости,



благополучия своих граждан, их социальной защищённости. Причём это должно возводиться в ранг общегосударственной политики, в силу чего в случае, если человек по тем или иным не зависящим от него причинам не может обеспечить себя материально, становится социально незащищённым, государство должно оказывать ему необходимую помощь и поддержку – и непременно безвозмездно.

Конституционный принцип социального государства предполагает создание равных возможностей для всех членов общества, проведение социальной политики, признающей за каждым человеком право на такой уровень жизни (включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и социальное обслуживание), который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, когда он работает, а также в случаях безработицы, болезни, инвалидности, старости.

И, тем не менее, конституционное закрепление принципа ответственности государства за создание условий для трудовой, духовной и творческой деятельности человека, для его самореализации в среде себе подобных пока ещё не явилось гарантией реализации государственной социальной политики. Сегодня трудно, например, говорить о возможности практической реализации социальной политики государства в области здравоохранения, образования и т. д.

– Вы сторонник патернализма или его противник применительно к модели социального государства?

– Патернализм – система, подразумевающая убеждённость в том, что государство должно заботиться о своих гражданах, обеспечивать удовлетворение их потребностей, а также покровительственное отношение государства к своим гражданам, фирмы к своим работникам.

В то же время понятно, что своё материальное благополучие человек должен создавать сам. А государство должно способствовать ему в этом и не создавать искусственных препон для трудовой и предпринимательской деятельности, самореализации его творческих потенций как личности.

Государство должно служить народу, а не возвышаться над ним. Вековые монархии и самодержавие породили традицию патернализма. Он выражается в

насаждении в общественном сознании идеи о непогрешимости носителя верховной власти, его обожествлении и одновременно в неограниченном произволе, бесправии и раболепстве подданных, отрицании свободы и демократии. Наиболее уродливо эта тенденция проявилась во времена сталинского тоталитаризма.

Не случайно сегодня мы связываем часть негативных явлений российской действительности с патерналистскими настроениями в обществе.

Уверенность в том, что все проблемы должно решать государство либо кто-то ещё, порождает иждивенство.

Нужно создавать модель социального партнёрства, подразумевающую ответственность гражданина перед государством и государства перед гражданином.

– Какую социальную модель Вы видите наиболее подходящей для России?

– Модель государства высокого качества жизни населения, общество социальной справедливости и солидарности.

– Некоторые работодатели (например, Прохоров) всё чаще высказываются за сокращение социальных льгот трудящихся, оправдывая это экономическими соображениями, в том числе ввиду якобы всё ещё продолжающегося мирового кризиса финансов. Действительно, есть в российском законодательстве какие-то излишества с точки зрения современных мировых социальных стандартов или это всё же досужие вымыслы хитроумных бизнесменов, как по-Вашему?

– Определённые слои населения не готовы к сокращению социальных льгот, и мировой финансово-экономический кризис не является оправданием понижения уровня жизни малообеспеченных граждан страны.

– Социальное партнёрство работодателя, работников и государства зависит от всех трёх сторон. Как законодательно обеспечить их продуктивное сотрудничество?

– Определение «социальное партнёрство» дано в ст. 23 Трудового кодекса РФ: это «система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местно-

го самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Социальное партнёрство осуществляется в самых разных формах: коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Подразумевает социальное партнёрство и обеспечение гарантий трудовых прав работников, и совершенствование трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Также оно может осуществляться путём участия работников, их представителей в управлении организацией, а представителей работников и работодателей – в разрешении трудовых споров.

Социальное партнёрство может включать как двусторонние соглашения между представителями работников и работодателем (работодателями, представителями работодателей), так и трёхсторонние соглашения с участием органа государственной власти или органа местного самоуправления.

Правовое регулирование ответственности в сфере социального партнёрства нуждается в согласовании соответствующих норм Трудового кодекса, КоАП Российской Федерации и иных федеральных законов, расширении круга субъектов и оснований ответственности. Более широкие возможности для его правового регулирования необходимо связывать с перспективой изменения места соответствующих норм в структуре Трудового кодекса. Поскольку нормы об ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, являются отсылочными и рассредоточены по различным главам кодекса, их необходимо объединить, включив нормы главы 9 об ответственности сторон социального партнёрства в главу 62 ТК РФ «Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Важно понимать, какие бы мы ни приняли законы, сегодня очень важна роль социально ответственного бизнеса. ■



Школа и её окрестности

С вызовами, встающими перед Россией и миром, смогут справиться только свободные люди

Школа – одно из главных мест на земле. И даже не потому, что там периодически ставят избирательные кабинки. А потому, что именно в школе человек обучается очень важным вещам. Самостоятельно думать и глубоко чувствовать. Высказываться и слышать других. Искать себя и своё призвание. А ещё он узнаёт здесь, что вся человеческая жизнь – это непрерывающийся, каждодневный, ежесекундный выбор – между правдой и ложью, добром и злом.

Впрочем, всему этому научится только тот, кому повезёт. Повезёт встретить настоящего Учителя. Такого, например, как Евгений ЯМБУРГ, директор Центра образования № 109 – одной из самых удивительных московских школ (её гостей во дворе встречает памятник Б. Окуджаве, а в фойе – галерея шаржей на педагогов), разговор с которым корреспондента журнала «Социальное партнёрство» в тематическом плане вышел далеко за пределы школьных стен.



Проблема образования не является специфически российской, она мировая. Более того, в известном смысле проблема эта – вечная. Ведь вопросы, чему учить и как учить, возникают постоянно – вслед за меняющейся ситуацией в мире, стране.

Если брать те процессы, которые происходят сегодня в мире, то среди основных тенденций стоит выделить столкновение глобализма и фундаментализма, повсеместные всплески насилия. Многие философы и культурологи говорят о том, что просвещенческая парадигма себя исчерпала, а никакой другой у человечества до сих пор нет. При этом звучат весьма печальные прогнозы, говорящие о том, что уж на что ХХ с его потоками крови был не самым удачным в истории человечества, а последующий обещает ещё большие катаклизмы. Так что, по сути, нынешние общественные проблемы обусловлены кросскультурной болезнью цивилизации, и их в той или иной степени ощущают все страны и народы.

Если же говорить о России, то у нас на глобальный контекст накладываются ещё и проблемы модернизации, догоняющего типа культуры и необходимости навёрстывать колоссальное отставание. Это на поверхности. Но есть и более глубинные вещи: близкий к катастрофе кризис морали, обусловленный тем, что за долгие десятилетия советской власти и того, что за ними последовало, была абсолютно разрушена шкала ценностей. В то же время при обилии самых различных ценностей – традиционных, демократических, либеральных, национальных, глобальных – никто ни с кем не умеет договариваться, диалога не получается. А ведь это всё обрушивается на содержание образования, во всяком случае – гуманитарного.

– Надо полагать, поэтому теперь у нас образование и реформируют?

– Что касается хода реформ образования в России, тут налицо некоторая путаница. Пока у нас идёт реформа экономики образования и подразумевается, что после это станет своеобразным драйвером для последующего обновления всего образования как такового. На мой взгляд, дело это ошибочное. Я, конечно, высказываю субъективную точку зрения, но, по-моему, этот подход излишне прагматичен и материалистичен. А я глубоко убеждён, что не бытие определяет сознание, а наоборот. И разлуха, она не в стране, а в головах – простите за банальную цитату из Булгакова.

У нас же в процессе реформы 90% усилий направляется на изменение порядка финансирования образования, системы стимулирования работы учителя. Без этого, конечно, тоже нельзя, но не стоит ставить именно такие вопросы во главу угла. Налицо следующий тренд: руководители школ из «главных режиссёров театра» должны превратиться в менеджеров. Боюсь, что в соответствии с библейским тезисом мы при этом можем вместе с водой выплеснуть и ребёнка. Дело в том, что любые механизмы управления должны быть ориентированы на то, что бы система смогла решать стоящие перед ней задачи, и не только стоящие сегодня, но и те, которые встанут через 5–10–15 лет, а прогнозировать развитие ситуации в сфере образования может только профессиональный педагог. Сейчас же всё реформирование сводится к изменению механизмов финансирования и оценки деятельности учителя. И всё это – на основе стандартизации. Подход такой давно известен, а вот насчёт того, насколько он эффективен, есть большие вопросы.

Так что сложилась очень непростая и очень противоречивая ситуация. Усложняет её ещё и поправка на нашу огромную страну, где Москва и Санкт-Петербург – это одна «планета», Якутия – совсем другая, Татарстан – третья, поэтому возникает очень пёстрая мозаика.

– Странники реформы напирают на то, что именно из-за того, что страна огромная, вся разная, ей и нужна стандартизация образования. Вот они один общий стандарт внедряют – и всем станет хорошо.

– Эта точка зрения мне представляется очень спорной. При этом я не противник реформ. Просто мне кажется, что их не с того начали.

В рамках рабочих групп мне пришлось делать некие документы для Думы, для президента, в Комиссию по модернизации. Так вот, в процессе штудирования современного иностранного опыта приходишь к однозначному выводу, что никакая модернизация невозможна без реформирования социокультурной сферы, без изменений во взглядах людей на мир. Из этого следует, что не в техническом и технологическом перевооружении, а в системе образования – ключ к любой модернизации. Поэтому я – за реформу. Но дальше начинаются очень серьёзные вопросы. Как пел Галич, «а из зала мне кричат: “Давай подробности!”»

Например, я – за общие стандарты. Но как профессионал я знаю, что все дети рождаются разными. И более того, год от года количество проблем со здоровьем детей, их психикой только нарастает. Цивилизация – мстительна: как только прекращается естественный отбор – накапливается генетическая усталость. В результате с каждым поколением мы видим всё больше проблемных детей. И это понятно. Россия – европейская страна, поэтому она выполняет соответствующие нормативы, и наши врачи вытаскивают даже недоношенных детей, родившихся 500-граммовыми. Мы же не фашисты... Но у этого ребёнка в дальнейшем возможны диабет, повреждения сетчатки глаза, велик риск целого ряда других заболеваний. А потом он сам станет родителем и передаст некоторые болезни по наследству... И это – не только российская тенденция, она прослеживается во всех развитых странах. В этом смысле у... – будем политкорректны – у традиционных народов всё обстоит иначе. Там – как некогда в русской деревне: десять родились, пятеро умерли, зато остальные – здоровы.

И вот этот не слишком здоровый ребёнок приходит ко мне в первый класс. Он будет очень быстро делать 50–60 ошибок, потому, что у него присутствуют такие вещи, как дислексия, дисграфия, являющиеся, подчеркну с точки зрения педагога, не болезнями, а особенностями развития. Дальше с помощью изощрённейших методических приёмов я доведу этот ребёнка до десяти ошибок. Это – огромный прогресс, но с точки зрения стандарта ЕГЭ – всё равно двойка. Так что, стандарты, конечно, вещь хорошая, но жизнь – гораздо сложнее любых стандартов. И различные психофизиологические, генетические особенности каждого человека требуют нестандартного отношения.

Оценка деятельности учителя по баллам и завязанная на это система стимулирования – тоже вещь очень спорная. С одной стороны, идея красивая. Кончился социализм, и хватит раздавать «всем сестрам – по серьгам». Но вот я смотрю на двух учителей. Один – прекрасный физик, но – «холодный» классный руководитель. Он – фанатик предмета, но остальная работа ему менее близка. Другой как физик – послабее, но он водит детей в походы, проводит с ними массу внеклассной работы. И на каких таких весах, спрашивается, мне их взвешивать? Это же всё равно, что на-

чать оценивать балерин из Большого театра по высоте прыжка!

Теперь возьмём содержание образования. Не так давно прозвучал высочайший тезис о том, что в школьных классах нечего дискутировать по поводу очевидных исторических фактов. Учёные на это право имеют, а дети – нет. Ну, допустим, с тем, что Иван Грозный взял Казань, действительно, не поспоришь. Но как с нашим единым образовательным пространством одинаково обсуждать этот факт и в Москве, и в Казани с учётом всех сложных межнациональных и межконфессиональных отношений?

Другое дело – стандарты условий. Тут я согласен. Условия обучения, ресурсно-материальной базы должны быть везде одинаковы. Но ведь этого-то как раз и не получается! Если мы начинаем использовать «чичиковский подход», получается, что «душа» ребёнка в старших классах в Москве «стоит» 120 тысяч рублей в год, в начальной школе – 75 тысяч. Но, скажем, в Нижнем Тагиле «душа» ребёнка стоит в среднем 12 тысяч рублей в год. О каком равенстве тут можно говорить?!

– А эти циферки откуда берутся, кто их высчитывает?

– Они высчитываются по принципу: по одежке протягивай ножки. Это вопрос регионального бюджета и его возможностей. И тут заранее понятно, что Москва – это остров благополучия. Я, например, сейчас огромное удовольствие получаю от того, что мы внедряем новые стандарты обучения в начальной школе. В соответствии с ними совсем маленькие дети уже работают на лабораторном оборудовании, ведут исследования, сами снимают мультфильмы, пользуются ноутбуками. Это действительно XXI век! Мотивация у них великолепная, работают они в небольших группах, и учат их совсем не так, как учились их мамы и папы, не говоря уже о бабушках и дедушках. Но это – дорогое удовольствие. И мне слабо верится, что где-нибудь кроме городов-миллионников и регионов-доноров это может быть внедрено.

Так что там, где речь идёт о стандартах условий обучения, я – обеими руками «за», но это очень сомнительно в достижении. Что же касается стандартов содержания обучения, это – опасная история. Тут мы просто не договоримся: общество находится в слишком вздыбленном состоянии. Особенно если брать гуманитарную сферу. И на Кавказе, и в Та-



Рисунок Ксении Табачковой

гарстане будут совсем разные представления о том, что есть главное, а что – второстепенное. Здесь нужны, какие-то гибкие переходные модели, позволяющие учитывать региональные особенности, маневрировать. А главное, выработка общей позиции может стать только результатом долгого диалога.

– Ну, с диалогом у нас всё непросто. Решения обычно спускают сверху, а обратно ждут лишь доклада о выполнении.

– Так вот поэтому эти решения либо профанируются, либо приводят к ещё большему росту напряжённости между людьми, что довольно опасно.

– Но если реформа нужна, то с чего же её надо начинать?

– Любая реформа образования должна начинаться с педагогического образования, поскольку кадры, как известно, решают всё. И тут тоже мне видятся довольно опасные тенденции. Идёт, по сути дела, разгром педагогического образования. Из примерно 100 педагогических вузов осталась лишь половина, остальные – либо закрыты, либо присоединены к классическим университетам. Тренд здесь такой: наверху, видимо, исходят из экономических и демографических параметров. Дескать, грядёт «демографическая яма», достаточного количе-

ства студентов не будет и количество вузов надо приводить в соответствие с этими показателями. Другая идея состоит в том, что выпускники и аспиранты классических университетов – молодые, компетентные, энергичные и прогрессивные – вполне могут пойти в школы и стать «свежей кровью» для этих замше-лых учреждений.

Но тут у меня возникает вопрос: а чего они раньше не шли, эти аспиранты? Особенно – в сельские школы, что совсем уж трудно себе представить... И потом люди, исповедующие такой подход, забывают, что учитель физики – это не только и даже не столько учитель физики, сколько специалист по ребёнку. Люди, конечно, могут прийти в педагогику и из других сфер. В моей школе, например, есть те, кто сначала получил, скажем, инженерное образование, а уж потом, придя в школу, защищал диссертации по педагогике. Но это всё же исключения из правила. Правило же гласит, что без педагогического образования, знания методик человек, пусть даже очень культурный и образованный, обычно пытается проводить с детьми фронтальные опросы и читать им лекции, не более того, а им это – не интересно!

А ведь сегодня грамотный педагог должен знать не только методику преподавания, но и психологию, физиологию, дефектологию – поскольку проблемных

детей всё больше и больше. И отсутствие у авторов реформы образования понимания этой очевидной истины заставляет усомниться в самой реформе.

В значительной степени педобразование подкосила Болонская система, бездумно и формально перенесённая на нашу почву. Я много езжу по стране и знаю положение дел не только у себя в школе, где сложилась довольно специфическая ситуация, и большинство преподавателей – это мои же собственные ученики, которые раньше здесь учились. Так вот, в России картина примерно такая. Представьте себе: девочка-бакалавр, которая четыре года училась на филолога, специальность – русский язык и литература. Она ещё никакой не филолог, и даже ошибки ещё проскакивают. Но в магистратуре она уже учится на психолога. В результате получится ни богу свечка, ни чёрту кочерга... Другая девочка, четыре года учившаяся на преподавателя химии, в магистратуру поступила по специальности «менеджер образования». А это вообще – про что?!

Вот такое идёт насаждение дилетантства, которое, моделирует, но крайне неточно, Болонскую систему. И в этом мне видится большая угроза. Ведь от того, кто будет в классах, зависит очень многое. Мы-то уже – натура уходящая. Как говорил Шалом Алейхем, не на ярмарку, а с ярмарки... И оттого ещё тревожной видеть, сколько в вопросе реформирования образования есть реперных точек. И с ними надо что-то делать, о них надо серьёзно разговаривать – и не на уровне ток-шоу, а на уровне понимания и тщательного просчёта того, «что же будет с родиной и с нами».

– А, может, упомянутое вами важное слово «дилетантство», оно, по большому счёту, всех устраивает?

– Я не сторонник теорий заговоров.

– А я – не про заговор. Я – про адекватность общественному запросу.

– Не знаю, я пока не вёл на эту тему социально-психологических исследований. Но я знаю другое: многие серьёзные, необходимые, не терпящие отлагательства действия в сфере образования у нас предпринимались неизвестно как, неизвестно где и всегда спускались в директивном порядке. Какой-то серьёзной работы с экспертным сообществом за последние годы я не видел. Обычно это были келейно и поспешно принимаемые решения, которые потом оттачивались

на ходу. В процессе что-то отлетало, что-то – нет. В результате, как мне кажется, сделано много ложных шагов.

Это не значит, что всё плохо. Например, наконец-то родили стандарты для начальной школы. И не только стандарты, содержание, но и подходы к ним – совершенно новые. В частности, в этих документах прописаны, а в некоторых регионах уже и созданы необходимые материально-ресурсные условия. В этом смысле хорошим примером может служить то, как всё это делалось в Москве. Вначале грамотные люди провели обсуждение в профессиональном сообществе, на его основании были выработаны документы, утверждены на федеральном уровне. Дальше прописали ресурсную базу, кадровое обеспечение. А потом в течение года специалисты обучали педагогов, да собственно – и до сих пор продолжают обучать. Вот только тогда всё пошло!

Конечно, и тут есть проблемы. Даже в богатой Москве не хватает денег, чтобы у каждого ребёнка был свой ноутбук. Получается – один на двоих. Но это – лучше, чем ничего.

Так что, если действовать постепенно, вдумчиво и квалифицированно, то вместо того, чтобы смешить людей, вполне можно провести реформу образования, которая и вправду нужна.

– Но если есть такие позитивные примеры, то почему они не берутся на вооружение? Ведь этот опыт можно перенести и на старшую школу, и на высшее образование.

– Там гораздо больше «подводных камней». Причём не только педагогического, но и политического, идеологического, нравственного характера.

В прошлом году профессиональное сообщество буквально взорвалось, когда был опубликован проект стандарта для старшей школы. Его принятие едва удалось остановить. Почему? Да потому, что вдруг выяснилось, что в стандарте этом почти не нашлось места литературе. Что место истории занял некий идеологизированный предмет под названием «Россия в современном мире». И это – притом, что у нас уже сейчас на изучение истории выделено два часа в неделю, а на физкультуру – три. Нет, я не против спортивного воспитания, но если учесть, что в большинстве российских школ не хватает спортзалов и потому ради выполнения физкультурных инструкций дети вместо истории в классах играют в шашки...

А с начальной школой всё гораздо проще. Но чем дальше – тем больше сложностей. Там проблемы выходят за рамки специфики школьных предметов.

– Упомянутый Вами стандарт для старшей школы, по сути, рисует, каких граждан хочет «наштамповать» государство: здоровых, патриотичных и способных делать некую не слишком сложную работу.

– Я бы сместил акценты. Я не вижу во всём этом специального злокозненного смысла. В конце концов, в разработке того же стандарта, вроде бы, участвовали серьёзные учёные...

Тут дело в другом. Вот я сейчас расскажу одну поучительную историю. Один мой знакомый академик-естественник недавно оказался в нашем прекрасно отреставрированном планетарии. После этого посещения он позвонил мне с возмущённым вопросом: чему вы там учитесь в своей школе?! А вывела его из себя какая-то молодая мамаша, когда обратилась к нему в планетарии, указывая на маятник Фуко, со словами: «Снимите, пожалуйста, нас с ребёнком рядом с этой хренью».

Её слова – не результат какого-то заговора. Они – результат того, что астрономия давным-давно вымыта из школьной программы, а физике выделено два часа в неделю. Кстати, сокращается ядро не только естественнонаучного образования, но и математического. Так что наши ракеты будут продолжать падать и удивляться тут будет нечему.

С другой стороны, они обязательно будут падать и без полноценного изучения истории и литературы. Без знания Достоевского и Толстого. Так спрашивается, что же важнее – астрономия или Толстой? Время-то – не безразмерно, на всё его не хватит.

При этом – всё кругом взаимосвязано. Вот представьте, что мы с вами – министры, грубо говоря. Сидим мы и думаем: нет, всё-таки надо, чтобы они были креативными, творческими. Значит, стоит поджать литературу с историей и добавить часов на физику с математикой. Добавили – раз, и у нас образовалась куча безработных учителей-гуманитариев, которых надо куда-то девать. А параллельно ещё и нравственное состояние общества продолжило ухудшаться, а без него никакая математика нам не поможет – всё разворуют. Значит, надо поднажать на литературу...

Так что задача эта однозначного решения не имеет. И тут я не склонен никого об-



Рисунок Екатерины Шинаковой

винять. Задача-то действительно сложна. И решать её приходится в «больной» стране, где никто никому не верит, где все друга подозревают в злокозненности. Подрастишь гуманитарную составляющую – тут же поднимется крик, что ты хочешь увеличить зависимость от Запада, от иностранных технологий. Сделаешь упор на математике – пойдут разговоры: а как же наша великая культура, наша духовность?!

– С другой стороны, при нынешнем политическом раскладе как раз и можно проводить реформы, не вдаваясь в излишние дискуссии...

– А они так и проводятся. У нас же и парламент – не место для дискуссий, и школьный класс. И в результате накал страстей в обществе только возрастает.

А ведь, чтобы справиться с вызовами, которые выдвигает новый век (к слову, терроризм из них – далеко не самый страшный, нас же, по некоторым прогнозам, ждут чуть ли не войны за воду), так вот, со всем этим справиться под силу будет только внутренне свободным людям. В таком контексте расширение пространства внутренней свободы человека становится одной из главных задач. С другой стороны, от людей понадобится способность к аскезе, к самоограничению. Поэтому если говорить о сверхзадаче, то это – координирование роста свободы и ответственности личности.

– Есть точка зрения, что свободные люди – слабоуправляемы.

– Не надо путать свободу с вольницей. Я говорю о внутренней свободе, которая сама по себе подразумевает самоограничение. И только свободные люди смогут распутать те узлы, которые предложит нам будущее. Раб этого просто не сделает.

Но, увы, тренд нынешней российской модернизации ничем не отличается от того, что пытались сделать при Петре I или, скажем, при Сталине, – воспитать инициативных рабов. Но так не бывает! Это оксюморон. И тут нет другого пути кроме развития в обществе диалога, дискуссии – и в школе в том числе.

И это задача – цивилизационная, общекультурная. Нужно понимать, что любые реформы должны начинаться с социокультурной модернизации. И важным рычагом в этом деле как раз и может стать образование. И не только его экономические и организационно-управленческие аспекты, но в первую очередь – само содержание образования, которое пока менее всего интересует наших реформаторов.

– А как надо-то?

– Ну, первое – это изменение подготовки педагогов с учётом всех тех вещей, о которых мы уже говорили. Именно эти люди должны стать мотором модерниза-

ции образования. Пока же мы за модернизацию принимаем изменения в сфере сервиса: хвастаемся, сколько у нас интерактивных досок, компьютеров. Но это же всего-навсего инструменты, которые не могут заменить личности учителя. И овладеть этими инструментами не так уж сложно.

А вот вырастить личность – гораздо сложнее. И даже приличной зарплаты для этого недостаточно. Хотя некоторые подвижки по увеличению её уровня, произошедшие за последнее время, можно только приветствовать.

Слава богу, учителя, особенно в крупных городах, сейчас не голодают. Зато то количество отчётных и контрольных документов, которое они теперь вынуждены постоянно заполнять, попросту унижает учителя. И при таком согбенном состоянии, при таких условиях труда трудно ожидать от педагога какого-то полёта мысли и фантазии.

Другой важный момент: постепенно каждая школа должна получить право иметь собственную образовательную программу с учётом социокультурных особенностей. Ведь это совсем разные вещи: элитная гимназия в центре города, куда съезжаются одарённые дети, и школа возле рынка, куда идут дети таджиков и туркмен, у которых плохо с русским языком. Как их сравнивать между собой?! Как сравнивать результаты деятельности учителей в этих двух школах?!

– Но ведь такая «разногласица» чревата ростом социальной напряжённости.

– Не стройте себе иллюзий. Дифференциация школ есть, была и будет. Просто потому, что школа в каком-нибудь маргинальном посёлке со спившимся населением, какой бы вы единый стандарт ни нарисовали, не сможет ему соответствовать. Правда, она может солгать и что-нибудь себе пририсовать, но этот обман выявится на едином госэкзамене.

Что там говорить, люди не равны. И, в свою очередь, это требует усиления и укрепления находящихся сегодня под угрозой сокращения специальных образовательных служб, укомплектованных «специалистами по неодинаковости» – психологами, дефектологами. Всеми теми, кто могут «вытащить» проблемных детей. И вытаскивают! И чем раньше мы «поймаем» дефект, тем больше у нас времени на то, чтобы привести ребёнка в норму.

Кстати, это под силу только мощному образовательному центру. Такому, на-

пример, как наш. Если когда-то мы были одними из первых, теперь подобных центров образования по России уже довольно много. Но, с точки зрения нового законодательства, все мы – «незаконные бандформирования». Нету нас как типа учебного заведения!

И тут вот ещё что важно. У большинства проблемных детей интеллект – в норме, там другие беды: синдром дефицита внимания, гиперактивность, которыми только у нас в России никто не занимается. У нас-то есть такая служба. И вот, например, мы сейчас работаем с одним мальчиком четырёх с половиной лет. Логические задания он уже решает где-то на уровне шестого класса. Но он – аутист. И у него в нашей стране две дороги: либо в дурдом, либо стать Перельманом...

до ещё 20... Поверьте: никакой бессмысленной матрицы российской цивилизации, которая не позволяет нам быть свободными, я не вижу.

Я достаточно хорошо осведомлён, чтобы представлять себе работы культурологов на эту тему – и наших, и зарубежных. Есть, например, у Биллингтона книга «Икона и топор», есть разговоры о комплексах, связанных с Православием... Но это же ложь, что вечевые республики были только в Новгороде и Пскове. Они были не только там. И вообще, если искать в архаике, там много чего можно найти: культурно-историческая среда неоднородна, в ней есть разные пласты – например, анархические. И всё это вместе даёт богатую пищу для самых разных спекуляций.

Приведу один пример. В пятом классе идёт урок. Талантливый молодой учи-

жем судить исторического персонажа по законам нынешней нравственности. В результате, после долгих раздумий и сощещаний, присяжные Ивана Грозного оправдали.

Либерал на это скажет: ну, конечно, матрица российской истории сидит даже в детских печёнках, мы всегда будем всех тиранов оправдывать и говорить, что они эффективные менеджеры. Казань же Грозный взял. И Астрахань взял. И Сибирью Россия приросла, а остальное – не важно.

Человек же с ностальгией по империи оценит вынесенное решение совсем по-другому. Он скажет: вот оно, правильное и глубокое действие исторической матрицы. Дети, можно сказать, нутром почувствовали, что ради исторических завоеваний можно многим пожертвовать, что когда лес рубят – щепки летят.

В итоге и тот, и другой окажутся неправы. Знаете, из чего исходили дети, оправдывая Ивана Грозного? Из своего опыта. Они решили: у него было такое тяжёлое детство, что он просто не мог не стать тираном!

Я привёл этот пример для того, чтобы напомнить, что и взрослые при оценке прошлого, настоящего и будущего тоже исходят из своего опыта. У нас же у всех было «тяжёлое детство». Только у одних – тяжёлое советское, у других – тяжёлое перестроечно-перестрелочное, а теперь вот – тяжёлое капиталистическое. Исходя из этого, мы и навязываем истории, окружающим и себе собственные фантомные страхи. А заодно рисуем довольно мрачную перспективу развития.

Поэтому я глубоко убеждён, что если мы, условно говоря, перестанем орать друг на друга – как ни трудно это сейчас себе представить, – то ценою некоторых усилий мы сможем воспитать совершенно нормальных и вменяемых ребят.

Поверьте, не такое уж оно плохое нынешнее поколение. Последние 20 лет даром не прошли. Сегодняшний старшеклассник чувствует себя в мире так же уверенно, как мы когда-то в родной подворотне. Во всяком случае, выросло уже относительно непуганое поколение. Иногда оно бесцеремонное, иногда циничное, иногда – наоборот. А некоторые ребята меня и вовсе восхищают. Мы вот, наше поколение, курили и курим. Выпивали, чего греха таить. А эти расслабляются совсем по-другому – на горных лыжах, например.

В общем, портрет современной молодёжи получается довольно разноплановым.



Рисунок Эмили Баруа

– *И то, и другое – путь изгой...*

– Увы. Но я это всё к тому, что стратегию реформ образования надо выстраивать так, чтобы были подготовлены люди, которые смогут работать с самыми разными детьми. Люди, которые оказались бы готовы к вставшим перед нами угрозам и вызовам. Люди внутренне свободные.

– *Да откуда ж им взяться, этим свободным людям, с нашей-то историей? Вспоминается расхожая аналогия с 40-летним библейским хождением по пустыне.*

– Вообще-то я устал от подобной демонологии. Дескать, не пора, до свободы ещё не доросли, прошло всего 20 лет, на-

тель использовал такой ход: суд над Иваном Грозным – к слову, это старый как мир педагогический приём, которым теперь, однако, пользуются не только в школе, но и такие взрослые люди, как Сванидзе и Кургиня. Но, в отличие от них, дети добры, поэтому на их суде над царём нет режима неприятия, истерики и взаимной агрессии. В остальном на уроке всё, как у взрослых: есть обвинитель, есть защитники, есть коллегия присяжных, вызываются свидетели – князь Курбский, английская королева Елизавета, Борис Годунов. Обвинитель требует дать Грозному пожизненное заключение за преступления против человечности. Защитник возражает, что мы не мо-

вым. Никто никогда системных исследований на этот счёт не вёл. А телевизионному контенту нужна драматургия, вот они и фокусируются на самых негативных сторонах – наркотиках, поножовщине, межнациональных конфликтах, – и этого, увы, этого всего тоже хватает. Так что сложно понять, куда всё это на самом деле плывёт. Однако, возвращаясь к вашему вопросу, хочу повторить: я уверен, что в любые времена, в любых условиях можно воспитывать внутренне свободных людей.

– И мещанский дух, витающий в воздухе, на Вас печальные мысли не навеивает?

– Судьба послала мне общаться с замечательными людьми – Булатом Окуджавой, отцом Александром Менем. Последний говаривал: «*Россию спасёт только чудо, но в него я как раз и верю*». Сюда же можно припомнить слова Бориса Пастернака о том, что если бы дважды два было четыре, наша страна никогда бы не выиграла Великую Отечественную войну. Это я всё к тому, что и под асфальтом растёт трава. Хотя порой и впрямь бывает тошнóхонько. Есть, от чего грустить.

– Вы сказали, что образование будет иерархичным...

– Оно будет плюралистичным. И здесь есть одна тонкая вещь, связанная с «мостиками», переходами. Вот посмотрим на примере нашей школы. Здесь используется адаптивная модель. То есть всякой твари по паре: есть классы гимназические, есть лицейские, общеобразовательные, коррекционные. Есть разные профили: физико-математические классы, лингвистические, медицинские. Класс художественных ремёсел – потому, что у кого-то голова удивительно интересная, а у кого-то – руки.

Если у ребёнка проблемы, он направляется в класс поддержки. Там восемь – девять человек, и с каждым надо заниматься по-особому. Как только тебя поддержали – марш в общеобразовательный класс. Вытянул голову – иди в гимназический...

Мы ведь все – разные, но каждому можно найти дело по способностям и по душе. Трагизм-то ситуации состоит в том, что в России почти убита система профессионально-технического образования.

– Так её вроде как раз сейчас пытаются реанимировать.

– Пытаются – и слава богу. А вот как пытаются – это отдельный разговор и не моя тема.

– Быть может, всё же расскажете в нескольких словах?

– Ну, ситуация примерно такова. Профессионально-техническое образование удалось сохранить лишь кое-где. Например, в Москве, где соответствующие заведения были преобразованы в колледжи, и там сейчас местами происходят довольно интересные вещи.

Но я сейчас не об этом. Вот смотрите: в восьмидесятых – девяностых годах была построена одна важная схема, которая потом, увы, была уничтожена. Суть её вот в чём. Скажем, в педучилище поступает ребёнок, как правило – из небогатой семьи. В те годы, кстати, там и форму давали, и кормили бесплатно, потому что всё исчезло. Так вот, если девочка эта с красным дипломом заканчивала училище, она могла сразу идти на второй курс пединститута. А сейчас что? Пока человек четыре года учился в училище, он уже отстал от тех, которые заканчивали 11 классов, а потом он, наравне с вчерашними школьниками, для поступления в институт должен снова сдавать ЕГЭ... Получается, что создан тупиковый отросток образования, а этого делать ни в коем случае нельзя. Дети ведь развиваются гетерохронно. У одних «пик формы» наступает раньше, у других – позже. Поэтому система должна работать так, чтобы в каждый момент ничто не было бы потеряно, чтобы перед человеком не закрывались никакие двери, чтобы он не лишался возможности для постоянного роста.

Так что я говорю не об иерархичности образования, а о гибкости, многопрофильности и возможности на каждом этапе корректировать свою жизненную траекторию.

– То, о чём Вы говорите, это некий идеальный вариант...

К нему нужно идти. И он вполне достижим. Между прочим, в девяностые, которые теперь принято называть «лихими» и которые в то же время были годами свободы, многие школы и учебные центры приближались к такому «идеалу», делали собственные авторские программы. С деньгами было худо, зарплата у учителей была крошечная, но глаза, тем не менее, у людей горели. Интересно было работать. Тогда нас не ставили «в колонну по четыре».

– С другой стороны, ну, вот в тех замечательных, но, уверен, немногочисленных учебных заведениях, о которых Вы рассказываете, детям помогли сформироваться надлежащим образом. Но потом они делают шаг во взрослую жизнь из этого «парника» и сталкиваются с такой печальной реальностью, как полное отсутствие социальных лифтов.

– Как говорил Януш Корчак, школа стоит не на Луне. И не может она в этом контексте одна решить все социальные проблемы. То, о чём я говорю, это мощный рычаг для подготовки людей, способных к осуществлению модернизации. Но я не говорю, что это – единственный рычаг. Грубо говоря, когда твоя профессиональная судьба зависит не от твоих способностей, а от того, в каком кооперативе с кем ты рыбу ловил, то это имеет отношение уже совсем не к системе образования, хотя и делает подходы к нему более циничными.

Хотя, должен сказать, сейчас налицо и другая тенденция. Особенно это заметно в крупных фирмах – началось с западных, а теперь происходит и в наших. Да, сначала туда брали родственников и однополчан. Но поскольку с ними по понятным причинам бизнес-планы не выполнялись, оказалось – умные нужны. Так что теперь всё чаще выясняется, что родственные связи и эффективность плохо сочетаются и что «золотая голова» дорогого стоит. Про политику не скажу, а в бизнесе, системе более мобильной, это понимание уже есть. Хотя не везде, конечно.

– Но если бы всякая бизнес-система действительно так хорошо самоорганизовывалась, мы бы вряд ли увидели те проблемы, которые возникли, скажем, на Ближнем Востоке. Одной из главных причин тамошних волнений называют именно отсутствие социальных лифтов. Выходит, их фирмам «золотые арабские головы» не понадобились?

– Дело, наверно, в другом. Фирмам и там нужна талантливая молодёжь. И востребованная её часть как раз не выходит на улицу. Но часть эта – очень мала, и на всех не хватает соответствующих рабочих мест.

А вообще, как сказал замечательный русский писатель Трифонов, история – провод многожильный. Так что не надо пытаться выдернуть из неё какую-то одну жилу и всё на неё «повесить». Мы имеем дело с миксом, тут много всего понамешано.

Конечно, неравенство раздражает. Конечно, если взять мальчика из какого-нибудь маргинального посёлка, картина нарисуеться очень грустная: и школа-то плохая, и отец-то пьёт, и профтехучилище закрылось. И куда ему – только на улицу? А тут ещё и со здоровьем плохо, поскольку наследственность плохая...

Кстати, в этом отношении поэты бывают лучшими аналитиками, чем министры, управленцы и некоторые учёные. Есть, например, такой поэт – Всеволод Емелин. Многие считают его маргиналом, зовут скинхедом, фашистом, но, по-моему, это совершенно неправильно. В поэзии он, скорее, этаким современным Венечка Ерофеев. Так вот, этот Всеволод Емелин в одном из своих стихотворений ещё лет пять назад с пугающей точностью предсказал небезызвестные события:

*От этих подростков,
Бледных и тощих,
Ещё содрогнётся
Манежная площадь,
От ихнего скотства
В эфире непозднем
Слюной захлебнётся
Корректнейший Познер...*

Поэты мыслят целостно, метафорами. Метафора – такой же способ познания, а иногда и более эффективный по сравнению с разрезанием на сегменты, которое осуществляют учёные. И хотя арабская улица – не российская, у них есть серьёзные различия, но в событиях на Ближнем Востоке для нас есть важные предупреждения, указания на то, что очень многое надо менять. Надо и учить нормально, и лечить нормально, и социальный лифт предоставлять.

– Тем более, что теперь социальные протесты набирают силу и на благополучном Западе, с которого мы призывали брать пример.

– Социальные проблемы всегда лежат на поверхности, но думаю, что тут есть и более глубокий слой – проблемы экзистенциальные. Повторюсь, сегодня цивилизация испытывает страшнейший мировоззренческий кризис. Суть его можно обрисовать словами Беккета «голый человек на каменистой земле и пустое небо над ним». Ещё одну весьма точную формулировку можно встретить в романе Экзюпери «Цитадель», там мир сравнивается с ветками какого-то рассыпавшегося веника, которому не хватает

некого божественного узла, который мог связать это всё воедино.

В итоге в основе обнаруживается глубокая экзистенциальная тоска обезбоженного человека, его потерянности на фоне бешеного течения идущей вразнос цивилизации, а уж выразиться это может и в экономических, и в социальных аспектах. А в России на это всё накладывается и ещё целый ряд проблем. Наш человек, и учитель здесь не исключение, испытывает на себе сразу три кризиса. Первый – мировоззренческий. Связан он с тем, что советский проект, каким бы он ни был, но он рисовал образ будущего. И это светлое будущее, которое будет то ли завтра, то ли через двадцать лет, тем не менее, помогало примиряться с действительностью. Сегодня же «куда идём мы с Пятачком – большой-большой секрет». Второй кризис – морально-нравственный. Ну, а третий – психологический.

– Так, если корни проблем – метафизические, может, и решать их надо «специалистам»? Не пора ли миру уплотнить давнюю мечту утопистов: государство, управляемое философами?

– Думаю, не получится. Да и нет ничего страшнее, чем философ и интеллигент у власти.

– Так что же делать?

– Я всего-навсего учитель и не претендую на роль оракула, но, на мой взгляд, в первую очередь, всем надо прийти в нормальное состояние и научиться разговаривать друг с другом, перестать орать. Простой пример. Скоро исполняется 75 лет Эдуарду Дмитриевичу Днепрову, первому министру образования России и одному из главных авторов Закона «Об образовании», принятого в 1992 году. Это был замечательный закон, лучше никто не написал, потом уж его раздербанили. Работали над этим законом очень разные люди, которых всех я безмерно уважаю: коммунист Олег Смолин, антикоммунист Днепров... Но они, эти разные люди, смогли найти общий язык, к чему я всех сегодня и призываю.

Второе. Роль государства должна сводиться только к тому, чтобы создавать условия. Оно не должно действовать в сфере образования так грубо, словно слон в посудной лавке. А дальше, создав всем необходимые и по возможности равные условия, государству стоило бы слегка дистанцироваться, дать всем столько свободы, сколько им нужно.

Возможность проявить инициативу себя оправдывает. Я много езжу по стране, консультирую и знаю, какие интересные у нас есть учебные центры. Именно они могут стать площадками для смелых образовательных экспериментов и стажировочной базой для подготовки действительно квалифицированных педагогов.

– Но для этого должна быть какая-то сверхидея, указывающая направление, в котором каждый в меру фантазии и способностей будет двигаться.

– Если говорить о единой идеологии, то о ней всем нам надо забыть. Что такое идеология? Это омертвевшее мировоззрение. И не может быть в таком сложном, дифференцированном обществе, как наше, одной на всех идеологии. Как можно придумать идеологию, которая объединила бы верующего и атеиста, олигарха и интеллигента оруджавского разлива? А вот помочь выработать каждому правильное мировоззрение – это можно, и школа в этом как раз и должна помогать. Но – только помогать, потому что мировоззрение человек выработывает сам, его нельзя спустить сверху.

Кроме того, на нашем евразийском пространстве – сразу оговорюсь, что я не евразиец в понимании Дугина и прочих подобных ребят, – так вот, на этом пространстве мы с нашей многонациональностью, поликонфессиональностью можем явить миру настоящий образец «концерта культур и хоровода цивилизаций». Показать, как можно договариваться, как жить вместе, будучи разными. И предпосылки для этого есть.

Хотя сейчас и стало модно ругать политкорректность, мультикультурализм, обойтись без них всё равно не получится. России – тем более. Мне, например, доводилось встречаться с чеченскими учителями. Там тоже всё непросто... Я им рассказал одну историю про Польшу. Про то, как после войны уцелевшие при «Холокосте» остатки польских евреев, освобождённые Красной Армией, очень охотно пошли работать в местные спецслужбы. Для поляков же это было красное закатание, поэтому в стране начались погромы. И это уже не при фашистах, после, в 1946 году...

Рассказал я об этом, чтобы показать, что мериться, чья боль больнее, – вообще довольно странное занятие. Особенно, в нашей стране, где все «больны». Ей нужна длительная психотерапия: проговаривание и спокойное обсуждение всех нако-



Рисунок Никиты Баруа

пившихся противоречий. А без этого – никуда. Без этого мы просто рассыплемся.

– Насколько реальным Вам кажется сценарий распада страны?

– Я не оракул. В своей работе предпочитаю руководствоваться тамплиеровским лозунгом: делай, что должно, и будь, что будет.

Вот некоторое время назад в программе А. Архангельского на канале «Культура» у меня возникла довольно жёсткая полемика с одним очень уважаемым священником. Он говорил, что такую территорию, как наша, можно контролировать только с помощью репрессий и жёсткой государственной узды. Я в ответ выразил удивление, что такие слова звучат из уст священника, которому пристало бы склоняться к пути просвещения, межконфессионального диалога. Он ответил, что для этого нет условий: священников мало, они сами не слишком образованы. И тут я должен был сказать неприятную вещь – что у Спасителя тоже было немного учеников, но их хватило на две тысячи лет.

Культура же всегда развивается вопреки. Никогда не будет, чтобы все поголовно были образованы и толерантны. Была, например, в России одна маленькая школа. У меня вот две тысячи учеников, а там учились всего 29 мальчиков. Но называлась она Царскосельский ли-

цей, и мальчиков этих хватило на пару веков российской культуры.

– Разговоры о необходимости «постепенства» кажутся очень разумными, но, с другой стороны, – мир сейчас развивается всё более быстрыми темпами. А значит, делая всё очень постепенно, без рывков, можно окончательно от него отстать.

– Я говорил о постепенности в приведении в порядок души и ума – того, что касается гуманитарной сферы. Если же речь идёт об овладении новыми практиками, технологиями, то это – совсем иная задача, хотя и нельзя оторвать одну от другой. И практиками люди овладевают гораздо быстрее. Дайте малышам ноутбуки – и они уже через неделю их худо-бедно осваивают. Конечно, дух первичен. Но что мешает действовать по обоим направлениям одновременно?

Даже Егор Гайдар, уж на что прагматик, и тот перед смертью написал, что не может быть настоящего рынка при таком воюровстве. А иностранные эксперты не так давно вдруг выявили решающий фактор успешного развития рынка. Знаете какой? Взаимное доверие. Без него ничего не бывает! И это, кстати, ставит под сомнение намеченный технологический прорыв, поскольку ни одна наукоёмкая западная компания при нашей нетранспарентности бизнеса... Ну, вы понимаете.

А так – кто же против овладения новыми практиками?! И здесь как раз отставать нельзя. Но в том-то и дело, что этому овладению мешает та нравственная яма, в которой мы находимся.

– Какой-то иностранный опыт в этом вопросе нам может быть полезен?

– Конечно. Вот когда рухнула японская империя, смотрите, что они сделали со своей школьной программой. Чтобы избавиться от различных политических призраков прошлого, они сделали огромный крен в гуманитарные дисциплины – искусство, литературу, музыку, живопись. И это ничуть не помешало, но наоборот помогло их технологическому рывку. Потому что человек с зашоренными мозгами в принципе ничего нового не выдумает – и не будет никакой модернизации.

Есть и другой опыт, китайский. Я был на конференции в Китае – сложная страна. Но и у неё есть, чему поучиться. Там Дэн Сяопин, мудрейший человек, сказал, что образование является главной производительной силой. И они эту его идею воплощают – с утренними и вечерними поверками, подъёмом флага. Школьники целыми днями сидят за партами – и никто не жалуется на перегрузку. Есть и такой путь: модернизация при сохранении жесточайшей партийной дисциплины. При этом у них практически нет пенсионной нагрузки на бюджет. Подразумевается, что стариков дети должны содержать.

– Нашей власти этот китайский пример не покажется прельстительным?

– А ничего не получится. Ментальность другая.

– Но если скалькировать иностранные модели не выйдет, что остаётся? Пресловутый «свой путь»?

– Свой путь у нас получился очень кровавым. И вот этого тоже очень бы не хотелось. Ненавижу, когда детей втягивают в политику. Я в 1991-м году всё это видел. Одни мальчики накрыли танк брезентом, другие мальчики, в танке, испугались, дернулись и – всё... Виктимное поведение молодёжи – штука давно известная. И надо, чтобы подонки-взрослые этим не пользовались.

Думаю, либо нас ждёт судьба Испании после гибели «Великой армады», то есть – несколько веков на задворках, либо нам нужно понять, что можно сделать рывок, но для этого следует ме-

нять не только систему образования, но и политическую систему. Нужно делаться более открытыми. И это – «не больно». То есть больно только для тех, кто сейчас контролирует финансовые потоки.

– А если прорубить слишком много «окон», не начнётся ли такой сквозняк, с которым нам сюда нанесёт ещё и тамошних проблем?

– Это обязательно. А как вы хотели? Мы же не с полупроводником дело имеем.

В своё время мой старший друг, великий философ Григорий Померанц, разговаривая с одним из строителей и идеологов перестройки, поинтересовался, не кажется ли ему, что с Запада после падения «занавеса» к нам хлынет всё самое худшее, самое пошлое. Тот отвечал: «Конечно, хлынет. Ведь только сорняк растёт сам».

С другой стороны, как говорят верующие люди, дьявол обычно предлагает две руки: не хочешь глобализм – бери фундаментализм. И тут надо помнить, что обе руки – от лукавого. Так что когда дилемма ставится так: либо порнофильмы и секс-шопы, либо паранджа и отрубание рук за воровство, – надо понимать, что это ложная дилемма. Что это «две руки» одного и того же.

– А как Вы относитесь к звучащей в последнее время идее о том, что духовность может стать чуть ли не главным российским экспортным товаром?

– Очень часто разговоры о нашей какой-то особой духовности маскируют желание некоторых людей держать руку на «пульте управления» страной.

А вообще это очень тонкие материи. Мы очень часто путаем веру отцов и вражду отцов друг с другом, мы путаем духовность и клерикализм. Очень много здесь происходит всяких подмен, возникают симулякры. Так что я последнее время слово «духовность» опасаясь произносить, что-то многовато вокруг него негативных коннотаций появилось.

С другой стороны, предметом экспорта в хорошем смысле она и так является: весь мир читает Достоевского, Чехова, Платонова.

– Но речь идёт не о том, чтобы это всё дарить, а о том, чтобы, скажем так, попытаться сделать механизмом влияния. Мы же хотим быть могущественными...

– Ребята, прежде, чем стать могущественными, давайте станем нормальными. Вот у философа Владимира Соловьёва есть такая схема. В соответствии с ней, каждый народ в своём развитии проходит следующие этапы: самосознание, самодовольство, самолюбование и саморазрушение. Так вот, не надо бы увлекаться самолюбованием.

– А мы, по-Вашему, сейчас на какой ступени находимся?

