

**Власть истории –
История власти**

Том 5. Часть 3. (№17)

**The Power Of History
The History Of Power**

Volume 5. Issue 3. (№17)

Свидетельство о регистрации средств массовой информации

ПИ № ФС77-61481

от 24 апреля 2015 г.

Эл № ФС77-61482

от 24 апреля 2015 г.

При отборе материалов для публикации главным критерием является их высокий научный уровень. При этом редакция исходит из принципиальной допустимости плюрализма научно аргументированных точек зрения, которые могут расходиться с позицией издателей.

Авторы опубликованных материалов несут ответственность за подбор и точность приведенных фактов, цитат, экономико-статистических данных, собственных имен, географических названий.

При перепечатке ссылка на журнал «Власть истории – история власти» обязательна.

Рукописи рецензируются.

**Отдельно выражаем благодарность выдающимся ученым
и общественным деятелям, внесшим финансовый вклад
в поддержку проекта.**

ISSN 2415-7015

4 номеров в год

E-mail: etnosocium@mail.ru

Сайт: <http://etnosocium.ru/vi>

Язык: русский, английский.

Зам. гл. ред. С.В. Рыбаков

Корректор Е.А. Белоусова

Бумага офсетная № 1. Гарнитура Minion Pro

Формат 60x90/16. Тираж экз. 500

Усл. п. л. 6,375

Оригинал-макет подготовлен Международным издательским центром «Этносоциум»

Отпечатано в типографии Международного издательского центра «Этносоциум»,

105066, Москва, Спартаковская ул., д. 19, стр. 3.

Москва 2019

Certificate of registration of mass media

ПИ № ФС77-61481
Founded in April 24, 2015

ЭЛ № ФС77-61482
Founded in April 24, 2015

The journal is ready to cooperate with authors from Russia and far abroad, and to consider submissions (works) both from young scientists who are only beginning their way in science, and specialists, whose names are already famous in the scientific society.

“The Power Of History” aspires to spread scientific knowledge and leads an honest and open policy towards all the authors. Thus, the editorial board of the journal provides free access to all publications, unless the contract with the author presupposes other conditions.

The editorial board of the journal has a right to refuse the publication of the article in case of violation of the rules stated below.

All the submitted materials are reviewed.

**We express our gratitude
of the outstanding scientists and public figures, who made
a financial contribution to the project.**

ISSN 2415-7015

4 issues per year

E-mail: etnosocium@mail.ru

Website: <http://etnosocium.ru/english/The-Power-Of-History-vi-iv>

Languages: Russian, English

Deputy Chief Editor: Rybakov S.V.

Corrector: Belousova E.A.

Paper: offset

Types: Minion Pro

Format: 60x90

Copies: 500

The original layout was prepared by the International Publishing Center «Ethnosocium»

Printed in the printing house of the International Publishing Center «Ethnosocium»

105066, Moscow, Spartakovskaya st., 19, building 3.

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Зам. Главного Редактора, руководитель проекта:

Рыбаков С.В., доктор исторических наук, профессор кафедры истории России Уральского федерального университета.

Михайлов В.А., доктор исторических наук, профессор, Заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой политического анализа и управления Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Терновая Л.О., доктор исторических наук, профессор МАДИ (Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет).

Ивакин Г.А., доктор исторических наук, профессор, эксперт.

Добров П.В., доктор исторических наук, профессор, академик и член президиума Украинской академии исторических наук, декан исторического факультета Донецкого национального университета, Заслуженный работник образования Украины.

Никонов А.В., доктор исторических наук, профессор, Государственный советник РФ 1 класса, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова.

Нечипоренко В.С., доктор исторических наук, профессор Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Пономаренко Б.Т., доктор исторических наук, Заслуженный работник высшей школы РФ, профессор Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Летуновский П.В., кандидат исторических наук, доктор политических наук, заведующий кафедрой гуманитарных и социально-экономических дисциплин Военной академии войсковой ПВО Вооруженных Сил РФ имени маршала Советского Союза А.М. Василевского.

Варсонофьев В.В., кандидат политических наук, военный эксперт.

Чапкин С.В., почетный академик, президент «Академии экологии и права».

Данненберг А.Н., доктор философских наук, доцент кафедры го-

сударственно-конфессиональных отношений Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, кандидат исторических наук.

