

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

Учредители

Совет профобъединения
ОАО «ЛУКОЙЛ»

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

Корректур

Анатолий ПЕЧЕЙКИН

Фото

Михаил ЗАГУЛЯЕВ

Виталий САВЕЛЬЕВ

Николай ФЁДОРОВ

Олег ЛИТВИН

Весна ЛОНГТОН

Виктория АСТАФУРОВА

Александр ПОЛЯКОВ

Исполнительный директор

Сергей ДЖАБЕЛОВ

Дизайн и вёрстка номера

Ксения ГЛЕБОВА

Артём ГАЛОЧКИН

Отпечатано в типографии

ООО «Акватинта»

113556, Москва,

Симферопольский б-р, 15, корп. 5

Выходит ежеквартально

октябрь–декабрь

В НОМЕРЕ

■ Стратегия

В. Воробьёв

Сбыт или не сбыт?

Лукойловскую сбытовую систему могут ожидать серьёзные трансформации

3

М. Шмаков

Сверхдоходы госмонополий - россиянам!

В ФНПР намерены добиваться социальной справедливости

9

■ За компанию

Под контроль!

Через социальное партнёрство – к безопасному труду

13

А. Дементьева

Дорогу осилит едущий.

Профсоюз должен быть достойным оппонентом и сильным партнёром

16

Зеркало для нефтегаза.

Эксперты – о противоречиях, проблемах, итогах работы
и прогнозах для компаний российского ТЭК

20

А. Москаленко

Вектор развития персонала.

«ЛУКОЙЛ» готов к конкуренции за качественные кадры

29

С. Эрлик

Пассажиры одной «лодки».

Что ждёт наши пенсионные накопления

32

■ Кошелёк

Е. Шашенкова

Тришкина пенсия.

Россиянам не стоит надеяться на в очередной раз реформируемую
пенсионную систему

38

Не порок.

Что такое бедность, и как её преодолеть?

41

Е. Шашенкова

ЖКХ: Чем дальше - тем дороже

Россияне будут и дальше платить за чужое воровство и неэффективность

47

■ Планета

По странам и континентам.

50

■ В мире

Л. Полухина

Что такое sabbatical?

Кадровые возможности длительного отпуска без сохранения зарплаты

52

В. Мишин

Ход нефтяником.

Как шахматная команда ГНКАР выиграла Кубок клубов Европы

55

Т. Борашева

Шанс от «Арая».

Российские нефтяники помогают казахстанцам воплотить мечты

58

■ Вектор

Т. Морозова

Деньги любят вычет.

Налогообложение в России должно быть более дифференцированным

62

Ю. Зарайский

Есть такая партия.

Российские профсоюзы учредили политическую организацию
под названием «Союз труда»

64



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 17.12.2012

Тираж 2 200 экземпляров

Цена свободная

В НОМЕРЕ

■ Профессионалы

Е. Автономова

От золота к «золоту».

Человек, в отличие от скважины, не привык работать в щадящем режиме 66

М. Райлян

Шесть нефтяников в трёх поколениях.

Плохо работать рядом с собственным отцом – невозможно 67

И. Колесова

Активность – это жизнь.

Через общественную работу –
к профессиональному мастерству и личному счастью 69

■ Профсоюзный калейдоскоп

Дайджест о событиях в «первичках». 71

■ Благое дело

С днём рождения, «столицы»!

Покачам на 20-летие подарили Центр искусств и памятник Высоцкому 72

Н. Трухонин

Новоселье в Больших кустах.

Благодаря нефтяникам Прикамья в Куединском районе Пермского края
открылся новый детский сад 75

■ Образ жизни

Н. Трухонин

Как приручить «драконов»?

Лукойловцы провели очередной чемпионат по гребле 76

■ Кадры

Между креслом и мастерством.

Карьера может быть не только «вертикальной», но и «горизонтальной» 78

По уважительной причине.

Кому и когда положен отпуск за свой счёт 83

Не уйду!

За что вас могут уволить, и как этого избежать? 84

■ Надо знать

Чем чревата «серая» зарплата? 87

Роденький ты мой!

Как быть с родственниками и любимчиками в трудовом коллективе 88

■ Книжные новинки

Профсоюзы сквозь годы.

«Социальное партнёрство»: советуем прочитать 89

■ Консультация

Спрашивали? Отвечаем.

Правовые коллизии 91

■ Игра в классики

М. Салтыков-Щедрин

Сумрак законов.

Отрывок из повести «История одного города» 93

■ Уроки истории

М. Гавлин

Под гнётом денег-2.

Российское предпринимательство и его ответственность перед обществом 97

■ На все случаи жизни

Деловая этика • Тропа здоровья • Homo Sapiens 102

Сбыт или не сбыт?

Лукойловскую сбытовую систему могут ожидать серьёзные трансформации

Сектор нефтепродуктообеспечения является для большинства российских вертикально интегрированных компаний одним из наиболее «персоналоёмких»: счёт АЗС и нефтебаз, работающих в самых разных регионах, а то и странах, идёт на тысячи. Сотрудников – на десятки тысяч. Да и сами нефтепродукты являются одними из наиболее социально значимых товаров.

О сегодняшнем дне и дальнейших перспективах развития столь важного для нашей тематики бизнес-сегмента журнал «Социальное партнёрство» попросил рассказать вице-президента ОАО «ЛУКОЙЛ» Вадима ВОРОБЬЁВА, руководящего в компании сбытовой деятельностью.

– Вадим Николаевич, как можно охарактеризовать сегодняшнее положение дел в сбытовом сегменте деятельности компании «ЛУКОЙЛ»? Как выглядят в этой сфере основные производственно-экономические показатели предприятий компании, стратегические направления развития, наиболее перспективные проекты?

– Если рассмотреть пятилетнюю ретроспективу, то в России с 2006 года розничная сеть «ЛУКОЙЛа» выросла на 650 объектов (42%). Напомню, что в 2006 году наша российская сбытовая сеть состояла из 1500 АЗС, среднесуточный объём продаж был на уровне 7,2 тонны в сутки, а общий объём розничной реализации составлял 4 млн тонн. Сегодня наша сеть в России – это 2150 АЗС. В 2011 году мы в 2 раза увеличили объёмы розничных продаж по сравнению с результатом пятилетней давности, реализовав 8 млн тонн нефтепродуктов. Отмечу существенный рывок по эффективно-

сти работы сбытовой сети – при 40-процентном росте количества объектов сети – двукратное увеличение объёмов продаж.

Инвестиции за 2005–2011 годы в российскую сеть составили порядка 77 млрд рублей, из них около 70% пришлось на строительство и приобретения. Данная структура инвестиций в полной мере соответствовала цели развития бизнеса компании в указанный период – стратегии интенсивного роста.

Зарубежный сбытовой сектор компании также продемонстрировал существенный рост. В 2006 году сеть состояла из 1860 АЗС, среднесуточный объём продаж был на уровне 5,5 тонны в сутки, а общий объём розничной реализации составлял 3,7 млн тонн. С 2006 года наша сеть АЗС выросла на 1500 объектов, до 3360 АЗС, работающих в странах Европы, Балтии, СНГ и США. Объём продаж по итогам 2011 года – 7,4 млн тонн.

Объёмы инвестиций в 2005–2011 годах в зарубежную сбытовую сеть составили примерно 3,1 млрд долларов. При этом структура инвестиций была 50 на 50 – половина средств шла на строительство и приобретение, половина – на реконструкцию и поддерживающие вложения.

Задачу интенсивного роста по количеству объектов сбытовой сети и в России, и в зарубежном секторе мы практически выполнили. Наша главная цель на сегодня – обеспечить опережающий рост объёмов продаж и среднесуточной реализации, то есть речь идёт о повышении эффективности работы сбытовой сети.

Работу бизнес-сектора в 2011 году в целом можно оценить положительно. Предприятия перевыполнили установленные руководством компании целевые ориентиры как по объёмам розничных продаж, так и по доходности бизнеса.



Фото ИТАР-ТАСС

Общий объём реализации нефтепродуктов и газопродуктов организациями нефтепродуктообеспечения (НПО) в РФ за 2011 год составил 11,4 млн тонн, что на 6% превысило показатели 2010 года. Объём реализации нефтепродуктов через розничную сеть АЗС компании составил 8,4 млн тонн – на 18% выше объёмов продаж 2010 года. Контрольный показатель по объёмам продаж продуктов нефте- и газопереработки в розницу перевыполнен на 13%.

Среднесуточная реализация в 2011 году составила 11,7 тонны в сутки против 10,3 тонны в 2010 году. Контрольный показатель по среднесуточной реализации через одну действующую АЗС по группе предприятий НПО также перевыполнен на 13%.

Объём инвестиций на развитие российской сбытовой сети за 2011 год составил 7 млрд рублей. Было введено в эксплуатацию 70 АЗС и реконструировано 35 действующих.

По зарубежному сектору нефтепродуктообеспечения установленные руководством плановые задания на 2011 год также выполнены: объем розничных продаж составил 6,6 млн тонн нефтепродуктов, или плюс 5% к уровню 2010 года и плюс 2% к плану. Среднесуточный объём продаж составил 6,8 тонны в сутки, превысив уровень 2010 года также на 5% и на 2% – плановое задание. Фактическое освоение инвестиционных расходов на развитие зарубежной сбытовой сети за 2011 год составило 116 млн долларов. Введено 18 новых АЗС, 80 АЗС реконструировано.

– Из сказанного можно заключить, что в своей работе в сфере по развитию системы нефтепродуктообеспечения «ЛУКОЙЛ» не сталкивается с особо сложными проблемами. Или это не так? Ведь многие российские нефтегазовые компании жалуются на трудности. В частности, на рост конкуренции и то, что в современной России сбытовая деятельность не слишком выгодна.

– Наверное, следует несколько переформулировать вопрос. Есть оперативные задачи, которые мы решаем на уровне компании, есть задачи, которые мы решаем совместно с субъектами Российской Федерации, а бывают задачи более высокого уровня сложности, решение которых мы выносим на государственный уровень, обсуждаем с министерствами и ведомствами РФ. Наша позиция заключается в том, что нет проблем, есть целевые направления развития и задачи, которые необходимо планомерно прорабатывать и решать. Это касается как задач государственного масштаба, так и задач в развитии компании «ЛУКОЙЛ» – производственных мощностей наших НПЗ, сбытовой сети.

Ещё один момент. Задачи в области нефтепродуктообеспечения тесно связаны с задачами, поставленными руководством компании перед бизнес-сегментом Upstream, перед бизнес-сектором «Нефтепереработка». Так или иначе мы все вместе решаем единую задачу – задачу повышения эффективности работы активов компании, роста её капитализации.

Исторически компания развивала собственную розничную сеть вслед за

развитием перерабатывающих мощностей – НПЗ в России и за рубежом. Розничная сеть – это гарантированный высокоэффективный канал сбыта светлых нефтепродуктов. Именно по этой причине, в отличие от многих других нефтяных компаний, «ЛУКОЙЛ» с самого начала своей деятельности сделал акцент не только на развитии добычи и нефтепереработки, но и собственной розничной сети.

Формирование розничной сети ОАО «ЛУКОЙЛ» ведёт отсчёт с начала 1990-х. Объединение в то время ряда региональных организаций нефтепродуктообеспечения, входивших в состав «Госкомнефтепродукта», привлечение сетей независимых операторов рынка, собственное строительство обеспечили компании гарантированный сбыт продукции и реальный доход от продаж нефтепродуктов в условиях их перепроизводства и развития различных форм взаимозачётов и бартерных схем. Практически одновременно с формированием российской розничной сети компания выходит на международный рынок. В 1992 году образуется первое зарубежное дочернее сбытовой предприятие – ЗАО «ЛУКОЙЛ-Балтия». Далее – Белоруссия, Азербайджан, Балканы, Украина, Центральная Европа, Турция, США...

Таким образом, в 2009–2010 годах «ЛУКОЙЛ», владея столь масштабной сетью АЗС, был наиболее подготовленным из всех российских нефтяных компаний в вопросе обеспечения продаж нефтепродуктов, производимых на своих НПЗ. Причём – через наиболее эффективный канал реализации.

В 2010–2012 годах развитие розничного сектора в РФ активизировалось – «Газпром нефть», «Роснефть», ТНК-ВР вводят новые современные объекты розничных продаж. И «ЛУКОЙЛ» сегодня встречается с новыми вызовами, значительным ростом конкуренции в розничном секторе. Наша задача на текущий момент – обеспечение устойчивости и конкурентоспособности бизнеса сбыта нефтепродуктов. Это означает организацию чёткого контроля доходности по каналам реализации нефтепродуктов, совершенствование механизмов регулирования затрат и реализацию превентивных мер, направленных на минимизацию

рисков бизнеса в целях безусловного достижения целевых ориентиров и задач, установленных для организаций бизнес-сектора.

В условиях предполагаемого снижения маржи на рынке нефтепродуктов и агрессивной маркетинговой политики вертикально интегрированных компаний обеспечение устойчивости и конкурентоспособности бизнеса сбыта невозможно без реализации клиентоориентированной политики, усиления работы с конечным потребителем: увеличения ассортимента товаров и предоставляемых клиентам услуг, обеспечения высокого уровня качества услуг и обслуживания потребителей.

В связи с этим мы совместно с организациями нефтепродуктообеспечения разрабатываем планы модернизации объектов розничных продаж, внедряем лучшие практики организации продаж, программы ко-брендинга с сервисными компаниями, известными брендами в области retail.

– А про экологическую составляющую в «ЛУКОЙЛе» не забывают?

– Ещё в 2008 году перед российскими нефтяными компаниями была поставлена задача – внедрение Технического регламента «О требованиях к автомобильному и авиационному бензинам, дизельному и судовому топливу, топливу для реактивных двигателей и топочному мазуту». То есть на государственном уровне от нас потребовали ужесточения экологических норм, в частности на вредные выбросы в атмосферу, организации чёткой системы контроля за негативным воздействием на окружающую среду и определили ужесточение наказаний за несоблюдение установленных экологических нормативов. Соблюдение высоких экологических стандартов – важнейший аспект деятельности компании. В эпоху нефти и газа, в то время как альтернативные источники энергии пока не получили повсеместного распространения и основным источником энергии является углеводородное сырьё, значительная доля ответственности за сохранение экологического баланса в стране лежит на нефтяных и газовых компаниях. «ЛУКОЙЛ» в полной мере осознаёт эту ответственность и прикладывает все

возможные усилия по обеспечению экологичности производства по всей цепочке: добыча и транспортировка нефти – переработка нефти на НПЗ – транспортировка и реализация нефтепродуктов.

Российские заводы «ЛУКОЙЛа» уже с 2005 года производят бензины стандарта Евро-3, а дизтопливо стандарта Евро-4 выпускается начиная с 2004 года. Дизтопливо стандарта Евро-5 выпускается с 2007 года, а в июле текущего года мы приступили к производству автобензинов Евро-5 на всех российских НПЗ компании. И сегодня, ещё до вступления в силу новых нормативов, качество топлива «ЛУКОЙЛа» полностью соответствует высочайшим европейским стандартам.

Суммарный объём инвестиций за период 2000–2010 годов в модернизацию нефтеперерабатывающих мощностей Группы «ЛУКОЙЛ» составил 115 млрд рублей. Как результат, в настоящее время НПЗ Группы «ЛУКОЙЛ» являются наиболее технически оснащёнными по сравнению с другими НПЗ на территории России.

На текущий момент все НПЗ компании производят дизтопливо и автобензины стандарта Евро-5. Переход на их использование позволяет значительно сократить выбросы вредных веществ в атмосферу от автомобильного транспорта, практически исключить выбросы оксидов серы, негативно влияющие на окружающую среду.

В настоящий момент на НПЗ Группы «ЛУКОЙЛ» осуществляются крупномасштабные проекты, нацеленные на дальнейшее увеличение конверсии, выхода светлых нефтепродуктов.

В 2006 г. успешно стартовал проект по выводу на рынок России моторных топлив с улучшенными эксплуатационными свойствами под брендом ЭКТО. В настоящее время бензины ЭКТО и дизельное топливо ЭКТО производятся на базе топлив, соответствующих требованиям Евро-5. «ЛУКОЙЛ» стал первой компанией в России, которая выпустила бензины и дизельное топливо с улучшенными эксплуатационными и экологическими свойствами, соответствующими европейскому уровню качества.

География проекта расширяется. В 2006 г. в нём участвовало 98 АЗС организаций НПО в Москве, Санкт-Петербурге и Нижнем Новгороде. В 2011 году количество АЗС в регионах деятельности компании, реализующих продукцию ЭКТО, составило по бензинам 960 АЗС, то есть половину действующих автозаправочных станций «ЛУКОЙЛа». Дизтопливо ЭКТО реализуют 1085 АЗС.

С начала осуществления проекта объём продаж бензинов ЭКТО вырос в 11 раз, а дизеля ЭКТО – в 90 раз. Автобензинов ЭКТО в 2011 году реализовано 1,6 млн тонн. При этом сохраняется тенденция роста продаж бензинов «ЭКТО Plus» и «ЭКТО Sport». Реализация дизтоплива ЭКТО достигла 1,3 млн тонн.

Наш девиз и наша стратегия – качество. И «ЛУКОЙЛ» гарантирует контроль качества продукции на всей цепочке поставок: все наши дочерние предприятия – НПЗ, НПО – сертифицированы по международным стандартам в области экологии и охраны окружающей среды OHSAS 18001:1999 и между-



народными стандартами в области охраны труда и промышленной безопасности ISO 14001:2004, стандартами менеджмента качества ISO 9001:2000.

Наши усилия по повышению качества реализуемой продукции и предлагаемых услуг находят отражение в потребительских предпочтениях на топливном рынке. Высокое качество, экологичность продукции реально способствуют росту популярности бренда «ЛУКОЙЛ» среди автолюбителей. Так, за прошедшие 5 лет мы наблюдали неуклонный рост объёмов продаж топлив через розничную сеть наших сбытовых организаций. В то время как ёмкость розничного рынка РФ возросла с 2008 года на 16%, продажи «ЛУКОЙЛа» через АЗС выросли на 38%.

– А насколько обоснованными представляются Вам периодически озвучиваемые некоторыми российскими нефтегазовыми компаниями, в том числе и «ЛУКОЙЛом», планы избавиться от сбытового бизнес-сегмента? Не собирается ли в обозримой перспективе «ЛУКОЙЛ» вывести на аутсорсинг свои мощности по нефтепродуктообеспечению? Если такая возможность существует, то как это будет осуществляться организационно, к каким изменениям на топливном рынке может привести?

– Опыт Европы, Америки показывает, что в последние 15 лет международные ВИНК выходят из розничного бизнеса. Сети, работающие под брендами именитых компаний, компаниям не принадлежат. Объектами управляют дилеры (такая система обозначается в международном бизнесе аббревиатурой CODO). Это выгодное соглашение как для ВИНК, так и для индивидуальных предпринимателей. В Европе дилеры – это, в основном, семейный бизнес. И правительства европейских стран всячески поддерживают малых предпринимателей.

Думаю, что наша перспектива в нефтяной рознице – это путь, который Европа и США уже прошли. Это отказ от собственного управления сетями – через аренду, через договоры передачи объектов в управление, договоры франчайзинга, комиссии и т. д. Иными словами, нас ждут переход от нынешней системы

управления СОСО к системе CODO, а также передача исключительных прав пользования товарными знаками и обеспечение ресурсной поддержки при системе DODO.

К такому выводу мы приходим, исходя из ряда событий последних лет. В их числе – ужесточение политики ФАС, растущая налоговая нагрузка на нефтяную отрасль, процессы в ценообразовании на нефтепродукты. В данном случае у отдельной АЗС, как единицы бизнеса, есть ряд преимуществ для преодоления указанных проблем. Прежде всего, это касается затратной составляющей: нагрузка на аппарат управления, соцпакет, налогообложение...

ОАО «ЛУКОЙЛ» в России реализовало схему передачи АЗС в управление дилерам. В настоящее время в проекте участвуют около 80 АЗС. Подведены итоги его реализации. В целом проект показал определённый экономический эффект.

Основным ограничением перехода ВИНК на систему управления розницей через передачу собственных АЗС под управление дилерам является несовершенство правовой базы РФ. С одной стороны, законодательно не подтверждены гарантии сохранности активов собственника, не урегулированы имиджевые риски, с другой стороны – отсутствуют правовые основы, защищающие интересы дилеров и работников АЗС, переданных в управление.

Мы разработали регламентирующие документы, унифицирующие подходы к организации направления CODO в РФ, актуализировали договорную базу и нормативную документацию. На выходе, в условиях отсутствия соответствующей законодательной поддержки, получился достаточно объёмный и, возможно, с первого взгляда сложный для восприятия документ. Однако мы видим перспективы данного направления и будем далее внедрять эту систему. Мы предполагаем, что до 30% АЗС могут быть переданы в управление дилерам.

– Не вызовет ли всё это снижения уровня зарплаты и социальных гарантий для людей, работающих сегодня на лукойловских сбытовых предприятиях, и как следствие – роста соци-

альной напряжённости в регионах деятельности компании?

– На объектах ОАО «ЛУКОЙЛ», переданных на текущий момент в управление дилерам, на 70% остаются сотрудники, числившиеся ранее в штате организаций нефтепродуктообеспечения Группы «ЛУКОЙЛ» (уход остальных связан в основном с текучестью кадров). И хочу отметить, что обязательства работодателей перед персоналом дилерских АЗС и собственных АЗС компании практически идентичны.

ОАО «ЛУКОЙЛ» работает в правовом поле, руководствуясь российским законодательством. Дилер, которому ОАО «ЛУКОЙЛ» передаёт в управление объекты, также работает в правовом поле РФ и, как работодатель, обязан соблюдать законодательство страны. В целях минимизации социальных рисков при переводе объектов на дилерскую систему управления законодательно должны быть закреплены права и ответственность сторон, включая обязательства и гарантии компании-собственника активов, обязательства и гарантии дилера.

Однако для окончательного урегулирования столь важного вопроса, как социальная ответственность при изменении формы управления объектами, нам необходима государственная законодательная поддержка.

– Осознают ли в «ЛУКОЙЛе» и других крупных нефтегазовых холдингах социальную значимость системы нефтепродуктообеспечения и то, как много зависит в жизни страны и благосостоянии её граждан от обеспечения топливных потребностей и приемлемого уровня цен на горючее?

– Развитие розничной и мелкооптовой инфраструктуры по сбыту нефтепродуктов, вопросы ценообразования на нефтепродукты в оптовом, мелкооптовом и розничном каналах реализации являются своеобразным катализатором социальной и экономической стабильности в стране. В связи с этим «ЛУКОЙЛ» активно взаимодействует с субъектами Российской Федерации, развивая сотрудничество в части совместной разработки генеральных схем размещения автозаправочных комплексов. В результате в регионах вводятся в строй совре-

менные автозаправочные комплексы с эффективным набором услуг, соответствующие лучшим мировым практикам. К тому же строительство объектов розничных продаж способствует появлению новых рабочих мест. Кроме того, ОАО «ЛУКОЙЛ» активно участвует в программах обеспечения потребностей социально-значимых групп потребителей, поставляя нефтепродукты в адреса муниципальных предприятий, сельхозтоваропроизводителей.

Вопросы ценообразования обсуждаются на уровне правительства РФ. Здесь ситуация сложная и неоднозначная. У непосещённых сложилось мнение, что ВИНК на рознице имеют супердоходы, супервыгоды. В реальности это не так. Организации нефтепродуктообеспечения приобретают продукцию на НПЗ на рыночных условиях, то есть никаких ценовых преференций по сравнению с независимыми операторами рынка у НПО нет, если не считать обязательств по поставкам продукции. Цены закупок формируются на основе рыночных маркеров, цены реализации в розницу формируются организациями НПО на основании регионального мониторинга. Иными словами, мы абсолютно прозрачны как для аналитиков, так и для ФАС – соответствующие материалы по запросам направляются в данное ведомство на постоянной основе.

– Насколько сложно находить компромисс между бизнес-интересами компании, государственными потребностями и общественными чаяниями? Каковы вообще сегодня наиболее острые проблемы, связанные с взаимодействием государства, бизнеса и общества? Как их можно решить?

– Давайте посмотрим на вопросы ценообразования в нефтянке с другой стороны – куда идут эти «супердоходы». Вернемся к уже упомянутому мной Техническому регламенту. Претворение в жизнь его требований – задача важнейшая и своевременная. Россия в настоящее время уже на 15 лет законодательно отстаёт от стран Евросоюза по вводу в действие соответствующих ограничений на вредные выбросы. И мы вынуждены констатировать тот факт, что

потеряли 20 лет в развитии наших НПЗ. 50% НПЗ России (27 НПЗ и 40 мини-НПЗ) по текущей оценке не готовы к производству топлив стандарта Евро-3 и выше. Из 27 российских НПЗ 11 заводов не имеют на текущий момент процессов вторичной переработки нефти, без которых переход даже на Евро-3 невозможен. НПЗ, не имеющие вторичных процессов, через 2 года вынуждены будут прекратить производство автотоплив!

Сроки полного приведения производств к требованиям Техрегламента на НПЗ, не имеющих процессов вторичной переработки, оцениваются в 6 лет, а с учётом разработки проектной документации – в 8–10 лет. Таким образом, в случае немедленного начала реализации проекта строительства мощностей вторичной переработки срок выхода всех НПЗ России на топлива Евро-5 – 2021 год.

Каковы источники финансирования проектов модернизации? Никаких государственных дотаций в вопросах реализации требований Технического регламента не предусмотрено. Соответственно, средства на модернизацию производств – это собственные средства ВИНК. Оценим, о каких суммах идёт речь. Для приведения мощностей российских НПЗ к современным требованиям необходимо 50–70 млрд долларов.

Повторюсь, Технический регламент – своевременный документ хотя бы в том смысле, что мы, наконец-то, всерьёз озаботились вопросами экологии и сделали в направлении улучшения ситуации определённые шаги. Мы согласны, что необходимо развивать вторичную переработку на НПЗ России, обеспечивать контроль качества реализуемой потребителям продукции. В то же время обязательным условием успешной реализации внедрения положений данного Технического регламента является полноценная государственная поддержка проекта комплексной модернизации российской нефтепереработки. Выработка и реализация предложений, которые могут помочь достижению поставленных в документе целей, – задачи государственной важности. В частности, для этого представляется целесообразным придать программе «Глубокая переработка углеводородного сы-

рья» статус национального проекта с детальной проработкой планов модернизации производственных мощностей в разрезе НПЗ. Также необходимо обеспечить стимулирование инвестиций в развитие вторичной переработки путём освобождения от налогообложения прибыли (до 50%) нефтяных компаний, направляемой на модернизацию НПЗ. Кроме того, следует пересмотреть механизм расчёта и определения льгот по НДС, отказавшись от прямого учёта количества добываемой нефти по каждому объекту разработки и отказавшись от связи между мировыми ценами на нефть и НДС по нефти, остающейся в переработке на российских НПЗ. Наконец, нужно разработать систему контроля качества нефтепродуктов и создать юридическую основу для прекращения деятельности компаний, реализующих моторные топлива, не соответствующие регламенту.

Таким образом, государству следует не декларировать прямой запрет на производство топлив определённого экологического класса по срокам, а заниматься детальной проработкой комплексной программы перехода России на евро-стандарты с обеспечением соответствующей финансовой поддержки, разработкой системы контроля качества, ужесточением системы наказаний за выпуск в оборот продукции несоответствующего качества. И это – нечто иное, нежели предложенный вариант по дифференциации акцизов на топливо разного качества. Механизм этот «наказывает» производителей, выпускающих топливо несоответствующего качества. В то же время у этих НПЗ просто могут отсутствовать источники финансирования для осуществления требуемого техпервооружения. Нам же необходим механизм, высвобождающий некий денежный поток для проведения модернизации производств.

– Как Вам в целом видятся дальнейшие перспективы российского топливного рынка? Возможен ли на нём дефицит качественного топлива, связанный с изменением состава отечественного автопарка и темпами модернизации перерабатывающих мощностей?



– Вопросы необходимости развития производственной базы в РФ мы уже с Вами обсудили. Единственно, что хотелось бы добавить по этому поводу, – результаты работы четырёхстороннего соглашения. На текущий момент ведущие российские компании во главе с «Роснефтью» заявили о переносе сроков пуска заявленных установок на 2015 год. Таким образом, вопрос дефицита качественного топлива на рынке РФ достаточно прозрачен. Другой вопрос – структура автопарка РФ. По состоянию на 2012 год 55% легковых автомобилей РФ не соответствовали даже топливу стандарта Евро-2, 25% соответствовали топливу стандартов Евро-2 и Евро-3 и 20% – стандартов Евро-4 и Евро-5. По грузовым авто: 70% – Евро-1 и 2 и 30% – Евро-3, впрочем, по грузовикам данные не самые свежие, 2008 года.

По количеству автотранспортных средств на душу населения Россия в настоящее время находится в интервале 250–400 авто на 1000 чел. Если использовать данные статистики и динамику по данному показателю в Европе и США,

можно прогнозировать среднегодовой прирост количества автомобилей на душу населения в России порядка 4%. Безусловно, мы говорим прежде всего об обновлении автопарка. Но даже при столь высоких прогнозируемых темпах прироста количества новых автомобилей мы констатируем, что уровень потребности с точки зрения технических характеристик автопарка РФ в топливах классов 4 и 5 на текущий момент достаточно низкий. Полный перевод автотранспорта на бензин АИ-95 возможен не ранее 2020 года. До этого будет востребован бензин с октановым числом 92 с экологическими параметрами (сера, ароматика, бензол) стандартов Евро-4 и Евро-5.

То есть, говоря о внедрении высоких стандартов на выпускаемые НПЗ РФ нефтепродукты, мы должны говорить и о стимулировании обновления автопарка. Иными словами, необходимо разработать систему ограничений для двигателей автотранспортных средств и спецтехники, адекватную принятым срокам перехода на топлива стандартов выше

Евро-3, и систему стимулирования перехода на двигатели соответствующих классов.

– А как будет меняться соотношение на рынке независимых АЗС и заправок, принадлежащих ВИНК?

– В соотношении на рынке независимых АЗС и тех, которые принадлежат ВИНК, всё опять же зависит от государства. Будет поддержка малого и среднего бизнеса – будет развиваться предпринимательство, не будет поддержки – малому и среднему бизнесу придётся «выйти из игры».

– Возможен ли приход на отечественный рынок крупных иностранных компаний?

– Думаю, да, но только в добычу и в среднесрочной перспективе. Но для этого тоже необходимо создать определённые условия. Для привлечения иностранных инвестиций и развития совместных предприятий необходим соответствующий инвестиционный климат. ■

Сверхдоходы госмонополий – россиянам!

В ФНПР намерены добиваться социальной справедливости

На протяжении последних нескольких месяцев глава Федерации Независимых Профсоюзов России Михаил Шмаков стал для СМИ настоящим ньюсмейкером, выступив с целым рядом довольно громких, а порой и неожиданных заявлений, касающихся пенсионной реформы, Трудового кодекса, снижения степени социального расслоения в обществе. В связи с этим журнал «Социальное партнёрство» обратился к Михаилу Викторовичу с просьбой рассказать об этих инициативах поподробнее.

– Не так давно в прессе активно обсуждалась ваша идея объединить госимущество в единый фонд с возможностью граждан получать из него дивиденды. Для России, которую В. Путин в одном из своих выступлений назвал «богатой страной бедных людей», это звучит актуально, но вас обвинили в популизме и, насколько мне известно, идею «антиваучера» никто из власть предержащих не подержал.

– Мы на это и не рассчитывали, стремясь главным образом пригласить общество к дискуссии, ведь обсуждать, согласитесь, есть что. Ваучерная приватизация по-прежнему негативно воспринимается значительной частью россиян, особенно старшим поколением. И не без оснований. Разрыв между бедностью и богатством является главным тормозом экономического роста, борьбы с бедностью и чреват социальными катаклизмами.

В статье «Три запроса России к Путину» мы с председателем Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Андреем Исаевым предложили объединить всё имущество, находящееся сегодня в государственной собственности и доставшееся от Советского Союза, в единый фонд. Сверхдоходы от деятельности государственных монополий вполне можно распределить на личные счета россиян. Подчеркиваю, именные счета! В отличие от печально известных ваучеров из нашего недавнего прошлого, которые в последний момент сделали обезличенными, в результате чего приватизация пошла по неправильному пути. Началась массовая скупка этих «волчьих билетов», как их тогда в шутку называли, а большинство населения осталось ни с чем. Да, это будут не самые большие деньги, но справедливо распределённые.

Конечно, получающие сегодня сверхприбыль против таких инициатив. Но мы заявили о своей позиции и будем добиваться социальной справедливости.

– Вы также предложили установить нормы, в соответствии с которыми зарплата топ-менеджеров организаций не может быть выше определённого уровня по отношению к средней зарплате в той же организации. Идея интересная, но как эта норма может действовать в частных компаниях?

– Очень просто! Топ-менеджеры в большинстве случаев являются такими же наёмными работниками. Только высшего звена. Понятно, что зарплата у них должна быть выше, но в разумных пределах. Раньше действовала норма: соот-



Фото ИТАР-ТАСС

ношение размера оклада руководителя к средней зарплате по учреждению. Сейчас мы хотим вернуть эту норму. Правительство в ответ на наши инициативы предлагает установить на госпредприятиях десятикратный максимальный разрыв в доходах. Мы предложили восьмикратный. Хочет директор получать больше – пусть добивается роста зарплаты всех работников учреждения. То же самое можно прописать и в корпоративном праве для частных компаний: зарплата топ-менеджера должна отличаться не больше чем в десять, а не в тысячу раз от средней по предприятию, как это происходит сегодня.

В целом низкий уровень заработной платы большинства граждан в нашей стране объясняется тем, что работода-



ли стараются всячески минимизировать свои расходы на персонал, чтобы максимизировать свою прибыль. Это постоянная борьба, которая в рамках противоречий труда и капитала идёт не только в России, но во всех странах с рыночной экономикой.

– А какие действия, по мнению ФНПР, необходимы для установления справедливой оплаты труда в нашей стране?

– Прежде всего, добиваясь справедливой оплаты труда, следует повысить её минимальный размер. Хотя бы до уровня прожиточного минимума. Сейчас, например, завершается один из важных этапов деятельности Государственной Думы. Это – рассмотрение и принятие бюджета РФ на 2013 год и на последующие 2 года. Этот бюджет внесён правительством, и, конечно, в пар-

ламенте ведётся дискуссия по многим вопросам. И в этой дискуссии, как всегда, вопрос минимального размера оплаты труда отнюдь не на первом месте. Мы считаем, что это неправильно, потому что по минимальному размеру оплаты труда фактически судят о том, какова стоимость жизни в Российской Федерации и какая должна быть у российских трудящихся средняя заработная плата. МРОТ – это некая социальная норма, ниже которой нельзя платить.

У нас в стране большой перекося в этом вопросе, о чём постоянно говорят профсоюзы. Это всегда выливается в споры о том, какая должна быть принята методика определения МРОТ. Те предложения, в соответствии с которыми планируется введение с 2013 года повышения этого показателя до 5205 рублей, нам представляются совершенно не-

оправданными. Эта сумма не дотягивает до утверждённой стоимости минимальной потребительской корзины: сейчас она составляет более 6500 рублей. А действующий МРОТ (4611 рублей), безусловно, далеко отстаёт от требований жизни.

– Какая величина МРОТ устроила бы профсоюзы?

– 12000 рублей на сегодня, и объясню, почему. Недавно правительство, вернее отдельные министерства, помогли реально оценить, сколько необходимо выделить средств человеку, чтобы он не умер от голода. Министерство юстиции подготовило проект постановления правительства РФ, которое устанавливает с 1 января 2013 года нормы содержания осуждённых к принудительным работам при перевозке к месту отбывания наказания. Так вот, стоимость только

продуктов питания для преступников составит 300 рублей в сутки, или 9000 рублей в месяц, в то время как стоимость минимального набора продуктов в потребительской корзине законопослушного трудоспособного человека составляет 2434 рубля. Таким образом, законопослушные россияне, которые работают, которые своим трудом создают национальное богатство, чтобы из этого прибавочного продукта получили зарплату чиновники, депутаты и даже кормились осуждённые, живут втрое-вчетверо хуже, чем сами осуждённые.

Поэтому мы требуем от правительства, от Государственной Думы при рассмотрении бюджета установить МРОТ на уровне не ниже 12000 рублей. Ведь кроме покупки еды человек ещё должен тратиться на проезд к месту работы, оплачивать коммунальные услуги, покупать одежду, товары длительного пользования, растить детей...

– В октябре в России прошли организованные ФНПР акции «За достойный труд!» Каковы были ваши цели и оправдались ли они?

– За последние годы Всероссийская акция «За достойный труд!» в рамках Всемирного дня действий профсоюзов проводилась в разных формах. В частности, в виде коллективных действий – митингов, шествий, пикетов и других мероприятий, связанных с тематикой достойного труда. Но на этот раз ситуация особая. Напомню, что в прошлом году Владимир Путин (на тот момент премьер-министр РФ), выступая на юбилейной 100-й Генеральной конференции МОТ, предложил провести в России Международную конференцию высокого уровня по достойному труду. На ней будут представлены около 80 государств на трёхстороннем уровне – правительство, работодатели и профсоюзы.

В связи с этим в 2012 году Федерация Независимых Профсоюзов России провела акцию в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» в виде «круглых столов», собраний и семинаров по обсуждению стандартов достойного труда – труда высокооплачиваемого, безопасного, квалифицированного. Всего в России прошло 72 тысячи таких ме-

роприятий, участниками которых стали более пяти миллионов человек. Широкое обсуждение современных социально-трудовых отношений, безусловно, внесёт существенный вклад в подготовку в декабре 2012 года Международной конференции высокого уровня, о которой мы говорили.

По мнению профсоюзов, принятие и поэтапная реализация международных стандартов достойного труда в России позволит не просто не допустить ухудшения положения трудящихся, но и приблизиться к уровню развитых стран Европы.

– Представители крупного бизнеса во главе с Михаилом Прохоровым уже не первый год пытаются внести изменения в Трудовой кодекс. Обещают сделать его «более гибким» и адаптировать к условиям кризиса. Профсоюзы резко против. Неужели наш Трудовой кодекс настолько совершенен, что не требует изменений?

– Трудовой кодекс – это живой закон, в котором постоянно происходят изменения. Жизнь объективно заставляет нас вносить в него поправки. За последние десять лет их была тысяча! Все спорные вопросы мы обсуждаем на Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. И приходим к общему мнению. Но то, что предлагают сегодня Прохоров и его единомышленники, неприемлемо для современной России.

Предлагать 12-часовой рабочий день вместо 8-часового сейчас глупо и аморально. Вы за 8 часов платите достойную зарплату, а не давайте возможность человеку ещё четыре часа работать, чтобы получить чуть-чуть больше! Конечно, никто из инициаторов поправок не вспоминает, что за сверхурочные, которые разрешены нынешним кодексом, нужно платить в полтора или два раза больше. Они хотят, чтобы люди работали по 12 часов за обычную зарплату. Этого не будет! Слишком много пролилось крови, чтобы мы получили право на 8-часовой рабочий день.

– Логика работодателей понятна, а есть ли у профсоюзов свой «асимметричный» ответ?

– У профсоюзов тоже имеются свои предложения, которые не находят поддержки у двух других сторон социального партнёрства. Например, мы бы хотели вернуть в ТК положение о том, что уволить члена профсоюза можно только с разрешения профсоюза. Или недавно под давлением профсоюзов был снижен до 10 дней срок, за который можно начинать забастовку после начала трудового конфликта. Почему бы не пойти дальше и не сделать, как в некоторых других странах, где забастовку можно объявить в тот же день, когда возникли разногласия наёмного персонала с работодателем!?

Что же касается вашего вопроса о степени совершенности кодекса... Во время кризиса он показал себя очень эффективным инструментом в защите прав наёмных работников против необоснованных увольнений. Работодатели поняли: Трудовой кодекс делает увольнение дорогим удовольствием. Прохоров со товарищи хотят сделать его дешёвым. Скажем, пришёл работник на службу, а ему заявляют: «Рабочее место закрыто, и ты уволен без компенсаций». Но сейчас в ТК говорится, что сотрудник должен быть предупреждён заранее и получить выходное пособие.

Они считают, что нынешний Трудовой кодекс для них неэффективен. Но с точки зрения МОТ – он один из наиболее эффективных в мире! И мы с этим согласны.

– В обществе сейчас обсуждается Стратегия развития пенсионной системы Российской Федерации до 2030 года. Какова по этому документу позиция профсоюзов?

– При построении социального государства нельзя обойти стороной права и интересы тех, кто по состоянию здоровья или по возрасту не может больше зарабатывать на жизнь. Люди пожилого возраста, выйдя на пенсию, должны жить достойно! Выход на пенсию не должен стать для них шагом в нищету! Поэтому мы поддерживаем идею формирования многоуровневой системы пенсионного обеспечения, учитывающей потребности и возможности различных категорий наёмных работников, а также предлагаемые стратегией шаги, на-

правленные на укрепление и развитие социального страхования. При определённых условиях и последовательном проведении реформы, по нашему мнению, это может обеспечить как положительные результаты, так и понимание действий по реформированию пенсионной системы со стороны работающего населения страны. Ведь применение механизмов обязательного социального страхования как эффективной формы социальной защиты, прежде всего для наёмных работников, прошло проверку временем, широко и успешно используется многими странами. Надо грамотно адаптировать их к нашим условиям.

Мы считаем, что реализация страховых подходов должна производиться на основе признания соответствующих конвенций и рекомендаций МОТ, и прежде всего – Конвенции № 102, основным критерием которой в области пенсионного страхования является обеспечение замещения заработка «ти-

пичного работника» на уровне не менее 40 процентов при стаже работы 30 лет. Признание и принятие положений вышеназванной конвенции позволит также усилить взаимосвязь труда (в том числе его условий) с уровнем будущего пенсионного (страхового) обеспечения работника через установление взаимозависимости размера страхового заработка и уровня гарантируемой выплаты.

– Учитывают ли другие заинтересованные стороны развернувшейся «околопенсионной дискуссии» мнение профсоюзов о том, что достойная пенсия должна быть производной от высокой зарплаты?

– Позицию ФНПР о невозможности обеспечения приемлемого уровня жизни пенсионеров без изменения политики заработной платы сегодня разделяют многие эксперты и специалисты. Низкий уровень оплаты труда у большинства наёмных работников, особенно в бюджетной сфере, создаёт значительные сложности в организации и осуществлении социального страхования. Поэтому в соответствии с условиями всё той же Конвенции № 102 представляется важным разобраться по каждой группе трудозанятого населения, определить, каким должен быть размер страхового взноса, вносимого работодателем за наёмного работника, и период его уплаты.

Необходимо также иметь в виду, что спецификой средств социального страхования является их строго целевое использование. Это ставит в определённые рамки сегодняшнему гипертрофированно расширенному пониманию солидарных принципов и, соответственно, возможности неограниченного перераспределения средств от одной группы застрахованных в пользу другой. Последовательным шагом будет и разграничение страхового и социально-обеспечительного направлений пенсионной системы – как по организационным, так и по финансовым компонентам.

Укрепление социальной страховой составляющей пенсионной системы требует единого подхода к формированию доходов системы, определению но-

менклатуры и уровня страхового обеспечения. Унификация условий уплаты страховых взносов, отказ от преференций отдельным группам, отнесение затрат по обеспечению пенсиями льготных категорий работников непосредственно на работодателей, располагающих рабочими местами с особыми условиями труда, могут дать определённый эффект. Причём – как для стабилизации финансового положения пенсионной системы, так и для повышения материального положения пенсионеров и улучшения условий труда на предприятиях.

– Известно, что у профсоюзов особое мнение о досрочных пенсиях и накопительной части пенсии трудовой.

– Действия по реформированию досрочного пенсионного обеспечения требуют целого ряда организационных и правовых мер – от экспертной оценки условий труда на каждом рабочем месте, подпадающем под юрисдикцию списков должностей и профессий, имеющих дело с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда, до определения государственного органа, имеющего право (по аналогии с Госкомтруда) по толкованию условий отнесения к этим спискам, исключению из них, досудебному рассмотрению конфликтных ситуаций и контролю деятельности организаций-страховщиков. Кроме того, необходимо установить ответственность работодателя, располагающего такими рабочими местами, но не заключающего коллективный договор об условиях страхования работников. Всё это потребует создания новых или дополнения действующих нормативных актов.

Нам представляется также целесообразным исправление допущенной системной ошибки, связанной с включением накопительного элемента в пенсионную составляющую обязательного социального страхования. Объединение этих разных по своей правовой сущности систем не дало эффекта ни в социальной, ни в экономической сферах. Наши предложения по решению этого вопроса мы направили руководству страны. ■



Fotolia/PhotoXPRESS.ru



Под контроль!

Через социальное партнёрство – к безопасному труду

Профсоюзное объединение, понимая необходимость неуклонного повышения культуры безопасности производства, совместно с руководством компании «ЛУКОЙЛ» прилагает все усилия, чтобы гарантировать работникам здоровые и безопасные условия труда, сократить риск воздействия вредных и опасных производственных факторов. В частности, в компании успешно реализуется Программа промышленной безопасности, улучшения условий и охраны труда, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в ОАО «ЛУКОЙЛ» и других организациях Группы «ЛУКОЙЛ» на 2011-2015 годы. Однако в этой сфере решены ещё далеко не все проблемы, в особенности – в сервисных и подрядных организациях.

Состояние аварийности и травматизма – один из важнейших вопросов, который всегда находится под пристальным вниманием руководителей предприятий и профсоюзных организаций компании. Его особая актуальность обусловлена тем, что при переходе на более эффективные методы управления и с выводом из состава Группы «ЛУКОЙЛ» непрофильных активов в сервисных и подрядных организациях, участвующих в проведении работ на производственных площадках предприятий компании, сложилась непростая ситуация с выполнением требований безопасности и охраны труда. И в связи с этим увеличился риск нанесения вреда здоровью работников «ЛУКОЙЛа».

В свете этих тенденций вопросы создания работникам гарантированно здоровых и безопасных условий труда и выработки эффективного механизма взаимодействия профсоюзных организаций и администрации с подрядными организациями по соблюдению корпоративных требований безопасности производства были рассмотрены на заседании Совета МООП ОАО «ЛУКОЙЛ».

Не секрет, что производственный травматизм не только нарушает нормальный ритм работы предприятий и сильно вредит психологическому климату в трудовых коллективах, но и оборачивается миллионными убытками, которые идут на компенсацию последствий ЧП. Финансовыми потерями оборачиваются также снижение качества про-

изводимой продукции и производительности труда. Таким образом, только профессиональный подход к улучшению условий труда и повышению культуры безопасности производства может стать залогом социально-экономической эффективности предприятия.

Все эти вопросы были и остаются приоритетными для компании. При установлении договорных отношений сервисным и подрядным организациям выдвигается главное требование: соблюдение правил и норм промышленной безопасности на производственных площадках на том же уровне, что и в основных организациях Группы «ЛУКОЙЛ». В этом есть прямая заинтересованность как заказчика, так и подрядчика, поскольку в результате достигается общая цель: сохранение людских ресурсов – основы развития производства. Игнорирование же соответствующих требований приводит к самым печальным результатам: в частности, в 2012 году по сравнению с предыдущим на сервисных предприятиях на 11% увеличилось число несчастных случаев. И если за весь 2011 год из-за травматизма случилась 451 остановка производственных ра-

бот, то за одну первую половину 2012 года их было 530.

Как справиться с имеющимися проблемами? Практика показывает, что в организациях, где эффективно работает система административно-общественного контроля, созданы технические инспекции труда и совместные комиссии (комитеты) по охране труда, уровень производственной безопасности соответствует требованиям компании. Существенно увеличиваются возможности по повышению безопасности производства на предприятиях тех сервисных организаций, в которых профсоюзные комитеты являются структурными подразделениями МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ». Например, на производственных объектах обществ ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт». Они привлекают к выполнению различных работ более 300 сервисных и подрядных предприятий, в большинстве которых профсоюзные организации структурно входят в состав профобъединения «ЛУКОЙЛа», что позволяет оперативно решать возникающие проблемы по охране труда.

Если же говорить о конкретных мерах, то важнейшими составляющими деятельности по охране труда и промышленной безопасности, осуществляемой профсоюзными комитетами и администрацией предприятий Западной Сибири, Пермского края, Волгоградского региона, являются профилактика производственного травматизма, выявления причин нарушений на ранней стадии и принятие действенных мер по их устранению. Эти мероприятия включают, прежде всего, анализ производственного травматизма, информационное обеспечение работников по вопросам охраны труда и промышленной безопасности, контроль за тем, как работодатель обеспечивает необходимые условия работы, а работник – соблюдает соответствующие требования безопасности. Собранная и обработанная информация по данным вопросам рассматривается на заседаниях профкома и своевременно доводится как до руководителей предприятия, так и до каждого работника. Сводная информация и результаты анализа травматизма регулярно предоставляются подрядчикам.

Вообще работа с подрядной организацией начинается с заключения дого-





вующих комиссий, в которых участвуют председатели цехкомов и уполномоченные по охране труда. Профсоюзной организацией ТПП «Волгограднефтегаз» подготовлено 100 уполномоченных по охране труда, в том числе и в подрядных структурах. Общие результаты работы всех комиссий докладываются на совещаниях, которые проводятся раз в месяц и на которых в обязательном порядке присутствуют руководители как предприятия-заказчика работ, так и подрядной организации.

Совместными усилиями профсоюзного объединения и администрации «ЛУКОЙЛа» за многие годы накоплен немалый практический опыт и создана мощная нормативно-правовая основа для деятельности по охране труда и промышленной безопасности. Чтобы всё это эффективно применялась на практике, необходимо разработать единую систему, позволяющую вести двусторонний контроль: как со стороны администрации и профсоюзного комитета подрядчика, так со стороны руководства и профкома заказчика. Кроме того, сегодня назрела необходимость разработки единого документа, определяющего ответственность сторон подрядного сервисного договора за организацию и проведение работ в области безопасности производства. Всё это позволит навести должный порядок на объектах «ЛУКОЙЛа» и обеспечить: компании – решение стоящих перед ней производственно-экономических задач, а работникам – безопасные и комфортные условия труда. ■



вора, в котором прописываются все требования, предъявляемые в компании к вопросам промышленной безопасности и охраны труда. В том числе, оговариваются и регламенты применения штрафных санкций за нарушение требований безопасности на объектах.

В качестве положительных примеров здесь можно привести ТПП «Волгограднефтегаз» и ОАО «РИТЭК». С ними работают 10 сервисных организаций. И в каждой из них постоянно осуществляется административно-общественный контроль выполнения всех положений, прописанных в договоре. В обязательном порядке проводится вводный инструктаж на рабочем месте для сотрудников сторонних организаций. Налажена работа постоянно дейст-

Дорогу осилит едущий

Профсоюз должен быть достойным оппонентом и сильным партнёром

Алла ДЕМЕНТЬЕВА

«Всегда в движении!» – как известно, девиз компании «ЛУКОЙЛ». А вот в чём-то похожий слоган: «В движении сила!». Под ним живёт и работает ЗАО «Спецнефтетранс», крупнейший автотранспортный холдинг страны.

Девиз одной компании уточняет и дополняет девиз другой, но их объединяет не только это, но прежде всего – совместная деятельность. Предприятия транспортной компании задействованы на всех этапах производства в ОАО «ЛУКОЙЛ» – от транспортного обеспечения нефтедобычи и нефтепереработки до транспортного обеспечения сбыта готовой продукции и перевозки персонала.

Сход, а не развал

Дочерние общества ЗАО «Спецнефтетранс», так же, как и предприятия компании «ЛУКОЙЛ», действуют во многих регионах страны: от Ненецкого авто-

номного округа на Крайнем Севере до Астрахани в Нижнем Поволжье и от Смоленской области на Западе России до Ханты-Мансийского автономного округа в Западной Сибири.