– Ни на какой. Потому что общество очень разнообразное и разные его части находятся на разных этапах. Молодое творческое меньшинство, в литературе например, вплотную сейчас занято процессом самосознания, рефлексиями относительно того, что происходит со страной и миром. Я вообще не знаю, каким дустом нужно посыпать русскую культуру, чтобы она умерла. Она не умерла, поверьте. Я это вижу хотя бы как один из соучредителей премии «Дебют», как человек, читающий много молодых авторов. Там есть свои трифионы и свои астафьевы. Очень интересно работает и среднее поколение. Словом, в творческом меньшинстве идёт мощнейший поиск ответов на вопрос: что с нами происходит?

Другое дело – политика. Здесь люди гораздо больше озабочены самолюбованием и самовосхвалением, выяснением, против кого дружить, вокруг каких идей кого можно сплачивать. И векторы – очень разные. Общество – фрагментированное, атомизированное.

– Но ведь бытует мнение, что люди склонные к рефлексии, менее деятельны, не способны на поступки.

– Рефлексия рефлексии – рознь. Те люди, о которых я говорю, заняты попытками понять, что происходит со всеми нами. И делается это ими достаточно глубоко. Это первое.

Второе: каждый должен заниматься своим делом. И нельзя винить писателей в том, что они не выходят на площадь. Хотя есть и такие, как Лимонов. Очень хороший писатель, хотя я и не разделяю его политических взглядов.

Наконец, есть же и такая точка зрения: как напишут – так и будет. Вольно или невольно писатели тоже формируют то, что называется сознанием нации. До известной степени, конечно: никогда так не будет, что «Белинского и Гоголя с базара понесут». Но некую критическую массу понимания и чувст-

вования в народе писатели всё же сформируют.

– А когда, как по-Вашему, – завтра, через год, через пять – возникнет ясность относительно того, куда мы движемся, наберётся эта самая критическая масса?

– Трудно сказать. Иногда изменения происходят очень быстро. Тому есть и совсем свежие примеры, а есть и по-старше.

Например, помню, как в начале 80-х, ещё у нас и Горбачёва не было, ездил я в Польшу. И вот, сию я там в почти капиталистическом кафе и рассказываю польским друзьям, как я им завидую – потому, что у них, вон, всё для народа: и костёлы открыты, и общественная жизнь бурлит, и профсоюзное движение на подъёме, Окуджаву с Высоцким в кафе поют. И вообще кажется, что ещё чуть-чуть – и начнутся какие-то очень важные перемены. На что мне эти молодые польские интеллигенты отвечали: «Ямбург, ничего у нас не начнётся. Всё начнётся у вас, потому, что народы вашей империи накопили колоссальную энергию». Произошло, как они и сказали, хотя в 1983 году о том, что начнётся в 1985-м, никто и подумать не мог. Ни что не предвещало.

А потом всё вдруг рассыпалось, как карточный домик. И не из-за козней мировой закулисы, не из-за жидомасонского заговора, а потому, что сама система себя изжила.

Сегодня ситуация очень похожая. И прав Дима Быков, с которым мы, кстати, тоже знакомы и который последнее время стал фанатиком советского проекта, так вот, он, видимо, прав, говоря, что мы живём в труп Советского Союза. А труп долго существовать не может: и инструментов «большого стиля» уже нет, и народ другой, и харизмы вождям не хватает. Но как именно, что именно и когда именно дальше произойдёт – эти вопросы остаются открытыми. Хватит ли нашей элите гибкости и понимания, что пора поворачивать, что они цепляются за то, что все уже проехали? Поймут ли они, что модернизацию авторитарными методами можно было проводить при Иване Грозном, Петре Великом, при Ленине и Сталине, но не в постиндустриальном обществе, а значит, нужно от чего-то отказываться?

Если нет – нам кирдык. А мне в это верить не хочется, потому, что я каждый день вижу вокруг столько замечательных детей. ■

Над Оксбриджем – туман

Почему британские студенты штурмуют парламент

Лидия ПОЛУХИНА

С осени 2010 года старая добрая Англия превратилась в страну невиданных со времён Второй Мировой войны студенческих демонстраций и акций протеста, причиной которых стало решение британских вузов почти в три раза увеличить плату за обучение. Что, в свою очередь, стало следствием планируемого сокращения государственного финансирования высших учебных заведений страны на 40%.

Повышение оплаты должно компенсировать урезку госассигнований. Однако студенты продолжают активно выступать против несправедливых действий.

На «аглицкий» манер

Великобритания – страна классического университетского образования, главной отличительной чертой которого является ориентация на фундаментальные разработки и активную исследовательскую деятельность. Именно на это делают упор легендарные Оксфорд и Кембридж, а также большинство других «старых» университетов и университетских колледжей страны.

«Новыми» университетами считаются учебные заведения, получившие статус вуза после 1992 года. До этого они представляли собой в основном государственные политехнические колледжи и рассматривались в качестве альтернативы университетскому высшему образованию, предлагающей в качестве главного приоритета большую приближённость к потребностям современного общественного развития и, как следствие, шансы скорейшего трудоустройства после окончания учёбы.

В рамках начавшихся реформ по унификации системы высшего образования



в стране в 1992 году эти колледжи получили статус вузов и постепенно заняли свою весьма достойную нишу среди «универсов».

Будучи не в состоянии конкурировать со «старыми» университетами в плане фундаментальной исследовательской деятельности, они продолжили своё развитие с ориентацией на конкретные потребности рынка труда и добились немалых успехов в подготовке высококлассных и, что особенно важно, «прикладных» управленцев в самых разных сферах экономики. Кроме того, увеличилось число учебных заведений, официально носящих название «высших», отвечало потребностям растущего количества студентов в стране.

В международных рейтингах высших учебных заведений и бизнес-школ Великобритании занимает ведущие позиции (как минимум, входит в тройку лучших в мире), на протяжении вот уже нескольких десятилетий поддерживая качество предоставляемого высшего образования и управленческих навыков и квалификаций. Согласно недавнему исследованию Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР), наибольшие шансы получения высокооплачиваемой и престижной работы после окончания учёбы принадлежат именно студентам университетов Великобритании (17%), опережающей по этому показателю даже такие страны, как США, Франция, Швеция, Голландия и Дания (от 10 до 15%).

Однако, как это ни парадоксально, Великобритания в последнее время демонстрирует негативную динамику в отношении качества среднего образования в

стране, что неизбежно приводит к снижению общего уровня профессиональной подготовки в государстве и сегодня вызывает серьёзную обеспокоенность у британских работодателей. Так, по данным мониторинга оценки качества образования в школе PISA, также проводимого ОЭСР, Великобритания скатилась с 7 места из 32 в 2000 году на 24 из 65 в 2009 году.

Данный дисбаланс между рейтингами британского среднего и высшего образования страна пока что успешно компенсирует за счёт традиционно высокого в этой стране потока зарубежных абитуриентов. Так, в 2009–2010 годах в Великобритании из 2,5 млн студентов примерно 405 тыс. (около 16%) составляли иностранные граждане (из них 125 тыс. – из стран Евросоюза). Кроме того, почти столько же (388 тыс. человек) получают «британское» образование в многочисленных филиалах английских университетов и колледжей по всему миру. Вклад учащихся-иностранцев в поддержание и развитие системы высшего образования Великобритании трудно переоценить. Во многом именно благодаря желанию студентов из других стран получить «классическое английское образование» оно продолжает оставаться таковым – одним из самых престижных в мире.

Иными словами, британские вузы продолжают оставаться привлекательными для зарубежных абитуриентов. Помимо своеобразного бонуса в виде возможности усовершенствовать знание английского – языка международного общения – иностранных студентов привлекает в Великобритании наличие широкого выбора различных курсов и спе-

циализаций, в том числе в области управления, а также более низкая – по сравнению со многими другими странами Евросоюза – плата за обучение. Однако в ближайшее время ситуация может измениться.

Цена бесценного образования

Высшее образование в Великобритании платное. Но, конечно, так было не всегда. Страна шла к этому почти полвека, медленно и верно наступая на систему бюджетного финансирования вузов. Бесплатным высшее образование в Англии было даже в послевоенные годы. Что касается средств на проживание и питание, то здесь с 1962 года была введена система грантов (безвозмездных студенческих пособий), размер которых составлял порядка 1755 фунтов стерлингов (ф. ст.) в год. Автоматически такие пособия предоставлялись студентам из малоимущим семей. Кроме того, особо отличившиеся учащиеся вузов также могли претендовать на получение гранта, что, правда, осложнялось серьёзной конкуренцией.

Остальная же часть (то есть основная масса студентов) для оплаты проживания и питания обращалась за получением студенческой ссуды (кредита), выдаваемой банком по запросу районного совета по месту жительства абитуриента. Размер кредита примерно равнялся гранту (около 1685 ф. ст. в год), но кредит, естественно, нужно было возвращать. Правда, впоследствии, то есть после окончания учебы и трудоустройства.

Массированное наступление на систему государственного финансирования системы высшего образования началось в эпоху теэтчеризма в 1980-х годах. В частности, размер государственных ассигнований университетам и колледжам был привязан к показателям их эффективности и результативности. Так, к 1995 году финансирование из расчёта на одного студента сократилось по сравнению с 1970-ми годами на 40%, в то время, как численность студенчества за этот период выросла с 1 млн 300 тыс. до 2 млн человек.

Придя к власти, консерваторы пошли ещё дальше. В 1996 году правительство Д. Мейджора поручило органам государственного образования пересмотреть систему госфинансирования высших учебных заведений страны. В результате этой работы в 1997 году появился доклад сэра Рональда Дирина, содержащий 93 рекомендации. В документе, в

Справка

Оксфорд (1117 г.) и Кембридж (1209 г.), относятся к т. н. первому, или «каменному» (из-за каменной кладки стен), поколению британских вузов, имеющих статус федеративных или коллегиальных и наделённых высокой степенью автономии. В Англии до XIX века других университетов вообще не было. Однако в XV XVI веках было построено 4 университета в Шотландии, в том числе знаменитый Эдинбургский университет. Возникновение второго, или «краснокирпичного», поколения британских вузов, среди которых и знаменитая Лондонская бизнес-школа (1895 год), было вызвано промышленной революцией и необходимостью в квалифицированных управляющих. Третье, или «стеклянное», поколение британских университетов возникло после Второй мировой войны и было ориентировано на скорейшее развитие новых технологий. В 1969 году в рамках развития дистанционного обучения был создан Британский Открытый Университет, а в 1973 году в стране открылся первый частный Университет Бэкингема – без поддержки государственного финансирования. Несмотря на существующие различия в целевых аудиториях этих университетов, все эти три поколения принято относить к «старым».

частности, было заявлено, что в ближайшие 20 лет Англии понадобится около 2 млрд ф. ст. на поддержание достойного уровня образования, а так как государство обеспечить эту сумму не в состоянии, было рекомендовано взимать часть платы за обучение (25%) с самих студентов – этакий своеобразный «налог с выпускников».

В результате в 1998 году, несмотря на приход к власти партии лейбористов во главе с Т. Блэром, был представлен доклад «Высшее образование в XXI веке», в котором взимаемая плата со студента устанавливалась в размере до 1000 ф. ст. в год (в зависимости от уровня дохода семьи). При этом выплачивать данный налог студентам предстояло только после окончания учёбы и устройства на работу с годовым окладом не менее 10000 ф. ст. В период самой учёбы этот 25-процентный налог за студентов должно было платить государство, то есть студенты стали учиться как бы в долг, что было аналогично системе студенческих кредитов. Сами же студенческие кредиты полностью заменили систему грантов. С 1999 года гранты предоставлялись исключительно студентам из малоимущих семей, которые также полностью освобождались от платы за обучение.

В тех условиях малоимущими считались семьи, чей доход составлял менее 23000 ф. ст. в год. При 23000–35000 ф. ст. предусматривалась подвижная шкала платы за обучение. Полный налог в размере 1000 ф. ст. в год взимался со студентов из семей, чей годовой доход превышал 35000 ф. ст. Британское студенчество уже тогда ответило волной забастовок – и, чтобы хоть как-то сгладить назревавший социальный конфликт, правительством был увеличен размер студенческих ссуд при ставке в 9% годовых. Как и раньше, выплачивать кредит нужно было только после окончания учёбы и устройства на работу с окладом не меньше 10000 ф. ст. в год.

Это знаменовало собой окончательное упразднение системы бесплатного высшего образования в Великобритании. Радикальная реформа тогда даже вызвала своего рода раскол в лейбористской партии: часть её членов утверждала, что их партийные «коллеги-реформаторы» лишили современную британскую молодёжь тех возможностей, которые в своё время позволили им самим сколотить состояние и вскарабкаться по карьерной лестнице.

Чисто британский подход

Впрочем, плата за обучение в вузах была введена не по всей стране. В Великобритании, которая по форме административно-территориального устройства является унитарным государством, три из четырёх исторических провинций (кроме Англии) – Шотландия, Уэльс и Северная Ирландия – обладают значительной степенью автономии. Особенно Шотландия, которая в 1999 году восстановила свой собственный парламент. Это было как раз вовремя для того, чтобы его члены проголосовали против введения платы за высшее образование в шотландских университетах. Вместо неё для большинства студентов, обучающихся в Шотландии, в 2001 году была введена система выплаты «взносов» в размере 2000 ф. ст. по окончании университета и устройства на работу.

При этом студенты из Англии, Уэльса и Северной Ирландии, желающие обучаться в Шотландии, не освобождались от платы за обучение. То же и сами шотландцы – если они обучались в других трёх британских провинциях. А вот студенты из других стран Евросоюза, приезжавшие на учебу в Шотландию, приравнивались по статусу к шотландцам. Это, естественно, спровоцировало массовый приток сюда иностранных абитуриентов, который ещё более усилился после того, как в 2008 году шотландское правительство отменило также и оплату «взносов» и обучение в вузах здесь вновь стало бесплатным.

Шотландское правительство сумело отстоять свою позицию относительно того, что образование должно основываться на способности учиться, а не на способности платить. Кстати, в Шотландии наряду с Национальной системой квалификаций действует также Шотландская система кредитов и квалификаций, то есть в стране, по сути, действуют две системы образования.

Обладающее значительно меньшей автономией правительство Уэльса вынуждено было подчиниться общегосударственным требованиям о введении платы за обучение, однако сумело добиться в 2002 году восстановления системы грантов для своих студентов (в том числе для желающих обучаться в Англии, Шотландии или Северной Ирландии) в размере сначала 1500, а затем 1890 ф. ст.

Оба университета Северной Ирландии полностью приняли английскую систему платы за высшее образование. В

2007–2008 учебном году плата за обучение выросла с максимальных 1000 до 3000 ф. ст. в год, а к 2009–2010 годам её «потолок» достиг 3225 ф. ст. в год (скачалась инфляция). При этом, однако, для иностранных студентов из стран ЕС устанавливался такой же размер платы за обучение, как и для британских студентов. Для абитуриентов из других стран – индивидуальная ставка (до 18000 ф. ст. в год). Иностранцам также было предоставлено право брать кредит на обучение.

Конечно, по мере роста платы за обучение за это же время выросли и другие показатели. Так, в 2006 году минимальный уровень дохода на первом рабочем месте, с которого нужно было возвращать долг государству, теперь устанавливался в 15000 вместо 10000 ф. ст. в год. Выросли и предоставляемые студентам из малоимущих семей гранты, равно как и студенческие кредиты для всех остальных студентов. Однако размер тех и других подлежал чёткому ранжированию в зависимости от доходов семьи. Так, ежегодный грант в размере 2700 ф. ст. предоставлялся студентам из семей, чей доход был ниже 17500 ф. ст. в год. Половина гранта – для семейств с годовым доходом от 17500 до 37500 ф. ст. Недостаточную часть студенты из таких семей могли получить, взяв, наравне с остальными студентами, студенческий кредит, максимальный размер которого составлял 4400 ф. ст. в год. При уровне семейного дохода ниже 37500 ф. ст. студент, живущий отдельно от родителей и не в Лондоне, мог взять ссуду в размере 3200 ф. ст. в год (так как ему также полагалась половина гранта). При доходе семьи свыше 50000 ф. ст. размер ссуды составлял 3300 ф. ст. (то есть 75% от 4400, остальное, как предполагалось, внесут родители).

Кроме того, с 2006 года была возвращена часть социальных стипендий (порядка 300 ф. ст.) для студентов из малоимущих семей (то есть с уровнем дохода ниже 17500 ф. ст.) и именных стипендий для особо талантливых студентов.

Как видим, очень точная схема, чисто британский подход.

Покрепче лондонского смога

В 2009 году, вероятно начав ощущать на себе последствия мирового экономического кризиса, университеты Великобритании выдвинули предложение поднять максимальный уровень платы за обучение с 3225 до 5000 ф. ст. в год. Эта



инициатива побудила британское правительство провести очередную ревизию системы финансирования высших учебных заведений страны в рамках общего пересмотра субсидирования государственного сектора экономики. На фоне ожидаемой второй волны мирового финансового кризиса Министерство финансов Великобритании заявило, что если в ближайшее время страна не примет жёстких мер по сокращению бюджетного дефицита, то рискует нарастить такой же государственный долг, как у Греции, Ирландии и Португалии.

Результатом ревизии финансирования вузов страны стал доклад лорда Брауни «Обеспечение безопасности и устойчивости системы высшего образования в будущем», опубликованный в октябре 2010 года. Особо взбудоражившие общественность выводы, сделанные в документе, сводились к тому, что в условиях мирового экономического кризиса правительство будет более не в состоянии финансировать высшие учебные заведения в том объёме, в каком оно это делало до сих пор. Ожидаемая урезка госфинансирования университетов и колледжей, говорилось в

отчёте, составит 40%. Поэтому средства придётся изыскивать из иных источников. Среди прочего, в частности, предлагалось убрать «потолок» платы за обучение, который с учётом инфляции к тому времени вырос до 3290 ф. ст. в год. Это означало предоставить университетам право устанавливать размер платы за обучение по их собственному усмотрению. Кроме того, было предложено поднять размер минимального оклада на первом рабочем месте с 15000 до 21000 ф. ст. в год, а 9-процентную ставку по студенческому кредиту применять только, если оклад на первом месте работы составляет более 21000 ф. ст. в год.

Нетрудно представить, какой общественный резонанс вызвал этот доклад. Поэтому правительство не решилось на полное устранение максимального уровня платы за обучение, однако в ноябре 2010 года вынесло предложение с 2012–2013 учебного года поднять максимальный уровень с 3290 до 9000 ф. ст. в год, что как раз должно будет полностью компенсировать урезку государственного финансирования. Очень похоже на известный приём – сначала выдать «на го-

ра» запредельное предложение, чтобы потом общественность легче согласилась на меньшее. Между тем правительство приняло рекомендацию Брауни о повышении размера минимального оклада на первом рабочем месте, с которого нужно выплачивать кредит, до 21000 ф. ст. При этом было решено расширить систему кредитов на обучение при 3-процентной ставке.

Урезка госфинансирования вузов вызвала возмущение в обществе и, в частности, в студенческой среде. Особо всех возмутил тот факт, что предлагаемые меры поддержали члены партии либеральных демократов, которые в своей предвыборной кампании в своё время обещали никогда не голосовать за повышение платы за обучение. Благодаря этому они получили поддержку большого числа избирателей и вошли в ныне действующее коалиционное правительство Д. Кэмерона. Напомню: после того, как на выборах 2010 года ни одна политическая партия Великобритании не сумела набрать нужное количество голосов, было решено сформировать коалиционное правительство из консерваторов и либеральных демократов.

Громкие заявления о неприятии урезки государственного финансирования вузов, в частности, делал занявший пост заместителя премьер-министра Ник Клегг. Поддержав новые реформы, либеральные демократы тем самым обманули своих избирателей, среди которых большой процент составляли студенты. Поэтому уже 10 ноября 2010 года, вслед за обнародованием планов правительства, около 50000 тысяч британских студентов провели в Лондоне демонстрации и акции протест под руководством Национального профсоюза студентов и Профсоюза работников университетов и колледжей.

Страсти разгорелись такие, что дело дошло до нападения на штаб-квартиры либеральных демократов и партии консерваторов, что привело к открытым столкновениям с полицией. В результате было ранено 14 человек, 50 арестовано. Однако премьер-министр Великобритании Дэвид Кэмерон заявил, что никакие акции протеста не заставят его изменить своего решения. Национальный профсоюз студентов, как, впрочем, и Профсоюз работников университетов и колледжей, при этом осудил вандалистские действия студентов, заявив, что целью выступлений были мирные демонстрации протеста.

Примеру лондонцев последовали студенты Оксфорда и Манчестера, выйдя на улицы своих городов уже на следующий день – 11 ноября.

Новая волна демонстраций, организованная Национальной кампанией против денежных сборов и урезаний (NCAFC), прокатилась по стране 24 ноября. Она затронула большинство британских городов – Лондон, Манчестер, Оксфорд, Кембридж, Бристоль, Кингстон, Бирмингем, Брайтон, Лидс, Кардифф и другие. До 25000 человек приняли участие в акциях протеста, причём уже не только студенты, но и школьники старших классов.

На этот раз стражи порядка не дали демонстрантам подступить к зданию парламента. Однако столкновений с полицией избежать всё равно не удалось. В результате этой акции был арестован 41 человек. Несколько человек получили ранения, в том числе блюстители порядка.

Для тихой, спокойной Англии это – поистине вопиющие случаи. Представители NCAFC жаловались на жестокое обращение с ними полицейских, а полицейские, в свою очередь, утверждали,

что им пришлось применять силу, поскольку существовала угроза захвата парламента.

Апогей студенческих волнений пришёл на 9 декабря 2010 года – непосредственно на тот день, когда Палата Общин голосовала по вопросу повышения максимального размера платы за обучение в вузе. В двух отдельно проводимых акциях протеста в Лондоне приняли участие в общей сложности 40000 человек. На этот раз манифестантам было разрешено пикетировать здание парламента. Рядом были даже развёрнуты полевая кухня и передвижной госпиталь, которые оказались весьма кстати, ибо столкновения с полицией начались практически сразу же после начала акции и фактически не прекращались.

Блюстителям порядка долго не удавалось утихомирить митингующих. Очевидцы говорили, что Лондон не видел таких ожесточённых столкновений со времён Тэтчер. Протестующие даже напали на автомобиль принца Чарльза и его супруги Камиллы.

Студентам не удалось отменить решения о повышении платы за обучение. Однако они добились немалого успеха, пристыдив политиков за невыполненные обещания и заставив их впредь отвечать за свои слова.

Тремя днями позже – 14 декабря 2010 года – Палата Лордов ратифицировала решение Палаты Общин о повышении максимальной платы за обучение в вузе.

Демонстрации продолжились и в начале 2011 года. В январе – феврале студенческие выступления против теперь уже принятого решения прошли в Лондоне, Манчестере, Глазго и других городах Великобритании, а 26 марта британскую столицу всколыхнула грандиозная по своему масштабу акция протеста, в которой приняли участие около 500000 (!) человек.

Со второй половины марта к протестующим студентам постепенно стали присоединяться работники государственных служб, также находящиеся в ожидании сокращения госфинансирования в рамках взятого правительством курса на сокращение бюджетного дефицита страны. По всей Великобритании прошли массовые демонстрации с призывами к власти придержащим отменить налоговые льготы для банков вместо того, чтобы урезать финансирование государственного сектора.

В конце июня эти акции протеста переросли в однодневную забастовку

“J30”, в которой приняли участие десятки тысяч госслужащих, учителей, студентов, а также граждан предпенсионного возраста, обеспокоенных планами правительства повысить пенсионный возраст с 60/65 до 66 лет. В Лондоне в демонстрации приняли участие около 20000 человек.

9000 ф. ст. – это «потолок» платы за обучение в вузе (хотя большинство университетов предполагают, что средний уровень стоимости высшего образования будет составлять 6000 ф. ст.). Для большинства студентов это увеличение в два (хоть и не в три) раза всё равно существенно ударит по бюджету, поэтому они продолжают бастовать.

Согласно проведённым после мартовских демонстраций опросам, мнения британцев относительно нужности/не нужности реформ в области финансирования госсектора разделились, однако большинство считают, что урезки слишком резки и слишком быстры. Они могут сказаться на рейтингах британских вузов уже в ближайшее время. Пострадает, по мнению аналитиков, и качество образования. Подготовка непосредственно британцев может существенно ухудшиться, и это – при уже наметившейся тенденции к снижению уровня профессиональной подготовки в стране.

Условно говоря, если бы конкурс на поступление в вуз среди своих граждан оставался бы постоянно высоким, то университетам просто неоткуда было бы выжать дополнительных мест для приёма ещё и иностранных абитуриентов, пусть даже и готовых вносить большие суммы за обучение. Тенденция же такова, что кроме Оксфорда и Кембриджа в начале вот уже второго учебного года в университетах страны ощущается недобор.

И несмотря на то, что с 2012 года правительство намерено сократить число иностранных студентов (для чего уже сточает тест по английскому языку), устанавливаемая плата за высшее образование может просто отпугнуть потенциальных британских абитуриентов, что совсем не на руку британской государственности, из года в год получающей всё меньше специалистов с высшим образованием.

Так что желание университетов компенсировать урезку государственного финансирования можно считать вполне законным и даже справедливым. Вот только не снизится ли от этого образовательный уровень в стране ещё больше? ■



Эхо Жанаозена

Казахстанский сценарий в нефтяной отрасли Азербайджана пока маловероятен

*Владимир МИШИН,
журналист*

После прошлогоднего декабрьского бунта нефтяников казахского города Жанаозен, чьи трудовые права, как заявляли участники жёстко подавленных властями беспорядков, были нарушены работодателями, в Азербайджане стали активно, «по горячим следам», прогнозировать, возможен ли «жанаозенский синдром» в «нефтянке» республики. По мнению председателя неправительственного общественного объединения «Комитет защиты прав нефтяников Азербайджана» (КЗПНА) Мирвари Гахраманлы, чей статус правозащитницы позволяет ей высказывать своё мнение без оглядки на власть, социальный взрыв, произошедший в казахстанском Жанаозене, «в любой момент может произойти» и в Азербайджане. Потому что в нефтяной отрасли республики, убеждена М. Гахраманлы, «у рабочих маленькие зарплаты, нет не-

зависимых, реально защищающих права наёмных работников, профсоюзов, нет трудовой инспекции, нет исполнения многих хороших законов. Но у каждого нефтяника Азербайджана есть предел терпения, и когда человек не получает ответы на свои законные вопросы, происходит социальный взрыв».

Однако, не оспаривая основные тезисы правозащитницы о мотивах скорого социального взрыва, с не меньшим пафосом и аргументацией можно утверждать, что запас прочности, отделяющий социально-трудовой статус-кво в нефтегазовой промышленности республики от предела терпения, за которым «бунт, бессмысленный и беспощадный», в настоящее время достаточно велик. И потому «жанаозенский синдром» Баку, во всяком случае, пока, не грозит.

Свобода в пределах вольтера

Основной забастовочный мотив в что у жанаозенских нефтяников «Озенмунай-газа», что, как утверждает председатель КЗПНА М. Гахраманлы, у нефтяников Азербайджана – «маленькие зарплаты». Правда, мотив сей в «нефтянке» Азербайджанав последние три года активно и забастовочно уже не разыгрывается. Причин тому несколько.

Во-первых, в Азербайджане, как впрочем и в Казахстане, взорвавшемся бунтом уволенных нефтяников, нет единой и монолитной «нефтянки», а есть как минимум четыре производственные страты, различающиеся юридическим статусом, численностью занятых, финансово-инвестиционными ресурсами и социально-экономическими проблемами.

Первая страта – это Государственная нефтяная компания Азербайджанской Республики (ГНКАР), в структурах которой занято абсолютное большинство нефтяников страны – почти 85 тыс. человек. Заняты эти люди в нефтегазодобывающих управлениях (НГДУ), на двух нефтеперерабатывающих заводах (НПЗ), на «Заводе глубоководных оснований» (ЗГО), на судах обеспечения «Каспийского морского нефтяного флота», на химических заводах Сумгаита, на подземных хранилищах газа, в системе Azerigaz (распределение газа на территории страны), на топливохранилищах, автозаправочных станциях (АЗС) и ещё в целом ряде структур. Соответственно по-разному – в денежных знаках – оценивается и их труд. Действительно, в НГДУ, добывающих нефть на море, зарплата нефтяников почти вдвое выше, чем у их коллег, работающих в НГДУ на суше. Объединяют же эти 85 тысяч наёмных работников один работодатель – государство, единая профсоюзная организация, гарантированные пенсионное и бесплатное медицинское обеспечение.

Профсоюз ГНКАР (здесь трудно не согласиться с М. Гахраманлы) нельзя считать независимым – естественно, он зависит – хотя бы от единого работодателя в лице государства. Что государство нефтяникам ГНКАР даёт – за то и спасибо правительству. А что не даёт, того и требовать не надо, потому что бесполезно. В общем, работники ГНКАР имеют неограниченную свободу в пределах «вольтера», границы которого определены, во-первых, всё тем же государством, назначающим (и низлагающим) персоны на все ключевые административные посты госкомпании и определяющим

всем и каждому размеры их вознаграждения за доблестный труд. Во-вторых, базисным источником финансового благополучия работников ГНКАР – объёмами добываемых НГДУ госкомпании нефти и газа. В 2011 году этот базис составил 7 млн тонн нефти и 7 млрд кубометров газа.

Вторая страта – это проекты Азери – Чираг – Гюнешли (АЧГ) и Шах-Дениз – основные совместные, подпадающие под действие международных соглашений о разделе продукции (СРП), сторонами которых являются государство в лице ГНКАР (долевое участие в АЧГ – 11,65%, в Шах-Денизе – 10%) и иностранные компании с тем или иным долевым участием. СРП по АЧГ и Шах-Денизу ратифицированы Милли меджлисом (парламентом) Азербайджана и имеют силу некоего закона. Его исполнителем, иначе говоря, оператором проектов АЧГ и Шах-Дениз, выступает британская компания BP Azerbaijan. В проектах АЧГ и Шах-Дениз постоянно заняты около 2 тыс. человек (плюс-минус к этому количеству определяется в соответствии с производственной необходимостью оператором BP Azerbaijan). Профсоюзных объединений в проектах АЧГ и Шах-Дениз нет, все их наёмные работники имеют всю ту же «вольтерную свободу», границы которой определены BP Azerbaijan. В частности, наёмный люд имеет медицинскую страховку, а за счёт социальных отчислений BP Azerbaijan – гарантированную и высокую пенсию. Базисный источник финансового благополучия наёмных работников проектов АЧГ и Шах-Дениз – объёмы добываемых на их контрактных площадях нефти и газа. В 2011 году этот базис составил около 39 млн тонн нефти и 6,7 млрд кубов товарного газа.

Третья страта – это операционные компании (ОК) и совместные (ГНКАР плюс иностранный инвестор) предприятия (СП), добывающие нефть и газ на старых нефтяных промыслах на суше. Число занятых в этих проектах колеблется в интервале 4–6 тыс. человек, профсоюзы есть лишь в некоторых из них, да и те, понятное дело, зависимы от администраций, «рулят» в которых иностранные инвесторы. У нефтяников ОК и СП медицинская помощь – в основном госбюджетная, на общих с остальными гражданами Азербайджана основаниях. Зато за счёт социальных отчислений компаний у занятых в ОК и СП нефтяников есть шанс заработать на относительно приличную пенсию. Хотя она, конеч-

но, и будет уступать пенсии занятых в «тучных» проектах АЧГ и Шах-Дениз. Одна из причин тому – углеводородный базис береговых проектов: в 2011 году ОК и СП добыли на суше около 0,14 млн тонн нефти и 0,22 млрд кубометров газа.

И, наконец, страта четвёртая – это многоликие частные сервисные компании (большинство из них учреждено с доминирующим участием иностранного капитала), частные АЗС, представительства иностранных нефтяных компаний. Число занятых на этих предприятиях колеблется, в зависимости от ситуации на рынке, в широком интервале 4–9 тыс. человек, профсоюзные объединения исчисляются единицами (самое образцовое – в ЗАО «ЛУКОЙЛ-Азербайджан»), медицинская помощь в основном госбюджетная, зато при «белой зарплате» есть шанс заработать к старости на относительно неплохую пенсию.

При этом нефтяники в Азербайджане – самая высокооплачиваемая профессиональная группа. Средняя зарплата на добывающих предприятиях ГНКАР – до 1000 долларов в месяц. В проектах АЧГ и Шах-Дениз – ещё выше. В ОК и СП на суше, конечно, ниже, но всё равно рядом со среднемесячной по Азербайджану в 2011 году, а это около 450 долларов.

Именно этот фактор, фактор самого высокого в Азербайджане дохода, усиленный (в ГНКАР и в проектах АЧГ и Шах-Дениз) бесплатной медициной, а во всей «нефтянке» – хорошей пенсией, перевешивает все остальные негативы отрасли, о которых справедливо говорит правозащитница М. Гахраманлы, и заставляет нефтяников мириться и с отсутствием «реально защищающих права наёмных работников профсоюзов, и трудовой инспекции, и неисполнением многих хороших законов».

«Молчание ягнят»

Даже в период невысоких цен на нефть и обусловленных этим фактором «маленьких зарплат» каких-либо забастовочных трендов не было ни в системе ГНКАР, ни в проектах АЧГ и Шах-Дениз. Да, были забастовки на ряде предприятий третьей и четвёртой страт. В частности, в 2005 году в Азербайджане бастовали почти 2 тыс. рабочих американской сервисной компании McDermott. Забастовочные мотивы – «маленькие зарплаты» и дискриминация американскими менеджерами азербайджанских рабочих. В 2008 году бастовали несколько тысяч рабочих сервисных компаний Rigblast,



Momentum, Caspian Shipyard Company, Straits, «Китайской национальной карточной компании». Забастовочные мотивы здесь были те же – уровень зарплаты и «дискриминация». Однако и в стразах три и четыре уж несколько лет как «всё спокойно» и «жанаозенский синдром» в глаза здесь никто не видел.

Спрашивается: почему, если «зарплаты маленькие», «работа тяжёлая и опасная», а иностранные менеджеры умаляют права азербайджанских рабочих?

Во-первых, в 2011 году добыча нефти в Азербайджане упала на 10%. Ну а раз имеет место быть снижение производства, даже если оно и вызвано уменьшением извлекаемых запасов нефти и газа на разрабатываемых месторождениях, факт сей требует адекватных мер – либо сокращения на 10% числа занятых на предприятиях «нефтянки» Азербайджана сотрудников, либо снижения на 10% их средней заработной платы. Поэтому большинство наёмных работников отрасли озабочено сейчас не столько требованиями повышения своего вознаграждения, сколько желанием удержаться на достигнутом, на своих рабочих местах и тех зарплатах, которые ещё недавно некоторым казались маленькими. Удержишься, останешься при зарплате, премиях и пенсионных отчислениях – и это уже большая удача! Не удержишься – перейдёшь в категорию безработных с мечтой пристроиться хотя бы метельщиком Бакинского бульвара – его планируется расширить с нынешних 3,5 км до 16 км, а потому шанс получить в руки метлу – а вместе с ней и кусок хлеба – есть у каждого!

Во-вторых, нефть и газ – это вообще достояние всех граждан Азербайджана. За счёт экспорта нефти и газа наполняется госбюджет, финансируются здравоохранение, образование, наука, культура, оборона, выплачиваются зарплаты бюджетникам. Так вот, в начале 2012 года минимальный месячный оклад бюджетника в Азербайджане составил 119 долларов, мак-

симальный, «близкий к министерским кругам», – 820 долларов. Если усреднить, получится почти в три раза меньше, чем в «нефтянке». Сравнение же, например, средних зарплат в добывающем секторе со средним размером пособий, выплачиваемых в Азербайджане почти 300 тыс. граждан и составляющих 52 доллара в месяц, ещё более убедительно свидетельствует: если средние 1000 долларов в месяц – это «маленькая зарплата», то как оценить жалкую кучку долларов, получаемых инвалидами, детьми с ограниченными возможностями и другими категориями социально незащищённых?

В-третьих, падение добычи нефти в Азербайджане ударило по валовому внутреннему продукту республики – в 2011 году рост ВВП составил всего 0,2%. Соответственно «росту ВВП» были подкорректированы и доходы-расходы госбюджета Азербайджана на 2012 год – рост бюджетных расходов в текущем году составит всего 0,5%, дефицит бюджета вырастет до 1,5% от ВВП. Страшно сказать, но даже «святая святых» – оборонный бюджет Азербайджана – в 2012 году снизился до 1,75 млрд долларов против почти 3 млрд долларов в 2011 году. При таких сплошных госбюджетных напругах Азербайджана говорить о росте «маленьких зарплат» нефтяников республики и несерьёзно, и даже как-то непатриотично, а главное – бессмысленно.

Средства на повышение «маленьких зарплат» нефтяников Азербайджана можно было бы, например, позаимствовать «у будущих поколений», изъяв часть средств из авуаров Государственного нефтяного фонда Азербайджанской Рес-

публики (ГНФАР). Да вот беда, доходы ГНФАР на 2012 год свёрстаны в размере 13,58 млрд долларов, а расходы – в 13,41 млрд долларов. В общем, будущим поколениям граждан Азербайджана от нефтяных доходов республики 2012 года останутся лишь скромные 1,25% – и только в том случае, если цена мирового барреля не подведёт.

Поэтому тех работников, например ГНКАР, кто нарушает гармонию «молчания ягнят» и поднимает свой голос, требуя повысить зарплату, из рядов госкомпании просто увольняют. В страхе второй возможностью для поднятия «гневного гласа» вообще нет – они не предусмотрены работодателем в лице BP Azerbaijan. Во всяком случае, когда автор этих строк политкорректно поинтересовался в BP Azerbaijan, есть ли у оператора проектов АЧГ и Шах-Дениз какая-либо структура, «занимающаяся изучением просьб и предложений сотрудников о повышении заработной платы, улучшении условий труда и прочего социального», мне не ответили ни «да», ни «нет», а посоветовали поблуждать по сайту британской BP, работающей в Северном море, в Мексиканском заливе и в прочих богатых нефтью и газом местах планеты. В общем, я получил ответ, достойный «родины европейской демократии».

«Это правительство ошиблось?!»

Короче говоря, пока по миру катятся волны глобального финансово-экономического кризиса, пока добыча нефти в Азербайджане падает, пока рост ВВП республики на нуле, пока в стране экономят даже на оборонном бюджете, единственным реальным забастовочным мотивом для азербайджанских нефтяников, который можно обыгрывать в заявлениях для СМИ и петициях тем, кто «там, наверху», остаётся «дискриминация азербайджанских рабочих» в стразах два и три.

Суть этого явления состоит в следующем. Во-первых, вместо того чтобы принимать на работу азербайджанских специалистов в проекты АЧГ, Шах-Дениз и прочие с участием зарубежного капитала, иностранные операторы выписывают из дальних стран тысячи иноземцев – граждан Индии, Бангладеш, Малайзии, Китая, Сингапура. По данному поводу глава КЗПНА М. Гахраманлы заявила: «*Эти люди приезжают в Азербайджан под видом туристов, не регистрируются в миграционной службе, не платят налоги и отнимают кусок хлеба у наших рабочих*».

При этом «нефтяные гастарбайтеры» получают зарплаты в разы больше, чем азербайджанские рабочие, индуцируя тем самым протестные настроения в обществе. И выходит, что оплачивают засилье иностранцев, обеспечивают их высокие доходы не иностранные инвесторы, а всё это происходит за счёт нефтяных ресурсов Азербайджана! Да-да, в соответствии с теми самыми СРП, имеющими силу закона, все средства, вложенные иностранцами в добычу нефти и газа Азербайджана, считаются кредитными и не просто полностью, а ещё и с процентами за предоставленные республике фактические субсидии погашаются в процессе освоения месторождений на суше и море добытыми нефтью и газом. Доходы иностранных руководителей СРП, зарплаты «гастарбайтеров» из США, Великобритании, Сингапура, Индии и других стран также относятся к категории «инвестиционных средств» и подлежат компенсации нефтью и газом Азербайджана.

Ситуация действительно парадоксальная. Однако возмущаться и требовать её изменения – всё равно, что публично ставить под сомнение профессиональную компетентность правительства Азербайджана и его приверженность национальным интересам. Потому что, напомним, нефтегазовые СРП, давшие иностранным операторам проектов «руль в руки», разрабатывались, подписывались и утверждались в ранге законов Азербайджана в середине 1990-х годов очень уважаемыми людьми, находящимися ныне на самой вершине пирамиды власти.

Кто ударил первым, ударил дважды

Бунт нефтяников Казахстана, его силовое подавление, десятки убитых, раненых, арестованных не сопрягаются с реалиями Азербайджана не потому, что в республике в принципе невозможен «жанаозенский синдром», а потому, что официальный Баку предпочитает «игру на опережение событий» и лишь когда это не удаётся, действует жёстко и решительно, без оглядки на международное общественное мнение, Совет Европы, Amnesty International, местных и зарубежных правозащитников. Как, например, это было в марте 1995 года, когда вышедший из-под контроля отряд полиции особого назначения был окружён на своей базе в Баку войсками, получившими приказ «патронов не жалеть». И приказ эту армию выполнила – ни патронов, ни крови опоновцев не пожалела.

Опережать же события в «нефтянке» Азербайджана оказалось просто. Проблему решили введением в ГНКАР, в стразах два, три и четыре трудовых соглашений с наёмными работниками, заключаемых на сроки в три, шесть, двенадцать месяцев. В результате, чтобы расстаться, причём на законных основаниях, с «пассионарием», не склонным к «молчанию ягнят», достаточно просто не продлить с ним контракт, срок действия которого истёк. А уж место уволенного пустовать не будет – на него сразу найдутся десятки претендентов: отнюдь не маленькие зарплаты весьма притягательны для людей, лишённых работы. Но главное, оставшиеся на промыслах, терминалах, НПЗ и ЗГО, судах обеспечения, на АЗС и иже с ними будут чётко знать понимать: к кассе их приведёт отнюдь не вольнодумство, а лишь лояльность.

Надо отдать должное, официальный Баку очень чутко ловит малейшие изменения социально-политической «розы ветров». Например, когда весной 2011 года на Ближнем Востоке бушевала «арабская весна», казавшиеся непоколебимыми авторитарные режимы Туниса, Египта, Ливии валились один за другим, а оппозиционные силы в Азербайджане довольно потирали руки и прогнозировали, что ещё немного, ещё чуть-чуть – и «весна» перекинется на улицы и площади Баку, власти республики тут же, с упреждением одновременно взялись за «кнут» и расщедрились на «пряники». Во-первых, были арестованы лидеры Исламской партии – потому что «цветная революция» в Азербайджане может иметь только один оттенок – зелёный. Во-вторых, пообещали провести пенсионную реформу – и провели: уже с июля прошлого года почти 1,3 млн пенсионеров, в массе своей имевшие нищенский пенсия в 105 долларов в месяц, получили среднюю прибавку в 40%. До реального прожиточного минимума пенсии этих 1,3 млн пенсионеров не дотянули и после 1 июля, однако пар из пенсионного котла был выпущен – пусть и на время.

В общем, представить себе ситуацию, подобную жанаозенской, где мощь социального взрыва копилась целых семь месяцев, в Азербайджане трудно – в Баку бы её заблаговременно нейтрализовали – точно, избирательно, не трогая «ягнят», но обезвреживая лидеров протеста.

После бунта у соседей

После бунта нефтяников Жанаозена официальная Астана не замедлила с

«разбором полётов» и их перспективной «экстраполяцией»: прокуратура занялась поиском «организаторов беспорядков», в том числе зарубежных, своего высокого кресла лишился глава государственной нефтегазовой компании «КазМунайГаз», стрелявшим по нефтяникам полицейским грозит до 10 лет лишения свободы, а тех бунтарей, кто остался «жив, здоров, не ранен, не убит», работодателям велено восстановить на работе.

В Азербайджане же после Жанаозена вопреки ожиданиям оппозиции ситуация осталась вполне стабильной. Более того, после казахстанских событий заведующий отделом по общественно-политическим вопросам администрации главы государства Али Гасанов программно (хотя и получилось в пику оппозиции и правозащитнице М. Гахраманлы) заявил: *«Азербайджан не скрывает своих амбиций по поводу превращения в одну из развитых стран мира!»*

Так что, в планах страны – не просто поддержание стабильности, но и бурное развитие. При этом «средств доставки» в развитое и светлое будущее у Азербайджана два. Это, во-первых, нефтегазовый потенциал, который страна пока использует на 50%, а надо бы на все 100. Во-вторых, это все остальные сектора экономики, лежащие вне нефтегазовой сферы: за счёт их интенсификации официальный Баку планирует в ближайшие 10 лет вдвое увеличить ВВП республики!

Понятно, что для реализации столь дерзновенных прогнозов Азербайджану, помимо высокой цены мирового барреля и 50 млн тонн нефти в год, необходима ещё социально-политическая стабильность в обществе в целом и в нефтегазовом секторе в частности. Последнее обстоятельство предполагает, что «кнут и пряник» в «нефтянке» Азербайджана должны слиться в некоем продуктивном социальном партнёрстве, предполагающем реализацию модели, при которой и зарубежные «волки-инвесторы» будут сыты, и свои «овцы-работяги» целы и не очень голодны.

Правда, скептики сомневаются в «светлом будущем» Азербайджана, начертанном в администрации главы государства. В частности, политолог Зардушт Ализаде настроен весьма пессимистично: *«Наша власть готова удовлетворить требования и желания всех, поэтому мы потеряли Карабах, мы потеряли нефть, мы потеряли свою свободу. Что ещё у нас можно отнять?»* ■



Для швейцарцев 2011 год стал самым нервным

За несколько последних лет жители Швейцарии ещё не испытывали таких нервных перегрузок, как в минувшем году.

Больше всего швейцарцев раздражали в 2011 году растущие цены на здравоохранение. На втором месте этого рейтинга – рост насилия и злоупотребления алкоголем в молодёжной среде.

Тема агрессивности и навязчивости рекламы прочно заняла третье место. Далее идут интернет-мошенники. Рост тарифов и налогов уже много лет остаётся не менее актуальной проблемой и в Швейцарии. Значительно чаще как раздражающая стала упоминаться тема порнографии в Интернете и СМИ.

Меньше стали беспокоить нечестные работодатели и финансовый кризис, а также небезопасность общения в социальных сетях.

Иммигранты получают больше британцев

Как показывают исследования, в Туманном Альбионе средний уровень доходов многих иммигрантов, приехавших не из Европы, выше, чем у тех, кто родился здесь.

В частности, стандарт жизни выше у бездетных приезжих пар. Что до иммигрантских семей с детьми, то у них доход ниже, чем у британцев, но не намного.

Расчёты были проведены советниками Министерства внутренних дел Великобритании. Консультационный комитет по миграции заявил,

что 160 тыс. рабочих, рождённых в Британии, были «вытеснены» со своих мест из-за иммиграции в период с 1995 по 2010 годы.

Многие мигранты, приезжающие в Англию и не заводящие детей, высоко квалифицированы и получают большие зарплаты. К примеру, это американские банковские управляющие, нанятые на работу в Лондоне. Однако большинство неевропейских мигрантов приезжают из бедных государств. Самой большой «страной-экспортёром» среди них является Индия.

Немцы стали реже покидать родину

«Социалка» в Германии, напротив, становится всё лучше, если сравнивать с Англией. В результате, в частности, уменьшается отток населения из государства. Так, число немцев, уехавших на постоянное жительство в другую страну в 2010 году, сократилось по сравнению с предыдущим годом на 14 тыс. человек. Всего же в 2010 году, по данным Статистического федерального ведомства, из Германии эмигрировали 141 тыс. немцев. Это меньше, чем в предыдущие годы. Для сравнения: в 2009 году родину покинули 155 тыс. жителей Германии, в 2008-м – 161 тыс.

Для немцев самой привлекательной страной для эмиграции по-прежнему остаётся Швейцария. В 2010 году туда из Германии уехали 22 тыс. человек. На втором месте по популярности среди эмигрантов – США: за американской мечтой отправились около 13 тыс. немцев, на третьем – Австрия, куда

переехали чуть меньше 11 тыс. жителей Германии.

Две трети немецких эмигрантов отбыли «искать счастье» за пределами Европы, из них 16% уехали в Америку, 10% – в Азию.

Привлекательность Швейцарии снижается

Швейцария в 2011 году оказалась на 9-й позиции в индексе стран Nation Brands Index, который определяет наиболее привлекательные государства мира.

Это на 4 позиции ниже по сравнению с 2005 годом, когда исследование было проведено впервые.

Имидж Швейцарии сильно пострадал в последние годы. Однако, несмотря на это, страна по-прежнему ценится за её правительство, оцениваемое как «компетентное» и «честное», за качество жизни, меры по защите окружающей среды и вклад в науку.

Индекс Nation Brands Index оценивает силу и привлекательность 50 лучших стран каждый год по шести критериям: экспорт, правительство, туризм, инвестиции и иммиграция, культура и наследие, а также люди.

Три самые привлекательные страны в мире, согласно последнему индексу Nation Brands Index, – это США, Германия и Британия.

Шотландцы хотят отделиться от Британии

Шотландия имеет немалую свободу в составе Соединённого Королевства. Тем не менее социальное положение не устраивает шотландцев. Они намерены провести в 2014 го-

ду референдум об отделении в самостоятельное государство.

Между тем все три основные партии Британии – консерваторы, лейбористы и либеральные демократы – выступают за немедленное проведение референдума. Дескать, неопределённость в отношении будущего Шотландии вредит экономике страны.

Шотландский же лидер, премьер-министр Салмонд, напротив, не склонен торопиться. Он, например, заявил: *«Референдум нельзя проводить раньше 2014 года. Причина в том, что это – самое важное решение, которое Шотландии предстоит принять за последние 300 лет. Необходимо как следует подготовить референдум, чтобы шотландцы сделали осознанный выбор».*

В свою очередь, британский министр по делам Шотландии Майкл Мур напомнил шотландскому коллеге, что законы Великобритании позволяют выносить вопрос о референдуме только Лондону.