ЗАО «Транспортная Компания «Спецнефтетранс» образовано в 2005 году в результате реструктуризации автотранспортного комплекса ЗАО «Транспортная Компания «ЛУКОЙЛ-Транс»». В состав ЗАО «Спецнефтетранс» вошли девять предприятий. Так начиналась история «Спецнефтетранса», который поставил перед собой стратегическую цель – стать лидером в сфере оказания услуг управления транспортными активами. Эта непростая задача требовала приложения значительных усилий. Нужно было динамично развивать транспортный и дорожный бизнес, повышать его инвестиционную привлекательность и, конечно же, обеспечить социальную защищённость персонала.

Естественно, «ЛУКОЙЛ» сыграл большую роль в процессе формирования ЗАО «Спецнефтетранс», которое унаследовало

не только солидный опыт вошедших в его состав транспортных предприятий, но и их мощный кадровый потенциал. Ведь в первую очередь в автотранспортный холдинг влились так называемые непрофильные активы самого «ЛУКОЙЛа».

Но, пожалуй, наиболее мощным объединяющим фактором для нефтяной компании и транспортного холдинга служат профсоюзы. Дело в том, что профсоюзная организация ЗАО «Спецнефтетранс» входит в состав МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ».

Процесс этого объединения имеет довольно продолжительную историю и показателен для современного профсоюзного движения в период активной реструктуризации. Любой подобный процесс, как нетрудно догадаться, неизбежно сопровождается реорганизацией взаимодействия руководства вновь созданного предприятия и первичной профсоюзной организации – во многих случаях возникает проблема взаимоотношений выборного профсоюзного органа с администрацией. Именно от неё во многом зависит не только уровень оплаты труда, но и содержание социального пакета, а также другие важнейшие аспекты регулирования социально-трудовых отношений.

Актуальнейшей задачей для первичных профсоюзных организаций становится поиск механизмов конструктивного взаимодействия с представителем собственника на уровне всей компании. Это, в свою очередь, требует объединения усилий и установления прямых горизонтальных связей между профорганизациями разных предприятий, входящих в компанию. Хотя принцип построения российских профсоюзов производственно-территориальный, изменившаяся структура хозяйствования – образование вертикально интегриро-



ванных компаний – диктует необходимость поиска новых форм профсоюзного взаимодействия для более эффективного ведения социального диалога с работодателями в верхних эшелонах компаний.

Простая и эффективная схема работы «Единый работодатель – единый представитель трудового коллектива (в лице профсоюзной организации)» успешно действует в компании «ЛУКОЙЛ». Она является логичным и оптимальным условием для взаимодействия обеих сторон социального партнёрства. Это в результате и привлекло «под знамёна» МОПО профсоюзные организации предприятий «Спецнефтегаза». Они прошли непростой процесс адаптации к переменам в обществе, укрепляли свой авторитет, меняли подходы к работе, учились отстаивать права работников в рыночных условиях. Только после этого пришло понимание того, что решать поставленные перед ними задачи следует вместе, объединившись вокруг единого профсоюзного актива.

Именно поэтому 2012 год для всех профсоюзных организаций дочерних обществ транспортного холдинга стал поворотным: 20 марта была создана Территориальная (объединённая) профсоюзная организация ЗАО «Спецнефтегаз» Профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации. Учредительная конференция по её созданию состоялась в г. Когалыме. Прибывшие 86 делегатов представляли следующие дочерние общества: Ханты-Мансийский АО – ООО «Когалымское УТТ», ООО «Дорстройсервис», ООО «Урайское УТТ», ООО «Лангепасское УТТ», ООО «Покачёвское УТТ»; Пермский край – ООО «Чернушинское УТТ», ОАО «ПТП», ОАО «Краснокамское УТТ», ООО «Дорос»; Республика Коми – ООО «УТТУ», ЗАО «Нижнеодесское УТТ»; Волгоградская область – ЗАО «Нижневожское УТТ». Председателем новой организации был избран Анатолий Павлов.

«Процесс реструктуризации на предприятиях общества проходил по-разному, – рассказывает недавно избранный профсоюзный лидер об обстоятельствах, предшествующих этому событию. – Соответственно, деятельность профсоюз-

ных организаций строилась в зависимости от ситуации. Например, у коллективов, вышедших из состава ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» потери в процессе изменений были минимальными. Решающую роль здесь сыграло тесное взаимодействие руководства ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» с профсоюзной организацией. Это способствовало тому, что сложнейшую реорганизацию предприятия, связанную с выводом непрофильных активов и выделением дочерних предприятий, удалось провести практически безболезненно. Система социального партнёрства получила здесь дальнейшее развитие на всех уровнях, в том числе – на предприятиях, выведенных на аутсорсинг. А коллективам до-



черних обществ была дана возможность полноценно включиться в жизнь профсоюзной организации. На новых предприятиях сохранилось полноценное социальное партнёрство. Это произошло, в первую очередь, благодаря тому, что работодатель и предприятие для всех работников остались прежними. Основной заказчик работ тоже не изменился – ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Поменялся только собственник УТТ. Это значит, что люди как работали, так и остались работать на своих предприятиях».

Первичные профсоюзные организации, которые были созданы на предприятиях ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Си-

бирь», остались частью лукойловского профсоюза. Им была предоставлена возможность в дальнейшем самим решить, оставаться в профсоюзном объединении нефтяной компании или выйти из него, например в профсоюз транспортников.

Руководство ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» и профсоюзное объединение выступили инициаторами включения в условия сделки требования о том, что обязательным условием долгосрочного сотрудничества является сохранение новым собственником для своих работников социальных льгот и гарантий.

На предприятиях в тот момент, когда они являлись дочерними обществами «ЛУКОЙЛ-Западной Сибири», были за-

ключены колдоговоры между работодателем и работниками, и уровень социальных льгот и гарантий, прописанный в колдоговорах УТТ, соответствовал уровню договора западносибирского холдинга. Поэтому одним из условий заключения договора купли-продажи долей с победителем аукциона было подписание соглашения, по которому новый собственник взял на себя обязательство сохранить в силе действовавшие на тот момент на предприятиях коллективные договоры.

Компании сумели договориться по всем пунктам, и это стало победой для обеих сторон. Ведь социальная стабильность, удовлетворённость коллективом



новым собственником является залогом того, что предприятие будет работать эффективно.

Однако руководители транспортного предприятия понимали: нельзя уповать на манну небесную и каждый год надеяться на продление социального пакета. Необходимо самостоятельно искать пути получения прибыли, другими словами – работать, двигаясь вперед.

В январе 2012 года состоялась отчетная конференция трудового коллектива общества «Дорстройсервис» ЗАО «Спецнефтетранс». Кульминацией мероприятия стало принятие коллективного договора на очередные три года, событие тем более знаменательное, если учесть, что все гарантии и льготы дорожникам предстоит зарабатывать в условиях полной самостоятельности и самоокупаемости.

«Компания высоко оценивает труд коллектива» «Дорстройсервиса». Мы считаем, что предприятие твердо стоит на ногах и востребовано своим основным заказчиком, – отметил первый заместитель генерального директора ЗАО «Спецнефтетранс» Роберт Габдуллин. – Имеющиеся объемы и гарантии даже больше, чем положено по законодательству. И я уверен, что все обязательства будут выполнены».

Итак, действие соглашения с ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», которым

прежде поддерживалось выполнение социального пакета, закончилось. Теперь этот соцпакет работники будут зарабатывать сами. Руководство «Спецнефтетранса» отнеслось к этому очень серьезно: прошли встречи с людьми, обсуждения, и те положения, которые принимались, были взвешены, продиктованы реальными показателями. В результате есть уверенность, что принятый объем гарантий будет только увеличиваться.

Главным же итогом конференции «Дорстройсервиса» стало то, что обе стороны социального партнерства, в равной степени заинтересованные в развитии предприятия, с полным основанием считают теперь главным залогом успешной работы коллективный договор и намерены строго ему следовать. Всё это говорит как о понимании профсоюзными организациями транспортников задач по повышению эффективности производства, стоящих перед предприятиями, так и о понимании руководством социальных последствий принимаемых решений.

ДТП на перекрёстке интересов

Разумеется, реформирование происходило не безболезненно, но оно было необходимо, поскольку была поставлена цель – создать конкурентоспособную компанию. Для её выполнения требовалось оптимизировать расходы и подни-

мать производительность труда по всем направлениям деятельности. Профсоюзные организации играли в этом процессе важную роль, потому что без единого подхода администрации и трудовых коллективов столь масштабную задачу было не решить.

Социальное партнерство дело не всегда простое. Оно и не должно быть простым. Там, где скрещиваются различные интересы, не могут не возникать острые дискуссии, даже конфликты. Главное, что даже из самой напряжённой ситуации можно найти правильный обоюдный выход.

«Все предприятия общества находятся в разных условиях, у каждого свои особенности, поэтому нет стандарта при заключении коллективных договоров: каждая цифра, каждая норма, каждое положение, зафиксированные в колдоговорах, подробно обсуждаются, – поясняет тонкости работы председатель ОПО ЗАО «Спецнефтетранс» А. Павлов. – Мы получаем множество замечаний по каждому пункту. Они не берутся из головы, они берутся из практики предприятий. И мы считаем, что это очень хороший механизм, учитывающий сложившуюся практику на предприятиях и позволяющий слышать те пожелания и чаяния, которые идут от работников».

Но были ситуации, когда не обошлось без резкого обострения социальной обстановки. Так, почти на полгода затянулся конфликт в ООО «Усинское территориально-транспортное управление» между руководством предприятия и коллективом. В ноябре 2011 года работники ООО «Усинское территориально-транспортное управление» выдвинули администрации ряд требований, основным из которых было повышение заработной платы на 35%. К решению этого конфликта подключились руководство ЗАО «Спецнефтетранс» и МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ», прокуратура города, Государственная инспекция по труду, республиканский комитет Нефтегазстройпрофсоюза России.

Анатолий Павлов был в эпицентре тогдашних событий. *«Я входил в состав комиссии, созданной для решения этой проблемы, – вспоминает он. – Мы встречались с активом, работали со-*

вместно с руководством. Конечно, самая болезненная тема – это зарплата. Поговорили с людьми на языке цифр, провели анализ финансовых и экономических показателей предприятия, обсудили, насколько реально можно поднять зарплату. Объясняли, что у работников не может быть механического роста зарплаты – одним из основных факторов ее роста должно быть повышение производительности труда. В коллективах отнеслись с пониманием, но порядок устраивал не всех. Завелись маргинальные активисты, которые начали провоцировать людей на выход из профсоюзной организации. В ответ стороны социального партнёрства подготовили проект колдоговора, в котором учли все тонкости, поехали с разъяснениями по трудовым коллективам. И вот люди начали возвращаться в профсоюз, но очень медленно. Мы поняли, что если в принимаемых решениях сразу учитывать мнение коллектива, то они будут более качественными, и таким образом можно будет сэкономить время и избежать ошибок. Настоящим бойцом в этой ситуации показал себя председатель первичной профсоюзной организации ООО «Усинское территориально-транспортное управление», член профкома Объединённой профорганизации М. Струтинский».

В конце концов, грамотно организованный переговорный процесс и стремление профсоюза и администрации не допустить эскалации конфликта, позволили найти точки соприкосновения интересов. Кроме того, эта ситуация показала, что возможность получения своевременной и квалифицированной правовой помощи в профсоюзной организации является мощнейшим мотивирующим фактором для вступления в профсоюз.

Администрация и профобъединение заключили коллективный договор. Были приняты решения о повышении заработной платы с начала 2012 года на 5%, а с первого апреля 2012 года – ещё раз на 8,5%, а также частично достигнуто согласие по всем остальным требованиям.

«Стало очевидно, что в условиях вызовов сегодняшнего дня профсоюзным организациям ЗАО «Спецнефтетранс» не-

обходимо объединиться, – рассказывает А. Павлов. – Эту идею поддержал генеральный директор ЗАО «Спецнефтетранс» Михаил Смоляев. Сейчас наша первоочередная задача – заключить соглашение. Для профсоюзной организации это очень серьёзный документ, где будут прописаны все социальные льготы работников. И перед профсоюзным активом стоят уже несколько иные задачи – решать совокупность проблем, чтобы не допустить социальной напряжённости. Вся деятельность профсоюза направлена на повышение реального жизненного уровня работников, на защиту их законных интересов. С другой стороны, достижение поставленных производственных целей, от которых зависит благополучие работников, также возможно только в благоприятной социальной обстановке. И здесь вступает в силу механизм социального партнёрства, а основным средством достижения результатов становится конструктивный диалог работодателя и профсоюза, в результате которого находятся компромиссы».

«В настоящее время, – заверяет профсоюзный лидер транспортников, – между работодателем и профсоюзом нет никаких «баррикад». У сторон есть чёткое понимание того, что развитие общества должно строиться на основе социального партнёрства, баланса интересов и достижения разумных компромиссов».

Конструктивный оппонент

Роль профсоюза в жизни общества за последний год заметно выросла. Сегодня Объединённая профсоюзная организация – весьма авторитетная структура, имеющая в своих рядах более 10000 работников.

Профкомы предприятий ЗАО «Спецнефтетранс» выступают инициаторами и активными участниками многих мероприятий, никогда не стоят в стороне. Конкурсы профессионального мастерства, детские оздоровительные кампании, спартакиады и фестивали, смотри-конкурсы и встречи КВН... Не перечислить всего, что увлечённо, с задором организуют в своих коллективах профсоюзные активисты. Это – люди, благодаря энергичности которых, преданности

делу, замечательным человеческим качествам как раз и создаётся авторитет профсоюза.

Например, председатель профкома ООО «Покачёвское УТТ» Анна Бочкова – как же много успевает эта молодая, красивая женщина! Все, кто знаком с Анной, отмечают её неуёмную энергию. Она всегда полна идей, никогда не стоит на месте.

А о таких, как Виктор Ваньков (ООО «Чернушкинское УТТ») говорят «По работе – активист, по натуре – оптимист». В прошлом – кадровый военный, он в УТТ впервые в жизни не только стал профсоюзным активистом, но и вообще вступил в профорганизацию. Зато к выполнению профсоюзных обязанностей подошёл с офицерской ответственностью и серьёзностью. Стал настоящим профсоюзным лидером, совмещая отличные организаторские качества с неутомимым отстаиванием прав и интересов работников.

Наглядным подтверждением тому, что объединение – это не только сила, но и возможность дальнейшего развития, получения нового опыта и знаний, стал первый корпоративный конкурс профессионального мастерства, прошедший в 2012 году. Организованное руководством и профсоюзной организацией ЗАО «Спецнефтетранс» соревнование стало настоящим праздником и в то же время – действенным стимулом для дальнейших трудовых достижений и сплочения коллектива транспортников.

Что ж, в любой работе важна динамика. Всеобщая успокоенность и единомыслие не способствуют появлению новых продуктивных идей. И чтобы не наступил застой, для пользы дела всегда нужен толковый оппонент, с которым можно дискутировать, сверять свою точку зрения, искать неожиданные ходы и решения. Сегодня профсоюзная организация ЗАО «Спецнефтетранс» в лице её лидера, активистов и рядовых членов как раз и является для руководителей предприятия таким оппонентом – достойным, сильным, принципиальным, креативным. И в то же время – уважаемым, конструктивным и ориентированным на поиск взаимовыгодных решений. ■

Зеркало для нефтегаза

Эксперты – о противоречиях, проблемах, итогах работы и прогнозах для компаний российского ТЭК



Фото Виталия САВЕЛЬЕВА

В нашей стране состояние дел в нефтегазовом комплексе является предметом внимания не только профессионалов, но и самых широких слоёв населения. Оно и понятно: от цены барреля, успехов и неудач отдельных компаний в России зависит всё, или почти всё. Поэтому о том, чем живёт сегодня российский ТЭК, знать хотят не только политики, чиновники, топ-менеджеры и отраслевые эксперты, но и простые труженики. В особенности занятые в нефтегазовом комплексе и своими руками добывающие те углеводороды, которые потом становятся бюджетными средствами, инструментами международных взаимодействий, предметом политических и коммерческих баталий. Для них мы и подведём сегодня некоторые итоги деятельности российского нефтегаза. А заодно – попробуем заглянуть в его будущее, причём – глазами не только российских, но и иностранных экспертов. Им издали может быть видно нечто такое, чего не различишь здесь. Большое, как известно, видится на расстоянии. А что в России может быть крупнее нефтегазовых компаний? Именно их победы и поражения в немалой степени определяют судьбу миллионов россиян, не говоря уже о работниках данного сектора. Последние же, судя по звучащим оценкам, должны становиться всё образованней и подготовленнее в профессиональном плане, а значит, им не помешает научиться разбираться не только в тонкостях отдельных производственных процессов, звеньев и участков, но и в особенностях нефтегазового бизнеса и отечественной экономики в целом.

– Что же, по мнению экспертов, сильнее всего мешало развиваться нашим вертикально интегрированным нефтегазовым компаниям (ВИНК) в 2012 году?

– Анна Анненкова, ведущий отраслевой аналитик ИК «Баррель»: Для начала хотелось бы разделить все проблемы на «проблемы для самих ВИНК» и «проблемы для нефтяной отрасли и экономики РФ в целом». Как это ни печально, но есть довольно много моментов, которые, ухудшая положение россий-

ской нефтянки в целом, тем не менее, являются благом для ВИНК как частных холдингов.

Поскольку говорить будем только о негативных моментах, то графа «хорошо – хорошо» останется пустой – она будет заполнена «восторженными дифирамбами» и без нас. Мы же обратим внимание на проблемы как мешающие нефтегазовому сектору жить вот уже многие годы, так и появившиеся в 2012 году, и предложим свои варианты решения (которые, впрочем, по большей части уже известны, но только почему-то не используются).

Итак, пожалуй, одна из основных проблем, которая мешает развиваться нефтегазовому комплексу, – вопрос с правами на вновь открываемые месторождения. Государство по-прежнему придерживается модели, в которой основные риски в геологоразведочном бизнесе лежат на частном секторе и механизм компенсации в случае обнаружения частником крупного месторождения не совсем прозрачен. А это, в свою очередь, приводит к недоинвестированию геологоразведки и созданию предпосылок падения добычи в будущем. Сейчас государство пытается решить эту

проблему путём создания Росгеологии. С одной стороны, это решение спорное, учитывая, что, например, в США аналогичную проблему решают путём передачи найденных ресурсов в собственность той частной компании, которая и нашла месторождение. Но в Штатах вероятность нахождения крупного месторождения относительно мала, у нас же она пока сохраняется (маловероятно найти только очень крупное месторождение). Поэтому полагаю, что вариант с Росгеологией не так уж плох, хотя эффективность этой госкомпании будет зависеть от её финансирования и организации работы, то есть критериев оценки качества геологоразведки. Что же касается частных (в том числе и иностранцев), то вместо выплаты премий за найденное месторождение лучше предлагать им возможность продажи проекта по рыночной стоимости (а для иностранцев – возможность привлечения российской компании в качестве основного акционера). То есть, возможно, для России лучшей является модель «двойного» режима геологоразведки – государственная компания идёт на «целину» и делает базовые исследования (соответственно, и имеет преимущество в открытии крупных месторождений), а «частники» идут следом и проводят поиск «во втором приближении».

Мешает нефтяникам и прекращение действия принципа «двух ключей», вследствие чего региональные власти заинтересованы в развитии нефтегазовых проектов в меньшей степени и, соответственно, оказывают меньше поддержки нефтегазовым проектам. Так что здесь желательно не только вернуть этот принцип, но и передать полномочия по регулированию множества мелких объектов недропользования на уровень субъектов РФ.

В Федеральном законе «О недрах» мешает наличие неконкретных и необязательных формулировок, которые касаются наиболее важных вопросов лицензирования и недропользования. Поэтому в данном вопросе необходимо доработать или устранить следующие нормы: абзац 3 ст.11, п.10 ст.12, ч.2 ст.20, абзац 7 ст.7. Дело в том, что слово «может» предоставляет чиновникам полёт для фантазии и фактически отдаёт функцию



госрегулирования в руки очень небольшой группы людей, отвечающих за конкретные направления деятельности.

А вот пара «топливных новелл» 2012 года. Практически сразу после инаугурации «нового старого» президента был создан неформальный «нефтяной клуб» под руководством Игоря Сечина, членство в котором для ВИНК оказалось... добровольно-принудительным. Впоследствии «клуб» превратился в Комиссию при президенте по развитию ТЭК, председателем которой он сам и стал. Каковыми окажутся последствия такой «консолидации»? Предполагается, что, с одной стороны, это сделает нефтянку «более манёвренной и ещё более покладистой», а с другой – у власти появится еще больший соблазн и впредь перекладывать свои риски на плечи бизнеса.

Также 2012-й стал для России годом вступления в ВТО, что несёт риски практически для всей экономики РФ. И ТЭК здесь является, пожалуй, одной из главных целей стран-членов этой международной организации. Ведь основной задачей ВТО является глобальная специализация стран по производству товаров и услуг, а для «мирового устойчивого развития» не хватает как раз полноценной сырьевой составляющей. И хотя в Протоколе о присоединении РФ к Марракешскому соглашению от 15 апреля 1994 г. об учреждении Всемирной торговой организации (ВТО) указано, что в части трубопроводного транспорта, а также добычи и переработки сырья Россия не связывает себя обязательствами, тем не менее, это даёт ей лишь среднесрочные гарантии. Например, никто не мешает ВТО начать менять правила игры. Ведь в соглашении об учреждении ВТО сказано, что решение по изменению устава может быть принято большинством в три четверти, при этом остальные члены обязаны либо принять поправку, либо выйти из организации. Вполне допустимо, что однажды 120 стран-членов проголосуют за «разумно дешёвые природные ресурсы для всеобщего развития», что позволит удерживать Россию и другие страны, специализирующиеся на экспорте сырья, на положении сырьевого звена в общей цепочке мирового производства.

Среди факторов, которые положительны для России, но плохи для её

ВИНК, стоило бы отметить проблему утилизации попутного нефтяного газа (ПНГ). По состоянию на начало 2012 года утилизации установленной нормы в 95% газа достигли только две компании – «Сургутнефтегаз» и «Татнефть». Конечно, требования о повышении уровня утилизации заставляют компании тратить на новое оборудование, что не всегда в конечном итоге приводит к улучшению показателей бизнеса. Однако продолжать этот процесс необходимо, к тому же власти готовы пойти на уступки нефтяникам – до конца 2012 г., скорее всего, правительством будет принято постановление, которое содержит более мягкие требования для утилизации ПНГ, в частности, уровень утилизации будет определяться не по отдельным месторождениям, а по всей компании сразу.

И, наконец, о том, что «хорошо для ВИНК, но плохо для России». Здесь пока больше всего проблем. И первая – недостаточная дифференциация НДС. Для российских ВИНК это, в общем-то, пока скорее плюс, поскольку упрощаются расчёты и экономика проектов. Правда, это лишь до поры, но с нашим инвестиционным климатом бизнес, как правило, дальше 5–7 лет и не заглядывает, за исключением отдельных компаний. Для месторождений же, а следовательно и для отрасли в целом, такая ситуация, конечно, не несёт ничего хорошего.

Что делать? Предложила бы в связи со сказанным изменить механизм расчёта этого налога. Во-первых, привязать НДС не к мировым ценам, а к внутренним, привязку же к мировым делать только в отношении той нефти, которая идёт на экспорт. На мой взгляд, это решение очевидно и не принимается властями лишь потому, что правительство опасается выпадения доходов бюджета и усложнения администрирования. Во-вторых, для повышения коэффициента извлечения нефти (КИН) следует ввести дополнительные льготы по налогообложению и применять их не только к новым, но и к действующим месторождениям. А для аудита действующих пригласить иностранные компании, что теоретически должно существенно уменьшить риски коррупции при анализе состояния месторождений.

Продолжает оставаться незавидным положение малых нефтяных компаний. Они до сих пор не защищены ни от государства, ни от крупных холдингов. У нас малый бизнес почти не представлен в добыче, между тем мировой опыт показывает, что соединение усилий крупных, средних и малых предприятий способствует наиболее полному освоению недр, а также препятствует монополизации процессов в нефтегазовом секторе. Учитывая структуру российских запасов нефти (75% – мелкие и мельчайшие месторождения), а также КИН равный 0,3, который сейчас обеспечивают ВИНК, нам просто необходимо открывать «нефтяные» ворота малым компаниям. Ведь доступ малых компаний к неиспользуемым скважинам (через механизм аренды) может увеличить годовую добычу в РФ на 10–15 млн т. Но этот «воз» и ныне там...

Проблемой остаются и отсутствие эффективных малых и средних НПЗ, и, соответственно, отсутствие реально работающей топливной биржи. Об этом тоже написано довольно много.

Важно отметить, наконец, и такую проблему последних 2–3 лет, как требования Техрегламента (сейчас это Техрегламент Таможенного союза) по вводу Евро-5. Дело в том, что переход будет осуществлён сравнительно скоро – уже через 2 года (2015–2016 гг.). При этом отечественный химмаш настолько забит заказами, что не успевает производить оборудование для всех желающих. В результате ВИНК, подгоняемые чиновниками, вынуждены переводить свои НПЗ на иностранные технологии, а значит, и на импортные катализаторы и присадки. Конечно, повышать качество топлива надо, но делать это грамотно. И заставлять сразу всех переходить на Евро-5, да ещё относительно быстро, возможно, не стоит – ведь сейчас мы просто «на ровном месте» подсаживаемся на ноу-хау из-за бугра. Гораздо эффективнее было бы следующее решение – возможность отсрочки перехода на 2–3 года, но с условием, что в процессе модернизации будет использовано исключительно российское оборудование.

Вот основные, на мой взгляд, проблемы, многие из которых уже много лет мешают развиваться отечественной

нефтегазовой промышленности. И, видимо, лишь одному Господу Богу известно, сколько ещё пройдёт времени, пока интересы лиц, принимающих стратегические решения на федеральном уровне, начнут, наконец-то, совпадать с интересами самого государства!..

– В опубликованном недавно очередном докладе о состоянии российской экономики аналитики Standard & Poor's одну из главных её проблем аналитики по-прежнему видят в неуклонно снижающейся сырьевой зависимости. Но если прежде растущие цены на нефть стабилизировали экономику, то теперь этого уже не наблюдается. Возможность продолжать развиваться за счёт сырьевых доходов практически исчерпана, поскольку и объёмы производства основных видов сырья, и себестоимость их производства, и ценовые параметры мирового рынка вряд ли будут улучшаться. В 2012 году эту ситуацию улучшить не очень-то и удалось – а в 2013-м? Есть ли какие-то факторы, показатели или сигналы о том, что это вообще может случиться?

– Денис Дёмин, начальник аналитического отдела Инвестиционной группы «Балтийское финансовое агентство»: Если обратить внимание на структуру российского ВВП, то видно, что диверсификация российской экономики все-таки происходит, несмотря на то, что роль нефтегазового сектора остаётся определяющей в хозяйстве страны.



К зависимости России от углеводородов можно относиться по-разному. С одной стороны, снижение цен на нефть и газ и уменьшение рентабельности сырьевых секторов повысили бы относительную привлекательность несырьевых отраслей и способствовали бы разнообразию в структуре экономики, хоть и очень высокой ценой – через снижение жизненного уровня.

С другой стороны, приток нефтегазовых доходов увеличивает внутренний платёжеспособный спрос, позволяя развиваться другим отраслям, пусть и не так быстро, как хотелось бы. Это можно назвать своеобразным spillover effect – «эффектом переливания через край», когда, несмотря на масштабный отток денег за рубеж, часть из них все-таки «оседает» в стране и способствует её развитию. Разница между такими, вроде бы похожими вариантами диверсификации экономики в том, что в первом случае структура экономики является следствием снижения цен на нефть, а во втором – сохраняет сверхвосприимчивость к ценам, что, конечно же, является существенным скрытым риском «тучных лет». Решения этой дилеммы, возможно, и нет: мало кто способен полатиться своим нынешним благополучием для повышения конкурентоспособности «завтра», а идеология «сползания с нефтяной иглы», по большому счёту, к этому и сводится. Остаётся надеяться, что отечественной экономике ещё хватит этих самых «тучных лет», чтобы набрать достаточно веса, и снижение цен на нефть произойдёт плавно по мере перехода мира к новому технологическому укладу.

Динамика ВВП в таком случае действительно остаётся проблемой для России. Добыча углеводородов уже несколько лет назад вышла на своеобразное «плато», и в настоящее время задача государства состоит в том, чтобы хотя бы не сорваться с этого уровня вниз. Усилия власти по освоению шельфовых запасов, конечно, могут через некоторое время дать свои экстенсивные плоды в виде дополнительных миллионов тонн извлеченной нефти и миллиардов рублей ВВП, однако экономическая целесообразность такой добычи пока остаётся под вопросом. Способствовать росту продукции несырьевых секторов могут

повышение производительности труда, там у нас ещё огромный потенциал, и активное привлечение инвестиций, причём как внутренних, так и внешних. Хотя решение этих задач для нас никогда не было лёгким делом.

– Около 56% россиян – по данным самых различных и в разной степени авторитетных, но единых в своих прогнозах агентств и холдингов – ожидают более или менее спокойно наступления второй волны кризиса. В то же время западные аналитики признают, что экономическая стабильность в России довольно неустойчива и зависит исключительно от высоких мировых цен на нефть. Именно поэтому международные рейтинговые агентства стабильно... отказываются перемещать РФ в разряд надёжных инвесторов. И пока её место в таком рейтинге где-то между Бразилией и Перу. Причем, с некоторыми исключениями, это наблюдается уже не один год. И каких-либо подвижек на сей счёт не замечается. Не так ли?

– Дмитрий Александров, начальник отдела аналитических исследований УК «Универ»: Действительно, несмотря на попытки отвязать бюджет от нефти, реального прорыва в этом направлении не видно. При этом если учесть недавние слова замминистра финансов Алексея Моисеева о сельском хозяйстве как о российском будущем на перспективу в 50 лет, маловероятно, что сырьевой компонент, в широком смысле слова «сы-



рьё» вообще, может уступить в отечественном ВВП место высокотехнологичному и наукоёмкому сектору.

Таким образом, нефть, газ, уголь, металлы, лес, зерновые и базовая химия (скорее удобрения, нежели полимеры) могут оставаться базой для наполнения российского бюджета валютной выручкой ещё очень длительное время. Естественно, что сырьевая ориентация, даже такая, не даёт истинной диверсификации, поскольку привязывает население к импорту любой продукции бытового назначения. В принципе, сейчас речь идёт о поддержании не нефтегазового дефицита бюджета с величиной вдвое большей, чем было в планах правительства на 2007 год, то есть на самом деле успехов в «отвязывании от сырья» и «слезании с иглы» пока мало, особенно если учесть сильно выросшие социальные обязательства.

Возможно ли в перспективе изменить сложившуюся ситуацию? В принципе, да. Но лишь в том случае, если создать режим тотального благоприятствования для соответствующих производств на территории России, полностью обнулив с них налоговые поступления и ориентируясь в первые 5–7 лет только на создание соответствующей производственной культуры и широкой базы предприятий «хай-тек». Причём в известном смысле они «придут» автоматически, даже с учётом нежелания крупнейших мировых игроков делиться технологиями, поскольку российский потребительский рынок сегодня слишком сладок для них – и этим надо воспользоваться. А сделать это возможно, и тот же нефтегаз может выступать и источником финансирования начальной стадии такого проекта, и одновременно – не последним по объёму заказчиком...

– Отсутствие какого-либо прогресса в газовых переговорах с Москвой вынуждает Киев искать альтернативы российским поставкам. Даже дошло до того, что всерьёз планируется строительство терминала по приёму сжиженного газа в районе Одессы. Украинское руководство неоднократно жаловалось на то, что вынуждено платить одну из наивысших цен за газ в Европе. Печально наблюдать, как

две славянские, православные страны не могут найти общего языка взаимопонимания. Почему?

– Михаил Гончар, директор энергетических программ Центра НОМОС (г. Севастополь, Украина): Ответ на вопрос находится не в плоскости отраслевых отношений. То есть проблема не в газе, а в том, что это сырьё является лишь инструментом (но зато каким действенным!) оказания давления братской и православной России на славянскую и христианскую Украину.

В России на официальном уровне отрицают использование газа как политического инструмента. Тем не менее, для нас, в Европе, это очевидный факт. Подтверждением тому – два газовых кризиса 2006 и 2009 годов, спровоцированных Москвой. Хотя в преамбуле Энергетической стратегии России до 2030 года уже не содержится вводного пассажа *«Россия располагает значительными запасами энергетических ресурсов и мощным топливно-энергетическим комплексом, который является базой разви-*



тия экономики, инструментом проведения внутренней и внешней политики», как это было в предыдущей версии Стратегии до 2020 г., но вполне понятно, что изменение «буквы» не повлекло изменения «духа». И вот этот «дух» так и прёт прости, Господи, за вульгаризм. Время от времени российские чиновники о нём говорят публично. Например, глава Комитета сената РФ по международным делам Михаил Маргелов 18 ноября 2011 г. высказался так: «Усиление роли России в мировой энергетике через добычу энергоресурсов и их транзит означает одновременно и усиление внешнеполитиче-

ских позиций страны. С учётом этого нефтегазовая политика должна быть не просто важной составной частью, но и одним из главных инструментов внешней политики России».

Не способствуют равноправному партнёрству сторон заявления и действия в так называемом объединительном духе: например, «экспромт о слиянии» активов «Нефтегаза» и «Газпрома» в 2010 году. Даже обывателю, далёкому от отрасли, понятно, что речь идёт о поглощении, о съедении одного другим. А пассажи о присоединении Украины к Таможенному союзу как о предусловии рассмотрения вопроса снижения цены на газ?! Какое уж тут партнёрство – речь, скорее, идёт о своеобразном варианте аншлюса, что, конечно же, неприемлемо для любой власти в Киеве, в какие бы политические цвета она ни была окрашена. Да и вообще за последнее время у России явно развилась уникальная особенность – умение делать из соседей врагов. И это касается не только Украины.

Поэтому прогноз в дальнейших отношениях между двумя странами – увы, негативный. Высокая цена газа является проблемой для украинской экономики, но, тем не менее, даже с таким её уровнем, темпы роста сопоставимы с российскими, где цена на газ для промышленных потребителей пятикратно ниже.

Не содействует партнёрству и политика России, направленная на обход Украины как транзитной страны. Это, конечно, право России проводить ту или иную политику. Но при этом надо представлять последствия. Если кому-то в Москве хочется сделать «ноль транзита» Украине, то надо иметь в виду, что ответом будет и «ноль импорта» из России. На газовом транзите Украина потеряет примерно 3 с лишним миллиарда долларов дохода (если взять за основу данные 2011 года), Россия же на газовом экспорте – более 12 млрд (по тем же данным). Комментарии, как говорится, излишни, когда цифры говорят сами за себя.

Или ещё один пример – газопровод «Южный поток». Своеобразный газовый вариант хрущёвской «кузькиной матери», который бумерангом вернётся России. Ведь данный «поток» – это не просто труба через Чёрное море, это создание новой газотранспортной системы, начиная, по

сути, от Ямала. В совокупности весь этот маршрут от Ямала до Италии через Чёрное море и Балканы обойдётся примерно в 45 млрд евро. Но выдержит ли российская экономика подобное бремя расходов? В своё время СССР создал экономически бессмысленную железнодорожную магистраль – БАМ. Её начинали строить в период роста мировых цен на нефть (если взять за точку отсчёта Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 8 июля 1974 года «О строительстве Байкало-Амурской железнодорожной магистрали»), а ввели в эксплуатацию в 1989 году, когда эти цены уже стремительно падали. Бремя расходов при резко сокращающихся доходах убило советскую экономику, а вместе с ней в 1991 году рухнул и СССР. Если теперь сравнить оба этих проекта, то получается: Россия идёт по «советской траектории», где вместо БАМа – газовые потоки, один другого дороже. Задумывали их на восходящем тренде роста цен на нефть и газ, реализация же «Южного потока» будет происходить уже при нисходящем. То есть налицо снова та же картина – доходы сокращаются, расходы растут, да ещё и Еврокомиссия грозит санкциями. Вот и получается «кузькина мать»!

Рецепт для российско-украинских отношений может быть только один – надо перестать смотреть на соседа как на добычу или геополитический трофей. Необходимо посмотреть на пример других отношений между славянскими народами. И такой пример у нас прямо под боком – Чехия и Словакия. Два братских христианских славянских народа, где Чехия даже не пытается играть роль «старшей сестры». И всё у них получается. И в газовой сфере в том числе. Но есть и другая модель – Сербия и Хорватия. Хотелось бы верить, что она не для нас. Всё-таки история, тем более в режиме on-line, чему-то должна учить.

– Уходящий год по целому ряду фактов видится для российской газовой монополии скорее в негативных тонах, да и перспективы развития рынка для него тоже не столь уж и радужны. В чём причины звучащих сегодня столь малорадостных оценок?

– Джонатан Стерн, руководитель Программы изучения природного га-

за в Оксфордском институте энергетических исследований: Российские специалисты в газовой отрасли до сих пор не могут понять, насколько сильно непопулярен в Европе природный газ в качестве топлива. Очень немногие европей-



ские политики готовы публично поддерживать рост спроса на газ. Почему? Прежде всего, потому, что это всё же ископаемое топливо и, значит, его использование провоцирует эмиссию парниковых газов. Эта тема сегодня на континенте – самая любимая и для политиков, и для экономистов, и даже для энергетиков. Далее – природный газ нужно всё активнее импортировать, что в представлении тех же политиков угрожает безопасности поставок. Риск депрессии европейского газового рынка, когда спрос не будет особо расти, гораздо выше для «Газпрома», чем для европейских стран, так как этот российский холдинг пытается – и не всегда обоснованно – строить много новых и весьма дорогостоящих газопроводов, искренне веря в рост потребления в Европе. Но в это же самое время большинство европейских политиков убеждены: если ресурсов природного газа не будет, то они лучше обратятся к использованию неуглеводородных энергоресурсов, чем пойдут на поклон Алексею Миллеру. И многое уже сегодня делают в этом направлении.

Что в связи с этим остаётся России? Прежде всего, конечно же, диверсифицировать экспорт своего газа. Но это, как оказалось, дело довольно-таки сложное. И в первую очередь «виноватой»

оказалась «сланцевая революция» в Северной Америке (главным образом, в США и Канаде), «захлопнувшая дверь» даже для самой возможности поставок на этот рынок российского СПГ.

Словом, ситуация на газовых рынках складывается совсем не так, как виделось из офиса «Газпрома» ещё совсем недавно. Потребление газа в Европе падает, а мировые запасы растут высокими темпами. В отличие от конкурентов у «Газпрома» есть огромные резервы для снижения затрат. Однако руководство компании явно считает своей основной задачей не максимизацию прибыли, а максимизацию... строительства газопроводов. Сейчас ещё не поздно остановиться, но через три-четыре года «национальное достояние» может пройти «точку невозврата», и тогда его банкротство станет просто не то что возможным, а неизбежным.

Не всё в порядке у российского газового монополиста и с Азией. И самая большая сложность – достижение договорённостей о поставках газа по «трубе» в Китай. Прежде всего их ценовой аспект, который до сих пор никак не удаётся уладить. С аналогичным проектом для Южной Кореи – тоже до конца не всё ясно. Но здесь – скорее из-за сложной политической ситуации на Корейском полуострове. Точнее – пока что непредсказуемой линии нового руководителя в Пхеньяне, первые шаги которого на этом поприще вселяют некоторые, хотя и призрачные, надежды на перспективу.

Остаются, правда, ещё расширение поставок СПГ с Сахалина и новый терминал во Владивостоке. Всё это, конечно же, хорошие проекты, но им потребуются определённое время для «самоутверждения» и весьма значимые средства для последующей реализации...

– В этом году исполнилась наконец-то давняя мечта значительной части российского истеблишмента – сделать Россию членом мирового торгового сообщества. Но почти тут же усилились голоса, прогнозирующие, что это «почетное право» уже скоро аукнется на её сельском хозяйстве, промышленности и так далее. А на ТЭК? Чем может стать ВТО

для «локомотива» российской экономики?

– Эндриу Рачко, эксперт Международного валютного фонда: Для России вступление в ВТО длилось 18 лет. Но вот свершилось – в 2012 году она, наконец-



то, прошла все процедуры, и тут вдруг выясняется: у неё всё ещё нет готовности к такому шагу, а минимальные плюсы от членства не перевешивают многочисленных минусов. Ведь даже уважаемый мною министр Андрей Белоусов, скрепя сердце, признал, что такое присоединение чревато серьёзными убытками для российских производителей.

Тем не менее, в Москве надеются, что, как и в «китайском случае» в 2001 году, вступление в эту организацию приведет к быстрому росту. Что выглядит всё-таки маловероятно – по нескольким причинам. Экономический климат сейчас гораздо более «прохладный», чем в 2001 году, когда мировая экономика стояла на пороге своего сильнейшего периода роста, начиная с конца 1960-х и начала 1970-х. К тому же, 11 лет назад китайская экономика была гораздо лучше «экипирована» для того, чтобы пожинать плоды членства в ВТО, имела сильную производственную базу, что контрастирует с чрезмерной российской зависимостью от нефти и газа.

Конечно, для России всё же существуют потенциальные преимущества от вступления в организацию. Например, возможен резкий подъём в объёмах прямых иностранных инвестиций, что сделает её производство более эффективным. Российские экспортёры получат примерно 1,5 2 млрд долларов в год в результате снятия иностранных барьеров. Более низкие пошлины на ввозимые товары, возможно, приведут к более дешёвой продукции в магазинах, что усилит покупательную способность потребителей.

Но у членства в ВТО есть своя цена. Снятие защитных барьеров означает, что крупным «игрокам» российской промышленности будет сложно конкурировать в новых условиях. Для этого Кремль и попытался сделать переход менее болезненным, организовав поэтапный подход к открытию своих рынков.

ВТО согласилась на это – хотя бы из-за того, что этой организации важно присоединение России, чтобы таким шагом продемонстрировать, что она – вопреки всем скептическим заявлениям – продолжает функционировать, даже несмотря на имевший место провал переговоров по либерализации торговли. Однако, учитывая репутацию России как страны, в которой сложно вести бизнес, можно предположить, что иностранные фирмы, скорее всего, осторожно отнесутся к дальнейшим инвестициям в её экономику даже на «почве ВТО». В том числе и в «тэковские» проекты несмотря на всю их заманчивость и активное лоббирование со стороны российских властных структур.

Возвращаясь же к вопросу о значении вступления, следует ещё раз вспомнить слова, сказанные генеральным директором ВТО Паскалем Лами о том, что значимость этого шага со стороны Китая и России ни в коем случае нельзя сравнивать. Ведь если присоединение первого было ключевым моментом в истории глобализации, то во втором случае – это, скорее, «долгожданное завершение давно начатого и уже изрядно успешного всем поднадоесть дела».

– *Электростанции, в которых энергию получают за счёт переработки разнообразных отходов, в последние годы приобретают всё большую популярность. К примеру, Великобритания планирует построить около 40 биогазовых электростанций общей мощностью 100 мегаватт. Желание заменить ценные и дорогостоящие нефть и газ при производстве электроэнергии, видимо, начинает овладевать и российскими производителями. Ибо именно так можно объяснить факт начала строительства компанией «Газэнергострой» в мордовском посёлке Ромодановское крупнейшей в России (мощностью в 4,4 ме-*

гаватта) биогазовой электростанции на навозе и свекольном жоме. Как говорится – лиха беда начало. Можно ли надеяться, что, глядишь, и у нас в стране скоро тоже перестанут сжигать в топках ТЭЦ «чёрное золото» и «голубое топливо»?

– Олег Попель, доктор технических наук, председатель Научного совета по нетрадиционным возобновляемым источникам энергии, Объединенный институт высоких температур РАН: Надеяться надо. И делать для этого всё необходимое – тоже. Биохимическая переработка органических отходов, в первую очередь отходов животноводческих комплексов, крупных птицефабрик, свиноферм и



тому подобного сырья, позволяет решить три актуальных проблемы. Во-первых, обеспечить утилизацию сильно загрязняющих окружающую среду отходов, улучшая санитарно-гигиеническую обстановку вокруг и на территории предприятий. Во-вторых, получить ценные экологически чистые удобрения в результате переработки этих отходов. И, наконец, добыть по составу близкий к природному газу биогаза, из которого без труда можно получить электрическую, тепловую энергию или холод, а их – использовать на собственные нужды или поставить другим потребителям.

В мире накоплен огромный опыт создания таких энерготехнологических комплексов. В ряде стран удалось довести данную технологию до коммерчески успешных проектов. Но при, казалось бы, прекрасной по теоретическому замыслу идее довести её до самокупаемой реализации на практике, тем не ме-

нее, оказывается совсем непросто. Как показывают экономические оценки, окупить затраты на биоэнергетический комплекс лишь только за счёт получения биогаза и генерируемой на его основе электроэнергии в приемлемые сроки не удаётся. Экономика такого проекта становится привлекательной лишь в том случае, если находится устойчивый спрос на удобрения. Экономия же средств на санитарно-гигиенических мероприятиях большого финансового эффекта, увы, не даёт.

К сожалению, в появившихся в прессе публикациях о «ромодановском проекте» говорится лишь о том, что комплекс будет продавать в сеть 4 МВт электроэнергии. Легко подсчитать, что годовая выручка от продажи электроэнергии, пусть даже по спецтарифу, установленному региональной энергетической комиссией (предположим, 2 рубля за киловатт-час), составит за год около 50 млн рублей, или немногим более 1 млн евро. Инвестиции же в проект, по информации прессы, достигают 30 млн. Таким образом, даже по самым оптимистичным оценкам срок окупаемости проекта, если рассматривать только его энергетическую составляющую, приближается к 30 годам!

В связи с этим очень хотелось бы надеяться, что авторам проекта удастся решить непростую в наших условиях задачу по сбыту удобрений, что в сочетании с санитарным эффектом существенно изменит экономическую эффективность и привлекательность проекта.

– Исторически так сложилось, что нефтегаз является основой капитализации фондового рынка России. Что, по сути, служит отражением дел в её реальной экономике, где компании сектора – лидеры по размеру выручки и прибыли. Чем на данном поприще эти «голубые фишки» могли бы похвастаться в уходящем году?

– Александр Разуваев, директор аналитического управления компании Alpari: Хорошие финансовые результаты российским компаниям обеспечили высокие мировые цены на нефть и газ, а также относительно заниженный курс национальной валюты. Слабый рубль всегда выгоден экспортёрам.

Единственным неприятным исключением, вероятно, оставалась «Транснефть», которая по-прежнему выводит основную прибыль в дочерние общества. Компания занижает дивиденды как по обыкновенным акциям (они принадлежат государству, и дивиденды от них идут в бюджет), так и по привилегированным бумагам, которые торгуются на фондовом рынке. Разговоры о частичной приватизации «Транснефти», вероятно, пока так и останутся разговорами. Однако никто не мешает государству как основному акционеру «Транснефти» улучшить корпоратив-



ное управление, прекратить вывод прибыли в «дочки» и начать платить дивиденды, адекватные размеру выручки и консолидированной чистой прибыли группы.

Ещё одной проблемой всех без исключения российских компаний нефтегазового сектора является коррупционная составляющая. И хотя она крайне редко серьёзно искажает отчёт о прибылях и убытках, тем не менее, однозначно сокращает свободные денежные потоки компаний, которые, в конечном счёте, и интересуют портфельных инвесторов. При этом размер чистой прибыли далеко не всегда справедливо отражает итоговый финансовый результат деятельности нефтегазового холдинга. Известно, что стоимость основных фондов российских нефтегазовых компаний, прежде всего трубопроводных систем, сильно занижена в бухгалтерской отчётности, а

значит, занижены и амортизационные отчисления, а они в значительной степени влияют на финансовый результат, который публикуется в отчёте о прибылях и убытках.

Как известно, фондовый рынок ориентируется на будущие прибыли и денежные потоки. В 2012 году в этом вопросе было много не совсем ясного. Но стоило только господину Сечину возглавить «Роснефть», как почти сразу же пошли разговоры о грядущем создании «нефтяного «Газпрома»» – через поглощение ТНК-ВР, а впоследствии, возможно, и «Сургута», и даже «Транснефти». Хотя, конечно, экономическая целесообразность такого шага всегда под сомнением.

Тем не менее, сделка по поглощению ТНК не явилась сюрпризом. В результате «Роснефть» стала лидером мировой добычи нефти, что позитивно для её долгосрочной капитализации. Из активов ТНК для «Роснефти» наиболее интересны месторождения Восточной Сибири. Если цены на нефть резко снизятся, это станет большой проблемой для «Роснефти», хотя государство всегда поддержит её через Сбербанк, ВТБ, а также Внешэкономбанк. И хотя формально государство не отвечает по долгам «Роснефти», однако по факту это – долги самой Российской Федерации, равно как и долги «Газпрома», «Транснефти» или Сбербанка.

Ещё одним фактором, влияющим на капитализацию, была судьба шельфа. «Газпром» и «Роснефть» выступили против допуска частных компаний к работе на российском шельфе. Вообще во многих странах нефтегазовый сектор целиком государственный. На том, чтобы его не приватизировать, настаивали в начале 1990-х эксперты из МВФ, однако российское правительство сделало другой выбор.

В целом можно сказать, что в 2012 году капитализация российского нефтегазового сектора была значительно ниже как справедливых оценок, так и исторических максимумов. Причин тому две. Первая – долговой кризис в еврозоне, способный в любой момент обрушить цены на нефть и капитализацию компаний. Вторая – российские политические риски, остававшиеся в уходящем году весьма высокими... ■



ЛУКОЙЛ

ЭНЕРГОВЕКТОР

КОРПОРАТИВНАЯ ГАЗЕТА ОРГАНИЗАЦИЙ БИЗНЕС-СЕКТОРА «ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКА» ОАО «ЛУКОЙЛ»



Подписной индекс
в каталоге агентства
«Роспечать» – 26322

ПЕРЕМЕННЫЙ ТОК – ПОСТОЯННЫЙ ПРОГРЕСС

Вектор развития персонала

«ЛУКОЙЛ» готов к конкуренции за качественные кадры

Анатолий МОСКАЛЕНКО,
вице-президент по управлению
персоналом и организационному
развитию ОАО «ЛУКОЙЛ»

Летом 2012 года в жизни «ЛУКОЙЛа» состоялось важное событие – президент компании провёл совещание по вопросам развития персонала. И дело даже не в том, что на этом мероприятии руководителями компании была дана оценка сложившейся системе подготовки персонала. Главное – были определены стратегические ориентиры в развитии человеческих ресурсов компании в соответствии с перспективами бизнеса, сформулированы предложения по механизмам и инструментам совершенствования этой системы.

Надо отметить, что в компании создана система развития персонала, которая поступательно эволюционирует в соответствии с требованиями бизнеса, эта работа осуществляется планомерно и последовательно. Развивая персонал, мы тем самым повышаем эффективность бизнеса, и наоборот, движение вперёд бизнеса задаёт соответствующую линейку требований к человеческим ресурсам компании, к кадровому потенциалу. Именно бизнес определяет, чему учить и кого учить.

Выращивая талантливых специалистов и руководителей, поддерживая и мотивируя их, мы понимаем, что неизбежны и потери. Часть этих профессионалов уйдёт, в том числе и в государственные структуры. Этот процесс естественен, и мы готовы «поделиться звёздочками», для компании – это плюс.

Анализируя вопросы и проблемы, прозвучавшие на совещании, хотелось

бы остановиться все-таки на так называемых белых пятнах. В чём мы сегодня проигрываем, отстаём, не дорабатываем? Насколько наша деятельность в области развития персонала конкурентоспособна? Как мы готовимся ответить на вызовы времени, всё активнее проявляющиеся через дисбаланс в системе профессионального образования, через кризис качества обучения, демографическую «яму»?

Как не раз было сказано на совещании, выиграет тот бизнесмен, кто выиграет борьбу за персонал. Тем не менее, до сих пор почему-то принято считать, вот есть кадры и есть – они как бы вечны, и ничего не будет меняться. Людей можно увольнять, перемещать, выводить за штатное расписание, но они есть и будут. Однако жизнь вносит в этот стереотип существенные поправки. Большая часть работников компании – это персонал в возрасте старше 40 лет. Многие из них достались, как говорится, по наследству от былых времён. Они, действительно, лояльны к компании, для них «ЛУКОЙЛ» – как отчий дом. Но подрастает и приходит на производство новое поколение. И всё острее встаёт вопрос мотивации, удержания способных работников, формирования у них лояльности к традициям и ценностям компании, корпоративной культуре. Всегда ли ожидания высококвалифицированных работников оправдываются действительностью? Что мы им, знаящим себе цену на рынке труда, можем предложить?

Для работодателя наступили нелёгкие времена: теперь не только кандидат при приёме на работу должен уметь понравиться, но и наоборот: работодатель должен быть симпатичен для соискателя. И ничего здесь не поделаешь. Хороший работник сегодня «стоит» дорого.



Мир стал другим, и вместе с его динамичным развитием уверенно вошла в профессиональную жизнь мобильность персонала. Для профессионала нет географических и возрастных границ. А если он ещё и со знанием иностранного языка, со знанием международных стандартов – тем более.

Международный статус нашей компании обязывает нас поддерживать эту планку и в части качества персонала. И вот здесь у нас есть проблемы. Мы проигрываем сегодня нашим конкурентам в вопросе достаточности специалистов и руководителей, обладающих современными знаниями технологий, управленческих моделей. В чём силен Запад? Секрет прост: в отсутствии двойных стандартов, в единых требованиях ко всем работникам, в узкой специализации, отработавшейся годами, и в современном менеджменте – знании и владении всеми менеджерами соответствующими управленческими техноло-

гиями. Мы много обучаем, в том числе и за рубежом, стажуем, причём, в таких компаниях мирового уровня, как «КонокоФиллипс», «Фортум». Однако для того, чтобы реальные изменения были более ощутимыми в повседневной жизни, нужна подготовленная критическая масса, то есть достаточное количество обученного персонала, «заточенного» под корпоративные требования и задачи компании.

Говоря о качестве персонала, прежде всего, хотелось бы остановиться на рабочих кадрах. Вызывает определённую тревогу передача функций обуче-

сы производства. Необходимы механизмы минимизации рисков, связанных с качеством подготовки. Один из путей – повышение уровня контроля, разработка профессиональных компетенций по рабочим профессиям нефтяного профиля, участие в учебной деятельности профессиональных учебных заведений. Сохранение и передача информации, управление знаниями тоже должны стать важной составляющей корпоративной системы развития персонала.

Хорошей формой передачи опыта является корпоративная подготовка кад-

компании. Понятно, что при этом должны быть разработаны механизмы мотивации бизнес-тренеров, инструменты администрирования этого процесса с использованием единого информационного пространства, интегрированного в ИСУ «Персонал».

В настоящее время компания уверенно взяла курс на отбор, подготовку, развитие и удержание молодых работников. Проверено временем и историей становления «ЛУКОЙЛа»: лучше внутренних кандидатов-претендентов на вакантные позиции нет. Причём речь идёт не только о специалистах, но и рабочих. Для работодателя, конечно, категория молодых работников, которой присущи, с одной стороны, недостаточный уровень профессионализма, а с другой – завышенная самооценка, амбиции, доставляет больше хлопот. Но таковы сегодняшние реалии, и с ними нельзя не считаться. При этом ситуация усугубляется тем, что практически нет сегодня правовых норм удержания молодых специалистов, как это было в советские времена, – обязательные распределения и отработка. Значит, наряду с традиционными формами по отбору и приёму молодых специалистов необходимо внедрять и другие, нужен целый комплекс специальных мер по возвращению молодых работников компании, по их стимулированию, воспитанию лояльности к корпоративным ценностям. И здесь, как говорится, все доступные и приемлемые средства хороши.

Для удержания молодых специалистов совместно с линейными руководителями прорабатывается проект «Старт в будущее», в который вовлечены представители практически всех предприятий и подразделений. Проект предусматривает отбор студентов профильных вузов с третьего курса, дополнительное обучение их по таким программам, как английский язык, информационные технологии и т. д. Эти студенты и будут занимать «скамейку запасных» – участников перспективных проектов компании, в том числе зарубежных. После окончания вуза выпускники будут приняты сначала на российские предприятия для получения необходимых навыков работы, и только проработав там два-три года,



ния рабочих на внешний аутсорсинг. Если учесть сложившийся уровень профессиональной подготовки в стране, обилие различных учебных центров, выросших ни на чём и не имеющих кроме лицензии никакой базы и опыта, становится очевидным, что мы можем потерять качество обучения рабочих. А это огромные риски, и не только материальные, но и репутационные. Следовательно, надо искать золотую середину. Корпоративная система подготовки кадров должна остаться при любом раскладе. Она должна быть более гибкой и оперативнее отвечать на запро-

сов с проведением обучающих мероприятий корпоративными бизнес-тренерами, как это делается на многих предприятиях, в том числе нефтегазового комплекса. Механизм прост – руководители бизнес-процессов ставят задачу – и бизнес-тренеры готовят соответствующий тренинг. У нас есть люди, которые могут и должны передавать свои уникальные знания. Как пример – это более 70-ти человек, прошедших стажировку за рубежом. Даже если каждый из них подготовит и проведёт один раз в год авторский тренинг – это уже весомый вклад в интеллектуальную копилку

они смогут принять участие в программе ротации. В настоящее время в рамках данного проекта определяются квоты приёма на практику студентов, нормативы приёма выпускников учебных заведений, формируется специальный социальный пакет. Такой подход позволит обеспечить плановость, преемственность и, что самое главное, передачу производственного опыта, комплектование кадрами стратегических проектов компании.

Важная задача, которую ставит перед нами бизнес, – это подготовка инженерных кадров. Речь идёт о специализированной подготовке по наиболее важным, с точки зрения стратегии развития компании, направлениям. Вектор развития персонала – прежде всего руководителей, резерва кадров на руководящие должности, инженеров – должен соответствовать вектору развития бизнеса. Вот почему так остро стоят вопросы о разработке корпоративного стандарта оценки и подготовки персонала, сертификации кадров, о единых правилах и подходах к развитию персонала по всей Группе «ЛУКОЙЛ». Особенности в подготовке кадров с учётом специфики ведения бизнеса возможны, но они должны быть как надстройка к общей и базовой части единой системы развития персонала компании.

Одним из направлений совершенствования системы подготовки персонала является управление карьерой. И если по управленческой карьере у нас есть механизмы – работа по отбору, подготовке и развитию кадрового резерва проводилась всегда, – то по функциональной карьере практически нет. А ведь не все хотят, могут и должны быть руководителями. Следовательно, необходима технология горизонтальной карьеры, как её часто называют – экспертной. Эксперт в нашем понимании – это высококвалифицированный работник, обладающий всесторонними и глубокими знаниями в области своей профессиональной деятельности, эффективно применяющий эти знания для достижения целей компании, передающий эти знания другим работникам, предлагающий практические решения нестандартных задач. В каждом направлении деятельности есть работ-



ники, обладающие уникальными знаниями. Их потенциал необходимо использовать в работе проектных групп, в качестве консультантов и разработчиков учебных курсов, для решения задач на уровне компании и в других формах работы с персоналом.

Важной формой развития персонала является его участие в проектной деятельности, над механизмами которой мы сейчас и работаем. Проектная форма – это и есть то связующее звено между линейными и функциональными подразделениями, в том числе и службой по управлению персоналом, где наиболее активно реализуются партнёрские функции. По заказу бизнеса в соответствии со стратегическими проектами будут сформированы команды профессионалов для решения определённых задач, что, безусловно, предусматривает отбор кадров под конкретные задачи, их оценку, обучение и развитие. Своевременное формирование

команды позволит наиболее эффективно её подготовить.

Успех в нефтяном бизнесе во многом зависит от уровня квалификации персонала, его мобильности и умения работать в сложных экономических условиях. Компании нужны работники, которые знают свою профессию, которые хотят развиваться, не боятся ставить перед собой трудные задачи и цели и, что самое главное, умеют их решать.

Мировой экономический кризис ещё раз показывает, что квалифицированные специалисты нужны всегда. Мир непрерывно меняется, становится сложнее, происходит стремительное развитие науки и технологии. Всё это требует непрерывного образования, постоянного совершенствования профессиональных навыков. Очень важно и инновационное развитие. При этом персонал должен уметь работать в конкурентной среде – как на российских предприятиях, так и за рубежом. ■

Пассажиры одной «лодки»

Что ждёт наши пенсионные накопления

Дефицит Пенсионного фонда России составляет сейчас примерно триллион рублей, а из-за неблагоприятной демографической ситуации может стать ещё больше. Именно поэтому страна сейчас вынуждена в очередной раз принимать непопулярные меры по реформированию пенсионной системы. При этом, судя по всему, у государственных чиновников распоряжаться пенсионными накоплениями граждан, сберегать и приумножать их получается куда хуже, чем у негосударственных же пенсионных фондов. Почему? Об этом и многом другом журнал «Социальное партнёрство» решил расспросить Сергея ЭРЛИКА, президента НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ».

– Некоторое время назад бизнес-общество и держатели пенсионных накоплений всполошились, увидев в СМИ информацию о том, что фонд «ЛУКОЙЛ ГАРАНТ» выставлен на продажу. Насколько это соответствует действительности?

– Действительно, такая информация в прессе прошла. Причём случилось это за день до того, как НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» должен был отметить восемнадцать лет с момента своего создания. Понятно, что простым совпадением это быть не может. Данная информация, скорее всего, была подготовлена конкурентами. Что ж, им есть, чему позавидовать. На сегодняшний день фонд является номером один на рынке обязательного пенсионного страхования. Количество его клиентов превысило два с половиной миллиона человек. Неудивительно, что для того, чтобы помешать фонду столь динамично развиваться, создать у

него на пути препятствия, конкуренты не гнушаются никакими средствами.

Такие случаи не уникальны. Периодически в прессе появляются сообщения о том, что тот или иной фонд выставлен на продажу. Процентом восемьдесят таких сообщений, как правило, либо вовсе не соответствуют действительности, либо сильно её искажают. Так было и в нашей ситуации, когда информация взялась неизвестно откуда и то, что было изложено в сообщении, не содержало ни одного процента правды.

Что касается реакции рынка, то те, кто на нём работает давно, отлично знают, что периодически такие вещи происходят, поэтому никакого шока публикация не вызвала. Что касается руководства фонда, то мы собрались и обсудили несколько вариантов реагирования на случившееся. Один из них состоял в том, чтобы подать в суд на корреспондента и газету, опубликовавшую недостоверные данные. Однако, подумав, мы решили, что не стоит тратить на это время и усилия. Лучше мы используем их на то, чтобы привлечь новых клиентов к нам в фонд. А публикация пускай остаётся на совести тех людей, которые пытались помешать нам работать.

Определённый резонанс на предприятных компании «ЛУКОЙЛ» был. Но мы направили на этот счёт разъяснения, опубликовали опровержения, благодаря чему довольно быстро всяческие волнения угасти. Сегодня все понимают, что «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» является крупнейшим негосударственным пенсионным фондом в России и куда-то исчезнуть вместе с деньгами вкладчиков он просто не может. Это выходит за рамки здравого смысла. И никаких разговоров о продаже фонда ни на высоких, ни на низких уровнях не ведётся. Я хочу заверить всех – вкладчиков фонда, застрахо-



ванных им лиц, – что их средства находятся в надёжных руках и фонд будет делать всё, чтобы обеспечить им достойные пенсии.

– А каково на сегодняшний день соотношение между корпоративными и сторонними клиентами фонда?

– В последнее время среди клиентов фонда соотношение между лукойловскими и сторонними работниками существенно меняется. Работая на открытом рынке, мы привлекаем всё большее количество людей, которые не трудятся в «ЛУКОЙЛе». В своё время, начиная историю фонда в 1994 году, по указанию президента компании В. Ю. Алекперова мы были сосредоточены на том, чтобы обеспечить дополнительными пенсиями сотрудников «ЛУКОЙЛа». Но к 2000 году эта задача была в основном решена, и тогда нам было позволено выйти на открытый рынок. В 2004 году фонд начал работать на рынке обязательного пенсионного страхования – и в течение первого года все желающие сотрудники компании перевели свои накопления в наш фонд. После этого мы опять-таки вышли на открытый рынок и в этом сегменте. Поэтому сегодня число клиентов фонда с открытого рынка значительно превышает число клиентов-работников компании. Последние сейчас составляют менее 5% от общего числа клиентов.



– Неужели, решительно все работники компании накапливают пенсионные средства в «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТЕ»?

– Нет, конечно. Если говорить об обязательном пенсионном страховании, то пока, к сожалению, не все готовы к тому, чтобы осуществить перевод накопительной части своей пенсии из государственной системы в негосударственную. Смысл этой транзакции заключается в том, что негосударственный пенсионный фонд за 10 лет работы в этом сегменте обеспечил не только сохранность средств, индексируя их на уровне инфляции, но даже заработал для своих клиентов определённый доход. Накопленная инфляция за 10 лет, напомним, составляет около 70 с лишним процентов, а доход, который был начислен на счета клиентов фонда, равняется более чем 90 процентам. А Пенсионный фонд России за это же время начислил на вклады своих клиентов чуть более 40%. Так вот, простое действие, заключающееся в том, чтобы написать заявление о переводе своих пенсионных сбережений из государственной системы в негосударственную, в компании совершили около 70% её работников.

Что же касается негосударственного пенсионного обеспечения, это так называемая лукойловская пенсия, то сегодня примерно половина работников компании используют такую систему накопления. Почему другая половина пока не воспользовалась этой уникальной (по-

скольку мало компаний в России предоставляют сотрудникам такие льготы) и привлекательной возможностью? Полагаю, это связано с тем, что значительная часть работников «ЛУКОЙЛа» находится в молодом возрасте и не думают о том, что когда-то им придётся выходить на пенсию и жить на заранее отложенные средства. Об этом обычно начинают задумываться за 10–15 лет до достижения пенсионного возраста, тем самым усложняя себе процесс накопления. Ведь в этом случае накопительный период сокращается и за этот короткий срок доход, который начисляется на счета, естественно, оказывается не настолько велик, как в тех случаях, когда средства инвестируются в течение 20–30 лет, как это происходит в Европе и Америке. Там с первых лет трудовой деятельности люди сразу начинают отчислять средства в пенсионный фонд. Это нормально! Именно в этом случае объём средств, перечисленных человеком, оказывается меньше того дохода, который ему на основе этих средств обеспечивает пенсионный фонд. Иными словами, в этом случае, применительно к нашим реалиям, выходя на пенсию, человек, например, получает 2 млн рублей, из которых его собственные взносы составляют менее миллиона, а остальное – это то, что для него заработал за десятилетия пенсионный фонд.

– Ну, недоверие людей можно понять. Уж больно у нас страна непредсказуемая. А пенсионные средства –

это, как принято говорить у финансистов, длинные деньги... За такой долгий срок возможны различные неожиданности не только в экономике всей страны, но и в жизни отдельного человека и предприятия, на котором он работает. Допустим, это предприятие выводят из состава компании на аутсорсинг или «в самостоятельное плавание». Что в этом случае будет с пенсионными накоплениями его сотрудников?

– Очень правильный вопрос. Для некоторых сдерживающим фактором как раз является тот пункт в лукойловском Положении о негосударственном пенсионном обеспечении, в соответствии с которым в случае, если человек увольняется с предприятия компании до достижения предельного возраста – а это может быть увольнение как по инициативе самого работника, так и работодателя, – доля компании, равняющаяся 100% отчислений самого сотрудника, ему не выплачивается. То есть средства, которые работник сам себе откладывал на пенсионное обеспечение, сохраняются и доход, который пенсионный фонд начислил на этот вклад, – тоже. А вот такая же сумма, которую в порядке софинансирования пенсии сотруднику перечисляла компания, она в случае увольнения за два и более лет до выхода человека на пенсию отходит обратно «ЛУКОЙЛу». То же самое происходит и при выводе предприятия на аутсорсинг.

Думаю, что, возможно, наступит то время – я хочу о нём сейчас пометить, – когда в «ЛУКОЙЛе» будут внедрены те принципы, которые действуют во многих крупных компаниях Европы и Америки. В соответствии с ними компания в случае увольнения выплачивает работнику из своих средств тот объём пенсионных отчислений, который человек успел заработать. Отработал год – ему заплатят в рамках софинансирования пенсии за год, отработал пять – с ним рассчитаются за пятилетний период.

Пока же, увы, желание компании минимизировать затраты, связанные, в том числе, с большой текучестью персонала и значительным объёмом сделок по выводу предприятий на аутсорсинг, приводит к тому, что мы работаем в тех условиях, которых работаем...

– А за счёт чего фонду удаётся так сильно опережать по доходности государственные пенсионные структуры? Используете более рискованные финансовые инструменты?

– Ответ на этот вопрос состоит из двух частей. Во-первых, налицо объективные факторы: по сегодняшнему законодательству негосударственные пенсионные фонды имеют право вкладывать свои средства в более широкий круг инструментов, нежели государственная система. В этом смысле мы более свободны и несколько больше рискуем. А все, кто работает на финансовом рынке, знают золотое правило инвестирования: чем выше риск – тем больше доходность. При этом мы обязаны думать о сохранности средств, поэтому повышаем риск только до такого уровня, который гарантирует, что мы не потеряем средства клиентов и вкладчиков и при этом можем получить максимальный доход.

Во-вторых, есть и субъективные факторы. Дело в том, что чиновник, который сидит в государственном пенсионном фонде, никак не связан с застрахованным лицом. И какой доход будет у этого лица, чиновнику, простите за фривольность, глубоко плевать. Что же касается негосударственных пенсионных фондов, то в законодательстве, регулирующем их деятельность, прописано, что они являются некоммерческими организациями, то есть не могут извлекать прибыль из своей деятельности. И, по закону, 85% дохода, который зарабатывает фонд, он обязан распределить на счета своих вкладчиков. Оставшиеся же 15% дохода – ни в коем случае не взносов – фонд может использовать на собственные нужды. Поэтому мы с нашими клиентами, образно говоря, являемся пассажирами одной лодки. У нас есть мотивация: чем выше доход – тем лучше и клиентам, и нам. Вот потому негосударственный пенсионный фонд и является более успешным, чем государственный.

– Риск помогает увеличивать прибыль, это понятно. Но риски бывают и не зависящими от наших решений. Сейчас, к примеру, все говорят об очередной волне финансового кризиса. Вы как-то учитываете это в своей стратегии размещения средств?

– У нас нет единого шаблона, по которому мы работаем. Мы не решаем жёстко, дескать, 20% средств вкладываем в акции, 50% – в облигации и так далее. Вся инвестиционная стратегия фонда очень гибко связана с ситуацией на финансовом рынке. Для примера скажу: в годы, когда рынок был растущим – это, напомним, 2005–2007 годы, – фонд позволял себе в значительной мере вкладываться в рынок акций как наиболее на тот момент доходный. В последующие годы, и в особенности в 2011–2012 годах, мы очень осторожны в своей стратегии, и порядка 90–95% средств, которыми обладает фонд, вкладываем в консервативные финансовые инструменты: облигации с фиксированным уровнем дохода, банковские депозиты. Это не позволяет нам сегодня получать доходность на уровне 15–20% годовых, но доходность в 6–8–10% годовых мы в нынешние беспокойные времена обеспечиваем, что примерно соответствует уровню инфляции. В годы, когда финансовый рынок не растёт, а падает или, как сейчас, находится в состоянии высокой волатильности, то есть лихорадочных скачков то вверх, то вниз, работа на уровне инфляции – максимальная цель, которую можно достигнуть без риска потерять средства. Что мы и стараемся делать.

– А какие-то механизмы страхования на тот случай, если фонд не сумел правильно распорядиться средствами вкладчиков или рыночная конъюнктура вдруг резко ухудшилась, у вас предусмотрены?

– Страхование значит, что в случае возникновения каких-либо потерь они будут клиентам возмещены. Возможность страховать вклады наших клиентов мы имеем. При этом мы чётко понимаем, и клиенты тоже должны понимать: всякая страховая услуга стоит денег и оплачивать такую услугу мы готовы за счёт клиента, если он изъявляет такое желание. Но в том-то и дело, что, заплатив за страхование, клиент может не только не получить доход, но и столкнётся с убытком, поскольку часть заработанных фондом денег будет идти на оплату его страховки.

Это – первая часть ответа на вопрос о том, почему мы сейчас не используем страховые схемы. Вторая часть заключа-

ется в том, что основным принципом, который выдвигает по отношению к пенсионным фондам соответствующий закон, есть принцип сохранности средств. А это значит, что при любых обстоятельствах, которые только могут возникнуть на финансовом рынке, фонд обязан сохранить то количество взносов, которое положил в него человек. И, несмотря на любые потери, возможные на финансовом рынке, фонд не имеет права заявить клиенту, что потерял некоторое количество его средств. Когда возникает такая ситуация, фонд в соответствии с законодательством обязан компенсировать эти потери из собственных средств. И эта схема, замечу, клиенту обходится бесплатно. К тому же усилить мою аргументацию может тот факт, что на сегодняшний день «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» является фондом максимальной надёжности, о чём свидетельствует целый ряд дипломов, полученных от российских и зарубежных рейтинговых агентств. На сегодня фонд обладает капиталом примерно в 100 миллиардов рублей, из которых 80% – это средства, которые мы взяли у клиентов, а 20% – наши собственные. То есть налицо такой уровень финансовой надёжности, когда даже при гипотетических двадцатипроцентных убытках фонд может покрыть их за счёт собственных средств. И мы ничуть не кривим душой, заявляя клиентам, что среди крупных негосударственных пенсионных фондов такого «запаса прочности» нет сегодня ни у кого. У большинства из них процентное соотношение заёмных средств к собственным составляет 95 к 5, 97 к 3. При таких показателях есть риск, что при потерях в 5% фонд может получить, как выражаются финансисты, актуарный дефицит, то есть не сможет одновременно выплатить все необходимые суммы. Впрочем, ситуация, когда все клиенты разом пришли в фонд и попросили выплатить их средства, – она из области фантастики. И, тем не менее, на сегодняшний день мы готовы даже к этому.

– Важнейшими условиями деятельности всякого пенсионного фонда являются не только ситуация на рынке, но и устройство пенсионной системы.

В России в очередной раз разгораются споры о необходимости и методах её реформирования. Звучат предложения об отмене накопительной части, увеличении пенсионного возраста, урезании льгот для работников ряда вредных производств и так далее. Как вся эта ситуация сказывается на вашей работе, и каково ваше видение путей дальнейшего развития нашей пенсионной системы?

– Развернувшаяся дискуссия является для нашей страны ключевой. На мой взгляд, исчерпывающим ответом на многие из стоящих сейчас в пенсионной сфере вопросов можно считать опубликованную осенью в газете «Ведомости» статью Алексея Кудрина. Называлась она, напомним, «Назад в собес».

Сегодня у страны есть два пути. Одна дорога ведёт нас по пути рыночному, пути пенсионных накоплений. Другая – возвращает нас к распределительной системе, которая была в Советском Союзе. Должен сказать, что распределительная система – это хорошая система. Возможно, даже самая лучшая из тех, которые когда-либо придумывало человечество. Но эта система может эффективно работать только тогда, когда государство стабильно развивается, когда нет финансовых кризисов, нет демографических провалов. И когда обеспечивается баланс между работающим населением и населением, находящимся на пенсии. Причём работающих должно быть хотя бы в три раза больше, чем нетрудоспособных. Или, как минимум, в два раза, хотя уже это – слишком большая нагрузка.

К сожалению, сейчас в большинстве развитых стран мира, включая Россию, демографическая ситуация такова, что количество людей, работающих в секторе реального производства, год из года сокращается, а людей, находящихся на пенсии, – возрастает. Кроме того, растёт продолжительность жизни. Всё это ведёт к росту нагрузки на трудоспособное население. В России мы сейчас приближаемся к состоянию, когда на каждого трудоспособного человека, который уплачивает страховые взносы в пенсионный фонд, будет приходиться один пенсионер. И мы с вами, все работающие граждане, будем должны путём уплаты налоговых платежей содер-

жать этих пенсионеров. Чтобы гарантировать им уровень пенсионного обеспечения в размере 40% от заработной платы (таков по требованиям Международной организации труда минимальный уровень пенсии), мы должны примерно такую же часть своей зарплаты отдавать на содержание пенсионеров в виде социального налога. Когда подобные платежи недавно подняли до 32% (из них 26% пошли в пенсионную систему) – застонал и малый, и средний, и крупный бизнес. Бизнес утверждает, что просто не может осилить даже такой ставки.

Значит, нужно искать другие пути решения проблемы или хотя бы оздоровления создавшейся ситуации. Один из них – формирование пенсионных накоплений человеком в трудоспособном возрасте, чтобы снять это бремя с будущих поколений, которые идут вслед за нами. Потому, что мы сегодня, хоть и с трудом, но 26% отдать можем, а они 40% точно не смогут отдать. В этом случае страна придёт к ситуации, сложившейся сегодня в тех же Греции или Испании, где правительства вынуждены отказываться от своих социальных обязательств. Чтобы не допустить этого, накопительную систему нужно сохранять.

Какие аргументы выдвигают её противники в Министерстве труда и Пенсионном фонде РФ? Для работающих там чиновников важнейшей задачей на сегодняшний день является ликвидация имеющегося дефицита пенсионных средств. Он составляет около триллиона рублей. Глядя на эту величину, руководство страны совершенно справедливо раз за разом заявляет, что пенсионная система, которая генерирует такой дефицит, это плохая система. Такой она быть не должна. Чиновники отвечают: мы можем уничтожить этот дефицит. Достаточно уничтожить накопительную систему и те 6% из 26, которые в неё идут, добавить к тем 20%, которые идут в страховую систему и выплачиваются пенсионерам, – тогда мы сможем закрыть дыру в бюджете и нам не понадобятся дополнительные средства. И это правда. Дефицита пенсионного фонда действительно не станет. Но это безоблачное существование продлится

всего несколько лет. Но потом эта же самая дыра в пенсионном фонде начнёт разрастаться катастрофическими темпами. И закончится это всё теми печальными последствиями, о которых я уже говорил.

– А увеличение пенсионного возраста положение дел исправит?

– Хотя мера эта непопулярная и, думаю, большая часть населения, если провести референдум по этому вопросу, её не поддержит, стране, видимо, придётся на неё пойти. Ибо это – наиболее правильный и адекватный для сложившейся ситуации путь. Оправдан он и с точки зрения сравнения с возрастом выхода на пенсию в Европе.

Мы должны улучшать наше здравоохранение, мы должны повышать наши зарплаты, но при всём этом мы не можем отправлять женщин на пенсию в 55, а мужчин в 60 лет. Это очень рано. Тем более что 80% людей, достигающих пенсионного возраста, продолжают у нас работать на прежних своих должностях. Кстати, главной действующей силой тех социальных протестов, которые вызвали шаги по увеличению пенсионного возраста в тех странах Европы, где это было за последнее время сделано, стали отнюдь не пожилые люди, а молодёжь, напуганная тем, что ей не хватит рабочих мест. Россия же может обеспечить высокую занятость населения.

Другое дело, что у нас проблемы с системой подготовки кадров. Мы готовим огромное и даже излишнее количество юристов, экономистов, а нам нужно больше инженеров, работников с хорошим среднетехническим образованием. И тут есть мощный мотивационный рычаг. Человек, который хочет зарабатывать хорошие деньги, должен не бояться физической работы. Во всяком случае, на Западе хватает примеров того, что люди, занятые физическим трудом, получают больше, чем те же юристы и экономисты. И это правильно. К этой ситуации мы, видимо, со временем тоже придём – если будет продолжаться крен в сторону подготовки излишнего количества людей с высшим образованием, которые попросту не смогут трудоустроиться по специальности и будут вынуж-



дены уходить на работу с более низкой квалификацией.

– А как насчёт новаций, касающихся «льготников» и «досрочников»?

– Проблема эта очень болезненная. В России в соответствии с существующими нормами очень много профессий, попадающих под пенсионные льготы. И в связи с тем, что за последние 20–30 лет и в сфере охраны труда, и в сфере внедрения новых, более безопасных, технологий произошли очень серьёзные изменения, многие из профессий считать вредными уже нельзя. Поэтому, безусловно, нужно пересмотреть эти списки. После чего количество людей, которые могут претендовать на льготные пенсии, можно существенно сократить.

Мера эта тоже непопулярная. Человек, который по факту не работая на вредном производстве, получал соответствующие доплаты за вредность, естественно, не захочет их терять. С другой стороны, страна должна мотивировать работодателя к тому, чтобы он сокращал рабочие места на вредных производствах, делал работу людей более безопасной и комфортной. Где-то этого можно добиться, где-то – нельзя. Но, во всяком случае, это – одно из возможных направлений сокращения расходов на льготные пенсии.

Почему этот вопрос так долго не решается? Мне довелось участвовать в рабочей группе Госдумы по разработке законопроекта о льготных пенсиях. Он прошёл первое чтение в 2002 году, с тех пор мы пытаемся довести его до второго. И не получается – потому, что вопрос этот находится на перекрёстке очень разных интересов. Государство должно платить пенсии и откуда-то брать для этого деньги. Оно говорит: господа работодатели и акционеры, у нас в стране большая доля предприятий с частной собственностью. На них на вредных производствах трудятся множество людей. Работают они на благо конкретных лиц, приносят им доход. Поэтому вы, господа собственники, говорит государство, должны из своего дохода платить соответствующие налоги, из которых можно будет платить пенсии для тех, кто занят на вредном производстве. Работодатели отвечают: это, конечно, правильно, что мы этих людей должны поддерживать. Но мы ведь им уже пла-

FotoLay/PhotoXPRESS.ru

тим более высокую заработную плату. А с этих зарплат государству идут более высокие налоги, поэтому и платить должны не мы, а государство. Тут на «сцену» выходят профсоюзы и заявляют, что работников вредных производств обижают: живут они мало, им нужны средства на дополнительное медицинское обслуживание после выхода на пенсию. Так что давайте продумаем и этот вопрос, говорят профсоюзы... И этот клубок противоречий вот уже 10 лет создаёт ситуацию, близкую к патовой. Выйти из тупика, как мне представляется, можно только путём взаимных уступок. Государство должно взять на себя некое доленое участие в системе, поскольку нельзя переложить всю нагрузку на плечи работодателя. Но и на государство её целиком, как это происходит сегодня, возлагать нельзя. Так что, по моему мнению, должен быть достигнут компромисс. И именно накопительная система в случае её сохранения может дать эффективные ответы на данные вопросы. Решить их можно путём развития корпоративных пенсионных систем, в том числе – для льготных категорий сотрудников.

«ЛУКОЙЛ», напомню, уже сегодня является уникальной компанией в том смысле, что на каждый рубль пенсионных сбережений своего сотрудника он добавляет от себя столько же. Так вот, для работника вредных производств можно добавлять, скажем, не рубль, а рубль и ещё 20 копеек.

Повторюсь, когда идёт накопление средств, и идёт оно на протяжении длительного периода, возникают различные варианты решения проблем. В противном случае получается чистый собес: собираем деньги – и тут же их раздаём. Если не собрал – раздать нечего. И это мы уже проходили не так давно, в 1990-х, когда денег собрать с предприятий не удавалось и люди месяцами сидели без пенсий и пособий.

– Так чем же закончится вся эта околопенсионная дискуссия?

– В последних числах сентября правительство должно будет принять решение по пенсионной теме. Так что, скорее всего, когда читатели «Социального партнёра» увидят это интервью, они уже будут знать точный ответ на заданный вопрос.

Я же сейчас могу лишь прогнозировать. Так вот, по моему мнению, решение будет компромиссным и отмены накопительной части пенсии не произойдёт.

– Но ведь и в мире, и в России на строения социалистического толка сейчас из-за кризиса только усиливаются. Во Франции, например, президент-социалист ввёл закон, по которому с людей, чей годовой доход составляет миллион, будут брать 75% налога. Да и у нас лидер ФНПР не так давно сформулировал ряд инициатив, способных коренным образом изменить системы распределения национальных богатств и социального обеспечения. На таком фоне «возвращение в собес» кажется не таким уж невозможным.

– Никто не говорит, что просоциалистические настроения плохи, они хороши. Но, отвечая на предыдущие вопросы, я рассуждал не как социалист, а как экономист. И с точки зрения экономических реалий, вернуть пенсионную систему в то состояние, в котором она находилась в советское время, нельзя. И не потому, что система плоха, а потому, что она не соответствует изменившимся экономическим и демографическим условиям.

Вполне возможно, что когда-нибудь, через 20–30 лет или, скажем, через 50, мы доживём до момента, когда наше производство будет так хорошо развито, что мы сможем обеспечить людей пенсиями через распределительную систему, через Фонд национального благосостояния или как-то ещё. Нынешнем же реалиям подобные системы не соответствуют.

– И в заключение попрошу у вас практический совет. Как людям сегодня лучше распорядиться средствами, чтобы обеспечить себе безбедную старость?

– Один человек сказал: горько быть обманутым, но невозможно прожить всю жизнь в ожидании обмана. Людей, испытывающих недоверие в вопросе относительно того, кому доверить свои деньги, понять можно. За последние десятилетия они сталкивались и с кризисами, и с финансовыми пирамидами.

Однако всё это не отменяет другую истину. Человек, живущий только сегодняшним днём, никогда не будет успешен. Он

должен видеть, должен планировать своё будущее. И подходить к такому планированию он должен определённым образом подготовленным. Мы стараемся помочь людям с такой подготовкой: ездим по предприятиям «ЛУКОЙЛа», организуем публикации в прессе, участвуем во всех профильных рабочих группах и экспертных советах, помогаем в реализации проекта повышения финансовой грамотности населения РФ. Таким образом мы стараемся обеспечить людям достаточное количество информации, проанализировав которую, они сами смогут принять правильные решения.

Мой же совет, основанный на собственном опыте: копить на пенсию нужно начинать смолоду. Большую пенсию за короткий период времени может себе гарантировать только очень обеспеченный человек: бросил на счёт крупную сумму – и всё в порядке. Для остальных процесс накопления будет очень длительным. Поэтому всех, кто только вступил в трудоспособный возраст, я призываю, не откладывая, ознакомиться с тонкостями пенсионного вопроса. Различных источников информации для этого сейчас достаточно.

Другое дело, что часто в пассивности людей относительно их же пенсионного будущего виновата не нехватка информации, а нехватка средств. Многие сегодня живут от зарплаты до зарплаты, и у них просто нет возможности что-то откладывать. Так что неотъемлемое условие для формирования накопительных пенсий – это повышение зарплаты. Когда зарплата человека позволяет делать накопления, тогда уже к нему можно обратиться со словами: дескать, задумайся о будущем. А пока он с трудом сводит концы с концами, говорить на эту тему вообще бесполезно.

Но поскольку в «ЛУКОЙЛе» и российском нефтегазовом секторе в целом работают всё-таки не самые бедные люди, вот им о своём пенсионном будущем задуматься стоит как можно раньше.

P.S.: Когда материал был готов к печати, в СМИ прошла информация о том, что самый большой в РФ по объёму пенсионных накоплений и числу застрахованных лиц и седьмой по объёму пенсионных резервов НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» сменил владельца - им стала ФК «Открытие». ■

Тришкина пенсия

Россиянам не стоит надеяться на в очередной раз реформируемую пенсионную систему

Елена ШАШЕНКОВА

Вот строки из официальных новостей: «Президент России Владимир Путин поручил премьер-министру РФ Дмитрию Медведеву до 15 декабря 2012 г. внести в Государственную Думу законопроекты по пенсионной реформе». А между строк читается совсем другое: пенсионная реформа в очередной раз провалена, и с этим нужно что-то делать. Действительно, пенсионные перемены за 20 лет надвигаются на россиян уже в четвёртый раз.

Три части, три этапа

Итак, снова проекты, снова планы – как в дурном сне. Примечательно, что предлагаемую к обсуждению концепцию уже сейчас называют скандальной и противоречивой.

К настоящему моменту Министерство труда и социальной защиты разработало документ, согласно которому пенсионная реформа будет проходить в три этапа. В результате пенсию предполагается сделать из трёх частей – государственной, корпоративной и добровольной. Государственная часть – это трудовая пенсия в рамках системы обязательного пенсионного страхования, обеспечиваемая страховыми взносами и трансфертами из федерального бюджета. Корпоративная часть будет формироваться работодателем при возможном участии работника на основании индивидуального трудового и коллективного договоров либо отраслевого тарифного соглашения. Добровольная (она же – накопительная) часть – это частная пенсия, формируемая самим работником.

На первом этапе, который будет длиться с 2013 по 2015 годы, запланировано по-

вышение страхового тарифа для вредных производств, для самозанятого населения (репетиторы, няни и др.) и увеличение периода выплаты пенсии с 19 до 21 года. В течение этого же периода предполагается сократить накопительный взнос с 6 до 2% в пользу солидарной части (в которую поступят остальные 4%) и предоставить гражданам право выбора – направить 2% в накопительную часть или все 6% оставить в солидарной. Второй этап – с 2016 по 2020 годы. В это время предлагается стимулировать работников, выбравших отчисления в накопительную часть, самостоятельно доплачивать в накопление еще 2% зарплаты. Третий этап запланирован до 2030 года. В этот период предполагается расширить охват населения корпоративным пенсионным страхованием.

Кстати, время обучения в институтах в соответствии с предложениями министерства в счёт трудового стажа идти не будет. Видимо, модернизацию родина собирается проводить силами неучей, сразу после школы вставших к станку. Ну, как во время войны.

Накопление проблем

В представленной Минтруда стратегии эксперты более всего критикуют предложение о сокращении накопительной части и переводе её в добровольный формат, что планируется сделать в ближайшие три года. Эксперты полагают, что такой шаг фактически означает возврат к «собесовской» модели пенсионной системы, то есть уравниловке.

Напомним, что в нашей стране до 2002 года пенсионная система строилась по принципу: работающие граждане за счёт отчислений, которые за них уплачивали работодатели, содержали пенсионеров. В связи с прогрессирующим старением населения такая модель стала неработоспо-

собна. Так, после 2002 года в дополнение к страховой части пенсии была введена накопительная. Десять лет назад мужчинам моложе 1952 года рождения и женщинам моложе 1956-го были открыты персональные накопительные счета. Эти деньги уже не должны были расходоваться на выплату нынешним пенсионерам, а служить вкладом в развитие экономики страны и тем самым «работать», расти.

В 2005 году такая пенсионная система была откорректирована. Пополнение накопительных счетов продолжилось только для граждан моложе 1966 года рождения. В таком виде эта система действует и сейчас – работодатели за работников уплачивают 22% от зарплат в Пенсионный фонд России. Из этих денег 16% идёт на распределительную часть пенсии, а 6% – на накопительную.

На сегодняшний день сумма пенсионных накоплений граждан составляет два триллиона рублей. За эти деньги и идёт битва нескольких ведомств.

Битва за триллионы

Два триллиона рублей, что ни говори – лакомый кусок. Министерство труда и социальной защиты намерено взять эти деньги себе. Аргумент таков: хотя бы частично закрыть ими дыру в Пенсионном фонде. Правда, хватит этих денег года на три, а после всё равно наступит неизбежное – крах распределительной пенсионной системы. А пока дефицит Пенсионного фонда РФ составляет чуть более 1 триллиона рублей. К 2020 году прогнозируется, что сумма будет составлять уже порядка 3 триллионов.

Министерство финансов полагает, что сможет лучше остальных управлять этими деньгами. Минэкономразвития считает, что триллионы следует потратить на реализацию очередных национальных и других проектов, особенно на развитие

новых госкорпораций. Здесь невозможно не отметить, что госкорпорации в России редко бывают эффективными. Суммы их долгов поражают: только Ростелеком имеет порядка 186 миллиардов долга.

Президент же дал понять, что намерен «хотя бы часть этих средств пустить на развитие инфраструктуры путем выпуска инфраструктурных облигаций под эти накопленные средства». Что это за инфраструктурные проекты – не конкретизируется. Однако велик риск, что деньги, как это часто у нас бывает, попросту будут растащены – якобы на благие цели, оформленные в виде красивых проектов.

И тут нелишним будет напомнить, что в далёком 2002 году создание накопительной части пенсии сопровождалось условием, что власти страны, безусловно, гарантируют её сохранность. То есть, ни о каких тратах на какие бы то ни было государственные нужды речи не шло. Более того, эти накопления власти намеревались застраховать от инфляции и девальвации. Ну, а кончились все эти обещания сегодняшним триллионным дефицитом Пенсионного фонда, в котором наши

средства не только не приумножили, но даже от официальной инфляции (которая значительно ниже фактической) не убежали.

Прожить на девять тысяч?

Авторы очередной пенсионной реформы, как мы уже говорили выше, рисуют весьма благостную картину: работник, активно участвующий в формировании каждой из трёх частей будущей пенсии, будет получать после достижения пенсионного возраста пенсию в размере до 60% утраченного заработка – как в развитых странах. Для этого гражданин должен отработать нормативный стаж – только в этом случае он может рассчитывать на то, что государственная часть пенсии составит 40% его заработка. А остальное он может накопить сам, помещая деньги в добровольные корпоративные или частные пенсионные системы, что влечёт определённые риски. Правда, авторы умалчивают, что большинство граждан имеют зарплаты невысокие, поэтому участвовать в накоплениях вряд ли будут. Поэтому-то частные пенсионные фонды опасаются,

что факт добровольного формирования накопительной части будет фактически означать её отмену.

Тем не менее, по расчетам разработчиков пенсионной стратегии, по окончании её реализации пенсия составит 40% от заработка при условии отчисления в пенсионную «кубышку» 20% зарплаты на протяжении 40 лет. Причём, откуда взялась цифра в 60% – не ясно. Её, похоже, пока даже Минтруда не знает. Зато знает другое: дефицит Пенсионного фонда сократится с нынешних 2% до 0,8% ВВП.

Против отмены обязательной накопительной части пенсии выступает Министерство финансов РФ, экс-министр финансов Алексей Кудрин, глава Сбербанка Герман Греф и многие эксперты. Все они сходятся во мнении, что в будущем распределительная пенсионная система всё равно не выживет, во всяком случае – без использования «непопулярных мер».

Руководитель Центра анализа доходов и уровня жизни Института управления социальными процессами Лилия Овчарова считает, что только 14% граждан готовы добровольно участвовать в накопительной части пенсии, в то время как «большинство намерены работать до последнего». А зампреда комиссии Общественной палаты по социальным вопросам Борис Альтшулер полагает, что лишение людей возможности зарабатывать может спровоцировать ещё более глубокий кризис. «Нужны рабочие места. Президент обещал создать 25 миллионов мест, а сейчас говорят, что это невыполнимая задача. Человеку нужно как-то компенсировать недостаток пенсионных доходов, иначе у нас будет как при племенном устройстве общества, где стариков убивали и скармливали соплеменникам. Пока не создадим места, ни о каком реформировании речи быть не должно», – отметил он.

Другие эксперты в своих отзывах о пенсионной стратегии ещё более резки. «Это стратегия затыкания бюджетных дыр и латания тришкиного кафтана, – таков вердикт директора по макроэкономическим исследованиям Высшей школы экономики, бывшего зампреда ЦБ РФ Сергея Алексахенко. – Речь идёт о том, как можно пообещать достойный образ жизни тем, кто будет выходить на пенсию накануне следующего выборного цикла, то



есть, в 2015–2017 годах. Все действительно стратегические вопросы, касающиеся того, а что будет после 2020-го, хотя и обозначены, но остались без ответа».

«В результате этих трепыханий пенсия простых россиян рискует стать социальным пособием по нужде, – вторит Сергей Смирнов, директор Института социальной политики ВШЭ. – Уже сейчас вице-премьер Голодец утверждает, что на 9 тысяч пенсии прожить можно, так что с пенсионными проблемами мы справились – пора теперь сосредоточиться на здравоохранении. Правительство предупреждает россиян, чтобы они сами позаботились о себе».

Непопулярные меры

Непопулярные меры – это повышение страховых взносов или пенсионного возраста. Алексей Кудрин предлагает ежегодно повышать пенсионный возраст на шесть месяцев и довести его до 63 лет. Таким образом, по мнению экс-министра, пенсионные проблемы будут уменьшаться, а через 13 лет они и вовсе будут решены. Такого же мнения придерживается нынешнее руководство Минфина.

Однако подъём пенсионного возраста противоречил бы предвыборным обещаниям президента. К тому же в 2011 году средняя продолжительность жизни у мужчин составила 64,3 года, у женщин – 76,1 года. Это говорит о том, что сейчас у среднестатистического мужчины шансов выйти на пенсию просто почти нет. И ещё. Если увеличить требования к стажу до 40 лет, то граждане смогут получить право на трудовую пенсию в среднем только с 65 лет и позже. То есть это опять-таки завуалированное предложение о повышении пенсионного возраста.

К счастью, против увеличения продолжительности нормативного трудового стажа выступает Счетная палата РФ, а недавно высказался и президент, поручив вице-премьеру Ольге Голодец «подумать над тем, как нормативный стаж с 40 лет сократить как минимум до 35».

Опасения вызывает и формирование корпоративной части пенсии. Такую «роскошь» себе могут позволить только очень крупные и стабильные компании. Но даже их работники, как показываю опросы общественного мнения, не очень-то верят в добросовестных начальников, заинтересованных в органи-

зации пенсионных фондов. И если эту тенденцию ещё можно переломить со временем на мощных предприятиях, демонстрируя ответственный корпоративный подход к пенсионному вопросу, то у работников маленьких фирм – надежд никаких. «Многие предприятия чаще всего живут недолго, и как потом добиваться от них денег – неизвестно», – подчеркнула Людмила Преснякова, представитель Фонда «Общественное мнение». Тем более, что концепция же Минтруда может привести к повышению страховых взносов, что может вынудить некоторых работодателей ради снижения издержек «химичить» с «белыми» зарплатами... тем самым окончательно ставя крест на будущей пенсии.

И снова слова из новостной ленты: «В. Путин дал поручение Д. Медведеву организовать широкое экспертное и общественное обсуждение представленного накануне в администрацию президента проекта стратегии долгосрочного развития пенсионной системы и внести по итогам этого обсуждения необходимые коррективы». Однако, по словам экономиста и социолога Сергея Смирнова, народу уже сейчас не интересно обсуждаемое, так как происходит «подмена понятий, а система настолько непрозрачна, что отпадает любое желание в ней участвовать».

Судя по всему, система пенсионного обеспечения непрозрачна и для её разработчиков. Так, вице-премьер Ольга Голодец на слушаниях в Общественной палате, состоявшихся 15 октября 2012 года, заявила, что новая пенсионная формула будет представлена не раньше середины 2013 года. По словам вице-преьера, необходимо, чтобы формула учитывала интересы каждого человека, а чисто математические расчёты не всегда совпадают с реальной жизнью. Алексей Кудрин же отметил, что в настоящее время расчёты по формуле вообще отсутствуют.

Однако к 15 ноября проект Стратегии пенсионной реформы уже будет представлен в новом формате. Естественно, что никаких важных изменений, высказанных в ходе её публичного обсуждения экспертами как «правого», так и «левого» толка, неповоротливые чиновники в документ внести не успеют. А часть мер реализуемой реформы – повышение взносов в Пенсионный фонд

для самозанятых граждан и предприятий с вредными и опасными условиями труда – на момент написания статьи уже одобрена депутатами Госдумы в первом чтении.

Более того, по некоторым данным, в Госдуме сейчас размышляют над законопроектом, в соответствии с которым работающим пенсионерам, чья текущая зарплата значительно превышает пенсию, последнюю платить перестанут.

Итак, что у нас в «сухом остатке»? Ни чего. Государство пенсионные деньги умеет только терять или транжирить. «Срок дожития» (есть такой термин у наших человеколюбивых экономистов) негосударственных пенсионных фондов в свете начинающейся реформы скоро, похоже, закончится. Корпоративные пенсии – это кому повезёт. А остальным? Остальным можно посоветовать разве что попытаться обзавестись лишней жилплощадью, чтобы потом сдавать её на старости лет. Ну, и детей воспитывать так, чтобы потом кормили.

P.S.:

Когда материал готовился к печати, стало известно, что новая схема пенсионных отчислений должна заработать не с 2013 года, как планировалось, а с 2014. Кроме того, программа государственного софинансирования пенсий на совещании у вице-преьера Ольги Голодец была признана провальной (поскольку из 70 млн человек, занятых в экономике страны, в ней участвуют менее 13%) и её решено не продлевать после 1 октября 2013 года. Напомним, программа «1000 на 1000» начала действовать с 2009 года и состояла в том, что гражданину, добровольно делающему дополнительные пенсионные взносы (помимо тех, которые делает за него работодатель), государство увеличивало накопления ровно на эту же сумму. При этом допвзносы должны были составлять не менее 2 тыс. рублей и не более чем 12 тыс. рублей в год. За четыре года работы программы её участники внесли на накопительную часть пенсии более 12 млрд рублей. Сейчас количество участников программы софинансирования составляет более 9,4 млн человек. Вступить в неё ещё можно до 1 октября 2013 года. ■

Не порок

Что такое бедность, и как её преодолеть?

Вместе с демократизацией и рыночными реформами в наше общество вошли и такие явления, как бедность и неравенство. В принципе, ни одна из стран, даже самых «продвинутых», их пока что не избежала. Но в нашем государстве, при том, что оно обладает значительными ресурсами и возможностями для динамичного социально-экономического развития, эти проблемы приобрели слишком широкомасштабный характер.

О природе бедности как социального явления и возможных способах её преодоления на «круглом столе» рассуждают эксперты.

Вячеслав БОБКОВ,

генеральный директор Всероссийского центра изучения уровня жизни:

«Мы своими руками порождаем бедность»

Проблема бедности в период до выборов и сейчас, после того, как они прошли, находится в центре внимания. На заседании Госсовета президент Путин

вновь вернулся к проблеме бедности, но теперь уже говорилось не только о бедности как таковой, но и о социальном неравенстве. Это две стороны одного процесса, они неразрывны.

Какие ключевые аспекты этой проблемы должны быть в фокусе внимания для того, чтобы её успешно решать? Первая – это вопрос доходов. У нас очень низкие среднестатистические доходы, и особенно преодолению планки бедности мешает низкая зарплата. Мы, платя мало наёмному работнику в большинстве секторов экономики, своими руками порождаем эту самую бедность. Принося низкий доход в свою семью, с учётом того, что трудовая пенсия также является порождением низких зарплат, люди живут в условиях высокого уровня бедности, что отражается на общей статистике этого показателя по стране. Поэтому нужно изменить политику распределения доходов.

Мы уже давно держим значительную часть нашего народа (30–40%) в состоянии ниже уровня бедности (эксперт не идентифицирует черту или порог бедности с прожиточным минимумом, а считает, что первый должен быть выше с учётом социальных по-

требностей человека, о чём говорит в дальнейшем. – СП) Что может представлять государственный подход к решению этой проблемы? Разумеется, обеспечение прожиточного порога выше, а не ниже уровня бедности. Ведь почти в каждой семье есть минимум один ребёнок, то есть на семью необходимо не менее полутора прожиточных минимума. А если мы ориентируемся на решение демографической проблемы, на то, что в семье должно быть два-три ребёнка, представляете, какой тогда должен быть прожиточный минимум? То есть целью политики должно быть непопадание в бедность.

Второй момент – определение черты бедности и того, каковы критерии «попадания в бедность». Мы сегодня измеряем её монетарными критериями, сравнивая денежные доходы различных социальных групп. Но чтобы объективно и всесторонне определить бедность, нужно использовать различные методологии, а не только монетарные (например, социальная включённость или исключённость людей, что не всегда напрямую связано с уровнем доходов). Мы же продолжаем использовать наиболее упрощённые подходы. А отсюда возни-





кают различные показатели по черте бедности.

Третья проблема – гарантированные минимальные доходы. Все цивилизованные страны сегодня реализуют политику гарантированного обеспечения таких доходов. Тот стандарт, который используется для прожиточного минимума, увязывается с гарантированным доходом. То есть семьи, попадающие в бедность, по этому критерию получают адресную помощь, адресный гарантированный доход. Где-то он совпадает с прожиточным минимумом, где-то ниже его, но он гарантирован. В странах, где такого дохода нет, для соблюдения уровня прожиточного минимума используется система пособий. В ряде «продвинутых» стран (таковых немного) по отношению к ряду категорий (дети, пенсионеры) устанавливают более высокий пороговый уровень бедности. В Великобритании и Германии берут, например, доход от «медианы» уровня бедности не в 60%, а в 40% от её показателя. И людей, имеющих такой уровень доходов, также включают в программы адресной социальной поддержки. Но таких стран немного.