Премьер-министр Шотландии также хочет снять некоторые возрастные ограничения для голосования, наделив правом голоса шотландцев, достигших 16 лет.

В Словакии – увольнения врачей

Из-за провала переговоров с правительством среди врачей Словакии, которые уже не надеются на улучшение своего положения, в конце минувшего года произошли массовые увольнения. Власти теперь вынуждены продумывать модель кризисного плана действий.

Премьер-министр Ивета Радичева, в частности, заяви-

ла, что для каждой больницы подготовлен собственный план мер, включая объединение или ликвидацию отделений, а также рационализацию их работы в условиях недостаточного количества персонала.

В знак протеста против отказа правительства в существенном повышении зарплаты около 2 тыс. врачей подали заявления на увольнение с 1 декабря 2011 года. Правительство согласилось повысить врачу плату на 300 евро, однако с этим не соглашается Союз профсоюзов врачей, который настаивает на увеличении зарплаты на 707 евро. Переговоры между представителями сторон не имели результата.

Напряжение, которое возникло в стационарах и поликлиниках, уже отражается на пациентах. Во многих больницах отменили проведение запланированных на начало года операций, в других объявили о вероятном перенесении таковых на более поздний срок. Из нескольких медицинских учреждений сообщали, что их работа может быть парализована полностью.

Объявление чрезвычайного положения относится к компетенции президента страны. Если главе государства придётся прибегнуть к такому шагу, врачи под угрозой уголовной ответственности обязаны будут безотлагательно приступить к работе.

Власти Финляндии надавят на богатых

Министр финансов Финляндии и председатель Социал-демократической партии Ютта Урпилайнен предлагает ужесточить налогообложение богатых в связи с трудной экономической ситуацией.

По её мнению, это будет правильное решение, как с

этической, так и с экономической точек зрения.

Самые счастливые в мире люди – исландцы

Счастлив не тот, у кого всё есть; счастлив тот, кому хватает. Как выяснили социологи, самыми счастливыми на Земле являются жители Исландии.

Опрос показал, что в среднем по планете счастливы 53% населения, в то время как в Исландии 73% респондентов сказали, что считают себя счастливыми. Лишь 7% жителей острова заявили, что не удовлетворены своей жизнью, 19% ответили, что удовлетворены не всем, и 1% воздержались.

В среднем по планете, помимо 53% счастливых людей, есть 13% неудовлетворённых, 31% сохраняют «нейтралитет» и 3% предпочитают не говорить о своём отношении к жизни.

Самый низкий уровень удовлетворённости жизнью пришёлся на арабские страны, где одна пятая часть жителей говорят, что они счастливы. В Восточной Европе только четверть респондентов заявили о своей удовлетворённости жизнью.

В Африке и Латинской Америке две трети людей сказали, что они счастливы. Несмотря на то, что ВВП в США больше, чем в совокупности у стран Западной Европы, 67% американцев не удовлетворены своей жизнью, среди западноевропейцев же этот показатель равен 50%.

Безработных в Чехии станет больше

В 2012 году, в случае реализации пессимистического сценария развития европейской экономики, уровень безработицы в Чехии может превысить 10%.

Больше других рискуют потерять работу люди, заня-

тые в сфере обслуживания, строительстве и обрабатывающей промышленности. При этом работы могут лишиться до 25000 строителей, среди которых немало иностранцев. И наоборот: самой стабильной в кадровом отношении остаётся чешская автомобильная промышленность.

Самый оптимистичный сценарий не допускает, что уровень безработицы превысит 9%. Сейчас он перевалил за 8%.

Греки готовы сдавать в аренду Акрополь

Тяжёлое финансовое положение Греции давно уже ни для кого не секрет. Но впервые с начала кризиса греки стали задумываться о сдаче в аренду своих памятников.

Депутат Консервативной партии и бывший министр Герасимо Гиакوماتос заявил: «Мы должны сдавать в аренду Акрополь и другие достопримечательности частным компаниям, чтобы получать деньги в бюджет». При этом он добавил: «Лучше сдавать внаём исторические ценности, чем далее сокращать зарплаты и пенсии». По его мнению, греки ещё сами не понимают масштаба грядущей экономической катастрофы.

В Испании запретят покупать недвижимость за наличные

Правительство Испании предпринимает меры по улучшению социального положения в стране, усиливая борьбу с лицами, уклоняющимися от уплаты налогов. В частности, с нового года в государстве запрещены значительные покупки за наличные. Осуществлять их разрешено только путём контролируемых налоговым ведомством банковских переводов.

По оценкам экспертов, благодаря этим мерам за год в казну страны поступит более 8 млрд евро. Особому контролю будет подвержена покупка и продажа недвижимости.

«Мы приняли план борьбы с неуплатой налогов, который, в частности, предусматривает больший контроль со стороны нашей таможенной службы за потоком наличности через границу. Вырученные средства пойдут на борьбу с бюджетным дефицитом», – сказал заместитель премьер-министра Испании Сора Саенс де Сантамария.

В Индии забастовки врачей обернулись смертью пациентов

Недавняя забастовка в индийском штате Раджастан охватила более 3,5 тыс. врачей, требовавших повышения заработной платы. Она повлекла за собой смертельные случаи пациентов, оставшихся без медицинской помощи.

В стачке также приняли участие около 20 тыс. медицинских работников, занятых по контракту. Они, в свою очередь, требовали от местных властей выполнить прошлогоднее обещание Минздрава перевести их на штатные должности.

В ходе забастовки за нарушение закона об оказании неотложной медицинской помощи были арестованы около 400 врачей.

Ситуация в сельской местности складывалась ещё хуже, чем в городах: в деревнях вообще не осталось работающих врачей. Минздрав Индии предписал местному Департаменту здравоохранения оказывать по фиксированным ценам медицинские услуги страдающим из-за забастовки больным. Правительство страны призвало на помощь медиков из армии, пограничной службы и управления железных дорог. ■

Это сладкое слово «жилище»

Приобретение собственных «квадратных метров» недоступно для большинства россиян

Надежда НОЗДРИНА,
старший научный сотрудник Института народнохозяйственного прогнозирования РАН,
кандидат экономических наук;

Инна ШНЕЙДЕРМАН,
заведующая лабораторией Института социально-экономических проблем народонаселения РАН,
кандидат экономических наук

Жилищные условия являются важнейшей характеристикой качества жизни населения. В тоже время у нас в стране проблема жилья остаётся одной из самых острых. Анализ жилищной сферы показывает значительное отставание России от развитых стран Запада по уровню обеспеченности населения жилой площадью, количеству комнат, которые занимает среднестатистическая семья, благоустройству и техническому состоянию жилищного фонда.

Чем больше семья, тем меньше жилплощадь

Согласно выборочному обследованию бюджетов и жилищных условий домашних хозяйств, которое ежеквартально проводит Росстат в различных регионах и населённых пунктах России, в среднем на человека пришлось 20,1 кв. м общей площади жилья, причём более 10% семей проживают в крайне стеснённых условиях: до 9 кв. м/чел. имеют 4,3% домохозяйств и от 9,1 до 11 кв. м/чел. – 6,5% обследованных домохозяйств.

Ведущей формой собственности в России является частное жильё. Жильё в собственности имеют 84,6% от общего числа обследуемых домохозяйств. Семьи в основном проживают в отдельных квартирах: на их долю приходится 71,3%. Причём в наиболее крупных городах (так

называемых городах-миллионниками) эта доля составляет 93,2%. В отдельных домах (или части дома) проживают 26,1% всех домохозяйств. На коммунальные квартиры всё ещё приходится 1,6% от общего числа российских домохозяйств и ещё 1% – на общежития. Более половины опрошенных семей (52,1%) проживают в одной или двух комнатах, при этом на 100 комнат в среднем приходится 113,1 чел. В самых крупных городах люди живут наиболее «плотно»: в них на 100 комнат приходится 120,8 чел.

Наиболее сильно дифференцирует жилищные условия населения число детей в семьях. При этом многодетные семейства (особенно с четырьмя и более детьми) находятся в явно дискриминированном положении по сравнению с семьями с одним ребёнком. Так, до 9 кв. м/чел. общей площади жилья имеют 6,6% домохозяйств с одним ребёнком, 14,8% – с двумя детьми, 25,7% – с тремя и 46,7% – с четырьмя и более детьми. Тем самым рождение последующего ребёнка не ведёт к жилищной мобильности семей, а лишь ухудшает их существующее положение с жильём.

Семьи с четырьмя и более детьми чаще других живут в коммунальных квартирах. На их долю приходится 5,8% против 1–1,6% домохозяйств с меньшим числом детей.

Среди семей с одним ребёнком на каждого члена домохозяйства приходится 16,7 кв. м общей площади жилья, тогда как среди семей с двумя детьми – 14,2 кв. м, с тремя – 12,8 кв. м, а с четырьмя детьми – всего 9,9 кв. м на одного члена семьи.

Среди домохозяйств с одним ребёнком на 100 комнат приходится в среднем



www.alamy.com

137,5 чел., с двумя детьми – уже 161 чел. на 100 комнат, с тремя – 179,1 чел. и в случае семей с четырьмя и более детьми – 234,1 чел. на 100 комнат.

Отсюда видно, что рождение детей, к сожалению, приводит к резкому ухудшению жилищных условий проживания семей – и это положение, конечно, нужно как можно скорее менять.

Минимум «квадратов»

Наиболее остро стоят перед россиянами проблемы финансовой доступности жилья, приобретение которого по рыночным ценам недостижимо для подавляющего большинства населения страны.

Вообще жильё и денежные средства – это два важнейших актива домашних хозяйств, взаимосвязанных между собой и

влияющих друг на друга. Если говорить о рынке жилья, то именно обладание определённым денежным доходом даёт возможность семье улучшить жилищные условия.

Рассмотрим основные способы изменения финансовой доступности жилья для жителей России с различным уровнем доходов.

Одним из наиболее простых измерителей доступности жилья для населения является показатель величины площади жилого помещения, которая может быть приобретена физическим лицом на одну месячную заработную плату.

Для 2009 года Росстат оценивает величину среднемесячной заработной платы россиянина на уровне 18673,5 рубля – от 9020,5 рубля в текстильном и швейном производстве и 9619,2 рубля в сельском хозяйстве до 41568,3 рубля в добыче топливно-энергетических полезных ископаемых и 42372,9 рубля в финансовой сфере. Одновременно с этим средний уровень цен на рынке жилья в России на конец 2009 года составил, по данным Росстата, на первичном рынке – 47715 руб./кв. м и на вторичном – 52895 руб./кв. м.

Таким образом, среднестатистический россиянин в 2009 году мог приобрести на одну месячную зарплату, соответственно, 0,39 кв. м на первичном и 0,35 кв. м на вторичном рынке жилья. Эти цифры в 3–5 раз меньше, чем в развитых странах Запада.

Минимум «квадратов» за одну месячную зарплату могли приобрести работники текстильного и швейного производства – 0,19 кв. м на первичном рынке и 0,17 кв. м на вторичном рынке жилья. Максимум имели работники финансовой сферы: 0,89 кв. м и 0,80 кв. м соответственно. Работники топливно-энергетического комплекса могли купить на одну зарплату, соответственно, 0,87 кв. м вновь построенного жилья и 0,79 кв. м в уже имеющемся жилищном фонде.

В 2010 году темп роста цен на первичном рынке жилья отстал от роста средней заработной платы, а на вторичном – совпал с ним. Поэтому показатель доступности в тот период на первичном рынке несколько возрос и составил 0,44 кв. м (это – максимум за всё время измерения) и не изменился на вторичном рынке, оставшись на уровне 0,35 кв. м.

Следует сказать, что изменения этого показателя за последние годы не носят

серьёзного характера. Его расчёт проведён нами с 1996 года, с которого Росстат начал сбор данных о ценах на рынке жилья в России. Тогда на одну среднемесячную зарплату можно было купить 0,24 кв. м жилья на первичном рынке и 0,31 кв. м – на вторичном. Минимальное значение этого показателя и на первичном, и на вторичном рынках составило 0,21 кв. м и пришлось на конец кризисного 1998 года.

В тот период, в силу финансового кризиса, заработная плата среднего россиянина почти не выросла, тогда как цены на рынке жилья, будучи во многих городах привязанными к доллару, резко увеличились в рублёвом исчислении в результате девальвации российской валюты. Далее значения этого показателя несколько увеличились и оставались достаточно стабильными вплоть до 2006 года – года начала предкризисного надувания так называемого мыльного пузыря цен на рынке жилья. Тогда показатель доступности жилья по зарплате упал до 0,29 кв. м общей площади за одну заработную плату. Падение цен на жильё в 2009 году немного улучшило ситуацию, особенно на первичном рынке, на котором продавцы, испытывая финансовые трудности в силу наступившего кризиса, для скорейшей продажи построенного жилья существенно снизили уровень цен.

«Классический» коэффициент

Среди других характеристик доступности жилья на рынке для населения наиболее широкое распространение получил так называемый классический коэффициент доступности жилья.

Он рассчитывается как отношение среднерыночной цены стандартной двухкомнатной квартиры (54 кв. м) к годовому доходу семьи из трёх человек со среднедушевым уровнем денежных доходов. Это соотношение показывает, сколько лет среднестатистическое домохозяйство должно накапливать свои доходы, не тратя их, чтобы купить стандартную двухкомнатную квартиру по средней рыночной цене на первичном или вторичном рынке жилья, или во сколько раз рыночная цена стандартной жилищной единицы больше годового дохода семьи.

Ясно, что этот показатель также является весьма упрощённым и не учитывает расходы на потребление, а также возможности приобретения жилья с помо-

щью ипотечных кредитов, и отражает лишь сложившееся соотношение между средними ценами на жильё и средними доходами населения.

Тем не менее, «классический» коэффициент доступности жилья, несмотря на свою простоту и условность, в качестве целевого индикатора входит в важные правительственные документы – в частности, в обе последние редакции Федеральной целевой программы «Жилище», в материалы по жилищной политике «Стратегия – 2020», законодательные документы Москвы, используется в научной литературе.

Согласно международной классификации рынков жилья, жильё доступно, если значение коэффициента доступности жилья составляет менее 3 лет. Жильё не очень доступно, если значение коэффициента равняется 3–4 годам. Приобретение жилья серьёзно осложнено, если его значение составляет от 4 до 5 лет. Жильё существенно недоступно в случае, если коэффициент доступности – более 5 лет.

Таким образом, благоприятным считается показатель доступности, не превышающий 3 лет. На практике это означает, что среднестатистическая семья может приобрести стандартную квартиру не более чем за 10 лет, выплачивая за неё не более трети совокупного семейного денежного дохода в год. Значение показателя до 4 лет также ещё допустимо, но уже создаёт затруднения на рынке жилья для покупателей.

Какие же значения этого коэффициента доступности жилья мы имеем у нас в стране? Его динамика на первичном и вторичном рынках жилья, начиная с 2000 года, выглядит следующим образом (см. табл. 1).

В среднем в 2009 году по РФ коэффициент доступности составил 4,25 года на первичном рынке жилья и 4,71 года на вторичном. Расчёты этого показателя по регионам и городам показывают, что, например, для Москвы его значение на вторичном рынке составило на тот период 5,34 года, для Московской области – 4,48 года, для Санкт-Петербурга – 5,91 года.

Напомним, что, согласно международной классификации, это означает, что приобретение жилья на рынке серьёзно осложнено. Несмотря на посткризисное падение цен, эти значения существенно хуже первоначальных наметок Федеральной целевой программы «Жилище» (3 года в 2010 г.). И если сред-

нее время накопления на 2-комнатную квартиру в начале 2000-х годов для РФ примерно оставалось стабильным, с некоторой тенденцией к постепенному снижению, то в 2006 году, в связи с резким ростом цен на рынке жилья, оно резко возросло (особенно на вторичном рынке жилья – почти на 1,3 года, составив 5,39 года). В 2007–2008 годах оно продолжило свой рост – до 5,67 года в 2008 году. В 2009 году значение показателя доступности снизилось до 4,24 года на первичном рынке жилья и до 4,71 года – на вторичном.

Последние два года не сильно изменили ситуацию. Кстати, согласно Федеральной целевой программе «Жилище» на 2011–2015 годы в среднем по России данный показатель в 2015 году должен составить 4 года.

вого уровня, который мы только что брали в расчёт при оценке доступности жилья.

Поэтому, если согласно международным традициям использовать в расчётах медианный уровень доходов, то получим ещё менее оптимистичные результаты. Для приобретения 54 стандартных «квадратов» на рынке жилья среднему россиянину потребуется (если откладывать весь семейный доход исключительно только на жильё) 6,35 года (в действительности – ещё втрое больше), москвичу – 8,97 года, жителю Московской области – 5,91 года, жителю Санкт-Петербурга – 8,27 года. Это притом, что благоприятными считаются значения не более 3-х лет. В действительности, напомним, цифры ещё втрое больше.

ния при расчётах величины среднедушевых денежных доходов населения и 11,6 года – в случае использования медианных доходов.

Расчёты доступности жилья для децильных доходных групп населения показывают, что жильё у нас в стране сегодня доступно только для 10% наиболее обеспеченных граждан. Для них классический коэффициент доступности равен 1,63 года, то есть на деле он меньше 5 лет. Жильё на рынке «не очень доступно» для девятой децильной группы (то есть следующих 10% граждан по уровню обеспеченности) – для них значение коэффициента равно 3,1 года.

Для всех остальных доходных групп населения жильё на рынке недоступно, причем положение стремительно ухудшается – по мере рассмотрения всё более низкодоходных групп. Если же рассмотреть группу из 10% наименее обеспеченного населения, то для них значение коэффициента доступности составляет уже 29,5(!) года.

Таким образом, можно сказать, что уровень денежных доходов большей части населения принципиально недостаточен для их выхода на рынок жилья. Модифицированный коэффициент доступности жилья (с учётом прожиточного минимума) при средних ценах на вторичном рынке даёт ещё более драматичные показатели, особенно для низкодоходных групп.

Нужен арендный сектор жилья

Дисбаланс между заниженным уровнем денежных доходов населения в нашей стране и завышенным уровнем цен на рынке жилья слишком высок и не поддаётся мерам «косметического» характера.

Из-за этого, в частности, у нас в РФ сложно развивать ипотечное кредитование, поскольку взять кредит в банке могут позволить себе очень немногие. В результате активное внедрение ипотеки только способствует дальнейшему росту цен на жильё, поскольку подстёгивает спекулятивный спрос на квартиры со стороны наиболее богатых.

В такой ситуации необходимо развивать и другие, нежели чисто рыночные, пути обеспечения населения жильём. Хорошие перспективы, на наш взгляд, открывает развитие арендного сектора жилья различного уровня качества для сдачи его как на коммерческой, так и не коммерческой основе семьям с разным уровнем денежных доходов. ■

Таблица 1
Динамика коэффициента доступности жилья на рынке в среднем по России, 2000–2009 годы (на конец периода), лет

Годы	Первичный рынок жилья	Вторичный рынок жилья
2000	5,71	4,33
2001	5,18	4,44
2002	4,92	4,39
2003	4,74	4,05
2004	4,87	4,20
2005	4,70	4,10
2006	5,34	5,39
2007	5,65	5,62
2008	5,27	5,67
2009	4,24	4,71

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: стат. сб. – М.: Росстат, 2010. С. 965–974; Расчёты авторов.

Жильё доступно лишь сверхбогатым

Следует однако подчеркнуть, что для измерения доступности жилья по международной методике рассчитываются не средние показатели денежных доходов и цен на рынке жилья, а медианные величины. Использование медианных значений позволяет учесть степень дифференциации доходов семей и цен на рынке жилья.

Медианный уровень доходов населения – это такой уровень, доходы выше и ниже которого имеют ровно по 50% жителей. У нас в стране, в силу высокой дифференциации денежных доходов населения, медианный уровень денежных доходов значительно ниже среднедуше-

В случае, если сделать поправку на текущее потребление семьи и вычесть из её среднегодового дохода величину прожиточного минимума за год, мы получим так называемый модифицированный коэффициент доступности жилья. Этот коэффициент показывает время (количество лет), за которое семья может накопить средства для приобретения квартиры, откладывая все свои доходы, превышающие минимальные средства, тратящиеся на питание и удовлетворение базовых потребностей на уровне прожиточного минимума. Значение модифицированного коэффициента доступности стандартной двухкомнатной квартиры для среднего россиянина составило 7 лет – в случае использова-



Феномен сложной природы

Бедность, социальное неравенство и качество модернизации тормозят инновационную активность регионов

Елена КУЛАГИНА,
ведущий научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения РАН,
кандидат экономических наук

Одним из направлений экономического развития Российской Федерации провозглашено повышение уровня жизни населения на базе научно-технического прогресса. Оно, в свою очередь, подразумевает создание национальной системы поддержки инноваций, масштабное технологическое обновление обрабатывающих производств и увеличение экспорта наукоёмкой продукции. Слов нет, планы замечательные. Однако их реализация пробуксовывает и во многом из-за причин социально-экономического характера.

Гладко было на бумаге

Согласно планам правительства, содержащимся в утверждённой в 2008 году Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года, предварительные работы для модернизационного рывка – подготовка институциональных условий и «технологических заделов» – должны были завершиться к 2012 году. Однако из результатов, запланированных в стратегии развития науки и инноваций на I её этапе (2006–2007 гг.), на деле удалось достигнуть менее трети. На II этапе (2008–2010 гг.) результативность составила около 40%, причём по-прежнему не был достигнут уровень, предусмотренный инерционным сценарием, а по отдельным ключевым показателям наблюдается дальнейший спад. Ни частный, ни государственный секторы не проявляют достаточной заинтересованности во внедрении инноваций. Кроме того, расходы на НИОКР в России остаются ниже показателей экономически развитых стран: 1,04% ВВП против 2,3%

в странах ОЭСР, 2,77% – в США, 3,44% – в Японии.

Осуществление проектов по развитию инновационной сферы существенно осложнилось из-за мирового экономического кризиса, серьёзные последствия которого отразились на высокотехнологичных секторах экономики. Отрасли, где пока ещё сохраняются какие-либо конкурентные преимущества, – авиостроение, судостроение, космическая и электронная промышленность – обременены существенными долгами. Бюджетных средств в 2009–2010 годах хватало только для обеспечения выживания ключевых предприятий.

Ввиду слабой результативности мер по развитию высокотехнологичного сектора появились предложения скорректировать политику в сфере инноваций: взамен наращивания бюджетных расходов по всем составляющим национальной системы направить усилия только на решении критических проблем. Но тут возникает закономерный вопрос: какие из проблем следовало бы отнести к категории наиболее

актуальных? Одним из направлений анализа этой темы могло бы стать исследование, которое бы оценивало соответствие задач инновационной политики возможностям субъектов РФ, заметно отличающихся различным уровнем социально-экономического и научно-технического развития.

Бедная богатая страна

Становление инновационной экономики в значительной степени сопряжено с решением вопросов социально-экономического и пространственного неравенства, проблема которого неоднократно освещалась в материалах исследований российских учёных.

Прежде всего, обращает на себя внимание чрезвычайно высокий уровень дифференциации субъектов РФ в этом отношении, превышающий допустимые для стабильного роста пределы.

Преимуществами по показателю валового регионального продукта (ВРП) на душу населения обладает лишь очень ограниченная группа регионов России, экономика которых базируется на добыче природно-сырьевых ресурсов. Что же касается остальных субъектов федерации, то две трети из них имеют показатель ниже среднего значения по РФ, причём в наиболее бедных, регионах-аутсайдерах, он меньше в разы. Различия на полюсах региональной структуры – между Тюменской областью и Республикой Ингушетия – составляют 16,4 (!) раза даже с учётом корректировки показателей ВРП на местный уровень цен.

Согласно шкале распределения регионов по величине безработицы, бедности и уровню доходов, дифференциация также велика. Угроза высокого уровня безработицы (выше среднего показателя по экономике, равного 9,7%) составляет проблему для четверти субъектов РФ, две пятых субъектов имеют уровень бедности выше среднего по РФ (16,7%) и две трети – уровень доходов ниже среднего (321,6 % от прожиточного минимума, или 3,216 ПМ). В качестве примечания заметим: к бедным официальная статистика относит те семьи, в которых среднедушевой уровень доходов ниже одного прожиточного минимума. У малообеспеченных домохозяйств этот показатель больше 1, но меньше 2 ПМ, то есть не превосходит 200% от ПМ. Среднеобеспеченными считаются семьи, на каждого члена которых приходится не более 2,5 ПМ, или 250%.

Анализ основных социально-экономических показателей в благополучных

регионах свидетельствует, что даже если ВРП достигает в них максимальных величин, это совсем не исключает низкого качества жизни населения. Указанные проблемы есть в каждом регионе, включая Москву и Санкт-Петербург, где доля бедных измеряется соответственно 10,3% и 9,2%, что может показаться умеренным значением на фоне среднего по РФ (13,2%).

В четырёх из десяти благополучных регионов наблюдается уровень доходов ниже среднего по РФ (386,1%, то есть меньше 3,9 ПМ): в Ленинградской и Оренбургской областях – 280,1% и 303,8% соответственно, в Республике Саха (Якутия) – 300,4%, в Красноярском крае – 312,4%. Неудивительно, что для регионов-аутсайдеров низкий уровень жизни населения является нормой, а для множества «середняков» – вполне распространённым явлением. Поскольку базовой для последних является роль обрабатывающих производств, находящихся в состоянии затяжного кризиса, их социально-экономические характеристики снижены: уровень бедности составляет 18,2%, а соотношение среднедушевых доходов с прожиточным минимумом – 309,5%, или меньше 3,1 ПМ.

Критический уровень превышен

Социально-экономические проблемы населения, в том числе в богатейших регионах страны, в значительной степени обусловлены механизмами перераспределения имеющихся ресурсов, при которых перспективы «инновационного» сценария становятся более чем иллюзорными.

Поскольку концентрация доходов в группе самых богатых граждан составляет 47,8%, именно последние получают основные преимущества от экономического роста, на фоне которого сохраняется феномен бедности. В то же время избыточное социально-экономическое неравенство в России приняло угрожающие масштабы (коэффициент дифференциации – 16,7 раза, коэффициент Джини – 0,422), превышающие критический уровень.

В самых богатых регионах – Москве, Санкт-Петербурге и Тюменской области – дела обстоят ещё хуже, а соответственно – ещё выше риск социального взрыва. Удивляться тут нечему: показатели социального неравенства в Москве (соответственно 32,9 раза и 0,5) велики примерно так же, как в Мексике.

Обратный пример такой: чем беднее регион, тем ниже значения коэффици-

ентов дифференциации. В частности, в Республике Ингушетия, где уровень безработицы – 52,9%, а уровень бедности – 32,6%, показатели неравенства (8,7 раза и 0,33) могут быть сопоставимы с теми, что наблюдаются в Германии.

Ещё одной из причин низкого уровня жизни населения, а также пространственных различий является сложившаяся система оплаты труда. В экономике, ориентированной на получение дохода от сырьевых ресурсов, привилегированное положение занимают занятые в добыче полезных ископаемых. Их зарплата в 1,9 раза выше, чем в среднем по РФ (190%). Велики они также в сфере финансовой деятельности (227%) и в управлении (129%).

В то же время оплата труда недопустимо низка в сельском хозяйстве – 52% от уровня в среднем по РФ, в здравоохранении – 80%, в образовании – 71%, в лёгкой промышленности – 48%, в производстве машин и оборудования – 91%, в сфере социальных услуг – 81%.

Нужно учесть и высокую дифференциацию затрат на рабочую силу внутри каждого вида экономической деятельности, которая составляет десятки раз (в добыче полезных ископаемых – 56,8 раза, в производстве машин и оборудования – 43,2 раза, в строительстве – 64,6 раза, в финансовом деле – 87,2 раза). В свете всего этого приходится признать, что существующая в стране система оценки труда воспроизводит неравенство и не содержит стимулов для повышения качества трудовых ресурсов в сферах, ответственных за продвижение инновационной политики и стабильное развитие.

По мнению ряда отечественных исследователей, стоящая перед регионами задача организации воспроизводства трудовых, капитальных, природных и научно-технических ресурсов окажется особенно сложной именно из-за высокой социально-экономической дифференциации. Для этого потребуются комплексное решение институциональных проблем, касающихся механизма федеративных отношений, института управления региональной политикой, регионального законодательства, выбора целевых ориентиров модернизации и создания новых рабочих мест, а также – повышения производительности труда региональных экономик.

Ненаучные тенденции

Можно заметить, что в числе субъектов РФ, занимающих передовые позиции в области науки и технологий, по-

мимо лидеров – Москвы и Санкт-Петербурга – представлены «средняки», но нет ни одного, относящегося к благополучным. Причина этого расхождения вполне объяснима, поскольку основным фактором для роста экономической активности на современном этапе является не технический прогресс, а сырьевые ресурсы. В свою очередь, очаги науки и высоких технологий пока ещё сохраняются в промышленных регионах, база которых создавалась в советское время. Хотя доля таких субъектов невелика – менее трети от общего состава, – в них сконцентрирован практически весь наукоёмкий потенциал.

Различия в региональной структуре по численности персонала, занимающегося исследованиями и разработками, на 10 тыс. человек занятого населения достигают 89 раз. Однако ещё более высокая концентрация наблюдается по показателю численности исследователей с научными степенями. Только в Москве сосредоточено 36% работников с указанной квалификацией. Структура распределения по числу организаций, занятых исследованиями и разработками, указывает на то, что на институциональном уровне научная деятельность сосредоточена преимущественно в Москве (759 ед.), Санкт-Петербурге (354 ед.) и Московской области (254 ед.).

По мере того, как инновационное развитие, казалось бы, набирает обороты, численность персонала, занятого исследованиями и разработками, а также количество научных организаций продолжают сокращаться. В Москве, Санкт-Петербурге и Московской области за период с 1995 по 2009 годы потери кадров составили 42%, 45% и 35% от их общей численности. И если до 2000 года наряду со спадом в некоторых местах можно было также наблюдать и позитивную динамику примерно у третьей части регионов, то впоследствии сокращение затронуло подавляющее большинство субъектов РФ.

Единичные примеры того, что где-то приращение всё-таки происходило в течение всего указанного периода, представляют довольно пёструю картину. Тут можно встретить Воронежскую область, которая к 2009 году вошла в первую десятку по численности рассматриваемого персонала, а также регионы с довольно невысоким значением этого показателя: богатейший Ханты-Мансийский автономный округ, аутсайдер Республики Тыва и «средняков» – Республику Хакасия и Архангельскую область.

Примечательно, что, несмотря на сокращение численности исследователей, количество тех из них, кто имеют научные степени, стремительно растёт, причём более активно это происходит в регионах-средняках, нежели в лидерах с авторитетными научными центрами и школами. За период с 2000 по 2009 годы в субъектах федерации с мощной наукоёмкой базой рост численности исследователей с научными степенями на 10 тыс. человек занятого населения был ниже, чем по РФ (в 3,6 раза). В Москве разрыв составил 2,4 раза, в Санкт-Петербурге – 3 раза и в Новосибирской области – 1,9 раза. В Ульяновской, Самарской и Воронежской областях, располагающих более скромным научным потенциалом, приращение исследователей с научными степенями произошло более чем в 10 раз. В Пензенской, Новгородской и Брянской областях, имеющих ещё более низкий уровень социально-экономического развития и менее развитую научную базу, величина рассматриваемого показателя увеличилась соответственно в 29, 17,8 и 12,2 раза. В благополучных сырьевых регионах темпы роста были более умеренными: в Тюменской области – в 8,8 раза, в Красноярском крае – в 4,7 раза, в Республике Татарстан – в 3,9 раза. В депрессивных регионах с низким качеством жизни населения показатели прироста в ряду самых умеренных: в Республике Адыгея – в 3,7 раза, в Кабардино-Балкарии – в 2,7 раза, в Ивановской области – в 2 раза, в Республике Дагестан – в 1,8 раза.

Количество не переходит в качество

Если предположить, что субъекты РФ, где происходит рост численности исследователей с научными степенями, имеют для этого необходимые экономические обоснования, то там следует ожидать внедрения результатов НИОКР в производство, увеличения затрат на исследования и разработки или, по крайней мере, укрепления материально-технической базы промышленности. В любом случае для инновационной экономики, предполагающей развитие научного потенциала, необходимо соблюдение определённых соответствий между показателями качества жизни населения, образования и науки, а также высокотехнологичной сферы.

Следует отметить, что, в то время, как рост количества исследователей с научными степенями бьёт рекорды, объёмы

внутренних затрат на исследования и разработки, выполненные собственными силами организаций, остаются без изменений. В 2009 году они составляли такую же величину, что и девять лет назад, – 0,8% ВРП в среднем по РФ. Данная тенденция характерна даже для тех регионов, где динамика изменения рассматриваемого показателя способна поразить воображение. В условиях резких региональных различий в численности исследователей сохраняются только общие пропорции между долей персонала, занятого исследованиями, в том числе с учёными степенями, и долей внутренних затрат на исследования и разработки. Так, в группе регионов, занимающих лидирующие позиции в области науки и технологий, доля затрат выше средней величины по РФ (3% ВРП, 2009 г.). Однако в Нижегородской (4,5% ВРП) и Калужской областях (4,4% ВРП) этот показатель более высокий, чем в таких лидирующих регионах, как Москва (2,7% ВРП) и Санкт-Петербург (3,6% ВРП).

Региональные различия по объёму внутренних затрат на исследования и разработки составляют 45 и более раз. При среднем значении 0,8% ВРП в Нижегородской области достигается максимум – 4,5% ВРП, а в Липецкой – минимум, 0,3% ВРП.

Следует подчеркнуть, что рост количества исследователей, защитивших диссертации, происходит несмотря на плачевное состояние материально-технической базы промышленности, а также низкий уровень инвестиций.

За период с 2000 по 2009 годы (более поздние статистические данные ещё не собраны и не обработаны) в процессах инвестирования научной и производственной сферы не произошло положительного перелома, позволяющего надеяться на осуществление модернизации. Если в среднем по регионам размер доли внутренних затрат на исследования и разработки остался без существенных изменений (возрос с 1,3% до 1,5% ВРП), то в семи из десяти наиболее продвинутых в научном плане субъектов РФ величина этого показателя даже снизилась.

Не внушает оптимизма и доля инвестиций в основной капитал, а именно – в машины, оборудование и транспортные средства. По сравнению с 2000 годом размер этих вложений сократился в среднем по экономике РФ с 35,7% до 33,1% от общего объёма инвестиций. ■

Обратная сторона экологии

Охрана природы развитых стран обеспечивается за счёт остальных

Иван РОГОЖКИН

Процессы глобализации и мирового разделения труда давно уже принимаются во внимание экономистами и политиками, но ещё не вошли в широкое экологическое сознание. Мы ориентируемся на лучшие зарубежные образцы, забывая о том, что возможность жителей развитых стран жить в чистоте и гармонии с природой сегодня во многом обеспечивается развивающимися странами.



Импорт продукции, экспорт загрязнений

Представьте, какой была бы жизнь в Западной Европе, если бы её жители взамен китайских товаров приобретали исключительно товары местного производства, изготовленные из местного же сырья. Перенос в 1980-х и 1990-х годах массовое промышленное производство в развивающиеся страны, корпорации не только воспользовались дешёвой местной рабочей силой, но и сэкономили на экологической безопасности и всевозможных природоохранных мероприятиях. Возврат предприятий в ту же Западную Европу или США немислим без ухудшения экологии или резкого понижения уровня жизни. Просто потому, что меры по сокращению промышленных отходов и выбросов вредных веществ влетят компаниям в копеечку, что приведёт к взлёту цен на продукцию.

Взять для примера атомную энергетику. Напомним, что в экологически благополучной Франции около 80% электроэнергии вырабатывается на атомных электростанциях. Сегодня

крупнейший в мире поставщик уранового сырья для изготовления топливных стержней – это Республика Казахстан с объёмом годового производства свыше 14 тысяч тонн. Следует отметить, что ещё пять лет назад Казахстан добывал около 5300 тонн радиоактивного металла в год и был лишь третьим по объёму производителем урана (после Канады и Австралии). Резкое увеличение национального производства стало возможным исключительно за счёт технологий скважинного подземного выщелачивания. Суть метода проста: под землю в песчаные породы через скважины закачивают серную кислоту, а выкачивают раствор, содержащий множество разнообразных химических соединений, включая тетрафосфат урана. Нужно ли говорить, насколько губительна подобная технология для хрупкой степной природы? Во Франции получить лицензию на добычу урана методом скважинного выщелачивания было бы невозможно, даже если бы в стране были найдены подходящие для подобной разработки месторождения урановых руд.

Таким образом, благополучная экология западных стран имеет свою оборотную сторону, притом весьма нелицеприятную. Точно так же, как чистота современного мегаполиса обеспечивается гигантскими свалками мусора вокруг него. И потому в выработке экологических стандартов нам нельзя механически ориентироваться на западные образцы. Это просто нереалистично.

«Зелёный» ущерб

Ещё один насущный вопрос – ответственность экологов и природоохранительных организаций за свои оценки и действия. Психика человека устроена так, что ему морально трудно возражать экологу, предъявляющему высокие цели сохранения природы, которые, к тому же, поддерживает всё общество. И это создаёт широчайший простор для всевозможных злоупотреблений. Приведу несколько печальных примеров из калифорнийского опыта.

Калифорнийская электрогенерирующая компания Sempra Utilities, испытывающая дефицит природного газа, с 2003 года пыталась получить разреше-



wintershall.com

ние на строительство на морском побережье штата терминала по приёму танкеров СПГ. Природоохранные организации заблокировали проект. В итоге к 2008 году компания всё-таки построила терминал Energia Costa Azul за границей штата, в Мексике, откуда был проведён газопровод длиной 45 миль. Штат недополучил рабочие места и средства для пополнения бюджета.

В октябре 2007 года после крайне засушливого лета в Калифорнии разразились страшные пожары. Огонь прокатился по площади 2000 квадратных километров, уничтожив более 1500 домов. В разгар бедствия власти штата были вынуждены эвакуировать свыше миллиона человек. Последующий разбор причин пожаров показал, что вокруг многих домов на подходе к лесу не был вырублен кустарник, хотя правила пожарной безопасности предписывают это делать. Оказалось, что даже инспекторы пожарной службы не могли преодолеть засилье природоохранных организаций, с которыми нужно было согласовывать вырубку каждого дерева и куста. Были ли экологи при-

влечены к ответственности? Конечно же, нет.

Вдохновлённый идеями сохранения природы и обеспечения энергетической независимости, американец Джим П. решил выстроить себе новый дом, снабдить его солнечными батареями, ветряком, колодцем, станцией зарядки электромобиля и другими вещами, которые дают максимальную самодостаточность. Для этого Джим П. приобрёл участок земли на небольшом холме в пригороде Сан-Диего. В ходе согласования проекта строительства с местными природоохранными организациями возникли неожиданные затруднения. Экологи обнаружили на холме каких-то редких сусликов, которыми, как они заявили, помешает вибрация от ветряка. И запросили за услуги по переселению этих сусликов в другое место «скромную» сумму в 70 тысяч долларов, намного превышающую стоимость участка. Здравый смысл подсказал Джиму П., что если сусликам помешает вибрация, они сами переселятся в другое место, но доказать это вымогателям, прикрывающимся лозунгами защиты природы, оказалось невозможно. Бедня-

га продал земельный участок и уже не возвращался к прежней затее.

В век электронных коммуникаций зарубежный опыт может быть моментально перенесён на нашу почву. И действительно, в недавнем выпуске журнала «Эксперт-Недвижимость» насчёт нового места строительства офиса «Газпром нефти» в Петербурге читаем: *«Появилось и весьма неожиданное препятствие: участок расположен на пути миграции перелётных птиц – так что предстоит сложный диалог с орнитологами».*

История полна примерами, когда за декларируемыми высокими целями скрывались неблагоприятные дела. И калифорнийский опыт показывает, что общество должно выработать систему противовесов на случай неумеренного роста аппетитов и откровенного загнивания экологических организаций, предусмотреть личную ответственность экспертов. Необходимо сделать так, чтобы экологи в оценке ущерба были заинтересованы не бесконечно завышать суммы, разоряя предприятия реального сектора, а минимизировать суммарные издержки природы и общества. ■

Страна с больным будущим

Уровень детской заболеваемости и смертности в РФ зашкаливает

Ольга КИСЛИЦЫНА,
ведущий научный сотрудник Института
социально-экономических проблем народона-
селения РАН, доктор экономических наук

Нынешнюю демографическую ситуацию в России можно смело назвать катастрофической. Подрастающее поколение могло бы стать «поколением надежды», способным переломить негативные тенденции, повысить уровень рождаемости, способствовать улучшению ряда качественных показателей грядущего народонаселения страны. Однако состояние здоровья самих сегодняшних детей и подростков таково, что уже давно пора бить в набат. Фактически оно лишает Россию будущего.

«Поколение надежды» – безнадёжно?

В Российской Федерации проживают 26 млн детей в возрасте до 17 лет (что составляет 18% в возрастной структуре на-

Таблица 1
Рост первичной заболеваемости детей и подростков по основным группам болезней за период 1991–2008 гг., количество раз

	Дети 0–14 лет	Подростки 15–17 лет
Болезни системы кровообращения	5	4
Болезни крови и кроветворных органов	4	8
Болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани	4	5
Болезни мочеполовой системы	4	6
Болезни эндокринной системы	3	5
Болезни кожи и подкожной клетчатки	2	3
Болезни нервной системы	2	3
Новообразования	4	5
Врождённые аномалии	4	4

Источники: Росстат, расчёты автора.

селения), в то время как в 1990 г. их насчитывалось 40 млн (27%). Если с 1990 г. в целом количество граждан в стране сократилось примерно на 6 млн, то детей – на 14 млн. На фоне неуклонного уменьшения численности детей отмечаются неудовлетворительные показатели состояния их здоровья.

В настоящее время рождаются больными или заболевают около 40% новорож-

дённых, тогда как в 1990 г. этот показатель был равен менее 15% (рис. 1). Среди основных причин можно выделить устойчивую тенденцию ухудшения здоровья женщин.

С 1991 по 2008 годы заболеваемость детей в возрасте до 14 лет увеличилась в 1,5 раза, а подростков (15–17 лет) – в 2 раза (рис. 2). При этом, по мнению специалистов, реальный уровень забо-

Рис. 1. Доля детей, родившихся больными (с массой тела 1000 г и более), % от числа родившихся живыми

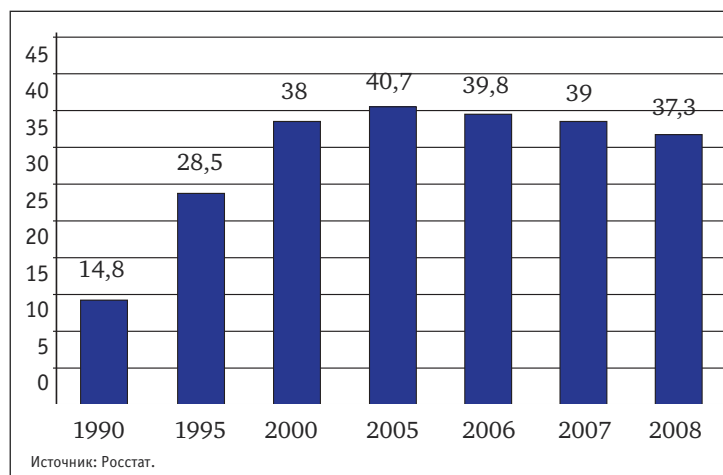
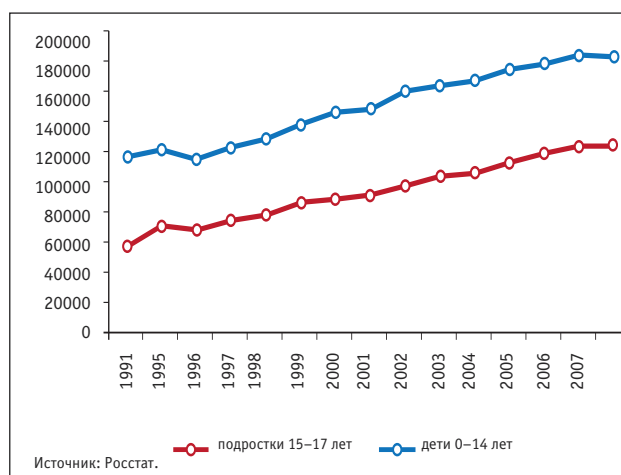


Рис. 2. Заболеваемость детей до 14 лет и подростков 15–17 лет (зарегистрировано больных с диагнозом, установленным впервые в жизни, на 100 тыс. детей)



леваемости в 1,5–2 раза выше, чем по данным официальной статистики (о чём свидетельствуют и научные исследования).

Заболеваемость выросла по всем классам болезней и для всех возрастных групп детского населения. Наиболее заметен был рост по заболеваниям, перечисленным в табл. 1. Очевидно, что темпы прироста хронической патологии наиболее высоки среди подростков.

В настоящее время, по данным Научного центра здоровья детей РАМН, лишь не более 3–10% детской части населения (в зависимости от возраста) можно признать полностью здоровыми.

Объективные показатели здоровья детей могут быть дополнены субъективными, полученными в результате опроса самооценками состояния здоровья. Согласно обследованию «Поведение детей школьного возраста в отношении здоро-

вья» (Health Behaviour in School-aged Children, HBSC), проведённому Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ), Россия (вместе с Украиной) относится к странам, в которых наибольшее число детей имеют здоровье не выше среднего (рис. 3).

Значительно ухудшилось состояние физического развития детей. Так, среднее популяционное значение массы тела среди мальчиков 15–17 лет снизилось на 1,3 кг, среди девочек – на 1,6 кг, а длина тела в среднем сократилась на 2 см. Также уменьшились силовые возможности подростков: динамометрия правой кисти у юношей стала меньше на 10 кг, а у девушек – на 6 кг по сравнению с их сверстниками 1990-х годов. На основании этих данных, озвученных на XIV Конгрессе педиатров России, по мнению экспертов, можно без преувеличения сказать, что наблюдается физическая де-

градация, особенно детей подросткового возраста.

Увеличилось количество детей и подростков, страдающих расстройствами психики. С 1990 года число таких детей, обратившихся за консультативно-лечебной помощью, на 100 тыс. выросло более чем в 2 раза (рис. 4); численность больных, которым оказывается консультативно-диагностическая помощь, – в 4 раза (рис. 5).