Елена ФРОЛОВА,

начальник управления статистики уровня жизни и обследования домашних хозяйств Росстата:

«Мы не провалились в динамике бедности»

Методики измерения бедности, используемые в статистике, и просты, и сложны одновременно. Нам, прежде все-

го, нужно знать, какова граница бедности, и надо уметь и иметь возможность сопоставить их с доходами домохозяйств. Но доходы последних следует измерять не на макроэкономическом уровне, а на уровне каждого домохозяйства. На этом уровне сплошного исследования провести невозможно, в переписях показатели доходов не исследуются. Должна быть надёжная выборочная и одновременно большая совокупность исследуемых объектов для того, чтобы сделать объективные выводы.

Мы проводим ежеквартально исследование бюджетов около 50 тыс. домашних хозяйств. За год мы накапливаем большую базу данных по их расходам. Затем мы сравниваем эти данные с показателем бедности и таким образом увязываем их с макроэкономическими показателями и получаем оценки. Поэтому нельзя сказать, что мы отстаём от других стран.

В трактовке этих показателей мы имеем два уровня. Национальный – для того, чтобы государство имело перед глазами возможную динамику внутри страны. Другой метод – сопоставление с международным уровнем, для чего используется так называемая методология ОЭСР, предусматривающая относительный подход в измерении бедности. Для измерения уровня бедности в этом случае предлагается не «потребительская корзина», как в России или Китае, а относительное сопоставление того, как растут доходы населения и какая часть населения имеет доходы ниже средних (медианальных) показателей. В первом подходе уровень бедности связывается с

уровнем инфляции. Во втором – с общим ходом и динамикой экономического развития.

В первом квартале 2012 года прожиточный минимум составлял 6307 рублей на душу населения. Разные группы населения имеют разные структуры прожиточного минимума, которые, кстати, определяются не Росстатом, а законодательством, и поэтому наши методики абсолютно прозрачные. Темпы роста прожиточного минимума сопровождаются изменением соотношения долей в нём продовольственных, потребительских товаров и услуг. Доля услуг растёт вместе с ценами на них. Расходы на услуги составляли около 41%, и это доля росла для всех категорий населения, но главное – прожиточный минимум растёт вслед за ростом инфляции, здесь никаких корректировок не происходит.

Сегодня средняя пенсия превышает прожиточный минимум в 1,6 раза, средняя зарплата – в 3,4 раза. С 2008 года, когда зарплата превышала прожиточный минимум в 1,18 раза, произошёл весьма существенный рост. Из этого можно сделать вывод, что бедных стало меньше. И пенсии, и другие соцвыплаты, повышавшиеся в последние годы, составляют в доходах населения более 18%. Доля социальных трансфертов, составлявшая в 1990-х 13%, поднялась на пять пунктов.

В итоге численность населения с доходами ниже прожиточного минимума составляла в 2011 году 18,1 млн человек (12% населения). С 2008 года, года кризиса, государство поддерживало соци-

альные выплаты и не допускало сокращения зарплаты по многим секторам экономики, и в принципе мы не провалились в динамике бедности, хотя период был тяжёлый.

Светлана МЯСИХИНА,

директор Центра прикладных исследований Института социальной политики при Академии народного хозяйства:

«Часть наших бедных уж и не очень бедны»

Представители Росстата рассказали нам о том, что бедность в России немасштабна и неглубока. Сравним цифры по российской бедности и по развитым странам. Страны ОЭСР и ЕС рассчитывают бедность по относительному принципу, ориентируясь на 60% от медианного дохода (такой уровень, выше и ниже которого получают доход одинаковое количество работников или населения. – СП), иногда – на 50%. Если мы посмотрим на уровень медианного чистого дохода после вычета всех налогов и взносов, прибавив всю помощь и пособия, то за 2000-е количество бедных в мире практически не изменилось. Оно в начале десятилетия составляло 18% населения, а к его концу – 17,7% в среднем по странам ОЭСР. Доходы росли, медиана доходов тоже, и потому бедность оставалась приблизительно на одном и том же уровне.

Есть смысл привести сравнение с США, где также бедность рассчитывается по «абсолютным» критериям. Если нашу черту бедности перевести в доллары по критерию паритета покупательной способности в ценах 2010 года, то получится, что наш прожиточный минимум составляет 9,5 международных долларов по паритету покупательной способности в день (международного доллара – условная расчётная денежная единица, применяемая при сравнении макроэкономических показателей разных стран мира; международный доллар вычисляется делением единицы валюты соответствующей страны на расчётный показатель паритета покупательной способности, которую доллар США имел внутри США в оговоренное время; обычно эталоном выступают 1990 или 2000 годы). В Штатах этот по-

казатель – приблизительно 15,5 международного доллара в день. Отличие не очень большое, но если вспомнить про различие между душевым ВВП наших стран и в черте бедности у них и у нас, то получается, что разница не очень высока, особенно учитывая различия в экономическом развитии наших стран. И тогда мы можем сказать, что в 2010 году в России доля населения, живущего за чертой бедности, равнялась приблизительно 13%, а в США – примерно 15%; в 2008–2009 годах показатели были приблизительно одинаковы – 13,3%. Другое дело, что базы сравнения различны. В России учитывается доход до вычетов налогов и взносов, в США – чистый доход, поэтому, если сравнивать уже совсем точно, то наша бедность в 2010 году была на уровне 15–16% населения. То есть получается такой же показатель, как и в Штатах.

«Дефицит бедности» у нас за нулевые годы сокращается с 32,5% от уровня прожиточного минимума до 31% в 2010 году, то есть нашим бедным до прожиточного минимума не хватает чуть меньше трети доходов. В развитых странах «дефицит бедности» приблизительно такой же – 30% после выдачи всех социальных трансфертов. Здесь получается, что мы находимся на среднем уровне. По относительным оценкам бедности мы выйдем также на средний уровень показателей по странам ОЭСР – 17–18%.

Помогает ли наша социальная политика бедным? В стране у нас три вида социальных пособий для помощи бедным: пособие на ребёнка, жилищная субсидия и государственная социальная помощь (речь идёт не выплатах и компенсациях некоторым заслуженным льготникам). Более 6 млн российских семей получают ежемесячное пособие на ребёнка, около 3,7 млн семей – жилищные субсидии и ещё около 6 млн – получатели государственной социальной помощи. На это тратится приблизительно 130 млрд рублей в год, но все эти три вида помощи сокращают долю бедных лишь... на 0,7%. Если до выплат всех этих трансфертов доля населения, находящегося за чертой бедности, будет равна 22,4%, то после их выплаты – 21,7%. То есть государственная

помощь практически не влияет на показатель бедности.

Если мы посмотрим на распределение людей, которые считаются бедными, – пришли в органы соцзащиты за пособием, принесли документы о доходах и составе семьи, и их признали бедными, – то обнаружится, что среди получателей пособий на ребёнка половина – действительно бедные, но другая половина отнюдь таковыми не являются. 34% из них имеют отечественный автомобиль и ещё 11% – импортный, правда, не обязательно новый. Треть «бедных» имеют холодильник системы no frost, а это не самая дешёвая вещь. Поэтому говорить о нашей очень глубокой бедности не представляется возможным. Да, среди российских бедных есть действительно около 30% тех, у кого ежедневный душевой доход ниже 6 международных долларов по паритету покупательной способности. Но все остальные имеют больше этой суммы и, по оценкам Всемирного Банка, это, скорее, представители нижних слоёв среднего класса, классическими бедными их называть нельзя.

Словом, по международным стандартам часть наших бедных уж и не очень бедны. Им хватает на еду, одежду и зачастую – на некоторые дорогостоящие предметы длительного пользования.

Дарья ПОПОВА,

ведущий научный сотрудник Независимого института социальной политики:

«По данным независимых исследований уровень бедности не падал, а рос»

Я хотела бы продолжить тему мониторинга бедности. Бедность – понятие относительное, и она будет присутствовать в обществе до тех пор, пока будет сохраняться неравенство доходов. Это – обратная сторона бедности.

Показателями бедности достаточно легко манипулировать, и я поэтому хотела бы озвучить анализ проблемы на основании «немонетарных» критериев. Тогда картина несколько меняется. По мере экономического развития страны переходят от «абсолютного» критерия бедности к критерию относительному, как, например, в большинстве стран

ОЭСР. Но именно «относительным» критерием бедности наиболее легко манипулировать. Поэтому одних только оценок по доходам недостаточно. Для разработки эффективной политики преодоления бедности нужны также оценки по потреблению и расходом, а также субъективные оценки людьми своего положения.

У нас в этом смысле немного таких оценок, поскольку российская статистика с такими показателями не работает. Более того, даже те показатели, которые публикуются, также вызывают вопросы. Когда мы анализируем макроэкономические показатели бедности по данным Росстата и данным независимых исследований, то, если согласно первым уровню бедности в России падал, то, судя по независимым исследованиям, он, напротив, рос в период кризиса, что представляется более правдоподобным с точки зрения экономической теории и просто здравого смысла.

Какова структура бедности в России? Самый высокий риск попадания в бедность сегодня у родителей с детьми, а по показателю доходов – у молодёжи. У пенсионеров эти риски ниже. Это следует из результатов как росстатовских замеров, так и других социологических опросов и мониторингов.

В социологических опросах, основанных на немонетарных критериях, респондентам, ориентируясь на минимальные потребительские стандарты, задают косвенные вопросы: можете ли вы себе позволить ту или иную вещь или услугу? Если респонденты отмечают, что они не могут себе что-то позволить по причине отсутствия средств, то они считаются бедными. Правда, если они не могут позволить себе лишь одну позицию из списка восьми товаров и услуг, то это ещё бедностью не считается. Бедность наступает тогда, когда в домохозяйстве концентрируются три-четыре таких «лишения».

В 2010 году до 15% семей с детьми до 18 лет и более 20% бездетных семей не могли себе позволить есть чаще, чем через день, мясо или рыбу, и это – один из показателей по доходам. Наиболее распространённое «лишение» – невозможность оплачивать образование, оно распространяется на огромный сегмент се-

мей, более 50%. От 40 до 50% семей не могут заменять по мере необходимости износившиеся мебель или электроприборы. Приблизительно такое же количество не могут приглашать хотя бы раз в месяц родных или друзей в гости. От 40 до 50% населения не могут оплачивать дорогостоящие медицинские услуги, в том числе операции, если таковые необходимы. Наибольшего прогресса добились в том, что сегодня совсем немного людей не могут купить себе новую одежду.

Также интересны и субъективные оценки бедности, свидетельствующие о том, какой процент населения готов стать участником социальных программ. Видно, что значительная часть населения ощущает себя не очень комфортно, уязвимо. 30% домохозяйств без детей и 40% домохозяйств с детьми, по данным опросов, с трудом сводят концы с концами при нынешнем уровне доходов. Значит, социальное самочувствие не очень хорошее. И это может даже привести в определённый момент к социальной напряжённости, особенно если ситуация будет ухудшаться, а экономический кризис станет развиваться.

В России очень распространены социальные проблемы, но «зона пересечения» этих проблем на самом деле очень невелика. Если мы посмотрим на «пересечение» бедных по всем трём категориям – бедных по доходам, бедных на основании относительного критерия уровня потребления и бедных субъективно, кто сам оценивает себя, как едва сводящего концы с концами, – то увидим, что среди семей с детьми все эти три оценки совпадают для 7,5% и им нужна адресная программа помощи. И если мы даже отбросим в качестве критерия субъективную самооценку, то и тогда это будет небольшая доля, что-то около 9%. Только при наличии разносторонних оценок можно найти тот сегмент населения, которому и должна направляться адресная социальная помощь.

Майреш ТОКСАНБАЕВА,

главный научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения:

«Реально МРОТ от прожиточного минимума составляет менее 40%»

Я хотела бы остановиться на соотношении проблемы бедности и рынка труда. Я буду больше говорить о факторах, вызывающих бедность. Наиболее бедная категория среди трудоспособного населения – это безработные. У нас сейчас уровень безработицы низкий – 5,3% экономически активного населения. Это, можно сказать, полная занятость. Но это – «средняя температура по палате».

Если посмотреть данные о долгосрочной безработице, получается, что треть и выше экономически активного населения ищут работу более полугода. У нас проблемы с трудоустройством лиц зрелого возраста. Причина в том, что работодателю нужны молодые и здоровые, а знания, умения и опыт уже не ценятся. Второе – не хватает привлекательных рабочих мест. Вот люди и ищут столь долго. Третье – территориальная вариативность безработицы – в России, кстати, очень существенный фактор. В стране не менее 20 регионов, где уровень безработицы выше 8%. Это уже хроническая ситуация, никакими адресными поддержками вопрос не решается, и здесь нужны меры системного характера. Есть у нас и регионы, где безработица выше 20%, это уже критический уровень (Тыва, Алтай, Чечня и Ингушетия, Калмыкия). А ещё – малые города и сельская местность, в последней уровень безработицы также выше 8%.

Как у нас борются с безработицей, известно – пожарная адресная поддержка и ожидание того, что она сама рассосётся. Кроме того, что безработным предлагают? Ведь безработным надо, прежде всего, предлагать работу, но большинство предлагаемых мест предусматривают зарплату ниже прожиточного минимума. Конечно, крайние формы бедности, когда вообще жить не на что, при этом устраняются, но сама бедность как явление только плодится.

По апрельскому исследованию 2011 года 13–14% трудоспособного населения имеют доходы ниже прожиточного минимума. А эта доля должна быть не более 5%, тогда уровень зарплаты не будет оказывать большого влияния на уровень бедности. Плюс надо учитывать иждивенче-

скую нагрузку – детей. Даже, если исходить из минимума, что в семье один ребёнок, а двое родителей работают, зарплата должна быть не менее одного прожиточного минимума на взрослого члена семьи и половина этого уровня – на ребёнка. Ниже этого уровня у нас зарабатывают около трети работающих, и это очень много. Плюс к этому у нас сильные вариации по отраслям. Самая низкая зарплата – в отраслях, предполагающих как низкую квалификацию (сельское хозяйство, коммунальные услуги), так и очень высокую (здравоохранение, образование). Казалось бы, всё ясно: надо повышать минимальную зарплату, и шаги в этом направлении были сделаны, особенно в 2009 году, когда у нас минимум зарплат превысил 70% прожиточного минимума. Но тут была сделана некая хитрость: изменили методику расчёта. Раньше МРОТ рассчитывался на основе тарифа должностного оклада, а сейчас в расчёт включили все выплаты, в том числе премии и доплаты. Мы сделали пересчёт – и получилось, что реально МРОТ от прожиточного минимума составляет менее 40%.

О том, что происходит искажение всех характеристик заработной платы, никто не говорит. Допустим, у нас медсестра в лаборатории поликлиники получает такую же ставку, что и её коллега, скажем, в хирургическом отделении, где раньше доплаты шли, а теперь получается – всё выровняли.

Я считаю, что преодолевать бедность надо не только подтягивая МРОТ к прожиточному минимуму и поднимая ещё выше, решать проблему надо комплексно,

выходя за рамки вопроса о заработной плате. Сейчас выясняется, что половина рабочих мест у нас находится в зоне действия монопольных факторов. Там работает фактор ренты, которая либо изымается, либо присваивается. Плюс ещё 20% – это бюджетные рабочие места. И в этом секторе, если не считать государственной службы, имеет место остаточное финансирование как причина низкой зарплаты. Остаётся 30% рабочих мест, которые как-то развиваются вместе с экономикой. Но две трети из этих мест создаются в сегменте с низкой заработной платой и низкой квалификацией. Совершенно очевидно, что у нас сегодня идет «упрощение труда», а пик зарплаты приходится на возраст 30–34 года, затем идёт её снижение. А она должна расти, причём до 50–55 лет. Потому что идёт накопление специфического человеческого капитала (опыта работы и т. п.), и всё это должно отражаться на зарплате, а этого не происходит. То есть проблема гораздо шире, чем просто уровень доходов.

Вячеслав БОБКОВ:

«В России до 30% работников находятся в условиях неустойчивости занятости»

Я бы хотел обратить внимание ещё на два аспекта при формировании политики более пропорционального распределения доходов.

Во-первых, это так называемое явление неустойчивости занятости. Во всём мире широко обсуждают пути регулирования этого процесса. «Неустойчи-

вость занятости» – это когда массово происходит процесс перехода от бессрочных трудовых договоров к договорам срочным. Это, с одной стороны, объективный процесс, когда повышается гибкость рынка труда, но при этом возникает проблема с социальной защищённостью работника. В России до 30% работников находятся в условиях неустойчивости занятости. Сюда также надо приплюсовать проблему безработных, труда мигрантов, скрытой оплаты труда – все они приобрели огромный масштаб.

Второй аспект – сейчас принято решение о повышении зарплаты работникам бюджетной сферы. Правильное решение, но источники этого, на наш взгляд, малореальны, а их социальные последствия могут быть достаточно острыми. Например, в вузах предполагается повысить зарплату преподавателей только на одну треть за счёт бюджетных ассигнований, а на две трети – из «других источников». Эти источники – оптимизация, то есть, высвобождение людей. Однако есть ли для них рабочие места в других секторах экономики – этот вопрос остаётся неясным. Состыкована ли политика поднятия доходов бюджетников с созданием новых рабочих мест – непонятно. Просчитано ли то, что высвобождение также связано со значительными затратами?

Ещё одну треть средств на повышение зарплаты необходимо получить от коммерческих доходов в бюджетной сфере. Откуда эти доходы в сфере образования, например? Значит, детей начнут учить





за деньги, а это – увеличение расходов широких слоёв населения.

Светлана МЯСИХИНА:

«В городах вероятность оказаться за чертой бедности составляет 10%, а в сёлах – 20%»

Мы повернули нашу дискуссию в сторону проблемы занятости. Приведу ещё несколько цифр. Наличие качественных рабочих мест или их отсутствие влияет на показатели бедности. Так вот, если в среднем по городам вероятность оказаться за чертой бедности составляет 10%, то в сёлах – 20%. Города и сёла резко различаются наличием рабочих мест вообще и рабочих мест с хорошей зарплатой. А если взять структуру городов, то при средней вероятности попадания населения в бедняки, равной 10%, в городах-миллионниках эта вероятность равна 5%. А в городах с населением менее 50 тыс – 15%.

Вячеслав БОБКОВ:

«Социально приемлемый потребительский бюджет в 2,5–3 раза выше прожиточного минимума»

Если же говорить о способах решения обсуждаемой нами серьёзной проблемы, то я придерживаюсь мнения, что кооперативная форма деятельности является одним из важнейших подспорьев для борьбы с бедностью. Кооперативное движение очень сложное и разветвлённое. Чем оно хорошо, так тем, что сразу снижает цены на рынке и уровень затрат, ведь по законодательству о кооперации, если мы имеем пай в том или ином деле,

мы не должны платить за это налоги. Сразу уменьшается «цена вопроса», это выгодно для всех и экономики в целом.

Кроме того, проблему не решить, если учитывать только слои, живущие ниже прожиточного минимума. Нужно учитывать и тех, чьи доходы выше этой отметки, но не дотягивают до средних приемлемых социальных стандартов, а это ещё плюс 30%.

Мы разработали приемлемые систему социальных стандартов личных доходов и жилищный стандарт. По этим критериям минимальный социально приемлемый потребительский бюджет в 2,5–3 раза выше прожиточного минимума, бюджет средний – 7 прожиточных минимумов, 11 минимумов – бюджет высокого достатка. Если выделить эти категории, получится, что 12% населения живёт ниже минимума, 35% – в промежутке от прожиточного минимума до первого уровня социально приемлемого бюджета. Затем слой ещё не средний, а ниже среднего – от 3 до 7 прожиточных минимумов. Это ещё 30–35%. На средний слой приходится 10–14% населения, а слой с высокими доходами вообще узок. Картина меняется ещё кардинальнее, если сформулировать также и социально приемлемые стандарты жилищной обеспеченности. Государство таким понятием не оперирует. И в Жилищном кодексе нет социальных стандартов.

Светлана МЯСИХИНА:

«В Москве половина жителей – средний класс»

По отношению к определению среднего класса существует несколько под-

ходов. Первые оценки, как мне помнится, были сделаны в 2008 году по многокритериальной методике – денежная обеспеченность, самооценка и социально-профессиональный статус (физический или умственный труд, руководящий или образовательный статус на работе, уровень образования и т. п.).

По оценкам Независимого института социальной политики получилось, что по всем трём критериям лишь около 6% населения страны попадает в средний класс, а по любым двум из этих трёх, взятых вместе, – около 20%.

В последние годы Академия народного хозяйства и госслужбы этим занимается совместно с Центром стратегических разработок. На основании исследования, проведённого совместно с НИУ-ВШЭ, при использовании почти таких же критериев, как и к УНСПИ, оценки получаются приблизительно такие: 25–30% среднего класса в целом по стране и гораздо больше в крупных городах – до 40%. В Москве же этот показатель равен 50%.

Вячеслав БОБКОВ:

«Снижать вместе с бедностью уровень неравенства»

Как же решить проблему? Мир говорит о новых кризисах. В связи с этим не надо отрывать бедность от неравенства. Нам нужно, уменьшая число бедных, снижать и уровень неравенства. Надо думать о прогрессивном налогообложении. Ведь когда человек видит уровень неравенства, это способствует усилению социальной напряжённости. ■

ЖКХ: Чем дальше – тем дороже

Россияне будут и дальше платить за чужое воровство и неэффективность

Елена ШАШЕНКОВА

В доперестроечные времена был придуман анекдот – иллюстрация жизни в нашей стране при разных руководителях. Анекдот такой: «При Ленине – как в метро: кругом темно, но впереди свет; при Сталине – как в трамвае: один ведёт, а все трясутся; при Брежнев – как в такси: чем дальше едешь, тем дороже». Похоже, сравнение с такси до сих пор не потеряло своей актуальности. И одним из наиболее раздражающих население страны моментов стал рост оплаты услуг жилищно-коммунального хозяйства. Год от года суммы увеличиваются, и с такой же регулярностью нас пытаются убедить, что это процесс неизбежный. Попробуем разобраться, как всё обстоит на самом деле.

Слово на букву «Ж»

ЖКХ – это более 19 миллионов объектов жилого фонда, потребление более 20% вырабатываемой электроэнергии. Доля основных фондов отрасли составляет более 26% от общего объёма основных фондов страны – это порядка 8 триллионов рублей. Словом, ЖКХ один из самых крупных секторов экономики России.

Хозяин всего этого – государство. И хозяин, надо признать, плохой. Износ основных фондов превышает 60%. Если детализировать, то физический износ котельных составляет 55%, водопроводных сетей – 65%, канализации и тепловых сетей – 63% электрических сетей – 58%. И это ещё не всё. Водопроводные насосные станции изношены на 65%, канализационные насосные станции – на 57%, очистные сооружения водопровода – на 54%, канализация – на 56%.

Более того, ещё два года назад власти страны констатировали, что «ЖКХ стоит на грани катастрофы». Только на приведение изношенных фондов до нормативного состояния требуется более 6 триллионов рублей – деньги немалые. Однако констатацией всё и закончилось. Сразу вслед за этим государство «развело руками» и с прискорбием сообщило, что выделить необходимые средства не в состоянии. Поэтому всё осталось по-прежнему, только вот аварийность в отрасли увеличивается с каждым годом более чем на 20%.

Любопытно, что в СССР объёмы капитального ремонта жилья полностью соответствовали нормам технического содержания жилых домов, обеспечивая их сохранность для не менее, чем 100-летней эксплуатации. И это несмотря на то, что практически вся страна в те годы работала в основном на оборонку. Много чего не хватало, но жильё ремонтировали и инфраструктура содержалась в порядке.

Начиная с 1990-х годов объём ремонтных работ сократился из-за того, что инвестиции в основные фонды в это время резко оскудели. Результат – рост количества ветхого и аварийного жилья. А ремонтные работы если и ведутся, то зачастую сводятся к «латанию дыр». На сегодняшний день средства, затрачиваемые ежегодно на устранение аварийных и чрезвычайных ситуаций, сопоставимы со средствами, расходуемыми на подготовку отопительного сезона.

Почему так? Руководители предприятий ЖКХ отмечают, что развитие отрасли сдерживают сохранение нерыночных принципов функционирования, административное управление, неэффективное использование бюджетных средств, непрозрачность формирования тарифов. При этом государство и городские власти продолжают оставаться фактически монополистами в предоставлении услуг ЖКХ.

Неудивительно, что супернеэффективность огромной отрасли, в конце концов, озаботила правительство, и оно несколько лет назад провозгласило реформу, направленную на модернизацию всего жилищно-коммунального хозяйства страны. Вот только стоимость реформы «наверху» оценили почему-то всего в три триллиона рублей – сумму, явно недостаточную.

В ходе реформы предполагалось внедрить в систему ЖКХ рыночные механизмы, то есть здоровую конкуренцию. Но самое неприятное, что идеологи этого начинания решили финансовое бремя по ремонту жилого фонда и соответствующей инфраструктуры переложить на граждан. Например, был запланирован постепенный переход на 100-процентную оплату жилищно-коммунальных услуг жителями страны (планировалось, что соответствующие расходы населения вырастут при этом на 20–25%). Но сразу было понятно, что не всем это окажется по карману, поэтому для начала власти оставили систему социальной защиты в виде компенсационных выплат.

Ответственным за реформу назначили государственную корпорацию «Фонд содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства», специально созданную по решению правительства РФ в июле 2007 года.

Дорого и сердито

Российское жилищно-коммунальное хозяйство стало столь же неизбежной темой, как хозяйство сельское. Проблемы ЖКХ год за годом исследуются в диссертациях, рефератах, студенты пишут дипломные работы, аналитики проводят исследования. Однако в лучшую сторону ничего не меняется. Вот выдержки из диссертации Александра Графова: «Правительство России пытается решить проб-

лему управления качеством услуг ЖКЖ... создавая новые организационные структуры и центры коллективного пользования с дорогостоящим оборудованием, однако единой стратегии не существует».

Среди новаций последних лет нельзя не вспомнить службу «одного окна». Действительно, это самое окно бывает довольно красивым, но по ту его сторону, как и много лет назад, сидит усталая дама, которой гражданин, чтобы решить какую-то свою проблему, должен принести пачку справок из разных инстанций. При этом качество услуг в отечественном ЖКХ практически не растёт. Всё также протекают крыши в домах, количество аварий на трубопроводах не уменьшается: периодические раскопки во дворе с заменой труб остаются недоброй традицией...

Если в Европе и США новые технологии внедряются в ЖКХ по инициативе предприятий этой сферы и населения, то в России инициатива вроде бы исходит от государства, но, в основном, в форме деклараций. Фактическая государственная поддержка совершенно недостаточна. Да и ориентация бюджета страны на финансирование оборонки и силовых ведомств (на эти цели из него планируется выделить 20 триллионов рублей) предполагает значительное недофинансирование отрасли ЖКХ. Для её модернизации, напомним, даже по официальным прикидкам требуется три триллиона целковых, а по расчётам независимых экспертов, которым почему-то верится больше, – все шесть.

Так уж сложилось, что мы – жители северной страны, где минимум полгода холодно. Не удивительно, что 85% стоимости услуг, предоставляемых населению, прямо или косвенно связаны с финансированием тепло-, электро-, газо-, водоснабжения, а также текущего ремонта инженерных сетей зданий и их конструктивных элементов (тех же крыш).

По мнению аналитиков, высокий уровень потерь тепла является чуть ли не главной причиной непомерно высоких издержек на ЖКХ. Тем не менее предприятия, оказывающие коммунальные услуги, не торопятся внедрять новые технологии. Положение дел таково, что только 10% коммунальных объектов соответствуют требованиям стандартов по

энергоэффективности. В одном из исследований указывается, что от установленных нормативов население получает только 50-70% тепловой энергии. Если говорить о стоимости услуг нормативного уровня эффективности, то большая часть населения уже оплачивает те самые 100%, о которых так упорно твердят власти. То есть большая часть российских граждан сегодня оплачивают более 50% услуг ЖКХ – как раз столько, сколько фактически получают тепловой энергии от предприятий теплоснабжения. Остальные 40-50%, которые собираются возложить на граждан, – это плата за неэффективность работы отрасли.

«Растущие цены и ухудшающееся качество коммунальных услуг, а также значительные энергопотери при транспортировке тепла и воды стали неотъемлемой чертой, тенденцией отечественного ЖКХ», – резюмирует Александр Графов.

Директор центра по эффективному использованию энергии Игорь Башмаков полагает, что парадокс российского ЖКХ состоит в том, что не высокий тариф является причиной высокой эффективности, а низкая эффективность является причиной высокого тарифа. Второй экономический парадокс таков: при переходе на 100-процентную оплату в существующих условиях имеющие возможность снижать издержки не имеют желания, а имеющие желание – не имеют возможности.

Печально, но структура рынка услуг ЖКХ, в рамках которой осуществляется переход на 100-процентную оплату, может привести только к бесконтрольной эскалации цен на услуги низкого качества. Собственно, это и происходит. Очевидно, что у муниципалитетов практически пропадет экономический интерес заниматься проектами, снижающими затраты на коммунальные услуги. Останется только интерес к снижению жилищных субсидий.

И, конечно, нельзя не сказать о хищениях в сфере ЖКХ, которые, по словам самого президента страны, «приобрели характер эпидемии». В данной отрасли сконцентрировано порядка 1,5 триллиона рублей. «Это развращает огромное количество компаний, которые безнаказанно обманываются чужими средствами. Эти средства исчезают или просто нерациональным способом расходуются», – вто-

рит В. Путин глава правительства Д. Медведев. Только за полгода количество преступлений в сфере ЖКХ достигло 13 тысяч.

В ожидании катастроф

В октябре текущего года президент России на форуме «Россия зовет!» констатировал, что российским властям до сих пор не удалось выработать эффективно действенных механизмов для преобразований в сфере ЖКХ.

У нас принято в любом деле искать виноватых. На сей раз вину возложили на «жуликов» из управляющих компаний. Отчасти это справедливо. Но лишь отчасти. Кризис в этой отрасли – это одно из проявлений кризиса всей системы в целом.

Безнадёжность реформы иллюстрирует то, что Министерство регионального развития более года потратило на обсуждение программы развития ЖКХ на 2010-2020 годы. Однако эта программа не сулит гражданам ничего хорошего. Планируется, что финансировать её регионы будут из собственных средств. Однако в России всего пять бездотационных областей, поэтому модернизировать ЖКХ остальным регионам просто не на что. И опять – речь о постоянном росте тарифов. Хотя уже при нынешних суммах платежей число неплательщиков достигает 20%, а в некоторых городах – и 40%.

Аналитики предупреждают, что эта программа не выдерживает никакой критики. Главная ошибка – снижение бюджетных расходов на ЖКХ вместо того, чтобы снижать издержки и повышать эффективность.

Руководитель центрального исполкома Всероссийского совета местного самоуправления Светлана Разворотнева считает: «При той запущенности ситуации, которая существует сегодня, без активной роли государства сделать ничего нельзя. Если в ближайшее время ЖКХ не будет объявлено главным национальным проектом, будем постоянно сталкиваться с техногенными катастрофами, уровень которых будет нарастать».

Своим путём

А теперь обратимся к управляющим компаниям, на которые власти возложили вину за бедственное положение реформы ЖКХ. Здесь наиболее показательным примером вроде бы должна вы-

ступать столица: и платёжеспособный спрос со стороны населения наличествует, и компаний, желающих его удовлетворить, достаточно. Не то, что в глубинке, где меняются только вывески, а одна котельная как с советских времён была – так и осталась (причём – без ремонта). Однако даже в Москве с управляющими компаниями дела обстоят, мягко говоря, противоречиво.

Например, заместитель начальника Мосжилинспекции Николай Ревин на одной из пресс-конференций отметил, что *«в Москве идёт реальная конкуренция между управляющими компаниями. Жильцы могут ознакомиться с информацией о них на информационных стендах и сайте Минрегионразвития»*. Однако чуть позже всё тот же г-н Ревин заметил: *«Имеется проблема – навязанные управляющие компании. Зачастую администрации городов, не информируя жителей, определяют, кто должен управлять этим домом, и, к сожалению, сделать с этим что-то очень трудно»*.

На этой же пресс-конференции Светлана Разворотнева рассказала, что завышенные суммы оплаты за услуги ЖКХ зачастую происходят именно по вине управляющих компаний, которые в одностороннем порядке повышают договорные цены. Управляющая компания может быть с уставным капиталом в пять тысяч рублей, при этом её контракты – на миллиард рублей. Такое положение дел подчас подталкивают руководство этих компаний к воровству и мошенничеству. *«Особенно в тех регионах, где вышло постановление губернатора о повышении расценок для лиц, проживающих по социальному найму, управляющие компании под шумок повышают оплату всем, и не один раз. В договоре у них, к сожалению, есть такой пункт, что они имеют право»*, – пояснила г-жа Разворотнева. В результате в некоторых регионах квартплата выросла на 72% при плановых 12%.

При этом сменить управляющую компанию не так-то просто, но если это и удалось – очень часто получается смена «шила на мыло». Эксперты отмечают, что в России владелец жилья не обладает возможностью выбирать поставщика тех или иных услуг ЖКХ. На рынке есть только видимость конкуренции, а на самом деле всё подчиняется единому цен-

тру, что и порождает непрерывный рост тарифов.

Для сравнения: в Европе рост тарифов ЖКХ контролируется с двух сторон – как самим рынком, так и государством. Например, в Великобритании каждый гражданин имеет право выбирать ту компанию, чьи тарифы или условия ему более всего подходят. Если что-то вызовет его недовольство, то он поставщика может сменить очень легко. В Европе на рынке поставщиков услуг ЖКХ конкуренция чрезвычайно высокая, при этом регулирующие органы зорко следят за рынком и не допускают появления монополий среди поставщиков газа, воды, электроэнергии. Россия же, как водится, и здесь идёт своим путём.

Взгляд в «бездонную бочку»

Компания «ФинЭкспертиза» недавно провела исследование роста тарифов ЖКХ. Вывод таков: рост цен на услуги ЖКХ в среднем по России опережает рост доходов граждан вдвое. В частности, в Москве общее удорожание услуг ЖКХ за год составило 141%, а цены на эти услуги выросли в 3,5 раза сильнее, чем доходы. Если в 2010 году москвичи тратили на оплату ЖКУ 7% совокупных расходов, в 2011 году этот показатель достиг уже 10,3%. Таким образом, рост составил 47%.

Генеральный директор компании «ФинЭкспертиза» Агван Микаелян подчеркнул: *«ЖКХ остаётся бездонной бочкой, куда уходит огромное количество как государственных средств, так и средств рядовых потребителей»*. За пять лет в России темпы роста коммунальных услуг вдвое превышали не только темпы инфляции, но и темпы роста доходов на человека.

Для справки: плата населения за ЖКУ ещё на начало 2005 года составила 67% от полного тарифа. С тех пор было столько подорожаний, что сейчас россияне за эти услуги переплачивают в разы, расплачиваясь за чужую неэффективность, а то и жуликоватость.

Сегодня на оплату жилищно-коммунальных услуг жители России в среднем тратят от 9 до 12% своего бюджета. До начала реформы федеральный стандарт максимально допустимой доли платежей за жильё в собственных доходах был установлен на уровне 22%. Очевидно, что для

многих россиян, принадлежащих к не самым обеспеченным слоям общества, этот уровень давно превышен.

Директор Центра по эффективному использованию энергии И. Башмаков рассказал, что в Великобритании существует понятие «энергетическая бедность». Это семьи, расходы на оплату отопления, электроснабжения и водоснабжения которых превышают 10% от дохода семьи. Государство оказывает им помощь. Но в России такого понятия не существует, поэтому всё будет только дорожать. Уже с июля 2013 года электроэнергия подорожает на 12,15% (в 2012 году – на 6%). Тарифы на тепло будут также повышаться в июле 2013 года на 8,10%. Газ, по прогнозам Минэкономразвития, будет дорожать на 15% в год. Кроме того, государство намерено ввести новую систему оплаты ЖКУ, при которой будут действовать два вида тарифов – для оптимального и избыточного потребления. Эксперты не исключают, что дополнительные тарифы повысят расходы горожан на 50, а то и на 70%. И ещё. В Госдуме внесён законопроект о создании системы капитального ремонта многоквартирных домов в регионах и введении обязательной регулярной платы собственниками жилья за капитальный ремонт. Это около 600 рублей ежемесячно. А с 2015 года ситуацию усугубит единый налог на недвижимость. Тогда владельцам приватизированных квартир придётся платить, исходя из рыночной стоимости жилья.

Тем временем реформа ЖКХ продолжается. Пока материал готовился к печати, в России вступили в силу новые правила предоставления коммунальных услуг. В соответствии с ними, для добросовестных потребителей введена рассрочка платежа на 12 месяцев, которая предоставляется в случае, если сумма платежа за какой-то период вдруг окажется на 25% больше, чем за тот же период годом раньше. Правда, за рассрочку придётся платить дополнительный процент.

Кроме того, сейчас власти, выпустив на свободу «ЖКХ-джинна», пытаются найти на него управу, формируя механизм контроля за деятельностью управляющих компаний со стороны муниципальных органов и даже общественных организаций. ■



Испанцы требуют смены правительства

В Мадриде состоялась массовая акция протеста разгневанных испанцев, недовольных мерами бюджетной экономии. Демонстранты собрались на площади в 100 метрах от здания парламента. В акции приняли участие несколько десятков тысяч человек.

Митингующие провели марш под лозунгами «Они разрушили страну», «Правительство предателей», «Они похитили демократию», призывав к проведению новых выборов.

Комментируя своё требование, демонстранты заявили, что считают нынешнее правительство нелегитимным.

По словам протестующих, при принятии экономических решений чиновники должны были посоветоваться с гражданами, а самые резонансные предложения, в том числе касательно мер бюджетной экономии, вынести на референдум.

Демонстрация обернулась многочисленными стычками с полицией, в результате которых серьёзно пострадали 9 человек. Около 20 протестующих арестованы. По некоторым данным, стражам порядка пришлось применять резиновые пули.

Тем временем экономические трудности всё чаще начинают испытывать отдельные регионы Испании. Так, пресс-секретарь казначейства Андалусии заявил, что его провинции придётся попро-

сить у правительства страны очередной кредит, на этот раз в размере 5 млрд евро.

В одном из самых богатых испанских регионов – Каталонии – состоятся досрочные выборы. Об этом заявил глава тамошнего руководства Артур Мас. Толчком к подобному решению стал масштабный митинг, в котором приняли участие около 1,5 млн человек.

Демонстранты потребовали предоставления независимости Каталонии. Местные жители, по их собственным словам, устали делиться бюджетными отчислениями с федеральными властями для помощи убыточным испанским провинциям.

Кстати, в своих «раскольнических» настроениях каталонцы в Европе далеко не одиноки. Нынешней осенью премьер-министр Великобритании Дэвид Кэмерон и первый министр Шотландии Алекс Салмонд подписали соглашение, регламентирующее референдум о независимости шотландской территории, намеченный на 2014 год.

На Кубе отменён «железный занавес»

Кубинское правительство объявило о полной отмене выездных виз. Вскоре кубинцам будет позволено беспрепятственно выезжать за границу на срок до двух лет. Покидающие остров граждане страны должны будут иметь при себе только действующий паспорт и визу в прини-

мающее государство. Закон вступит в силу 14 января 2013 года.

Ранее для большинства кубинцев выездные визы были малодоступны из-за высокой цены. Максимальный срок, на который выдавалась виза, составлял 11 месяцев. Кроме того, диссидентам могли отказать в получении. Чтобы выехать за границу, надо было получить специальное разрешение, для оформления которого требовалось предоставить письмо из другой страны.

Ранее люди, пытавшиеся выехать из страны, рассматривались кубинскими властями как предатели и враги революции. Однако сейчас приходит понимание того, что кубинцы имеют экономические цели для выезда и по возвращении привезут с собой финансы и знания.

Однако новый закон касается не всех: руководство страны озабочено потребностью защитить «человеческий капитал» Кубы, поэтому перед такими высококвалифицированными профессионалами, как доктора, по-прежнему будут стоять препятствия к выезду. Критики правительства тоже могут столкнуться со сложностями, так как им может быть отказано в выдаче нового паспорта.

Действовавшие ограничения на выезд не остановили сотни тысяч кубинцев, за последние десятилетия нелегально эмигрировавших из страны преимущественно в США. Соединённые Штаты

предоставляют местожительство любому, кто прибывает с Кубы.

В течение полувека на Кубе действовал режим административно-командной экономики. Но при президенте Рауле Кастро, к которому в 2008 году перешла власть от его больного брата Фиделя, стали постепенно ослабляться ограничения во многих областях политики, бизнеса и общества, в том числе визовый режим.

Пхеньянцам не по пути с Марксом и Лениным

С площади имени Ким Ир Сена города Пхеньяна исчезли портреты вождей пролетариата – Карла Маркса и Владимира Ульянова-Ленина, которые провисели там более полувека. Северокорейские власти, которые обычно никак не комментируют свои решения, не сделали никаких заявлений и на этот раз.

Журналисты отмечают, что месяц назад на этой же площади заменили портрет самого основателя КНДР Ким Ир Сена. Очевидцы свидетельствуют: суровое выражение лица северокорейского лидера теперь сменилось на улыбающееся.

По словам экспертов, данные шаги свидетельствуют о переменах, которые вызваны приходом к власти 29-летнего Ким Чен Ына. Специалисты отмечают, что молодой руководитель КНДР ведёт себя намного раскованнее, нежели его предшественники, и, в отличие от своего отца, главной

целью которого всегда было наращивание военной мощи страны, стремится улучшить жизнь народа.

В Португалии поднимают налоги

Португальские власти резко увеличили налоговую ставку, с 9,8 до 13,2%, чтобы побороть дефицит бюджета. Министр финансов Витор Гаспар утверждает, что у правительства больше «нет места для маневра».

Гаспар также отметил, что подобные меры – единственный путь к достижению целей, поставленных перед Лиссабоном кредиторами из Евросоюза. Ранее правительство было вынуждено вернуться к крайне непопулярным в обществе мерам жёсткой экономики.

Панама хочет ввести евро

Панама хотела бы ввести евро в качестве валюты, имеющей законное обращение в стране. Об этом заявил президент латиноамериканского государства Рикардо Мартинелли на встрече с канцлером Германии Ангелой Меркель. Сейчас в Панаме свободно обращается американский доллар.

Мартинелли не сообщил подробностей о введении евро в стране, однако выразил «полное доверие» к экономическим Германии и остальных государств еврозоны. По его словам, долговой кризис в валютном союзе будет в скором времени завершён.

Экономика Панамы, где доллар – основная валюта, является одной из самых быстрорастущих в Латинской Америке. В минувшем году её ВВП вырос на 10,6% благодаря проведению работ по

расширению Панамского канала.

Сейчас евро является фактической валютой в ряде стран, не входящих не только в еврозону, но и в Евросоюз. К примеру, односторонним образом европейскую валюту приняла Черногория, а также Косово, чей международный статус до сих пор не прояснён. Помимо них евро используется в государствах-карликах Монако и Андорре, а также в некоторых нынешних и бывших колониях европейских стран – в частности, Новой Каледонии.

В ЮАР бастуют шахтёры

Крупнейший производитель платины в мире Anglo American Platinum (Amplats) уволил со своих рудников в Южной Африке 12 тысяч шахтёров, участвовавших в трёхнедельной забастовке. Компания утверждает, что потеряла из-за них за это время 700 миллионов рандов (82 миллиона долларов).

Южноафриканские горнодобывающие компании столкнулись в последние месяцы с волной забастовок рабочих, добывающихся повышения зарплаты. По данным экспертов, в общей сложности в ЮАР бастовали порядка 75 тысяч горняков, или 15% всех работников горнодобывающей отрасли.

В августе по меньшей мере 40 человек были убиты в ходе столкновений между полицией и бастующими работниками южноафриканского платинового рудника «Марикана» компании Lonmin. Неподалёку от шахты был застрелен лидер мариканского профсоюза.

Руководству компании Lonmin через несколько дней

после кровавых стычек всё же удалось заключить с шахтёрами мирное соглашение о повышении их заработной платы на 22% в обмен на прекращение забастовки. Соглашение с Lonmin вдохновило рабочих других шахт продолжить борьбу, и они стали предъявлять аналогичные требования. Забастовка прошла и на шахте четвертого по величине производителя платины – компании GoldFields.

Из-за волнений стоимость платины возросла почти до максимума. Эксперты опасаются, что забастовки угрожают и без того шаткому росту экономики ЮАР, а также могут спровоцировать политический кризис.

Президент страны Джейкоб Зума и правящая партия «Африканский национальный конгресс» подвергаются критике за действия в ходе протестов рабочих: Зума фактически дистанцировался от проблемы забастовок, а в октябре и вовсе поддержал горнодобывающие компании, призвав рабочих прекратить незаконные стачки.

Изгнанный из «Африканского национального конгресса» экс-глава молодёжного крыла партии Юлиус Малема обрушился с критикой на Anglo American Platinum, которая символизирует, по его словам, «монополию белых».

В Европе наметился дефицит квалифицированных кадров

В европейских странах происходит масштабное снижение качества трудовых ресурсов. Об этом заявил президент и главный исполнительный директор Boston Consulting Group Ханс-Пол Бюркнер. «Многие бросают школы, уни-

верситеты, не видя применения своему образованию при современной ситуации экономики. В результате ощущается нехватка дипломированных инженеров, учёных, математиков, которые могли бы выполнять высококвалифицированную, техническую работу», – отмечает нисходящую тенденцию маркетолог.

Поэтому, по мнению Бюркера, в эти сферы нужно как можно больше инвестировать, ведь «это огромный элемент европейской конкурентоспособности», как подчёркивает эксперт. При этом он отметил, что в Европе в последние тридцать лет всё явственнее просматривается тенденция, противоположная массовой индустриализации, длившейся более полутора столетий.

В Германии медики требуют повысить гонорары

Тысячи немецких врачей в октябре объявили забастовку в знак протеста против условий работы. Демонстрации прошли в 34 городах. В них приняли участие около 30 тысяч человек. Кроме того, многие клиники прекратили работу практически на целый день.

Акция протеста прошла – несмотря на то, что представители забастовщиков договорились накануне с кассами медицинского страхования о повышении гонораров для врачей. Зарплатный фонд, рассчитанный приблизительно на 150 тысяч человек, со следующего года решено повысить на 1,15–1,27 миллиарда евро. Однако медики требуют не только повышения зарплаты, но и дальнейших шагов, которые внесут ясность в систему расчёта гонораров. ■

Что такое sabbatical?

Кадровые возможности длительного отпуска без сохранения зарплаты

Лидия ПОЛУХИНА

Длительный отпуск без сохранения заработной платы – явление, мягко говоря, не очень распространённое в современной российской кадровой практике, так как применяется крайне редко, хотя данная правовая норма закреплена в действующем законодательстве.

Между тем sabbatical (так этот вид отпуска переводится на английский) широко используется как в США, так и в большинстве европейских стран.

Библейский сюжет

Интересно, что само слово sabbatical происходит от латинского sabbaticus, или Shabbat (шаббат) на иврите. Как известно, в иудаизме шаббат – это суббота, день недели, в который Тора предписывает воздерживаться от работы в соблюдение заповеди: *«Помни день субботний, чтобы святить его. Шесть дней работай, и делай всякие дела твои; а день седьмый – суббота Господу, Богу твоему: не делай в оный никакого дела ни ты, ни сын твой, ни дочь твоя, ни раб твой, ни рабыня твоя, ни скот твой, ни пришлец, который в жилищах твоих. Ибо в шесть дней создал Господь небо и землю, море и всё, что в них; а в день седьмый почил. Посему благословил Господь день субботний и освятил его».*

Вместе с христианством данное название для субботы распространилось в Римской империи и по всей Европе. От слова «шаббат» происходят все славянские наименования субботы: (на чешском, словацком, польском, словенском языках – sobota; на украинском, белорусском и сербском – субота). Такое же звучание имеет данное слово и в романских языках (на итальянском – sabato, французском –

samedi, испанском и португальском – sabado, на румынском – s mbătă). Аналогично происхождение слова в армянском («шабат»), грузинском («шабати»), а также таджикском («шанбе») языках.

Что касается английского Saturday или Saterdag, используемого в некоторых диалектах немецкого языка и ряде других, их появление связано с тем, что первоначально у древних римлян суббота была посвящена Сатурну (дни семидневной недели ассоциировались с семью планетами, которые в свою очередь были названы именами божеств). Римляне позаимствовали такое наименование у древних греков.

Закон воздержания от работы в шаббат лёг в основу другого религиозного закона, в соответствии с которым в последний год семилетнего цикла севооборота в Земле Израильской надлежало оставлять сельскохозяйственные земли «отдыхать под паром» и не разрешалось ни вспахивать их, ни сажать на них что-либо, ни собирать урожай. Разрешались только работы по облагораживанию земель (такие, как полив, прополка, опрыскивание) и сбор плодов, которые выросли сами по себе (например, фрукты). По аналогии с шаббатом возникло название sabbatical. Во второй, третьей и пятой книгах Пятикнижия Моисея, Книге Пророка Иеремии и других книгах Ветхого Завета и всей Библии упоминается о необходимости соблюдать sabbatical как часть религиозной веры, за что будет воздано щедрыми урожаями на следующий год.

На проверку именно из Библии был позаимствован данный термин, который спустя тысячелетия после первоначального использования стал применяться для обозначения годичного перерыва в учёбе или работе с целью достижения каких-либо целей.

Академический отпуск – и не только

Первоначально sabbatical считался исключительно академическим отпуском, предоставляемым выпускникам школ перед поступлением в институт, студентам в период обучения или после окончания вуза. Как известно, в нашей стране «академ» также практиковался и практикуется довольно часто. Постепенно наряду со студентами академический, а точнее сказать, творческий отпуск, стал предоставляться также преподавателям, научным работникам и деятелям искусства. Творческий отпуск, естественно, был и остаётся оплачиваемым.

Начиная с середины 1960-х годов ряд западных стран (прежде всего, Великобритания и США), стали рассматривать возможность предоставления аналогичного вида отпуска и для работников других профессий. С той разницей, что оплачиваемым он являлся лишь в исключительных случаях и предоставлялся не чаще, чем один раз в 6–7 лет. Положительному решению вопроса способствовало то, что «творческий кризис» случается не только у художников, поэтов, писателей и музыкантов. Далеко не редки случаи, когда человек, что называется, «засиделся» на одном месте, ему жизненно необходима смена обстановки, некая «встряска», возможность отвлечься от ежедневной рутины и суесть, дабы привести мысли в порядок, скорректировать свою жизнь. Кто-то хочет провести длительный отпуск наедине с семьёй, у кого-то выросли дети и, наконец, появилась возможность для путешествий, кто-то ощущает необходимость восстановить правильный баланс между тем, сколько времени тратится на работу и сколько – на семью, дабы не было крена в неправильную сторону.

Необходимость предоставления отпуска в подобных случаях очевидна с психологической точки зрения, но работодателя останавливает сугубо экономические вопросы: а стоит ли? Будет ли впоследствии отдача? С другой стороны, кадровые службы ежегодно затрачивают миллионы на разработку программ мотивации сотрудников. Так не лучше ли всё-таки рассмотреть возможность предоставления работнику длительного отпуска за его счёт, сохранив за ним его ставку и должность?

Применение такой практики в западных странах показывает, что в большинстве случаев компания от этого только выиграет. Как правило, сотрудники, взявшие такого рода отпуск, возвращаются на прежнее место работы с новыми силами, «со свежим взглядом на вещи», в результате чего работоспособность и мотивация увеличиваются.

Однако сомнение кадровых служб понятно. Резон держать ставку за человеком, который год будет отсутствовать, невелик. Ведь во время его отсутствия кто-то должен выполнять его работу, и как тогда быть с теми работниками, которым достанется часть его обязанностей? Доплачивать из тех денег, что не платятся ушедшему в отпуск сотруднику? Да и согласятся ли сами работники? Ведь мало кто хочет делать дополнительную работу.

Ещё и поэтому сегодня отношение к sabbatical продолжает оставаться неоднозначным – даже на «продвинутом» Западе. Тем не менее, тенденция к предоставлению сотрудникам «творческого отпуска» хоть и медленно, но продолжает расти. Причём, теперь всё больше компаний рассматривают возможность предоставления sabbatical не только без оплаты, но и полностью оплачиваемого. Так, согласно результатам исследования Конфедерации британской промышленности (CBI), ещё в 2005 году порядка 20% английских компаний предусматривали sabbatical для своих сотрудников и ещё 10% намерены были включить его в свои корпоративные программы в ближайшее время, что, должно быть, уже сделано.

Примерно такая же картина вырисовывается в США. Правда, точной статистики там пока нет. Однако появление в известном списке крупнейших по рыночной капитализации компаний «Fortune 500» всё большего числа предприятий, прибегаю-



щих к подобной практике, говорит само за себя. Так, в 2011 году из 500 компаний-гигантов 21 (самый высокий показатель за всю историю!) предусматривала предоставление своим служащим полностью оплачиваемого длительного отпуска.

Среди них стоит упомянуть Intel Corp. – компанию, которая, наряду с McDonalds Corp., в 1960-е годы стояла у истоков внедрения данной практики в корпоративные программы предприятий США. Сегодня Intel Corp. предоставляет своим сотрудникам восемь недель полностью оплачиваемого отпуска за каждые семь лет работы. Нельзя не назвать также и всемирно известную корпорацию Google, где sabbatical предоставляется не в виде классического отпуска, а в форме официального разрешения уделять ежедневно 20% своего рабочего времени делам, не связанным с прямыми должностными обязанностями. Если человек хочет, скажем, отдохнуть в рабочее время за партией в гольф, то он вполне вправе это сделать. Но этим правом, как показывает практика, в корпорации мало кто пользуется: большинство сотрудников в своё «свободное от основной работы время» генерируют новые идеи для своей же компании. Впрочем, надо ли удивляться: не из-под палки, как известно, работается продуктивнее и веселее.

Другим ярким примером эффективности использования sabbatical является дизайн-студия Sagmeister, Inc., принадлежащая известному графическому дизайнеру-экспериментатору Стефану Загмайстеру. Среди наиболее известных его работ –

оформление обложек ряда студийных альбомов Rolling Stones и Aerosmith, рекламные буклеты для BMW, Levi Strauss & Co и многих других. Дизайнер удостоен наград практически всех международных фестивалей дизайна. Сам Стефан неоднократно признавался, что считает главным секретом успеха своей студии то, что раз в семь лет он и все его сотрудники берут творческий отпуск продолжительностью один год, в течение которого путешествуют по миру и занимаются личными делами. Ни за какую клиентскую работу в этот период они не берутся. Исключение не было сделано даже для Барака Обамы, в ходе предвыборной кампании которого к студии Загмайстера обращались с просьбой создать специальный постер. Время, проведённое вдали от клиентов и заказов, считает Стефан, способствуют развитию воображения и вдохновению, что приносит более чем эффективные результаты по возвращении на работу.

Сегодня в английском языке для sabbatical уже существует масса синонимов – таких, например, как gap year, time out, time off, year out, смысл которых примерно сводится к первоисточнику. Разница может заключаться лишь в продолжительности отпуска и в том, является он оплачиваемым или нет.

Sabbatical постепенно стал распространяться и в континентальной Европе. Например, Ферран Андриа, шеф-повар изысканного испанского ресторана El Bulli, удостоенного трёх звезд Michelin и становившегося первым в рейтинге самых луч-

ших ресторанов мира как минимум пять раз, в своих интервью упоминал, что главным в своей работе считает новизну. А вдохновение для своих новых кулинарных шедевров маэстро черпает в ежегодном(!) шестимесячном отпуске, который он проводит, путешествуя по миру и изучая особенности национальных кухонь. В 2010 году Ферран был признан лучшим поваром десятилетия. Чтобы попасть в его ресторан, люди записываются за несколько месяцев вперёд. В год поступает порядка 500000 заявок. Но пока желающие вынуждены обождать: в 2011 году шеф-повар взял sabbatical на целых два года и намерен вновь распахнуть двери своего ресторана только в 2014 году.

Как проводят sabbatical

Конечно, то, как проводить свой длительный отпуск, зависит от самого человека. Преподаватель или научный работник, скорее всего, потратит sabbatical на написание книги или иной научной работы, как это и предполагает профессия. Однако представители большинства других специальностей, как правило, предпочитают нечто иное, не имеющее ничего общего с их рабочей рутинной. Как показывает практика, люди, проводящие в офисе по 9 часов в сутки, мечтают уехать в отпуск куда-нибудь подальше, в далёкие города и страны. Им зачастую хочется окунуться в первозданную природу с нетронутой человеком флорой и фауной.

Спрос, как известно, рождает предложение. Практически сразу после того, как в середине 1960-х годов некоторые компании стали рассматривать возможность предоставления своим сотрудникам подобного рода передышки в виде sabbatical, стали появляться другие предприятия, суть работы которых заключалась в том, чтобы придумать, как людям проводить столь длительный отпуск. Как и во многом другом, Великобритания стала первой страной, где появились подобного рода компании. Первые шаги были сделаны основанной в 1967 году компанией Project Trust, организовавшей тур в Эфиопию. Её примеру в 1973 году последовала компания Topdeck, впоследствии ставшая одним из крупнейших туроператоров в мире.

Однако настоящей вехой в развитии индустрии полезного отдыха как в Брита-

нии, так и во всём мире стала волонтерская экспедиция 1978–1980 годов по маршруту известного мореплавателя Фрэнсиса Дрейка, первого англичанина, совершившего кругосветное плавание в 1577–1580 годах. Экспедиция была организована известным британским исследователем и путешественником Джоном Блэшфордом-Снеллом под патронатом принца Уэльского. Состав её участников был набран из добровольцев, студентов и служащих со всего мира возрастом от 17 до 24 лет. Экспедиция состояла из 10 примерно трёхмесячных этапов (9 – в открытом море, 1 – на суше), в ходе которых молодые люди трудились над морскими научно-исследовательскими проектами. С этой работы-путешествия начала своё существование некоммерческая организация Raleigh International, главной целью которой является разработка волонтерских программ по устойчивому развитию мира. В рамках подобных программ, спонсируемых британским правительством, компания посылает волонтеров в такие страны, как Малайзия, Монголия, Коста-Рика, Фиджи, Никарагуа, Индия, Чили, Гана, Намибия, Танзания. Команды, состоящие наполовину из британцев, наполовину из представителей местных национальностей, отправляются в экспедиции, длящиеся в среднем от 3 до 10 недель. В такого рода программах принимал участие принц Уильям, его супруга герцогиня Кэмпбриджская Кэтрин и ряд других высокопоставленных особ.

В США раскрутка волонтерского движения началась в середине 80-х годов. Одним из первых на этой ниве был Центр специализированных программ (The Centre of Interim Programs, LLC) – компания, которая по сей день является одним из лидеров по предоставлению такого рода услуг. В ходе работы с каждым отдельно взятым индивидом центр старается как можно точнее подобрать ему наиболее подходящие программы, места и маршруты, проводит необходимые инструктаж и подготовку, обучает соблюдению правил техники безопасности.

Изначально центр специализировался в основном на том, как занять абитуриентов и студентов, желающих попробовать себя в качестве волонтера и берущих для этого академический отпуск. В настоящее время база компании насчитывает уже

5600 различного рода программ для людей всех профессий и всех возрастов, желающих, что называется, «сменить обстановку». Это – и учебные программы, и программы помощи живой природе; искусствоведческие и по работе с детьми; различные курсы и практики, включая духовные. Что касается стоимости, то, конечно, она зависит от самой программы и колеблется в диапазоне 6–15 тысяч долларов.

Широкий выбор программ проведения sabbatical не может не свидетельствовать о том, что они явно пользуются спросом. Однако даже в США и Великобритании – странах, где на сегодняшний день эта практика распространена больше всего, – данный бизнес по-прежнему считается не слишком раскрученным. Его даже называют «дремлющим драконом».

В подобного рода программах, помимо непосредственно отдыха и смены обстановки, очевидными становятся и другие «плюсы». Среди них – возможность выучить иностранный язык, ведь экспедиции проходят в других странах. Хочешь не хочешь, а заговорить на другом языке придётся – надо же как-то общаться. Да и сами навыки общения, приобретённые в ходе таких поездок, будут потом способствовать улучшению рабочей обстановки по месту вашей работы.

Наконец, sabbatical может стать действенной альтернативой «дауншифтингу» – поветрию, наблюдающемуся на Западе уже с десяток лет, а теперь всё сильнее распространяющемуся и в России. Заключается «дауншифтинг» в том, что люди (чаще молодые), загнанные бешеным темпом работы, её беспросветностью и рутинностью, всё чаще бросают всё – работу, карьеру – и уезжают с концами жить куда-нибудь на острова в тёплом море. Туда, где жизнь тиха, размеренна и недорога (на неё вполне хватает средств, вырученных за сдаваемую на родине квартиру, или случайных заработков «свободного художника», получить которые при современных средствах связи можно, не вставая с пляжного песочка). Надо ли говорить, что для работодателя, который может насовсем потерять ценного сотрудника, решившего податься в «дауншифтеры», предпочтительнее отпустить его на отдых на несколько месяцев или на год в режиме sabbatical. ■

Ход нефтяником

Как шахматная команда ГНКАР выиграла Кубок клубов Европы

Владимир МИШИН

Команда Государственной нефтяной компании Азербайджанской Республики (ГНКАР) по шахматам на прошедшем в октябре 2012 года в израильском городе Эйлате Кубке шахматных клубов Европы впервые в истории Азербайджана завоевала первое место. В Баку долгожданную победу SOCAR-Azerbaijan (официальное название шахматной команды ГНКАР) в Кубке клубов Европы оценили, естественно, высоко. Вице-президент Федерации шахмат Азербайджана, директор шахматного клуба SOCAR-Azerbaijan Махир Мамедов с пафосом заявил: «Наша победа в Эйлате подтвердила: Азербайджан – шахматная держава! Победа SOCAR-Azerbaijan подтвердила и право Азербайджана на проведение Шахматной олимпиады-2016».

Секрет же успеха SOCAR-Azerbaijan в Кубке клубов Европы 2012 года в Федерации шахмат Азербайджана объяснили, помимо аргумента про «шахматную державу», ещё и реализацией Государственной программы развития шахмат в республике на 2009–2014 годы.

Ни в коей мере не оспаривая заявления Федерации шахмат Азербайджана, приуроченных к действительно заслуженной победе SOCAR-Azerbaijan на Кубке клубов Европы 2012 года, нельзя, тем не менее, не отметить главный секрет успеха шахматной команды ГНКАР в Эйлате. Секрет этот – нефть республики. Точнее, банальные нефтедоллары Азербайджана, позволившие привлечь в «команду нефтяников» лучших шахматистов... планеты.

Плодотворный дебют

Азербайджан «позиционирует» себя как эффективно и стремительно развивающееся государство. Доказательством этого тезиса служат, во-первых, объёмы добываемых нефти (добыча падает два года подряд), газа (добыча стабильна) и растущего валового внутреннего продукта (за последние два года скромно, менее чем на 1% в год). Во-вторых, обновлённый архитектурно-витринный облик столицы, победа азербайджанского дуэта на музыкальном конкурсе «Евровидение-2011», пышное проведение «Евровидения-2012» в Баку и, конечно же, спортивные достижения страны. Архитектура, иноземные брендовые бутики Баку, шоу-бизнес, спорт – в пиар-плане до-

стижения современного «быстро развивающегося» Азербайджана смотрятся хотя и поверхностно, но наглядно, доходчиво, популярно и хорошо тиражируемо. Одной из акций в этом ряду выглядит и создание в 2010 году SOCAR-Azerbaijan – «шахматной команды нефтяников». Её и делали исключительно для достижения очередного спортивного успеха республики – победы в Кубке клубов Европы по шахматам. При этом к самой ГНКАР ни один из игроков команды не имеет ни малейшего отношения, а в их формирование, становление и преуспевание как шахматистов главная компания Азербайджана не вложила ни цента.

Тем не менее, стратегическая цель – выиграть командный Кубок Европы по

шахматам – перед Федерацией шахмат Азербайджана была поставлена, её достижение требовало финансовых ресурсов. А у кого ж их искать, как не у самой-самой государственной компании республики? Но раз «большим мастерам чёрно-белых полей» платит ГНКАР, то компания должна была получить в обмен на «инвестиции в спорт» хотя бы имиджевую компенсацию. Так в Азербайджане два года назад и появилась «клубная команда» SOCAR-Azerbaijan, в самом названии которой был зашифрован (но не сильно) брендовый дуализм проекта, направленного на то, чтобы прославить очередным спортивным достижением республику и её главную госкомпанию.

Первые две попытки SOCAR-Azerbaijan добыть Кубок клубов Европы (2010 и 2011 годы) были неудачны. Но с третьей SOCAR-Azerbaijan выиграла – таки для республики заветный Кубок. Причём, набрав после семи туров равное с клубом «Шахматной федерации Санкт-Петербурга» количество очков (по 12), команда фактически разделила с россиянами первое-второе места. Ну а формально одержала, конечно, в Эйлате победу – по чутьчку лучшим дополнительным коэффициентам. Но сути это обстоятельство, разумеется, не меняет: команда SOCAR-Azerbaijan, «аффилированная» с ГНКАР лишь брендом и «инвестиционными» нефтедолларами, стала в этом году лучшим шахматным клубом Европы!

Другое дело, насколько можно соотносить кубок, добытый SOCAR-Azerbaijan в Эйлате, с имиджем Азербайджана как «шахматной державы» и массовым развитием шахмат в стране...

«Варяжская» игра

В Кубке клубов Европы по шахматам в Эйлате 11–17 октября за звание лучшей команды боролись 34 клуба, но SOCAR-Azerbaijan обошла всех соперников – в том числе российские шахматные клубы. Хотя по числу гроссмейстеров (229 «больших мастеров») Россия сегодня – первая шахматная держава мира. В Азербайджане «больших мастеров шахмат» только 22 (22-е место в мире по числу гроссмейстеров). Правда, в

первую десятку лучших шахматистов планеты входят два азербайджанских гроссмейстера – Теймур Раджабов (четвёртое место в рейтинге ФИДЕ к завершению Кубка в Эйлате) и Шахрияр Мамедьяров (девятое место). Из российских гроссмейстеров в первую десятку входят только трое: Владимир Крамник (третье место), Сергей Карякин (седьмое место) и Александр Гришук (десятое место). Из них в Кубке 2012 года в Эйлате участвовал только один, Алек-

сандр Гришук, да и тот играл (если кто стоит, лучше сесть) за... SOCAR-Azerbaijan!

То есть мастерство лучших азербайджанских гроссмейстеров – это действительно веское основание для утверждения «Азербайджан – шахматная держава». Про Грузию, например, у которой 33 гроссмейстера (13-е место в мире по количеству), но в десятке лучших шахматистов планеты нет ни одного, да и достижениями на кубках и олимпиадах грузинские шахматы

в последние годы особо не прославились, так убедительно не скажешь. Как и про Казахстан, который имеет 16 гроссмейстеров (26-е место), запасы нефти и газа, в разы превосходящие углеводородные ресурсы Азербайджана, но по мастерству своих лучших шахматистов откровенно уступает западному каспийскому соседу. Не говоря уже о другом прикаспийском государстве – Туркменистане, у которого природного газа – «море разливанное» (соответственно, и газодолларов), а гроссмейстеров – ни одного!

Впрочем, Т. Раджабов и Ш. Мамедьяров, несмотря на все свои рейтинги ФИДЕ, – это ещё не весь секрет успеха SOCAR-Azerbaijan в Кубке клубов Европы. Равно как и два «запасных» азербайджанских гроссмейстера – Шафарли Элтадж и Гусейнов Гадир, которые сыграли в Эйлате в трёх турах из семи на пятой и шестой досках с противниками, заведомо уступающими им по мастерству (зато показали стопроцентный результат, за что им, конечно, честь и хвала). По-настоящему победу SOCAR-Azerbaijan в Эйлате, называя вещи своими именами, обеспечили отличные «организация и финансирование» команды клуба ГНКАР. Финансирование, превосходящее по силе



даже сборную Азербайджана по шахматам! «Да возможно ли такое?» – усомнится скептик, и будет не прав. Потому что такое возможно – надо только иметь много-много нефтяных долларов и «правильно регулировать их потоки». SOCAR-Azerbaijan научилась их правильно регулировать только с третьей попытки, когда правильно подобранные кадры (в первой и второй попытках составы команды заметно отличались от третьего, победного) «решили всё». Во-первых, добыли для SOCAR-Azerbaijan кубок. А во-вторых, как это ни парадоксально, опровергли утверждение вице-президента Федерации шахмат Азербайджана и директора шахматного клуба SOCAR-Azerbaijan М. Мамедова о том, что «Азербайджан – шахматная держава».

Почему опровергли?! Да потому, что вклад в победу на Кубке SOCAR-Azerbaijan четырёх азербайджанских гроссмейстеров – это 13 очков в 17 единоборствах, а четырёх «иностранных легионеров» – 19 очков в 25 единоборствах. Направлял и наставлял SOCAR-Azerbaijan также тренер-иностранец Владимир Тукмаков (Украина, 66 лет, гроссмейстер, заслуженный тренер ФИДЕ). Под стать тренеру-капитану были и «рядовые легионеры» – члены команды SOCAR-Azerbaijan Веселин Топалов, (Болгария, 37 лет, гроссмейстер, чемпион мира по шахматам по версии ФИДЕ 2005 года, восьмое место в рейтинге ФИДЕ), Александр Гришук (Россия, 29 лет, гроссмейстер, чемпион мира по блицу 2012 года, десятый в рейтинге ФИДЕ), Гата Камский (Гатаулла Сабилов, США, 38 лет, гроссмейстер, двенадцатый в рейтинге ФИДЕ), Эмиль Сутовский (Израиль, 35 лет, гроссмейстер, чемпион Европы 2001 года).

То есть заявление В. Тукмакова: «*Неосомненно, SOCAR-Azerbaijan был сильнейшим клубом на Кубке в Эйлате*», – полностью соответствует действительности. Потому как ни одна другая команда, претендовавшая на Кубок клубов Европы, не имела в Эйлате в своих рядах не то что четырёх шахматистов из первой десятки мира, а вообще ни одного!

Вот только победу «команде нефтяников» в Эйлате практически на две трети обеспечили шахматисты-ино-

странцы, нанятые SOCAR-Azerbaijan для реализации важного имиджевого проекта Азербайджана и просто хорошо отработавшие свои нефтедолларовые гонорары. Их размеры, понятное дело, – коммерческая тайна ГНКАР, хотя для всех очевидно, что за «среднюю зарплату госкомпании» ведущие шахматисты планеты кубок для Азербайджана добывать бы не стали. Таков бизнес. Ничего личного.

После эндшпиля

SOCAR-Azerbaijan выполнила свою историческую миссию – привезла в Азербайджан Кубок клубов Европы по шахматам. Другими словами, с точки зрения формальной логики, раз команда, как тот мавр, сделала своё дело, дальнейшей нужды в ней уже вроде бы и нет. Разумеется, каких-либо широких заявлений на эту тему от спортивных руководителей Азербайджана пока не последовало. Президент ГНКАР Ровнаг Абдуллаев, министр молодёжи и спорта республики Азад Рагимов, президент Федерации шахмат Азербайджана Эльман Рустамов (основное поле профессиональной деятельности – руководство Центральным банком Азербайджана) поздравили SOCAR-Azerbaijan с победой в Эйлате, а дальше... А дальше легионеры, сделав в Эйлате своё дело, вернулись в мир шахмат, никак не связанный с SOCAR-Azerbaijan и «шахматной державой».

Перед SOCAR-Azerbaijan (бренд-то никуда не уехал, остался в Азербайджане) может быть, конечно, поставлена новая задача. Тем более, что в 2016 году Азербайджан принимает Шахматную олимпиаду. Но дело-то всё в том, что в этом соревновании легионеры работать на имидж «шахматной державы» уже не смогут, за победу республики в Баку должны будут бороться исключительно азербайджанские гроссмейстеры (хотя тренер сборной может быть иностранцем). При этом Азербайджан, как страна, принимающая олимпиаду, имеет право выставить две, а то и три команды. Тем более что заявленный имидж «шахматной державы» Азербайджан к этому обязывает, а количество гроссмейстеров позволяет это сделать.

Вот тут-то и наступит момент истины: если Азербайджан выставит три сборных, одна из которых Шахматную олимпиаду-2016 выиграет, тогда заявление вице-президента Федерации шахмат Азербайджана М. Мамедова, сделанное им после победы SOCAR-Azerbaijan в Эйлате: «*Сегодняшний успех логичный, желанный и предсказуемый!*» – окажется вполне справедливым. Реальным, а не мифологическим смыслом, тогда будет выполнена и Государственная программа развития шахмат в Азербайджане на 2009–2014 годы.

Если же победителем олимпиады 2016 года сборная Азербайджана по шахматам не станет, тогда подтвердится старая истина: ландскнехты (наёмные иноземные солдаты) не выигрывают войны, гастарбайтеры (наёмные иностранные рабочие) не поднимают чужие экономики, легионеры (в том числе шахматные) не развивают национальный спорт.

Да, определённые имиджевые задачи на уровне «клубов» легионеры решают, а национальный спорт – нет, не развивают...

В. Тукмаков, экс-тренер сборной Азербайджана по шахматам (контракт с ним истёк 31 сентября этого года, новый не подписан, во всяком случае пока), считает, например, что подпитки новыми молодыми шахматными талантами сборная республики не получает. Несмотря на то, что Азербайджан – «шахматная держава» и вроде бы в стране действует государственная программа по развитию шахмат...

Если же глянуть в самый-самый корень проблемы, то Азербайджану, чтобы победить на олимпиаде 2016 года и подтвердить-доказать статус «шахматной державы», потребуется «сущий пустяк». Уникальная комбинация генов в молекулах ДНК (так сказал бы атеист) или дар Божий (это уже позиция верующего человека), которые делают лишь одного человека из многих миллионов, населяющих планету, шахматным гением. Нефтедоллары же ГНКАР и Государственная программа развития шахмат Азербайджана в этом контексте, конечно, тоже важны, но глубоко вторичны. ■

Шанс от «Арая»

Российские нефтяники помогают казахстанцам воплотить мечты

Гаухар БОРАШЕВА

Вот уже несколько лет в Западном Казахстане (в Мангистауской области - с 2007 года, в Актюбинской – с 2010) реализуется социальная программа «Арай» – уникальный социальный проект, не имеющий аналогов в республике и нацеленный на поддержку малого бизнеса, развитие творческих талантов и инициатив населения, создание новых рабочих мест. Он даёт возможность каждому желающему на конкурсной основе получить безвозмездные гранты размером до 850 тысяч тенге. Ведёт эту специально разработанную для Казахстана соцпрограмму российская компания «ЛУКОЙЛ». В её рамках уже выделено более 500 грантов. Особую значимость программе придаёт то, что в неё вовлекаются социально уязвимые слои населения, те, кто не может рассчитывать на получение банковских кредитов.

Программа «Арай» рассчитана исключительно на сельских жителей, которые больше других обделены вниманием и социальными программами. Её финансирование «ЛУКОЙЛ» ведёт сверх социальных обязательств, которые предусмотрены по контрактам на недропользование. Это – жест доброй воли и одновременно – неотъемлемая составляющая стратегии социально ориентированного бизнеса «ЛУКОЙЛа», который придаёт огромное значение поддержанию добрых взаимоотношений с населением регионов своей деятельности.

Программа социального партнерства «Арай» дала уникальный опыт в наведе-

нии мостов между местным сообществом, бизнесом и государственными органами, стала примером реального сотрудничества бизнеса, местной исполнительной власти и населения. За очень короткий срок она стала известна всем жителям региона. Такую популярность «Арай» приобрёл благодаря реальным, воплощенным в жизнь принципам социального партнерства. А ещё – благодаря тому, что «ЛУКОЙЛ» не просто выделяет жителям региона денежные гранты, но дает людям намного больше – уверенность в своих силах, возможность кормить свою семью, заниматься любимым делом.

Сделать шаг

Энергичная, бодрая, всегда приветливая. В голове куча сиюминутных забот, а она радушно принимает гостей, попутно делая распоряжения по кухне. Неподдельно гостеприимная хозяйка и добродушный человек. Посетителей кафе «Жансая» в поселке Шубаркудук Темирского района привлекают не только манящий аромат и вкус аппетитных блюд, но и это особое ощущение – чувствовать себя желанным гостем. И всё у Замзагуль – без натуги, легко и весело.

А что на самом деле кроется за этой «лёгкостью», знает только она сама. Вот уже почти 14 лет инвалид первой группы Замзагуль Карагозина может передвигаться только в инвалидной коляске. Но никаких признаков недомогания, усталости или уныния она не показывает. Особенно сейчас, когда её заветная мечта о маленьком бизнесе, в котором нашлось бы дело всей семье, сбылась. В самом оживленном месте Темирского районного центра Замзагуль открыла уютное кафе с настоящей домашней кухней.

«Это был мой шанс! Упусти я его – неизвестно, как бы сейчас себя чувствовала», – рассказывает Замзагуль, вспоми-

ная волнения тех летних дней, когда подала заявку на получение безвозмездного гранта на развитие бизнеса. Она и сегодня отчётливо помнит, как трепетала, боясь, что её идея и бизнес-план не окажутся достаточно убедительными для комиссии. Но удача многообещающе улыбнулась своей избраннице. В 2011 году среди победителей – грантополучателей из трех актюбинских районов была и Замзагуль Карагозина.

«И тогда всё завертелось у нас. Ещё до получения денег мы присмотрели помещение бывшего мебельного магазина, которое взяли в аренду. Что было важно для меня – буквально в двух шагах от дома. Своими силами сделали ремонт, и в этом большая заслуга моих сыновей-близнецов. Я вдруг как-то сразу заметила – выросли мои мальчишки!», – улыбается Замзагуль.

Ребята провели отопление, газ, воду, вместе со старшими сестрами, под руководством мамы, которая просто «фонтанировала» предложениями, что и как наладить, сделали внутреннюю отделку здания, оформили большой обеденный

Программа социального партнерства «Арай» отмечена в Казахстане президентской премией «Парыз» как лучший социальный проект 2008 года. В 2009 г., на IV Гражданском Форуме Казахстана программа отмечена премией «Таным» как лучший социальный проект, реализованный бизнесом. В 2012 г. на Евразийском форуме KazEnergy в рамках национального конкурса по корпоративной социальной ответственности «Ар-Намыс» программа отмечена в номинации «Лучший социальный инновационный проект».

зал и небольшую кабину для желающих уединенно, в небольшой компании отметить день рождения или просто устроить вечеринку.

Замзагуль к полученным по программе «Арай» деньгам добавила свои скромные сбережения и купила газовые плиты, холодильник, посуду и прочую кухонную утварь. Сами пошили шторы. Для начала один из сыновей сколотил довольно изящные лавки, а чуть позже актюбинский предприниматель подарил 60 стульев. Продумали освещение и главный источник веселья – музыку. И через 10 дней после получения гранта открылись. И пошло! Как раз тот случай, когда про Замзагуль теперь можно сказать: она работает 25 часов в сутки и 8 дней в неделю.

Конечно, она устаёт. Но пожаловаться вслух даже себе не смеет, боится вспугнуть удачу и налаживающийся достаток в семье. Потому что память сохранила и другие, как тогда казалось, беспросветные дни, месяцы и годы, когда уныние сменялось отчаянием. Три года мать четверых маленьких детей была прикована к постели. Супруг и прежде не отказывался от спиртного, но после болезни жены стал спиваться, а потом и вовсе ушёл из семьи. Старшей дочке было одиннадцать лет, второй шесть, а близнецам по три годика. Замзагуль с содроганием вспоминает, как младшая дочь Жансая в четвертом классе работала в местном кафе – носила во флягах воду, наматывая круги от колонки до закуской. Вся семья кормилась на одну пенсию по инвалидности в 7 тысяч тенге, живность на подворье держать было некому.

Но дети выходили маму: постепенно стала подниматься, потихоньку двигаться, окрепла. Начала выпекать для учащихся двух школ булочки. Но вскоре и это начинание «накрылось»: детей стали кормить при школе из бюджета. Тогда наладилась выпечку поставлять по заявкам. Доход небольшой, но все-таки хлеб.

Так и шло время. Выучилась старшая дочь. Сейчас она учительница начальных классов. С тех пор, как открыли кафе, Арайгуль до обеда готовит в кафе комплексные обеды, которые поставляются по договору в разные организации,



а потом бежит в школу к своим ученикам. Жансая (в честь неё названо кафе – с прицелом, что она здесь будет главным лицом) через три месяца заканчивает Актюбинский технический колледж по специальности – повар. Уже сейчас заявки на проведение свадеб, юбилеев, поминальных обедов, корпоративных вечеров в предстоящие выходные поступают по сотовому телефону прямо к ней в Актюбе. Предприимчивая девушка закупает в городе всё, что надо, и едет домой, успевая по пути составить меню, рассчитать калькуляцию и даже пофантазировать по оформлению стола.

Семейный бизнес набирает оборот. Правда, некоторое время придется обойтись без парней: близнецы готовятся к службе в армии.

«Программа «Арай» придумана специально для таких, как я: обделенных вниманием, безденежных и безработных сельчан, – говорит Замзагуль, – а ещё для многодетных семей, и чтоб в этом семейном бизнесе трудились по мере своих сил даже ребятишки – ведь всегда нужно, чтоб кто-то подал, принес, сбежал. Очень нужна она и для инвалидов, чьи физические возможности невелики. Это же большая помощь – 93 человека в Актюбинской области только в 2011 году получили шанс создать источник постоянного дохода для семьи, – делится своими выводами в короткие минуты послеобеденной передышки хозяйка. – Но мне кажется, что заслуга авторов програм-

мы «Арай» не столько в том, что они выделяют средства сельчанам и назад не отбирают, как банковский кредит. А в том, что эта программа заставляет нас думать и двигаться вперед. Уже взвешиваешь, как с большей пользой употребить полученную, пусть небольшую, прибыль. Я, к примеру, хочу расширения. Сейчас львиная доля заработанных денег, почти 130 тысяч тенге в месяц, уходит хозяйину помещения: за аренду, ему же за свет, газ, воду. Я не жалуюсь. Просто ищу более рациональный путь для дальнейшего развития своего семейного дела. Сейчас вынашиваю идею построить небольшое кафе. Буду просить местные власти дать участок под строительство».

Живой ум, природная предприимчивость, житейская мудрость Замзагуль образно говоря, ведут её неуклонно вперед даже в инвалидной коляске. Сильно расплыться не стоит, но и останавливаться нельзя. Слишком свежи в памяти безрадостные дни, когда, казалось: чтобы выбраться из нужды, достаточно самой малости, но и её не было. К счастью, дети выросли трудолюбивыми, знают, как нелегко достаются деньги.

«Сейчас, когда благосостояние моей семьи меняется в лучшую сторону, я тоже хочу помочь и, в первую очередь, тем, кто особенно нуждается. Когда в моем кафе намечается большое застолье, я приглашаю на работу в этот день приятельницу – тоже инвалида, как и я. А на

постоянную работу повара хочу взять знакомую – у нее сын инвалид. Какие доходы у матери, которая вынуждена сидеть дома и ухаживать за больным ребенком? – рассказывает Замзагуль, как никто другой знающий все тяготы болезни. И добавляет. – *Что может быть ценней, чем помощь, которая приходит в безвыходный момент. Мне такой шанс дан руками людей нефтяниками компании «ЛУКОЙЛ», дай им Бог здоровья и удачи в бизнесе – большом и малом».*

В Аккемере будут яблони цвести

Поселок Аккемер, что в Мугалжарском районе Актюбинской области, ещё совсем недавно можно было безошибочно отнести к числу бесспорно депрессивных населенных пунктов. Аким (глава) сельского округа Алибек Калмурзаев вспоминает, что когда он был назначен на должность, в этом селе был единственный телефон – в сельском акимате. А сейчас они есть у большинства жителей. Да и облик села за последние два-три года стал меняться на глазах.

Удивительное дело, ухабы вдоль улиц от прорытых в начале осени траншей вовсе не раздражают сельчан. Аккемерцы понимают: неудобства временные. И потом, чего злиться? Радоваться надо – водопровод в село прокладываем!

«В этом году воду проведём, а на следующий – газ. Красота! – на ходу рассказывает о перспективах сельского округа Алибек Кулболсынович. – А какие у нас люди! Убедиться в том, что они у нас трудолюбивые, предприимчивые, энергичные как раз и позволила... программа социального партнерства «Арай». Очень полезным для нашего округа оказался проект. Наши односельчане получили грант от нефтекомпании «ЛУКОЙЛ». В чём польза? Во-первых, зарабатывает сам организатор малого бизнеса, реализуя свой товар или услуги, семью кормит и в сторону города не смотрит. Понятно, что заработать невозможно, если спроса нет. А все проекты, которые получили грант, оказались как раз востребованными нашими жителями. У нас теперь есть теплица по выращиванию рассады, столярный цех, станция техобслуживания, мебельный цех, а через год-другой появится настоящий яблоневый сад.

Кто мог подумать, что наш Мирлан Алтыбаев предложит такой экзотический для нашего сурового климата проект! Вот увидите, в Аккемере будут яблони цвести».

А домохозяйка Гульмира Алтыбаева затеяла самое, что ни на есть, деревенское дело. У неё – мини-центр инкубации куриных яиц. На грант программы «Арай» она приобрела 6 инкубаторов, в каждый за раз помещается 150 штук яиц. Из тысячи яиц выход 800 цыплят. Трудлюбивая домохозяйка продавала цыплят с конца апреля аж до июля, и себе поголовье пеструшек оставила, причём с расчётом.



«Этой весной яйца для инкубатора я у соседней покупала, – поясняет она. – Дороговато получается, невыгодно. Поэтому последнюю партию цыплят оставила себе, что называется, на развод. Будут нестись, и весной дадут яйцо для инкубации. А петушков, как подрастут, я на мясо забью. И потом, можно и яйца продавать, зимой они дороже, деньги нужно копить на зернохранилище. Хочу «расширяться», да и ассортимент разнообразить надо, попробую заняться производством бройлерных цыплят, мои инкубаторы работают на яйцо любой птицы».

Дело, вроде, не тяжелое, знай себе – сыпь корма. Ан-нет, специальные знания требуются. У Гульмиры целая библиотечка собрана, откуда она увлеченно черпает ответы на все вопросы о курином племени.

На певучий зазывный голос хозяйки из всех углов загородки бегут сломя голову цыплята-подростки, которых хозяйка растит по науке. От любопытных соседей Гульмира не скрывает: да, прибыль получила, на неё электрический генератор купила, а дочке-студентке – ноутбук.

А вот Галым Айтымбетов уже два года подряд получал грант. Серьезный, работающий парень. Купил станок, изготавливает на заказ любую мебель – для дома, офиса, детского сада. Как заверяют знатоки, качество его кухонь, прихожих, диванов и кресел ничем не уступает фабричной продукции. К нему даже из областного центра приезжают сделать заказ. У него дело хорошо пошло: удалось приобрести грузовую «ГАЗЕЛЬ», построил двухуровневое производственное помещение прямо у себя во дворе.

Особого внимания заслуживает семейное предприятие Сали Айхожаева. Для оралмана (так в Казахстане называют этнических казахов, вернувшихся на места проживания предков в постсоветское время) из Каракалпакии овощеводство – не просто привычное, но и любимое дело. По гранту «ЛУКОЙЛа» он получил почти максимальную сумму – 802 тысячи тенге, построил у себя во дворе теплицу с прогревом грунта площадью всего 75 квадратных метров. Сначала планировал только выращивать рассаду помидоров на продажу, потом увлёкся. В результате три урожая снял. Первая партия ушла как рассада – разобрали вмиг: соседи для огородов, горожане для дач. Вторую сам высадил в открытый грунт, а урожай продал. А третья высадка в теплице давала урожаем аж до конца октября.

Знарок тепличного производства Сали доволен результатами «сельскохозяйственного года» и так же, как и его односельчане, получившие грант от нефтяников, подумывает о расширении дела: рядом с первой теплицей уже заложил фундамент для второй. Дальнейшее развитие своего малого бизнеса Сали Айхожаеву настоятельно рекомендует и аким сельского округа А.Калмурзаев:

«Я предложил ему взять в аренду 5 гектаров земли. Польза всем будет. Для этого все условия есть: теплица для выращивания рассады, спрос на овощи всегда большой, со сбытом проблем не будет. В сезон можно обеспечить работой

ещё несколько сельских жителей – вот тебе и рабочие места. Кругом одна поляза. А там и овощехранилище небольшое можно построить. Главное, дело-то он знает, опыт большой накопил в Каракалпакии, теперь у и нас будет развивать овощеводство».

Сказка наяву

Если в Актюбинской области программа «Арай» реализуется три года, то в Мангистау сельчане благодарны российским нефтяникам за шанс создать реализовать собственное дело вот уже пять лет. Только в 2010 году, благодаря претворению в жизнь проектов победителей конкурса в сельских округах области появились 13 новых швейных ателье, семь кондитерских цехов, пять столлярных мастерских, а также предприятия по переработке шерсти, парикмахерские. В 2011 – шесть станций технического обслуживания автомобилей, столько же теплиц, сварочные и кондитерские цеха, хлебопекарни, мастерская по изготовлению жалюзи и пластиковых окон, учебный центр по изучению английского языка и другие производственные и социальные объекты.

Например, Наташа Нургуатова из села Кызылозен Тупкараганского района с раннего детства лелеяла мысль о работе в кукольном театре. В итоге она представила компании проект создания в селе своего «Мира чудес» и выиграла грант на 600 000 тенге!

«В селах нет кукольных театров, а мы хотим скрасить досуг наших детей. На суд наших маленьких зрителей предлагаются пять постановок различных сказок», – рассказывает грантообладательница.

Средства, полученные в рамках конкурса, потрачены на приобретение новых кукол. География гастролей расширена: теперь постановки могут увидеть дети не только села Кызылозен, но и малыши из других районов области.

А вот директор школы имени Берекета Жумалиева села Шетпе Канзия Бобетай решила при финансовой поддержке нефтяников открыть настоящий школьный театр. Она долгое время в районном Доме культуры вела театральные кружки, самодеятельные артисты которого становились неоднократными победителями областного конкурса «Звезды Ман-

гистау». Теперь Канзия стремится организовать при школьном театре ещё и швейную мастерскую, которая бы создавала для детей яркие сценические костюмы.

Ещё одна радостная новость для родителей и их чад: Роза Байгалиева из Шетпе выиграла грант на открытие первого в населенном пункте семейного частного детского сада. Опыта новоиспеченной предпринимательнице не занимать: 35 лет она проработала воспитателем и к тому же вырастила собственных восьмерых детей.

Преподаватель английского в сельской школе с 26 летним стажем Сауле Бусаханова из того же села победила в конкурсе «Арай» с проектом создания детских языковых курсов. *«Я всегда мечтала открыть свой языковой курс, – рассказывает она. – И сегодня моя мечта сбылась. Наш президент сказал, что каждый казахстанец должен знать три языка: казахский, русский и английский, и в свете этого мой проект особенно важен для детей в сельской местности, ведь они должны получить равные возможности в образовании с горожанами».*

Равные возможности получит и одаренная сельская молодежь, которая сможет найти себе творческое занятие по душе, занимаясь в специальном молодежном клубе, где задействованы учащиеся школ района, Мангистауского технического колледжа и молодые сотрудники госорганов. Оригинальный проект претворяет в жизнь обладатель гранта программы «Арай» журналист Алдаберген Конарбаев.

Выбирая получателей грантов, «ЛУКОЙЛ» отдает предпочтение представителям социально уязвимых слоев, тем, кому практически невозможно получить кредит в банке: многодетным матерям, безработным, инвалидам...

Инвалид II группы бывший воин-интернационалист Муратбай Оразов, проживающий в селе Атамекен Мунайлинского района, прибыл на родину предков с семьей из Нукуса в 2006 году, переквалифицировался в плотника-столяра и довольно успешно осваивает профессию мебельщика. Начиная предприниматель, Муратбай смело подал заявку на участие в программе «Арай», и его надежды полностью оправдались.

Такой тяжелый недуг как немота не стал препятствием для инвалида II группы Шолпан Утешовой для открытия первого в селе Кызылтобе цеха кондитерских изделий.

Жительницы села Акшукур Тупкараганского района Нурсулу Орпашева и Рыскул Ахметова с помощью гранта компании открыли в родном селе швейную мастерскую. Девушки увлеклись шитьем еще в школе, начав изготавливать наряды для членов семей и знакомых. Затем появились и заказчики. Предпринимательницы отдают предпочтение национальной и детской одежде, а на средства гранта купили дорогостоящие швейные машинки и другое необходимое оборудование.

Куралай Сарсембаева из Мунайлинского района воплощает свою заветную мечту – открыть собственную парикмахерскую в родном селе Мангистау. Инвалид II группы Нурберген Кудабай задумал в родном Курыке Каракиянского района мастерскую по ремонту обуви, а Конысбай Тлеуов организовал спортивный зал, где будут заниматься и спортсмены-инвалиды.

За все эти воплощенные в жизнь возможности местные власти от души благодарны российским нефтяникам. *«ЛУКОЙЛ» показывает пример социальной ответственности. То, что компания помогает сельским предпринимателям свое дело, это очень большая поддержка не только для нашего региона, но и для всего государства», – отметил на церемонии вручения грантов в 2011 году тогда аким Мангистауской области, а нынче заместитель премьер-министра Крымбек Кушербаев.*

Нефтяники заверяют, что с годами программа, безусловно, будет развиваться, модернизироваться – аккумулировать новые идеи, охватывать всё более широкие слои населения. Как видим, они не просто выделяют денежные гранты жителям казахских регионов, где ведут добычу. Лукойловцы дают людям значительно больше: возможность преодолеть неуверенность в своих силах, адаптироваться к условиям рыночных отношений, научиться принимать взвешенные решения. А, главное – возможность заниматься любимым делом. ■

Деньги любят вычет

Налогообложение в России должно быть более дифференцированным

Галина МОРОЗОВА,

доцент Мордовского государственного университета им. Н. П. Огарева, кандидат экономических наук

Основа любой экономики – рациональное налогообложение. Так показывает опыт передовых западных стран. Может, и Россия не будет отставать от них, если последует их положительному примеру.

Перед вычетом все равны

Одним из основных правовых инструментов, направленных на снижение налогового бремени и обуславливающих соблюдение принципа равенства, равномерного налогообложения, выступают налоговые вычеты.

В целом стандартные налоговые вычеты не пересматривались в российской налоговой практике 11 лет, начиная с 2001 года (с момента введения 23 главы НК РФ) и до 2011 года включительно.

В соответствии с п. 4 ст. 218 НК РФ в новой редакции, стандартный налоговый вычет за каждый месяц налогового периода, начиная с 1 января 2012 года, предоставляется на первого и второго ребёнка в размере 1400 рублей, на третьего и каждого последующего ребёнка, а также ребёнка-инвалида до 18 лет – в размере 3 000 рублей. Утроенная величина вычета предусмотрена также для учащихся очной формы обучения, аспирантов, ординаторов, интернов, студентов в возрасте до 24 лет – при условии, что они являются инвалидами I или II группы.

С 2012 года, в соответствии с Федеральным законом №330-ФЗ от 21.11.2011 г., необлагаемый минимум для налогоплательщиков был вообще отменён, что привело к тому, что ежеме-

сячно с дохода каждого налогоплательщика в бюджетную систему страны дополнительно поступает 52 рубля.

Увы, следует констатировать, что стандартные вычеты для подавляющей массы налогоплательщиков, пользующихся вычетами на общих основаниях, не выполняют своего предназначения. Отсутствие индексации приводит к сокращению реальной величины льготы. Целесообразнее размер стандартных вычетов привязать к прожиточному минимуму либо к минимальному размеру оплаты труда. Кроме того, необходимо дифференцировать стандартные вычеты по субъектам РФ. Такая необходимость связана с тем, что величина прожиточного минимума по регионам различается в несколько раз и установление необлагаемого минимума по средней для всей территории России величине прожиточного минимума не будет соответствовать реальным расходам населения в различных регионах, необходимым для удовлетворения минимальных жизненных потребностей. Более того, представляется необходимым, чтобы регионы, исходя из сложившегося размера прожиточного минимума за истекший период в субъекте РФ и утверждённого федеральным законодательством норматива, сами устанавливали величину стандартных вычетов.

Можно в этой сфере предложить и другие нововведения.

Чёт и вычет

В России следует устранить ограничения, препятствующие получению социального налогового вычета, предоставляемого на сумму расходов на обучение детей, но не более 50 тысяч рублей на каждого ребёнка в общей сумме на обоих родителей (опекуна или попечителя). При этом надо предусмотреть возмож-

ность заключать договор с образовательными учреждениями и вносить плату за обучение не только непосредственно налогоплательщиками-родителями, но также и самими обучающимися детьми и подопечными по поручению родителей или опекунов. Также следует рассмотреть возможность применения социального вычета в отношении расходов на дошкольное образование детей, поскольку с каждым годом размер платы за него повышается.

Следовало бы ввести в НК РФ нормы, согласно которым налогоплательщики получили бы возможность учитывать в составе социального налогового вычета стоимость услуг по лечению, предоставленных не только юридическими, но и физическими лицами, имеющими лицензию на осуществление медицинской деятельности и занимающимися частной медицинской практикой.

Проблемным вопросом является и недостаток применяемых в России положений по предоставлению имущественного вычета по сделкам от приобретения жилья. Несомненно, обеспечение населения жильём в пределах социальных норм является одной из задач социальной политики государства. Однако право пользования имуществом вычетов в связи с приобретением жилья не связано в настоящее время с обеспеченностью налогоплательщика жильём и не учитывает его семейное положение. Действующее налоговое законодательство при предоставлении вычета не делает различий между семьёй из четырех человек, приобретающей квартиру в «спальном» районе города площадью 80 квадратных метров, и одиноким налогоплательщиком, купившим квартиру в центре города площадью 150 квадратных метров. Причём в невыгодном положении, с точки зрения



пользования льготой, находится семья. Поэтому вычет в связи с приобретением жилья следует дифференцировать с учётом семейного положения налогоплательщика.

Кроме того, при дальнейшем совершенствовании налоговых вычетов по НДФЛ следует учитывать опыт экономически развитых стран. Например, в Германии по достижении пенсионного возраста либо другого порогового значения (в настоящее время – 64-х лет), законодательно установленный и не облагаемый подоходным налогом минимум увеличивается более чем в два раза. В европейских юрисдикциях и США самым значимым вычетом из совокупного дохода является не облагаемый подоходным налогом минимум, равный величине прожиточного минимума и пересматриваемый на регулярной основе. Действительно, если налогом не облагается доход работника, необходимый для поддержания его здоровья, способности к труду и жизнедеятельности, это свидетельствует всего лишь об элементарной социальной справедливости.

Семейный кошелёк

Многие страны используют систему семейного налогообложения, когда семья рассматривается как налоговая единица. Например, во Франции налог взимается со всей суммы доходов семьи. Взрослые дети, даже не проживающие с родителями, могут присоединиться к ним со своими детьми и составить одно целое. При этом для расчёта налога используется специальная таблица, учитывающая семейное положение налогоплательщика. Для контроля численности и состава семьи применяется семейный коэффициент, выражающий доход, приходящийся на одну долю. Причём количество долей увеличивается на половину доли на каждого инвалида, если они есть в семье. И в США доход семьи не делится: заполняется семейная, то есть общая декларация. Сам же семейный доход облагается по специальной шкале.

В соответствии с законодательством о подоходном налоге Греции супруги подают совместную декларацию. Доходы и расходы, вычеты и скидки мужа и жены объединяются. Исчисленный общий налогооблагаемый доход распределяется

между супругами пропорционально долям дохода каждого из них в объединённом совокупном доходе. С полученного таким образом налогооблагаемого дохода каждого из супругов исчисляется подоходный налог по единым прогрессивным ставкам.

В Испании супруги, являющиеся налоговыми резидентами, и их несовершеннолетние дети независимо от возраста образуют семью, признаваемую единой налоговой единицей для целей налогообложения. При этом муж и жена могут избрать как совместное, так и раздельное налогообложение.

Как видим, в отличие от России, где нормы налогового законодательства предусматривают индивидуальное подоходное налогообложение, в развитых странах широко используется инструмент семейного налогообложения, который позволяет обеспечить справедливое перераспределение налоговой нагрузки между налогоплательщиками с различным составом семей и размеров полученного дохода, что подчёркивает социальную направленность такой стратегии.

Не последовать ли этому примеру? Применение семейного налогообложения доходов физических лиц в РФ позволит обеспечить сокращение величины налоговых обязательств для семей, имеющих существенное различие в размерах получаемых доходов. Оно поможет сбалансировать объём социальных пособий и выплат, что повлечёт за собой снижение расходов семейного бюджета. Кроме того, такой подход расширит возможности россиян по использованию социальных и имущественных налоговых вычетов, так как они зачастую носят семейный характер. Сократится и количество подаваемых деклараций. Наконец, помимо реализации принципа справедливости семейное налогообложение будет иметь стимулирующий эффект для домохозяйств, занимающихся предпринимательской деятельностью. ■

Есть такая партия

Российские профсоюзы учредили политическую организацию под названием «Союз труда»

Юрий ЗАРАЙСКИЙ

Федерация Независимых Профсоюзов России (ФНПР) никогда не стремилась к политическому доминированию в стране. Но от влияния на умы не отказывалась, стараясь воздействовать на них всеми возможными способами. Недавно у профсоюзов появилась новая такая возможность – профсоюзная партия.

Защитница интересов трудящихся

Как назвать партию? Вокруг этого вопроса на учредительном съезде политической партии профсоюзов, объединяемых ФНПР, состоявшемся в уходящем году во Дворце труда на Ленинском проспекте, развернулась целая дискуссия. Значительная часть делегатов настаивала на названии «Партия трудящихся России», мотивируя тем, что тогда в партию смогут вступать не только члены профсоюза. Однако подавляющим большинством голосов было утверждено название, предложенное секретарём ФНПР и главным редактором центральной профсоюзной газеты «Солидарность» Александром Шершуквым: «Союз Труда». И это – несмотря на то, что так именовалось левое политическое крыло, просуществовавшее в составе ФНПР более 10 лет.

Довольно горячо обсуждался и проект программы партии. Это было вызвано, прежде всего, тем, что предложенный вариант документа выглядел несколько необычно, без сложных теоретических обоснований и установок. Он представлял собой нечто подобное публицистической статье, перемеживающейся с лозунгами профсоюзного дви-

жения. Не всем это понравилось. Так, один питерский делегат учредительного съезда предложил положить в основу программы цели и задачи европейской социал-демократии, не очень-то отвечающие, добавит от себя автор этих строк, ситуации в России.

Вот некоторые из этих тезисов-лозунгов:

- Минимальная зарплата работника (без учёта компенсационных и стимулирующих выплат) должна быть выше минимального потребительского бюджета!
- Работник имеет право на достойный отдых и лечение!
- Травма работника – ответственность работодателя!
- Увольнять работника и менять условия труда – только с согласия профсоюза!
- Решениям социальных партнёров – реальную силу!

• Для защиты работников – дополнительные права профсоюзам!

Кроме того, программа новой партии предусматривает необходимость законодательно установить «государственной целью России благосостояние человека труда» и закрепить это в Конституции РФ. Другая цель – добиться прекращения приватизации перспективных предприятий и разрешить передавать в частные руки лишь убыточные производства. Также в программе декларируется необходимость решения проблемы депрессивных регионов, развития их экономического потенциала, восстановления разрушенных связей со странами бывшего СССР и ускорения интеграции с ними.