Наряду с психически больными и абсолютно здоровыми детьми существует довольно много градаций различных психических и умственных отклонений. По данным Московского НИИ психиатрии Минздрава РФ, частота таких пограничных психических расстройств среди детей всех возрастов, воспитанников и учащихся различных образовательных учреждений колеблется (по разным регионам) от 22,5% до 71%. По данным

Рис. 3. Доля детей, оценивших своё здоровье по 4-балльной шкале как среднее и плохое, %

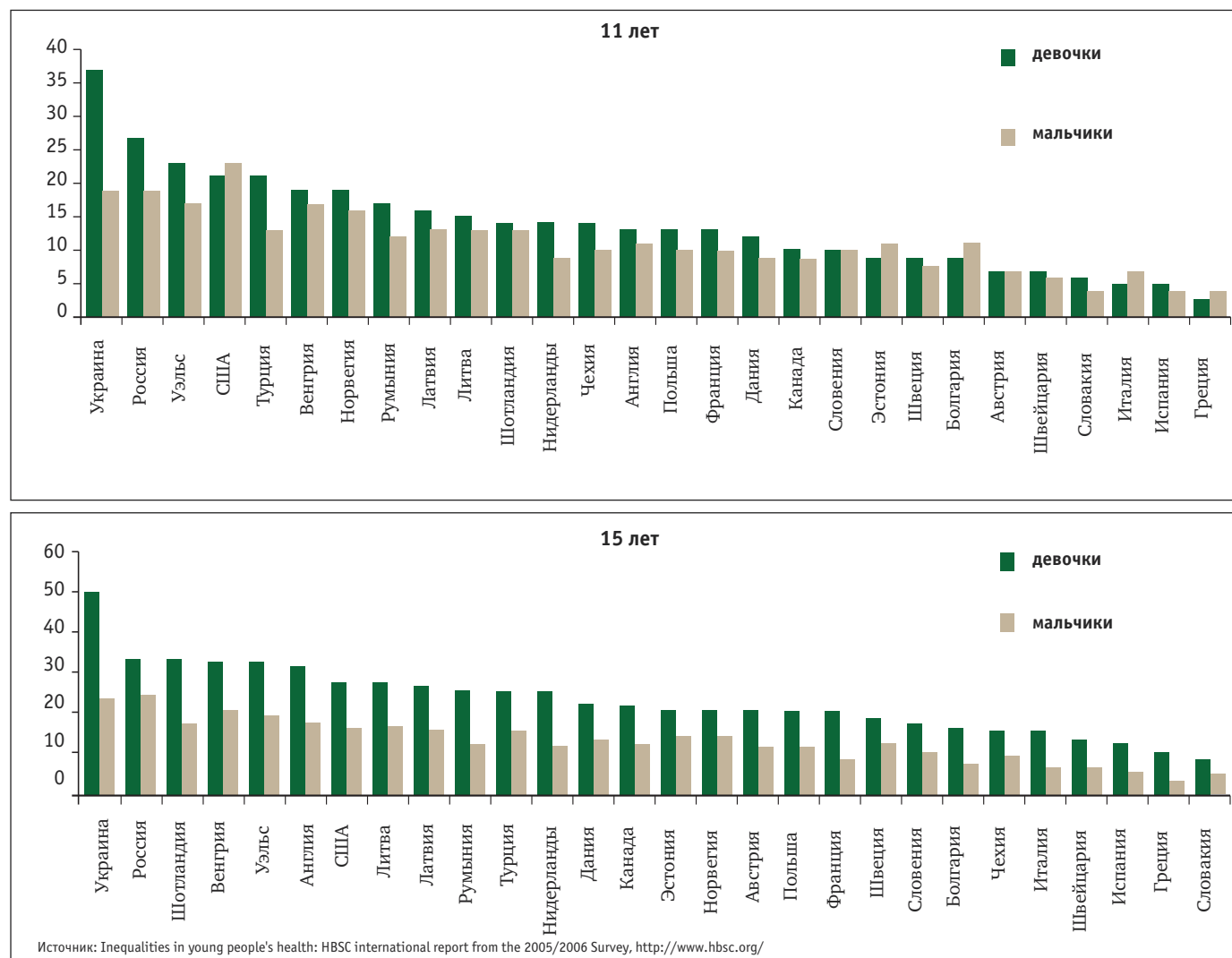


Рис. 4. Численность больных, страдающих психическими расстройствами, обратившихся за консультативно-лечебной помощью (на 100 тыс. населения)

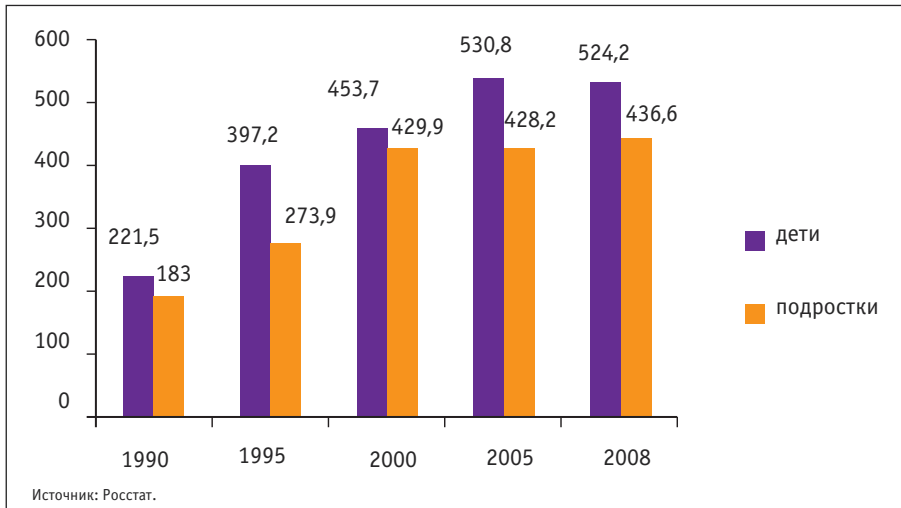


Рис. 5. Численность больных, страдающих психическими расстройствами, которым оказывается консультативно-лечебная помощь (на 100 тыс. населения)

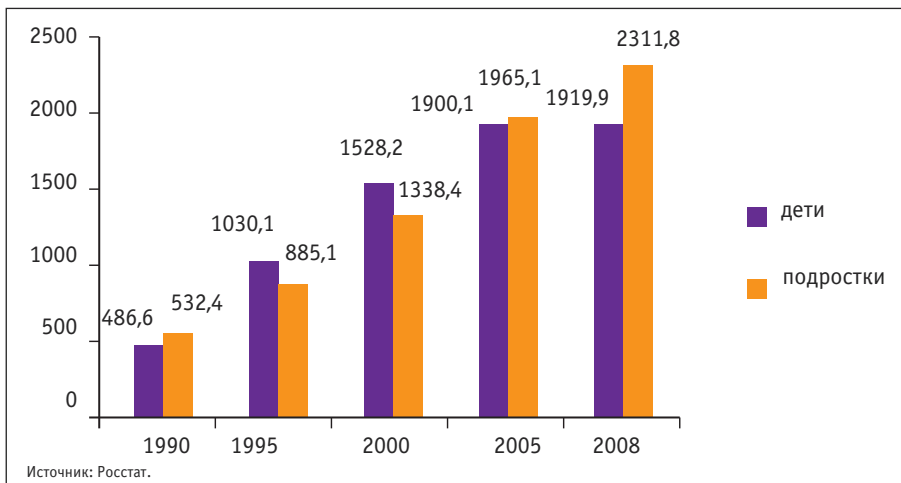
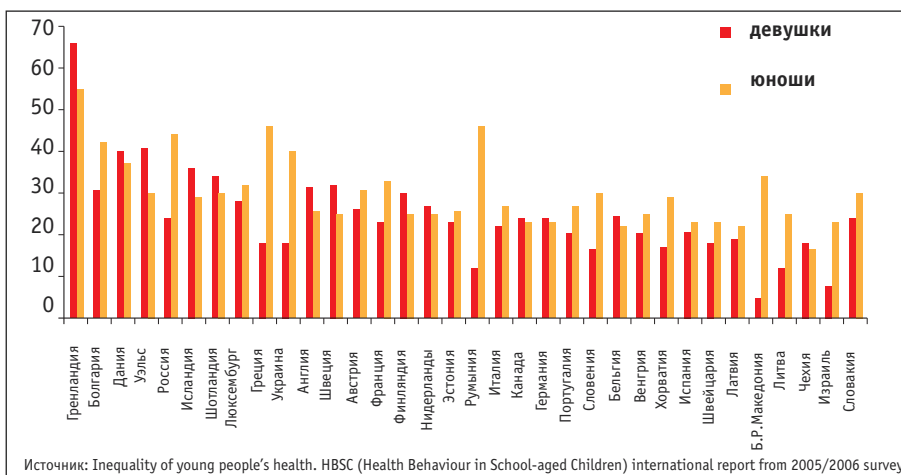


Рис. 6. Доля подростков в возрасте 15 лет, которые имели сексуальные контакты, %



Психологического института РАО, в школу в настоящее время приходят 20% детей с различными нарушениями психического здоровья. К концу их обучения в начальных классах эта цифра увеличивается до 60%.

Сложившийся уровень психического здоровья детей и подростков во многом определяет ограничение возможности получения ими полноценного общего среднего и профессионального образования, а также снижение уровня годности юношей к военной службе, что впоследствии тоже влияет на широту выбора при трудоустройстве.

Особую обеспокоенность вызывает рост заболеваемости детей и подростков, существенно влияющей на реализацию репродуктивной функции. Так, показатель первичной заболеваемости болезнями эндокринной системы и обмена веществ за период с 1991 по 2008 годы увеличился: для детей – в 3 раза, для подростков – в 5 раз. Патология мочеполовой системы выросла для тех же возрастных групп соответственно в 4 раза и в 6 раз (табл. 1). Этот рост происходит преимущественно за счёт увеличения заболеваний половой сферы. По оценкам специалистов, проблемы в репродуктивной области имеют 70% девушек и 50% юношей. Более того, по мнению экспертов, каждый пятый подросток в будущем не сможет иметь детей.

Молодые люди в нашей стране быстро переняли зарубежную тенденцию к ранним половым связям (к 15 годам треть российских подростков приобрели сексуальный опыт, рис. 6), но совершенно не задумываясь о последствиях, о чём свидетельствует количество подростковых беременностей, половина из которых заканчивается абортами. По этим показателям Россия опережает большую часть стран Европейского региона, уступая лишь Болгарии и Румынии (рис. 7). Стоит особо заметить: аборты, перенесённые в подростковом возрасте, часто становятся причинами бесплодия в браке.

В связи с более широким распространением ранних добрачных сексуальных отношений (когда подростки часто не имеют постоянного полового партнёра), а также вовлечением детей и подростков в сферу оказания платных интимных услуг, крайне высок риск заболеваний, вызванных инфекциями, передаваемыми половым путём (ИППП). В середине 1990-х годов в нашей стране проблема подобных заболеваний, особенно сифи-

Рис. 7. Число аборт и живорождений у женщин в возрасте от 15 до 19 лет в некоторых европейских странах (2003–2005 гг.) (на 100 тыс. населения соответствующего возраста)

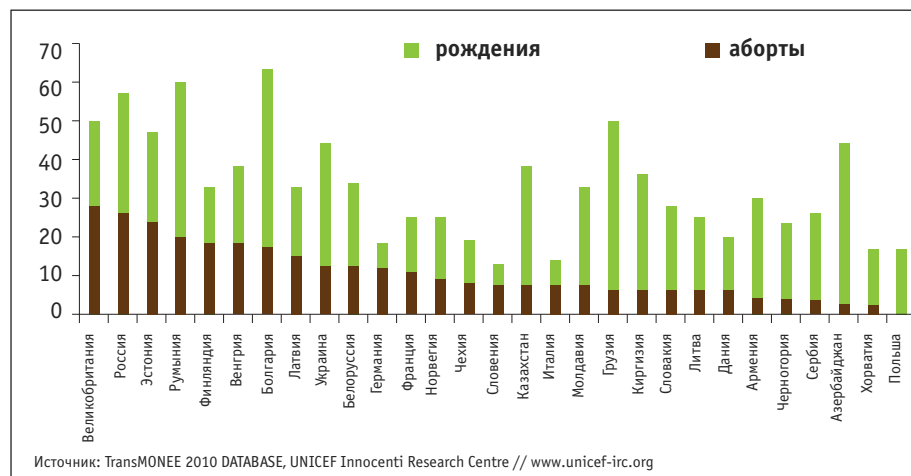


Рис. 8. Заболеваемость сифилисом среди детей и подростков (выявлено больных с впервые установленным диагнозом на 100 тыс. населения соответствующего возраста)

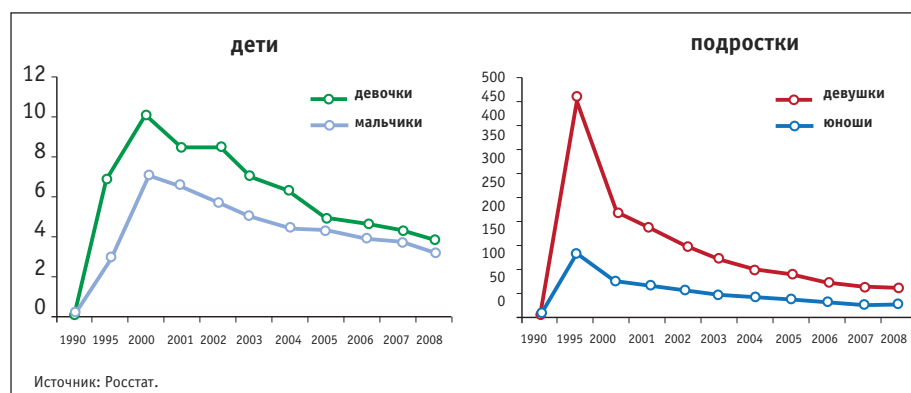
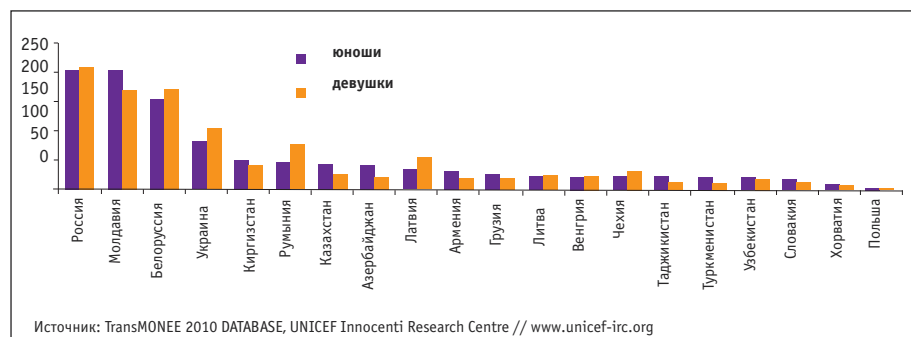


Рис. 9. Заболеваемость ИППП среди подростков 15–17 лет в 2008 г. (впервые зарегистрированные случаи сифилиса и гонореи на 100 тыс. населения соответствующего возраста)



лисом, приобрела характер эпидемии, причём впервые этим болезням были подвержены дети и подростки (рис. 8). Теперь происходит постепенное снижение первичной заболеваемости сифилисом, однако уровень её остается по-прежнему высоким по сравнению с

1990 г. (у девушек больше в 8 раз, у юношей – в 9 раз, у мальчиков – в 34 раза, у девочек – в 39 раз) и в разы превышает таковой в других странах Европы (рис. 9). Показатель заболеваемости сифилисом у девушек 15–17 лет на 30% превышает общую заболеваемость населения.

Статистика зашкаливает

Концентрированным отражением уровня и качества здоровья подрастающего поколения может считаться показатель инвалидности. Он наиболее наглядно иллюстрирует резкое снижение функциональных возможностей организма детей и подростков, реакций приспособления и защиты.

На сегодняшний день в стране зарегистрировано 500 тыс. детей-инвалидов в возрасте до 17 лет (2%). Показатель детской инвалидности в России ниже, чем в странах Запада (например, в Великобритании – 2,6%, в США – 4%). Однако, по мнению специалистов, реальное число детей-инвалидов в России – 1–1,5 млн. Многим детям инвалидность не оформляют, механизм её установления на практике работает очень плохо, нередко случаи, когда детей снимают с инвалидности, тем самым лишая их положенных льгот (данные Альтернативного доклада российских НПО в Комитет по правам ребёнка).

Главными причинами формирования инвалидности в детском возрасте являются заболевания нервной системы и органов чувств (32%), психические расстройства (24%), врождённые anomalies развития (19%).

Не все дети в России доживают до своего совершеннолетия. В стране зарегистрирован беспрецедентный для мирового времени уровень смертности среди подростков 15–19 лет (рис. 10). При этом основными причинами смерти являются внешние причины – травмы в результате несчастных случаев, отравления, самоубийство или насилие. На их долю приходится 80% случаев раннего ухода из жизни.

Среди главных причин подростковой смертности выделяются дорожно-транспортные происшествия. Наряду с увеличением автомобильного парка с начала 1990-х годов в России наблюдалось драматическое ухудшение дорожной безопасности, обусловленное сочетанием таких факторов, как плохие дороги, злоупотребление алкогольными напитками водителями и пешеходами, низкое качество догоспитальной помощи. В результате РФ относится к странам Европейского региона с самым высоким уровнем смертности от дорожно-транспортного травматизма в возрастной группе 1–19 лет (рис. 11).

Следующей по распространённости причиной смерти в результате травм являются самоубийства, по уровню кото-

Рис. 10. Уровень смертности молодых людей в возрасте 15–19 лет (на 100 тыс. населения соответствующего возраста) в 2008 г.

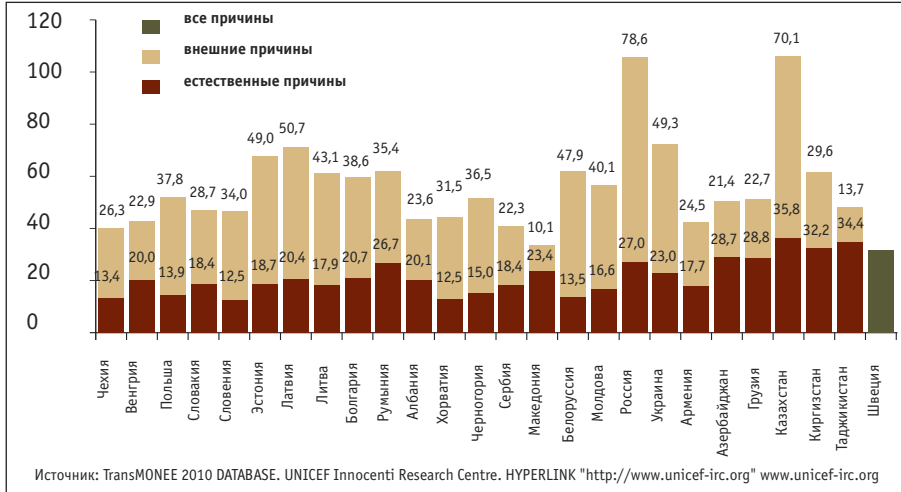


Рис. 11. Уровень смертности детей и подростков 1–19 лет от дорожно-транспортного травматизма (на 100 тыс. населения соответствующего возраста) в 2006–2008 гг.

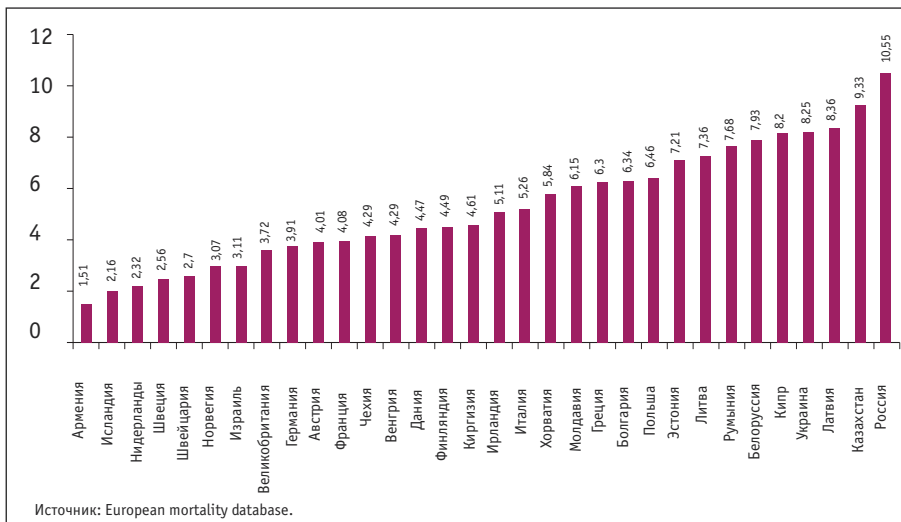
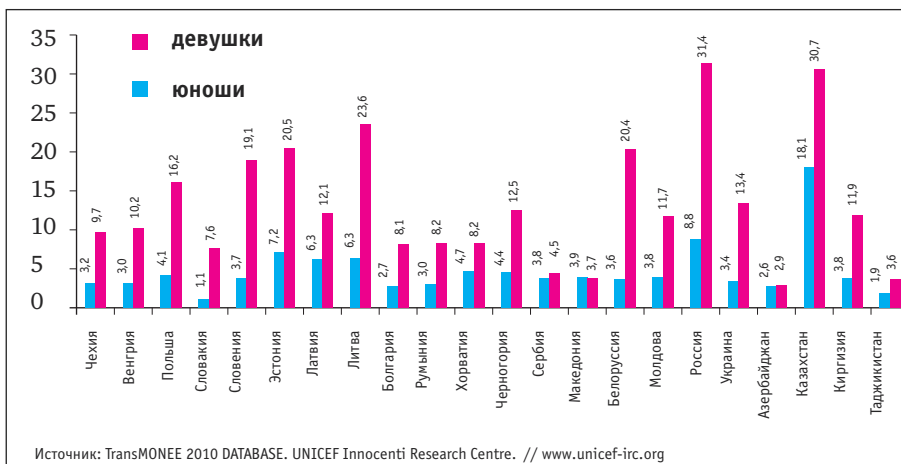


Рис. 12. Уровень смертности молодых людей в возрасте 15–19 лет по причине суицидов (на 100 тыс. населения соответствующего возраста) в 2008 г.



рых среди юношей 15–19 лет Россия вновь опережает большинство европейских стран (рис. 12). Порой целые города охватывают эпидемии детских и подростковых суицидов. В результате самоубийств ежегодно погибают около 3 тыс. детей и подростков в возрасте от 5 до 19 лет. Так, например, в 2005 г. добровольно ушли из жизни 16 детей в возрасте 5–9 лет, 259 детей 10–14 лет, 2360 подростков и молодых людей в возрасте 15–19 лет. Эти страшные цифры не учитывают случаев попыток к самоубийству.

Важнейшей причиной подростковой травматической смертности являются убийства. По этому показателю среди молодежи Россия также является лидером, намного опередив страны Европейского региона (рис. 13). Молодые россияне убивают друг друга чаще на бытовой почве, нежели в военных конфликтах. Среди основных причин, по мнению экспертов, можно выделить невозможность самореализации и повсеместное употребление алкоголя.

Крайне тревожная ситуация

В России сложилась крайне тревожная ситуация, обусловленная высоким уровнем распространения потребления психоактивных веществ среди детей и подростков, что в значительной степени определяет неблагоприятный прогноз состояния здоровья населения страны в будущем.

В последнее десятилетие XX века в России вместе с ростом алкоголизации граждан начался процесс омоложения алкоголизма, то есть в поле внимания врачей-наркологов стали попадать дети 12–13 лет. Официальные данные учёта употребляющих алкоголь подростков не отражают реальной ситуации. Специальные наблюдения, проведённые с помощью анонимного анкетирования, показывают, что алкогольные напитки, включая пиво, в России пьют свыше 80% подростков, а средний возраст начала употребления спиртного снизился с 16 до 13 лет.

По данным «Европейского школьного обследования потребления алкоголя и других наркотиков» (European School Survey Project on Alcohol and Other Drugs, ESPAD, 2007) Россия относится к числу стран, в которых подростки очень рано приобщаются к алкоголю (рис. 14). 25% опрошенных мальчиков и 17% девочек отметили, что испытывали состояние опьянения до того, как им исполнилось 13 лет.

Россия является одной из самых курящих стран мира. Согласно данным «Европейского школьного обследования по

требления алкоголя и других наркотиков» (ESPAD, 2007), 66% 15–16-летних россиян (73% юношей и 57% девушек) пробовали курить хоть раз в своей жизни (рис. 15). Российские подростки приобщаются к табаку намного раньше своих сверстников в других странах Европы. Доля подростков, выкуривших до достижения 13-летнего возраста первую сигарету, составила 54% среди мальчиков и 31% среди девочек, а ставших регулярными курильщиками – 14% и 7% соответственно (рис. 16).

Распространение наркомании принимает катастрофические масштабы. При этом точного числа наркозависимых никто не знает. По экспертным оценкам, в РФ регулярно потребляют наркотики более 2,5 млн человек, нерегулярно – более 5 млн, а хотя бы раз в жизни пробовали наркотики 15 млн россиян. Свыше 70% потребителей наркотиков – молодёжь до 30 лет. Наибольшую тревогу вызывает неуклонное омоложение потребителей психоактивных веществ (ПАВ). 97% первых проб наркотиков происходит до 17 лет. Пик приобщения у мальчиков приходится на 13–14 лет, у девочек – 15–16 лет. Участились случаи приобщения к наркотическим и токсикоманическим веществам детей 10–13 лет, отмечены случаи употребления ПАВ детьми более раннего возраста.

До 90% состоящих на учёте наркозависимых в нашей стране потребляют наркотики опытной группы, более половины из которых – тяжёлые наркотики. Средний срок жизни такого наркомана – 6–7 лет. По масштабам употребления инъекционных наркотиков Россия занимает одно из первых мест в мире.

Как видим, краткий обзор состояния здоровья российских детей и подростков позволяет сделать неутешительный вывод. Если в ближайшие

Рис. 13. Уровень смертности молодых людей в возрасте 10–29 лет от убийств (на 100 тыс. населения соответствующего возраста) в 2004–2006 гг.

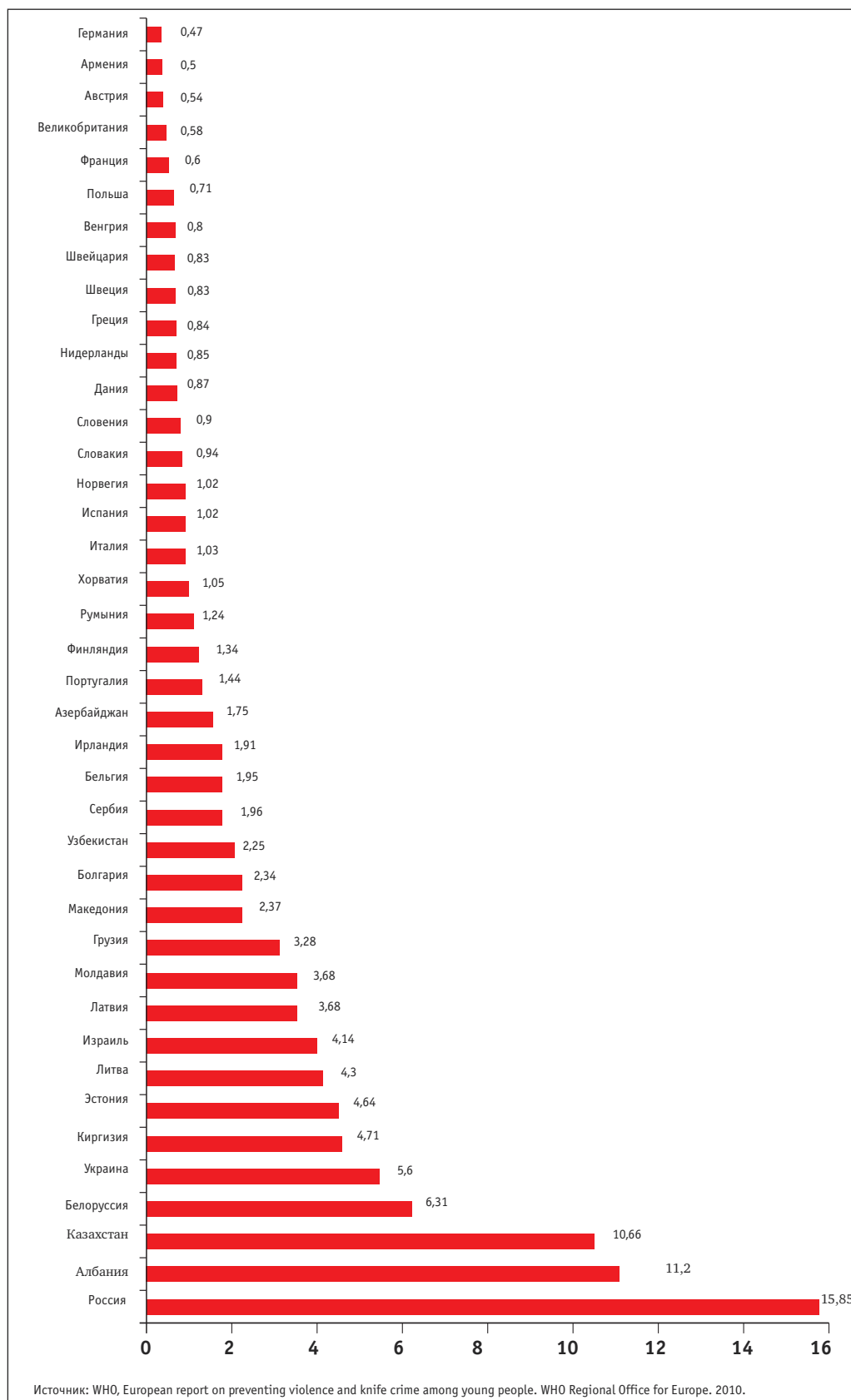


Рис. 14. Доля подростков, испытавших опьянение в возрасте 13 лет и младше, %

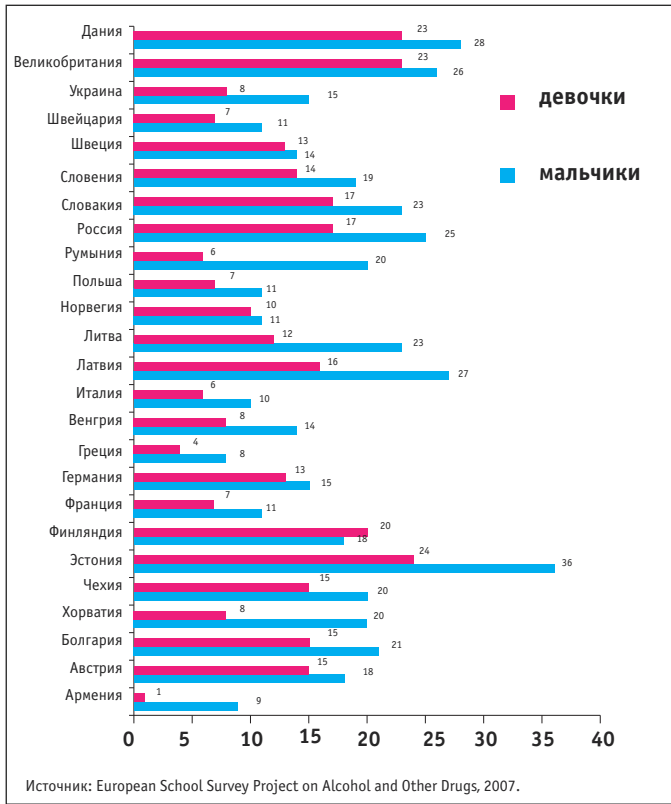


Рис. 15. Распространённость курения среди 15–16-летних подростков, %

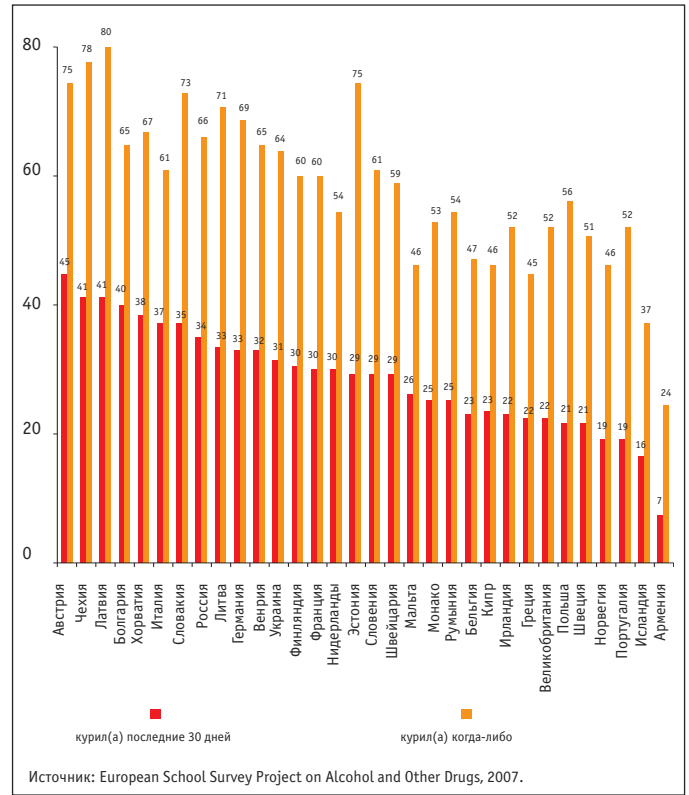
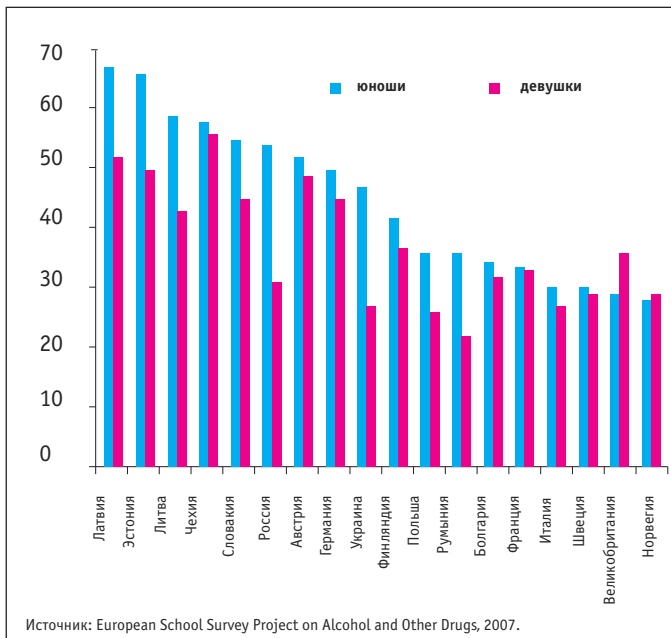
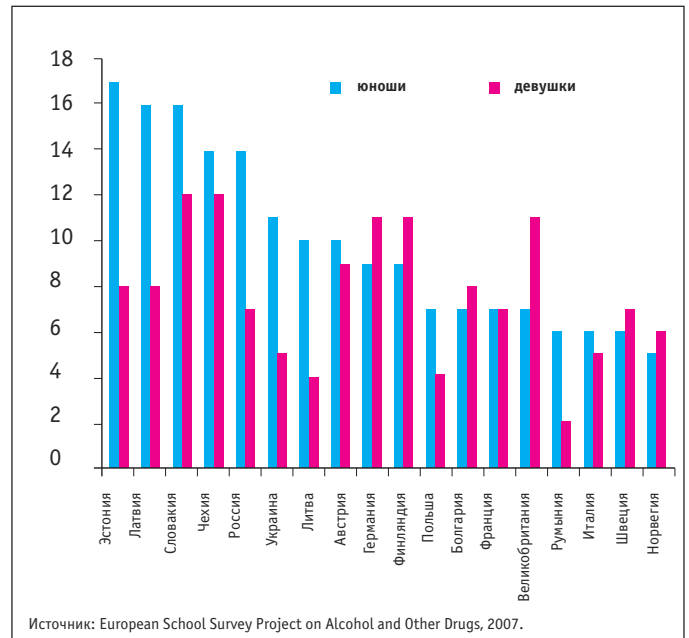


Рис. 16. Доля подростков 15–16 лет, выкуривших первую сигарету или начавших курить ежедневно до достижения 13-летнего возраста, %

Первая сигарета



Ежедневное курение



годы для оздоровления ситуации не будут предприняты самые активные и жёсткие меры, общество столкнётся не

только с существенным сокращением рабочей силы и значительным снижением её качества, но и с самыми серьёзны-

ми демографическими последствиями, ставящими под вопрос само существование нашей страны. ■

Всё про ТЭК

Не ЗАБЫТЬ
ПОДПИСАТЬСЯ ...

Он дело /
Говорит .

**Продолжается
подписка-2012**

Условия подписной кампании:
www.oilru.com/subscribe

**Нефть
россии**

Журнал о реалиях
нефтегазового
бизнеса

OIL OF RUSSIA

Журнал о проблемах ТЭК
для англоязычного
читателя

ЭК ЭНЕРГОВЕКТОР

Газета предприятий бизнес-
сектора «Электроэнергетика»
ОАО «ЛУКОЙЛ»

**социальное
ПАРТНЁРСТВО**

Журнал о взаимодействии
государства, бизнеса
и общества

oilru.com
новости и события ТЭК online

Северу пора вызывать скорую помощь

Как воссоздать в России систему арктического здравоохранения

Наталья ЧЕРНОВА,
вице-президент международного объединения «Технологии будущего»;

Эдуард КАЗАРЯН,
детский хирург

Россия – великая северная держава. Более двух третей её площади относится к районам с экстремальными природными условиями, повышенными риском и издержками для хозяйственной деятельности. Но одновременно это районы, где сосредоточены уникальные ресурсы.

«Выздоровливают как мухи...»

На Севере проживает всего 8% населения нашей страны, но одновременно здесь производится примерно пятая часть национального дохода России, около 60% совокупного экспорта. Тем не менее, большинство северных территорий являются реципиентами федерального бюджета, хотя в совокупном выражении поступления от них в центр более чем в полтора раза превышают средства, которые они получают.

И всё же для возрождения Севера есть серьёзные объективные предпосылки. Здесь сосредоточены основные запасы энергосителителей, цветных и благородных металлов. Без них не могут обойтись ни наша страна, ни мировое сообщество. Возможности российской экономики открывают новые просторы для их разумного использования.

После распада СССР значение необъятных северных пространств для России ещё более возросло. Нелёгкая задача организации этих пространств, поддержания и охранения порядка на них сегодня выдвигается в качестве приоритетной

задачи для России как единого государства, во многом определяет её будущее.

В годы радикальной реформы общероссийский социально-экономический кризис принял на Севере наиболее драматичную и болезненную форму. Об этом свидетельствует обвальное падение реальных доходов северян, взрывной рост транспортных и других тарифов, тревожное нарастание безработицы, прежде всего в регионах Европейского Севера. Так, уровень безработицы в северных регионах заметно превышает среднероссийский. Прожиточный минимум был в 1,1–2,3 раза выше аналогичного показателя по России в целом, а стоимость «потребительской корзины» из 19 основных продуктов превышала среднероссийскую в 1,1–2,8 раза. Состояние здоровья жителей Российского Севера приблизилось к критическому уровню. За 13 лет численность населения в Заполярье сократилась на четверть. При этом медицинская помощь практически недоступна населению. Особенно страдают от этого человеческий капитал, этнический социум.

В районах проживания малочисленных народов Севера один из самых высоких по России показателей смертности, в том числе детской, что стало существенной причиной уменьшения естественного прироста населения. Детская заболеваемость на Севере в 2–2,5 раза превышает соответствующий уровень в средней полосе России. Отставание возрастного развития у детей Севера по сравнению со среднестатистическими данными по России составляет от двух до пяти лет. У каждого пятого ребёнка – дефицит массы тела, до 57% детей имеют нарушения зрения, у большинства – дефицит йода в организме, нарушения психики, что делает невозможной их последующую полную социальную адаптацию.

На социальном уровне неблагополучие проявляется в миграционных настроениях, в широко распространённом мнении о неразрешимости всего клубка северных проблем. В итоге за последние годы районы Севера покинули более 850 тыс. человек, или 6,6% населения. Уезжают, прежде всего, социально активные люди трудоспособных возрастов, разрушается уникальный трудовой потенциал.

Полярное напряжение

Для населения, проживающего на Севере, характерен биологический феномен – хроническое полярное напряжение, которое снижает так называемые приспособительные резервы организма человека, уже в молодости вызывает многочисленные болезни, а затем преждевременное старение. Ещё и в силу этого обстоятельства, по данным официальной статистики, количество впервые заболевших взрослых в северных районах России в два раза выше, чем по стране в целом. В первую очередь это касается заболеваний дыхательных путей, в частности астмы и пневмонии, депрессий, кишечных инфекций, зоонозов.

Загрязнение атмосферы в сочетании с холодным воздухом, приводит к резкому учащению заболеваний дыхательной системы. Показатель смертности от туберкулёза среди коренных народов Севера составляет 60 случаев на 100 тыс. человек (в среднем по России – 23). В структуре заболеваемости лидирующее положение занимают заболевания органов пищеварения и сердечно-сосудистой системы, органов дыхания. Кроме того, часто встречаются состояния железодефицитной анемии, вирусные и токсические гепатиты, а также заболевания щитовидной железы.

На Севере люди живут и работают в экстремальных климатических условиях, в труднодоступной, удалённой мест-

ности. Часть из них продолжают вести традиционную жизнедеятельность, в том числе кочевую. Отрицательно на образ жизни северных коренных народов сказывается и то, что их традиционные занятия постепенно уходят в прошлое и аборигенов охватывают безработица, пьянство и прочие социальные беды. Кроме того, безудержное промышленное освоение Севера приводит к загрязнению природной среды.

Самые высокие темпы распространения заболеваний отмечаются в Ямало-Ненецком и Чукотском автономных округах. Сдвигается всё дальше на север и граница заболевания малярией, бруцеллёзом, туляремией, паразитарными инфекциями. Следует отметить, что отказ от традиционных форм хозяйственной деятельности коренных жителей, веками формировавшегося белкового типа питания и переход к «европейскому» углеводному типу стали причиной снижения иммунитета коренного населения.

К большому сожалению, приходится говорить также о стремительной «алкоголизации» коренного населения северных территорий. И дело здесь не только, а может и не столько в этногенетических особенностях этих народов, сколько в нарушении традиционного уклада жизни, безработице, а также – в монополизации с начала 1990-х годов алкогольного производства и торговли.

Проблемы с состоянием здоровья народов Севера вызваны не только недостаточным финансированием, но и несовершенством и неадекватностью медицинской помощи. Они обусловлены сокращением и сворачиванием подразделений первичной медицинской помощи – участковых больниц, аптек и передвижных медицинских подразделений.

В постсоветское время доступность и качество медицинской помощи многократно снизились, и преодолеть эти недостатки в большинстве российских северных регионов местные власти не в состоянии. Специалисты рекомендуют определить адекватную политику в сфере охраны здоровья коренных народов Севера, рассматривая их как особое общество, которое нуждается в целенаправленной поддержке государства.

В условиях нарастающего антропогенного индуцированного изменения состояния глобальной экологии северные территории и население, на них проживающее, претерпевают изменения всё более глубокого и необратимо-деструктивного характера. Это касается в пер-

вую очередь коренного населения этих регионов. В условиях внедрения новых форм хозяйствования, глубоких трансформаций в социально-экономической и экологической сферах оно поставлено, по существу, на грань необратимой депопуляции, обречено на потерю сформировавшегося в течение многих тысячелетий уникального северного генофонда.

Учесть специфику!

В большинстве действующих и принимаемых федеральных законов не учтена специфика здравоохранения северного и арктического регионов. Здесь назрела необходимость принципиальной реорганизации системы здравоохранения. На базе ведущих региональных медицинских учреждений целесообразны дистанционные консультации и диагностика. Под особым наблюдением должны находиться беременные женщины и дети на первом году жизни. Наконец, необходима целевая программа, реализация которой позволит переломить сложившуюся ситуацию, ведь, по прогнозам специалистов, если надлежащие меры не будут приняты, патологическая поражённость вновь рождающихся поколений будет нарастать.

Особое значение в сложившейся ситуации имеет всеобщая диспансеризация народов Севера, которая для государства намного дешевле, чем экстренное предотвращение вспышек массовых инфекционных заболеваний. Необходимо обеспечить приоритетный статус деятельности по охране здоровья северян для надведомственной координации, реализации Федеральной целевой программы «Дети Севера», безотлагательной системы мероприятий по целенаправленной борьбе с алкоголизмом беременных женщин в национальных сёлах и другими проявлениями разрушения социальной экологии и духовного здоровья людей.

Следует разработать правовые и научные основы профилактики, диагностики и лечения заболеваний, распространённых среди представителей народов Севера, с учётом экологических и этнических особенностей.

Для развития здравоохранения в районах проживания народов Севера остро необходима новая концепция. Нужно организационно приспособить службы здравоохранения, действующие в этих районах, к существующим реалиям образа жизни северных народов. Здравоохранение коренных малочисленных на-

родов Севера должно иметь отдельное финансирование, автономное управление, особую статическую и аналитическую службы, правовой статус, свои приоритеты, цели, задачи и программы.

В рамках решения этих задач необходимо, во-первых, гарантировать безусловное обеспечение права народов Севера на бесплатную медицинскую помощь с учётом особенностей проживания в Арктической зоне. Во-вторых, разработать правовой статус арктической медицины. В-третьих, создать механизмы правового регулирования региональной арктической системы здравоохранения. Кроме того, необходимо разработать единые стандарты арктической медицины, учитывающие применение инновационных медицинских технологий, и оснастить медицинские учреждения современной диагностической аппаратурой. В частности, необходимо активно применять в мобильных медицинских бригадах современные скрининговые системы диагностики.

Ещё одним важным шагом должно стать повышение качества постдипломного образования врачей, работающих на Севере, с помощью выездных «круглых столов» с привлечением ведущих специалистов медицины. И, наконец, не обойтись Северу без улучшения качества питания его жителей. В частности, это должно выразиться в приведении набора потребительской корзины в соответствие с экстремальными условиями жизни коренных народов Севера, например во включении в рацион сублимированных продуктов и разработке программ функционального питания.

Итак, Россия без Севера не состоится как великое государство. Поэтому пора закончить рассуждения о том, что Крайний Север не перспективен, а города за Полярным кругом не имеют будущего. Север надо всячески поддерживать. Север – это половина территории России. Если у него не будет будущего, то не будет будущего и у всей России. Главная задача региональной политики на Севере – переход к устойчивому развитию, чтобы люди здесь могли реально улучшить своё благополучие, ощутить гарантии стабильности, почувствовать уверенность за будущее своих детей. В отношениях с малочисленными народами Севера важнейшим должно стать признание их особой социальной уязвимости в условиях рыночной реформы и сосредоточение государственной поддержки на самых болевых точках. ■

ЖИЗНЬЮ ЖИЗНЬ поправ

Футурология –
далёкая и близкая

*Когда бы добрая совесть была в тебе,
не много боялся бы смерти.*

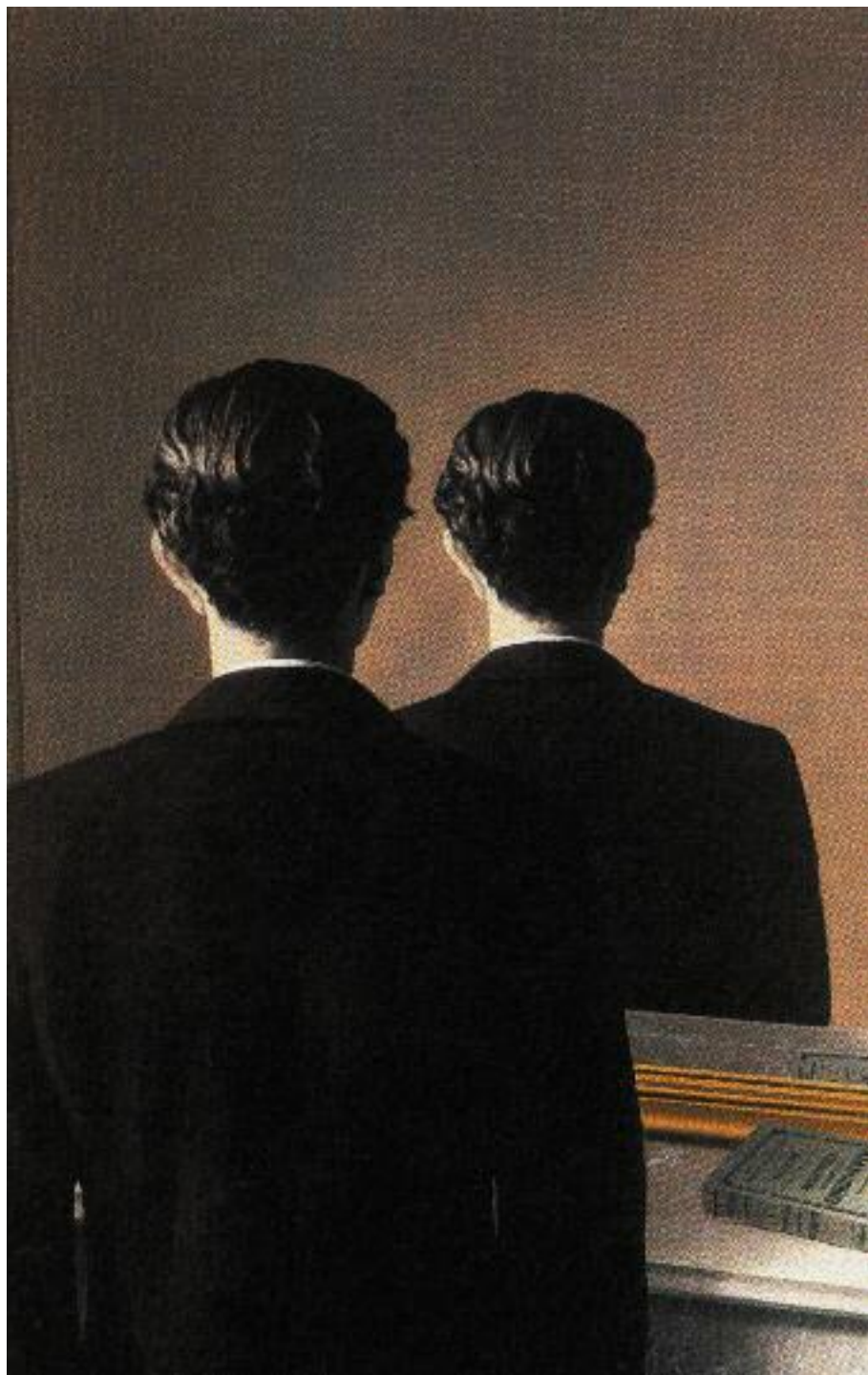
Фома Кемпийский

Границы обычно проходят совсем не там, где вкопаны пограничные столбы. И это верно не только для географии.

Какой только рознью ни пугают футурологи мир – религиозной, национальной, классовой, мировоззренческой. Но, как знать, быть может, самая непреодолимая пропасть проляжет совсем по другой «линии отреза» – между смертными и бессмертными.

Нам не дано предугадать

Человечество любит предсказывать будущее и пугаться собственных предсказаний. Вот только беда, увы, всё равно чаще всего приходит, откуда не ждали. В XIX веке, например, некоторые учёные стращали мир экологической катастрофой, которая должна разразиться из-за роста населения и связанного с ним пропорционального увеличения поголовья лошадей – основного тогдашнего средства передвижения. В апокалиптических тонах, которым могли бы позавидовать даже нынешние борцы с углеродной эмиссией, эти прогнозисты рисовали картины городов, заваленных по окна вторых, а то и третьих этажей конским навозом. А тем временем Отто Николаус Август, Карл Бенц и Рудольф Дизель уже всю кор-



пели над своим великим и ужасным изобретением по имени двигатель внутреннего сгорания...

Или возьмём XX век. В самом его начале Россия была настолько поглощена казавшимся всем судьбоносным противостоянием с Германией, что как-то совершенно упустила из виду кучку энтузиастов из ВКП(б), учинивших эксперимент, отголоски которого звучат до сих пор, и не только в гимне.