Что касается устава партии, то у него тоже есть свои особенности и даже одна «странность». Дело в том, что устав этот распространяется только на централь-





ные органы и региональные отделения партии и не устанавливает правил для первичных организаций, то есть, вообще не говорит о них. Возможно, тут сказался «злой» указ Б. Ельцина о запрете политической деятельности на предприятиях, подписанный им ещё в 1991 году и действующий до сих пор. С другой стороны, здесь налицо рациональный для начального этапа формирования партии подход: надо посмотреть, как пойдёт дело, удастся ли создать «первички» на местах и в каких количествах...

Имеют место в устройстве профсоюзной партии и другие «особенные» моменты. Региональные отделения, к примеру, могут создаваться по её уставу при наличии всего лишь трёх членов. Их учёт осуществляется в едином реестре партии. Установлен фиксированный членский взнос – 500 рублей в год. При этом источниками финансового обеспечения партии определены, помимо вступительного и членских взносов, предусмотренные законодательством для парламентских партий средства из федерального бюджета. Ну, и само собой – добровольные пожертвования юридических и физических лиц,

а также поступления от внутрипартийных мероприятий. Значатся здесь и гражданско-правовые сделки, осуществляемые в рамках предпринимательской деятельности партии, и другие действия, разрешённые законом. Впрочем, установлены и определённые ограничения пожертвований, дабы не попасть в зависимость от кого-либо юридического или физического лица.

В общем, образована и формируется достаточно самобытная политическая структура.

Есть ли прецеденты аналогичного профпартстроительства в мире? Есть. Да еще какие! В 1892 году несколько наиболее активных и грамотных членов британских трейд-юнионов образовали Независимую рабочую партию, которая в ходе политической деятельности вместе с другими объединениями левого толка провела конференцию и избрала комитет рабочего представительства в парламенте, который в 1906 году стал всем известной теперь Лейбористской партией Великобритании. Британская профсоюзная партия в том же году провели в высший законодательный орган страны 29 своих членов,

образовав новую фракцию. В 1910 году у партии, представлявшей 2 миллиона членов профсоюзов, было уже 42 места в парламенте, и к 1920 году она стала одной из самых влиятельных в стране и мире.

Ведущая Норвежская рабочая партия, существующая с 1887 года, также была образована профсоюзами.

Любопытна картина партийно-политической жизни США, почему-то слабо освещаемая в российских СМИ. Оказывается, там действует не только постоянно находящиеся на слуху Демократическая и Республиканская партии Конгресса, но ещё и десятки других – правых и левых, радикальных и умеренных. Как ни удивительно, среди них есть, например, такие: Революционная коммунистическая партия, Марксистско-ленинская организация США, Социалистическая рабочая организация, Рабочая партия США. Собственно же профсоюзами создана в 1996 году Лейбористская партия США.

Есть подобные примеры и на других континентах. А получится ли у «Союз труда» повторить успехи британских коллег-лейбористов – поглядим. ■

От золота – к «золоту»

Человек, в отличие от скважины, не привык работать в щадящем режиме

Елена АВТОНОМОВА

«Русский перс» Сергей Исмаилов на своей исторической родине никогда не был, персидским языком владеет далеко не в совершенстве, но незримыми узами – мудрым отношением к работе, семье, дому – тесно связан с этим древним народом. Может быть, поэтому всё в его жизни складывается не само собой, не по стечению обстоятельств, а так, как он сам запланировал.

...Родился в Дагестане. В семье было шесть человек детей: три парня и три девушки. Все с русскими именами кроме самого младшего. Соседи удивлялись: глава семьи настолько любил свою русскую жену, что и в выборе имён детей почти всегда уступал ей. По профессии Сабир Исаевич был сварщиком, а по духу – кочевником. Родственников его разбросало по всему Дагестану. Многие, зная его золотые руки, приглашали к себе «пожить-поработать». И он ехал со всей своей большой семьёй и нажитым за многие годы имуществом.

Когда Сергею исполнилось семь лет, семья переехала из Махачкалы в Буйнакск. Потом были Хасавюрт и Дербент. Сегодня эти названия ассоциируются с тревожной ситуацией и именуются не иначе как «горячие точки». Но до 1999 года жизнь в городах текла спокойно, размеренно. Если что и вызывало волнение, то природные катаклизмы. Далеко не редким явлением для горной республики были землетрясения. Одно из них, силой восемь баллов, практически снесло с лица земли Буйнакск.

Сергею исполнилось 14 лет, когда это случилось – 10 января 1975 года.

– Только-только закончились новогодние каникулы, мы готовились идти в школу, – вспоминает он. – И вдруг ночью подземные толчки. Мы выбежали из дома, на улице – суeta, родители кричат, разыскивая своих детей, а дети плачут, ничего не понимая спросонья. Эпицентр был в десяти километрах от нас – там и дома полностью разрушились, и жертв под руинами было много. У нас в семье никто не пострадал, но дом оказался в плачевном состоянии. Вскоре всех детей школьного возраста, и меня в том числе, вывезли из Буйнакска.

Возможно, если бы не это землетрясение, жизнь Сергея Исмаилова сложилась иначе, работал бы и жил в Дагестане по сей день. Но три года, проведённые в одной из школ-интернатов Тверской области, прочно связали его с русской землёй. Здесь он учился самостоятельно, оказавшись вдали от родных и близких. Здесь стал заядлым спортсменом. Сергей и раньше занимался немного футболом и боксом. Теперь к боксу добавились лыжи. В Буйнакске снег, выпавший ночью, едва доживал до обеда.

А в городе Вышний Волочок, где находилась школа-интернат, лежал с ноября по март, и в прогулках по зимнему лесу парень с Кавказа находил несказанное удовольствие.

Три года пролетели незаметно. За это время Буйнакск отстроился и стал лучше прежнего. Сергей вернулся домой, но ненадолго. Он решил учиться в Саратовском нефтяном геологоразведочном техникуме. Почему там? Просто однажды в руки попала газета, в ней – объявление о том, что нефтяной техникум в Саратове объявляет набор абитуриентов. Но получить диплом по специальности техника-геолога не довелось: призвали в армию. Службу проходил в мотострелковых войсках, часть базировалась в Свердловске. Как-то во время «самохода» познакомился в магазине с девушкой. Через год, отгуляв «дембель», съездил в Саратов, снялся с воинского учёта и назад, в Свердловск. В апреле 1983-го сыграли свадьбу, в 1984-м родилась дочка Светлана, а через два года – Оксана.

Сразу после армии Сергей устроился в геологоразведочную партию помбу-



ром и почти двадцать лет искал золото на Урале.

В конце девяностых в стране наступил экономический кризис – и геологоразведочные экспедиции стали одна за другой закрываться. Сергей, 18 лет проработавший золотоискателем, оказался в тупике: как жить дальше? Решение подсказал друг-одноклассник, который работал геологом на Ямале: «А не хватит ли с тебя золота? Может, “чёрным золотом” и “голубым топливом” займёшься? Давай к нам, на Север!» Так С. Исмаилов оказался в Новом Уренгое, где полтора года трудился оператором по исследованию скважин в научно-производственном объединении «Георесурс».

«Легче оказалось, чем в геологоразведочной партии, – рассказывает Сергей Сабирович. – Там мы добирались до места назначения по бездорожью – прямо по тайге, по рекам на машинах. Жили в палатках, питались тем, что на костре приготовим. Здесь же все приметы цивилизации были налицо – дороги, ли-

нии электропередач, столовые, общепития».

В 2004-м перебрался ещё дальше за Полярный круг – на Находкинское месторождение. Сейчас оно находится в стадии интенсивной разработки.

Главная обязанность оператора по исследованию скважин Сергея Исмаилова прежняя: контроль за фондом скважин. Сегодня их на промысле 62. И каждая требует внимания. Как отработать скважину на всех режимах, как вывести её на щадящий режим?..

В его жизни никогда не было места лени. С детства привык трудиться, и эту привычку уже ничем не искоренить. Как и ответственность перед семьёй, товарищами по работе. Фото С. Исмаилова уже побывало на Доске почёта ТПП «Ямалнефтегаз» среди лучших работников предприятия. А в прошлом году за добросовестный труд он был отмечен благодарностью ОАО «ЛУКОЙЛ».

С таким усердием не грех иногда и о предстоящем заслуженном отдыхе по-

мечтать. После пенсии, говорит, решили осесть в Башкортостане.

«Место приглянулось, – говорит Сергей Сабирович. – Съездили однажды в гости к подруге жены в посёлок Чишмы – и поняли: вот где хотелось бы жить в старости, нянчить внуков и правнуков. И природа красивая, и место историческое. А то на родине в Дагестане жарко. Привык уже к прохладному климату».

...Была у него в детстве мечта стать моряком – дед по материнской линии плавал механиком на корабле и своими рассказами привил любовь к морской стихии. И хотя мечта эта не сбылась, в покое не оставляет. Стал Сергей Сабирович мастерить макеты кораблей. По картинкам в журналах, фотографиям в Интернете вырезает оператор по исследованию скважин двух-трёхмачтовые кораблики из липы размером 40 на 50 см. Три уже смастерил и сразу же отдал братьям и сестре: «Корабли надо дарить, последний оставляю себе, возможно, это будет фрегат», – говорит Сергей Сабирович.

Фото из архива С. ИСМАИЛОВА

Шесть нефтяников в трёх поколениях

Плохо работать рядом с собственным отцом – невозможно

Марина РАЙЛЯН

Два человека из одной семьи в профессии – уже трудовая династия. Но бывают династии и куда более многочисленные. Такие, например, как у Артамоновых. Операторами по добыче нефти и газа ТПП «Покачёвнефтегаз» общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Владимир Артамонов и его сыновья Денис и Владислав трудятся на одной кустовой площад-

ке цеха добычи нефти и газа № 2. Да и отец главы семьи тоже всю жизнь трудился ремонтником скважин, а мать работала машинистом дожимной насосной станции на этом же предприятии. Вот так: пять нефтяников в трёх поколениях. Хотя нет – все шесть! Супруга В. Артамонова тоже работает в «Покачёвнефтегазе» – поваром.

«В небольшом городке Отрадный Самарской области, где я родился и вырос, родителей хорошо знали, – рассказывает Владимир Борисович. – Портрет отца многие годы был на городской Доске почёта. За ударный труд его, фронтовика и крепкого профессионала, наградили орденом Октябрьской Революции (вторая по значимости государственная награда после ордена Ленина) и присвоили звание Почётного гражданина города».

Конечно, я гордился родителями. И старался, чтобы они за меня не краснели».

Хотя отец у Владимира был коммунистом старой закалки, довольно строгим, волевым человеком, в вопросе выбора профессии на сына родители не давили. Для них главное было, чтобы он стал хорошим, честным человеком, чтобы не причинял зла людям. Парень сам определялся, кем быть. И после десятого класса пошёл работать автоэлектриком в управление технологического транспорта. Туда его пригласили как... гитариста. Дело в том, что Владимир с детства увлекался музыкой, самостоятельно

скового хлеба. Армия заставила меня в корне пересмотреть жизненные приоритеты и ориентиры», – рассказывает Владимир Артамонов.

После увольнения в запас по совету родителей пошёл всё-таки в «нефтянку» и уже профессии не изменял. Как и гитаре. Владимир по-прежнему играл в ансамбле «Серпантин» и был видным женихом. Невеста встретилась под стать. Познакомились на свадьбе родственников.

«Антонину невозможно было не заметить. Невозможно было не полюбить. От этой хрупкой синеглазой девушки

он получал. Свободных вакансий в НГДУ «Покачёвнефтегаз» было много. Выбери на вкус. Владимир пошел в операторы по добыче нефти и газа на Покачёвское месторождение – в цех добычи нефти и газа № 2. Здесь Артамонов трудится до сих пор. То, что работает на совесть, все показатели подтверждают. На его счету немало производственных побед. Во втором цехе, да и на всём ТПП «Покачёвнефтегаз» Владимира Артамонова уважают. Он дружелюбный, коммуникабельный, работу свою знает досконально.

«Профессионал – это не тот человек, у кого на работе нет проблем, а тот, кто успешно с ними справляется», – уверен глава семьи Артамоновых. Сейчас рядом с ним, на том же территориально-производственном предприятии, трудятся и сыновья. Для них отец – большой авторитет.

«Поскольку мы работаем на одном предприятии, на нас лежит большая ответственность. Надо быть, как отец, трудолюбивыми, ответственными», – говорит старший Денис.

Семейные узы делу не мешают. Наоборот.

«Скажу прямо: он строгий, требовательный наставник. Поблажек не жди», – вторит брату Владислав.

Владимир Борисович доволен своими сыновьями. Владислав служил в разведывательно-десантной роте спецназа. «Так что и характер есть, и выносливость, – не без сдержанной гордости констатирует отец, – а это в нашем деле немаловажно».

Владислав всегда держал равнение на старшего брата, Дениса. Тот в детстве не раз выручал его, помогал, защищал. Сейчас и Денис, и Владислав уже обзавелись своими семьями. Но вместе собираются часто – в родительском доме.

У Антонина Борисовны – жены и мамы – стол всегда вкусный. Хозяйка семьи кормит нефтяников не только дома. Она трудится поваром в столовой в офисе ТПП «Покачёвнефтегаз». Так что к добыче нефти тоже имеет отношение. И не говорите ей, что косвенное. Обидится. Да и то правда: какой прок с голодного нефтяника?

Фото Светланы ИВАНОВОЙ



выучил нотную грамоту и, подбирая на слух аккорды, очень скоро стал перебирать струны довольно прилично. Выступление школьного ВИА, в котором он играл, услышали шефы из УТТ и пригласили их музыкальную группу в полном составе к себе на работу. А заодно – и обеспечивать досуг работников предприятия музыкой. Оттуда его и проводили в армию. Служить попал в части ПВО, дислоцировавшиеся в Германской Демократической Республике. И годы эти считает бесценным жизненным опытом:

«Самостоятельность, чувство локтя – всё это дает нам армия. Там я понял реальную значимость слов “Родина”, “родители”, узнал, почём кусок солдат-

исходило столько положительной энергии, столько в ней было внутренней красоты!» – вспоминает Владимир Борисович.

На вспыхнувшее чувство девушка ответила взаимностью – и через несколько месяцев марш Мендельсона звучал уже на свадьбе Артамоновых.

На Севере Артамоновы с 1986 года. В небольшом рабочем посёлке Покачи Владимиру Борисовичу сразу понравилось. Природа, братство людей, собравшихся здесь со всех концов Советского Союза. Да и материальная сторона для только что обзаведшегося семьёй нефтяника показалась привлекательной: зарплату обещали в три раза выше, нежели

АКТИВНОСТЬ – ЭТО ЖИЗНЬ

Через общественную работу – к профессиональному мастерству и личному счастью

Ирина КОЛЕСОВА

Имя Тагира Ханнанова в кругах молодых западносибирских нефтяников знакомо многим. Уже три года он возглавляет Совет молодых специалистов ТПП «Кога-лымнефтегаз». Что ж, председательская карьера удалась. Как говорит Тагир, в общественной работе реализовал себя полностью – и теперь пришло время максимально сконцентрироваться на производстве, на познании своей профессии. Как признаётся он сам: «Время пролетело незаметно. Казалось, только окончил университет».

Время действительно неумолимо летит вперёд. 25 лет назад, 8 апреля, в семье врачей Ханнановых появился первенец. По предложению отца сына было решено назвать Тагиром, что в переводе означает «чистый». Так он по жизни и идёт – с пониманием того, что все хорошие или плохие дела имеют свойство возвращаться, поэтому по возможности, старается помогать окружающим.

Через три года родился братишка – и за этот подарок судьбы Тагир бесконечно благодарен своим родителям. Детство братьев прошло в городе Давлеканово, расположенном в 100 километрах от Уфы. Родители работали днями, брали ночные дежурства – всё для того, чтобы обеспечить ребятам по-настоящему счастливое детство. При выборе профессий родители помогали советами, но предоставили сыновьям самим принять окончательное решение. В семье растили настоящих мужчин, умеющих отвечать за свои дела и поступки.

В школе Тагир учился на «четыре» «и пять». После окончания 8-го класса по-

ступил в Башкирскую республиканскую гимназию-интернат. С этого момента у мальчика началась более самостоятельная жизнь. Проблем с ровесниками у Тагира не было. Он всегда был заводилой, занимался борьбой, участвовал во всех мероприятиях. Одним словом, сам на месте не сидел и другим не давал.

В 9-м классе настало время выбора профессии. Конечно, родителей обижать не хотелось, но к медицине, как говорит Тагир, его совсем не тянуло. Он представлял себя нефтяником. На этом сошлись все плюсы – интересно, престижно и перспективно. На том и порешил. Родители возражать не стали, чем могли – помогали. Никто из сыновей врачебную династию не продолжил. Один выбрал для себя покорение земных недр, другой предпочёл небо. Брат Тагира окончил в этом году Ульяновское высшее авиационное училище Гражданской авиации и в ближайшем будущем приступит к полётам в одной из авиакомпаний нашей страны. Оба выбрали для себя профессии по душе.

В 2004 году Тагир окончил гимназию с золотой медалью и поступил в Уфимский государственный нефтяной технический университет. Первые два курса учился на английском языке по новой программе, а после её окончания улетел на четыре месяца в Америку, чтобы закрепить знания языка и заработать денег на проживание за границей. Он очень благодарен родителям, что в то непростое для семьи время они смогли найти стартовые средства на эту поезд-



ку. Но, понимая, что денег уйдёт много, решил перед поездкой заработать.

Ещё в школе Тагир старательно изучал анатомию, потому что считал, что сын врачей должен в ней разбираться. Неожиданно эти знания пригодились в жизни. Друг предложил подработать экскурсоводом в музее-кунсткамере, который на тот момент обосновался в Уфе.

Уже накануне поездки в США какой-то благодарный посетитель кунсткамеры оставил юному экскурсоводу чаевые – один доллар. Тагир тогда впервые в жизни взял в руки такую купюру и понял, что это хороший знак, что и у него все получится. Америка встретила юношу без лишних сантиментов. Хочешь жить, оправдать цель поездки – зарабатывай. За время пребывания на чужбине Тагир освоил шесть разных сервисных профессий. Работал и продавцом в магазине рождественских подарков, и поваром в



кафе. Научился готовить пиццу, печь хлеб, занимался различными видами строительных и отделочных работ. Одним словом, протестировал себя на разных специальностях. И все четыре месяца страшно скучал по России, родным. Чужбина проверила патриотические чувства парня.

«Я очень хотел бы съездить туда снова, – мечтает он сейчас, – но уже в качестве туриста. Пройти по тем местам, где работал. Хочу просто гулять по улицам. Сидеть в кафе. Тогда я этого себе позволить не мог».

Домой Тагир вернулся, доказав себе и родителям, что он – самостоятельный

человек, который если берёт на себя обязательства, то выполняет их. Лето пролетело в трудах. Наступила пора учиться. С третьего курса началась специализация. Тагир решил, что разработка нефтяных и газовых месторождений – это его стезя. С этого момента начала набирать обороты и общественная жизнь.

Тагир серьёзно занялся лёгкой атлетикой. В свободное время в кругу друзей пел песни под гитару, которую и по сей день держит в руках в свободные минуты отдыха. Да и личные качества – доброта, порядочность, открытость – притягивали к нему сверстников, поэтому свои голоса на выборах профорга группы они единогласно отдали в пользу Тагира.

«Активности было хоть отбавляй: я организовывал сокурсников, участвовал во всех конкурсах, занимали призовые места. Жизнь кипела. Скучать было некогда», – вспоминает Тагир.

Время пролетело – и вот уже в руках диплом об окончании университета. Встал выбор места для дальнейшей работы. В списке на распределении было много городов и компаний, среди которых «ЛУКОЙЛ», «Сургутнефтегаз», «Юганскнефтегаз». Тагир выбрал «ЛУКОЙЛ» и жизнь в маленьком северном городке под названием Когалым.

Жизнь плавно перетекла в новый этап – работу оператором ЦДНГ-5 Повховского месторождения. Позади – беззаботные студенческие годы. Теперь все знания предстояло применить на практике.

«Ехал на Север с сильным желанием доказать себе, что могу успеть всё. Участвовать везде. Мой принцип: активность – это и есть жизнь», – рассказывает Тагир.

Так и получилось. Посвятили вчерашнего студента в нефтяники, получил статус молодого специалиста и возглавил Совет молодых специалистов, в составе которого было 14 человек. Всё свободное от работы время он проводил со своей командой. Участвовали в спортивных соревнованиях среди нефтяников и предприятий города, организовывали конкурсы, развлекательные программы, просто общались, пели песни. Встречи проходили в клубе «Нефтяник», в общепитии.

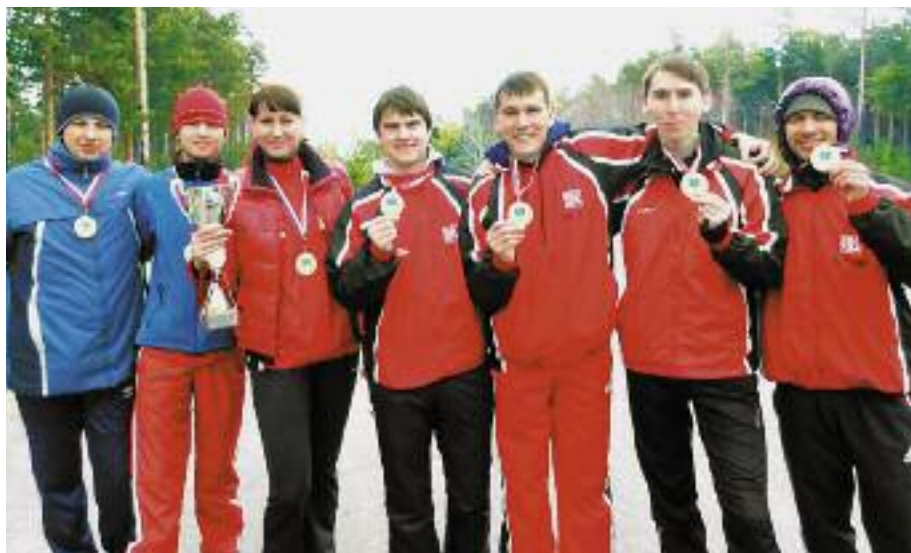
Но работа всё же была на первом месте. Хотелось внедрять, осваивать что-то новое. В 2010 году Тагир получил на двоих с другом Дмитрием Скрицким приз за первое место в конкурсе молодых специалистов на лучшую научно-техническую разработку. Да какой приз – автомобиль!

В должности председателя Совета молодых специалистов Тагир Ханнанов уже три года. За это время молодые активисты ТПП «Когалымнефтегаз» дважды были выбраны лучшей молодёжной организацией ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь».

Логичным подведением итога трёхлетней профессиональной и общественной работы Тагира стала очередная награда «Лучший молодой специалист года». В нефтяной компании «ЛУКОЙЛ» этот конкурс проводится седьмой год подряд по разным номинациям. Упор делается на профессии, которые ребята получили по окончании вузов, но результат складывается по итогам работы за год. Из семи конкурсантов западносибирского холдинга трое когалымчан получили эту почётную награду, среди них – инженер-геофизик Тагир Ханнанов.

Впрочем, не работой единой жив человек. К ряду счастливых событий этого года Тагир добавляет встречу с замечательной девушкой, которая наполнила его жизнь особым смыслом, с которой можно уверенно смотреть в будущее и мечтать.

Фото из архива Т. Ханнанова ■



Профсоюзу быть!

Такое решение принял коллектив предприятия по ремонту электроцентробежных насосов ЗАО «ЛУКОЙЛ ЭПУ-Сервис». Его филиалы, где трудятся почти две с половиной тысячи человек, базируются в городах нефтяной компании в Западной Сибири и Республике Коми.

«Я поддержал предложение работников о создании профсоюзной организации, – говорит Игорь Ельцов, генеральный директор ЗАО «ЛУКОЙЛ ЭПУ-Сервис». – Коллектив у нас большой, две с половиной тысячи человек, разбросан по шести городам, есть необходимость более активно вести работу с персоналом, проводить оздоровительные, культурно-массовые мероприятия. С появлением профсоюза человек будет себя чувствовать более защищённым независимо от того, работает он или ушёл на пенсию. Мы изучили опыт наших коллег в «Когалымнефтегазе», Территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», который будет учитываться при создании и работе профсоюзной организации и его актива».

Создание профсоюзной ячейки в многотысячном коллективе шло заинтересованно и быстро. Каждый день поступали сотни заявлений о приёме в ряды профсоюза. Из самых инициативных и неравнодушных формируется актив во главе с председателем. Первоочередной задачей станет сбор пожеланий и предложений от работников для составления коллективного договора – первого и основного документа социального партнёрства.

Артистизм в решении проблем

В Самаре прошёл семинар для профсоюзного актива Объединённой профсоюзной организации ООО «АРГОС». На мероприятии присутствовали председатели и заместители председателей первичных профсоюзных организаций, профактивисты из различных регионов страны – от Поволжья до Западной Сибири. Учёба была нацелена на развитие у профсоюзного актива навыков ведения переговоров, публичных выступлений, распространение и обмен опытом ведения работы при решении типовых задач.

Большой интерес у слушателей вы-

звала лекция Карины Вартанян – психолога, доцента кафедры социологии Самарского государственного университета «Факторы, влияющие на стрессоустойчивость человека в современном мире». Занятие на тему «Актуальность речевого тренинга в деловой беседе», проведённое Еленой Лазаревой – заслуженным артистом России, заведующей кафедрой сценической речи и ораторского искусства, доцентом Самарской государственной академии культуры и искусств – позволило каждому участнику оценить собственный потенциал в вопросах организации и обеспечения успеха переговорных процессов.

На занятиях, которые провёл Василий Царьков, главный специалист по организационно-профсоюзной работе МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ», председатели профсоюзных организаций активно выступали с предложениями по совершенствованию форм и методов профсоюзной работы. Участники на практических примерах определяли взаимосвязь имеющихся в работе профсоюзных органов проблем и причин их возникновения, искали ответы на вопросы «Какие последствия имело то или иное событие?», «Какие выводы мы можем сделать?», «Какие извлечь уроки?» и говорили о том, что можно предложить для совершенствования профсоюзной работы.

Как украсить ёлку

На территориально-производственном предприятии «ЛУКОЙЛ-Усинскнефтегаз» стартовали конкурсы на лучшую самодельную новогоднюю игрушку. Они проводятся среди учеников подшефных школ и детей работников предприятия.

Как рассказал председатель профкома ТПП «ЛУКОЙЛ-Усинскнефтегаз» Юрий Каршицкий, творческие детские конкурсы проводятся здесь ежегодно в канун Нового года. Но если раньше школьники представляли на суд жюри рисунки, то на этот раз нефтяники попросили мальчишек и девчонок помочь им украсить новогоднюю ёлку.

Организаторами конкурсов по традиции стали руководство, профсоюзный комитет и Совет молодых специалистов предприятия. Авторы лучших

работ пригласят на новогодний праздник, который будет организован специально для детей. Он пройдёт в актовом зале ТПП «ЛУКОЙЛ-Усинскнефтегаз». Самые талантливые школьники получат памятные подарки и дипломы.

Подарок от профсоюза

Объединённая профсоюзная организация ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» начала подготовку новогодних мероприятий, главными участниками которых станут дети работников. В Усинске ребят до 12 лет во Дворце культуры будут ждать Дед Мороз и Снегурочка. А для школьников 13-16 лет проведут дискотеку на танцевальной площадке автодрома в городском парке «Радуга». Всего в нефтяной столице Коми на новогодние праздники, которые пройдут 2, 3 и 4 января, планируется пригласить более двух тысяч детей.

По словам председателя объединённой профсоюзной организации общества Татьяны Поляковой, праздничные мероприятия состоятся также на территории деятельности структурных подразделений «ЛУКОЙЛ-Коми» – в Нарьян-Маре, Печоре, Нижнем Одесе, Яреге и Войвоже. Каждый ребёнок по традиции получит новогодний подарок от профсоюза.

Заслуженный спортсмен

«Заслуженный работник физкультуры и спорта России». Это высокое звание присвоено Леониду Волкову, заведующему спортивным комплексом «Нефтяник» ТПП «Лангепаснефтегаз». Со спортом он не расстаётся с детства. Служил в Ракетных войсках, закончил Смоленский физкультурный институт. Работал в школе. Как спортивный тренер воспитал не одно поколение любителей физкультуры и спорта. Параллельно с лёгкой атлетикой, своим любимым видом спорта, занимается лыжами. В профкоме ТПП «Лангепаснефтегаз» многие годы Л. Волков курирует спортивное направление. И в том, что команда лангепасских нефтяников является неоднократным призёром соревнований среди работников общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», есть и его немалая заслуга. ■



С днём рождения, «СТОЛИЦЫ»!

Покачам на 20-летие подарили Центр искусств и памятник Высоцкому

Людмила ВАНЮШКИНА

Четыре западносибирские «столицы» «ЛУКОЙЛа» – Лангепас, Урай, Когалым и Покачи – отпраздновали каждая свой День города. Как правило, он отмечается одновременно с Днём работников нефтяной, газовой и топливной промышленности, и это закономерно. Города эти родились, живут и развиваются благодаря запасам нефти, и благополучие их жителей напрямую зависит от производительного труда нефтяников. Нынешний год особенно знаменателен для покачёвцев. Самому молодому городу в Западно-Сибирском регионе нефтяной компании исполнилось 20 лет.

Юбилейный день Покачей начался с сюрприза для фигуристок детской спортивной школы. Разминку с ними проводит олимпийская чемпионка Татьяна Навка.

А потом звезда, сошедшая с экрана телевизора на покачёвский лёд в паре с не менее известным Романом Костомаровым, при участии воспитанников детской школы и поддержке группы мастеров синхронного катания из Екатеринбурга устроили показательные выступления и танцевальное ледовое шоу.

Приезд звёзд мирового спорта, который стал возможен благодаря нефтяникам, положил начало целой череде «подарочных сюрпризов» по случаю 20-летия города. Одним из них стало открытие важного социального объекта – Центра искусств. Он возведён в рамках Со-

глашения о сотрудничестве между правительством округа и компанией «ЛУКОЙЛ». В торжественной церемонии открытия приняли участие губернатор Югры Наталья Комарова и президент «ЛУКОЙЛа» Вагит Алекперов.

Просторные помещения общей площадью почти четыре с половиной тысячи квадратных метров. Библиотека и киноконцертный зал, сцену которого украшает рояль немецкой фирмы «Бехшнейт» – подарок компании «ЛУКОЙЛ-Западной Сибири». Эти и другие многочисленные достоинства нового объекта уже смогли оценить около семи сотен учащихся Центра искусств.

Площадь перед ним обещает стать местом встречи горожан. Посреди неё возвышается памятник Владимиру Высоцкому – дар президента «ЛУКОЙЛа» покачёвцам.

«Скульптура Высоцкого, она ассоциируется с молодостью, с любовью поэта к Западной Сибири, – сказал на открытии Вагит Алекперов. – У Высоцкого есть стихи и о нефти. И в таком молодом городе памятник ему будет наиболее актуален».

В день празднования 20-летия города награды из рук губернатора и президента «ЛУКОЙЛа» за заслуги общероссийского и окружного масштаба получили 22 покачёвца. Усилиями этих людей добыта не одна тонна нефти, благодаря которой в тайге и вырос прекрасный город.

В этот же день на месте высадки первого десанта нефтяников в другой «лукойловской столице» общественная организация «Первопроходцы Когалыма» при поддержке предприятия «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» открыла ещё один мемориальный объект – памятный знак, камень с символической надписью. В основание конструкции заложена капсула с обращением к потомкам и списком людей, начавших строить город. Впоследствии здесь планируется воздвигнуть стелу.

Кроме того, в городе к его празднику было приурочено открытие лыжной базы «Снежинка». Это – современный двухэтажный комплекс, где располагаются прокат лыж, гардероб, раздевалки, административные, тренерские кабинеты, отдельные помещения для спортсменов-ветеранов и кафетерий с видом на лес. Со временем здесь заработает каток под открытым небом, откроются лыжно-роллерная и велотрассы.

По традиции, дни рождения главных лукойловских городов в Западной Сибири отмечают с размахом, от души. Организуются спортивные мероприятия с участием и детей и взрослых, выставки художественного творчества и продукции народных умельцев, концерты лучших музыкальных коллективов, ярмарки и народные гуляния. Праздничные события начинаются с утра и заканчиваются поздним вечером – выступлением звёзд российской эстрады и красочным фейерверком. Но, как правило, даже после этого расходиться люди не спешат: радостные моменты торжества хочется продлить как можно дольше.

Фото Салавата НАРИКБАЕВА



Губернатор Югры Наталья Комарова и президент компании «ЛУКОЙЛ» Вагит Алекперов подписывают трёхстороннее соглашение о строительстве нового детского сада в 11 микрорайоне Когалыма. В Югре аналогов «Нефтяши», так жители города уже окрестили строящееся по спецпроекту здание, пока нет. Единственное подобное дошкольное учреждение скоро начнет работу в Астрахани. А его брат-близнец откроет свои двери юным когалымчанам в 2013-м году. Строительство идет с опережением графика. Трёхэтажное здание площадью почти 6 тысяч квадратных метров рассчитано на 260 мест. Финансирование объекта в размере 350 млн рублей осуществляет фонд региональных социальных программ «Наше будущее», учредителем которого является президент «ЛУКОЙЛа». Говоря на пресс-конференции о будущем дошкольном учреждении, Вагит Алекперов отметил, что при оборудовании детского сада будут учтены все инновации, которые используются сегодня в мировой практике по развитию дошкольного образования.



Владимир Высоцкий

Тюменская нефть

Один чудака из партии геологов
Сказал мне, вылив грязь из сапога:
«Послал же Бог на головы нам олухов!
Откуда нефть – когда кругом тайга?»

Раз деньги вам отпущены – на тыщи те
Постройте, что ли, ресторан на берегу:
Вы ж ничего в Тюмени не отыщете –
В болото вы вгоняете деньги!»

И шлю депеши в центр из Тюмени я:
«Дела идут, все боле-менее!..»
Мне отвечают, что у них такое мнение,
Что меньше «более» у нас, а больше –
«менее».

А мой рюкзак
Пустой на треть.
«А с нефтью как?»
«Да будет нефть!»

Давно прошли открытий эпидемии,
И с лихорадкой поисков – борьба, –
И дали заключение в Академии:
В Тюмени с нефтью – полная труба!

Нет Бога нефти здесь – перекочую я:
Коль Бога нет – не будет короля!..
Но только вот нутром и носом чую я,
Что подо мной не мёртвая земля!

И шлю депеши в центр из Тюмени я:
«Дела идут, все боле-менее!..»
А мне отвечают, что у них сложилось
мнение,
Что меньше «более» у нас, а больше –
«менее».

Пустой рюкзак –
Исчезла снедь...
«А с нефтью как?»
«Да будет нефть!»

И нефть пошла!
Мы, по болотам рыская,
Не на пол-литра выиграла спор –
Тюмень, Сибирь, земля
ханты-мансийская
Сквозила нефтью из открытых пор.

Моряк, с которым столько переругано,
Не помню уж, с какого корабля, –

Всё перепутал и кричал испуганно:
«Земля! Смотрите, братики, – земля!»

И шлю депеши в центр из Тюмени я:
«Дела идут, всё боле-менее»,
Что – прочь сомнение, что есть
месторождение,
Что – больше «более» у нас и меньше –
«менее»...

Так я узнал –
Бог Нефти есть, –
И он сказал:
«Бурите здесь!»

И бил фонтан и рассыпался искрами,
При свете их я Бога увидал:
По пояс голый, он с двумя канистрами
Холодный душ из нефти принимал.

И ожила земля, и помню ночью я
На той земле танцующих людей...
Я счастлив, что, превысив полномочия,
Мы взяли риск – и вскрыли вены ей!

Революция в Тюмени

В нас вера есть, и не в одних богов!..
Нам нефть из недр не поднесут на
блюдце.
Освобожденье от земных оков –
Есть цель несоциальных революций.

В болото входит бур, как в масло нож.
Владыка тьмы, мы примем отречение!
Земле мы кровь пускаем – ну и что ж, –
А это ей приносит облегчение.

Под визг лебёдок и под вой сирен
Мы ждём – мы не созрели для оваций, –
Но близок час великих перемен
И революционных ситуаций!

В борьбе у нас нет классовых врагов –
Лишь гул подземных нефтяных
течений, –
Но есть сопротивление пластов,
И есть, есть ломка старых
представлений.

Пока здесь вышки как бамбук росли,
Мы вдруг познали истину простую:
Что мы нашли не нефть – а соль земли,
И раскусили эту соль земную.



Фото ИТАР-ТАСС

Болит кора Земли, и пульс возрос,
Боль нестерпима, силы на исходе, –
И нефть в утробе призывает – «SOS»,
Вся исходя тоскою по свободе.

Мы разглядели, различили боль
Сквозь меди блеск и через запах розы, –
Ведь это не поваренная соль,
А это – человечьи пот и слёзы.

Пробились буры, бездну вскрыл алмаз –
И нефть из скважин бьёт фонтаном
мысли, –
Становится энергиею масс –
В прямом и тоже переносном смысле.

Угар победы, пламя не угробь,
И ритма не глуши, копытный дробот!..
Излишки нефти стравливали в Обь,
Пока не проложили нефтепровод.

Но что поделать, если льёт из жерл
Мощнее всех источников овечьих,
И что за революция – без жертв,
К тому же здесь ещё – без человечьих?

Пусть скажут, что сужу я с кондачка,
Но мысль меня такая поразила:
Теория «великого скачка»
В Тюмени подтвержденье получила.

И пусть мои стихи верны на треть,
Пусть уличён я в слабом разумении,
Но нефть – свободна, – не могу не петь
Про эту революцию в Тюмени! ■

Новоселье в Больших кустах

Благодаря нефтяникам Прикамья в Куединском районе Пермского края открылся новый детский сад

Николай ТРУХОНИН

Для жителей села Большие кусты, удалённого от райцентра более, чем на 50 километров, открытие нового детского сада стало самым памятным событием года. Большинство из них водили детей или внуков в старый детсад, куда в своё время ходили и они сами. Это дошкольное учреждение размещено в двух деревянных зданиях, построенных ещё в 1969 году. Большекустовцы отзываются о нём с теплом, ценя радушие и квалификацию персонала. Но с годами старый детсад всё больше отставал от потребностей развивающегося населённого пункта. Росла очередь, да и сами здания с трудом соответствовали требованиям надзорных органов. Помогли решить проблему нефтяники Прикамья.

«В наше поселение входят 5 сёл и деревень, в них проживают 95 ребятишек, часть из которых не посещают садик, где нет мест. Отсюда и трудности у работающих родителей: кто присмотрит за их дошколятами?» – рассказала Ольга Белоцерковская, заведующая детским садом. – Решение проблемы виделось в перестройке одного крыла Большекустовской школы под детский сад. Но где взять средства для такой затратной работы? На помощь пришли нефтяники Прикамья, вложив в реконструкцию 8 млн рублей в рамках соглашения между ОАО «ЛУКОЙЛ» и Пермским краем».

В результате появилось функциональное сооружение, в котором всё новое: помещения для занятий и отдыха, туалеты, медицинский кабинет с изолятором,

пищеблок с отдельными цехами и моечными.

«Большекустовская новостройка стала одним из многих социальных объектов, возведённых или отремонтированных при содействии нефтяников в Куединском районе за последние годы, – отметил глава района Александр Макаров. – В том числе нефтедобытчиками Прикамья значительные средства направлены на капитальный ремонт учреждений дошкольного образования в деревне Урталга, сёлах Большой Гондырь, Большая Уса, посёлке Куеда. У нас с нефтяниками есть обширные планы по строительству других детских дошкольных учреждений».

Что касается большекустовского садика, в котором расположились две группы на 40 дошколят, то он получился красивым, уютным и удобным, в чём убедились почётные гости праздника, среди которых были генеральный дирек-

тор ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» Александр Лейфрид, представители Земского собрания и администрации Куединского района. Особенно радовались дети, которые живо освоили новый детсад.

На территории этого учреждения есть именные семейные клумбы, за которыми ухаживают дети и их родители. Часть клумб перенесена от старого здания к новому, отчего у него сразу стал уютный, домашний вид.

В рамках акции «Уютный дворик с «ЛУКОЙЛом»» на территории построена спортивно-игровая площадка. Рядом – ещё одна, оборудованная на средства гранта конкурса социальных и культурных проектов ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ».

Всего же в этом году в соответствии с программой социального инвестирования нефтяники Пермского края помогли строительству и реконструкции детских садов в шести районах Прикамья.

Фото автора ■



Как приручить «драконов»?

Лукойловцы провели очередной чемпионат по гребле

Николай ТРУХОНИН

Работники предприятий ОАО «ЛУКОЙЛ» в Пермском крае провели V корпоративный чемпионат по гребле на лодках класса «дракон». За пять лет такие соревнования завоевали большую популярность среди пермяков и стали обязательной составляющей празднования Дня нефтяника.

В этом году участвовать в состязаниях изъявило желание рекордное количество коллективов, на старт вышли 20 корпоративных команд: 11 – чисто мужских и 9 – смешанных (среди гребцов не менее четы-

рех женщин). За медали боролись порядка 300 спортсменов, которые представляли 14 лукойловских предприятий. Кроме того, был ещё и показательный заезд, где блистали своим умением сборные команды молодых специалистов и опытных работников Группы предприятий ОАО «ЛУКОЙЛ» в Пермском крае, то есть лучшие гребцы.

Даже проливной дождь не помешал водному торжеству «укротителей драконов». Старинный Мотовилихинский пруд буквально помолодел – так много было молодёжи среди 500 зрителей, которые подбадривали спортсменов «кричалками» и аплодисментами. Длинные каноэ, украшенные симпатичными драконьими головами, стремглав скользили по на-

правлению к финишу по 400-метровой водной «дорожке». По временам раздавался барабанный бой, слышались малопонятные всем кроме самих гребцов команды. В каждой лодке сидел рулевой, барабанщик и 10 гребцов, которые порой так живо работали вёслами, что низко сидящие в воде «драконы» почти скрывались за бурунами, а волны, докатывающиеся до берега, чем-то напоминали морской прибой.

В ходе бескомпромиссных отборочных заездов определилась четвёрка финалистов. Вот в очередной раз прозвучала команда «Старт!» Сорок гребцов одновременно взмахнули вёслами, четыре «дракона», рассекая воду и оставляя чёткий





кильватерный след, устремились вперед. Не прошло и двух минут, как лодки пересекли финиш.

Теоретически шансы победить были у всех участников, но в этот раз, как и годом ранее, «драконы» добились «золото» и «серебро» сборным предприятий «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» и «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ». Нефтепереработчики оказались самыми быстрыми среди мужчин. Они финишировали с лучшим временем дня. Всего несколько сотых секунды им уступили нефтедобытчики. В заездах смешанных команд лидеры поменялись местами.

«Бронза» мужского заезда досталась команде «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт», смешанного – спортсменам филиала

«ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» в Перми, имеющего название «ПермНИПИнефть».

«Победа далась нам нелегко, но тем она приятнее. Все участники чемпионата подготавливались очень хорошо, поэтому и борьба была интересной как для спортсменов, так и для зрителей», – сказал, едва отдышавшись после заезда, оператор технологической установки ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», кандидат в мастера спорта по гребле на байдарках и каноэ Пётр Ладушин.

Впрочем, во всех командах нашлись подлинны мастера – как в области производственной, так и спортивной. Награды для команды «ЛУКОЙЛ-ПЕРМИ», диплом и кубок, были вручены инженеру-ме-

ханику ЦДНГ № 7 Илье Куликову. Он не только в работе, но и спорте преуспел: Илья – кандидат в мастера спорта по гребле на байдарках и каноэ. А вот машинист по закачке рабочего агента в пласт ЦДНГ № 5 Виктор Бочкарёв на «драконах» впервые. Однако его опыт двенадцатикратного чемпиона мира по гиревому спорту также ощутимо помог команде.

Как совместить работу в «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукте» с многочисленными увлечениями – греблей, лёгкой атлетикой, греко-римской борьбой, лыжными гонками, триатлоном и участием в художественной самодеятельности? Ответ знает старший механик АХО регионального управления по Удмуртской Республике Дмитрий Накоряков, который получил на «драконах» очередную награду: *«Надо ставить перед собой только высокие цели!»*

Собственно говоря, так действовали (поднимали свою планку спортивных достижений) все участники водной феерии независимо от занятого места. Впрочем, разве были в этот день проигравшие? Разумеется, нет! И те, кто поднялись на пьедестал почёта, и те, кому пришлось довольствоваться утешительными призами, все были единодушны в главном: праздник отдыха и спорта в очередной раз удался, оставив зрителям и участникам множество приятных воспоминаний, которых вполне хватит до состязаний следующего года.

Фото автора ■



Между креслом и мастерством

Карьера может быть не только «вертикальной», но и «горизонтальной»

Вам нравится ваша профессия, вы в ней настоящий профи, но, несмотря на опыт и профессиональные навыки, у вас нет желания расти вверх по карьерной лестнице. При этом общество и руководство компании навязывают вам свои стереотипы, ведь отказываться от престижной должности и хороших денег по меньшей мере странно... Как рекрутеры и работодатели относятся к людям, не стремящимся к вертикальному росту? Что делать: отказаться от своих принципов и карабкаться вверх, испытывая психологический дискомфорт, или развиваться внутри профессии, не слушая осуждающее окружение? Ответы на все эти вопросы мы сейчас и попробуем поискать.

Мастер без денег не останется

«Согласно исследованиям, быть управляющим могут всего лишь 7% населения – не больше. Но многие компании стараются растить менеджеров своими силами, так как преданные люди более лояльны корпоративным ценностям и миссии, – объясняет бизнес-тренер, директор компании «Мастерская Коучинга Ларисы Вороновой» Лариса Воронова. – Они вводят в заблуждение и себя, и этих людей, а в результате получается управление на „троечку“».

Иными словами, когда человек, являющийся по натуре скорее исполнителем, чем управленцем, хорошо делает свою работу, совершенствуется, оттачивает мастерство и не хочет повышения – нет резона принуждать его к чему-то большему. Но наступает момент, когда

его замечают, и в голову руководства приходит идея: *«Он компании предан, работает у нас давно! Зачем же искать на стороне нового менеджера? Давайте сделаем начальником этого сотрудника!»* И вот тогда у человека, нацеленного на горизонтальный рост, начинаются проблемы.

Управление – это совершенно другая психология, навыки, таланты и способности. *«Зачем, например, хорошего хирурга, неспособного к руководству, делать главным врачом, который, по сути, является уже чиновником, решающим организационные вопросы? – удивляется Лариса Воронова. – Ведь таким образом мы теряем талантливого хирурга и приобретаем плохого управленца. Последних в России и так уже предостаточно, а вот мастеров своего дела – очень мало!»*

В этом смысле показательна философия китайцев, у которых чрезвычайно высоко ценится именно мастерство, причём, в любой профессии, неважно – дворник ты, официант или воспитатель. *«Я поклонница китайской литературы, – продолжает Лариса Воронова. – К примеру, в книге известного современного писателя Фэна Цзицяя “Чудаки” в числе прочих описана жизнь, казалось бы, самого обычного маляра. Но при этом он был настоящим мастером своего дела, отдаваясь ему полностью и с любовью. Если он побелил вашу комнату, даже мебель ставить не надо – садись и любуйся, как всё чисто, красиво и ровно получилось. И надо сказать, что у этого маляра была своя “фишка”: работал он только в чёрной одежде и чёрных тапочках-мокасилах. Если хотя бы одна капелька белил попадала*

на одежду – денег за работу он не брал. Вот оно – настоящее мастерство! Слава о нём разошлась далеко за пределы города, как следствие – и очередь из клиентов не уменьшалась, и зарабатывал он хорошо». Мораль этой истории такова: человек, развивающийся внутри профессии, обеспечивающий себе имя на этом поприще, никогда не останется ни без денег, ни без работы.

«Менеджером» быть модно

«В наше время было престижно получить высшее образование, а сейчас такое веяние моды, что все непременно должны быть управленцами или хотя бы стремиться к этому. Порой это приводит к негативным результатам», – отмечает бизнес-консультант Денис Осин. Большинство людей не всегда являются менеджерами с точки зрения внутренних характеристик, и когда они попадают на место руководителя, пусть даже небольшого, сложности и дискомфорт возникают не только у них самих, но и у окружающих. «Раньше в нашей стране был перекосяк, когда рабочие получали больше, чем управленческое звено. Теперь мы постепенно возвращаемся к этой же ситуации: человек, хорошо умеющий работать руками, например автослесарь, зарабатывает гораздо существеннее, чем многие начальники», – считает эксперт.

Уже лет двадцать мы видим, что молодёжь стремится стать юристами, бухгалтерами, менеджерами, а вот рабочие специальности не в почёте. В результате мы пришли к переизбытку первых и острому дефициту вторых. Молодой человек сегодня приходит со



своим дипломом устраиваться в компанию, и ему предлагают сначала стажировку с зарплатой в 8–15 тысяч рублей в зависимости от региона. В то же время начинающий рабочий, даже в регионе, сразу же может получать 12–18 тысяч рублей, а уже через год-два – 25–30 тысяч рублей и больше. В любом случае профессиональное развитие должно быть в приоритете, какой бы путь ни выбрали – по горизонтали или вертикали.

«Руководитель – точно такая же профессия. Если человек хорошо под неё подходит, если его внутренние качества, знания и опыт удовлетворяют требованиям этой профессии, то он будет хорошим управленцем. Именно горизонтальное развитие – ключ к высокому профессионализму. В законах Мерфи есть такая фраза: каждый человек стремится карьерно расти до тех пор, пока не дорастёт до зоны некомпетентности», – напоминает Денис Осин.

Золотой фонд

Прежде чем выбрать свой путь в профессии, следует понять, какие задачи стоят перед вами, ради чего вы вообще работаете. Вам важен дальнейший карьерный рост, или всё же комфортнее на привычном месте (установка «от добра добра не ищут»)? Важно ориентироваться не на чаяния и надежды руководства, а на свои жизненные цели, задачи и ощущение психологического комфорта.

Работник может быть эффективен только там, где совпадают его понимание себя, внутренняя мотивация и знание внешних условий – лишь в этом случае он готов брать на себя ответственность за свои решения и действия.

Все мы живём в обществе и неизменно обращаем внимание на мнение других, оцениваем себя с точки зрения окружающих. Как рекрутеры и работодатели относятся к людям, которые открещиваются от повышения, являясь при этом хорошими исполнителями, знатоками своей профессии? *«Иногда че-*

ловек на одной позиции находится 10–15 лет и не занимается поиском работы – его абсолютно всё устраивает. Если у такого сотрудника всё-таки появляется необходимость поменять место, значит, он реализовал свой потенциал в данной компании, устал от этой индустрии, от одной и той же дороги в офис. Но если он не хочет повышения – это самое лучшее, что можно придумать для работодателя. Качественный исполнитель и профессионал своего дела – „золотой фонд“ любой компании», – уверен Ильгиз, специалист по подбору кадров. В принципе, такие сотрудники сейчас редко встречаются, потому что многие хотят проявить свои амбиции, доказать что-то себе и миру. Если же ответственный сотрудник работает хорошо, но без карьерных амбиций, не стоит на него влиять.

Что даёт подобная позиция самому работнику? *«Мы, рекрутеры и работодатели, не должны работать психологами, – поясняет Ильгиз. – Мы не можем догадываться о том, как другому человеку будет более комфортно, не можем быть вершителями судеб и инженерами душ. Если кто-либо успешно трудится на своём месте и не хочет повышения – пусть работает».*

Зачастую хэдхантеры охотятся как раз за теми людьми, которые поставили своей целью горизонтальный рост. Вернее, даже не поставили целью – им просто так психологически комфортно, и в этом положении они наиболее эффективны на рабочем месте.

«Найти грамотного эксперта в узкой специализации всегда трудно, и когда человек, им являющийся, развивается по горизонтали, отслеживает все новшества своей профессии, он может быть продан дороже, чем наёмный руководитель, – говорит психолог Ольга Гартман. – Уверена, такие профи приносят своей компании отличные дивиденды. Но их очень мало – процентов 5–10 от общего числа соискателей».