Вообще идеи разъединяющие овладевают людьми гораздо легче, чем консолидирующие. Причём, вторые, будучи плодом коллективного и очень часто бессознательного творчества, появляются только «органическим» путём. Они словно бы вырастают ниоткуда, расцветают, приносят плоды. Или – не вырастают и не приносят, хоть тресни. Помните, как в 90-е годы прошлого века в нашей стране пытались синтезировать в политоло-

гической пробирке «национальную идею»? И что? Дальше слоганов «Выбирай сердцем» и «Голосуй или проиграешь» дело не пошло. Может, и слава богу. Хоть что-то осталось не ополненным.

А вот с идеологией противоборства, ненависти, разлада дело обстоит гораздо лучше. Разделять и властвовать люди научились превосходно. Тут в ход идут и национальная рознь (которая, как когда-то метко подметил Михаил Жванецкий, начинается тогда, когда заканчиваются коньяк и плов), и социальное расслоение, ведущее за собой своего закланного друга – идею всеобщего равенства, весьма прельстительную, но плоскую, как российская шкала подоходного налога.

Только ведь равенство – штука обоюдоострая. И нам, родившимся в СССР, это известно лучше многих других в этом мире. Мы это равенство в честной бедности знали не понаслышке, а значительная часть населения страны – и сейчас продолжает знать. Но при этом, как ни странно, в отличие от развитых стран, где сейчас небогатые люди бунтуют во имя равенства, едва ли не социализма, у нас – всё наоборот. Наибольшую протестную активность (ну, если не считать тех, кого на митинги собирают кнутом и пряником) с некоторых пор проявляют слои вполне обеспеченные. И требуют они помимо прочего отнюдь не равенства, а возможности стать ещё обеспеченнее. Впрочем, возможности вполне честной.

Сытый голодного...

С мировоззренческой точки зрения российский бунт сытых довольно парадоксален. Но в том-то и дело, что этих сытых тоже сдает голод – особый, экзистенциальный. Они хотят, чтобы им вернули самоуважение, если не сказать – смысл существования. Чтобы вернули веру в божков, рассыпающихся на глазах под ударами мировых социально-экономических бурь. Божки эти у протестующих очень разные – либеральные, демократические, социалистические, националистические, великодержавные, не очень велико- и совсем не державные... Но все они по нынешним беспокойным временам трещат по швам и стремительно теряют силу. И единственное, что эти божки ещё могут, – это не дать объединиться своим адептам. А вот вернуть им веру и самоуважение – уже нет. И уж тем более божки эти неспособны вдохновить подавляющее большинство своих сытых

последователей на то, чтобы пожертвовать (хотя сытым-то как раз есть, чем жертвовать) чем-то более значимым, нежели несколько часов свободного времени. А без готовности на серьёзные жертвы любой протест, по определению, обречён провалом.

Что же до возвращения самоуважения, таких подарков сделать человеку вообще никто не может. Только он сам. Поскольку самоуважение нельзя дать. Оно или есть внутри, или его нет. И проявляется оно не столько на площадях, сколько в повседневной жизни, каждую минуту, с каждым словом, каждым вдохом и поступком. В первую очередь – при взаимодействии человека с человеком, и лишь во вторую – с властью. В связи с этим, к слову, отдельные площадные взлёты гражданственности в людях, ежедневно упражняющихся в потреблении, выглядят не слишком убедительно. Менее убедителен разве что оппозиционерский запал бывших премьеров, вице-премьеров, депутатов и спикеров. Ну, да бог с ними. Речь не о них, а о том, что в свете сказанного и сама идеологическая составляющая требований, звучащих во время бунта сытых, начинает казаться в принципе невыполнимой.

Да и материальная – тоже. Ибо сытые хотят гарантий, что ветчина на их бутербродах будет всё толще. А это очень маловероятно. Во-первых, потому, что доступ к ветчине у нас в стране исторически определяется не столько заслугами и способностями индивида, сколько личной преданностью и близостью к власти (исключения из этого правила бывают, но сейчас в силу сложившейся социально-политической модели, в которой тёплые места расписаны на поколения вперёд, они особенно редки). А во-вторых, потому, что вся проворовавшаяся планета вступает в Эпоху Тончающей Ветчины. Так что наших сытых и тут ждёт разочарование.

Но и оно – не последнее. Есть ведь в России ещё и полуголодные, и их большинство. Они пока не шумят – потому, что очень дорожат этим своим «полу-». Но на фоне возможных мировых экономических катаклизмов, которые у нас обычно аукаются сторицей и как всегда – на самых небогатых, российские полуголодные вполне могут превратиться в голодных. А бунт голодных (ещё и потому, что с самоуважением у них в силу особенностей недавнего периода накопления капитала в нашей стране дела обстоят получше, чем у сытых и пресыщенных) –

это, знаете ли, совсем не то же самое, что бунт сытых.

Пока же полуголодные не проголодаются, сытые могут хоть какими ленточками себя украшать – ситуация всё равно останется стабильной, или, если кому-то так больше нравится, – патовой. Но если, не дай бог, забурчит в животе у полуголодных – хуже всего придётся сытым. Как раз их, сытых, пресыщенные попытаются скормить голодным, чтобы хоть как-то успокоить. Именно сытых пресыщенные объявят виноватыми во всех бедах голодных, а уж голодные угораздит себя не заставят. Недаром, как показывает история, как раз из голодных выходят самые лучшие опричники.

В первый момент сытого бунта пресыщенные несколько растерялись: они его попросту проворонили – во многом из-за того, что телевизор «с той стороны» показывает примерно то же, что и с этой. Но пресыщенные, надо отдать им должное, быстро сориентировались и очень прозрачно намекнули, мол, дорогие сытые, если что, мы за милую душу накормим вами проголодавшихся.

А если сытых не хватит – прослойка эта, что ни говори, в нашей стране довольно тонка, – то за сытыми могут последовать и некоторые из своих же, пресыщенных.

Кардинально это никаких проблем, естественно, не решит, но на какое-то время все окажутся при деле. Голодные станут замаривать червячка сытыми, а пресыщенные – продолжают делать вид, что они – всеобщие кормильцы, а не обслуга, нанятая людьми для обеспечения им сносного существования. Обслуга, которую, если она не справляется, можно и должно рассчитать и набрать новую, если повезёт – потолковой прежней.

Кстати, происходить примерно то же самое с поправкой на местный колорит, мощь экономики и степень понимания населением роли государства будет по всему миру. Так что заевшимся – тоже не позавидуешь. Зато уж те из них, кто уцелеют в этой планетарной перетряске элит, получат главный приз – мировое господство. Ибо надвигающемуся социально-экономическому цунами, похоже, и впрямь можно противопоставить только общемировую консолидацию – шаги по созданию единого мирового правительства, единой экономической системы, единой валюты.

Словом, пресыщенные всех стран, объединяйтесь! Ибо ничего другого вам всё равно не остаётся.

Они и объединятся – в единую касту планетарных патрициев. Перестанут досаждать друг другу обвинениями в мировом жандармстве, недемократичности, фундаментализме, ресурсном национализме и других смешных грехах и станут жить-поживать. Предположительно – жить вечно. Ну, почти.

Бриллиантовый миллион

Остальной же мир, вопреки чаяниям наших сытых, похоже, ждут времена всеобщего равенства. И это будет равенство бедности. Именно им кончится рано или поздно вся это возня с захватами улл-стритов, почт, телеграфов и разговорами о необходимости затянуть пояса (которые, кстати, охотнее всего ведут те, которые ничего затягивать не собираются и предпочитают лозунг «Отдайте!» лозунгу «Возьмите!», более приличествующему бессребреникам).

Впрочем, грядущая уравниловка, скорей всего, тоже окажется относительной: в Африке – прибавится, в Америке и Европе – убудет. Но не настолько, чтобы везде стало одинаково, а настолько, чтобы разница в абсолютных цифрах стала недостаточной, чтобы хотелось устраивать переделёжку. Кстати, для россиян эта перспектива – не худшая. На фоне развитых стран наше падение благосостояния будет не таким уж и большим.

А как же пресловутый «золотой миллиард», спросите вы. А он, похоже, будет не золотой, а бриллиантовый, и не миллиард, а миллион. Ну, может – несколько миллионов.

И локализован этот миллион будет не географически, а классово: на фоне всеобщего усреднения в бедности образуется тончайшая прослойка «сверхчеловеков», окончательно отгородившихся от остальных и постепенно начинающих отличаться от простых смертных даже биологически.

Хотя, может стать, структура «общества будущего» всё же будет не двухступенчатой, а посложнее. Как-никак, элите не обойтись без группы идеолого-технологической прислуги – прикормленных интеллектуалов, помогающих патрициям легитимизировать их «помазанничество» и обеспечивающих дальнейший научно-технический прогресс.

Как бы то ни было, местечковые элиты, против которых, вроде бы, и направлена происходящая то тут, то там социально-экономическая буза, в результате могут только выиграть. Во-первых, потому, что в мутной воде кризиса можно

будет надёжно спрятать концы совершенных ошибок (если не преступлений). А во-вторых, потому, что, как уже было сказано, в итоге «сливки общества» из отдельных стран окончательно сольются в единую правящую миром «простоквашу».

Провернуть этот номер, в общем, не так уж и сложно. Под разговоры о доступности информации, глобализации, росте самосознания масс, о кризисе и необходимости жить по средствам (что – чистая правда; неправда – выводы, которые делаются из этих предпосылок, и методы их воплощения) мир постепенно приучат к единству и равенству в прозябании. Причём, прозябание – в первую очередь интеллектуальном и духовном.

Устроить это проще всего за счёт ограничения доступа к хорошему образованию. Нет, «образование вообще» будет всё более доступным, а вот настоящее – станет уделом элиты. Ну, и той прослойки одарённого плебса, которая способна генерировать новые идеологии и технологии, превращающиеся затем в своём опошленном виде в продукты потребления для широких масс, а в неопошленном – становящиеся достоянием избранных.

При этом пылесосов и айпадов для народа меньше не станет. Просто покупать их в прежде считавшихся развитыми странах станут чуть реже и меньше, зато в остальных – даже чаще и больше, чем теперь.

Живые и мёртвые

Но по-настоящему уникальные плоды прогресса, в отличие от ширпотреба, как водится, достанутся лишь немногим.

Что это за плоды? Самые разные. Но, судя по тому, что среди наиболее бурно развивающихся и щедро финансируемых наук вот уже не первое десятилетие фигурируют биотехнологии, можно предположить, что уже в обозримом будущем именно их служители таки исполнят заветную мечту человечества о физическом бессмертии.

Конечно, произойдёт это не сразу. Скорее всего, бессмертие это по первости будет лишь относительным, выражающемся в продлении существования индивида на столетие или более.

Но так или иначе, физическое бессмертие рано или поздно станет реальностью. Причём – тщательно скрываемой элитой от остального мира и втихую используемой.

Таким образом «линия отреза» опять пройдёт в довольно неожиданном месте. Но тоже – ненадолго. Ибо, как гласит народная мудрость, шила от «Викиликса» не утаишь.

Какими мировоззренческими сдвигами будет чревато обнародование информации о появлении «вечно живых», можно лишь гадать. Зато социальные реакции можно предположить с большой долей уверенности. Тем более, что на эту тему немало написано всеми – от голливудских сценаристов до богословов.

Тут уж, как говорится, к гадалке не ходи: «вечной жизни» захотят и потребуют почти все. И потребуют так, что разгневанной элите волей-неволей придётся поделиться своей главной привилегией.

Что дальше? Дальше всё упрётся в энергию. В нашем мире, где, как оказалось, для превращения чего попало в золото нужен вовсе не философский камень, а достаточное количество энергии, всё рано или поздно упирается именно в неё.

Упрётся и тогда, когда идеологический маятник опять качнётся к идее равенства, на этот раз – равенства в длительности физического существования. Для того чтобы обеспечить «технологическое бессмертие» всем желающим (ибо некоторое количество людей этого не захочет, и это их, прижимающих к груди кто «Тору», кто «Евангелие», кто «Коран», кто «Дхаммападу», кто «Дао дэ цзин», кто «Упанишады», здорово сблизит), понадобятся новые источники энергии. Источники сверхмощные и, очень может быть, не до конца апробированные. Их наука угодило предложит человечеству – только попроси. И при всеобщей горячке, наступившей оттого, что твой сосед того и гляди обретёт жизнь вечную, а ты нет, голоса осторожных скептиков, предупреждающих об опасности как самих биотехнологических новаций, так и энергетических решений, призванных их обеспечить, скорее всего, потонут в общем хоре алчущих оптимистов. Народ дружно потянется к сверхубийнице и...

Всякая футурология на этом может закончиться.

И начнётся эсхатология.

А всё потому, что мир, похоже, по определению – иерархичен. И единственная сфера, где идея равенства действительно уместна, – это равенство всех людей перед лицом смерти.

Некоторым это равенство очень помогает прожить НЕПОСТЫДНУЮ ЖИЗНЬ. ■



Валерий ЕМЕЛЬЯНОВ

*Есть много высоких материй, мама,
Но я их свожу в одно...*

Б. Гребенщиков

В мире существует немало религий. С точки зрения количества последователей можно насчитать семь основных (христианство, ислам, иудаизм, буддизм, индуизм, даосизм и конфуцианство), а ведь внутри каждой существует значительное количество более мелких течений, часто очень разнящихся между собой.

Помнится, в советские времена была расхожая фраза: «Библия, Коран, Талмуд и Моральный кодекс строителя коммунизма говорят одно и то же». И это не так чтобы совсем уж шутка. Если речь идёт не о небесных, а о вполне земных проблемах, то эта мысль очень даже верна. Попробуем показать это на примере иудаизма, христианства и ислама – религий, относящихся к «авраамическим», то есть таким, чей духовный корень един и восходит к откровению, данному Богом библейскому персонажу Аврааму.

Не бери процентов с брата!

Большинство других религий, в особенности Индии и Дальнего Востока, в основном направлены на постижение внутренних глубин человеческой души, в то время, как предмет пристального внимания иудаизма, христианства и ислама является отношения личности человека с личностью-Богом и другими человеческими личностями, то есть обществом. И социальные, этические вопросы есть то реально общее, что объединяет эти три столь непохожие внешне религии.

Автору этих строк несколько лет назад пришлось услышать выступление муфтия Сирии Ахмада Бадраддина Хасуна, заявившего, что не следует говорить о трёх разных религиях, есть три внешние воплощения одной религии. Заявление внешне очень даже революционное, но вполне обоснованное, если брать эти-

Соцпартнёрство — дело Божие

Религии – о труде, капитале и их сотрудничестве

ческий аспект, который на самом деле и является фундаментальным, основополагающим.

Итак, начнём с религии Ветхого Завета, исповедания древних (и не очень) евреев. Для неё характерна очень развитая регламентация. В традиционном иудаизме существует 613 заповедей, которые в идеале должен соблюдать каждый иудей. Из них 365 (по числу дней в году) определяют, что верующий должен делать, а оставшиеся 248 (по числу костей в человеческом организме) говорят о том, что иудей делать не должен. В целом вся эта регламентация направлена на индивида, его ближайшее окружение (семью) и быт. Что же касается общественных проблем, то здесь иудаизм не выработал сколько-нибудь стройной и разветвлённой системы идей, что, возможно, связано с историей еврейского народа, на долгие годы обречённого на рассеяние по различным уголкам мира.

Тем не менее, в число основных религиозных добродетелей иудаизма входит благотворительность. Ведь те, кто нуждается в помощи, – тоже дети Божии, и потому милостыня – это не просто эмоциональное проявление сострадания к бедным, но форма осуществления божественной справедливости, компенсация того, чего люди лишились из-за несовершенства человека и этого мира. Недаром в иврите слово «цадик», обозначающее праведника, является однокоренным со словом «цдака», которое можно перевести как милостыню или другой акт благотворительности.

В иудаизме также чётко зафиксировано то, что человек не может и не должен отделять себя от общества, он обязан исполнять законы государства, в котором проживает. «Дина-де-малхута-дина», – так звучит на иврите религиозный принцип, который означает «законы данного царства – наши законы».

Кстати, здесь самое время развенчать расхожий миф о том, что выдача денег под процент, ростовничество – чуть ли не обязанность для каждого порядочно-го иудея. Вот что написано в ветхозаветной книге Второзаконие, являющейся священной для иудеев, равно как и христиан: «*И если обеднеет брат твой и придёт в упадок у тебя, то поддержи его, пришелец ли он или поселенец, и будет он жить с тобой. Не бери с него проценты и роста, и бойся Всесильного твоего, чтобы жил брат твой с тобой. Серебра своего не давай ему под проценты и за лихву не отдавай ему хлеба твоего*».

Это, как нетрудно догадаться, процитированные в священном писании слова самого Бога. А вот как на ту же тему высказываются люди, знатоки ветхозаветного закона. Известный еврейский мудрец рабби Шимон говорил так: «*Ростовщики теряют больше, чем выгадывают*».

Молись и трудись

Как известно, христианство родилось и развивалось на первых порах в лоне иудаизма. Только спустя некоторое время, когда оно распространилась за пределы иудейского мира, на всю тогдашнюю цивилизацию, в нём начало формироваться то, что принято называть «социальной теорией». Хотя здесь речь идёт не только о теории, но и о практике.

Многим православным верующим известны имена таких выдающихся богословов восточной церкви, как Иоанн Златоуст (355–407) и Василий Великий (330–379). Иоанн Златоуст в своих трудах разоблачал расточительность богатых и учил тому, что труд имеет нравственную и богоугодную сущность. Богослов предлагал, чтобы 10% самой богатой части населения поддерживали десятую часть бедняков. Он попытался даже реализовать эту идею на практике. Будучи епископом столицы Византии, Константинополя, высказал предложение, чтобы пятьдесят тысяч зажиточных граждан города взяли на попечение такое же количество бедняков. Чем дело кончилось – история умалчивает, но само начинание, согласитесь, вполне красноречиво.

Василий Великий организовал специальное поселение для больных инвалидов, где всем нуждающимся, вне зависимости от исповедания, оказывалась медицинская и иная помощь. На основе и по образцу этой инициативы в последние десятилетия IV века в тогдашней Византии появились больницы, приюты для бездомных, цеха и мастерские, где маргиналы могли заработать себе на жизнь. Подобные идеи были сформулированы и в западном христианстве Амвросием Медиоланским, Блаженным Августином и Фомой Аквинским. Можно сказать, что для европейских монахов уже в средние века был сформулирован общий принцип *Ora et Labora*, что в переводе с латыни означает – молись и трудись.

Однако по-настоящему интеграцию в христианские доктрины социальной и экономической проблематики можно наблюдать лишь с началом активного

развития промышленности и рыночных отношений, что привело к установлению общественного строя, традиционно именуемого капитализмом.

В жизни христианской церкви это привело к отделению от католичества протестантов, призывавших к отказу от излишней обрядовости и догматичности в пользу более живой веры, являющейся опорой в повседневной жизни.

Ещё в начале прошлого столетия известный немецкий философ и социолог Макс Вебер отметил, что в Германии, где живут как католики, так и протестанты, наибольших экономических успехов добивались последние. Точно так же наиболее динамично в экономическом смысле развивались именно страны с протестантским большинством населения – США, Великобритания, Нидерланды. Это, по мнению учёного, происходило потому, что для христиан-протестантов ведение бизнеса – это не только способ получения доходов и прибылей, но также добродетельный, богоугодный вид деятельности.

Ведь большинство протестантов полагают, что хотя спасение и является Божьим даром, который в принципе не может быть заработан, тем не менее, деловой успех является своего рода подтверждением наличия у человека этого дара. Такая протестантско-христианская этика противопоставлялась Вебером этике традиционно христианской. В итоге получалось, что «традиционный человек» работает, чтобы жить, а протестант – живёт, чтобы работать.

Если деловой стратегией «традиционного» человека провозглашалась минимизация количества работы при возможном сохранении стабильного дохода, то протестанты делали ставку на максимизацию доходов, даже если это потребует увеличения трудовых усилий и затрат. Кроме того, априори предполагалось, что «традиционный коммерсант» работает по принципу «не обманешь – не продашь», в то время как христианин-протестант руководствуется в этом вопросе принципом «честность – лучшая гарантия сделки».

Кроме того, протестанты обратили внимание на библейские обоснования принципов этики трудовых отношений. В частности, на то, что уже в Ветхом Завете были запрещены задержки зарплаты («*Не обижай ближнего своего и не грабительствуй. Плата наёмнику не должна оставаться у тебя до утра...*», Левит 19:13) и издевательства над работником («*не господствуй над ними с жестоко-*

стью...», Левит 25:43). Ветхий Завет поощряет высокое качество товаров и услуг, честность в отношениях с клиентом. Например, так: «*Приобретение сокровищ лживым языком – мимолётное дуновение ищущих смерти*» (Притчи, 21:6). Или так: «*Не делайте неправды в суде, в мере, весе и измерении, да будут у вас весы верные, гири верные*» (Левит, 19:35–36). Или даже так: «*Мерзость пред Господом – неодинаковые гири и неверные весы не добро*» (Притчи, 20:23). Наконец, одним из основополагающих библейских принципов является шестидневная рабочая неделя – с отдыхом в день седьмой (Второзаконие, 5:12-14).

Впрочем, не следует думать, что вопросы труда, капитала и отношений между ними разрабатывались только в практике протестантского христианства. В конце XIX века его подняла и римско-католическая церковь с энцикликой (посланием) тогдашнего Папы римского Льва XIII *Rerum Novarum* («О новых вещах»), целью которой было определение позиции церкви по отношению к обострившимся в то время проблемам рабочего класса и тем способам решения этих проблем, которые предлагали тогдашние социалисты и либералы.

В своём послании Папа отмечал, что тяжёлое положение рабочих сложилось в результате многих причин, главной из которых была стремительная индустриализация на фоне социальной незащищённости трудящихся. В том же тексте он предложил взять рабочих под защиту, напомнив государству и обществу об их правах.

При этом церковь попыталась противопоставить идеям социализма модель здоровой социальной политики, строящейся на взаимодействии государства, церкви и профессиональных объединений. Государство, как указывалось в папском послании, должно обеспечивать работающих заработной платой, достаточной «для приличной и скромной жизни». Предприниматели не должны забывать об ответственности перед Богом за использование денег и имущества на общее благо, а рабочим рекомендуется создание и расширение прав своих профессиональных союзов. Обращение понтифика возымело действие: вплоть до настоящего времени во многих европейских странах существуют и активно действуют так называемые католические профсоюзы.

Но это всё, что называется, «зарубежный опыт». А что в России?

Кому на Руси жить хорошо?

Есть ли в русской христианской традиции развитая этика труда и предпринимательства? Есть, конечно. И связана она, прежде всего, с историей русского старообрядчества.

Отколовшееся в XVII веке от государственной Православной Церкви по вторичным – обрядовым и политическим – причинам, старообрядчество в целом сохранило дух и культуру православия, добавив несколько акцентов, которые в итоге способствовали, можно сказать, феноменальным успехам старообрядцев в бизнесе. Те самые, знакомые нам по исторической литературе, «капиталисты крестьяне», приходившие в город с полушкой за пазухой и становившиеся владельцами пароходов и фабрик, в большинстве случаев происходили именно из старообрядческой среды.

Из этих акцентов отметим, во-первых, мировоззренческий, выражающийся в большей, чем у официальной церкви, ориентации на Ветхий Завет. Это привнесло в старообрядчество более терпимое отношение к предпринимательству, торговле как богоугодной деятельности, если она, конечно, не подразумевает «лихвы» (неправедно полученной прибыли). Богатство не превращалось при этом в самоцель. Ставшие крупными купцами и фабрикантами старообрядцы продолжали оставаться в быту аскетами – бережливыми и трудолюбивыми, у которых соотношение времени, затраченного на труд и отдых, склонялось явно в сторону труда. И это объяснимо, ведь, по понятиям староверов, «*праздность есть училище злых*». Кстати, предприниматели-старообрядцы и на работу предпочитали брать прежде всего единоверцев, рассчитывая на их освящённое верой трудолюбие и ответственность.

С этим мировоззренческим аспектом тесно связан другой – социальный. В силу известных причин старообрядцы жи-



Изгнание торговцев из храма

ли замкнутыми общинами. Такой образ жизни, с одной стороны, создавал ощущение собственной «избранности», с другой – определял более тесное взаимодействие с другими членами общины. Низкий уровень потребления, присущий аскетическому образу жизни старообрядцев, обусловил формирование в таких общинах достаточно значительных объёмов свободного капитала. Здесь предприимчивый старовер мог получить беспроцентный кредит и наладить необходимые деловые связи, что и являлось основными предпосылками дальнейших деловых успехов. Но при таком раскладе богатство становилось, как мы уже упоминали, не самоцелью, а средством укрепления и сохранения старообрядческой общины как основы личного спасения.

Капиталы, накопленные предпринимателями-старообрядцами, после их ухода продолжали активно работать на общественное благо как в денежной, так и вещественной форме. Например, московский купец Тимофей Соколов пожертвовал своей общине более чем огромную по тем временам сумму – 3 млн рублей, а тысяче человек велел выдать по тулупу.

Впрочем, благотворительность и милосердие не ограничивалось рамками

общины. Савва Морозов строил больницы и богадельни, одновременно поддерживая столь далёкие, казалось бы, от старообрядчества сферы, как изобразительное искусство и театр. Другой текстильный фабрикант, Кузьма Терентьевич Солдатенков, завещал Москве свою библиотеку и собрание картин, сегодня находящихся в фондах Российской государственной библиотеки и Третьяковской галереи. Кроме того, в 1910 году на средства Солдатенкова была в Москве построена больница для бедных, «вне зависимости от сословий и религий», – сегодня известная как Боткинская.

Если же говорить о Русской Православной церкви, то в ней в силу объективных исторических причин не сформировалось какой-то особой традиции деловой или трудовой этики. До эпохи Петра I она исполняла сугубо религиозно-ритуальные функции, занималась вопросами духа, а к брэнному «телу», памятуя о том, как решительно Христос выпроваживал торговцев из иерусалимского храма, относилась с большим недоверием, едва ли не безразличностью. Что, впрочем, не помешало в разгоревшемся на рубеже XV–XVI веков внутрицерковном споре «стяжателей» (во гла-

ве со святым Иосифом Волоцким) и «нестяжателей» (главный вдохновитель – святой Нил Сорский), решавших, помимо прочего, вопрос о церковной собственности и её использовании, в том числе и на благотворительные цели, победить первым, то есть сторонникам «богатой церкви».

После реформ Петра I на два столетия церковь стала частью государственного аппарата, после 1917 года была юридически отделена от государства, а фактически – от общества. Но в последние десятилетия ситуация меняется.

В 2000 году Архиерейский собор Русской Православной Церкви принял документ под названием «Основы социальной концепции Русской Православной Церкви», обозначивший её позицию по широкому кругу общественных проблем. Тогдашний предстоятель РПЦ патриарх Алексий II, выступая в связи с принятием социальной концепции Церкви на епархиальном собрании Москвы, отмечал: *«Главная беда современной жизни – стремительная утрата людьми духовных ориентиров. Религиозный идеал – святость – перестаёт быть идеалом общественным. Греховные проявления человеческой личности – эгоизм, жестокость, распушен-*

ность вседозволенность, неуважение к закону – становятся обыденными, превращаются чуть ли не в повседневную норму жизни».

В принятом документе осуждается острое социальное расслоение, отмечается, что Церковь намерена заступаться за обездоленных, выражается тревога за здоровье и благосостояние людей, нравственный климат в обществе. Значительное место в социальной концепции уделяется сугубо экономическим вопросам, отмеча-

ется целесообразность сосуществования различных форм собственности, если они являются основой для созидательного труда на благо всего российского общества.

Аллах велел делиться

А теперь – о самой молодой монотеистической религии, исламе. По мнению учёных, он возник в VII веке н. э. среди арабов Аравийского полуострова как реакция на распространение в арабской среде язычества. Ещё поводом для возникновения ислама называют происходившую среди иудеев и христиан, проживавших по соседству от арабов в Йемене и Сирии, догматизацию их вероисповеданий, а также растущее число различного рода толкований и направлений в иудаизме и христианстве, каждое из которых претендовало на обладание «истиной в последней инстанции».

С одной стороны, откровение, полученное проком Мухаммадом в пещере на горе Хира, было чем-то вроде возвращения к простому и чистому единобожию времён Авраама (по-арабски его именуют Ибрагимом), основанного на личных взаимоотношениях человека и Бога и не предусматривавшего изначально создания некоей новой и отдельной религиозной системы.

С другой, будучи исторической реакцией на процессы, происходившие в иудаизме и христианстве, ислам не мог не впитать в себя их элементы. От иудаизма в религию Мухаммада вошли строгое единобожие и развитая регламентация семейно-бытовых отношений. От христианства, ставшего к тому времени религией целых стран, – развитая общественная составляющая. Ислам при этом характеризует взгляд на социальные, экономические и политические вопросы как на неотъемлемую часть религиозной практики – такую же, как молитва или соблюдение установленных для верующих личностных предписаний.

Среди так называемых пяти столпов мусульманской веры – первоосновы для каждого мусульманина, – наряду с исповеданием веры в Единого Бога (шахада), пятикратной молитвой (салат, или в персидском и тюркских языках – намаз), постом в священный месяц Рамадан (саум, или ураза), а также паломничеством в Мекку (хадж) имеется также выплата специального налога для поддержки нуждающихся членов мусульманского сообщества (закят). Этот налог собирается раз в году с денег и имущества мусульман.



Нил Сорский с житием

Согласно существующей вплоть до нынешних времён традиции, закят выплачивается в размере 2,5% с золота, серебра и денег и 4% – с ценных бумаг. В таком же объёме выплачивается и натуральный налог с товаров. Налог нужно платить также со скота (например, со стада в 40 овец – 1 овца) и с урожая (1/20 его часть – если используется искусственное орошение, и 1/10 – если таковое не используется). Интересно, что оговорен в шариатской политической системе закят и с природных ресурсов, в том числе нефти и газа, – 1/40 от объёма добытых ископаемых.

Собранные средства предназначаются бедным, неимущим, штатным сборщикам закята, а также «тем, чьи сердца хотят завоевать», то есть, людям, вера которых нуждается в укреплении. Шли средства и на выкуп мусульман, попавших в рабство или плен, на помощь должникам, взявшим в долг на цели, разрешённые мусульманским правом шариатом (на покупку одежды, лечение, строительство жилища и т. п.), а также – тем людям, которые взяли в долг, чтобы помочь другому человеку. Кроме того, деньги от собранного закята предназначаются распространителям ислама и путникам, которые остались в чужой стране без средств к существованию.

Есть в исламе ещё и не регламентированная по сумме выплаты милостыня, так называемая «садака». Отметим, что это арабское слово аналогично еврейскому «цдака» и означает то же самое – праведное даяние.

Ислам учит, что всё в этом мире, в том числе и его богатства, принадлежит исключительно Аллаху. Человек получает их во временное пользование для работы на всеобщее благо общества, понимаемое как мусульманская община в масштабах страны. Частная собственность и богатство дозволяются мусульманам в той мере, в какой они способствуют установлению благоденствия и справедливости в обществе. Во-многом именно на этом принципе основывается благоденствие многих нефтедобывающих арабских эмиратов, стремящихся распределить доходы от продажи углеводородов в интересах всех слоёв социума.

Стержневым принципом, определяющим своеобразие исламской экономики, её ориентацию на принцип социальной справедливости, является запрет ростовщичества с взиманием ссуд-

ного процента. В Коране сказано: *«Те, которые пожирают лихву (ростовщичество. – Авт.), восстанут, как восстанёт тот, кого сатана поверг своим прикосновением. Это – потому, что они говорили: “Воистину, торговля подобна ростовщичеству”. Но Аллах дозволил торговлю и запретил ростовщичество. Если кто-нибудь из них после того, как к нему явится предостережение от Аллаха, прекратит, то ему будет прощено то, что было прежде, и его дело будет в распоряжении Аллаха. А кто вернётся к этому, те станут обитателями Огня, в котором они пребудут вечно. Аллах уничтожает лихву и приумножает пожертвования. Аллах не любит всяких неблагодарных грешников. Воистину, тем, которые уверовали и вершили праведные деяния, совершали намаз и выплачивали закят, уготована награда у их Господа. Они не познают страха и не будут опечалены. О, те, которые уверовали! Бойтесь Аллаха и не берите оставшуюся часть лихвы, если только вы являетесь верующими. Но если вы не сделаете этого, то знайте, что Аллах и Его Посланник объявляют вам войну. А если вы раскаетесь, то вам останется ваш первоначальный капитал. Вы не поступите несправедливо, и с вами не поступят несправедливо».* (Коран, Сура Аль-Баккара, аяты 275–279)

Образно говоря, отношения в исламской экономической системе строятся по незабвенному принципу Лёни Голубкова: *«Я не халявщик, я – партнёр».* Здесь нет клиента, желающего без особых трудозатрат получить деньги по кредиту, и нет банкира, который также без особых личных усилий может получить за это прибыль в виде фиксированного ссудного процента. Исламские банки работают по принципу совместного участия с клиентом в бизнесе, и их вознаграждение (либо отсутствие такового) зависит от успеха или провала бизнеса.

Например, принцип «мушарака» (партнёрства) означает, что банк кредитует тот или иной проект, а прибыль распределяется следующим образом: часть её идёт на вознаграждение партнёру (клиенту) как оплата за его труд, опыт, квалификацию и т. п. Оставшаяся часть распределяется между партнёром и банком в соответствии с заранее оговорённой долей, вложенной в проект. В случае убыточности проекта убытки также делятся пропорционально вложенным долям. Кстати, именно на основе такой схемы производится в наше время эмиссия

наиболее распространённого продукта исламского банкинга – облигаций займа «суккук».

Другой ключевой принцип исламской экономики – «мудараб» (доверие) – представляет собой передачу клиентом денег банку для вложения в бизнес-проект или вид деятельности. Полученная прибыль делится опять же в заранее оговорённых долях. Сугубо исламская специфика подобной операции заключается в том, что клиент знает, куда идут его деньги. Кстати банк, как и мусульманский предприниматель вообще, не может вкладываться в проекты, относящиеся к категории «харам» (запретное), которая включает: производство алкоголя, организация азартных игр, свиноводство и производство продуктов на основе свинины и др.

Объективности ради следует отметить, что в стройную систему исламские социально-экономические идеи превратились сравнительно недавно – после Второй Мировой войны. И сегодня они применяются преимущественно «для внутреннего пользования» в исламских странах. Их распространение ограничивает несоответствие принципов исламской финансовой модели с той, что принята в большинстве остальных стран мира. Поэтому развитость «исламской экономики» напрямую зависит оттого, насколько та или иная страна интегрирована в мировое хозяйство. Например, многие эксперты считают, что в наиболее классическом виде исламская экономическая система существует в Судане.

В целом же в истории человечества сложилось так, что экономика и бизнес были не теми сферами, где люди в своих действиях сколько-нибудь скрупулёзно руководствовались принципами той или иной религии. Однако в условиях охватившего мир системного кризиса, когда старые механизмы социально-экономических отношений явно не работают, вполне вероятно повышение интереса к принципам бизнеса, трудовой деятельности и социального партнёрства, провозглашаемым основными мировыми религиями. Ведь эти принципы, несмотря на то, что внешне они обличены в религиозно-мистическую оболочку, часто очень даже рациональны и прагматичны. Все они в качестве земного идеала провозглашают умеренность в потребностях, и каждая, пусть и по-разному, пытается научить нас человеколюбию и взаимопомощи. ■

Себе дороже

Участник индивидуального трудового конфликта почти всегда обречён на неудачу

Пётр БИЗЮКОВ,

ведущий специалист социально-экономических программ Центра социально-трудовых прав

Эта статья, если так можно выразиться, – побочный результат исследования, проведённого в 2009–2010 годах Центром социально-трудовых прав и посвящённого изучению проблем регулирования индивидуальных трудовых конфликтов. Оно проходило в Калининграде, Санкт-Петербурге и Владивостоке, и его главной целью было описать практики поведения работников в условиях, когда они отстаивают свои трудовые интересы в индивидуальном порядке.

Конфликтовать накладно

Современная система трудовых отношений в России все чаще характеризуется как кризисная. Профсоюзы теряют численность: падают и их авторитет, и общественное влияние. Сегодня профсоюзы не в состоянии влиять на ситуацию даже на крупных предприятиях, где они почти повсеместно подчинены администрации.

На этом фоне активизировались сторонники неолиберальной идеологии, которые декларируют устами ведущих экспертов и бизнесменов, что трудовое законодательство устарело настолько, что мешает поступательному развитию экономики страны.

Традиционная модель трудовых отношений, основанная на коллективном регулировании (в её основе лежат принципы трипартизма и социального партнёрства), объявляется ими устаревшей. Вместо неё предлагается иная, основанная на индивидуальном регулировании трудовых отношений.

В этой модели главным принципом является свобода соглашения, регламен-



тированная только законом (предполагается, что закон не должен быть слишком строгим и должен давать работнику и работодателю возможности для заключения гибких договорённостей). Жёсткое регламентирование трудовых отношений, предполагающее широкий объём неотъемлемых прав у работников и профсоюзов, наличие регламентов и стандартов провозглашаются в рамках этой модели недостатками, сдерживаю-

щими развитие свободного рынка труда. Индивидуальное регулирование трудовых отношений считается более предпочтительным, чем коллективное, потому что оно позволит работодателю снизить риски и издержки за счёт использования нестандартных и гибких форм занятости. Одним из основных аргументов в пользу этой модели служит пример западных стран, где, по мнению сторонников неолиберальной модели, происходит

смещения от коллективных форм регулирования трудовых отношений к индивидуальным.

Увы, этот довод выглядит не вполне убедительным, особенно на фоне активизации профсоюзного движения в Европе и Америке в кризисное и посткризисное время. Что же касается опыта индивидуального регулирования трудовых отношений в современной России, на эту тему исследований до сих пор вообще не было, и данная статья может стать в этом вопросе «первой ласточкой».

Какие же издержки несут работники, решившиеся защищать свои нарушенные права в индивидуальном порядке? Эксперты, утверждающие, что это «выгодно и экономично», смотрят на проблему глазами работодателей. А вот какие издержки несёт другая сторона – работники, – как правило, не рассматривается.

В принципе, защита трудовых прав в России должна осуществляться бесплатно, так как в соответствии с законом при обращении в Государственную инспекцию труда (ГИТ), прокуратуру и суд работники платить не должны. Однако в реальности защита трудовых прав сопряжена со значительными и разнообразными затратами.

Участие в конфликте, осуществление действий, связанных с обращением в регулирующие инстанции, неизбежно влекут траты. Потеря или изменение работы, снижение заработной платы или её задержки (всё то, что становится причиной конфликта) уже приводят к возникновению известных материальных потерь. Но кроме потерь и затрат, которые возникают у работника из-за нарушения его трудовых прав, налицо ещё целый ряд издержек, которые имеют значение для работников и влияют на их поведение во время конфликта.

Анализируя выдержки из интервью с работниками, которые рассказывали о своём опыте участия в производственных конфликтах, можно выделить следующие виды их издержек, связанных с защитой трудовых прав: временные, денежные, социальные, психологические и физиологические.

Дело времени

Первое, на что приходится обратить внимание при анализе действий сторон индивидуального трудового конфликта, – это то, сколько времени требуется, чтобы защищать свои трудовые права.

Фазы трудового конфликта имеют различную не только продолжительность, но и вариативность. Например, конфликтная ситуация – очень вариативная фаза: она может сформироваться очень быстро, за несколько дней, а может тянуться месяцами. Фаза инцидента, как правило, быстротекущая – от нескольких часов до нескольких дней. Последующие действия работника и работодателя тоже, как правило, не растягиваются надолго – от нескольких дней до нескольких недель. За это время стороны успевают задействовать все доступные им средства влияния друг на друга и понять, стоит ли продолжать борьбу. Самой продолжительной фазой индивидуального конфликта является обращение к регулирующим организациям. Если конфликт дошёл до такой стадии, то это гарантия, что его длительность будет измеряться неделями и месяцами.

Чаще всего потери времени связаны с обращением в суд. Главной причиной этого становится несоблюдение сроков судопроизводства. Юристы-практики говорят, что нарушение сроков судопроизводства вообще стало нормой и происходит практически в 100% случаев. Но оно может быть обусловлено и собственными просчётами: тем, что заявитель не сразу оформил иск в надлежащем виде, что не приложил к своему заявлению какие-то необходимые документы, о которых не знал. Порой же работники сталкиваются с обычной небрежностью и неорганизованностью в судах. Впрочем, остальные государственные регулирующие инстанции работают не лучше.

В целом потери времени работником, решившимся защищать свои трудовые права, огромны. При этом надо учитывать, что, защищаясь, он действует как частное лицо и необходимость его участия в заседании не является уважительной причиной для отсутствия на работе. Например, работник, отстаивающий свои права на предыдущем месте работы (увольнение, невыплата зарплаты и т. п.) в том случае, если он нашёл новую работу, испытывает затруднения в связи с необходимостью участвовать в заседаниях, которые назначаются на дневное, то есть рабочее, время. Ему, устроившемуся на новую работу, нужно отпрашиваться или подменяться для того, чтобы прийти в суд. Работодатель же может это делать в рабочее время и даже посылать своих сотрудников-юристов, для которых продолжительность и количество заседаний не имеют никакого значения.

Между тем для работника каждое новое заседание может становиться серьёзной проблемой: ему либо придётся находить время самому, либо искать представителя, адвоката, что опять же сопряжено с потерями времени и денег. По оценке юристов-экспертов, такая ситуация создаёт неравные условия для участия сторон в судебном заседании.

В таком контексте становится понятным, что время в условиях конфликта имеет не только количественную, но и качественную составляющую. Значимость нескольких часов для работника, которые он «выторговал» у нового работодателя, чтобы разобраться с предыдущим, неизмеримо больше, чем для последнего. Работник рискует навлечь на себя недовольство: ведь он должен доказывать свою полезность на новом месте, а он вместо этого без конца отпрашивается и подменяется. А его бывший работодатель может спокойно приходиться на заседания, затягивать их и даже срывать их неявкой по разным, в том числе и надуманным, причинам. У него от этого мало что изменится, в то время как для работника даже пара часов, которые необходимы для того, чтобы добраться до Гострудинспекции и подать жалобу, могут стать серьёзной проблемой.

Именно поэтому временные издержки с учётом их количественной и качественной составляющей становятся наиболее значимыми для работников.

Почём нынче конфликты?

Другим видом издержек, которым работники придают первостепенное значение, являются денежные траты, возникающие в ходе конфликта с работодателями. Здесь можно выделить три вида: денежные потери, ставшие причиной самого конфликта; денежные потери, возникшие в ходе конфликта; денежные затраты на обслуживание конфликта.

В большинстве конфликтов присутствует денежная составляющая – задержанная зарплата, невыплаченная премия или надбавка и т. п. Как правило, такие конфликты начинают сами работники, у которых не хватает терпения и пропадает желание ждать, пока начальство одумается и заплатит всё, что полагается.

Но потери не исчерпываются только тем, что начальство не выплатило работнику изначально. Очень часто, понавив, что работник не намерен дальше



Отстаивать права в одиночку так же трудно, как тащить носилки одному

терпеть и вступает в конфликт, работодатель начинает «давить» его, и одной из самых эффективных мер становится снижение ему размера зарплаты, премий или ущемление его доходов иным способом.

Например, педагогам музыкальной школы, которые через суд оспорили необоснованные дисциплинарные взыскания, при повышении окладов снизили нагрузку. В результате этого размер зарплаты у них остался неизменным, а у большинства других зарплата увеличилась. Или работник просто остаётся без средств к существованию, как в случае с директором магазина одежды, которую собственница не просто уволила, а выгнала без всякого объяснения причин.

Проблема «серой зарплаты» тоже оказывает влияние на ситуацию. Правовая практика такова, что доказать в суде «серую зарплату» невозможно, и работники понимают, что в случае конфликта они смогут защищать своё право только на «белую», или официальную, зарплату. И это весьма ощутимая потеря: ведь даже если работник сумеет доказать свою правоту, он получит компенсации только из расчёта официальной зарплаты, которая порой в разы ниже реально-го заработка. Впрочем, в отдельных слу-

чаях упорство и настойчивость позволяют работникам не только защитить свои права, но и добиться неплохих выплат.

Да и само участие работников в судебных процессах требует дополнительных затрат. А ведь есть ещё и транспортные расходы, связанные с необходимостью ездить в другой город. Работники филиалов, структурных подразделений, расположенных в других городах и даже областях, сталкиваются с тем, что они должны жаловаться на своего работодателя по месту его регистрации. Для этого может понадобиться ехать в другой город, останавливаться там, подавать иски и заявления, участвовать в судах и т. п. Если это недалеко, то работники ещё решаются судиться, но для многих это становится непреодолимым препятствием.

Ну и, конечно, нельзя не упомянуть о специалистах и консультантах, помощь которых может понадобиться работникам. Речь идёт не только о юристах. Порой работникам бывает нужна помощь графологов для установления подлинности подписей на документах, специалистов для определения качества работы, чтобы подтвердить правильность оценок действий работника. Подобные услуги существуют, но они стоят довольно дорого и не каждый может оплатить такую

экспертизу, а суды назначают их крайне неохотно.

Таким образом, денежные затраты в рамках индивидуального трудового конфликта могут быть весьма высоки. Их размеры могут исчисляться десятками тысяч рублей, и эти суммы значимы для большинства работников. И здесь, как и в случае с временными затратами, наблюдается асимметрия в положении работников и работодателей. Последние в конфликте тратят деньги предприятия, а их личное благополучие пострадает, только если будет доказано, что они нарушили закон и если их оштрафуют, что бывает далеко не всегда. Даже если придётся выплатить работнику значительные суммы, то это будет сделано из средств предприятия. А вот работник за всё расплачивается своими личными деньгами.

Более того, деньги, которые он теряет в ходе конфликта, имеют для него гораздо большую значимость, чем для работодателя, который и так в выигрыше от присвоенных денег работника.

Чужой среди своих

Под социальными издержками следует понимать все те затраты и потери, которые работники несут в связи с утратой своего трудового и социального статуса. Можно выделить два их вида – профессионально-трудовые и социально-психологические.

Профессионально-трудовые издержки связаны с тем, что в ходе конфликта работник может потерять свою профессиональную и даже трудовую позицию. Перед человеком, вступающим в конфликт со своим работодателем, встаёт реальная угроза получения «вольного билета» или «попадания в чёрные списки». Особенно такая угроза реальна для небольших городов, где рынок труда невелик и человеку, не обладающему универсальной квалификацией, довольно трудно найти новую работу.

При этом, как показывает практика, против неугодного работника могут действовать не только работодатели, но и представители регулирующих инстанций. В результате работника может

ожидать профессиональная изоляция, когда он будет вынужден либо покинуть город, либо менять сферу деятельности, потому что немногочисленные профильные рабочие места для него будут закрыты.

Социально-психологические издержки связаны с изоляцией конфликтующего работника со стороны коллег. Самая распространённая реакция большинства коллектива – это страх. В лучшем случае работник может получить какую-то негласную поддержку от части сочувствующих коллег. Но бывают ситуации, когда коллеги откровенно встают на сторону администрации. Дело доходит до изоляции не только на работе, но и вне её.

Для многих это непомерная цена за выигранный спор по поводу задержанной зарплаты или несправедливого наказания. Как правило, работники открывают для себя этот вид издержек потом, когда начинают чувствовать изоляцию и вытеснение. Неслучайно многие говорят о том, что, хотя свои права защищать необходимо, но нужно тщательно и осторожно взвешивать свои силы и возможности.

Измотанные нервы

Как показывают материалы интервью, конфликт с работодателем – это серьёзное испытание для работника. Сталкиваясь с несправедливостью, нарушением своих прав, нечестностью и даже обманом, люди переживают сильное нервное потрясение, которое неизбежно выливается для них в стресс и приводит к ощутимым психологическим издержкам. Прежде всего, страдает трудовая и профессиональная мотивация.

Но всё-таки самая распространённая реакция на конфликт, на инцидент – это шок. Он может быть настолько сильным, что у работников ухудшается здоровье. Помимо прочего шоковым состоянием может воспользоваться работодатель для того, чтобы «дожать» правдоискателя, заставив растерянного или испуганного человека подписать или сделать то, чего он не хочет.

В большинстве случаев, с точки зрения работника, индивидуальный трудовой конфликт выглядит как экстремальная социальная ситуация. Многие люди, особенно те, для которых конфликт начинается внезапно, психологически не готовы к нему. Поэтому возникает растерянность, происходит обострение за-

болеваний, а следствием становится потеря времени и утеря инициативы. Работники пропускают сроки обжалования решений, предусмотренные законом. Растерявшись, они могут подписать документы, которые им не следует подписывать в этой ситуации, или не взять нужные документы, с помощью которых можно потом будет восстановить нарушенные права.

Причин психологической неподготовленности немало. Это могут быть и личностные особенности, когда человек не умеет действовать в условиях не только трудового конфликта, но и любого другого. Большое значение имеет правовая неподготовленность работников, когда они, не зная своих законных прав, не имеют представления о том, что делать, как действовать, к кому и как обращаться, если они вдруг понимают, что их права нарушены. Неслучайно, получив консультацию у юристов, многие работники говорили, что они успокаивались и начинали действовать осмысленно и по определённой программе.

Чтоб не пропасть поодиночке

В целом, если взглянуть на все издержки, с которыми приходится сталкиваться работникам, решающим защищать свои права, то они выглядят как весьма значительные, а иногда и чрезмерные. Главная особенность этих издержек, независимо от вида, состоит в их личностном характере. Тратятся своё время, свои деньги, свои нервы. Издержки работодателя, сколь бы значительными они ни были, как правило, имеют обезличенный характер. Это деньги юридического лица, это рабочее время сотрудников или самого работодателя. В этом кроется глубокое неравенство сторон, осложняющее ситуацию для работников.

И это ещё не самое печальное. Изучение результатов, достигнутых работниками в ходе индивидуальных трудовых конфликтов, показывает, что им чаще всего не удастся добиться улучшения ситуации. В результате конфликта почти невозможно повысить зарплату, улучшить профессиональную или должностную позицию. Максимум, чего можно добиться, это восстановления утраченных позиций, не допустить ухудшения, иными словами, сохранить status quo.

Да и этот скромный результат нельзя назвать распространённым. Чаще всего

работникам в рамках индивидуального трудового конфликта удаётся добиться лишь частичного удовлетворения своих требований. Это происходит по разным причинам. Кто-то устаёт от борьбы и соглашается на меньшее, чтобы не потерять всё, кому-то не хватает документов, доказательств для того, чтобы отстоять свои права.

Наконец, немалое число работников добиваются незначительного, буквально ничтожного результата, который формально даёт основания говорить, что истец что-то отстоял, но фактически этим выигравшем он не может воспользоваться. Самый яркий пример – это долгая тяжба в суде по поводу незаконного увольнения и необходимости восстановления работника в тот момент, когда организация начинает процедуру банкротства. В этих условиях почти невозможно получить компенсацию за время, в течение которого работник был незаконно уволен, да и восстановление не имеет смысла, так как рабочего места уже нет.

Таким образом, практика показывает, что для индивидуального трудового конфликта нет позитивного разрешения: есть нейтральный (сохраняется доконфликтная позиция) и негативный (большие или меньшие потери). Поэтому те издержки, с которыми сталкиваются работники, чаще всего выглядят просто необоснованными. Не стоит тратить столько времени, средств и нервов на то, чтобы добиться столь ничтожных результатов. Поэтому так мало работников решаются защищать свои права, а большинство тех, кто отказывается от защиты своих прав, считают это дело бессмысленным и бесполезным.

В свете сказанного идея об отказе от коллективного регулирования трудовых отношений и переходе к индивидуализированным, двусторонним отношениям выглядит очень сомнительной. Современная система разрешения индивидуальных трудовых конфликтов практически не способна эффективно регулировать ситуацию даже в случае очевидных нарушений. Нужно произвести значительные изменения в работе Гострудинспекции, прокуратуры, судов, чтобы эта система заработала. В противном случае экономику ждёт значительный рост неурегулированных конфликтов, которые способны только усилить социальную напряжённость и отчуждённость работников. ■



Свет и тепло сердце,

или Профсоюзная жизнь лукойловских энергетиков

Алла ДЕМЕНТЬЕВА

Компания «ЛУКОЙЛ» в рамках выполнения Программы стратегического развития с 2008 года успешно занимается энергетическим бизнесом, включающим в себя все этапы, начиная от генерации и заканчивая транспортировкой и сбытом тепловой и электрической энергии. Однако энергетика – это не только мегаватты, теплотрассы и линии электропередачи, но в первую очередь люди, работающие в этой отрасли. О них и пойдёт рассказ.

Энергичная компания

«Энергетика – одно из четырёх приоритетных направлений деятельности

компании», – подчёркивает президент «ЛУКОЙЛа» Вагит Алекперов.

Однако электроэнергетика для компании – не только бизнес. У деятельности в этой сфере есть ещё и ярко выраженный социальный аспект. Чтобы выполнить все обязательства перед государством, компании «ЛУКОЙЛ» предстоит решить ряд стратегических задач, связанных с техническим перевооружением, модернизацией и строительством новых установок.

Оно и понятно. В девяностые годы прошлого века энергетика страны переживала трудный период. В процессе реформ и кризиса сократилось промышленное производство, а соответственно и потребление энергии, были приостановлены многие энергетические проекты. Сегодня ситуация изменилась – из года в год энергопотребление растёт.

Крупнейший инвестиционный проект ОАО «ЛУКОЙЛ» в области электроэнерге-

тики на Юге России – расширение Краснодарской ТЭЦ с установкой ПГУ-410. Новая парогазовая установка во многом решит проблему энергодефицита в регионе, в том числе связанного со строительством олимпийских объектов в Сочи.

В апреле 2011 года в Астрахани была введена в эксплуатацию ПГУ-110, а 14 февраля этого года президент ОАО «ЛУКОЙЛ» В. Алекперов дал в городе старт строительству двух парогазовых установок суммарной мощностью 235 МВт, которые планируется ввести в эксплуатацию в третьем квартале 2013 года. ПГУ по сравнению с существующими теплоэлектростанциями позволит в 1,5 раза сократить удельный расход топлива для производства электроэнергии. Кроме того, новый объект позволит в 2–3 раза снизить уровень вредных выбросов в атмосферу.

Словом, потребителям лукойловского электричества и тепла можно будет

только позавидовать. А как насчёт тех, кто эту столь необходимую людям «продукцию» производит?

Об этом мы решили расспросить лидеров профсоюзных организаций электроэнергетических предприятий компании. В самом деле, кому как не им, лучше других знать, как налаживалось социальное партнёрство, как жилось энергетикам в процессе реформ, что изменилось в трудовых коллективах ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго», ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго», ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» и ООО «ЛУКОЙЛ-ТТК» после вхождения в семью предприятий «ЛУКОЙЛа»?

Новый статус

– Для нас были очень трудными девяностые годы, – вспоминает председатель профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго» Елена Долгалёва, – сократилось потребление энергии, часто менялись собственники, ничего не строилось. Люди стали скептиками, поэтому, когда пришла компания «ЛУКОЙЛ», реакция была двоякой. Одни сомневались: зачем мы нужны нефтяникам? Думали, что они скоро уйдут. Другие решили, что раз пришла богатая компания, то зарплаты будут заоблачные. Неправы оказались и те, и другие.

Главным приобретением коллектива стало то, что мы вошли в состав мощной, современной, динамично развивающейся компании, которая, как быстро стало понятно, пришла всерьёз и надолго. Очень скоро мы на себе почувствовали, что девизы компании «ЛУКОЙЛ – всегда в движении!» и «ЛУКОЙЛ – единая семья» – это не красивые слова, а действительно принципы её деятельности. Люди поняли, что жизнь меняется в лучшую сторону, им предоставили возможности для профессионального роста, для улучшения здоровья, для отдыха, спорта, развития личности. Сегодня у нас и дети, и ветераны окружены вниманием, развивается благотворительность...

Мысль Елены подхватывает председатель профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» Екатерина Журавлёва:

– Переговоры при переходе в Международное объединение профсоюзных организаций ОАО «ЛУКОЙЛ» были трудными, сложными. Но вскоре стало очевидным, что статус профсоюзного объединения у компании – не сопоставим с Электропрофсоюзом, где прежде состояли сотрудники. Всё другое – и мас-

штабы, и цели. И теперь, по прошествии нескольких лет, можно констатировать: ни одним словом нас не обманули, ни одного пункта договорённостей не нарушено.

При вхождении в МОПО стало очевидно, что актив, у которого был электропрофсоюзский менталитет, исчерпал себя, не успевал за временем. К примеру, коллективный договор существовал к тому моменту только на бумаге, а активисты занимались распределением путёвок и организацией досуга. В «ЛУКОЙЛе» же, как известно, приоритеты исторически расставлены по-другому: здесь самое пристальное внимание уделяется вопросам оплаты, индексации заработков, охране труда, здоровья и окружающей среды, социальным льготам и гарантиям, режиму рабочего времени. Все работники предприятий принимают участие в обсуждении колдоговора, многие вносят свои предложения, переговоры идут непросто, дискуссии бывают очень бурными, но принятый в результате документ – это закон.

Заключение колдоговора как раз и стало тем «рубиконом», с которого для кубанских энергетиков начался новый этап развития социального партнёрства: когда все договорённости из этого документа были выполнены, люди просто не могли относиться с прежним недоверием ни к работодателю, ни к новой профсоюзной организации.

– Такое отношение к социальному партнёрству – верный признак цивилизованного подхода руководства к выстраиванию взаимоотношений с трудо-

вым коллективом, – подчёркивает Е. Журавлёва.

Вторит своим коллегам и Людмила Гребенюк, профсоюзный лидер ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго»:

– Нам пришлось быстро адаптироваться к новым условиям, и нам удалось вписаться в экономическую ситуацию и проводимые реформы. Конкретными действиями оказывать помощь людям и сохранить социальные гарантии – в этом мы видели свою задачу. Все понимали, что достижение поставленных производственных целей возможно только в благоприятной социальной обстановке. И здесь вступил в силу механизм социального партнёрства: благодаря конструктивному диалогу администрации и профсоюзной организации находились разумные компромиссы.

Одно из приоритетных направлений работы профсоюзных организаций при переходе в «ЛУКОЙЛ» стало обеспечение эффективной охраны труда и здоровья, сохранение природной среды, страховой защиты от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Для реализации этих задач на предприятиях активно работают технические инспекции профсоюзов и уполномоченные по охране труда. В «ЛУКОЙЛе» их обучают, дают правовое обеспечение и гарантии деятельности. Кроме того, после вступления энергопредприятий в состав компании были расширены перечни должностей и нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, за-



Заместитель генерального директора по персоналу и общим вопросам ОАО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго» А. Пускарчик и председатель профсоюзной организации Е. Долгалёва.

нятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

Партнёрство профсоюза и администрации позволяет обеспечить и высокий уровень социальных гарантий. Это касается оздоровления работников, регулярных медицинских осмотров, частичной оплаты санаторно-курортного лечения, культурно-массовой работы, пропаганды здорового образа жизни, детских летних оздоровительных кампаний.

Председатель профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-ТТК» Аминат Шевякова, рассказывая о специфике деятельности профсоюзов в теплотранспортной компании, делится своими наблюдениями:

– Во время реорганизации мы поняли, как много зависит от разъяснительной работы, от информирования каждого человека о происходящих изменениях. Ведь людей волнует, что их ждёт завтра, как будет расти зарплата, сохранятся ли рабочие места. И мы заметили, что чем больше мы выезжали на места, рассказывали, объясняли, тем больше рос авторитет профсоюзной организации.

Наш профсоюзный актив проводит много совместных мероприятий с Советом молодых специалистов, и мы с радостью отмечаем, что нам на смену приходит грамотная, позитивная молодежь, которая и перед профсоюзами ставит новые задачи.

Действительно, профсоюзные комитеты всех энергообществ уделяют работе с молодёжью огромное внимание. Руководитель группы развития и социальной политики ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» Николай Грошев (сейчас он – заместитель председателя профсоюзной организации, а до прошлого года – председатель Совета молодых специалистов) знает по личному опыту, что лукойловская молодёжь с удовольствием включается во все дела общества, совместно с профсоюзной организацией проводит массу мероприятий. «Профсоюз, – подчёркивает Николай, – даёт молодым, может быть, самое главное – ощущение защищённости».

Дина Напалкова, член профсоюза и активист Совета молодых специалистов, считает, что компания предоставляет молодёжи достаточные возможности для профессионального роста, да и таланты незамеченными не остаются.

– Мы даже не думали раньше, – говорит она, – что работа может быть такой интересной. Ребята видят к себе новое отношение и понимают: будут ста-

раться – будут и карьерный рост, и повышение зарплаты.

В 2011 году коллективы предприятий бизнес-сектора «Электроэнергетика» впервые включились в традиционный для «ЛУКОЙЛа» конкурс на звание «Лучший по профессии», который проводится при активном участии профсоюзных организаций. Один из призёров конкурса – аппаратчик химводоочистки химического цеха ООО «ЛУКОЙЛ-Астаханьэнерго» Татьяна Протасова – рассказывает, что очень волновалась во время соревнований, но теперь мечтает опять попасть на них. И таких работников немало.

Кроме того, в год 20-летия компании представители энергетиков приняли участие в Фестивале художественной самодеятельности, Спартакиаде и других общелукойловских мероприятиях, в организации и проведении которых активно участвовали профсоюзы.

При этом у энергетиков много и своих интересных начинаний – таких, как конкурсы «Лучшая техническая разработка в ТЭК», «За развитие кадрового потенциала». Более того, каждый год они придумывают что-то новенькое. В прошлом году волгоградские энергетика, к примеру, организовали праздник «Ровесник «ЛУКОЙЛа»». Проводят они конкурсы детских рисунков и поделок, всякие забавные состязания, скажем, на лучший блин, а заодно – и чисто волжские праздники, связанные с рыбалкой.

Части целого

В свою очередь, в руководстве лукойловских электроэнергетических обществ расцвет профсоюзной активности только приветствуют.

– До Краснодара я поработал в Западной Сибири, Республике Коми и многому научился у Татьяны Поляковой, председателя объединённой профсоюзной организации общества «ЛУКОЙЛ-Коми». С тех пор с огромным уважением отношусь к профсоюзу, – говорит Алексей Пускарчик, заместитель генерального директора по персоналу и общим вопросам ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго». – В любом процессе для пользы дела надо иметь оппонента. Наш профком в лице его активистов – достойный и сильный оппонент. Хотелось бы именно так выстраивать наши отношения и дальше: в духе взаимного уважения и партнёрства. Мы прислушиваемся к профсоюзным лидерам, идём на встречу и приветствуем, когда профком активно участвует в жизни предприятия и способствует единению коллектива.

Ведь наше самое главное богатство – это люди, их знания, умения и отношение к делу. Проблем, конечно, много, но стараемся решать спокойно.

В переходный период была нестабильность, люди жаловались, письма в вышестоящие организации писали, которые по месяцу проверяли. Именно в такой ситуации особенно важна роль профсоюзной организации – когда нужно снять напряжение, объяснить людям суть происходящего, поддержать. Профсоюзный актив сработал очень хорошо. И сейчас за круглым столом мы цивилизованно решаем все возникающие проблемы. И положительный отклик уже есть. Работники поняли, что попали в мощную компанию, пришел серьёзный собственник. Всем стало очевидно, что руководство и профсоюзная организация общества совместно переживают за состояние дел, за благосостояние каждого. В коллективный договор сторонами внесены дополнения, касающиеся размеров премирования работников в зависимости от результатов и стажа работы, пересмотрены размеры льгот, гарантий и компенсаций, материальной помощи.

Государство наше принимает достаточно жёсткие меры сдерживания роста тарифов на электроэнергию. В первом полугодии 2012 года они останутся на уровне 2011 года и будут индексированы только с 1 июля. Тем не менее, ищутся возможности для того, чтобы условия, содержащиеся в колдоговоре, по ряду параметров даже улучшились.

На рынке труда мы выглядим достойно. Конечно, по уровню зарплаты пока отстаём от государственных компаний. Но всё равно текучесть кадров уменьшается, некоторые ушедшие уже стали возвращаться.

А в «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» у администрации и профсоюза отношения и вовсе почти «родственные». Там в руководстве предприятия вопросы персонала сейчас курирует бывший профсоюзный активист.

– Нашей профорганизации повезло, – рассказывает Екатерина Журавлёва, – у нас есть Светлана Чурюмова, наш первый профсоюзный лидер. Светлана Фёдоровна 16 лет проработала в «ЛУКОЙЛе», не понаслышке знала требования компании, её высокие стандарты, к чему нужно стремиться. Она создала нашу профсоюзную организацию, это её детище, и сейчас, будучи заместителем генерального директора по персоналу и общим вопросам, вникает в наши проблемы, ино-

гда нам кажется, что всё просто замечательно сделали, а она видит, что не так, подсказывает, как надо.

– Всё равно профсоюз не брошу! – обещает Светлана Фёдоровна. – Ведь кадры и профсоюзы – две составные части одного целого. Понятны плюсы для коллективов, вошедших в состав «ЛУКОЙЛа». Но и «ЛУКОЙЛ» выиграл: какими людьми пополнилась компания! Дисциплинированными, стрессоустойчивыми, с крепкими нервами и быстрой реакцией, и при этом – образованными, толковыми, надёжными. Такие кадры надо беречь и лелеять. К тому же у энергетиков есть опыт и достижения, которыми они теперь с радостью делятся с нефтяниками.

– У нас замечательный персонал, знающий и любящий своё дело, преданный ему. Наши люди уверены: энергетик – это звучит гордо, – считает и заместитель генерального директора по персоналу и общим вопросам ООО «ЛУКОЙЛ-Астрахань-энерго» Владимир Куринный, – поэтому хочется как можно полнее сохранить коллектив. Чтобы стать профессионалом, энергетик надо учиться долго – не менее десяти лет: выпускники вузов идут в рабочие профессии и шаг за шагом осваивают тонкости дела. Если посмотреть биографии наших руководителей, то видно, что практически все начинали с рабочих должностей. И сейчас нас очень волнует, кто придёт на смену «корифеям». Эти вопросы мы решаем совместно с профсоюзной организацией и, можно сказать, соблюдаем баланс интересов на основе разумного компромисса. Кстати, что очень важно, профсоюзный актив быстрее многих оценил корпоративную культуру «ЛУКОЙЛа», его деловой стиль и помогает их внедрять на предприятии.

Другие ценности

В энергетике случайных людей нет, а в профсоюзном активе – тем более. Председатели профсоюзных организаций Елена Долгалёва, Екатерина Журавлёва, Людмила Гребенюк, Аминат Шевякова – настоящие лидеры, именно те люди, на которых можно положиться в решении любых вопросов.

О каждой из этих замечательных женщин можно сказать: «Человек лучистый». Они открыты людям, с ними хочется делиться бедами, от них ждёшь конкретной помощи. Именно поэтому на них возложена тяжёлая, но очень почётная обязанность – представлять интересы людей.

– Профсоюзная работа – это жизнь, ею можно заниматься только с душой,

с полной самоотдачей или надо уходить, – рассуждает Елена Долгалёва. – Она и радость приносит, если удалось реально помочь человеку, решить быстро вопрос, но и печали от неё немало – особенно, когда бываем в детских домах, когда уходят ветераны.

Председатели же цеховых профсоюзных организаций находятся ещё ближе к народу, всегда в самой гуще событий. Вот уж кому достаётся, как говорится, и сверху, и снизу.

– В переходный период на Волгоградской ГРЭС начались разброд и шатания. Люди думали, что новые собственники, как и предыдущие, выжмут соки и уйдут, – рассказывает Екатерина Журавлёва. – Чтобы не уволились лучшие спе-

Сама Ирина хоть и сетует, что устала и уже подготовила себе смену, но по-прежнему деятельная, неравнодушная: «Мы очень хорошо знаем людей, – подчёркивает она, – мы им не посторонние, нам не всё равно, что происходит в коллективе, и люди это видят. Например, распределение путёвок: раньше это было закрыто, а у нас всё прозрачно, не по знакомству даём. Думаю, что профсоюзному активу можно больше доверять и при распределении поощрений – здесь видно, кто чего стоит, пыль в глаза не пустишь».

Из той же породы людей и председатель профсоюзной организации химического цеха ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго» Ирина Аносова. На стенде «Страни-



Председатели профсоюзных организаций ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» Л. Гребенюк и ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» Е. Журавлёва на заседании совета МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ»

циалисты и стабилизировалась ситуация, мало было твёрдой позиции директора ГРЭС Егора Герасимова, тут была важна роль профгруппы. Наши профсоюзные активисты оказались на высоте, и в первую очередь – Ирина Золотавина, председатель цеховой профсоюзной организации. Ирина – человек очень сильной энергетикой, она своим убеждением сумела изменить мнение многих работников. Что называется, силой характера смогла переломить ситуацию. Она, кстати, единственный председатель профкома, который работает со времён Электропрофсоюза. И все лучшие качества профсоюзного активиста всегда при ней – ответственность, энтузиазм, исполнительность.

цы истории Краснодарской ТЭЦ», который посвящён 80-летнему юбилею предприятия, есть фотография молодой Ирины – на ТЭЦ она работает с 1979 года, награждена медалью «За трудовое отличие». Человек активный, ответственный, она и трудится на совесть, и за интересы людей в любой бой пойдёт.

Ирина Аносова говорит, что персонал сожалеет, что на предприятии отменили официальное празднование Дня энергетика, ведь с 22-м декабря так много связано у профессионалов, особенно у ветеранов, которые отмечали эту дату практически всю жизнь: в этот день был принят план ГОЭЛРО, а ещё, что тоже символично, это день «зимнего солнцеворота».



Председатель цеховой профсоюзной организации КТЦ-2 Иван Куничкин – человек особого склада характера, критического. Эрудированный, ироничный, безусловный авторитет в коллективе, он делает упор на недостатках.

– Раньше проводились исследования социально-психологического климата в коллективе, опросы, тестирования, сейчас это дело заброшено – и жаль, потому что даже при приёме на такую работу необходимы консультации психолога, – уверен Иван. – Считаю, что здесь есть недопонимание нужд производства: где-то кто-то сказал, а внизу, не прочитав конкретную ситуацию, сразу встали навтыяжку... Не всегда оправдано, по- моему, и сокращение за счёт вывода отдельных служб на аутсорсинг. Из-за него исчезло такое понятие, как оперативное устранение дефектов, что особенно стало очевидно этой морозной зимой. Этот и многие другие вопросы, думаю, профактив будет выносить на обсуждение при заключении следующего коллективного договора.

– Профсоюз, – считает И. Куничкин, – в ситуации, это единственная структура, через которую можно вести конструктивный диалог с работодателем. Взаимоотношения администрации и работника надо координировать делегированным представителям, так как рабочему самому решать весь спектр трудовых отношений невозможно: нет времени и нет необходимых знаний, многие даже не знают все свои права. А профсоюзный актив должен быть взаимозаменяемым. Вот я – на-

чальник смены цеха электростанции, работы много, но у меня как председателя цехкома есть энергичный, ответственный заместитель – Наталья Тарасова, которая повседневной профсоюзной работой занимается даже больше, чем я. Наталья, между прочим, представитель трудовой династии. А вы знаете, почему у нас так много трудовых династий? Потому что люди любят дело, которым занимаются, дети видят это, понимают, что работать там, где тебе интересно, – это путь к успеху, к самореализации. Ведь самые лучшие – не те, что пришли зарабатывать деньги. Кроме материальных есть другие ценности.

Общий стаж

Все мы помним, как в девяностые годы прошлого века русский язык обогатился новыми словами, в том числе «крутиться» – в смысле: зарабатывать. Предприятия закрывались, зарплаты задерживались или были мизерными. Чтобы прокормить семью, многие были вынуждены именно «крутиться». В это время люди труда, сохранившие преданность профессии, – а к ним с полным основанием можно отнести и инженеров, и рабочих, и врачей, и многих других, тех, на ком мир держится, – вызывали удивление и жалость.

Потом пришло время потребителей, а совестливые, скромные профессионалы продолжали тихо делать свою работу и надеяться, что всё встанет на свои места, стратегически важные для страны

профессии будут оценены по достоинству. Казалось бы: ну как в такой ситуации сохраниться династиям? Работа у энергетиков мало того, что ответственная, сложная, требующая недюжинных знаний и опыта, так при этом ещё и не очень высокооплачиваемая.

Но, как оказалось, трудовые ценности относятся к разряду вечных. Их хранителями выступают мастера своего дела, настоящие профессионалы. Такие, как представители семьи Пономарёвых, накрепко связавших свои судьбы с энергетикой. У основателя трудовой династии старшего машиниста котлотурбинного цеха ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго» Александра Михайловича Пономарёва стаж работы более 42 лет, начальником смены химического цеха работала жена Нина Александровна, ныне почётный пенсионер Краснодарской ТЭЦ. Сейчас трудовую династию представляют дочь Ирина Моисеева – лаборант химического анализа в цехе наладки и испытания и внук Юрий Моисеев – слесарь по обслуживанию оборудования.

Ещё один пример – старший машинист котельного отделения КТЦ-1 Мстислав Ларионов. Он прошёл все ступени рабочей и инженерной профессий, без отрыва от производства окончил вуз. Безусловно, в его трудовой биографии большую роль сыграли родители: папа Игорь Ларионов, машинист блока КТЦ-2, и мама Наталья Николаевна, ведущий инженер химцеха. Вообще-то общий стаж династии Ларионовых даже трудно сосчитать, если учесть, что здесь работают жена Мстислава Татьяна и её сестра, брат отца Владимир Ларионов – начальник смены блока КТЦ-2, энергетиком стал его сын Сергей...

Подобные династии – золотой фонд ТЭК, в них налицо прекрасная традиция преемственности поколений. В таких семьях вырастают не только крепкие профессионалы, но и активные члены профсоюза, болеющие за общее дело. И предприятиям, где они существуют, – по плечу самые сложные задачи. В очередной раз это подтвердила минувшая зима. В южных районах России она выдалась на удивление морозной, но лукойловские энергетика с честью выдержали это испытание, что не преминул отметить президент компании.

«Я благодарен энергетикам, – сказал Вагит Алекперов, – за то, что в период аномально холодных температур, в период пиковой нагрузки в регионах ответственности «ЛУКОЙЛа» не было сбоев в энергоснабжении». ■



ЛУКОЙЛ

ЭНЕРГОВЕКТОР

КОРПОРАТИВНАЯ ГАЗЕТА ОРГАНИЗАЦИЙ БИЗНЕС-СЕКТОРА «ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКА» ОАО «ЛУКОЙЛ»

Подписной индекс
в каталоге агентства
«Роспечать» – 26322

ПЕРЕМЕННЫЙ ТОК – ПОСТОЯННЫЙ ПРОГРЕСС

Там, откуда рос «ЛУКОЙЛ»

Один из крупнейших лукойловских профсоюзов отмечает юбилей

Людмила ВАНЮШКИНА

6 февраля профорганизация западносибирских нефтегазодобытчиков «ЛУКОЙЛа» отметила знаменательную дату – 15-летие со дня основания. Это, без преувеличения, общий праздник для всего многотысячного коллектива ООО «ЛУКОЙЛ–Западная Сибирь», ведь в профсоюзе–юбилере состоит практически каждый работник предприятия.

На столе председателя территориального профкома – диплом, подтверждающий, что коллективный договор западносибирских нефтяников в очередной раз вошел в тройку лучших на конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза РФ:

«Это, безусловно, почётно, и это признание радует. В нашем коллективном договоре учтено всё лучшее, что есть в этой сфере на российских предприятиях нефтегазодобычи и строительства, – говорит председатель профкома территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ–Западная Сибирь» Иван Эннс. – И в этом заслуга и профсоюзного комитета, и работодателя, который сам заинтересован в улучшении благополучия работников и при экономической возможности предприятия всегда поддерживает предложения по улучшению социального пакета. Что же касается обращений по защите нарушенных прав работника, их у нас, к счастью, бывает очень мало, коллективам попросту нет необходимости защищаться от работодателя».

Действующий в обществе коллективный договор получает высокие оценки уже на протяжении многих лет. Недаром на него равняются предприятия отрасли в других регионах. И вот – очередное подтверждение правильности стратегии, избранной при диалоге с работо-

дателем, цель которой – благополучие сотрудников, что, по признанию Ивана Эннса, и есть самое главное достижение 15-летней истории профсоюзного движения западносибирского холдинга «ЛУКОЙЛа».

Договор этот охватывает все сферы деятельности предприятия, все категории работников. Зафиксированные в нём социальные гарантии значительно превышают государственные и, можно сказать, имеют статус неприкосновенности: даже в тяжёлые кризисные годы коллектив получал их в полном объёме. В арсенале наработок профсоюза немало хороших традиций, направленных на благополучие, поддержание корпоративного духа и единства в коллективах. И 15-летие – хороший повод перелистать некоторые страницы истории организации и отметить наиболее значимые вехи.

1997

Февраль 1997-го. На первом учредительном собрании представители профсоюзных организаций градообразующих предприятий Когалыма, Лангепаса и Урая приняли решение создать еди-

ный профсоюз. Позже в него войдут работники «Покачёвнефтегаза». Так началась история одной из крупнейших общественных организаций в структуре Международного объединения профсоюзов «ЛУКОЙЛа». Возглавил её тогда Георгий Кирадиев, нынешний председатель Совета МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ» Именно на его глазах и при его непосредственном участии проходило становление этой западносибирской профорганизации.

«Тогда были большие дебаты относительно того, нужно или не нужно создавать территориальный профсоюз в Западной Сибири, – вспоминает Георгий Михайлович. – Некоторые скептики считали, что не нужно этого делать. Но большинство было “за”, и жизнь показала правильность принятого решения. В то время все предприятия, несмотря на наличие единого работодателя, были разобщены, разъединены, и не только громадными расстояниями. У каждого был свой коллективный договор, свои условия, свои обязательства, льготы и компенсации. Подчёркиваю, что работодатель был один. А раз так – должен быть и единый



профсоюз. Не объединившись, мы не могли бы работать. Сама ситуация диктовала необходимость объединения вокруг единого корпоративного центра. И таким центром призван был стать западносибирский территориальный профсоюз».

«Давно это было, но всё хорошо помнится, – рассказывает очевидец и участник тех памятных событий Евгений Павлов, председатель профкома первичной профсоюзной организации (ППО) ТПП «Лангепаснефтегаз». – Это событие забыть невозможно. Было очень торжественно, празднично, играл духовой оркестр, вокруг – радостные лица. Настоящий праздник! В том, что происходило, была определённая новизна, потому что мы были объединены уже не приказом, а единым добровольным стремлением, общей профорганизацией и коллективным договором, который принимали сами».

1998

Заклѹчен первый коллективный договор между администрацией и работниками общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Центральное место в нём занимает свод социальных гарантий. Это событие стало главным достижением вновь созданной профсоюзной организации.

«Скажу сразу – было непросто, – рассказывает о том периоде Г. Кирадиев. – Долго обсуждали, каким должен быть этот коллективный договор. У кого-то было больше возможностей, у кого-то меньше. Но в любом случае определяющей становилась “золотая середина”, к которой подтягивались “отстающие”. Она должна была устраивать всех – и администрацию, и профсоюзный комитет, который представлял интересы коллективов. Вместе с выработкой проекта коллективного договора мы, в свою очередь, учились вести диалог с работодателем, учились слушать, учились убеждать, учились договариваться. Умение вести диалог стало определяющим в наших отношениях с администрацией. И эта стратегия принесла и продолжает приносить свои положительные результаты – и в увеличениях социальных гарантий, и в росте благополучия работников».

А самое главное – профсоюзу поверили люди. Да и нельзя было не поверить, видя, с каким энтузиазмом и ответственностью, с лихвой компенсирующими недостаток опыта, всё делается.



«Я приехал в Западную Сибирь в 1998 году и реально увидел, как работает профсоюз в постперестроечное время, – делится некогда полученными впечатлениями Иван Эннс. – Всё делалось интересно, с огоньком, было много инициативных действенных предложений от людей».

1999

В это время в профсоюзе выстраивается чёткая система работы. Составляется карта, закрепляющая организационную структуру.

Общественная жизнь, по словам Г. Кирадиева, тогда просто кипела. «Мы учились, набивали шишки, но, тем не

мене, – рассказывает первый председатель профкома ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», – профсоюзная организация работала, и работала очень активно. Это приятные воспоминания. Учителей было много, хороших мало. Сегодня никого не назову, чтобы никого не обидеть или кого-то не забыть. Скажу единственное: никогда не был настроен на крайние меры. Всегда был сторонником диалога».

2000

Продолжается совершенствование коллективного договора. Его новая редакция уже включает в себя уже 10 разделов, более 130 пунктов обязательств и 10 приложений к ним.

«Вначале коллективный договор принимали на год, – поясняет Евгений Павлов. – В 2000 году – уже на три. Время было сложное – недавний дефолт и прочее, прочее. А тут на три года принимается документ с социальными гарантиями. Это говорило о том, что наша организация уверенно себя чувствовала и могла планировать ситуацию не только на краткосрочную, но и на среднесрочную перспективу».

2001

В год 10-летия «ЛУКОЙЛа» на предприятиях холдинга под эгидой профкома организовано более 60 спортивных, профессиональных, творческих мероприятий. Это – год зарождения в

Западной Сибири традиций, многие из которых позже получили статус обще-лукойловских: семейные праздники, чествования ветеранов, конкурсы художественной самодеятельности, профессионального мастерства, спартакиады.

«Весь «ЛУКОЙЛ» вырос из Западной Сибири, поэтому, наверное, и многие хорошие начинания здесь профсоюза со временем охватывали всю компанию, – выдвигает полушутливую гипотезу Иван Эннс, – например идея проведения спартакиад».

Кстати, даже самая первая Спартакиада «ЛУКОЙЛ-Западной Сибири», посвящённая 10-летию компании, отнюдь не вышла «комом». Мероприятие прошло с сибирским размахом: состоялись состязания по 11 видам спорта, в которых приняли участие более 500 работников. А на отдельные недостатки спортивного инвентаря никто и внимания не обращал.

«Вспоминаю, как наши спортсмены бегали в мешковатых костюмах. Лыжи были деревянные, – говорит Е. Павлов. – Это сейчас на наших спартакиадах – современная экипировка, соответствующая последнему, так сказать, пиксу моды. Пластиковые лыжи – различные, рассчитанные и на “классику”, и на коньковый ход».

2002

Опыт работы профсоюзной организации западносибирских нефтяников, практика взаимодействия с администрацией становятся объектом изучения и примером для подражания. В Когалыме проходит выездной семинар профсоюзного актива лукойловских предприятий по нефтедобыче и бурению, в котором участвуют 350 делегатов. Впрочем, это был уже не первый и далеко не последний случай, когда предприятия холдинга и их профсоюзные организации становились базовой площадкой для проведения мероприятий различного уровня.

Тем временем профсоюз западносибирских нефтяников становится самой многочисленной организацией в структуре МОПО «ЛУКОЙЛа». В неё входят более 34 тысяч человек. Естественно, что при таком масштабном «хозяйстве» у профактива дел становится невпроворот.

«Объём задач, которые решает профком общества “ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь”, даже представить непросто, – не





без гордости подчёркивает Алексей Тулупов, председатель профкома ППО ТПП «Урайнефтегаз». – *Да и сама работа – чрезвычайно разнообразная».*

2003

Коллективный договор между работодателем и ТПО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» дополнен новым разделом – «Работа с молодёжью». В его 17 пунктах определены социальные гарантии молодым специалистам.

«Этот раздел коллективного договора, – рассказывает Андрей Ковальский, председатель профкома ППО ТПП «Когалымнефтегаз», – не только подтвердил возможности для профессионального роста, но и гарантировал социальный пакет, который позволил молодым специалистам быстрее адаптироваться в коллективе. Прошло девять лет – и многие ребята, которые пришли в то время, сегодня добились хороших результатов».

2004

В состав территориального лукойловского профсоюза вошла новая профсоюзная организация – ямальских нефтяников.

В том же году в Урае при поддержке профсоюза впервые прошли международные соревнования работников нефтяной компании «Папа, мама, я – спортивная семья». В них приняли участие 11 команд из России и стран зарубежья. Победителями стали сибиряки – семьи Шевченко из Лангепаса и Добринских из Урая.

Ну, а в здоровом теле, как водится, и дух оказывается здоровым. Творческие коллективы Западной Сибири становятся обладателями диплома II-го Фестиваля художественной самодеятельности компании «ЛУКОЙЛ».

«Что ни говори, а приятно бывает посмотреть, как выступают наши работники, – признаётся Иван Эннс, – когда человек, с которым ты бок о бок трудишься на производстве, вдруг берёт гитару, выходит на сцену и показывает способности, о которых и подозревать было нельзя. У нас такие мероприятия проходят на очень высоком уровне и при полных залах».

2005

Администрацией и профсоюзным комитетом принято решение о выплате работникам материальной помощи к

отпуску. Она равна сумме оклада с учётом районного коэффициента. Сохранены также «северные» надбавки, которые ранее выплачивались на федеральном уровне.

Не заставило ждать себя и общественное признание профсоюзной активности западносибирских лукойловцев: колдоговор общества занял второе место в смотре-конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза России.

«Если сравнивать коллективные договоры первый и текущий, по которому сейчас работает общество, – объясняет Алексей Тулупов, – разница, конечно, ощутима. Все изменения в производственных отношениях, в российском законодательстве находят отражение в этом документе. Прибыль растёт – закономерно улучшается и социальный пакет. К тому же при совершенствовании договора обязательно рассматриваются все предложения от профсоюзных первичек».

Спортивные традиции продолжает V-я Спартакиада нефтяников «ЛУКОЙЛ-Западной Сибири». В ней участвуют более 300 человек. Среди них – спортсмены самой молодой сборной «Ямалнефтегаза».

2006

Коллективный договор вновь завоевывает «серебро» в конкурсе аналогичных документов, действующих на других отечественных предприятиях нефтедобычи и строительства.

В Когалыме состоялся Международный круглый стол «Достойный труд – безопасный труд». В адрес генерального директора холдинга и председателя профкома поступила благодарность от президента компании В. Алекперова – за хорошую организацию столь общественного значимого мероприятия.

«Вместе со специалистами Международного объединения профсоюзных организаций компании нам было почётно участвовать в подготовке Международного круглого стола, куда были приглашены представители из более чем 15 стран, – вспоминает Иван Эннс. – Со временем Западная Сибирь всё чаще становилась местом проведения таких глобальных мероприятий, в которых бывал задействован не только профком, но и все службы холдинга. И не было случая, чтобы города и территории деятельности ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» не оправдали возложенной на них ответственности».

2007

Высшая оценка социальному диалогу между администрацией общества и профсоюзным комитетом: коллективный договор западносибирских нефтяников занимает 1-е место в смотре-конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза. Он рекомендован в качестве ориентира для

других предприятий.

«Со временем коллективный договор очень изменился, – констатирует Виктор Собур, председатель профкома ППО ТПП «Покачёвнефтегаз». – И по объёму, и по количеству, и по качеству льгот. Всё стало более масштабно. Даже сам подход изменился. Если первое время мы голосовали за пункты колдоговора, которые нам предлагались со стороны администрации, то теперь уже коллективы сами предлагают и отстаивают свою точку зрения. Сегодня мы уже не мыслим работу без коллективного договора. Ни мы, профсоюзы, ни работодатели».

Тем временем в Когалыме прошёл финал IV-й Спартакиады работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ», где сборная Западной Сибири заняла второе общекомандное место. При этом председатель Совета МОПО «ЛУКОЙЛа» Георгий Кирадиев отметил, что небольшой Когалым смог провести соревнования не хуже, чем Калининград или Пермь с её миллионным населением.

2008

Период трансформации территориальной профсоюзной организации. Выстраиваются новые формы работы с профсоюзами предприятий, вышедших в процессе реструктуризации бизнеса из состава компании или, напротив, недавно включённых в её состав. Главные задачи профсоюза – при любой форме собственности максимально сохранить объём социальных гарантий и традиции коллективизма.

«История профсоюзов тоже проходит свою эволюцию, – комментирует этот период в жизни объединения Георгий Кирадиев. – Но задачи профсоюза по природе своей не должны никогда разниться – независимо от того, сто лет они созданы или год назад. Задача одна – представлять и защищать интересы работников наёмного труда. Добавлю – не доходя до крайностей, но решая вопросы. Многие новоиспечённые профсоюзы сегодня напоминают адвокатские конторы. Их роль сводится к бесконечным тяжбам, но при этом за частным теряется главное. Или другая крайность: популизм чистой воды. Выдвигается требование срочно и немедленно увеличить зарплату в 20 раз. Дальше – забастовки, митинги. И никто не задумывается о том, за счёт чего можно добиться такого роста зарплаты. И это – вместо того, чтобы подойти к вопросу с умом, сесть за стол переговоров, рассмотреть все варианты и вместе с работодателем аргументированно, с экономическими выкладками в руках найти оптимальный на сегодня уровень заработной платы. Это же совсем другое дело! Конечно, если работодатель не хочет слышать и не принимает никаких предложений, тогда можно применить другие формы – активный протест, но опять-таки в рамках закона. Но повторяю, это крайние меры, когда исчерпаны все остальные».

Полностью солидарен в этом с Георгием Кирадиевым и Андрей Ковальский. «И профсоюз, и работодатель, – подчёркивает когалымский профлидер, – мы всегда слышали, понимали друг друга и находили общий язык. Язык социального партнёрства, который всегда помогал работать, жить, принимать решения. Помогал в любой экономической ситуации».

2009

В мире лютует мировой экономический кризис. Нефтяники принимают очередной коллективный договор с сохранением полного пакета социальных гарантий для работников. Условием выполнения оговорённого объёма социальных гарантий стала бесперебойная работа предприятия, которое даже в период экономического кризиса сохранило положительную динамику основных показателей. В этот момент для всех стало особенно очевидным, что благополучие работников напрямую зависит от прибыли предприятия, в чём одина-



ково заинтересованы как работодатель, так и сами работники. Для успешной работы были созданы все условия – и негативные процессы в мировой экономике не повлекли снижения социальной ответственности перед коллективами.

Зато взаимопонимание между представителями работодателя и работников стало, пожалуй, ещё теснее.

«При любых действиях необходимо видеть альтернативные пути развития и помнить: не можем ли мы своими решениями навредить нашим коллективам? – считает Азат Шамсуаров, вице-президент ОАО «ЛУКОЙЛ», генеральный директор ОАО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». – В этом и состоит совместная работа администрации и профсоюзного комитета».

И самый действенный путь здесь – путь переговоров.

«Никакого 100-процентного решения невозможно достичь сразу, – делится «секретами мастерства» Георгий Кирадиев. – Если решается 60–70 процентов – это отлично. Значит, все стороны на данный момент удовлетворены. Но процесс переговоров не заканчивается никогда. На сегодня территориальная профсоюзная организация в Западной Сибири достойно, не доходя до крайностей, представляет интересы работников, свидетельством чему и является коллективный договор, которым они по праву гордятся».

Кстати, на смотре-конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза России коллективный договор сибиряков в 2009 году сохранил лидерство.

К тому же этот год стал временем зарождения ещё одной традиции. Впервые стали проводиться соревнования на кубок предприятия по полиатлону среди команд работников ОАО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» и Ямала.

2010

Прошла первая после отступления кризиса конференция работников холдинга по обсуждению выполнения коллективного договора. Комиссией было рассмотрено 48 предложений. Больше половины из них нашли отражение в новой редакции документа.

Опыт взаимодействия администрации и профсоюзного комитета, обеспечение социальной защищённости коллективов в условиях кризиса – один из вопросов, который интересовал зарубежных экспертов во время их визита в

регионы присутствия компании «ЛУКОЙЛ», в частности – в Западную Сибирь. Именно здесь прошел круглый стол «Корпоративная социальная ответственность и региональное развитие в условиях кризиса».

Георгий Кирадиев – первый председатель профкома ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь. Сегодня – председатель Совета МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ»:

– В России, в отличие от ряда европейских стран, профсоюзы строятся по территориально-производственному принципу. В Германии, к примеру, на предприятиях профсоюзов нет. Когда представители шести профсоюзов Италии побывали в Западной Сибири, они были просто ошарашены, другого слова не найти. Ошарашены тем, как можно за 20 лет в тундре, среди болот, создать такие прекрасные города. Они себе представить не могли, как вообще можно работать в таких условиях. Им тогда ещё повезло, что они приехали, когда было минус 17, а не минус 40. Кроме того, итальянцы были искренне удивлены теми дополнительными направлениями работы, которыми занимается профсоюз. Да, мы ведём переговоры, мы заключаем коллективные договоры, где красной нитью проходят вопросы заработной платы, охраны труда, выплаты компенсаций и так далее. Мы не забываем об этом, это наша главная задача. Но есть и многое другое. Нельзя, к примеру, работника отделить от его семьи: мы не отказываемся и от обеспечения детского летнего отдыха, и от проведения семейных соревнований, и от корпоративных вечеров отдыха, где вместе с работником приглашаются и члены его семьи. Эти вещи идут как бы “сбоку” от главных функций профсоюза, но отбрасывать их мы не будем, потому что это и есть наши корпоративные традиции, наши ценности, которые дают людям чувствовать себя одним коллективом, большой семьёй «ЛУКОЙЛа».

А ещё в 2010 году в Москве на турнирах на Кубок президента компании «ЛУКОЙЛ» по мини-футболу и волейболу сибиряки занимают второе и третье места соответственно. Команде присуждены также приз журнала «Социальное партнёрство» и специальный – «За волю к победе». Сборная Западной Сибири единственная получила право выехать на V-ю общелужковскую Спартакиаду в Пермь в полном составе. Вагит Алекперов дал высокую оценку под-

готовке спортсменов и поблагодарил за поддержание корпоративных традиций.

2011

Делегация западносибирских спортсменов и артистов выезжает в Пермь, где параллельно со Спартакиадой проходит IV-й корпоративный Фестиваль творчества. В копилку достижений добавляется множество дипломов и наград, общекомандное серебро и право выступить в заключительном концерте на сцене Кремлевского дворца, посвящённом 20-летию «ЛУКОЙЛа».

Коллективный договор вновь входит в тройку лидеров среди документов, действующих на российских предприятиях ТЭК и строительства. Это признание стало, по словам Ивана Эннса, главным подарком к 15-летию территориального профкома.

«Территориальная профсоюзная организация в Западной Сибири в составе МОПО “ЛУКОЙЛа” на сегодня не только одна из самых крупных, но и одна из самых инициативных, – отмечает Г.Кирадиев. – Они не стоят на месте, постоянно ищут что-то новое. Поздравляя со знаменательной датой 15-летия, хочется пожелать, чтобы они не сходили с выбранного маршрута, чтобы всегда были в авангарде, чтобы у них оставался такой же замечательный коллективный договор».

2012

День рождения – это повод сказать добрые слова людям, которые много лет отдали профсоюзу и тем, кто продолжает работать в этой организации. Представители профкома территориального профсоюза ОАО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» находятся друг от друга за сотни и даже тысячи километров, но это не мешает их единству и совместной работе.

И хотя в настоящее время в организации меняются формы деятельности, которые трансформируются в соответствии с новыми производственными условиями и отношениями, главные ориентиры в профработе по-прежнему остаются неизменными. Это – отстаивание интересов человека труда и профсоюзное единство на всём пространстве деятельности «ЛУКОЙЛа» в Западной Сибири.

Фото Салавата НАРИКБАЕВА ■

Лаборант, депутат, оператор

Виктория АСТАФУРОВА

Галина Минакова, оператор расположенной в Ростовской области АЗС № 657, недавно отметила пятидесятилетний юбилей. Праздник оказался двойным, поскольку в канун торжественной даты её наградили за хорошую работу Благодарностью ОАО «ЛУКОЙЛ».



тельным и отзывчивым человеком, за что её любят и коллеги, и клиенты.

– Думаю, в идеале человек должен работать в том месте, где получает удовольствие, – рассуждает Галина Михайловна. – Любое дело, за которое бы я ни бралась в жизни, всегда старалась делать на совесть. Когда любишь свою работу, то не замечаешь, как летит время. Кажется: вроде только заступила на смену, а уже пора уходить домой.

Галина Михайловна стала оператором АЗС в 1990 году, имея за плечами опыт работы лаборанта химического анализа и... депутата Городского совета Каменск-Шахтинска Ростовской области. На заводе «Химволокно», где она трудилась в начале восьмидесятых, за короткое время Галина сумела снискать доверие и уважение коллег. Она активно участвовала в жизни коллектива, занималась общественной работой. Тогда депутаты ещё избирались по производственному принципу – от фабрик, заводов, предприятий, – и двадцатилетней Галине было оказано столь высокое доверие.

– Мне нравилось заниматься общественной деятельностью, потому что она предполагает общение с людьми, – вспоминает Галина Михайловна. – Это всегда интересно.

В работе Городского совета Г. Минакова принимала самое активное участие: на её счету не одна решённая проблема. Сейчас, в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт», она остаётся дея-

Вся жизнь Галины Минаковой связана с маленьким городком под названием Каменск-Шахтинск. Здесь родилась, встретила свою первую и единственную любовь, обзавелась семьёй, вместе с супругом воспитала двоих детей.

Сейчас она работает на АЗС, которая расположена на одной из самых оживлённых улиц города. Клиенты заправной станции узнают её даже на улице – вот такая она известная.

– После общения с Галиной Михайловной улучшается настроение, – говорит коллега, оператор той же АЗС Евгений Силантьев. – Клиенты это чувствуют и тянутся к ней.

На АЗС Галина Минакова с головой уходит в работу, а дома она – заботливая мама, супруга, хранительница очага, всё свободное время уделяющая семье. Особенно любит готовить. Вкуснейшими у неё получаются и отбивные, и выпечка, и много чего

ещё. А недавно выдался повод, чтобы в очередной раз угостить своих коллег чем-то вовсе особенным: в день пятидесятилетия Галина Минакова была отмечена Благодарностью ОАО «ЛУКОЙЛ».

– Получить такую награду было неожиданно, но очень приятно, – призналась Галина Михайловна. – Для меня это большая честь. Но, наверное, не менее, чем награда, важно то искреннее уважение, с которым ко мне относятся в коллективе.

У Галины Михайловны два сына. Младший учится в Ростовском государственном университете на факультете «Нанотехнологии в электронике», старший уже работает, радуя маму серьёзностью и самостоятельностью.

Любимая работа, любимая семья – что ещё нужно женщине для счастья!

г. Каменск-Шахтинск,
Ростовская область



Любовь и техника

Надежда УСТИНОВА

Оператор технологических насосов цеха сбора и транспортировки газа ТПП «Урайнефтегаз» Любовь Кондратович родилась и выросла в одном из совхозов Владимирской области. О том, какого внимания и труда требует к себе земля, девушка знала с ранних лет. Но не зря говорят, что привычное становится обычным, а тянет – то к необычному, к неизвестному. Вот и её потянуло к необычной для села профессии.