Скучно не будет

Карьера имеет значение для большинства людей: на работе мы проводим большую часть своего времени, зарабатываем деньги и получаем удовлетворение. Одни продолжают семейную тради-

цию, другие выбирают вуз и будущую профессию по совету родителей или друзей, у третьих карьера сложилась по стечению обстоятельств и т. д. И лишь немногие действительно осознанно подходят к планированию, развитию и управлению по отношению к своему профессиональному пути.

«По статистике, лишь менее 15% людей абсолютно счастливы от того, чем они занимаются, поэтому невозможно однозначно ответить на вопрос, хорошо это или плохо – одна профессия на всю жизнь. Когда человек не стремится занять руководящую должность, причём абсолютно счастлив и удовлетворён тем, чем он занимается, и это является его осознанным выбором, а не следствием желания соответствовать ожиданиям других – не в этом ли кроется ключ к успеху и самореализации?» – рассуждает карьерный коуч компании Lee Hecht Harrison, входящей в Adecco Group Russia, Ирина Быкова.

Работник может быть эффективен только там, где совпадают его понимание себя, внутренняя мотивация и знание внешних условий – лишь в этом случае он готов брать на себя ответственность за свои решения и действия. Для организаций сотрудник, который по-настоящему мотивирован и вовлечён, является большой ценностью. Ведь карьера – не просто постоянное движение, это тот путь, по которому следует человек, опираясь на свои коренные ценности, сильные качества. Путь, который увлекает и даёт радость от самореализации. Недаром ещё Конфуций говорил: *«Выбери любимую работу, и тебе не придётся работать ни дня в своей жизни».*

«Если удастся найти себя, отыскать ту работу, которая действительно по душе, у вас будет к ней интерес, и вы без труда станете профессионалом своего дела, – уверяет Ирина. – Если вам комфортно, то вы можете пронести свою профессию через всю жизнь. В таком случае вы не будете чувствовать, что обязаны оправдываться за своё постоянство перед рекрутером или работодателем в случае смены работы. Тем более что сама профессия постоянно видоизменяется, на стоящим профи всегда приходится со-

вершенствоваться – так что скучно не будет!»

Что считать успехом?

Решающую роль в управлении и развитии карьеры играют так называемые внутренние факторы, влияющие на формирование нового подхода с опорой на уникальность и неповторимость личности. Впрочем, профессиональное постоянство порой приобретает черты застоя. Если человек чувствует или уже осознаёт необходимость перемен, то стоит серьёзно взяться за планирование своей карьеры. Сделать это никогда не поздно! Для начала нужно задать себе простые вопросы: любите ли вы свою работу, доставляет ли удовольствие выполнение ежедневных обязанностей? Имеете ли вы чёткую карьерную цель и план развития, следование которому приведёт к данной цели?

«Никто не мешает нам мечтать, стремиться к чему-то, ставить цели и пытаться их добиться. Здесь главное – упорство и стремление. В условиях быстро меняющихся внешних факторов очень важно управлять своей карьерой: так вы всегда сможете реализовать себя, достичь поставленных целей и найти работу, отвечающую вашим запросам», – комментирует Ирина Быкова.

Решающую роль в управлении и развитии карьеры играют так называемые внутренние факторы, влияющие на формирование нового подхода с опорой на уникальность и неповторимость личности, на её индивидуальные особенности, ценности, таланты и компетенции. Со временем их значение будет только усиливаться. Уже сейчас мы наблюдаем, как происходит переосмысление понятия «успех»: от традиционной модели, где оно означало материальное благополучие (деньги и финансовую стабильность), к успеху как значимости – тому, что называется «жить полной жизнью», быть в согласии с самим собой. *«К сожалению, в России пока мало кто целенаправленно занимается планированием своей карьеры. Зачастую человек строит её, опираясь на ожидания других. Ему может не хватать чувства ответственности, „видения“ и осознанности, то есть того, из чего рождается внутренняя мотивация, или же, опираясь толь-*

ко на внешние факторы, он не учитывает собственные интересы и желания», – отмечает Ирина.

План карьеры

Если вы решили всерьёз взяться за планирование своей карьеры, прежде всего нужно помнить, что это процесс, который не может происходить в отрыве от реальности. Поэтому очень важно учитывать как внутренние изменения, которые происходят в человеке, так и внешние меняющиеся факторы, бизнес-реальность, окружение и т. д. Изменения – это то, чем можно управлять, и важно идентифицировать, на каком уровне они происходят.

Следующий ключевой момент – найти такое применение вашим способностям, которое приведёт к реализации ваших целей. Здесь надо сделать акцент на использовании и развитии тех навыков, которые наиболее востребованы на рынке труда или будут востребованы в ближайшем будущем.

Уникальность личности выступает решающим конкурентным фактором в мире, где образование больше не считается гарантией хорошего начала трудовой деятельности и непрерывного карьерного роста.

Наиболее ценным ресурсом для построения карьеры является интеллектуальная собственность. *«В будущем роль такого рода капитала, с одной стороны, будет возрастать, но с другой – найдётся слишком много людей, обладающих такими же, как у вас, знаниями и способных продемонстрировать их быстрее вас, поэтому становится очень важным обрести свою уникальность, – советует Ирина Быкова. – Добиться этого можно только с помощью глубоких знаний и мастерства. Возрастет также роль экспертной карьеры, где основным фокусом будет являться углубление и расширение экспертных знаний в какой-либо области: в большей степени с опорой на развитие и совершенствование своих талантов, а не на продвижение вверх по карьерной лестнице».*

Второй ресурс – социальный капитал. То, насколько развиты навыки установления и развития взаимоотношений, становится очень важным. С одной стороны, это умение выделиться с помо-

щью уникальных навыков, а с другой – стать частью коллектива, где совместно с другими вы будете создавать ценность.

Третий ресурс – эмоциональный капитал. Изменения, связанные с ним, – самые сложные, так как касаются установок, привычек и личностных характеристик и потребуют глубокого осознания, выбора, оценки последствий принятых решений. Исследования, проведённые европейскими специалистами, подчёркивают, что человек строит свою карьеру «изнутри» и рассматривает самого себя, свои желания, способности и достоинства как критерии и отправные точки своего профессионального роста. Он готов брать ответственность и полностью отвечать за развитие и управление своей карьерой.

«Уникальность личности, индивидуальная оригинальность человека выступает решающим конкурентным фактором в мире, где образование больше не считается гарантией хорошего начала трудовой деятельности и непрерывного карьерного роста, – утверждает Ирина Быкова. – Если хорошего образования (основного и дополнительного) и устойчивых результатов работы уже не достаточно для того, чтобы обезопасить себя от безработицы, внутренние маркеры ориентации должны дополнить, а иногда даже заменить внешние».

Личная трудовая биография, таким образом, не является хорошо продуманной последовательностью просчитанных шагов по направлению к определённой цели-статусу. Она скорее приобретает характер рискованного путешествия, наполненного неопределённостью, обходными путями, взлётами и падениями, опасностями и успехами. При этом то и дело приходится пользоваться «внутренним компасом», чтобы оценить своё положение, определить следующий этап, цель и оптимизировать свои личные ресурсы. К ним, безусловно, отно-



Фото Sergey NIVENS/Фотобанк Лори

сятся профессиональные компетенции, сильные качества, но они должны быть дополнены метаумениями личностного характера, такими как доверие к себе, осознанность и выбор.

Ставка на уникальность

Так называемый аутентичный подход к карьере приобретает всё большую важность и для организаций. Осознавая собственную внутреннюю мотивацию, доверяя себе и делая выбор, сотрудник готов брать ответственность за то, что он делает, его эффективность в рабочем процессе увеличивается в разы – не об этом ли мечтают во всех компаниях?

«При планировании своей карьеры человек всегда вступает в зону перемен, – продолжает И. Быкова. – Любые изменения, направленные в будущее, предполагают оценку возможных последствий, которые вы готовы принять, и компромиссы, на которые вы готовы идти. Но, тем не менее, самым лучшим выбором станет именно тот, который прихо-

дится по душе и вызывает у вас энтузиазм. Здесь снова решающим фактором является то, насколько человек знает самого себя, как определяет свою уникальность, в чём заключается его ценность как специалиста, эксперта, профессионала, в какой мере он сфокусирован на достижение своей цели, а в какой ориентирован на потребности рынка и обстоятельства».

Более глубокий смысл, который заложен в понятие «управление карьерой», связан с тем, насколько человек ощущает полноту жизни во всех её проявлениях.

Уже сейчас есть немало примеров, когда люди, используя осознанный подход к своей карьере, добиваются успеха: у них всё складывается, они получают большее удовлетворение и от работы, и от жизни в целом, посвящая время семье, интересам и увлечениям. Именно такие люди становятся наиболее эффективными и ценными сотрудниками. Таким образом, конструирование будущего всё больше будет определяться наши-

ми индивидуальными и личностными устремлениями, потребностями и возможностями. «Строить свою карьеру, руководствуясь собственными убеждениями, то есть снова и снова планировать и корректировать свой профессиональный путь – это задача, требующая немалых усилий», – резюмирует Ирина.

Опасность неформального лидера

«Если человек не будет расти, то он не будет развиваться и со временем станет никому не интересен, – убеждена консультант по управлению персоналом Ольга Заушицина. – Даже мама со временем становится не столь интересна своему ребёнку, не может служить примером для него, если она не совершенствуется как личность, в том числе и в профессиональном плане. Так же и любой сотрудник: если он не проявляет активности, работодатель не будет на него реагировать». Эксперт считает, что есть узкие специалисты, работающие в одной должности до пенсии, и компании за них держатся, но это всё-таки зависит от специфики профессии. Когда речь идёт о человеке, который не хочет карьерного роста, возникает такое понятие, как предел компетенции. Не всех можно научить руководить другими людьми – к этому должны быть стремление и определённые таланты, навыки.

«Если человек выбирается на определённую позицию, он рассматривается, оценивается опытными рекрутерами с точки зрения референции. Её тип показывает, каким образом соотносятся собственное и чужое мнения при принятии решений и самооценке. Внутренняя референция в первую очередь означает ориентацию на собственное мнение, видение и позицию, внешняя – в большей степени на мнение окружающих, объективные результаты, принятые нормы, общественное мнения. Смешанная референция – это сочетание и того, и другого. Если человек строит свою жизнь, ориентируясь на мнение окружающих, он в большей степени исполнитель – ему ближе горизонтальный рост. Если же он поступает так, как считает нужным, сам оценивает себя, то является потенциальным лидером, может стать от-

личным управленцем, повести за собой людей. Но может вырасти и в неформального лидера. Формально он не является начальником отдела, но какой-нибудь новичок сразу увидит, что именно этот человек ведёт за собой всех, тогда как руководитель – лишь профессионал в своей области, – приводит пример Ольга Заушицина. – Такие ситуации встречаются очень часто и приводят к внутренним конфликтам в отделах и компаниях. И работодатель, и специалист по персоналу должны на такие вещи обращать внимание, потому что это потенциальный конфликт в коллективе, который может стать весьма масштабным». Подобная ситуация должна быть сбалансирована. Если для неформального лидера нет вакансии, где бы он мог реализовать свои сильные качества, либо если ему не хватает навыков управления или профессиональных знаний, такому сотруднику следует поручить какую-либо компетенцию, пусть и ограниченную, но чтобы он нёс за неё ответственность. К формальному лидеру также нужен индивидуальный подход – это и есть решение многих внутренних проблем в коллективе.

Позиционируем себя грамотно

Если вы хотите быть лидером, то должны строить свою жизнь, исходя из этого посыла. Чтобы добиваться профессиональных вершин и по горизонтали, и по вертикали, необходимо развиваться, а во втором случае – ещё и осваивать навыки управления.

«Не может человек сидеть на одном месте и вдруг ни с того ни с сего начать творить чудеса. Если у него есть лидерские качества, то они проявятся ещё в детском саду или в школе, – утверждает Ольга Заушицина. – А если человека назначили на пост директора крупной или средней компании, но он не владеет лидерскими качествами, управленческими навыками, то успеха не достичь».

Во время собеседования опытные рекрутеры обязательно смотрят на внешнюю референцию: насколько приоритетна для человека внешняя оценка, насколько он уверен в своих силах. Так что в случае с вертикальным ростом важны не только желание, но и склонности, способности.

«Если бы не существовало людей, сделавших ставку на горизонтальное развитие внутри профессии, у нас бы не было качественного бэкграунда для любого бизнеса, – комментирует бизнес-консультант, психолог, тренер Светлана Булгакова. – Эти работники обязательно должны быть в любой профессиональной области. Если человек не хочет расти ввысь, дайте ему другой круг задач – и он всё равно найдёт себе работу, в которой захочет совершенствоваться».

Считается, что карьеру надо строить в определённом возрасте, что после 35 лет нужно уже пожинать плоды. Светлана, по её мнению, достаточно поздно начала реализовываться в тренерстве – в 34 года, но до этого у неё уже был большой опыт в организации проектов. То есть свои ошибки она уже совершила и всевозможных успехов достигла. «Сейчас у меня то состояние, которое требует внутреннего решения: что дальше? – рассказывает эксперт. – Я понимаю, что на текущий момент мой работодатель усложнил мне задачу. Смотрю на объявления компаний, которые ищут тренеров для сотрудников, и вижу в основном такие предложения, которые уже переступила в своём профессиональном развитии. Значит, мне надо будет искать что-нибудь другого уровня и масштаба, но я приняла решение развиваться внутри данной специальности, именно горизонтально».

Одним словом, если человек не хочет повышения, значит, он не приспособлен для этого.

Любая работа выполняется при таких условиях, как соответствующие знания, опыт, навыки, мотивация, и если нет хотя бы одной составляющей – успешного результата не будет. Конечно, можно вспомнить про денежную мотивацию: некоторые профессионалы «клюют» на такие предложения. Но в массе своей не стремящиеся к вертикальному росту специалисты – это люди, которые умеют качественно исполнять свою работу, поэтому их надо холить и лелеять. Зачем же тогда, спрашивается, тащить сотрудника туда, где вы будете требовать с него не качество, а количество?

В публикации использованы материалы компании HeadHunter. ■

По уважительной причине

Кому и когда положен отпуск за свой счёт

Отпуск за свой счёт может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – эта норма прописана в статье 128 Трудового кодекса РФ («Отпуск без сохранения заработной платы»).

Достаточное основание для предоставления отпуска за свой счёт – это наличие уважительных обстоятельств у работника и его письменное заявление.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется только в результате соглашения между работником и работодателем. При этом руководство не имеет права вынуждать работника идти в такой отпуск (например, из-за финансовых трудностей компании).

Существует несколько случаев, при которых работодатель не может отказать работнику в отпуске за свой счёт. Все они зафиксированы в Трудовом кодексе. Например, до 60 календарных дней отпуска положено работающим инвалидам.

Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в год.

До 14 календарных дней отпуска полагается работающим пенсионерам, а также родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы.

В случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников работники могут взять до 5 календарных дней отпуска.

Ежегодные дополнительные неоплачиваемые отпуска (до 14 календарных дней) могут устанавливаться коллективным договором и полагаться работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также



Фото: АРЕСТОВ Андрей Павлович/Фотобанк Лори

одиноким матерям или отцам, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет.

Эти нормы прописаны в статье 263 ТК РФ. Установлено, что такой отпуск «по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается».

Отпуск за свой счёт может быть положен и в некоторых других случаях, пред-

усмотренных ТК РФ, федеральными законами либо коллективным договором. Это касается инвалидов войны, ветеранов боевых действий, людей, совмещающих работу с учёбой, гражданских и муниципальных служащих, героев Советского Союза и РФ, кандидатов и членов избирательных комиссий при проведении выборов в Госдуму и т. д.

В публикации использованы материалы компании HeadHunter. ■

Не уйду!

За что вас могут уволить, и как этого избежать?

Когда вас увольняют, кажется, что небо обрушилось. Опускаются руки, не хочется общаться с друзьями и родными, а в голову приходит мысль: «Такое произошло только со мной». Но всегда ли вина за увольнение лежит на работнике? Что делать, если вас пытаются уволить в отсутствие веских причин, и как избежать подобной ситуации? Давайте разберёмся.

Уволен без вины

В Трудовом кодексе РФ содержится перечень оснований, которые могут послужить поводом к увольнению. И для каждой описанной в нём ситуации предусмотрена своя законная процедура расторжения трудового договора. Однако работодатель может не знать всех тонкостей либо, надеясь на вашу юридическую неграмотность, намеренно её нарушить. И поскольку в российском обществе до сих пор бытует мнение о том, что лучше тихо уйти, чем пойти жаловаться, так как всё равно ничего не добьёшься, то увольнение ни в чём не повинного сотрудника остаётся для работодателей нередко безнаказанным. А это, в свою очередь, увеличивает вероятность по крайней мере раз в жизни столкнуться с подобной ситуацией любому из нас.

И хотя, действительно, частым мотивом увольнения служит проступок работника, на практике неединичны случаи, когда с сотрудником расстаются по абсолютно неожиданным причинам.

За штамп в паспорте

Далеко не всегда работодатель рад изменениям в личной жизни своего служащего – эта истина открылась Елене через месяц после подачи заявления в ЗАГС. Начальник сообщил ей о решении пере-

распределить обязанности и упразднить должность, которую она занимала. Но зайдя на женский форум поплакаться о беде, девушка неожиданно обнаружила там подруг по несчастью. «Обиднее всего, – повествует она, – что это неприятное событие произошло перед самым важным днём в нашей жизни. Понятно, следующий этап – это беременность. А поскольку в той небольшой организации, где я работала, женщины, находящиеся в декретном отпуске, составляли около 15%, руководство, скорее всего, решило данную ситуацию не усугублять. Сомнения же в истинности причины увольнения полностью развеялись, когда через неделю после моего увольнения эта вакансия появилась на одном из рабочих сайтов».

По мнению Дмитрия Изюмского, руководителя юридического отдела МЮК «ПРАВО», Елене не стоило опускать руки: «Поскольку должность, которую занимала девушка, не была упразднена, данный факт является основанием для признания увольнения незаконным. И если бы она обратилась к юристу, перспектива дела была бы хорошая, так как, по статистике, в 90% случаев суд выносит решение в пользу работника».

Место для декретницы

Требование закона о сохранении рабочих мест за сотрудницами, находящимися в отпуске по уходу за ребёнком, также может стать поводом для увольнения тех, кто их замещал, даже не подозревая об этом. Данный предлог стал основанием для увольнения бухгалтера Натальи. «Я уже полгода отработала на новом месте, – вспоминает она, – и вдруг в одно прекрасное утро ко мне зашла финансовый директор и сообщила о своём недовольстве скоростью, с которой я выполняю поставленные задачи, из-за чего она приняла ре-



Fotolia/PhotoXPRESS.ru

шение со мной расстаться. Тогда я впала в ступор, получила расчёт и ушла. Но потом, созвонившись с коллегой, узнала о настоящем поводе для увольнения: желание молодой мамы, занимавшей эту должность до меня, пораньше выйти из декретного отпуска».

Елена Крючкова, руководитель юридического направления «Центра социально-трудовых прав», советует: «Устраиваясь на работу для замещения женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребёнком, необходимо учитывать два момента. Во-первых, следует понимать, что такая работа всегда является временной и, соответственно, оформляется срочным трудовым договором, действие которого заканчивается со дня выхода из декрета замещаемой сотрудницы. Во-вторых, нужно иметь в виду, что использование отпуска по уходу за ребёнком является правом, а не обязанностью женщины. Она может использовать его не только полностью, но и по частям. Или даже, по согласованию с работодателем, вправе в любой момент прервать предоставленный отпуск и выйти на работу. При этом каких-либо гарантий для замещающего работника закон не предусматривает».

«В случае если с Натальей был заключён обычный бессрочный трудовой договор, – замечает Дмитрий Изюмский, – выход из декрета ранее работавшего сотрудника не будет являться основанием к его расторжению».

За компанию

Как выясняется, столь же опасно устраиваться и на работу к руководителю, не прошедшему испытательный срок, поскольку если будет принято решение о его увольнении, своего места могут лишиться и подчинённые.

Так не повезло менеджеру по рекламе Ирине: «Не прошло и трёх недель с тех

пор, как я приступила к своим обязанностям, когда меня вызвали к генеральному директору. Он уведомил: так как из компании уходит руководитель отдела рекламы, также решено разорвать трудовой договор и со мной. И это несмотря на то, что я не принимала участие в провальном проекте, который послужил мотивом для увольнения моего непосредственного начальника».

Елена Крючкова разъясняет: «В соответствии с действующим законодательством увольнение одного работника не может являться поводом для увольнения другого. Даже если увольнение руководителя отдела было закреплено в трудовом договоре в качестве основания для его расторжения, данное положение является недействительным и не подлежит применению. Генеральный директор мог лишь предложить Ирине уволиться, например, по собственному желанию или по соглашению сторон. Однако уволить её по собственной инициативе в данном случае он был не вправе».

Неверный расчёт

Закон обязывает работодателя указать причины, которые послужили основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

Вас могут уволить и из-за неверного определения потребности в персонале. Жертвами такой ошибки стали операторы call-центра Нина и Яна. «Заявление коммерческого директора о том, что мы не прошли испытательный срок, вызвало удивление, – рассказывает Яна. – Не скрою, за два прошедших месяца нам неоднократно делали замечания, но ведь это нормально для новичков, едва приступивших к работе. Вместе с тем оставили более опытных коллег, хотя в последнее время некоторые из них допустили грубые просчёты, повлекшие за собой потерю денежных средств». Позднее Яна совершенно случайно узнала, что на самом деле произошло: руководитель call-центра решил оптимизировать график работы, в котором для неё с Ниной не нашлось места.

По словам Дмитрия Изюмского, в московскую юридическую компанию «Право» довольно часто обращаются работники, которые не были приняты на работу из-за того, что они якобы не прошли ис-

пытательный срок. И большинство из них указывают, что во время испытания к ним практически не было замечаний, как и в случае Яны с Ниной. «В подобной ситуации расторжения трудового договора, – разъясняет Дмитрий, – закон обязывает работодателя указать причины, которые послужили основанием для признания работника не выдержавшим испытание. А поскольку чаще всего эта процедура не соблюдается, в суде дела данной категории зачастую рассматриваются в пользу уволенного сотрудника».

Конец сезона

Для многих компаний существует понятие сезонности, когда штатные работники не справляются с резко возросшим объёмом заказов. Тогда некоторые нанимают дополнительных сотрудников с расчётом уволить их до окончания оговоренного испытательного срока.

В аналогичную организацию, дилера прохладительных напитков, на должность помощника торгового представителя устроился работать Саша: «Приняли меня в конце февраля, обещали официально оформить через полгода. В августе уволители и объяснили, что не прошёл испытательный срок. Естественно, мне высказывались кое-какие претензии, но они не были существенными, а серьёзных проступков я не допустил».

Молодому человеку следовало бы знать о том, что статья 70 Трудового кодекса РФ предусматривает ограничение испытательного срока до 3-х месяцев для обычных работников и до 6-ти месяцев для главных бухгалтеров и руководителей структурных подразделений. Тогда предложенные условия могли бы навести Сашу на подозрение о нечестных намерениях работодателя.

Нельзя уволить по закону? Зададим морально!

Конечно, попытаться уволить могут по любому поводу. Но будьте готовы: работодатель постарается создать такую ситуацию при увольнении, чтобы у вас даже мысли не возникло оспорить данное решение. Довольно часто сценарий выглядит следующим образом: начальник приглашает своего подчиненного на разговор. Руководитель перечисляет промахи, совершённые работником за

последнее время, и сообщает, что с этого момента он может считать себя совершенно свободным. Дело сделано – сотрудник деморализован, чувствуя не только обиду, но и свою вину. И вместо объективного анализа ситуации он начинает заниматься самокопанием и старается поскорее исчезнуть из компании, где потерпел такой позор.

Похожий случай произошёл с маркетологом Машей. «Мой непосредственный руководитель уехал в отпуск, – вспоминает она. – Перед отъездом он чётко обрисовал задачи, с которыми я должна справиться в его отсутствие. Одним из пунктов был запуск акции “Подарок за покупку”. Мне следовало переслать в магазины объявления и, как только заведующие доложат о поступлении подарков, дать указание о её запуске. На следующий день после начала раздачи подарков меня пригласила к себе директор нашего офиса и обвинила в том, что я без её ведома запустила эту акцию, из-за чего она решила со мной расстаться. Я попыталась оправдаться, сославшись на выполнение указаний руководителя отдела, однако объяснения ни к чему не привели. В итоге после моего ухода эту должность заняла племянница владельца компании».

Елена Крючкова комментирует эту ситуацию так: «В данном случае речь идёт об увольнении как о наказании за якобы ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В таком случае работодатель должен был соблюсти установленный порядок привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности: затребовать объяснения, издать соответствующий приказ и ознакомить с этим приказом работника под роспись. В ситуации, произошедшей с Машей, речь о грубом нарушении не идёт, поэтому ещё одним условием правомерности увольнения в связи с нарушением трудовой дисциплины является наличие у неё ранее наложенного дисциплинарного взыскания (замечания или выговора). Если же работодатель допустил нарушение установленного порядка, то увольнение не будет законным и его можно обжаловать в суде».

Часто практикуемый способ – создание невыносимых условий работы, когда ситуация осложняется постоянным нахождением в состоянии стресса. В началь-

ной стадии данного процесса следует попробовать выяснить у руководителя, что ему не нравится в вашей работе и как можно это изменить. Именно так оператор интернет-магазина Марина смогла повернуть ситуацию в свою пользу: «В последнее время к сменам стали добавлять новых людей, а на старых сотрудников стали сыпаться претензии и ходить слухи о скорых увольнениях. Однажды коллега в разговоре случайно обмолвилась, что от меня хотят избавиться. Поскольку я не чувствовала за собой вины, то решила прямо у администратора спросить, правда ли эта информация и почему она так решила поступить. Наш нелёгкий разговор не только позволил узнать, в каких аспектах руководство не устраивала моя работа, но и получить шанс для исправления».

Что делать, если вас увольняют?

Самый трудный момент – беседа с руководителем. Важно не растеряться и выслушать, почему было принято это решение и на каких условиях вам предлагают прекратить трудовой договор. Бывает, предложенный вариант развития событий устраивает сотрудника. Так, например, Елене, уволенной накануне свадьбы, предложили не только произвести расчёт с учётом всех положенных премий, но и дополнительно выплатить сумму, равную её месячному доходу. В случае с «серой» заработной платой такой вариант действительно кажется довольно выгодным. Если же организация полностью «белая», то подобное предложение нарушает ваши права. В таком случае целесообразно настаивать на выполнении процедуры увольнения в соответствии с требованиями Трудового кодекса.

Если договорится о приемлемых условиях не удалось, а вы готовы бороться, стоит попросить у руководителя время, чтобы прийти в себя и выйти из здания на улицу. После того, как вы немного успокоитесь, позвоните знакомому юристу или в трудовую инспекцию и далее действуйте в соответствии с советами специалистов. «Самое главное, – считает Елена Крючкова, – не бояться работодателя, не поддаваться эмоциям и не соглашаться на увольнение по собственному желанию

или по соглашению сторон. Поскольку увольнение по этим двум основаниям подразумевает ваше согласие, постфактум доказать его отсутствие будет крайне сложно».

В любом случае первое, с чем сталкивается уволенный, – ощущение собственной никчёмности и непрофессионализма. Поэтому, по мнению практикующего психолога «Московской службы психологической помощи населению» Ксении Ткачёвой, необходимо произошедшее с кем-нибудь проговорить: «Увольнение – серьёзный стресс, который вызывает в человеке массу негативных эмоций: обиду, гнев на работодателя, желание отомстить и т. д. Если эти эмоции оставить внутри себя, – утверждает эксперт, – то позже можно уйти в депрессию или невроз. Поэтому так необходимо высказать, что наболело, побить подушку и даже покричать. Чтобы быстрее прийти в себя, лучше всего пойти к психологу. Тем более что в крупных городах сейчас такого рода помощь предоставляется бесплатно. В психологическом центре вам помогут не только оптимальным способом выразить свои эмоции, но и даже найти плюсы в сложившейся ситуации».

Если вы всё-таки решите отстаивать свои права, то необходимо помнить о жёстких временных рамках, предусмотренных законом: один месяц с момента вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки – для исков о восстановлении на работе. 3 месяца – для исков о допущенных работодателем нарушениях, не связанных непосредственно с увольнением (когда работодатель что-то не доплатил и т. п.).

Что можно выиграть при обращении в суд? «В случае признания увольнения незаконным работодатель должен будет восстановить вас на работе, выплатить средний заработок за всё время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда. А если в ходе разбирательства дела выяснится, что в компании регулярно допускаются аналогичные нарушения трудового законодательства, суд может вынести частное определение, которое направляется в контролирующие органы (трудовую инспекцию и прокуратуру) для проведе-

ния ими в отношении этого работодателя проверки и пресечения похожих случаев в дальнейшем», – объясняет Елена Крючкова.

Как избежать увольнения?

Во время испытательного срока излишним будет уточнить, что случилось с сотрудником, работавшим до вас, как часто и за что здесь увольняют.

И всё же чем чаще вы меняете место работы, тем выше шансы снова пройти через подобное испытание. Разумеется, от всего застраховаться нельзя, однако можно снизить вероятность вашего увольнения, приложив некоторые усилия. Для этого достаточно проявить немного любопытства. Ещё на собеседовании можно прояснить ряд важных вопросов.

- Почему была открыта предложенная вакансия?
- Давно ли предполагаемый руководитель приступил к своим обязанностям?
- Сколько времени в среднем сотрудники работают в данной должности?

Во время испытательного срока излишним будет уточнить, что случилось с сотрудником, работавшим до вас, как часто и за что здесь увольняют. Понятно, к новичку вначале относятся настроенно, но и обычная внимательность к деталям поможет на многое открыть глаза. Есть ли разделение на «своих» и «варягов»? Какой процент от общего числа сотрудников составляют родственники и друзья учредителей? Ведь если пришедшие со стороны находятся в меньшинстве, при сокращении штата именно они первыми попадут под удар. Разговоры о том, что «премии тут никогда не платят», а «в новогодние каникулы здесь всегда работают», хотя на собеседовании говорили иное, также должны вас насторожить.

Безусловно, если есть веские причины, человек будет работать до последнего даже в самых невыносимых условиях. Но нужно понимать: если несправедливо поступают с сослуживцем, то же самое может произойти и с вами. И иногда лучше уйти сразу, чем рано или поздно дожидаться этого предложения от своего руководителя.

В публикации использованы материалы компании HeadHunter. ■



Чем чревата «серая» зарплата?

Алану/ИТАР-ТАСС

За последние полгода губернаторы Вологодской, Курганской, Ростовской и некоторых других областей дали поручения правительствам субъектов федерации бороться с «серыми» зарплатами. Налоговые инспекции начали объединять усилия с органами МВД по борьбе в этой области. Представители власти и налоговых органов разных регионов страны постоянно ведут войну с теневыми зарплатными схемами. Во многих регионах работают «горячие линии», позвонив на которые, можно сообщить о том, что организация нарушает законодательство. Чем же так нехороши «деньги в конвертиках»?

Жизнь у меня грустная, зато зарплата – смешная.

Работодатели, вводящие для своих работников «серые» зарплаты, рискуют быть привлечёнными к уголовной ответственности за уклонение от уплаты налогов и сборов. Для сотрудников налоговых органов существуют несколько

признаков того, что в организации выплачиваются «серые» зарплаты. В частности, это – выплата официальной заработной платы сотрудникам:

- ниже минимального размера оплаты труда,
- ниже прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения,
- ниже среднеотраслевого уровня заработной платы.

Нарушая закон, работодатель занижает свои расходы на уплату НДФЛ и страховых взносов. Бывали случаи, когда наличие в организации «серых» зарплат подтверждалось фактом снижения фонда оплаты труда при неизменной численности персонала, а также размещением в СМИ объявлений о вакансиях с указанием настоящего размера вознаграждений.

Недобросовестные работодатели в случае выявления нарушений могут быть привлечены к ответственности, вплоть до уголовной, им будут начислены налоги к уплате, пени и штрафные санкции за умышленную неуплату налогов. Должностным лицам организации может быть предъявлено обвинение по

статье 199 Уголовного кодекса РФ «Уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с организации». Ответственность предусмотрена также Кодексом РФ об административных правонарушениях.

Работники же, соглашаясь на выплату «серой» заработной платы, рискуют:

- получить оплату больничного, исходя из «белой» части заработной платы (то есть намного меньшую, чем полагалось бы при «белой» зарплате);
- не получить в полном объёме отпускные, расчёт при увольнении;
- не получить кредит в банке;
- получить отказ в выдаче заграничной визы и т. д.

Существенно меньше получит работник и компенсации из подоходного налога при покупке жилья или затратах на лечение или обучение. Наконец, из-за «конвертиков» он лишается возможности на полноценную судебную защиту в случае незаконного увольнения или иных случаях, когда расчёт выплат ведётся на основании данных бухгалтерии о заработной плате.

В публикации использованы материалы компании HeadHunter. ■

Родненький ты мой!

Как быть с родственниками и любимчиками в трудовом коллективе

Эпоха первоначального накопления капитала, или – как её теперь принято называть – лихие девяностые, давно позади. Склонность брать на работу родственников обычно списывали на ненадёжность «чужаков»: мол, бизнес вести трудно, кругом воры, предатели и рэкетеры, никому нельзя доверять, и как же в этой ситуации не порадеть родному человеку? Но даже тогда это вызывало протест живого, скептически настроенного ума. Сегодня за приём на работу родственника можно лишиться места в совете директоров – всё зависит лишь от принципиальности его председателя и от норм корпоративной культуры, принятых в компании.

Нынешние социологические опросы показывают, что всего 45% руководителей никогда не нанимали родственников на работу. 35% – делали это несколько раз. 27% начальников нанимали родственников в порядке исключения. Такая сногшибательная статистика позволяет заподозрить руководителей в атавистических инстинктах.



Fotolia/PhotoXPRESS.ru

Однако всмотримся в их мотивации повнимательнее. Ольга Гаврилова, менеджер по персоналу аудиторско-консалтинговой группы «Градиент Альфа», считает, что родственники нередко бывают эффективны в мелких и средних компаниях, в крупной же корпорации родственник руководителя может стать проблемой. Дело в том, что крупной компанией сложнее управлять, а значит, сложнее гасить недовольство сотрудников, которое в крупной компании к тому же получает количественное измерение, грозящее перерасти в качественное. Вероятно, по этой причине большинство сотрудников кадровых служб крупных компаний, по мнению Гавриловой, «относятся к трудоустройству родственников весьма настороженно».

Президент HeadHunter Юрий Вировец полагает, что эффективность труда родственников – «исключение, а не правило». А старший преподаватель кафедры социологии управления МГУ им. М. В. Ломоносова Наталья Хлопаева видит в назначении родственников на ответственные посты гораздо больше плюсов: «Капитал сохраняется и приумножается, – поясняет она, – деньги остаются в семье, надёжно защищена конфиденциальность внутренней информации, а высокая степень доверия к родственникам обеспечивает более комфортную и продуктивную работу компании».

Итак, по комментариям экспертов видно, что компания, которая представляет собой более сложную систему, будет испытывать больше проблем и давления изнутри из-за кумовства, чем компания, устроенная менее сложно. Точка перелома наступает тогда, когда система родственных связей уступает место системе внутрикорпоративных связей с навязанной иерархической моделью. Страновые особенности тут ни при чём: мелкие итальянские семейные компании ничем не отличаются от таких же мелких российских или американских. То же касается и крупных синдикатов.

Исходя из этого, можно попробовать распределить степень семейственности по родам и видам бизнеса. Юрий Вировец полагает, что семейственность характерна «для криминализованных отраслей экономики вроде наркоторговли либо для низкоконкурентных областей, где эффективность компании большого значения не имеет».

Но если с родственниками разобратся нетрудно, то как быть с названными родственниками, сиречь любимчиками? Во-первых, в отличие от родственников, фавориты появляются незаметно. Во-вторых, от них куда сложнее избавиться. В-третьих, климат внутри коллектива они портят гораздо сильнее, потому что если с родственника и взять нечего, так как он родственник, то с присутствием любимчика коллективу гораздо сложнее смириться, ибо нет ни одной причины, по которой он лучше всех нас. У любимчиков есть только одна ахиллесова пята: любовь преходяща в отличие от родственных уз.

Фавориты, как правило, гораздо менее эффективны, чем даже родственники. Им кажется, что если начальство ценит их больше других по каким-то иррациональным причинам, то эта ситуация никогда не изменится: иррациональное обычно устойчиво.

Однако они ошибаются. Кроме того, фавориты опаснее в смысле отношения коллектива к начальнику – оно остается плохим даже после увольнения впавшего в немилость вчерашнего фаворита. Единственный выход – не иметь фаворитов вовсе.

Поэтому, как полагает Юрий Вировец, «необходимо выделять конкретных сотрудников на основании простых и максимально прозрачных и понятных каждому критериев: все должны понимать, в чём заслуга конкретного сотрудника».

В публикации использованы материалы компании HeadHunter. ■

Профсоюзы СКВОЗЬ ГОДЫ

«Социальное партнёрство»: советуем прочитать

Воронежские профсоюзы. Взгляд сквозь годы. – Воронеж: ООО «Творческое объединение «Альбом», 2012. – 200 с.: ил.

Характерной особенностью профсоюзного движения в России постсоветского периода является осмысление прошлого. Современные профработники и активисты хотят знать, как и над чем трудились их предшественники в различных исторических эпохах, особенно в условиях дореволюционного капитализма. В 1990-е годы и в начале XX века вышло более 150 достаточно объёмных книг по истории общероссийских и территориальных объединений организаций профсоюзов. И вот «вдогонку» появилось новое издание об одном из крупных отрядов профдвижения Центральной России – воронежских профсоюзах.

В книге прослеживается история профсоюзов Воронежской области начиная с 1917 года и заканчивая днём сегодняшним. Отдельная глава посвящена ветеранам. В ней помещены очерки о профлидерах разных лет, посвятивших себя защите интересов человека труда.

Издание хорошо иллюстрировано, содержит целый ряд фотографий исторической ценности. В предисловии губернатор Воронежской области А. В. Гордеев отметил: «Я считаю объединение профсоюзов Воронежской области одной из самых опытных, авторитетных и влиятельных общественных организаций в регионе». Книга подтверждает это, обобщая успешный опыт работы воронежских профсоюзов на протяжении многих лет, в том числе сегодня.

Всеобщая конфедерация профсоюзов: вчера, сегодня, завтра. – М.: Профиздат, 2012. – 189, [2] с.: ил.

Книга отражает сложный период 1992–2012 годов в отечественной истории профсоюзов в масштабах СНГ, показывает разностороннюю деятельность их координационного центра – Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП) как преемницы ВЦСПС – и посвящена её 20-летию.

В издании показаны многообразные связи ВКП с профсоюзами мира, МОТ, Межпарламентской и Евразийской ас-

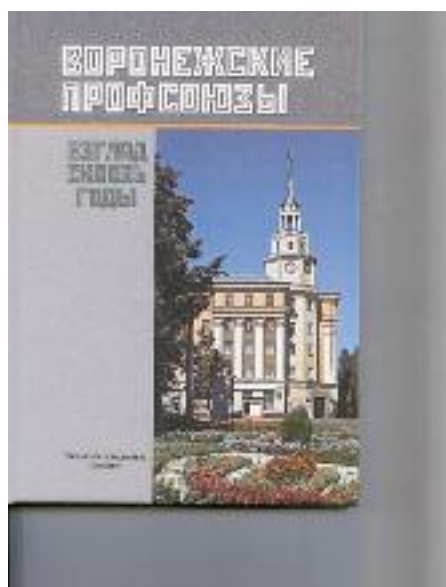
самблеями государств СНГ. Освещена работа профцентров Азербайджана, Армении, Белоруссии, Грузии, Казахстана, Киргизии, Молдавии, России, Таджикистана, Украины и 28 национальных объединений отраслевых профсоюзов.

В приложении к изданию помещена подробная хроника деятельности ВКП и красочные иллюстрации к ней.

На постсоветском пространстве. – М.: ИД «АТИСО», 2012. – 480 с.: ил.

Издание посвящено 20-летию Международной федерации профсоюзов работников государственных учреждений и общественного обслуживания. Это первая фундаментальная книга об истории и современной деятельности отраслевых профсоюзных центров бывших союзных республик, ныне независимых государств, и их федеративного объединения, входящего в ВКП.

Авторы издания показывают, как по мере становления Международной федерации её членским организациям приходилось преодолевать противоречия, свя-



занные со спецификой деятельности национальных и региональных профсоюзов, с процессами государственной, партийной и межнациональной ломки, с дестабилизацией 1990-х годов – словом, с теми многочисленными дезинтеграционными проблемами, которые наблюдались практически во всех государствах СНГ.

Но теперь, как видно из книги, положение профсоюзов в СНГ стабилизировалось, они развернули свою работу на всём постсоветском пространстве под координирующим руководством Совета Международной федерации с сохранением автономии национальных профцентров Азербайджана, Армении, Белоруссии, Грузии, Казахстана, Киргизии, Латвии, Молдавии, Российской Федерации, Таджикистана и Украины.

Залогом сегодняшних успехов МФП является гибкий подход к деятельности её членских организаций, основанный на принципах социального партнёрства, равенства прав и обязанностей в разработке, принятии и реализации программ, планов и решений федерации.

Настольная книга профсоюзного активиста. – М.: Профиздат, 2012. – 80 с. – (Библиотечка профсоюзного активиста и предпринимателей, №7)

Эффективность профсоюзной работы напрямую зависит от компетентности тех людей, кто её организует и исполняет. Особенно это заметно на уровне первичной профорганизации, где ежедневно пересекаются интересы работ-

ника и работодателя. Именно здесь и происходит большинство конфликтов между сторонами: из-за недопонимания по отношению друг другу либо из-за незнания каких-то правовых норм.

Как не допустить спорную ситуацию, как разрешить её, если она всё-таки возникла? На эти вопросы как раз и стараются ответить авторы книги.

Особенно полезным это издание может оказаться потому, что не грешит излишней теоретичностью и содержит практическое руководство к действию в самых различных затруднительных случаях.

Таможенный союз: анализ трудового законодательства. – М.: Профиздат, 2012. – 80 с. – (Библиотечка профсоюзного активиста и предпринимателей, №8).

Издание ценно приведённым в нём сравнением данных из трудовых законодательств Белоруссии, Казахстана и России. Обращает на себя внимание их значительное совпадение, что свидетельствует о продолжающейся интеграции данных государств. Но есть, однако, и отличия. Например, в Трудовом кодексе РФ имеется специальная глава «Участие работников в управлении организацией». Подобное право предусмотрено в законодательстве Белоруссии, а вот у Казахстана этого нет. Существуют различия в трудовых кодексах РФ и Белоруссии по условиям страхования работников.

Любопытен тот факт, что законодательством Казахстана не допускается установления коллективным или трудо-

вым договором продолжительности рабочего времени. При этом общим для трёх государств является то, что несоблюдение работодателем тех или иных установленных нормативов социально-трудовых отношений может быть оспорено в законодательном порядке как работником, так и профсоюзной организацией, в том числе при помощи суда и прокуратуры.

Аакер Д. Как обойти конкурентов. Создаем сильный бренд. – СПб.: Питер. – 2012. – 352 с.: ил.

Эта новинка несколько выбивается из нашей книжной подборки. Но её суровая актуальность и объективный взгляд на фактическое наличие в России потребительски-монетаристского общества, а также всемирная известность автора диктуют целесообразность информировать о ней заинтересованного читателя, особенно – из числа управленцев.

Ключевой момент книги – методы управления товаром в новом сегменте. Автор советует обращаться с ним так, как будто это уже бренд. По его мнению, если предприниматели не могут производить то, что хотят потребители, то их торговая марка никогда не станет брендом. В качестве совета ниспосылается такая рекомендация: *«Вместо того чтобы быть лучшим, будьте единственным брендом в своей нише»*. Что ж, она может пригодиться в самых разных сферах жизни, а не только в маркетинге.

Книжные новинки представил
Юрий Киселёв ■



Спрашивали? Отвечаем

Правовые коллизии

Наталья ТИХОМИРОВА,
директор по правовым вопросам Экспертно-консультационного центра «Рустопливо»

– Я нахожусь в отпуске по уходу за ребёнком. Наше ОАО ликвидируется. Какое выходное пособие я получу? За какой срок?

– В вашем случае действующим законодательством предусмотрено выходное пособие в размере среднего заработка, выплачиваемое в соответствии со ст. 178 ТК РФ. Его размер определяется путём умножения количества дней, подлежащих оплате, на средний дневной заработок, рассчитываемый по правилам ст. 139 ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённого постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 (далее – Положение).

Расчёт среднего заработка работника, независимо от режима его работы, производится, исходя из фактически начисленной ему зарплаты и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за ним сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1 по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно [в феврале – по 28-е (29-е) число включительно] (ст. 139 ТК РФ, п. 4 Положения).

При исчислении выходного пособия расчётным периодом являются последние 12 календарных месяцев перед днём увольнения. Например, при увольнении 20 ноября 2012 года расчётным считают период с 1 ноября 2011 года по 31 октября 2012-го. Однако в течение всего этого срока вы находились в отпуске по уходу за ребёнком. Как следует из ст.ст. 107, 255, 256 ТК РФ, отпуск по уходу за ребёнком (как и отпуск по беременности и родам) является видом времени отдыха, когда со-

трудник освобождается от работы. Согласно пп. «е» п. 5 Положения, из расчётного периода исключаются периоды, когда работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, а начисленные работнику за это время суммы не учитываются при расчёте.

В том случае, когда расчётный период (или период, его превышающий) состоял из времени, исключаемого из расчётного периода в соответствии с п. 5 Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчётному (п. 6 Положения). Иначе говоря, расчётным периодом становится 12-месячный отрезок времени, предшествующий всему периоду, в котором не было заработка, даже если последний по продолжительности превышает 12 месяцев расчётного срока и не кратен 12. В таких случаях последним месяцем расчётного периода должен быть месяц, в котором работник последний раз перед периодом длительного отсутствия имел фактически начисленную заработную плату и фактически отработанные дни.

Допустим, вы не имели фактически начисленной зарплаты и фактически отработанных дней с 28 ноября 2010 года. Период с этого дня (с 28.11. 2010) по день увольнения целиком состоит из времени, исключаемого из расчёта на основании п. 5 Положения (отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребёнком). Так как за период с 1 по 27 ноября 2010 года вам начислялась заработная плата, ноябрь 2010-го будет последним месяцем периода, который принимается в качестве расчётного. Следовательно, первым месяцем расчётного периода в данном случае является декабрь 2009 года. Таким образом, расчётным будет являться период с 1 декабря 2009 года по 30 ноября 2010-го.

– Я взяла больничный по уходу за несовершеннолетней дочерью. Ей 12 лет, она повредила ногу и ходит на костылях, я вынуждена водить её в школу. Обязан ли мой работодатель оплачивать мне уход за ребёнком?

– В силу ст. 2 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее – Закон № 255-ФЗ) лица, работающие по трудовым договорам, являются застрахованными и имеют право на получение пособия по временной нетрудоспособности. К случаям обеспечения таким пособием относится и необходимость осуществления ухода за больным членом семьи (п. 1 ч. 2 ст. 1.3, п. 2 ч. 1 ст. 5 Закона № 255-ФЗ).

В соответствии с п. 2 ч. 5 ст. 6 этого же закона, пособие по временной нетрудоспособности в случае ухода за больным ребёнком в возрасте от 7 до 15 лет выплачивается застрахованному лицу за период до 15 календарных дней по каждому случаю амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребёнком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении. Но – не более чем за 45 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребёнком.

Основанием для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности является листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией по форме и в порядке, которые установлены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социального страхования (ч. 5 ст. 13 Закона № 255-ФЗ). Пунктом 34 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утверждённого приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.06.2011 г. № 624н (да-

лее – Порядок), установлено, что листок нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи выдаётся медицинским работником одному из членов семьи (опекуну, попечителю, иному родственнику), фактически осуществляющему уход.

Отметим, что листок нетрудоспособности удостоверяет временную нетрудоспособность граждан и подтверждает их временное освобождение от работы (п. 5 Порядка). В рассматриваемом случае тот факт, что ребёнок в период болезни посещает образовательное учреждение, может свидетельствовать о нарушении больничного режима (п. 58 Порядка). В то же время трудовое законодательство не устанавливает ни способы контроля со стороны работодателя за соблюдением режима при нетрудоспособности, ни право контролировать соблюдение такового. Иными словами, работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 22 ТК РФ). В свою очередь, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (ч. 2 ст. 21 ТК РФ). При этом соблюдение больничного режима в период временной нетрудоспособности трудовой обязанностью не является. За соблюдением режима при временной нетрудоспособности следит только лечащий врач. Кроме того, само по себе нарушение больничного режима не является основанием для невыплаты пособия по временной нетрудоспособности, а лишь служит основанием для снижения размера пособия (ч. 1 ст. 8 Закона № 255-ФЗ), которое выплачивается застрахованному лицу в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда (4611 рублей – ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»), со дня, когда было допущено нарушение (п. 1 ч. 2 ст. 8 Закона № 255-ФЗ). Следовательно, отказать в выплате пособия при наличии надлежащим образом оформленного листка нетрудоспособности работодатель не имеет права.

– Работа нашего отдела сопряжена с постоянным использованием компьютеров. У некоторых село зрение, а работодатель не желает направить нас на профилактический осмотр. Обязал ли он это сделать? Как часто должны про-

водиться медицинские обследования работников?

– Статьей 213 ТК РФ предусмотрено, что обязательные предварительные и периодические, а при наличии медицинских рекомендаций – внеочередные медицинские осмотры проходят работники, занятые на тяжёлых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, на работах, связанных с движением транспорта. Данные осмотры осуществляются за счёт средств работодателя.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, перечислены в специальных перечнях (далее – Перечень факторов и Перечень работ), и порядок их проведения определяются приказом Минздрава России от 12.04.2011 г. № 302н (далее – Приказ № 302н).

Там, в частности, в п. 3.2.2.4 Перечня факторов указан такой вредный производственный фактор, как электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога общей продолжительностью не менее 50% рабочего времени). Этот фактор в соответствии с указанным документом вызывает необходимость проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (один раз в два года). Аналогичная норма содержится в п. 13.1 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы», утверждённых Главным государственным санитарным врачом РФ 30.05.2003 г.

Согласно п. 19 Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждённого Приказом № 302н (далее – Порядок), периодические обследования проводятся на основании поимённых списков, разработанных на основе контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам (далее – поимённые

списки) с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ.

Для выявления вредных и опасных производственных факторов (в том числе и вышеуказанного) и решения вопроса о том, какие именно работники организации обязаны проходить обязательные медицинские осмотры и с какой периодичностью, должны использоваться результаты аттестации рабочих мест по условиям труда (ч. 12 ст. 209), проведение которой в силу части второй ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить.

Однако сказанное не означает, что при отсутствии аттестации рабочих мест работодатель несёт ответственность только за отсутствие такой аттестации и проводить медицинские осмотры работников не обязан. Несмотря на отсутствие аттестации, он обязан составить поимённые списки работников, подлежащих периодическим и предварительным медицинским обследованиям, и проводить такие осмотры на основании этого списка. Для определения контингента работников, подлежащих включению в поимённый список в силу воздействия на них такого фактора, как электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ, работодатель вправе использовать, в частности, техническую документацию эксплуатируемой техники, а также данные учёта рабочего времени, который работодатель же обязан вести в силу ч. 4 ст. 91 ТК РФ. Например, если работа сотрудника с ПЭВМ составляет половину или более его рабочего времени, то такой работник должен быть включён в поимённый список и в отношении него должны быть организованы медицинские осмотры установленной периодичности.