В школе она мечтала стать геологом, планировала поступать в Омский институт геологии, но родители девушку не отпустили: далеко, мол, найди что-нибудь поближе. Люба поступила во Владимирское профтехучилище, выучилась на швею-мотористку и несколько лет отработала в производственном объединении «Победа». В 1982 году вернулась в совхоз. Первые полгода трудилась на рядовой должности в тракторно-полеводческой бригаде, потом стала бригадиром. Работа нравилась, но всё-таки не совсем соответствовала той, о которой она мечтала. Как ни крути, а агрономия и геология, хоть и имеют общую составляющую – землю, но цели у них разные.

– Однажды приехали к нам в гости родственники из Урая, – вспоминает Валентина Кондратович. – О том, где



такой город находится и чем там люди занимаются, я в то время не имела представления. Разговорились. Родственники город хвалили, рассказывали, что там много месторождений, из которых добывают нефть, и, конечно, обрисовали захватывающие перспективы. Гости уехали, а я забыть их рассказа не могла. Написала тёте письмо, что хочу, мол, жить в этом городе и работать. Она мне в ответ телеграмму: «Приезжай. Ждём». Так в 1984 году я оказалась в Урае.

Бригадире тракторной бригады найти работу «с железками» оказалось несложно. Девушка устроилась машинистом насосных установок в цех добычи нефти и газа № 4. Спустя девять лет перешла в цех сбора и транспортировки газа оператором технологических насосов. Жидкое углеводородное сырьё уступило место газообразному, но отношение к труду осталось прежнее – ответственное, дисциплинированное, серьёзное.

– Я не вижу себя в другой профессии, – говорит сегодня Любовь Владимировна, – родной мне стала именно эта, хотя когда-то мечтала о другой. Задвижки, арматура – это, в принципе, тоже моё, с «железом» я давно на «ты». С детства водила мотоцикл, потом трактор, ав-

томобиль... – так объясняет свою поистине мужскую тягу к технике и понимание агрегатов Кондратович.

В 1999 году приказом Минтопэнерго Любови Кондратович присвоено звание «Почётный нефтяник». А к кому, как не к заслуженному работнику, обращаться за советом? Вот и идут молодые специалисты подразделения именно к ней. Знают: Любовь Владимировна обязательно найдёт время и нужные слова, чтобы объяснить сложное понятно и просто. Своё доброе, доверительное отношение к Любови Владимировне коллеги выразили

по-своему: избрали председателем цехового комитета. Говорят, именно таким должен быть профсоюзный лидер – общительным, справедливым, понимающим.

Любовь Кондратович – человек во всех отношениях активный, любит спорт и участвует практически во всех корпоративных состязаниях. Она воспитала двоих сыновей. Оба стали нефтяниками. Знакомые их выбору не удивляются – знают: с мамой, которая до сих пор влюблена в свою профессию, по-другому и быть не могло.

г. Урай, ХМАО-Югра



Мастер Леонкина

Владислав СЕРГЕЕВ

В Пензенском регионе Лидия Леонкина – одна из лучших среди работниц автозаправочных комплексов. Недавно она награждена Почётной грамотой Минэнерго РФ. Впрочем, будучи заядлым автолюбителем, она частенько оказывается и «по ту сторону бензоколонки».

Леонкина – профессиональный автомобилист. Вернее, она любитель, но водит автомобиль, как профи. Вождению её научил отец: Лев Тимофеевич был известным в Сосновоборском районе комбайнёром. Он неоднократно становился победителем соревнований, за успехи в труде дважды награждён орденом Трудового Красного Знамени. Лида была у отца на агрегате помощником комбайнёра и работать на этой сельхозтехнике научилась раньше, чем пошла в школу. Примерно тогда же освоила вождение мотоцикла «с люлькой». Даже возила отца на работу и обратно.

Разумеется, права водителя она получила позднее – когда достигла совершеннолетия. Как раз в это время её отец был премирован за высокие производственные показатели новенькой «шестёркой». Лидия с огромной охотой садилась за руль папиной машины, но, конечно, мечтала о своей. Реализовала собственное желание в двадцать лет – на свои «кровные» купила себе «Запорожец».

Лидии и тогда, и потом всё успевала: и работать по

высшему разряду, и по дому помогать родителям, и окончить сельскохозяйственный институт с красным дипломом. Сразу после окончания вуза её приняли на работу мастером на одно из сельхозпредприятий, где она руководила небольшим коллективом. Трудилась Лидия там до тех пор, пока предприятие не закрылось в годы перестройки.

Мастер Леонкина особо не выбирала следующее место работы – устроилась на аналогичную должность на самую первую на то время заправочную станцию компании «ЛУКОЙЛ» в Пензенском регионе – АЗС № 254. Два года назад эта АЗС стала рекордсменом по показателю реализации – 37 тонн в сутки. Генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт» Семён Глозман лично приезжал поздравить коллектив с таким достижением.

Сейчас Лидия Леонкина – не просто мастер, а идейный вдохновитель сразу двух коллективов: АЗС № 254 и АЗС № 274. О её успехах красноречивей всего говорит тот факт, что на этих автозаправках работают сразу два победителя конкурсов профмастерства – Алексей Каваев и Александр Игнатъев. К тому же вверенный ей коллектив не только высокопрофессиональный, но и творческий. Большая часть сотрудников занимаются художественной самодеятельностью, выступают на корпоративных праздниках.

Но и спросить за недостатки в работе Лидия Львовна может строго. Впрочем, при этом она всегда остаётся спокойной и сдержанной. Коллеги ценят на вес золота



её уравновешенность и рассудительность. Для руководителя среднего звена это просто золотые качества. Кроме того, она во всём очень основательный человек. Под её контролем на двух заправочных станциях находится буквально всё, даже каждая мелочь. Она всегда может найти правильный подход к людям, а если надо, то и постоять за интересы коллектива.

– *Чтобы найти общий язык с клиентами, требуются терпение и такт,* – говорит Лидия Львовна. – *Нам порой приходится сталкиваться с невежливостью, капризами клиентов, да ещё и выраженными в самой категоричной форме. Тут нельзя быть психологом, дипломатом.*

Лидия Львовна гордится и дорожит своим коллективом, и это встречает в людях самый непосредственный отклик. Операторы обеих АЗС

относятся к ней с большим уважением, стараются радовать хорошей работой – и не только. На юбилей подготовили для неё замечательный концерт, выпустили стенгазету, устроили праздник. Очень кстати пришло и Почётная грамота Минэнерго РФ, которую руководители предприятия вручили юбилярше.

Рабочий день Лидии Львовны начинается рано утром, а заканчивается чуть ли не за полночь. Её супруг к такому трудовому графику относится с пониманием, потому что сам работает на автозаправочной станции оператором. Дочь Анна во всём поддерживает маму и хочет продолжить её дело, для чего она сейчас получает профильное образование. Так что, быть скоро в Пензенской области ещё одному мастеру Леонкиной!

г. Сосновоборск,
Пензенская область ■

«Рву траву»

Иногда материал для творчества растёт прямо под ногами

*Екатерина КОРШУНОВА,
специалист по связям с обществен-
ностью Северного филиала ООО
«ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт»*

Необъятный и порой непредсказуемый мир природы всегда удивлял и завораживал человека своим волшебством. Каждый элемент, созданный ею, таит в себе поистине непередаваемое очарование. Это как никто понимают мастера искусства ошибана. Так называется живопись растениями, когда художник, собирая и засушивая цветы, травы, листья, кору и другие природные элементы, создаёт с их помощью необычайные композиции.



Когда-то в средние века самураи постигали путь воина – буши-до. И ошибана была частью этого пути, такой же, как написание иероглифов и владение мечом. Смысл ошибки заключается в том, что в состоянии самопогружения, тотальной концентрации внутренних сил в конкретном моменте времени (состояние сатори) мастер создаёт картину из сухоцветов (пресованных цветов). Потом эта картина могла служить ключом, проводником для тех, кто намеревается войти в безмолвие и пережить то самое сатори.

Вряд ли Елена Викторовна Стрельчяна знала так глубоко историю искусства ошибана, когда в 1997 году увидела в журнале «Бурда» открытки с высушенными листьями, травами, лепестками цветов. В то время она с маленьким сыном жила на даче. Свободного времени было достаточно, растений вокруг – тоже. Так Елена решила попробовать себя во флористике. Сначала были простые букеты цветов, а потом и более сложные работы – пейзажи, изображения животных и птиц. Жанр, в котором она выполняет свои работы, называют ещё флораж, плоскостенная или пресованная флористика.

– Создание картины – довольно кропотливая работа, – рассказывает художник. – В голове появляется идея, затем прорисовывается эскиз, далее приклеиваются травы, листья, цветы, а иногда даже бабочки и букашки. Конечно, мне не всегда всё удаётся с первого раза, но я ищу новые листья, новые формы и в итоге добиваюсь того эффекта, который хочу получить.

Каждая картина уникальна. Иногда автор её долго обдумывает, а иногда всё получается само собой. Так, например, было с мхом-ягелем: вместе со срезанным грибом попался мох, форма которого напоминала дерево. В голове у флориста сразу



сложилась будущая работа: на тёмном фоне – избушка, а вокруг – белые деревья.

По образованию Елена Стрельчяна инженер-строитель, художественного образования не имеет. Она и не предполагала, что когда-нибудь будет проводить персональные выставки, хотя с самого детства рисовала, выжигала, плела макраме – в общем, находилась в постоянном творческом поиске.

– Много времени уходит и на сбор материала, – делится секретами ремесла художник. – Иду на работу – рву траву, возвращаюсь с работы – опять рву траву. Собранное я сортирую по цветам, семействам и сортам. Кстати, лучше всего сохраняют окраску сорняки и полевые цветы, такие как лопухи, мать-и-мачеха, иван-чай, маргаритки, лютики, фиалки. Яркие тюльпаны и гладиолусы, наоборот, при сушке теряют свою привлекательность.

Работы Елены Викторовны и впрямь «живут», эволюционируют, ведь со временем материал меняет свой оттенок – и перед взором предстаёт картина в новой цветовой гамме.



Сегодня творчество Елены знают и любят в городе. В 2001 и 2006 годах в Ухте проходили её персональные выставки, ежегодно работы флориста можно увидеть на городских вернисажах. В первые дни весны прошлого года её персональная выставка прошла в Северном филиале общества «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт», где она работает инженером I категории отдела капитального строительства.

«Интересно, неописуемо, завораживающе», – такие отклики можно было услышать от её коллег-лукойловцев. Впрочем, по достоинству оценивают её работы и профессиональные художники. Недаром Е. Стрельчэня является членом Союза мастеров Республики Коми и Союза художников России, а с 2011 года вошла в состав Международной гильдии флористов.

Не за горами и международное признание: недавно конкурсная комиссия международной выставки ошибана в Корее отобрала картину Елены для участия в экспозиции. ■



Это – главное

В Западной Сибири развивается корпоративное донорство

Надежда УЛЬЯНОВА

Брать всегда легче, чем отдавать. Тем более – если отдавать приходится что-то ценное. Например, кровь. Ведь это же частичка нас. Но можно взглянуть на вопрос донорства и с другой стороны. Для кого-то эти 200 миллилитров крови – жизненная необходимость. Именно с такой позиции подошли к донорству в Когалыме и организовали корпоративную акцию сдачи крови. В ней приняли участие сотрудники аппарата управления общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» и территориально-производственного предприятия «Когалымнефтегаз».

Строго говоря, корпоративное донорство для лукойловцев – явление не новое. Сотрудники центрального аппарата и ряда дочерних предприятий «ЛУКОЙЛа» организовано сдают кровь уже несколько лет. Компания даже

становилась победителем ежегодного конкурса «Корпоративный донор России» в номинации «Лучшая программа, эффективно реализующая механизмы трёхстороннего сотрудничества бизнеса, некоммерческих организаций и региональных органов власти». Зародившись в столице, корпоративное донорство покатилося по регионам. И вот дошло до жемчужины Западной Сибири – Когалыма.

Суббота. Выходной день. В отделении переливания крови собралось много людей, среди них – Виктор Кузьяркин, заместитель начальника Ватъёганского ЦИТС по энергетике ТПП «Когалымнефтегаз». Молодого человека острая игла не пугает, кровь он сдаёт уже несколько лет. В первый раз помог другу, а потом подумал, что раз здоровье позволяет, почему бы не помочь кому-нибудь ещё. Как только услышал, что предприятие проводит донорскую акцию, сразу решил принять в ней участие. *«Ведь это отличное начинание, – говорит Виктор. – Я считаю, что каждый работник, которому позволяет здоровье, должен был прийти и сдать кровь».*

На призыв действительно откликнулись многие. Пришли и новички, и доноры со стажем. Последние признаются, что сдавать кровь организовано гораздо удобнее – не нужно отпрашиваться. *«Плюс с коллективом не так страшно», – шутит Роберт Хабibuлин, бухгалтер ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь».* Он хотел бы сдавать кровь чаще, но из-за занятости на работе у него не получается.

Врачи больницы, где проходила акция, надеются, что примеру лу-

койловцев последуют и другие компании. *«Корпоративное донорство сейчас активно развивается, это очень актуально, – рассказывает Анна Мурзенко, заведующая организационно-методическим кабинетом Когалымской городской больницы. – Мы направили письмо в общество «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» с предложением провести донорскую акцию, и очень рады, что она состоялась. Таким образом мы надеемся привлечь новых доноров, пополнять запасы больницы кровью и препаратами из неё».*

Донорская акция – дело ответственное, и люди в белых халатах не забывают о технике безопасности. Каждый пришедший проходит экспресс-тест на гемоглобин, равно как и обязательный осмотр у терапевта. Кроме того, врачи тщательно изучают медицинскую карту предполагаемого донора.

Что нельзя не отметить особо, в акции приняли участие и представительницы прекрасного пола. Кстати, давно замечено, что женщины процедуру сдачи крови переносят легче, чем мужчины. Диапазон так называемого болевого порога у них шире. Светлана Стадник, ведущий инженер отдела операций с имуществом и земельными участками ТПП «Когалымнефтегаз», обо всём этом знает не понаслышке – она сдаёт кровь на протяжении вот уже 10 лет. Не употребляет алкоголя, занимается спортом, а за несколько дней до процедуры отказывается ещё и от жирной и тяжёлой пищи. Светлана верит, что, возможно, именно её кровь поможет спасти чью-то жизнь. *«Много лет назад, – рассказывает она, – я сама оказалась в непростой жизненной ситуации. И тогда мне оказали помощь совершенно незнакомые люди, за что я им очень благодарна. С тех пор я стараюсь отвечать добром на добро. По возможности всегда участвую в донорских акциях. Часто прихожу сама сдавать кровь. Помогать людям, я считаю, это главное. Остальное приложится».*

Что ж, трудно с этим не согласиться. ■



На пять с плюсом

В «ЛУКОЙЛ–Нижегороднефтеоргсинтезе» за отличную учёбу детей награждают

Татьяна МАКАРОВА

В сферу интересов объединённой профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ–Нижегороднефтеоргсинтез» входит не только активная работа с членами профсоюза из числа работников нефтеперерабатывающего завода и сервисных предприятий, но и с их семьями, в особенности – младшими представителями семей заводчан.

Показательный пример в этом отношении – ежегодные мероприятия, организуемые для детей-отличников, а также будущих первоклассников. В прежние времена большую работу в данном направлении проводила специально созданная комиссия содействия семье и школе, сейчас – культурно-массовая комиссия при профкоме.

Для награждения отличившихся детей заводчан профсоюзный комитет ежегодно проводит мероприятия в городских центрах досуга. В этом году для ребят было придумано нечто совершенно новое: учащиеся 1–4 классов в компании с весёлым клоуном «отрывались» в городском развлекательном центре «Миляндия», испытывали на прочность игровые автоматы, угощались мороженым и пирожными. А школьники постарше участвовали в настоящем экстремальном приключении на лоне природы – их наградой за отличную учёбу стала поездка в загородный центр развлечений «Экстримлэнд».

Чего-чего, а экстрима ребятам довелось пережить предостаточно. В течение дня им было предложено поучаствовать в сражениях на надувных гладиаторских бабуках, состязаниях на самого меткого стрелка, в покорении альпинистской стенки, в аттракционе «белка в колесе», когда участники должны были почувствовать себя чуть ли космонавтами в центрифуге, да ещё не подвести свою команду! И мы перечислили далеко не все ак-

тивные развлечения, предложенные детям. А вот чего точно не было с их стороны в «Экстримлэнде», так это недовольства и скуки. Были азарт, сияющие улыбки и нежелание уезжать.

Впрочем, результат был предсказуем – кому, как не подросткам (да ещё и отличникам) полезно побегать, попрыгать и поучаствовать в шуточных баталиях! Хорошая игра-встряска школьникам всегда идёт только на пользу.

Череду интересных мероприятий подытожил праздник для будущих первоклассников, который прошёл в кстовском Театре кукол. Ребятам было показано представление, после чего каждый будущий ученик получил по очень нужному в грядущей школьной жизни набору подарков: пластилин, альбом и краски для рисования, папку для бумажных принадлежностей. А для того, чтобы учёба сразу показалась сладкой и увлекательной, ребятам подарили шоколадку и яркую книгу.

К слову, когда такие замечательные детские праздники проводятся профкомом предприятия из года в год, то становится заметным, как растут детишки заводчан, как становятся отличниками, оканчивают высшие учебные заведения, а затем приходят работать сюда же, на завод. Читая, например, списки отличников, интересно находить в них знакомые фамилии ведущих заводских специалистов, ничуть не удивляясь известной закономерности. Ещё одна тенденция: если в семье один ребёнок учится на «отлично», то и второй в своё время станет отличником и, значит, попадает в усиленное поле зрения комиссии профкома! Сейчас под его патронатом находятся 166 ребят-«пятерочников» и 81 будущий первоклассник – дети работников завода и обслуживающих предприятие организаций. Подрастающая заводская смена.

г. Кстово ■



Почти что граждане

Что следует учитывать российскому работодателю при приёме на работу граждан Белоруссии и Казахстана?

Вячеслав ФИЛИППОВ,
эксперт компании «КонсультантПлюс»

Летом 2011 года Россия ратифицировала Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей. Этот документ был подписан нашей страной, Белоруссией и Казахстаном ещё 19 ноября 2010 года, однако вступил в силу только 26 июля 2011 года. Какие же нововведения он привнес, и что теперь следует учитывать российскому работодателю при приёме на работу граждан Белоруссии и Казахстана?

Прежде всего, определим, кто является трудящимся-мигрантом. Для российского работодателя этим статусом, в соответствии с указанным соглашением, обладает гражданин Белоруссии или Казахстана, законно находящийся на территории России и на законном основании осуществляющий трудовую деятельность. Такой гражданин не должен постоянно проживать в РФ, иными словами – иметь вид на жительство.

Свежератифицированным соглашением предусматривается, что гражданам из договаривающихся стран не требуется разрешение на работу в РФ. Они могут привлекаться к трудовой деятельности без учёта ограничений по защите национального рынка труда.

Отметим, что данное нововведение актуально, прежде всего, для граждан Казахстана, поскольку в отношении граждан Белоруссии это правило действовало уже давно. В соответствии с пунктами 1, 2 Решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 года № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий», на граждан Бело-

русии не распространяется общий порядок привлечения и использования иностранной рабочей силы. То есть белорусам и раньше не требовалось получать разрешения на работу. Теперь этого не надо делать и гражданам Казахстана.

Кроме того, гражданам Казахстана российский работодатель теперь вправе принимать на работу и на те должности, в отношении которых действуют ограничения, установленные правительством РФ во исполнение пункта 5 статьи 18.1 Закона от 25.07.2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранцев в России». Напомним, что ежегодно правительство РФ устанавливает допустимую долю иностранных работников, привлекаемых в различные отрасли экономики. Размер такой доли утверждается в отношении хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность как в одном или нескольких субъектах РФ, так и по всей России. Это означает, что работодатель не вправе привлекать больше иностранных работников, чем установлено по тем видам деятельности, которые определены правительством РФ.

Поскольку гражданам Белоруссии миграционная карта не выдаётся, представить её должны только граждане Казахстана.

При приёме на работу трудящийся-мигрант должен представить документы, которые предусмотрены законодательством государства трудоустройства, а также документы, подтверждающие законность нахождения в этом государстве. Законное нахождение в России, в соответствии со статьёй 2 Закона № 115-ФЗ, может подтвердить один из следующих документов: вид на жительство; разрешение на временное проживание; виза и (или) миграционная карта; иной предусмотренный федеральным законом или международным договором документ, подтверждающий право иностранного гражданина на пребывание (проживание) в РФ.

Поскольку гражданам Белоруссии миграционная карта не выдаётся (Письмо

ФМС России от 21.01.2005 года № МС-2/559), представить её должны только граждане Казахстана. В остальном список необходимых для трудоустройства документов такой же, как и для российских граждан. Он установлен статьёй 65 ТК РФ.

Ещё одна важная льгота, предусмотренная соглашением, заключается в том, что трудящиеся-мигранты и члены их семей освобождаются от регистрации (постановки на учёт по месту пребывания) в течение 30 суток с даты въезда в государство трудоустройства.

Раньше они были обязаны уведомлять миграционные органы о своём прибытии в Россию не позднее семи рабочих дней со дня прибытия (подпункт 2 пункт 3 статьи 20 Федерального закона от 18.07.2006 года № 109-ФЗ «О миграционном учёте иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»). Максимальный срок временного пребывания трудящегося-мигранта и членов его семьи – это срок действия его трудового договора с работодателем (часть 2 статьи 5 Соглашения о правовом статусе трудящихся-мигрантов).

Кстати, ни трудовое законодательство в целом, ни данное соглашение не устанавливают специального основания для заключения с иностранным гражданином срочного трудового договора. Следовательно, работодатель может заключать с трудящимися-мигрантами как срочные трудовые договоры, так и бессрочные. Напомним, что перечень оснований для заключения срочного трудового договора установлен статьёй 59 ТК РФ.

Однако если трудовой договор с иностранным гражданином будет прекращён досрочно, этот гражданин лишится статуса трудящегося-мигранта, поскольку перестанет осуществлять трудовую деятельность. Соответственно, находиться в России он сможет не более 90 суток с даты въезда, потом ему необходимо будет выехать из страны (абзац 2 пункта 1 статьи 5 Закона № 115). Если же на момент расторжения трудового

договора он уже пробыл в РФ более 90 суток, то он имеет право в течение 15 дней заключить новый трудовой договор. Если за указанное время он не устроится на работу, ему придётся покинуть страну.

Очень важное нововведение – право детей трудящегося-мигранта посещать дошкольные учреждения и получать образование согласно законодательству государства трудоустройства (статья 12 Соглашения). Однако необходимо, чтобы дети проживали совместно с мигрантом. Российские дошкольные и образовательные учреждения не вправе отказывать в приёме таких детей на том основании, что они не являются гражданами РФ.

Чтобы ребёнка взяли в детский сад или школу, трудящийся-мигрант должен написать заявление и приложить документы, подтверждающие его статус как мигранта. К таким документам относятся миграционная карта (для граждан Казахстана) и трудовой договор с российским работодателем.

Что касается медпомощи, в соответствии с Соглашением о правовом статусе трудящихся-мигрантов право на её получение регулируется законодательством государства трудоустройства и международными договорами, участниками которых оно является.

Например, белорусы, временно пребывающие и временно проживающие в РФ и работающие там по трудовым договорам, имеют равные права с российскими гражданами на получение медицинской помощи в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения. Это предусмотрено статьёй 6 Соглашения между правительством РФ и правительством Республики Беларусь от 24.01.2006 года «О порядке оказания медицинской помощи гражданам Российской Федерации в учреждениях здравоохранения Республики Беларусь и гражданам Республики Беларусь в учреждениях здравоохранения Российской Федерации».

Трудящимся-мигрантам из Казахстана, которые временно пребывают, а не проживают в России, плановая медицинская помощь оказывается на платной основе.

Однако следует иметь в виду, что с 1 января 2010 года суммы выплат и иных вознаграждений по трудовым и гражданско-правовым договорам (в том числе по договорам авторского заказа) иностранным гражданам и лицам без

гражданства, временно пребывающим в РФ, не облагаются страховыми взносами (пункт 15 часть 1 статья 9 Федерального закона от 24.07.2009 года № 212-ФЗ). Это значит, что обязательно медицинскому страхованию подлежат только граждане Республики Беларусь, постоянно проживающие (имеющие вид на жительство) в РФ, и граждане Республики Беларусь, временно проживающие (имеющие разрешение на временное проживание) в РФ. Им выдаются полисы ОМС в соответствии с Федеральным законом от 29.11.2010 года № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

Граждане Белоруссии, временно пребывающие в РФ, не подлежат обязательному медицинскому страхованию, полисы ОМС им не выдаются, и суммы выплат и иных вознаграждений по трудовым договорам в их пользу страховыми взносами, установленными Законом № 212-ФЗ, не облагаются.

Но, как указывает Минздравсоцразвития России, вне зависимости от наличия полиса ОМС белорусским гражданам – Героям Советского Союза и кавалерам ордена Славы трёх степеней, а также белорусским гражданам, временно пребывающим в РФ и работающим по трудовым договорам, должна оказываться медпомощь в государственных

и муниципальных учреждениях здравоохранения за счёт бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом субъекта РФ (Информационное письмо от 21.07.2011 года № 20-1/10/2-7112).

Трудящимся-мигрантам из Казахстана, которые временно пребывают, а не проживают в России, плановая медицинская помощь оказывается на платной основе в соответствии с договором на предоставление платных медицинских услуг или договором добровольного медицинского страхования. Это установлено Правилами оказания медицинской помощи иностранным гражданам на территории Российской Федерации, утверждёнными Постановлением правительства РФ от 01.09.2005 года № 546.

При этом скорая и неотложная медицинская помощь гражданам Казахстана, а также Белоруссии и Киргизии должна оказываться в том же объёме, что и гражданам России. В этом случае применяется статья 2 Соглашения между правительством Республики Беларусь, правительством Республики Казахстан, правительством Кыргызской Республики и правительством РФ от 24.11.1998 года «О взаимном предоставлении гражданам Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики и Российской Федерации скорой и неотложной медицинской помощи». ■



Испытательный срок – срок испытаний

Как сделать, чтобы первые дни на новой работе не стали последними

Временами мы сожалеем о поспешно сказанном слове или сделанном шаге, но изменить ситуацию бывает довольно трудно, если вообще возможно. А причиной таких проблем чаще всего является недостаток данных. Никогда не забывайте об этом, приходя на новую работу, ведь сейчас вы знаете очень мало, поэтому время для решительных действий ещё не пришло. Выработывайте стратегию своего поведения, только собрав воедино все имеющиеся у вас сведения. Казалось бы, что можно понять за один – два дня? На самом деле, довольно много.

Учимся принимать

«Чтобы определить существующие в компании нормы, используйте в том числе и косвенные признаки, – советует Елена Загурская, менеджер по персоналу ООО «Экологическая компания». – Например, вспомните ваш первый день на новой работе: вы долго простояли на проходной, потому что заранее не был заказан пропуск, или вам предложили прийти на час позже официального начала рабочего дня, чтобы для вас успели выписать нужные документы? Было ли заранее подготовлено рабочее место, или всё делалось впопыхах? Занимаетесь вами какой-то конкретный сотрудник, или вас постоянно отсылают от одного к другому? По этим и другим показателям можно определить уровень организованности в компании: если он высок – старайтесь ему соответствовать, если низок – вам придётся всё держать под контролем, чтобы не стать жертвой чужого разгильдяйства. Присматривайтесь к мелочам и деталям, ведь ваша задача – не выбиваться из общих правил в манере одеваться, общаться с другими со-

трудниками, обращаться к руководству. Ориентируйтесь на то, как ведут себя остальные, и поступайте, если не в точности так же, то хотя бы не наоборот».

Умение оценить обстановку даже по незначительной информации – очень полезное качество, оно пригодилось менеджеру по продаже торгового оборудования Елене Н.: «Когда я пришла на новую работу, то была сильно удивлена отношением коллег: мне выделили самый неудобный, старый стол, кресло с отломанным колёсиком, неработающий калькулятор и т. п. Огромных трудов мне стоило собрать себе всё необходимое и уговорить коллег немного передвинуть мебель, иначе на меня постоянно дуло из окна. Потом по оговоркам сотрудников я выяснила, что мне должно было достаться и место получше, и работающие инструменты, но, как только ушел мой предшественник, остальные прихватили себе всё, что плохо лежало, а для новичка собрали весь “мусор”. И хотя в целом ко мне относились вполне доброжелательно, я поняла, что здесь можно ожидать любой интриги. Это знание на первых порах меня очень выручало и помогло не стать жертвой склок и дразг. Но как только появилась возможность, я перешла в другой отдел, где была более комфортная обстановка».

Стерпится-слюбится?

Но и собрав всю необходимую информацию, не спешите переходить к «боевым» действиям. По статистике, в течение первой недели большинство новичков испытывают... раздражение. Не нравятся всё: система пропусков, расстановка мебели в комнате, организация работы, порядок учёта, то, как сотрудники разговаривают с клиентами, как работает сайт и т. п. На этом этапе люди часто совершают самую распространённую ошибку: пытаются корректировать систему под себя и, разумеется, негативно настраивают своих новых коллег.

Пример такой ситуации описывает системный администратор Сергей К.: «В самом начале моей карьеры я устроился работать в ИТ-отдел одной довольно крупной организации. Опыта у меня было не так уж много, но зато амбиций – хоть отбавляй. Разумеется, мне всё показалось устаревшим, неэффективным, неудобным и т. п. Через неделю испытательного срока у меня было промежуточное собеседование с директором, на котором я выдал ему целый список различных “недочётов”, которые мне удалось обнаружить. Мне даже в голову не пришло что-то согласовать с начальником отдела. Не говоря уже о том, что большинство обнаруженных мной проблем, с которыми я так решительно предлагал бороться, на самом деле таковыми не являлись. Хорошо, люди попались понимающие, списали всё на молодость, но когда я, вникнув в систему, осознал всю глупость своего поведения и познакомился поближе с людьми, которых обвинял в непрофессионализме, мне было ужасно стыдно».

Чтобы такого не произошло, вы должны помнить, что чувство неприятия вполне естественно, но это не значит, что надо идти у него на поводу, вести себя заносчиво, давать всем советы и т. п. Просто постарайтесь не сопротивляться тому, что происходит, подойдите ко всему открыто и примите существующие правила. Прежде чем делать какие-то выводы, надо хорошо знать все особенности компании.

«Испытательный срок – это не только проверка профессиональных качеств, но и способности будущего работника вписаться в коллектив, – добавляет Елена Загурская. – Я бы порекомендовала для начала как можно скорее познакомиться с сотрудниками компании: их помощь и доброжелательное отношение упростят процесс адаптации. Вот несколько советов о том, как завоевать расположение

своих новых коллег. Избегайте категоричных и прямолинейных высказываний и резкой критики. Не стоить постоянно ссылаться на правила, царившие на вашей прежней работе, – это вряд ли кому-то понравится. Проявляйте искренний интерес к окружающим. Не навязывайтесь с общением, но и не “закрывайтесь”. Дайте возможность людям узнать вас получше. Не будьте зазнайкой – не скупитесь на комплименты другим. Если вы похвалите кого-то, подчеркните его заслуги, то это не уменьшит ваших достоинств. Помните, у вас ещё будет время проявить свои таланты, внести ряд предложений, что-то изменить и т. п. Просто покажите, что вы справитесь со своими обязанностями и никому не причините вреда или беспокойства. Не набрасывайтесь на всю работу сразу, не стоить за один день пытаться свернуть горы. Держитесь того темпа, который вам будет по силам и дальше. Прислушайтесь к советам и замечаниям коллег. Постарайтесь получить у них отзывы о том, что вы делаете, для своевременной коррекции поведения».

В погоне за тенью

Но наладить контакт с коллегами – это только полдела, ещё вам предстоит выстроить отношения с вашим предшественником! Пока вы не узнаете, как его воспринимал коллектив и при каких обстоятельствах он покинул компанию, лучше воздержаться от оценок его деятельности, иначе можно оказаться в очень неловой ситуации, как, например, произошло в случае, рассказанном бухгалтером Викторией Д.: «Главным бухгалтером в нашей компании работала очень хорошая женщина – добрая, отзывчивая, понимающая. Она отдала этой организации много лет безупречной работы, поэтому, несмотря на пожилой возраст и ухудшающееся самочувствие, руководство её не увольняло, а мы помогали, как могли, ведь каждому из нас она в своё время тоже помогла. Но, к сожалению, болезнь взяла своё, она ушла на больничный. Новая главбух оказалась дамой решительной и хваткой. Тут же принялась наводить порядок и перестраивать всё под себя. Причём постоянно отпускала едкие замечания в адрес своей предшественницы. Я понимаю, в чём-то работа была запущена, но основная причина была даже не в этом, а просто в другой системе. Но как бы то ни было, ей не стоило так высказываться, даже если она и была права. Для нас слышать её язв-

тельную критику было очень неприятно. Поэтому, несмотря на то, что специалист она была в целом хороший, мы добились от руководства её увольнения».

Ваш предшественник мог быть любимцем коллектива или тем, кто всех постоянно раздражал, безотказным тружеником, на которого спихивали всю работу, или оппозиционером, критикующим начальство, – в любом случае вам «в наследство» достаётся определенный стереотип. Но не стоит пытаться копировать этого человека или стараться занять его нишу. Лучше всего просто дать возможность людям к себе привыкнуть, не пытаясь сыграть на контрасте или, наоборот, подстроиться под существующую роль.

Когда я итожу то, что прожил...

Окончание испытательного срока, как правило, сопровождается финальной проверкой, позволяющей понять, насколько новый сотрудник соответствует требованиям компании. Существует несколько способов проведения такой аттестации. Один из них – адаптационный лист. Во многих компаниях вводят специальные бланки учёта работы сотрудника, в которых люди, отвечающие за его адаптацию (руководитель тренинга, наставник, непосредственный начальник, коллеги, HR-специалист и другие), должны оценить его работу. Такой подход хотя и немного формальный, но удобен тем, что сразу можно увидеть, что делал человек за время испытательного срока, какие занятия он посетил, был ли с ним проведён инструктаж и т. п. Отнесите к заполнению листа ответственно. Все отметки собирайте своевременно. А когда срок на исходе, сами подойдите с этим листом к представителю кадровой службы, покажите, что вы заинтересованы в трудоустройстве.

Другая форма подведения итогов – отчёт наставника. В небольших организациях чтобы зачислить человека в штат или, наоборот, предложить расторгнуть отношения, достаточно отзыва наставника о качестве его работы. Поскольку не все достижения новичка можно формализовать в виде оценок и соответствия каким-то критериям, в адаптационном листе могут быть упущены важные детали, в то время как «живой» человек может увидеть прогресс «испытуемого», его подход к работе, инициативность, исполнительность и многие другие качества. Иногда по результатам работы может показаться, что человек не очень хорошо справляется, но если наставник ви-

дит в нём перспективу, динамику, то он скажет об этом руководству. Конечно, и у этого способа есть недостатки – все-таки это субъективное мнение одного человека. Обратите внимание на то, что если вы уже хорошо знаете свои обязанности, подружились со всем коллективом, как часто бывает в небольших фирмах, и уверены, что данная компания вам подходит, то можно попытаться поговорить с наставником о досрочном прекращении испытательного срока. При желании он может инициировать этот процесс от своего имени.

Достаточно новый способ для оценивания кандидатов – метод деловой игры. Чаще всего он применяется в крупных компаниях с привлечением внешних консультантов. Поскольку в оценивании принимают участие несколько независимых специалистов, этот подход может считаться достаточно объективным. Но применять его имеет смысл далеко не всегда, ведь для человека такой «экзамен» может стать стрессом. Кроме того, эти люди не работали с ним некоторое время бок о бок, а значит, могут не знать каких-то важных вещей. Если оценивание ваших способностей будет проходить во время участия в деловой игре, то ваша задача – проявить себя достаточно ярко, активно и, самое главное, в соответствии с теми нормами, которые приняты в данной компании.

Ну и, конечно, важнейший критерий оценки вашего «дебюта» – это мнение руководителя. Как ни странно, но понравиться начальнику на этом этапе значительно проще, чем расположить к себе коллектив. Достаточно просто показать, что вы собираетесь хорошо работать и можете выполнить все возложенные на вас задачи. Ведь окончание вашего испытательного срока и для него принесёт облегчение – не надо больше никого искать, проводить собеседования, распределять обязанности отсутствующего сотрудника на других. Поэтому не обязательно демонстрировать какие-то особые достижения, просто покажите, что с вами будет комфортно работать.

Итак, если в вашей жизни уже были ситуации, когда вам не удавалось преодолеть барьер испытательного срока, подумайте, что было тому причиной – недостаточный профессионализм или несложившиеся отношения с новым коллективом? Постарайтесь проанализировать свои ошибки и избегайте их повторения.

Публикация подготовлена по материалам агентства HeadHunter. ■

Лёд и пламень

Защитная одежда для нефтяников: конфликт комфорта и безопасности

Герман КРИЧЕВСКИЙ,

*доктор технических наук, профессор,
заслуженный деятель науки РФ*

Рабочие нефтегазодобывающих и перерабатывающих предприятий подвергаются целому ряду рисков и опасностей, от которых их необходимо эффективно защищать разными способами, в том числе с помощью защитной спецодежды. Эти риски, конечно, зависят от конкретного вида работ и особенностей того или иного производства. Но главная и общая опасность для рабочих этих профессий, безусловно, заключается в возможности внезапного возгорания, которое может случиться на рабочем месте. Для снижения этих рисков используются специальная автоматика, приборы, обеспечивающие безопасность персонала и оборудования. Но при этом обязательной и очень эффективной составляющей техники безопасности на подобных производствах остаётся защитная одежда.

Работа «с огоньком»

Специальная защитная одежда для ТЭК должна не только обеспечивать защиту от огня, пара, конденсата, но и быть удобной, эргономичной, не требовать сложного ухода (стирка, химчистка), долговечной. Эти свойства обеспечиваются природой волокна (химическое строение, физическая структура), видом и структурой текстиля (ткань, трикотаж, нетканые материалы), химической технологией ключевой отделки.

Возгорание газа, нефти и продуктов их переработки может вызывать самые печальные последствия, вплоть до летальных случаев. А начинается всё с поражения кожных покровов. Поэтому защитная одежда при возгорании должна, прежде всего, защитить от ожога кожу. Исследования показывают, что человек при тепловом потоке порядка 80 кВт/м² может выдержать не более пяти секунд вблизи пламени. Следовательно, защитная одежда должна обеспечить защиту в этих условиях от теплового воздействия в течение нескольких секунд, которых должно хватить, чтобы покинуть опасную зону во избежание серьёзных травм.

Вероятность воспламенения на предприятиях ТЭК усиливается возможностью возникновения заряда статическо-

го электричества. Электростатический заряд может возникнуть на поверхностях различной аппаратуры, приборов и зависит от химической природы этих поверхностей. Гидрофобные полимерные поверхности в условиях холодной (–30°C) и сухой (влажность близка к 0%) погоды при трении поверхностей или течении воспламеняющейся жидкости могут быть источником электростатического заряда и последующего возгорания. Опасность травмы от контакта с паром связана с его высоким давлением (порядка 800 кПа). Конденсат, имеющий температуру выше 100 °C, также может вызывать сильные ожоги.

Вторая кожа

Требования к одежде, обеспечивающей защиту от огня, пара и конденсата, отличаются, и поэтому сам защитный текстиль и одежда имеют в каждом случае свою специфику. В частности, огнезащитная одежда рабочих нефтегазовой промышленности должна: обеспечивать устойчивость к возгоранию, затухать при выходе из пламени, ограничивать теплоперенос от пламени через ткань, не плавиться и не усаживаться, гарантировать устойчивость структуры ткани и её эластичность. Кроме того, при

её загорании не должны выделяться токсичные газы.

Наиболее часто для подобных целей используют материалы из следующих термо- и огнестойких волокон: метаарамидные; обработанные огнезащитными (антипирены) препаратами хлопок и вискозные волокна; смесь вискозных и арамидных материалов; параарамидные. Важным фактором является плотность текстиля (рекомендуется не ниже 300 г/м²).

Некоторые антипирены могут при высокой температуре выделять вредные газы. Поэтому в защитной одежде для нефтяников и газовиков не следует использовать волокна на основе акриловых волокон, поскольку при их разложении выделяются токсичные вещества, вплоть до циановой кислоты. Некоторые метаарамидные волокна при высокой температуре дают сильную усадку, что приводит к разрывам на одежде.

Дизайн, фасон, структура спецодежды тесно связаны с её удобством, эргономикой и играют не менее важную роль в обеспечении эффективности защиты, чем вид материала (волокна, пряжа, вид текстиля).

Тепловлажностные условия, в которых работает персонал нефте-, газодобывающих и перерабатывающих предприятий, как правило, достаточно жёсткие и зависят от климатической зоны. В случае расположения производств в зонах холодного климата (Сибирь, Канада, Норвегия и др.) очень часто получается так, что в рабочих помещениях достаточно жарко, а на улице – холодно. В южных регионах жара стоит и в помещениях, и на улице, почему на многих производственных объектах сотрудники предпочитают работать по пояс голыми, в нательном белье (майка) или в однослойной защитной спецовке.

Для таких условий предпочтительней использовать лёгкую защитную спец-

одежду – не тесную, не облегающую тело – из материала, не способного плавиться и усаживаться при сильном нагреве. Поэтому при производстве такой защитной одежды должны быть исключены материалы на основе термопластичных синтетических волокон (полиэфирные, полиамидные, полипропиленовые, поливинилиденхлоридные). Наиболее же эффективную защиту от огня демонстрируют материалы из арамидных волокон.

Для работы в холодных условиях защитная одежда должна быть многослойной и состоять из нижнего белья и верхней огнезащитной и одновременно теплозащитной одежды. Для работающих на нефтяных скважинах спецодежда должна дополнительно быть водо- и маслоотталкивающей. Она должна защищать персонал от токсичной химии, перегрева и возникающих в процессе добычи нефти загрязнений.

Самые лучшие защитные свойства (огонь, перегрев, химия) показывают именно многослойные одежды. Многослойность обеспечивает очень высокие теплоизоляционные свойства, так как воздух между слоями является прекрасным теплоизолятором. Хороший теплоизоляционный эффект достигается, когда в конструкции защитной одежды предусмотрены воздушные «карманы». Так конструктивно устроена одежда военных лётчиков.

Не искри!

В связи с большой опасностью воспламенения на рабочих местах на нефтегазодобывающих и перерабатывающих предприятиях необходимо минимизировать возможность возникновения искр и разрядов статического электричества на поверхности одежды. Причины возникновения таких разрядов две. Первая – это трибозлектрическая природа разряда, связанная с трением одежды о другие поверхности. Человек при этом обладает электрической ёмкостью, и при близком нахождении с токопроводящим материалом может возникнуть разряд. Вторая распространённая ситуация, при которой возникает разряд, это переодевание из спецодежды в другую в огнеопасной атмосфере, содержащей горючие газы.

Склонность текстильных материалов накапливать статическое электричество зависит от способности волокон поглощать влагу из атмосферы. Увлажнённый текстиль становится электропроводя-

щим, и с него электростатический заряд легко стекает.

Поскольку природные целлюлозные и белковые волокна гидрофильны и имеют высокую равновесную влажность (8–12%) при относительной влажности воздуха порядка 60%, то на материалах из этих волокон электростатический заряд не накапливается. В случае гидрофобных синтетических волокон с низкой влагоёмкостью материал на их основе легко накапливает статическое электричество и становится источником серьёзных неприятностей в пожароопасной атмосфере.

Особенно высока опасность электростатического разряда в холодном сухом воздухе. Поэтому испытания материалов на электростатические свойства необходимо проводить в условиях (температура, влажность), близких к реальным, то есть существующим на месторождениях, многие из которых расположены в регионах с резко континентальным климатом.

Для снижения склонности накапливать статическое электричество текстиль производят из смеси гидрофобных и гидрофильных волокон (последние ингибируют генерацию заряда). Другой способ уменьшения риска состоит в том, что текстиль обрабатывают специальными препаратами-антистатиками (ионогенные поверхностно активные вещества, гидрофильные полимеры).

Кстати, склонность накапливать статическое электричество также зависит от конструкции одежды, в частности от того, сколько в ней слоёв.

Нелёгкий пар

Особенностью в случае нефте- и газодобывающих и перерабатывающих предприятий является использование пара высокого давления, что и делает необходимой многослойность одежды. По мере проникновения через слои (абсолютно паронепроницаемого текстиля пока нет) пар теряет свою температуру, конденсируется и при контакте с кожей не будет вызывать ожогов.

Многослойная защитная одежда должна выдерживать высокое давление пара и гасить, диссипировать значительную часть его тепловой энергии. При этом материал одежды, особенно её верхний слой, должен быть очень плотным, с минимальной пористостью.

Паронепроницаемость может быть повышена использованием водонепроницаемых тканей. Однако в случае соз-

дания защитной одежды для одновременной защиты от огня, перегрева, пара и конденсата возникает конфликтная ситуация: повышение защитных свойств приводит к снижению комфортности.

Как всякая одежда, защитная требует ухода (очистка, стирка, химчистка, глажение и т. д.), при котором она не должна терять своих функциональных свойств. Сохранить их бывает непросто. Защитная одежда для ТЭК изготавливается из тяжёлых, плохо смачиваемых тканей, на неё попадают нефть, нефтепродукты и другие загрязнения, которые трудно удаляются с ткани даже в жёстких условиях стирки. В связи с этим более подходящим методом очистки считается химчистка, где органические растворители хорошо удаляют растворимые в них гидрофобные нефтепродукты. Однако поскольку в полевых условиях проводить химчистку невозможно, на промыслах обычно используют стирку в полевых прачечных.

Что дальше?

Что касается дальнейших перспектив развития защитной одежды для нефтяников и газовиков, то одной из важнейших задач на этом пути должно стать разрешение отмеченного выше «конфликта интересов» между эффективностью защиты и комфортностью. Возникает этот конфликт из-за того, что теплозащита и температурный режим под одеждой базируются на одних и тех же физических законах, но имеющих разные направления и приводящих к разным результатам. Если одежда не должна пропускать тепло извне, то как отводить его излишки от организма наружу?

Видимо, в дальнейшем для повышения комфортности конструкция одежды для нефтяников и газовиков будет становиться всё более комбинированной. В её состав локально, в определённых, наиболее ответственных местах, будут включаться паронепроницаемые материалы, другие же элементы будут изготавливаться из паро- и воздухопроницаемых.

Будет расти и разнообразие фасонов. Каждый из них станет всё тщательней учитывать специфику тех или иных производств, профессий, месторождений.

Наконец, уже сейчас идёт активный системный поиск эффективных нанотехнологических решений для нового поколения защитной одежды, используемой в ТЭК. Но об этом разговор пойдёт в одном из ближайших номеров журнала. ■

Учимся защищать трудовые интересы

«Социальное партнёрство»: советуем прочитать



Минимальные нормы социальной защиты в целях социальной справедливости и справедливой глобализации. – Женева, МОТ, 2012. – 93 с.; Интернет-сайт: www.ilo.org/publns

Как видим, текст доклада размещён и в Интернете, что делает его общедоступным. Особенно интересными в нём могут показаться сравнительные данные национальных законодательств и существующей практики по социальному обеспечению и защите прав граждан.

В докладе не столько анализируется проблема, сколько ставится перед правительствами стран-членов МОТ задача выработки общими усилиями оптимальных рекомендаций для установления минимальных норм социальной защиты. В этих целях к тексту приложен подробный вопросник с заготовленными колонками ответов «да» – «нет», обобщение которых позволит принять в июне 2012 года на сессии Конференции МОТ соответствующий международный документ.



Защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами. – М.: Профиздат, 2011. – 80 с. – (Библиотечка профсоюзного актива и предпринимателей, №13).

Среди регулярных тематических выпусков «Библиотечки» данное издание представляется особо актуальным по причине многочисленных нарушений Трудового кодекса РФ со стороны работодателей, в том числе из-за недостаточной правовой грамотности, а также ввиду слабой воли работников к защите своих трудовых интересов.

В брошюре квалифицированно комментируется применение тех или иных статей ТК РФ в зависимости от типа ситуации, включая отстаивание прав через выборные профсоюзные органы.

Значительная часть комментариев посвящена защите прав и интересов самих профессиональных союзов и их представителей.

Герзелиев Х. М. Хронология борьбы и труда. – Грозный, 2011. – 269 с.



Сборник содержит 46 докладов и выступлений Х. М. Герзелиева, являвшегося председателем Чеченской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в период с 1982 по 2010 годы. В результате перед читателем издания предстаёт практически вся деятельность этого звена профсоюзной структуры в течение указанного времени, включая трудные 1990-е годы.

Молодёжная политика ФНПР в контексте модернизации профсоюзного движения. – М.: ИД «АТИСО», 2011. – 152 с.

В сборнике материалов освещены основные направления и наиболее эффективные формы работы профсоюзов с молодёжью на основе решений VII съезда ФНПР. В частности, приведены результаты социологических исследований, проведённых за последнее время в данном направлении. Отражён опыт работы с молодёжью общероссийских, территориальных и других объединений профсоюзных



организаций, в том числе профобъединения ОАО «ЛУКОЙЛ» и Студенческого координационного совета ЦК Профсоюза работников образования и науки.

Особое внимание уделено деятельности самих молодёжных структур в составе профорганизаций различного уровня, намечены меры по дальнейшему совершенствованию форм их работы.

Чубарова Т. В. Социальная ответственность в рыночной экономике: работник, бизнес, государство. – Санкт-Петербург: Изд. «Нестор-История», 2011. – 320 с.

Автор данного большого научного труда рассматривает общие подходы к удовлетворению социальных потребностей граждан в современном обществе с точки зрения всех участников социально-трудовых отношений: работника,



предпринимателя, государства. Показывает пути распределения социальной ответственности между ними. Особое внимание отводит исследованию концепции корпоративной ответственности в сочетании с заботой о благосостоянии работников и развитием государства в условиях рыночных отношений.

В книге намечены пути решения существующих проблем и дан исторический обзор социального благосостояния трудящихся в России. Раскрываются проблемы охраны здоровья, безопасности труда.

Эволюция социально-трудовых отношений в условиях рыночного общества: история и современные тенденции. Профсоюзный взгляд / колл. авт. под рук. А. И. Сурикова. – М.: ИД «АГИ-СО», 2011.–236 с.

В издании группы ведущих учёных в области трудовых отношений и социального партнёрства представлен анализ этих явлений в России и мире, дана развёрнутая оценка состояния современных рыночных отношений в контексте

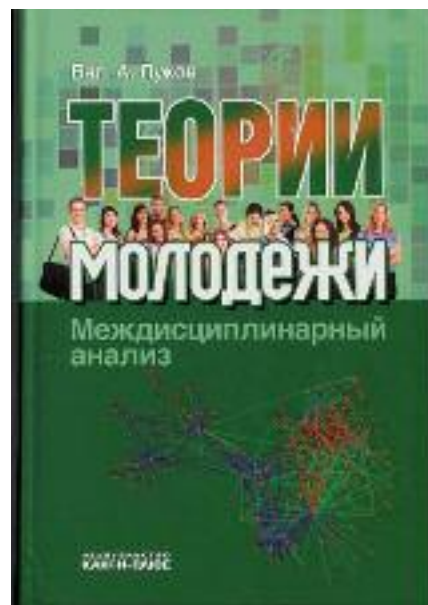


взаимодействия работодателя и работника. Особенно подробно освещён сложный период 90-х годов XX века, сопровождавшийся сломом политического и социально-экономического строя страны, возрождением протестного рабочего движения, формированием профсоюзов как независимых организаций и одной из трёх равноправных сторон в системе социального партнёрства на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

В книге предметно представлена борьба объединённых профсоюзов,

опирающаяся на международные правовые нормы в области занятости, оплаты и охраны труда. Одновременно в издании обосновывается необходимость дальнейшего совершенствования социального партнёрства как оптимального в современных условиях способа регулирования социально-трудовых отношений.

Луков В. А. Теории молодёжи. Междисциплинарный анализ. М.: Изд. «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2012. – 528 с.



Фундаментальной монографии политолога и культуролога Валерия Лукова предшествовало изучение более тысячи книг, статей и социологических исследований по проблемам молодёжи, получивших общественное признание. В них отражены как надежды «отцов» на «детей», так и опасения перемен, которых, согласно песне В. Цоя, требуют новые поколения.

Автор анализирует междисциплинарные сущностные особенности различных групп молодых людей, молодёжные движения, их субкультуру, равно как и государственную молодёжную политику.

В монографии характеризуются образовавшиеся в социальной философии, социологии, психологии, культурологии, антропологии, педагогике теоретические концепции с учётом возникающих жизненных проблем молодёжи.

Книжные новинки представил
Юрий Киселёв ■

Кто первым возглавил ВЦСПС?

Ответ на этот и многие другие вопросы знают в Научной библиотеке профсоюзов, которой исполняется 90 лет

Юрий ЗАРАЙСКИЙ

Научная библиотека профсоюзов (НБП) пришла к своему 90-летнему юбилею с богатейшим документированным опытом борьбы трудящихся за свои права, накопленным отечественными и мировыми объединениями профессиональных союзов за годы их деятельности. Это десятки тысяч единиц хранения – книг, газет, журналов, касающихся вопросов труда и профсоюзного движения. Ядро фонда составляют уникальные документы, освещающие теорию и практику профсоюзного движения, социально-трудовых отношений, трудового права, социального страхования. Словом, здесь можно найти подсказку практически по любому вопросу, касающемуся профсоюзной жизни.

В НБП содержится большое количество документов по советскому периоду с его диктатом правящей Коммунистической партии, но и с сильными профсоюзами, встроеными в политическую систему государства и объединявшими в своих рядах фактически всё экономически активное население страны, включая учащихся высших, средних специ-

альных и профессионально-технических учебных заведений.

В фонде библиотеки имеется литература и по общей истории, политике и экономике, социологии и философии. Здесь сосредоточены стенограммы съездов, конференций и пленумов центральных и региональных профсоюзных органов, все основные документы, касающиеся деятельности ВЦСПС и ФНПР, их членских организаций, подшивки федеральных и региональных периодических изданий профсоюзов, отраслевые энциклопедии, словари, справочники. Наличествуют также эссе, имеющие то или иное отношение к профсоюзам, равно как и классика художественной литературы аналогичной принадлежности.

Располагаясь во Дворце труда на Ленинском проспекте Москвы, библиотека обслуживает работников аппарата центральных профсоюзных органов, профсоюзных активистов и журналистов, учёных, аспирантов и студентов, занимающихся изучением и исследованиями вопросов социологии труда и профсоюзного движения в России и других странах.

Главная задача этой библиотеки при её создании заключалась в том, чтобы, как записано в постановлении Секретариата ВЦСПС от 12 января 1922 года, «обслуживать справочные, литературные и научные нужды ВЦСПС, ЦК производственных союзов и преподавательского персонала Высшей профессиональной школы». В ходе последующего развития популярность её росла, менялись на-

правления и формы работы в соответствии с задачами профсоюзов на разных этапах их деятельности. В мае 1932-го Центральная библиотека ВЦСПС (так она называлась в то время) была высоко оценена за её заслуги Наркоматом просвещения и включена в сеть научных библиотек РСФСР.

Этому предназначению коллектив библиотеки старался следовать на протяжении всей своей дальнейшей истории. Библиотека осуществляет научно-исследовательские изыскания, издательскую и публицистическую деятельность, участвует в редактировании национальной библиотечно-библиографической классификации (ББК) по разделу социологии труда и профсоюзного движения, предоставляет материалы для диссертантов.





Можно привести множество примеров для подтверждения сказанного. Так, например, на основе документов из её фонда изданы: «История профсоюзов России», увидевшая свет в 1999 году, монография «Профсоюзы России. Современный этап», вышедшая в 2005 году, к 100-летию российского профсоюзного движения. В этом ряду находится и подготовленный Институтом профсоюзного движения первый фундаментальный труд о сложной истории Российского профсоюза работников культуры «От союзов – к профсоюзу», вышедший в 2010 году.

Не обошлось и без открытий. Так, до 2005 года считалось, что первым председателем ВЦСПС был соратник Ленина Г. Е. Зиновьев, избранный на высокий

пост в январе 1918-го. Однако, как выяснилось, это не соответствует действительности. Изучение документов из фонда специального хранения библиотеки, которые прежде были закрыты, показало, что председателем первого Всероссийского Центрального Совета Профессиональных Союзов был избран меньшевик В. П. Гриневич ещё в июне 1917 года на III Всероссийской конференции профсоюзов. И теперь именно его портрет открывает галерею лидеров профсоюзов страны, украшающую зал заседаний Исполкома ФНПР.

На основе изучения вновь открытых документов из фонда Научной библиотеки была создана историческая экспозиция «100 лет на службе человека труда» в первом Музее профсоюзов Рос-

сии, открытом в 2005 году во Дворце труда. Среди экспонатов здесь помещены редкие книги о профсоюзах, в том числе изданные до революции 1917 года. В экспозиции широко представлены материалы о практике действий профсоюзов в условиях тогдашнего капитализма, в чём-то актуальные и сегодня. В частности, экспонируются тексты первого коллективного договора 1904 года между рабочими и нефтепромышленниками Баку, отраслевого соглашения 1917 года между Петроградским союзом металлистов и владельцами артиллерийских заводов. В этом колдовом пункте, кстати, есть примечательный пункт, требующий, чтобы обращение администрации с рабочими было вежливым.

Статус фундаментальной отраслевой библиотеки предусматривает представление обзоров литературы, проведение «круглых столов», книжных выставок, выпуск библиографических указателей. Всё это тоже – продолжение многолетних традиций. Ведь Научная библиотека профсоюзов в советское время была методическим центром для 17 тысяч(!) профсоюзных библиотек СССР.

Естественно, что такое масштабное хозяйство требовало особо грамотного управления. Во главе библиотеки всегда стояли энтузиасты и специалисты библиотечного дела: Н. И. Бузиньер (1922–1930 гг.), Э. А. Гороховская (1931–1951 гг.), Р. И. Тер-Захарьян (1951–1988 гг.), Ю. М. Киселёв (1989–2000 гг.), М. Н. Панурин (2000–2008 гг.).

Сегодня библиотекой заведует опытный специалист А. Г. Цырульник. Она работает под непосредственным руководством Департамента социального развития Аппарата ФНПР. С учётом требований по усилению информационной политики ФНПР департамент намеревается организовать научно-информационный центр ФНПР на базе Научной библиотеки и Музея профсоюзов, находящихся в одном подъезде Дворца труда. Что ж, возможно, это позволит лучше использовать имеющиеся информационные ресурсы. Важно только скоординировать данную работу с действующим Институтом профсоюзного движения «АТиСО», имеющим три научно-исследовательских центра, и помнить, что НБП и Музей профсоюзов России уже имеют статус федеральных учреждений культуры ФНПР, а библиотечный и музейный фонды являются национальным достоянием страны. ■

Спрашивали? Отвечаем

Правовые коллизии

Наталья ТИХОМИРОВА,
директор по правовым вопросам
Экспертно-консультационного центра
«Рустопливо»

– Входит ли стаж работы по совместительству в специальный стаж (стаж работы по специальности), который может потребоваться для трудоустройства у других работодателей, в том числе в государственных органах?

Трудовой кодекс РФ не содержит понятия «специальный трудовой стаж» и не определяет, может ли период работы по совместительству учитываться при определении такого стажа.

Согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих (утверждён постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37, далее – справочник), к работнику, занимающему руководящую должность (директор, генеральный директор, управляющий), могут предъявляться требования, касающиеся продолжительности стажа его работы на руководящих должностях.

Вместе с тем, согласно преамбуле справочника, его положения рекомендованы для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики независимо от форм собственности и организационно-правовых форм в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров, то есть не являются обязательными для применения.

Кроме того, пункт 10 общих положений справочника и пункт 8 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённого постановлением Минтруда РФ от 09.02.2004 г. № 9, предусматривают, что лица, не имеющие специальной под-

готовки (или стажа такой работы), установленной в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут в виде исключения назначаться на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку (и стаж работы).

Законодательством могут быть установлены требования о продолжительности специального стажа для замещения определённых должностей и занятия определённой деятельностью. Так, например, Саморегулируемая организация арбитражных управляющих устанавливает в качестве обязательного условия членства в этой организации наличие стажа работы на руководящих должностях не менее чем год [пункт 2 статьи 20 Федерального закона от 26.10.2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»].

В соответствии с частями 2 и 3 статьи 9 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в число квалификационных требований к должностям гражданской службы тоже входят требования к стажу (опыту) работы по специальности, а также к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Квалификационные требования в данном случае устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы (см. также Указ Президента РФ от 27.09.2005 г. № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих»).



В силу статьи 9 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» для замещения должностей муниципальной службы квалификационные требования предъявляются, в том числе, к стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Такие квалификационные требования устанавливаются муниципальными правовыми актами на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, которые определяются законом субъекта Российской Федерации в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы.

Отметим, что указанные нормативные акты не содержат прямого указания на включение периода работы на условиях совместительства в стаж работы по специальности.

Учитывая то, что в данном вопросе речь не идёт о поступлении на работу в какую-то конкретную организацию, однозначно ответить на вопрос о том, учитывается ли период работы на условиях совместительства при определении продолжительности стажа работы по специальности, не представляется нам возможным.

При отсутствии норм, прямо запрещающих в том или ином случае учитывать время работы на условиях совме-

стительства при определении необходимого стажа работы по специальности, мы полагаем, что такое время должно быть включено в стаж работы по специальности. Делая такой вывод, мы исходим из следующего.

На основании части первой статьи 282 ТК РФ работа по совместительству оформляется отдельным трудовым договором. Заключая с работником трудовой договор, в том числе и о работе по совместительству, работодатель, в частности, обязуется предоставить сотруднику работу по обусловленной трудовой функции (часть первая статьи 56 ТК РФ).

Исполнение обязанностей по определённой должности по совместительству предполагает осуществление всех трудовых функций по этой должности. Иными словами, занимая должность по совместительству, работник имеет возможность приобрести необходимый опыт работы. Поэтому периоды работы по совместительству, на наш взгляд, вполне могут быть учтены при определении продолжительности стажа работы по специальности, указанного в вопросе работника. Подтверждением факта работы по специальности в данном случае будут являться соответствующие записи в трудовой книжке о работе на определённой должности.

– Имеет ли право работница, находящаяся в отпуске по уходу за ребёнком и выходящая на работу на условиях неполного рабочего дня, на ежегодный оплачиваемый отпуск?

Возможность работы на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию для сотрудницы, находящейся в отпуске по уходу за ребёнком, предусмотрена частью третьей статьи 256 ТК РФ. При этом неполным считается рабочий день продолжительностью менее 40 часов в неделю (часть вторая статьи 91 ТК РФ, письмо Роструда от 08.06.2007 г. № 1619-6).

Согласно статье 93 ТК РФ, неполное рабочее время может устанавливаться в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. При этом работа на таких условиях не влечёт для работника каких-либо ограничений, касающихся продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска (часть третья статьи 93 ТК РФ). Поэтому сотруднику, которому установлен режим неполного рабочего времени, от-

пуск должен быть предоставлен в полном объёме.

В соответствии с частью первой статьи 121 ТК РФ в стаж, дающий право на ежегодный основной отпуск, включается период фактической работы. Несмотря на то, что работница находится в отпуске по уходу за ребёнком, фактически она выполняет свою работу, хоть и на условиях неполного рабочего времени. Поэтому период такой работы должен включаться в «отпускной стаж». При этом часть вторая статьи 121 ТК РФ, предусматривающая, что период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком в «отпускной стаж» не включается, в рассматриваемой ситуации применяться не должна. Данная норма подлежит применению только в случаях, когда работник находится в таком отпуске и не использует своё право выйти на работу на условиях неполного рабочего времени.

Поскольку, работая в течение неполного рабочего дня, женщина выполняет свою трудовую функцию, для работодателя она имеет статус работающей сотрудницы. Время фактической работы, в силу части первой статьи 121 ТК РФ, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. При этом работа на условиях неполного рабочего времени, как было сказано выше, не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Поэтому мы считаем, что, если работница вышла на работу, факт её нахождения в отпуске по уходу за ребёнком следует учитывать только для целей назначения ей пособия по уходу за ребёнком. Иными словами, пребывание в отпуске по уходу за ребёнком не препятствует предоставлению фактически работающей сотруднице ежегодного отпуска.

Таким образом, мы считаем, что работнице, находящейся в отпуске по уходу за ребёнком и работающей на условиях неполного рабочего времени, ежегодный основной отпуск должен быть предоставлен в полном объёме на общих основаниях. При этом период, в течение которого женщина работала на условиях неполного рабочего дня, должен быть включён в её «отпускной» стаж. Право на пособие по уходу за ребёнком в случае предоставления ежегодного отпуска сохраняется за работницей.

Отметим, что представители Роструда и Минздравсоцразвития придерживаются иной точки зрения и аргументируют её следующим образом. Статья 260 ТК РФ предусматривает, что перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. При этом ТК РФ не содержит указания на возможность одновременного нахождения работницы в двух различных видах отпусков (в отпуске по уходу за ребёнком и ежегодном отпуске). Женщина изначально освобождена от работы на всё время отпуска по уходу за ребёнком, поэтому для того, чтобы временно не работать, не нужно оформлять ещё один отпуск, достаточно просто перестать работать на условиях неполного рабочего времени. Поэтому в статье 260 ТК РФ не упомянута возможность использовать во внеочередном порядке ежегодный отпуск во время отпуска по уходу за ребёнком.

В связи с этим для того, чтобы воспользоваться ежегодным отпуском, необходимо либо дождаться окончания отпуска по уходу за ребёнком, либо прервать его. После окончания ежегодного отпуска женщина вновь уходит в отпуск по уходу за ребёнком и ей вновь устанавливается режим работы на условиях неполного рабочего времени.

В ситуации, когда отпуск по уходу за ребёнком у работницы прерывается, право на пособие по уходу за ребёнком на период ежегодного отпуска за работницей не сохраняется.

Представители ФСС России в некоторых случаях допускают возможность предоставления работнице ежегодного отпуска без прерывания отпуска по уходу за ребёнком. Но есть среди них и сторонники второй точки зрения.

Таким образом, вопрос одновременной выплаты пособия по уходу за ребёнком и среднего заработка в период ежегодного отпуска при работе на условиях неполного рабочего времени законодательством прямо не урегулирован. Проверка правильности выплаты страхового обеспечения застрахованным лицам относится к полномочиям Фонда социального страхования России. В связи с этим мы рекомендуем получить разъяснения по этому вопросу в региональном отделении фонда по месту учёта организации. ■

Протестовать по-русски

Как развивалось забастовочное движение в России

Юрий КИСЕЛЁВ,
заслуженный работник культуры РФ

В прошлом номере журнал «Социальное партнёрство» сказал об основных вехах истории социального противостояния в дореволюционной России. Сегодня мы возвращаемся к этой теме, но уже на примере СССР.

«Профсоюзная работа» ЧК

Первой послеоктябрьской внушительной акцией рабочих была демонстрация 5 января 1918 года в Петрограде. По своему характеру она видится политической. Одни литературные источники говорят о ней как о мере по защите открывшегося в Таврическом дворце Учредительного собрания, другие – как об организованном (якобы меньшевиками) контрреволюционном действе. Как бы там ни было, никем не отрицается тот факт, что в демонстрантов стреляли. Была пролита кровь, что, несомненно, подорвало авторитет Советской власти.

Эхо демонстрации заглушил начавшийся 7 января I-й Всероссийский съезд профессиональных союзов. Его участники попытались по-новому осмыслить идеологию забастовочного движения, что было вполне естественным в условиях диктатуры пролетариата. Теперь на первый план выдвигались не чисто экономические требования к фабриканту, как было прежде, а недовольство новой управленческой деятельностью, организацией производства. Профсоюзы стали протестовать против нарождающегося советского бюрократизма и «комчванства».

При этом профорганизации, прежде всего в лице своих руководящих органов, как правило, не поддерживали и даже осуждали остановку производства рабочими, считая, что они наносят ещё больший вред экономике страны в условиях существующей разрухи. Предлагалось такие вопросы решать на месте с

помощью рабочего контроля, примирительных процедур и т. п., не противопоставляя групповые интересы задачам общего дела. Например, в ответ на забастовку на Иваново-Вознесенской фабрике правление профессионального союза постановило уволить всех рабочих одного из цехов – они были зачинщиками стачки – и передать их дела в ЧК.

Но было и другие примеры.

Летом 1918 года из-за разрастающегося голода бастовали рабочие целого ряда предприятий Твери, Калуги, Тулы и других городов. В апреле 1919-го фабричные пролетарии Вышнего Волочка устроили акцию протеста против действий так называемых заградительных отрядов, отбиравших не только продовольствие у спекулянтов, но и хлеб, полученный рабочими в деревне в обмен на промышленные товары. В Туле забастовали около 30 тысяч рабочих-оружейников. К бастующим присоединились железнодорожники. Забастовка была подавлена силой, в тюремные камеры попали около 300 человек. Понятно, что подобные действия не укрепляли Советскую власть, тем более, что Конституция РСФСР 1918 года (статья 15) предусматривала *«трудящимся право свободно устраивать собрания, митинги, шествия и т. п.»*

Волнениями отметилась и деревня тех лет. В 1920 году в Тамбовской области возникла так называемая антоновщина – организованные под влиянием эсеров бывшим начальником одного из московских отделений милиции А. С. Антоновым крестьянские выступления (в советской литературе – кулацкие восстания, перекинувшиеся на некоторые соседние территории) против продовольственно-заготовительной политики государства. Они шли под лозунгами: *«Долой продразвёрстку! Нет – заградительным отрядам! Да здравствует свободная торговля!»* Эти волнения, продолжавшиеся почти год, были подавлены армейскими частями М. Н. Тухачевско-го с последующими репрессиями.

Март 1921 года ознаменовался так называемым Кронштадтским мятежом – своеобразным отголоском «антоновщины», но с более жёсткими требованиями. Восставшие матросы кораблей и фортов провозгласили лозунг «Советы – без коммунистов!» Выступление было настолько мощным, что большевикам пришлось даже прекратить работу проходившего в то время в Петрограде X съезда ВКП(б), и многие его делегаты вместе с армейскими подразделениями и отрядами Красной гвардии бросились по льду Финского залива на усмирение восставших.

Из материалов Комиссариата труда мы узнаём, что забастовки в начале 1920-х годов были нередки. В период НЭПа возникали стачки на частных предприятиях, ибо жажда быстрой наживы «хозяйчиков» порождала в ряде случаев безжалостную эксплуатацию наёмных работников, ущемление их прав и экономических интересов. Всего в 1921–1922 годах бастовало около 183 тысяч рабочих – с потерей почти 525 тысяч трудодней. В последующий период наблюдается некоторый спад. В 1922–1923 годах (такой была учётная периодичность в Комиссариате труда) состоялось 505 забастовок с потерей свыше 322 тысяч трудодней. В них приняли участие 154 тысячи рабочих, в том числе представителей горного дела – 50 тысяч, металлистов – около 29 тысяч, текстильщиков – 6 тысяч, работников транспорта и связи – 2,6 тысячи, учреждений – 0,5 тысячи.

Были волнения и в других отраслях.

В эти годы забастовки носили преимущественно «зарплатнический» характер. Почти половина забастовок 1922 года состоялась по причине задержек или невыплаты заработной платы. В истории зафиксирован примечательный факт. Во второй половине 1922 года произошла забастовка сторожей крупнейшего в Москве рынка – так называемой Трубы. Сотни палаток нэпманов в течение суток оставались без охраны ночью и без покупателей днём (забастовщики у



входных ворот выставили пикеты). Хорошо организованная под руководством профсоюза стачка вынудила комитет торговцев уступить стачечному комитету и удовлетворить все требования (повышение тарифов оплаты труда, отчисление средств на социальные нужды, заключение колдоговора). Взбунтовавшимся сторожам даже оплатили расходы по стачке.

Тем временем решение V Всероссийского съезда профессиональных союзов (сентябрь 1922 года) о добровольности заключения коллективных договоров развязало руки частным владельцам. Поэтому профсоюзы сосредоточили значительное внимание на работе по колдоговорам. Здесь возникало больше всего разногласий.

И всё же жизнь понемногу налаживалась. С помощью НЭПа рынок всё же насыщался продовольственными и промышленными товарами. Правительство вместе с ВЦСПС начали более глубоко заниматься трудовым законодательством. В ноябре 1922 года был утверждён новый, наиболее полный и ясный Кодекс законов о труде РСФСР. Правительственный декрет от 3 апреля 1923 года «Об ответственности за нарушение законов о социальном страховании» также способствовал наведению порядка на производстве и в социальном обеспечении.

В дальнейшем забастовки как на частных, так и на государственных предприятиях носили эпизодический, местный характер. Успехи экономики, различные ме-

ры социального характера повышали уровень жизни и создавали относительный покой. В урегулировании трудовых конфликтов большую роль сыграли почти всюду созданные расценочно-конфликтные комиссии, примирительные камеры, третейские суды, а также трудсесии народных судов. Всё это действовало под государственным контролем, с участием Наркомата труда и профсоюзов.

Кстати, среди причин забастовок историки тех лет называют и непредусмотрительность профсоюзов, слабость их работы, недостаточность повседневной связи с рабочими местами, производством. В частности, член ЦК Михаил Томский, выступая перед профактивом в Иваново-Вознесенске в октябре 1925 года, резко осудил случаи, «когда профлидеры не знают о мелких рабочих конфликтах и забастовках, проходящих у них под носом и без их ведома». «Значит, не работает главное звено профсоюзов», – подчеркнул партийный деятель.

Кнут и пряник

В сталинский период профсоюзные протесты (да и любые другие тоже) практически полностью сошли на нет. Оживление наступило лишь в достопамятном 1953 году, когда И. Сталин умер. В многочисленных лагерях тогда начались волнения с требованиями о пересмотре дел, подпадающих под амнистию, объявленную 27 марта. Но процедура затягивалась.

В то время наиболее крупными являлись воркутинские лагеря, где были заключены десятки тысяч человек. Нарастающее недовольство заключённых 20 июля переполнило чашу терпения. Лагерь при шахте «Северная» целиком не вышел на работу. Через день его примеру последовали ещё 6 шахт, цементный завод, строители ТЭЦ-2. Забастовочные комитеты выставили красноречивый лозунг: «Родине – угля! Нам – свободу!» Требовали встречи с членами правительства. Выдвигались и требования, касающиеся тюремного режима, – отменить персональные номера заключённых, снять решётки с окон барачных и др.

Приехавший на переговоры генеральный прокурор СССР Роман Руденко не сумел найти общего языка с заключёнными, разговаривал с ними высокомерным тоном, чем вызвал возмущение забастовщиков, их попытку насильственных действий. В результате вновь (в который раз в нашей истории) была пролита кровь. Пулемётным огнём со смотровых вышек

было убито 40 и ранено 134 человека, остальные были загнаны в бараки.

В других воркутинских лагерях на переговорах применялась иная тактика – щедрых обещаний, в том числе личного контроля за пересмотром дел, сочувствие и смелое общение с бастующими. Это возымело действие: люди поверили, разошлись, на другой день вышли на работу. Так, методом кнута и пряника, была подавлена крупнейшая северная забастовка.

Однако о ней узнал практически весь ГУЛАГ. Начались волнения в других лагерях. Правительство вынуждено было прибегнуть к ускорению пересмотра уголовных дел и дать свободу тысячам заключённых.

Ещё одна кровавая страница связана с событиями 1962 года в Новочеркасске Ростовской области. Лишь опубликованные в 1990-х годах печатные материалы позволяют судить о разыгравшейся там трагедии.

Город, скажем прямо, не имел больших традиций рабочего движения. Вся промышленность появилась после революции: крупный электровозостроительный завод – в 1935 году, а химзавод и предприятие «Нефтемаш» – ещё позднее, после войны.

Рабочие семьи Новочеркаска пользовались продуктами питания, в основном, с базара. Но когда по указанию Н. Хрущёва стали ограничивать личные подсобные хозяйства, питание людей резко ухудшилось. Была острой и жилищная проблема. Довоенные бараки, проживание тысяч рабочих в неблагоустроенном частном жильё, отсутствие жилищного строительства удручали всех. Одновременно на заводах распространилась практика уменьшения расценок и, естественно, заработков при полном, увы, согласии профсоюзных организаций. Словом, нужна была «последняя капля».

И вдруг 1 июня по радио объявили о временном повышении розничных цен на мясо, молоко, яйца и мясомолочные продукты. В этот же день начался голодный бунт. Наиболее инициативные рабочие – в основном это были молодые труженики электровозостроительного завода – бросились по цехам с кличем «Кончай работу!» Следом забастовали и другие предприятия. На площади собралась огромная толпа, был остановлен проходивший мимо поезд. Чуть позже тут и там началось братание с уже подъехавшими для наведения порядка солдатами. Публично сожгли несколько порт-



Участникам голодного бунта в Новочеркасске такой плакат казался издевательством

ретов Хрущёва. Прошёл организованный беспартийным стачкомом митинг...

На другой день электровозостроители, несмотря на присутствие войск, вновь оставили производство и многотысячной колонной, вбирающей в себя по пути рабочих других предприятий, с революционными песнями и дружным скандированием «Дорогу рабочему классу!» двинулись к центру города, горкому партии, вскоре захватили его, а потом и горотдел милиции.

Устрашающая картина народной стихии напугала власть – и снова был отдан приказ применить оружие. Раздались автоматные очереди, результатом чего стали сотни убитых и раненых, включая детей. Забастовка вновь была подавлена силой. Семерых выявленных зачинщиков вскоре приговорили к расстрелу, около 100 человек – к длительным срокам тюремного заключения. Трупы родным захоронить не дали, ночью тайно вывезли и зарыли в неизвестном месте. Ранеными были забиты все больницы. Но на уступки власть пошла: улучшилось снабжение продуктами, активизирова-

лось жилищное строительство. Расценки, правда, на производстве не подняли.

Новочеркасская забастовка показала, с одной стороны, силу солидарных действий рабочего класса, с другой – растущую оторванность правящих структур от народа, падение их авторитета, потенциальную несостоятельность. Точку в этом процессе поставили шахтерские волнения 1989 года.

Шахтёры, сложившаяся элита советского рабочего класса, весьма неожиданно и дружно продемонстрировали возрождение в стране рабочего движения, забастовав в Донецке и Кемерово. Их выступления всколыхнули металлургов, рабочих других отраслей и сфер, в том числе учителей и медиков. Требования забастовщиков поначалу были сугубо экономическими. Со временем они становились более жёсткими, движение политизировалось.

Перестроились и профсоюзы. В них с падением КПСС и изменением политического строя общества начался процесс собственного осмысления происходя-

щих событий. При этом, однако, проявлялись и колебания, неустойчивость позиции, расколные тенденции. И лишь к середине 1990-х годов в знак протеста против шоковых экономических реформ, обнищания народа, свертывания инфраструктуры предприятий и социальных гарантий профсоюзы начали проводить так называемые коллективные действия.

Собственно, на этом историю советского забастовочного движения можно считать оконченной. Ибо формально завершилось оно вместе со страной, называвшейся СССР, в известной мере поспоспествовав её исчезновению с карты мира.

Впрочем, сами социальные противостояния в стране никуда не делись и даже, напротив, за два десятилетия новейшей истории только обострились. Они просто перешли в новую фазу, приобрели некоторые особенности и... ждут своих летописцев. Более того, судя по некоторым прогнозам, наиболее драматические страницы в этой борьбе у России ещё впереди. ■



Для кого построен город

Миру пророчат новую урбанизацию

*Алексей ГОСТЕВ,
компания Upladder.Ru*

Американский теоретик бизнеса Ричард Флорида в книге «Кто твой город?» предложил разделить все «места» в мире на пять типов. Это глобальные центры инновации (например, Сан-Франциско), глобальные офисные центры, глобальные фабрики (например, Шанхай), глобальные деревни и глобальные трущобы. Мир, в котором есть место для огромных и страшных мегатрущоб типа заирской столицы Киншасы, не имеет ничего общего с «плоским» миром, о котором любят говорить некоторые теоретики глобализации. Наоборот, в этом мире есть множество вершин и ям. И очень многое в жизни каждого из нас, включая карьерный успех, зависит от способности выбрать место в соответствии со своими склонностями и не оказаться на одной из мировых свалок.

Побег из заповедника

Комнату в Кампале, столице Уганды, можно снять за 10 долларов в день. В Лагосе, в Нигерии, – чуть подороже, в районе 25 долларов. Сидней, Буэнос-Айрес, Аддис-Абеба и Сан-Франциско – везде

гостеприимные хозяева готовы предоставить по сходной цене либо надувной матрас в общей комнате, либо отдельный коттедж на берегу озера Виктория.

Сервисный сайт airbnb.com, на котором автор статьи нашёл все эти предложения, собственно и начался с надувно-

го матраса. Создали его два студента, которым нечем было платить арендную плату за комнату. Они вывесили объявление, предлагая всем желающим переночевать у себя на надувном матрасе. Из этой идеи родился сервис по обмену свободным местом для жилья.

Если у вас дома есть незанятая комната, угол или даже надувной матрас – почему бы не сдать их кому-нибудь? Мир стал маленьким, и если вы хотите провести выходные в Сиднее, то довольно легко сможете найти семью, готовую приютить вас на несколько дней.

Недавно один мой друг уехал в Кембридж – просто так, пожить и поработать в университетской библиотеке. Свою московскую квартиру он сдал за 40 тыс. рублей в месяц, а комнату в Кембридже снял за 440 фунтов (чуть более 20 тыс. рублей). Другой приятель уже

полтора года живёт в Таиланде, дистанционно работая в Москве.

Сегодня у нас есть реальная возможность, которой, пожалуй, не было ни у одного поколения наших предков, – легко выбирать и менять место для жизни. Причём не только в рамках своей страны, но, если нас не пугают культурные и языковые барьеры, и во всём мире. Важно только понять, для каких людей создано то место, в котором вы хотели бы оказаться. Или то, в котором вы находитесь сейчас.

Например, для каких людей построена Москва? Из моего окна виден недавно возведённый офисный центр из стекла и бетона. Мой рабочий стол расположен в точно таком же офисном центре. Недавно они выросли в огромном количестве, как грибы, в самых разных районах Москвы. Рядом с центром проходит большая автомагистраль, которая всегда в пробках. Портрет современной Москвы, во всяком случае, того города, в котором живу я, – это «заповедник» для офисных работников.

Мы приезжаем в офис через вечно стоящую в пробках автомагистраль на личных автомобилях, а затем вечером разъезжаемся по своим квартирам в спальных районах. По выходным мы выбираемся в торговые центры, а летом машин становится меньше – офисные работники проводят время на курортах Турции или Египта. Вся инфраструктура Москвы, пусть криво и косо, но создана для нас – точно так же, как некоторые советские города полностью были построены для рабочих какого-нибудь градообразующего предприятия.

Современная Москва – глобальный офисный центр. В нём неуютно будет себя чувствовать рабочий, но и какому-нибудь модному писателю или дизайнеру здесь будет не так комфортно, как в Лондоне или Сан-Франциско. Зато здесь рай для финансистов или менеджеров по продажам. Это позволяет легко классифицировать наш город среди других мест в мире.

Возвращение городов

В комедийном фильме 1990-х «Маска» тихий романтичный офисный работник в исполнении Джима Керри периодически превращается в невероятного зеленолицего весельчака. Происходят все эти чудеса в некоем Edge City, «Городе на краю». Название Edge City – не выдумка авторов фильма. Эти слова придумал в начале тех же 1990-х американский социолог Джоэл Гарро и назвал так свою книгу. Гарро одним из первых обратил

внимание на скопления торговых центров, парковок и офисных зданий на окраинах американских городов.

По теории Гарро, в 1990-е годы «города» в старом смысле должны были умереть. Вернее, превратиться в пристанища для бомжей и маргиналов. «Приличная публика» должна была окончательно переселиться на окраины. Прибавим к торговым центрам коттеджные посёлки, застроенные одинаковыми домиками для среднего класса – с четырьмя спальнями и тремя ванными комнатами, – и портрет «Города на краю» готов.

Гарро предсказывал, что с развитием городской инфраструктуры перемещение постепенно станет всё более «беспроблемным», а развитие коммуникаций вообще сделает личное присутствие на рабочем месте необязательным (проблема ещё мало кому известной в то время работы в удалённом доступе).

Как и всякое широкое обобщение, провозглашённое Гарро «будущее» оказалось довольно коротким. Сегодня, в эпоху кризиса на рынке американской недвижимости, многие модные пригородные посёлки грозят превратиться в трущобы. Зато о смерти городов уже никто не говорит. Они снова в моде.

Пророком «нового урбанизма» стал уже упомянутый нами Ричард Флорида. Основная идея его новой книги «Кто ваш город?»: в эпоху глобализации место, где вы живёте, важно, как никогда.

Парадоксально, но «креативные работники» – все эти журналисты, режиссёры, рекламщики, – которые вроде бы могут работать из любого уголка Земли, предпочитают кучковаться вместе, так что 90% мирового таланта и денег сконцентрировалось в нескольких крупных мировых городах. Причём не где-нибудь в пригородных окраинных посёлках, а в самых центрах, так что XXI век стал эпохой возрождения городов в собственном смысле.

«Американская мечта» об отдельном доме с большой доброй собакой явно не очень популярна среди новых креативных «хозяев жизни». Впрочем, с созданием семей у этого нового поколения людей тоже большие проблемы, и успешная личная жизнь зависит от правильного выбора места обитания не меньше, чем карьера.

Знай своё место!

«У девушки на восточном побережье США почти нет шансов найти себе личную пару», – пишет Флорида. В Бостоне и Вашингтоне соотношение женщин к

мужчинам составляет 60 к 40% – картина даже более грустная, чем в известной советской песне про то, как «на 10 девочек по статистике 9 ребят». Вот потому Флорида в своей книге и пытается доказать, что всё – от успеха в карьере до числа оргазмов в год – будет зависеть от правильного выбора места проживания.

Разные «места» привлекают разные психологические, демографические, социальные и сексуальные типы. Более мобильные мужчины переселяются в динамичные города Калифорнии, где больше возможностей для карьеры. А девушки остаются на восточном побережье, где ощущается дефицит мужчин. «Выбор места для жизни даже важнее, чем выбор правильной работы или сексуального партнёра. Не только потому, что “место” влияет и на карьеру, и на личную жизнь, но и потому, что от правильно выбранного места зависит, насколько легко будет исправить ошибки, сделанные в одной из этих сфер», – утверждает всеведущий Флорида.

Сан-Франциско – лучшее в США место для одиноких молодых людей. Детей лучше воспитывать в Вашингтоне, а доживать своей век на пенсии надо в Нью-Йорке.

«Если у всего на свете есть место, то у места тоже должно быть место, и так до бесконечности», – с этой довольно сложной для понимания цитаты греческого философа Аристотеля Флорида начинает свою книгу. В сущности, главный герой книги Флориды – это именно «место» и его значение в новом контексте. Кстати, и во многих древнеславянских языках «место» означает «город», отсюда мещане-горожане. Флорида говорит о местах, прежде всего имея в виду города.

«Пригородным поселениям» он предсказывает скорый закат и, возможно, превращение в «пригородные трущобы». «Я не очень верю в перспективность, например, Лос-Анджелеса. Там слишком много времени занимает поездка из жилых районов в центр. И дело здесь не в цене на нефть – речь идёт о стоимости доступа к связям и встречаю с людьми», – брюзжит автор книги.

Поселения будущего по Флориде – это как раз плотные мегаобщины людей со сходными интересами, обладающие собственным лицом. Эти «новые мещане» мобильны и в разные периоды жизни успевают сменить несколько «мест», избегая только одного – некогда модных «городов на краю». ■



На все случаи жизни

[Деловая этика]

Когда следует надевать фрак, а когда – смокинг?

Смокинг – пиджак из чёрного сукна, сильно открытый на груди, с длинными обшитыми шёлком отворотами. Смокинг может быть однобортный и двубортный. В тех случаях, когда следует быть в смокинге, в приглашении указывается – black tie.

Этот парадный вечерний мужской костюм по традиции делается чёрного цвета, хотя в последнее время всё чаще встречаются смокинги и других цветов тёмной гаммы. Белый смокинг носится только летом в особо торжественных случаях. Отличительной чертой смокинга является отделка лацканов шёлком. В боковые швы брюк вшиваются сатиновые ленты (галуны).

К смокингу положена белая рубашка, гладкая или с рюшами, под чёрный галстук-бабочку (из бархата или шёлка). Поверх рубашки надевается чёрный жилет или чёрный шёлковый пояс. К смокингу необходимы чёр-

ные носки и чёрные туфли (можно лаковые). Из верхней одежды – чёрное пальто, тёмная шляпа, тёмные перчатки.

Смокинг нельзя надевать на мероприятия, которые начинаются до 17 часов.

Фрак – мужской костюм, род сюртука с вырезанными спереди лапами и длинными узкими фалдами сзади. В тех случаях, когда следует быть во фраке, в приглашении указывается – white tie или evening dress.

Этот парадный мужской костюм используется в особо торжественных случаях. Его надевают, как правило, после шести часов вечера для участия в официальных церемониях, приёмах, балах.

Фрак представляет собой пиджак с шёлковыми лацканами и длинными щлицами.

Обязательное дополнение к нему – чёрные брюки без обшлаг; по боковым швам брюк должны проходить шёлковые галуны. Манишка белой фрачной рубашки обязательно жёстко накрахмалена. К фраку положено надевать белый пикейный жилет и белый галстук-бабочку.

Фрачная белая жилетка обязательно застёгивается на все три пуговицы. В нагрудный костюм фрака можно по-

ложить белый носовой платок (если на фрак не прикрепляются ордена). К фраку положено носить чёрные носки и чёрные лаковые туфли. В зимнее время к фраку можно надеть чёрное пальто с белым шёлковым шарфом, на руки – белые перчатки.

Следует помнить, что фрак, дополненный чёрным суконным жилетом и чёрным галстуком, – форма одежды официантов.



Мода – это гусеница и бабочка.

Днём будьте гусеницей, а вечером – бабочкой.

Коко Шанель

Если в приглашении форма одежды не указывается, то при посещении приёмов рекомендуется соблюдать следующие правила.

На завтрак, коктейль, а также другие приёмы, начинающиеся до 20 часов, можно надевать костюм любого неяркого цвета, если только эти рауты не устраиваются по случаю национального праздника, в честь или от имени главы государства либо министра иностранных дел.

На приёмы, устраиваемые по случаю национального праздника, в честь или от имени главы государства, руководителя правительства или министра иностранных дел, находящихся в стране с официальным визитом, а также на подобные встречи, начинающиеся в 20 часов и позднее, рекомендуется надевать костюм тёмного цвета.

Что до рубашки и галстука, то на все виды приёмов рекомендуется надевать белую рубашку с крахмальным или мягким воротником и галстук любого, но не яркого цвета.

[Неизвестное об известном]

Скажи мне, как ты спишь

По тому, как человек спит, можно судить о его характере, состоянии здоровья и т. д.

Поза «зародыш» напоминает положение эмбриона в материнском чреве. Человек обычно забивается в верхний угол постели, лицом от стены. Лежа на боку, согнутыми коленями и перекрещенными руками он как бы защищает внутренние органы. Значит, и в жизни этот человек испытывает потребность в защите, жаждет найти некий «опорный столб», вокруг которого и будет выстраивать собственное бытие, с удовольствием принимая и демонстрируя свою зависимость, видя в ней гарантию



безопасности среди жителейских бурь.

Тот, кто избирает «простёртую» позу (человек лежит на животе), иногда укладывается по диагонали, спит на животе, лицом вниз, руки закинута выше головы, ноги вытянуты, ступни слегка разведены. Таким людям свойственно стремление контролировать события, они не любят неожиданностей. Пунктуальны, аккуратны, всегда добиваются, чтобы всё вокруг соответствовало их представлению о «нормальной жизни». И стараются сделать так, чтобы ничто не застало их врасплох.

«Королевскую» позу – на спине – принимают люди, с детства привыкшие находиться в центре внимания. Они уверены в силе своей личности, не сомневаются в превосходстве над другими, как должное принимают и

Я не раз замечал, что именно вещи, едва замеченные днём, мысли, не доведённые до ясности, слова, сказанные без души и оставленные без внимания, возвращаются ночью, облечённые в плоть и кровь...

Борис Пастернак,
«Доктор Живаго»

поклонение, и дары, и уступки, не оставаясь, впрочем, в долгу. В любом обществе они чувствуют себя своими, всегда открыты для контактов.

Позу «полузародыша», самую распространённую (человек лежит на боку, не слишком сильно согнув конечности), предпочитают лица уравновешенные, надёжные, без труда приспосабливающиеся к любым условиям. Но если они скрещивают лодыжки, то, скорее всего, неспособны достичь необходимой степени интимности с женщиной. Поначалу такой человек интенсивно вступает в контакт, но потом его обуревают страх перед последствиями, и он тушует. Для него характерны пассивность, постоянное беспокойство – «как бы чего не вышло».

Кстати, о многом говорит и положение ног. Когда спящий на боку вытягивает их и кладёт ровненько одну на другую – рядом с вами весьма активная и напористая личность. Ноги разведены – их владелец всегда не прочь завязать сексуальные контакты. Но если бедра крепко сведены – это выражение робости, сдержанности, оборонительной позиции в сексе.

Часто встречается привычка спать, положив на голову подушку или укутавшись в простыню. Так проявляется боязнь окружающего мира, желание уберечься от грядущих неприятностей.

На охлаждение любовной страсти, исчезновение эротического интереса к партнёру или партнёрше указывает невольное отдаление в процессе сна – он или она отодвигаются вглубь «своей» территории кровати. Попытка сократить дистанцию, приблизиться, прижаться к спящему в подобных случаях вызывает отрицательную реакцию.

Враждебность выражают сжатые во сне кулаки, скрежетание зубами (впрочем, последнее может говорить и о наличии глистов). Прижатая к груди подушка – явный признак желания найти иного партнёра, неудовлетворённость имеющимся. Вытянутая рука объясняет скрываемое намерение вырваться на свободу, где поджидает столько удовольствий! И даже храп выдаёт тайные мысли человека: окажется ли обиженный, рассерженные люди храпят чаще и громче.

Обними меня, потом я тебя

Ещё больше говорят позы сна об интимных отношениях людей. Вот несколько наиболее типичных положений, отражающих наши любовные отношения, и их расшифровка.

Он лежит на животе, отвернувшись от неё (здесь нет никакого стремления к общению). Его тело расположено под углом к ней. Руки и ноги раскинуты, занимая всё пространство. Она свернулась в клубок, стараясь стать как можно менее заметной. Лежит, отвернувшись от него, демонстрируя отверженность.

Неуверенность. Эти партнёры не уверены в своих отношениях. Положение их тел указывает на то, что они ещё не до конца разобрались в своих чувствах – им пока не слишком уютно друг с другом. Такое положение во время сна характерно, скорее,

Лишь очутившись в собственной постели, мы остаёмся один на один с нашими тайнами и теми внутренними голосами, которые неизменно желают нам спокойной ночи и доброго утра.

Джонатан Кэрролл,
«Белые яблоки»

для пар, которые сошлись совсем недавно.

Если же после вашей первой ночи вдвоём прошло уже достаточно времени, такая поза свидетельствует о серьёзных проблемах в ваших отношениях.

Он обнимает подушку, а не женщину. Она поджала ноги и держит руки возле лица, словно в поисках защиты. Они отвернулись друг от друга, между телами свободное пространство.

Слишком разные. Положение тел во сне указывает на наличие психологического и физического несоответствия. На лицо все признаки того, что, находясь рядом с другом, каждый чувствует одиночество.

Если вы спите так после ссоры, в этом нет ничего страшного. Если же вы спите так постоянно, это свидетельствует об отсутствии духовного единства.

Он лежит на спине, обнимая её за плечи (как бы защищая). Она свернулась рядом, уткнувшись ему в грудь.

Эмоциональное единство. Такое положение свидетельствует о зависимости друг от друга, что является верным признаком тесных отношений. Когда один партнёр прижимается к другому, это говорит о глубоко духовном единстве.

Она лежит спиной к нему. Он обнимает партнёршу, её рука лежит на его руке.

Уверенность в своих чувствах. Одинаковое положение тел говорит о близости партнёров на всех уровнях. Полный контакт тел свидетельствует о том, что партнёрам легко и уютно друг с другом. Пары, спящие в этой позе, пожалуй, уже прошли первый «жаркий» этап отношений и перешли к более глубокому и дружеским чувствам. Им уже не нужно смотреть в глаза друг другу, они уверены в своей любви.

Она лежит на спине. Он на боку, держит её за руку и может легко повернуть партнёршу лицом к себе. Их лица почти касаются. Он прижимается к ней всем телом.

Это – поза влюблённых. Пары, которые спят в таком положении, не просто любят друг друга, но и по-прежнему хотят физической близости. Утром и вечером они проводят много времени, целуясь и бормоча милые глупости.



[Тропа здоровья] Учёные рекомендуют цветную диету

В основе рекомендаций многих диетологов лежит цветовая гамма овощей и фруктов. И, оказывается, не зря. Японские учёные завершили исследования, подтверждающие, что очень полезно комбинировать в рационе фрукты и овощи в зависимости от их цвета.

Вот некоторые наблюдения.

- Соки красного цвета наиболее полезны для сердца и сосудов.
- Соки оранжевого или жёлтого цвета бодрят, тонизируют и улучшают работу мозга.
- Сок с синим или фиолетовым оттенком снимает головную и мышечную боль.
- Зелёные соки очищают кровь и успокаивают нервную систему.

Исследователи советуют придерживаться цветной диеты, употребляя в один день только соки, фрукты и овощи одного цвета, а раз в неделю устраивать себе бесцветный день, когда следует

пить только воду.

Врачи советуют ярче одеваться

Лето уже не за горами. Поэтому неплохо было бы заранее прислушаться к советам медиков, которые предупреждают: в жару усиливается вероятность развития астении, которая характеризуется слабостью, снижением энергетического потенциала.

В качестве профилактики надо чаще смотреть на зелень листвы и травы. Зелёный цвет стимулирует нервные окончания глазного дна, что необходимо для поддержания нормального тонуса организма. Также для стимуляции нервных окончаний сетчатки можно ярче одеваться.

Стоит обратить внимание и на рацион питания. В жару усиливается потоотделение, с потом теряются соли и микроэлементы, поэтому в жаркое время года не стоит увлекаться бессолевыми диетами. Нужно побольше пить, причём именно воду, а не газированные напитки или консервированные соки. Полезно больше употреблять фруктов и овощей, значительно сократить в рационе мясо и жиры, а может быть, вообще на время отказаться от них.

Рубрика подготовлена по материалам российских и зарубежных интернет-сайтов ■



Раскрасьте зебру –
жизнь повеселеет!

Лариса Керчина