За нарушение норм проведения медицинских осмотров в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, равно как и за отсутствие аттестации рабочих мест, работодатель и его должностные лица могут быть привлечены к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Не проведённые медицинские осмотры работников в случае, если их проведение было необходимо, также образуют состав административного правонарушения (ст. 6.3 КоАП РФ) ■

Сумрак законов

Отрывок из повести «История одного города»

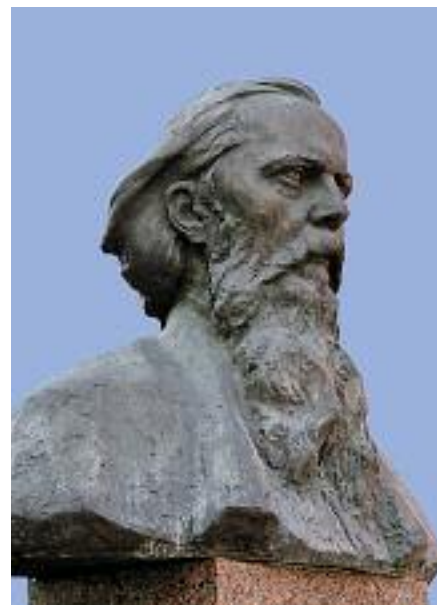
Михаил САЛТЫКОВ-ЩЕДРИН

Когда почва была достаточно взрыжена учтивым обращением и народ отдохнул от просвещения, тогда, сама собой, стала на очередь потребность в законодательстве. Ответом на эту потребность явился статский советник Феофилакт Иринархович Беневоленский, друг и товарищ Сперанского по семинарии.

С самой ранней юности Беневоленский чувствовал непреодолимую наклонность к законодательству. Сидя на скамьях семинарии, он уже начертил несколько законов, между которыми наиболее замечательны следующие: «Всякий человек да имеет сердце сокрушенно», «Всяка душа да трепещет» и «Всякий сверчок да познает соответствующий званию его шесток». Но чем более рос высокодаровитый юноша, тем непреодолимее делалась врожденная в нём страсть. Что из него должен во всяком случае образоваться законодатель – в этом никто не сомневался; вопрос заключался только в том, какого сорта выйдет этот законодатель, то есть напомнит ли он собой глубокомыслие и административную прозорливость Ликурга или просто будет твёрд, как Дракон. Он сам чувствовал всю важность этого вопроса и в письме к «известному другу» (не скрывается ли под этим именем Сперанский?) следующим образом описывает свои колебания по этому случаю.

«Сижу я, – пишет он, – в унылом моём уединении и всеминутно о том мыслю, какие законы к употреблению наиболее благопотребны суть. Есть законы мудрые, которые хотя человеческое счастье устроят (таковы, например, законы о повсеместном всех людей довольствовании), но, по обстоятельствам, не всегда бывают полезны; есть

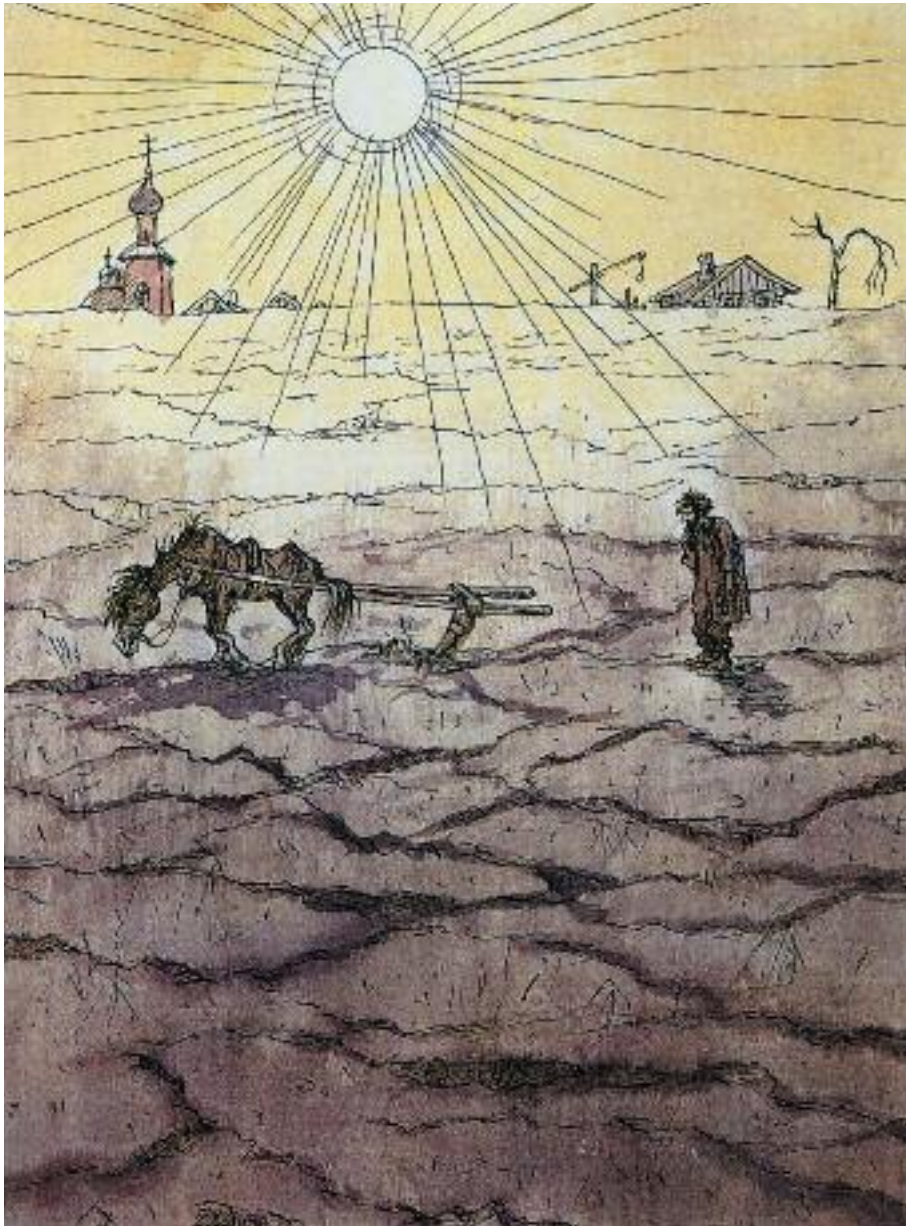
законы немудрые, которые, ничего счастья не устроая, по обстоятельствам бывают, однако ж, благопотребны (примеров сему не привожу: сам знаешь!); и есть, наконец, законы средние, не очень мудрые, но и не весьма немудрые, такие, которые, не будучи ни полезными, ни бесполезными, бывают, однако ж, благопотребны в смысле наилучшего человеческого жизни наполнения. Например, когда мы забываемся и начинаем мнить себя бессмертными, сколь освежительно действует на нас сие простое выражение: *temento mori!* Так точно и тут. Когда мы мним, что счастью нашему нет пределов, что мудрые законы не про нас писаны, а действию немудрых мы не подлежим, тогда являются на помощь законы средние, которых роль в том и заключается, чтоб напоминать живущим, что несть на земле дыхания, для которого не было бы своевременно написано хотя какого-нибудь закона. И поверишь ли, друг? Чем больше я размышляю, тем больше склоняюсь в пользу законов средних. Они очаровывают мою душу, потому что это собственно даже не законы, а скорее, так сказать, сумрак законов. Вступая в их область, чувствуешь, что находишься в общении с легальностью, но в чём состоит это общение – не понимаешь. И всё сие совершается помимо всякого размышления; ни о чём не думаешь, ничего определённого не видишь, но в то же время чувствуешь какое-то беспокойство, которое кажется неопределённым, потому что ни на что в особенности не опирается. Это, так сказать, апокалипсическое письмо, которое может понять только тот, кто его получает. Средние законы имеют в себе то удобство, что всякий, читая их, говорит: какая глупость! – а между тем всякий же неудержимо стремится исполнять их. Ежели бы, например, из



Наталья ИЛЮМИНА/Фотобанк Лори

дать такой закон: «всякий да яст», – то это будет именно образец тех средних законов, к выполнению которых каждый устремляется без малейших мер понуждения. Ты спросишь меня, друг: зачем же издавать такие законы, которые и без того всеми исполняются? На это отвечу: цель издания законов двоякая: одни издаются для вящего народов и стран устройства, другие – для того, чтобы законодатели не коснели в праздности...»

Таким образом, когда Беневоленский прибыл в Глупов, взгляд его на законодательство уж установился, и установился именно в том смысле, который всего более удовлетворял потребностям минуты. Стало быть, благополучие глуповцев, начатое черкашенином Микаладзе, не только не нарушилось, но получило лишь пущее утверждение. Глупову именно нужен был «сумрак законов», то есть такие законы, которые, с пользой занимая досуги законодателей, никакого внутреннего касательства до посторонних лиц иметь не могут.



Иногда подобные законы называются даже мудрыми, и, по мнению людей компетентных, в этом названии нет ничего ни преувеличенного, ни незаслуженного.

Но тут встретилось непредвиденное обстоятельство. Едва Беневоленский приступил к изданию первого закона, как оказалось, что он, как простой градоначальник, не имеет даже права издавать собственные законы. Когда секретарь доложил об этом Беневоленскому, он сначала не поверил ему.

Стали рыться в сенатских указах, но хотя перешарили весь архив, а такого указа, который уполномочивал бы Бородавкиных, Двоекуровых, Великановых,

Беневоленских и т. п. издавать собственного измышления законы, – не оказалось.

– Без закона всё, что угодно, можно! – говорил секретарь, – только вот законов писать нельзя-с!

– Странно! – молвил Беневоленский – и в ту же минуту отписал по начальству о встреченном им затруднении.

«Прибыл я в город Глупов, – писал он, – и хотя увидел жителей, предместником моим в тучное состояние приведённых, но в законах встретил столь великое оскудение, что обыватели даже различия никакого между законом и естеством не полагают. И тако, без явного светильника, в претёмной ночи

бродят. В сей крайности спрашиваю я себя: ежели кому из бродяг сих случится оступиться или в пропасть впасть, что их от такового падения остережёт? Хотя же в Российской Державе законами изобильно, но все таковые по разным делам разбрелись, и даже весьма уповательно, что большая их часть в бывшие пожары сгорела. И того ради, существенная видится в том нужда, дабы можно было мне, яко градоначальнику, издавать для скорости собственного моего умысла законы, хотя бы даже не первого сорта (о сём и помыслить не смею!), но второго или третьего. В сей мысли ещё более меня утверждает то, что город Глупов, по самой природе своей, есть, так сказать, область второзакония, для которой нет даже надобности в законах отяготительных и многомысленных. В ожидании же милостивого на сие мое ходатайство разрешения, пребываю», – и т. д.

Ответ на это представление последовал скоро.

«На представление, – писалось Беневоленскому, – о считаньи города Глупова областью второзакония предлагается на рассуждение ваше следующее:

1) Ежели таковых областей, в коих градоначальники станут второго сорта законы сочинять, явится изрядное количество, то не произойдёт ли от сего некоторого для архитектуры Российской Державы повреждения?

2) Ежели будет предоставлено градоначальникам, яко градоначальникам, второго сорта законы сочинять, то не придётся ли потом и сотским, яко сотским, таковые ж законы издавать предоставить, и какого те законы будут сорта?»

Беневоленский понял, что вопрос этот заключает в себе косвенный отказ, и опечалился этим глубоко. Современники объясняют это огорчение тем, будто бы души его уже коснулся яд единовластия; но это едва ли так.

Когда человек и без законов имеет возможность делать всё, что угодно, то странно подозревать его в честолюбии за такое действие, которое не только не распространяет, но именно ограничивает эту возможность. Ибо закон, какой бы он ни был (даже такой, как, например, «всякий да яст», или «всякая душа да тре-

пещет»), всё-таки имеет ограничивающую силу, которая никогда честолюбцам не по душе. Очевидно, стало быть, что Беневоленский был не столько честолюбец, сколько добросердечный докторинёр, которому казалось предосудительным даже утереть себе нос, если в законах не формулировано ясно, что «всякий имеющий надобность утереть свой нос – да утрёт».

Как бы то ни было, но Беневоленский настолько огорчился отказом, что удалился в дом купчихи Распоповой (которую уважал за искусство печь пироги с начинкой) и, чтобы дать исход пожиравшей его жажде умственной деятельности, с упоением предался сочинению проповедей. Целый месяц во всех городских церквях читали попы эти мастерские проповеди, и целый месяц вздыхали глуповцы, слушая их, – так чувствительно они были написаны!

Сам градоначальник учил попов, как произносить их.

– Проповедник, – говорил он, – обязан иметь сердце сокрушенно и, следственно, главу слегка наклонённую набок. Глас не лаятельный, но томный, как бы въздыхающий. Руками не неистовствовать, но, утвердив первоначально правую руку близ сердца (сего истинного источника всех въздыханий), постепенно оную отодвигать в пространство, а потом вспять к тому же источнику обращать. В патетических местах не выкрикивать и ненужных слов от себя не сочинять, но токмо въздыхать громчае.

А глуповцы между тем тучнели всё больше и больше, и Беневоленский не только не огорчился этим, но радовался. Ни разу не пришло ему на мысль: а что, кабы сим благополучным людям да кровь пустить? Напротив того, наблюдая из окон дома Распоповой, как обыватели бродят, переваливаясь, по улицам, он даже задавал себе вопрос: не потому ли люди сии и благополучны, что никакого сорта законы не тревожат их? Однако ж последнее предположение было слишком горько, чтоб мысль его успокоилась на нём.

Едва отрывал он взоры от ликующих глуповцев, как тоска по законодательству снова овладевала им.

– Я даже изобразить сего не в состоянии, почтеннейшая Марфа Терентьев-

на, – обращался он к купчихе Распоповой, – что бы я такое наделал, и как были бы сии люди против нынешнего благополучнее, если б мне хотя по одному закону в день издавать предоставлено было!

Наконец он не выдержал. В одну тёмную ночь, когда не только будочники, но и собаки спали, он вышел крадучись на улицу и во множестве разбросал листочки, на которых был написан первый сочинённый им для Глупова закон. И хотя он понимал, что этот путь распространения законов весьма предосудителен, но долго сдерживаемая страсть к законодательству так громко вопияла об удовлетворении, что перед голосом её умолкли даже доводы благоразумия.

Закон был, видимо, написан второпях, а потому отличался необыкновенною краткостью. На другой день, идя на базар, глуповцы подняли с полу бумажки и прочитали следующее:

«ЗАКОН 1-й: Всякий человек да опасно ходит; откупщик же да принесёт дар».

И только. Но смысл закона был ясен, и откупщик на другой же день явился к градоначальнику. Произошло объяснение; откупщик доказывал, что он и прежде готов был по мере возможности; Беневоленский же возражал, что он в прежнем неопределённом положении оставаться не может; что такое выражение, как «мера возможности», ничего не говорит ни уму, ни сердцу, и что ясен только закон. Остановились на трёх тысячах рублей в год и постановили считать эту цифру законною, до тех пор, однако ж, пока «обстоятельства перемены законам не сделают».

Рассказав этот случай, летописец спрашивает себя: была ли польза от такого закона? И отвечает на этот вопрос утвердительно. «Напоминанием об опасном хождении, – говорит он, – жители города Глупова нимало потревожены не были, ибо и до того, по самой своей природе, великую к такому хождению способность имели и повсеместно в оном упражнялись. Но откупщик пользу того узаконения ощутил подлинно, ибо когда преемник Беневоленского, Прыщ, вместо обычных трёх тысяч потребовал против прежнего

вдвое, то откупщик предерзостно отвечал: “Не могу, ибо по закону более трёх тысяч давать не обязываюсь”. Прыщ же сказал: “И мы тот закон переменяем”. И переменял».

Ободрённый успехом первого закона, Беневоленский начал деятельно приготавливаться к изданию второго. Плоды оказались скорые, и на улицах города, тем же таинственным путём, явился новый и уже более пространственный закон, который гласил:

«УСТАВ О ДОБРОПОРЯДОЧНОМ ПИРОГОВ ПЕЧЕНИИ

1. Всякий да печёт по праздникам пироги, не возбраняя себе таковое печение и в будни.

2. Начинку всякий да употребляет по состоянью. Тако: поймав в реке рыбу – класть; изрубив намелко скотское мясо – класть же; изрубив капусту – тоже класть. Люди неимущие да кладут требуху.

Примечание. Делать пироги из грязи, глины и строительных материалов навсегда возбраняется.

3. По положению начинки и удобренности оной должным числом масла и яиц, класть пирог в печь и содержать в вольном духе, доколе не зарумянятся.

4. По вынутии из печи всякий да возьмёт в руку нож и, вырезав из середины часть, да принесёт оную в дар.

5. Исполнивший сие да яст».

Глуповцы тем быстрее поняли смысл этого нового узаконения, что они издревле были приучены вырезать часть своего пирога и приносить её в дар. Хотя в последнее время, при либеральном управлении Микаладзе, обычай этот, по упущению, не исполнялся, но они не роптали на его возобновление, ибо надеялись, что он ещё теснее скрепит благожелательные отношения, существовавшие между ними и новым градоначальником. Все наперерыв спешили обрадовать Беневоленского; каждый приносил лучшую часть, а некоторые дарили даже по целому пирогу.

С тех пор законодательная деятельность в городе Глупове закипела. Не проходило дня, чтоб не явилось нового подмётного письма и чтобы глуповцы не были чем-нибудь обрадованы. Настал, наконец, момент, когда Беневоленский начал даже помышлять о конституции.

– Конституция, доложу я вам, почтеннейшая моя Марфа Терентьевна, – говорил он купчихе Распоповой, – вовсе не такое уж пугало, как люди несмысленные о сём полагают. Смысл каждой конституции таков: всякий в дому своём благополучно да почивает! Что же тут, спрашиваю я вас, сударыня моя, страшного или презорного?

И начал он обдумывать своё намерение, но чем больше думал, тем более запутывался в своих мыслях. Всего более его смущало то, что он не мог дать достаточно твёрдого определения слову «права». Слово «обязанности» он сознавал очень ясно, так что мог об этом предмете написать целые пуды бумаги, но «права» – что такое «права»? Достаточно ли было определить их, сказав: «всякий в дому своём благополучно да почивает»? Не будет ли это чересчур уж кратко? А с другой стороны, если пуститься в разъяснения, не будет ли чересчур уж обширно и для самих глуповцев обременительно?

Сомнения эти разрешились тем, что Беневоленский, в виде переходной меры, издал «Устав о свойственном градоначальнику добросердечии».

– Знаю я, – говорил он по этому случаю купчихе Распоповой, – что истинной конституции документ сей в себе ещё не заключает, но прошу вас, моя почтеннейшая, принять в соображение,

что никакое здание, хотя бы даже то был куриный хлев, разом не завершается! По времени выполним и остальное достолюбезное нам дело, а теперь утешимся тем, что возложим упование наше на бога!

Тем не менее нет никакого повода сомневаться, что Беневоленский рано или поздно привёл бы в исполнение своё намерение, но в это время над ним уже нависли тучи. Виною всему был Бонапарт. Наступил 1811 год, и отношения России к Наполеону сделались чрезвычайно натянутыми. Однако ж слава этого нового «бича божия» ещё не померкла и даже достигла Глупова. Там, между многочисленными его почитательницами (замечательно, что особенною приверженностью к врагу человечества отличался женский пол), самый горячий фанатизм выказывала купчиха Распопова.

– Уж как мне этого Бонапарта захотелось! – говаривала она Беневоленскому. – Кажется, ничего бы не пожалела, только бы глазком на него взглянуть!

Сначала Беневоленский сердился и даже называл речи Распоповой «дурьми», но так как Марфа Терентьевна не унималась, а всё больше и больше приставала к градоначальнику: вынь да положь Бонапарта, – то под конец он изнемог. Он понял, что не исполнить тре-

бование «дурьей породы» невозможно, и мало-помалу пришёл даже к тому, что не находил в нём ничего предосудительного.

– Что же! пуцай дурья порода натешится! – говорил он себе в утешение, – Кому от того убыток!

И вот он вступил в секретные сношения с Наполеоном...

Каким образом об этих сношениях было узноано – это известно одному богу; но кажется, что сам Наполеон разболтал о том князю Куракину во время одного из своих *petits leves* (интимных приёмов. – СП). И вот, в одно прекрасное утро Глупов был изумлён, узнав, что им управляет не градоначальник, а изменник, и что из губернии едет особенная комиссия ревизовать его измену.

Тут открылось всё: и то, что Беневоленский тайно призывал Наполеона в Глупов, и то, что он издавал свои собственные законы. В оправдание своё он мог сказать только то, что никогда глуповцы в столь тучном состоянии не были, как при нём, но оправдание это не приняли, или, лучше сказать, ответили на него так, что «правее бы он был, если б глуповцев совсем в отощание привёл, лишь бы от издания нелепых своих строчек, кои продерзостно законами именуется, воздержался».

Была тёплая лунная ночь, когда к градоначальническому дому подвезли кибитку. Беневоленский твердою поступью сошёл на крыльцо и хотел было поклониться на все четыре стороны, как с смущением увидел, что на улице никого нет, кроме двух жандармов. По обыкновению, глуповцы и в этом случае удивили мир своею неблагодарностью и как только узнали, что градоначальнику приходится плохо, так тотчас же лишили его своей популярности. Но как ни горька была эта чаша, Беневоленский испил её с бодрым духом. Вятным и ясным голосом он произнёс: «Бездельники!» – и, сев в кибитку, благополучно проследовал в тот край, куда Макар телят не гонял.

Так окончил своё административное поприще градоначальник, в котором страсть к законодательству находилась в непрерывной борьбе с страстью к пиროгам. Изданные им законы в настоящее время, впрочем, действия не имеют. ■



Под гнётом денег-2

Российское предпринимательство и его ответственность перед обществом

Михаил ГАВЛИН,

кандидат исторических наук

После революции 1905–1907 годов идея ответственности предпринимателей перед обществом получила развитие в программных выступлениях П. П. Рябушинского и других купеческих лидеров, открыто призывавших своих собратьев по классу занять место дворянства в качестве первенствующего условия и принять на свои плечи ответственность за судьбы страны. Конечно же, далеко не все представители класса буржуазии были так же последовательны в своих суждениях и делах, как П. М. Третьяков, П. П. Рябушинский или С. И. Четвериков, что в конечном счёте и определило трагическую судьбу российского предпринимательства, оказавшегося лишённым авторитета и влияния в народных массах, разрозненным, отсталым и бессильным в условиях, когда нужно было брать на себя бремя исторической ответственности за страну. Но деятельность и судьбы очень многих российских предпринимателей самым драматическим образом определялись, как и в наше время, осознанием этого глубокого и болезненного для них противоречия между личным богатством и общественным благом.

Согласья – нет

В судьбах российского предпринимательства в этот переходный, крайне сложный период ярко выразилось также своеобразие путей развития различных его групп. Российское общество к этому времени из традиционного, сравнительно про-



стого по своей структуре, стало в ходе модернизации более современным, усложнённым. На поверхность из его глубин поднялись к активной предпринимательской деятельности представители новых, в том числе прежде бесправных, его слоев. Вместе с тем усилился интерес к новым формам обогащения и в среде дворянства, в том числе титулованного, быстро преодолевшего свои сословные предрассудки. Сложился совершенно новый тип капиталиста-предпринимателя, непохожий на прежнего купца-торговопромышленника, десятилетиями сколачивавшего свой капитал в традиционных отраслях: хлебной торговле, текстильном производстве и т. п. С наступлением эры широкого железнодорожного строительства, акционерного учредительства, биржевых сделок и операций коммерческих банков именно сюда, в эти сферы, устремились «новые русские» тех лет. Нельзя не отметить возникновения в этот период довольно тесного делового сотрудничества выходцев из бесправных слоев общества того времени с некоторыми представителями родовитой знати и сановной бюрократии. Новые миллионщики, разбогатев на операциях с ценными бумагами, на железнодорожных подрядах, которые могли быть осуществлены только при помощи самых тесных связей с казной, правительственными чиновниками и дворцовой знатью, естественно, ни в какой мере не могли быть в оппозиции по отношению к властям, будучи занятыми личным обогащением и достижением жизненного успеха, закреплением своего социального статуса. Их предпринимательская деятельность, финансовые операции носили нередко весьма рискованный и даже авантюрный характер. Но вместе с тем по сравнению с прежним торгово-промышленным купечеством традиционных отраслей они обладали большей восприимчивостью к «новым веяниям» в экономике, идущим из Европы, и проявляли меньше осторожности и предрассудков в отношении вложения денег в новые отрасли хозяйства и регионы, в том числе совместно с иностранными предпринимателями. По роду своей деятельности многие из них теснее были связаны с привлекавшимися на российский рынок западноевропейскими финансово-промышленными организациями.

Таким образом, поразительно быстрое

обогащение с помощью казны, тесная связь с крупным петербургским правительственным чиновничеством и знатью новых групп предпринимателей (акционерного, банковского, железнодорожного капитала и др.) при несомненном деловом профессионализме и динамизме – вот лишь некоторые слагаемые их бурного, но недолгого успеха. В то же время «верхушечность», «особость» этих новых групп предпринимателей, их связи с монополистическим и финансовым капиталом, с международными финансовыми кругами, неприемлемые для многих других, более патриархальных, групп, «европеизм» и новые методы ведения дела, видимая оторванность этих новых групп от основной массы традиционного российского купечества внесли свой вклад в конечный результат – взаимное недопонимание, разобщённость, имевшие место между различными группами российской буржуазии, ставшие прологом к общей трагедии российского предпринимательства, постигшей его на взлёте.

Можно говорить о многих общих характеристиках, присущих российскому предпринимательству конца XIX – начала XX веков и классу предпринимателей России, возродившемуся после векового перерыва – в конце XX – начале XXI столетий. Мы видим внутри современного российского предпринимательского класса, пожалуй, даже в большей степени, чем это было век назад, преобладание корпоративного эгоизма над стремлением к сотрудничеству и социальному партнёрству с другими общественными группами страны, неразвитость и скорее даже отсутствие чувства социальной ответственности перед обществом и государством, ту же разобщённость, взаимное недоверие и отсутствие взаимопонимания внутри самого класса предпринимателей. Он так же разнороден по своему составу и немногочислен. По результатам социологических опросов, проводившихся по репрезентативной всероссийской выборке в середине 2000-х годов (Фондом общественного мнения, ВЦИОМ, «Левада-Центром», ИНОП, Центром ИСОМАР и др.), доля предпринимателей в составе российского населения (даже в крупных центрах, в том числе и в Москве) невелика: от 2 до 3%. Причём, по данным Федерального аналитического управления, число предприни-

мателей сокращается ежегодно на 2–5%. В настоящее время даже наиболее многочисленная группа их предприятий – предприятия малого бизнеса – занимают не более четверти (к началу 2000-х – около 900 тысяч) от общего числа всех предприятий и организаций в России. Общая численность постоянно работающих на малых предприятиях страны в это время составила порядка 6,5 миллиона человек, или 10% от общего числа работающих на российских предприятиях. В то время как в современной Европе малые предприятия составляют около 50% от их общего количества и в них занято около 2/3 населения. В США же эта доля достигает 90% и выше. Ежегодно в этих странах рождается около миллиона новых малых предприятий. Сосредоточен малый бизнес в России, в основном, в сферах обслуживания и торговли – в отличие от экономически развитых стран, где он играет важную роль практически во всех сферах экономики, включая производство наукоёмкой продукции.

При этом нужно иметь в виду, что сегодня предприниматели в классическом понимании этого слова входят в более широкий особый слой общества – бизнес-слой (общее понятие, объединяющее всех россиян, в той или иной степени занятых в бизнесе, начиная с классических предпринимателей и кончая наёмными работниками, в свободное время тоже пытающимися «делать деньги»), формирующийся вместе с развитием предпринимательства. И, по некоторым оценкам, предприниматели в общей структуре бизнес-слоя составляют не более 11%.

По мнению социолога Михаила Тарусина из Института общественного проектирования (ИНОП), сегодня в России в силу сложившихся неблагоприятных условий работы малого и среднего бизнеса социальный слой предпринимателей «во многих отношениях является маргинальным», уступая так называемому среднему классу в обществе по численности, по уровню материального благополучия (особенно в нижних и массовых своих секторах) и по образованию. Средний класс, охватывающий в качестве критерия благополучный в материальном отношении слой людей, по данным проводившегося под руководством М. Тарусина в середине 2000-х годов опроса, намного многочис-

леннее слоя предпринимателей – 15,4% (в Москве – 37,2%). Правда, по результатам более раннего исследования, проведённого центром «ИСОМАР» в 2001 году, лишь 9% граждан российского общества относили себя к «среднему классу», но и этот показатель в несколько раз выше численности предпринимательского слоя.

По данным опроса М. Тарусина, далеко не все предприниматели по своему потребительскому статусу могут быть отнесены к «среднему классу». Таких меньше половины – 43,4%. К «низшему классу», то есть к числу людей, в большей или меньшей степени испытывающих материальные затруднения, относятся 52,0% предпринимателей. Высшее образование также работает сегодня в основном на пополнение среднего класса. Среди предпринимателей доля людей с высшим образованием, включая лиц с неполным высшим образованием, в том числе и студентов вузов, не превышает 25–26%.

Не отличаются особостью и новизной и партийные предпочтения современного предпринимательского класса. Они такие же, как у большинства населения. Судя по итогам думских выборов, предпринимательский класс России не смог до настоящего времени выработать самостоятельную общественно-политическую позицию. У него отсутствует или очень невелик политический опыт, опыт ведения самостоятельных политических действий. Ему присуща до настоящего времени слабая организованность. Он не образовал свои политические организации, не опирается на партии, прежде всего либерального толка, которые могли бы выступать выразителями его общих интересов.

Сегодня, как и век назад, у различных групп предпринимательского класса можно констатировать наличие различных источников успеха, различных методов накопления и формирования капитала, не способствующих его консолидации. Как и сто лет назад, в наше время наблюдается огромный разрыв между крупным олигархическим капиталом (действующим, в основном, в банковском секторе, сырьевых отраслях, строительном бизнесе, в крупной торговле и др.), опирающимся на властную бюрократию и, по существу, сросшимся с ней, и средним и мелким бизнесом, фактически предоставленным самому себе и

опирающимся на различные случайные или теневые силы и источники влияния.

Так, количество крупных предпринимателей России, чьё состояние оценивается не менее, чем в 3,3 миллиарда рублей, составило, по некоторым оценкам, в 2010 году более 500. А «долларовый список российских олигархов» включает, по этим оценкам, до 77 лиц. Причём их количество возросло на 30% по сравнению с 2009 г., несмотря на то, что этот год считается годом «кульминации кризиса и наибольшего обнищания населения». На фоне снижения российской экономики во всех отраслях олигархии России первой десятки значительно (чуть ли не на 100%, с 79 до 139 миллиардов долларов) увеличили свой капитал, тогда как весь российский бюджет в том году не превысил 216 миллиардов долларов.

В ещё большей степени, чем век назад, проявляется несогласованность, а точнее отсутствие общих корпоративных интересов российского предпринимательства. Налицо – крайняя немногочисленность и неразвитость его корпоративных и общественных организаций, которые можно пересчитать по пальцам (к ним можно отнести, например, Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), Общероссийскую общественную организацию малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России», Ассоциацию экономической поддержки «Держава» и др.).

Подмоченная репутация

Современный предпринимательский класс, особенно его корпоративно-олигархический слой, как и сто лет назад, очень немногочислен и выглядит таким же замкнутым, отъединённым и оторванным от жизни основной массы населения страны, как и в эпоху вековой давности. Всё это определяет огромное недоверие, а порой и враждебность к нему со стороны основной массы населения. В целом образ предпринимателя в сознании современных российских людей не претерпел существенных изменений по сравнению с представлениями вековой давности: это по-прежнему образ «эгоистичного человека, стремящегося исключительно к собственной выгоде и накоплению богатств», «делающего деньги» ради денег. Так, большин-

ство опрошенных «не предпринимателей» (56%) считают основной целью предпринимательства обогащение. Положительно оценивая предпринимательство в целом (по данным опросов: 16,7% россиян – очень хорошо, около 40% – доброжелательно, 36% – нейтрально и лишь 6,7% – неприязненно), современное общественное мнение весьма критично настроено к тем формам и условиям, в которых оно сейчас развивается. Отмечаются неправовой характер образования большинства функционирующих в стране крупных и даже средних капиталов, их спекулятивный характер, массовая коррупция органов власти, доминирование коммерческой и финансово-посреднической деятельности над производственной, слабость правового контроля за хозяйственной деятельностью, навязывание хищнических форм эксплуатации ресурсов, разбазаривание основных фондов экономики, утечка национальных богатств за рубеж, распространение рэкета, террористических акций, силовых «разборок» между группами дельцов.

Всё это привело к тому, что предпринимательство стало восприниматься не только как преступная сфера жизни, но и как источник криминализации всего общества. По мнению многих, сегодня наибольшие возможности разбогатеть имеют люди, отличающиеся не столько высокой квалификацией, знаниями, деловой энергией и талантом, сколько наличием выгодных связей, пренебрежением к закону и морали. Такое положение вещей не соответствует традиционным нормам и ценностям, распространённым в российском обществе, и поэтому воспринимается большинством как нарушение социальной справедливости.

«Первобытная жадность»

Согласно опросам (ВЦИОМ, Интерцентра, Центра «ИСОМАР» и др.), можно видеть, что имеются существенные отличия во взглядах на облик предпринимателя, в оценках шкалы ценностей и их значимости для предпринимательской среды, у населения и у самих предпринимателей. Так, население считает, что для предпринимателей наиболее значимыми должны быть «деньги», тогда как у предпринимателей они стоят

на 8–10 местах, а на первом месте выступает «иметь надёжных друзей». Если 2–3 места предприниматели отвели «честности» и «независимости в действиях и суждениях», то, по мнению населения, «честности» у предпринимателей отведено лишь 11–12 места. Ведущими статьями расходования средств предпринимателями население считает: трату на приобретение каких-либо товаров для себя и своей семьи – 46,7% и на раз-

20% и 16,7%. Как видим, расходы на благотворительные цели указал лишь один из десяти российских предпринимателей, в то время, как на вложения капиталов за границей – каждый из пяти.

Примечательно, что негативный взгляд на хозяина широко распространён даже среди работающих в предпринимательских организациях сотрудников. Показательны в связи с этим результаты одного из опросов об отношении наёмных

конов, сколько с морально-нравственной стороны. Речь идёт, например, «о методах проведения приватизации», «обмане трудовых коллективов», «сделках сомнительного характера», «связях с криминальными структурами». Лишь малая часть опрошенных считают «обладание собственностью закономерным результатом личного труда, профессионализма и активной деятельности» нынешних предпринимателей.

Такое отношение общественного мнения к образу предпринимателя в немалой степени подрывает влияние и авторитет предпринимательского класса, лишает его возможности существенно влиять на важнейшие политические и хозяйственные решения в стране, мешает оно и позитивному, благожелательному восприятию в обществе его инициатив по установлению социального партнёрства, различных акций благотворительного характера, меценатской деятельности.

Так, говоря о социальной ответственности предпринимателей, об их социальном сотрудничестве с обществом, реализующемся, в том числе, в благотворительной и меценатской деятельности, сотрудник Пермского государственного педагогического университета В. Л. Семёнов в статье «Особенности нравственной мотивации благотворительной деятельности в современной России» справедливо отмечает, что сегодня отсутствует единая, разделяемая большинством членов общества, позитивная оценка благотворительности. А это, в свою очередь, затрудняет формирование единого позитивного отношения к ней в российском социуме. Автор статьи обращает внимание и на отсутствие единой в этом отношении общегосударственной политики, налоговых льгот для благотворителей и т. п., указывая и на недостаток образования и культуры у многих предпринимателей, которые обладают пока только «развитыми хватательными рефлексами». В этих условиях, пишет он, «ожидать от них самоотверженности на поприще благотворительности не приходится».

Об этом же заявляет и научный руководитель Национального исследовательского университета – Высшей школы экономики Евгений Ясин. По его



влечения – 30%. Предприниматели же на этот счёт имеют иное мнение – соответственно 20% и 13,3%.

Показательно, однако, большое совпадение в отношении таких статей расхода, как «благотворительность» (на неё указали 10% опрошенных предпринимателей и 6,7% населения) и «вложение денег за границей» – соответственно

работников к вопросу о легитимности собственности, которую обрели их сегодняшние хозяева (как известно, собственник малого или среднего предприятия, как правило, является одновременно и его руководителем). Согласно опросу, большинство респондентов считают, что эта собственность не легитимна, причём не столько с точки зрения нарушения за-

мнению, российский крупный бизнес находится ещё в состоянии «первобытной жадности». Большинство предпринимателей озабочено лишь созданием или упрочением собственного семейного благополучия и наслаждается обретенными сравнительно недавно властью и богатством. Глобальные проблемы вроде развития российской экономики или борьбы с болезнями их мало интересуют. И хотя меценатская деятельность постепенно набирает силу (устраиваются гастроли театров и выступления знаменитых музыкантов, покупаются картины для музеев), в российском обществе в условиях всё большего социального расслоения сохраняется двусмысленное и негативное отношение к ней. Большинство актов благотворительности люди воспринимают с подозрением, усматривая в них лишь рекламу, «пиар» для достижения корыстных сиюминутных или конъюнктурных целей.

Действительно, сегодня российская благотворительность находится ещё в самом начале своего развития, примерно там же, где она была в США в эпоху зарождения фондов Карнеги и Рокфеллера. В настоящее время в России зарождаются лишь начатки организованной благотворительности в виде отдельных частных и корпоративных фондов для поддержки здравоохранения, образования, науки и культуры. Кроме хорошо знакомых читателям журнала «Социальное партнёрство» благотворительных проектов компании «ЛУКОЙЛ» в этом ряду можно назвать фонд «Вольное дело» Олега Дерипаски, семейный фонд «Династия» Дмитрия Зимины, «Фонд культурных инициатив» Михаила Прохорова, фонд «Виктория» Николая Цветкова, региональные фонды Александра Хлопонина, Сергея Иванушкина и др.

Наиболее интересный пример, пожалуй, – фонд Владимира Потанина (хозяина компании «Интеррос»), позиционирующий себя как «первый в стране классический фонд большой благотворительности», который пытается разработать свою стратегию и практику, свою методологию в деле создания и осуществления филантропических программ, организации конкурсов и т. п.

Программы фонда направлены на поддержку отечественного образования и культуры. Ежегодно фондом (по данным журнала «Капитал страны» за 2010 г.) выплачивается более 400 грантов и 2300 стипендий талантливым студентам и курсантам, обучающимся в ведущих государственных учебных заведениях России, а также перспективным преподавателям. Кроме того, эта структура оказывает поддержку российским музеям, которые предлагают наиболее интересные культурные проекты. Ежегодные благотворительные выплаты фонда составляют порядка 10 миллионов долларов. Кроме того, Владимир Потанин перечисляет ежегодно миллион долларов в Фонд Гуггенхайма, управляющего международной сетью музеев и коллекционирующего современное искусство, а с 2003 г. возглавляет Попечительский совет Государственного Эрмитажа в Санкт-Петербурге.

Сам миллиардер недавно заявил в одном из своих интервью о том, что передаст своё состояние на благотворительность, оставив трём своим детям лишь некоторый «подстраховочный минимум». Объясняя своё решение, он пояснил, что принимает его не только из альтруистических побуждений, но и ради собственных детей, поскольку опасается, что полученные по наследству миллиарды отобьют у них охоту к тому, чтобы прилагать какие-то усилия и добиваться чего-то самим. *«Переданный по наследству миллион, – считает он, – позволяет человеку получить хорошее образование, устроиться на работу спокойно, без спешки, и себя реализовать. Переданный миллиард его убивает, лишает смысла жизни».*

Интересно, что многие эксперты, обращаясь к характеристике перспектив развития предпринимательской благотворительности в России, называют их благоприятными, но не относят этот прогноз к ближайшему будущему и, по существу, говорят о тех же проблемах, с которыми сталкивалось это движение в своем развитии в историческом прошлом. Связаны эти проблемы как с формированием общероссийского нравственно-психологического климата, благоприятно настроенного по отношению к развитию благотворительности, так и с условиями личного плана, касающимися социаль-

ного статуса класса предпринимателей. Успокоение российского общества, подъём экономики, начавшийся в последние годы, рост жизненного уровня народа, происходящий, хотя и очень медленно, в перспективе, по мнению уже упомянутого В. Л. Семёнова, несомненно, приведут к созданию общих благоприятных условий для развития данного социального явления. Это произойдёт и по линии государства путём введения налоговых льгот для тех предпринимателей, которые занимаются благотворительностью, что *«выразится в создании соответствующего общественного имиджа».* Что, в свою очередь, откроет им путь к участию в органах местного самоуправления и государственной власти.

Позитивно, по мнению автора, должны сказаться на перспективах развития российской благотворительности и те изменения, которые будут происходить в составе корпуса российских предпринимателей. Дети современных российских бизнесменов, отмечает он, получают образование в лучших учебных заведениях мира, а *«культура, как известно, – одно из престижных условий, составляющих предпринимателей заниматься этой гуманной, подлинно человеческой деятельностью».*

Можно отметить, что всё это – верные в своей основе соображения. На предшествующем материале мы показали уже действие многих из перечисленных автором факторов, которые, казалось бы, должны были способствовать и в историческом прошлом благоприятным перспективам развития благотворительности и меценатства, социальной ответственности российского предпринимательства, утверждения в его среде принципов социального партнёрства между ним и обществом. Наша отечественная история показывает, однако, и то, как труден путь к реализации этих разумных и важных целей. Хотелось бы, чтобы этот долгий и мучительный процесс осознания всеми слоями нашего общества, в том числе и российскими предпринимателями, действительной необходимости социальной ответственности, партнёрства во взаимоотношениях, установления социального мира не был прерван, как уже бывало в нашей истории. ■



[Деловая этика]

Парфюм для деловых мужчин

Запах – такой же неотъемлемый элемент образа человека, как манеры, речь, одежда или туфли. И мужчин это касается ничуть не в меньшей степени, чем женщин. Без них образ делового человека лишён индивидуальности. Именно выбор запаха лучше всего отражает наше alter ego (второе «я»), посылая сигналы о нашем настроении, мироощущении и даже характере. Поэтому мы должны заботиться о том, чтобы запах гармонично дополнял, а не разрушал наш имидж.

С утра, отправляясь на работу, уместнее пользоваться лёгкими, ненавязчивыми ароматами. Можно ограни-

читься едва уловимым запахом лосьона после бритья. Туалетная вода (eau de toilette) уместна в любое время. Некоторые производители выпускают мужские духи слабой концентрации (eau de parfum). Они обладают весьма насыщенными запахами, очень стойки и хороши в большей степени для неофициальной обстановки – например, в ресторане. Однако перенасыщение парфюмом, особенно в общественных местах, есть признак дурного вкуса и проявление неуважения к окружающим.

Гамма парфюмерии, которой вы пользуетесь, должна включать в себя дезодорант и средства для бритья. Но он тоже должен соответствовать вашему характеру, темпераменту и образу жизни.

Если вы предпочитаете старый, добрый классический стиль и считаете себя

джентльменом, вам стоит использовать традиционные мужские ароматы с доминирующими гесперидными (цитрусовыми) нотами: Eau Sauvage (Christian Dior), Eau de Rochas pour Homme (Rochas), Monsieur de Givenchy (Givenchy), Eau de Cologne (Hermes). Помимо этого, вам будут близки умеренно-свежие травянисто-

В некоторых духах и вправду есть что-то удивительное!

Степан Балакин

цветочные ароматы, образующие промежуточное звено между традиционной и со-



временной мужской парфюмерией: Eternity for Men (Calvin Klein), Cacharel pour l'Homme (Cacharel), Fahrenheit (Christian Dior), XS pour Homme (Paco Rabanne), Faconnable (Faconnable), Carolina Herrera for Men (Carolina Herrera).

Если в делах вам ближе напор и целеустремленность, попробуйте интенсивные озоново-гесперидные ароматы, таящие в себе жар и холод, порой с нотами экзотических цветов и пряностей: Nightlight (Joop!), XXL (Etienne Aigner), Voiqueur (Jean Patou), Heaven (Chopard), L'eau d'Issey pour Homme (Issey Miyake), Escape for Men (Calvin Klein), Elements Aqua (Hugo Boss), Paco (Paco Rabanne), Spazio Uomo (Krizia), Egoiste Platinum (Chanel), Insense Ultramarine (Givenchy), Niagara (Courreges). Такие духи предпочитают молодые, спортивные, жизнерадостные и открытые мужчины, не забывающие о своем социальном статусе.

Вы очень современны, удачливы, ироничны да вдобавок наделены редким даром – уравновешенностью и спокойствием? Тогда ваши ароматы мягкие, деликатные, сочетающие в себе цветочные, фруктовые, цитрусовые и животные (мускусные, амбровые) ноты – достаточно мужественные, но не вызывающие, такие как: Dolce & Gabbana pour Homme (Dolce & Gabbana), Vemezia Uomo (Laura Biagiotti), Quasaz (Jesus del Pozo), Gieffeffe (Gianfranco Ferre), Cassini for Men (Oleg Cassini), Kenzo pour Homme (Kenzo), Xeryqus Rouge (Givenchy), R de Revillon (Revillon), Globe (Rochas), Heritage (Guerlain).

Ну а если под внешностью

уверенного в себе и знающего своё дело человека в вас за показным спокойствием прячется страстная натура, вы наверняка остановите свой выбор на бальзамических свежих или сладковато-пряных запахах, одновременно мужественных и соблазнительных. Например, таких как: Obsessin for Men (Calvin Klein), Havana (Aramis), Opium pour Homme (Yves Saint Laurent), Sculpture Homme (Nicos), Joup! Homme (Joop!), Le Male (Jean – Paul Gautier), Comme des Gardens, Roma Uomo (Laura Biagiotti), Bel Ami (Hermes). Не бойтесь возможных обвинений в излишней сентиментальности, ведь даже самый трезвый расчёт не исключает из деловых отношений элемент чувственности, особенно – если партнёрами по бизнесу являются мужчина и женщина.

Деловая поездка

Находясь в деловой поездке, вы должны правильно спланировать и провести время. Причём как в пути, так и на месте пребывания. Помните, что командировка – не подходящее время для наслаждений жизнью и бездумных развлечений, в том числе любовных. Всегда соблюдайте этикет и приличия и придерживайтесь следующих нехитрых правил.

- Ваш багаж должен быть лёгким и компактным.

Хорошие манеры состоят из мелких самопожертвований.

Ралф Эмерсон

- Принцип подбора гардероба – максимальное количество сочетаний при минимальном количестве одежды.

- Минимум спиртного.

- Ведите ежедневные записи событий, имён для того, чтобы в следующий приезд можно было бы воспользоваться этими сведениями.

- Если в период командировки вы пользуетесь чьим-то оборудованием или кабинетом, перед отъездом преподнесите хозяину небольшой подарок.

- Вечера у вас будут свободны. Помните: вы остаётесь представителем своей организации или фирмы, а потому не рискуйте. Не делайте ничего такого, что могло бы доставить вам или фирме неприятности.

[Тропа здоровья]

Лечебный фрукт средней полосы

Яблоки всегда были самыми распространёнными фруктами на территории средней полосы. Они обладают полезными свойствами, поскольку в них содержится много витаминов и микроэлементов – например, витамины В1, В2, С, Р, Е, калий, марганец. Плод содержит много железа, которое легко усваивается организмом че-



ловека и необходимо для нормального функционирования кровяной системы. Яблоки не вызывают аллергии, их можно употреблять в пищу даже аллергикам и грудным детям.

В мякоти яблока содержится большое количество клетчатки, поэтому она долго усваивается и позволяет длительное время не чувствовать голода. Этот фрукт нормализует работу печени, почек, желудочно-кишечного тракта, а также предотвращает сердечно-сосудистые заболевания. Ежедневное употребление яблок снижает вероятность появления разных видов раковых заболеваний. В яблоках содержится пектин, который улучшает цвет лица и может продлить молодость.

Кто яблоко в день съедает, тот у доктора не бывает.

Английская пословица

Алкоголь может быть полезен для здоровья

Как выяснили американские эксперты, спиртное продлевает жизнь. Учёные Техасского университета на протяжении двух десятилетий наблюдали за почти 2000 добровольцев в возрасте от 55 до 65 лет. В итоге было установлено, что пьющие в относительно разумных пределах люди жили значительно дольше, чем трезвенники. Даже те, кто выпивал более 200 граммов крепких напитков в день, пережили людей, не бравших в рот ни капли.

Однако авторы исследования вполне благообразно отказались от вывода, что алкоголь однозначно продлевает жизнь и вообще полезен. Они подчеркивают, что чрезмерное употребление спиртных напитков (особенно – крепких) имеет свои недостатки, отрицательно влияя на жизненно важные органы человека: повреждает слизистую оболочку, приводит к интоксикации, разрушая печень.

Однако если не злоупотреблять, алкоголь действительно может быть полезен. При умеренном употреблении его можно отнести к категории энергетиков

Вино запрещено, но есть четыре «но»:

Смотря кто, с кем, когда и в меру ль пьёт вино.

При соблюдении сих четырёх условий

Всем здравомыслящим вино разрешено.

Омар Хайям

с лёгким расслабляющим эффектом. В терапевтических целях алкоголь применяется достаточно часто, особенно – красное вино. В паёк подводников, которые служат на атомных подводках, входит именно оно. Этот напиток увеличивает количество красных кровяных телец в крови. Известен факт, что чернобыльских спасателей в больницах тоже лечили красным вином.

В качестве яркого примера любителя выпить и при этом совершенно здорового человека можно привести Уинстона Черчилля. Когда его спрашивали о том, как ему удаётся сохранять такую хорошую форму, то премьер-министр Великобритании полушутя отвечал, что среди всех его правил есть два непреложных: никогда не опаздывать к обеду и всегда пить армянс-

кий коньяк. Но, опять же, в меру, – добавим мы от себя.

[Homo Sapiens]

К новогоднему празднику готовьтесь по плану

Предновогодняя суэта далеко не всем доставляет удовольствие. Если одни получают наслаждение от походов по магазинам и выбора подарков, то другие жалуются на стресс и плохое настроение. Да и хождение по «корпоративам» иногда вызывает раздражение у близких. Немалую нагрузку для психики несут праздники Нового года и детям, хотя чаще всего ради них они и устраиваются.

Как избежать стресса

Чтобы избежать стресса, связанного с новогодним цейтнотом, выделите немного времени на планирование. Составленные заранее перечни покупок спасут вас от многократных походов в магазин. Стоит составить списки родственников, друзей, знакомых или коллег с указанием того, какие подарки им подошли бы. Заодно стоит продумать и меню: какие продукты и напитки нужно купить.

Заранее подумайте, чего вы от праздников ожидаете, и составьте хотя бы приблизительный список мест, в которых хотите побывать. Больше всего впечатлений человек получает от смены мест, даже если это будет загородное село или экскурсия по городу. И не налегайте на еду, она не исчезнет, лучше попытаться получить приятные эмоции.

«Будешь веселиться, и точка»

Стремясь развлечь ребёнка, многие родители коллекционируют билеты на ёлки, уверенные в непрерывной обязанности ребёнка радоваться и принимать активное участие в этих культурных мероприятиях. А большинство детей хотят просто получить подарок и уйти – свидетельствуют психологи.

Детям даже не всегда понятно, почему родители так серьёзно ждут Нового года. Для маленького ребёнка, благодаря неумелым действиям взрослых, праздники могут стать настоящим стрессом. Избегайте этого. Детям до трёх лет нужна психологическая подготовка: мастерите с ними новогодние поделки, читайте им сказки про Деда Мороза и Снегурочку.

Есть установка весело встретить Новый год.

Товарищ Огурцов из к/ф «Карнавальная ночь»

ку. Ребёнок в этом возрасте ещё не понимает значения слов «скоро» и «потом», ему важна сама атмосфера.

Детей постарше лучше подготавливать к празднику заранее – с начала декабря. Можно, например, совместно зачёркивать на календаре дни, чтобы ребёнок видел, как приближается Новый год.

Подумайте, какой утренник подойдёт именно вашему ребёнку: нравится ему шумное веселье или нет, а главное, сколько «Нового года» он способен в себя вместить. Не преувеличивайте важности праздника, будьте спокойны, не суетливы. Счастливого вам Нового года!

Рубрика подготовлена по материалам российских и зарубежных интернет-сайтов ■