Кондратьев В.В., доктор педагогических наук, профессор, начальник Центра переподготовки и повышения квалификации вузов ИДПО ФГБОУ «КНИТУ» (Казанский Национальный Исследовательский Технологический Университет).

Власов В.И., доктор юридических наук, профессор, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Государственный советник Российской Федерации 3 класса.

Болтенкова Л.Ф., доктор юридических наук, профессор, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Игнатов И.С., кандидат политических наук, старший советник юстиции.

Гайдук В.В., доктор политических наук, кандидат юридических наук, профессор.

Вражнова М.Н., доктор педагогических наук, профессор, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ).

Тихонов А.К., доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой истории, археологии и краеведения Гуманитарного института Владимирского государственного университета имени братьев А.Г. и Н.Г. Столетовых, председатель Союза краеведов Владимирской области.

Конюченко А.И., доктор исторических наук, профессор кафедры истории России и зарубежных стран Челябинского государственного университета.

Курбонзода Хонали, доктор исторических наук, Ректор Республиканского института повышения квалификации и переподготовки работников сферы образования, Республика Таджикистан, г. Душанбе.

Платонова Н.М., доктор исторических наук. Доцент кафедры «Теория и история государства и права» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дальневосточный государственный университет путей сообщения» (г. Хабаровск).

EDITORIAL BOARD

Deputy. Chief Editor and Project Manager:

Rybakov S.V., Doctor of historical sciences, professor of the history of Russian Ural Federal University.

Mikhailov V.A., Doctor of Historical Sciences, Professor, Honored worker of science of Russia, Head of the Department of political analysis and management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

Ternovaya L.O., Doctor of Historical Sciences, Professor MADI (The Moscow Automobile and Road Construction University).

Ivakin G.A., Doctor of Historical Sciences, Associate Professor, Expert.

Dobrov P.V., Doctor of Historical Sciences, Professor, Academician, member of the Presidium of the Ukrainian Academy of Historical Sciences, Dean of the Historical Faculty of Donetsk National University, Honored worker of education of Ukraine.

Nikonov A.V., Doctor of Historical Sciences, Professor, State Councillor of the 1st class, the Lomonosov Moscow State University.

Nechiporenko V.S., Doctor of Historical Sciences, Professor of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

Ponomarenko B.T., Honoured worker of higher education, Professor of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

Letunovsky P.V., Doctor of Political Sciences, Candidate of Historical Sciences, head of the department of Humanitarian, Social and Economic Disciplines of the Russian Federation Armed Forces Army Air Defense Military Academy named after the Marshal of the Soviet Union A.M. Vassilevsky.

Varsonofiev V.V., Candidate of Political Science, Military expert.

Chapkin S.V., Honorary Academician, President of the “Academy of Ecology and Law”.

Dannenberga A.N., Doctor of Philosophical Science, Associate Professor of Church-State Relations of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Candidate of Historical Sciences.

Kondratyev V.V., Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Center for retraining and advanced training of universities IDPO FGBOU “KNITU” (Kazan National Research Technological University).

Vlasov V.I., Doctor of Legal Sciences, Professor of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, State Advisor of the 3rd class.

Boltenkova L.F., Doctor of Legal Sciences, Professor.

Ignatov I.S., Candidate of Political Sciences, senior advisor of justice.

Gaiduk V.V., Doctor of Political Sciences, Candidate of Legal Sciences, Professor.

Vrajnova M.N., Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Moscow Automobile and Road Construction University (MADI).

Tihonov A.K., Doctor of Historical Sciences, Professor, Head of the Department of History, Archeology and Local History of the Humanitarian Institute of the Vladimir State University, chairman of the Union of Local History of the Vladimir region.

Konuchenko A.I., Doctor of Historical Sciences, Professor of the Department of History of Russia and foreign countries of Chelyabinsk State University.

Honali Kurbonzoda, Doctor of Historical Sciences, Rector of the «National Institute of professional development and training of educators».

Platonova N.M., Doctor of Historical Sciences. Associate Professor of the Department “Theory and History of State and Law” of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Far Eastern State University of Communications” (Khabarovsk).

Содержание

ВСЕМИРНАЯ ИСТОРИЯ

От редакции. <i>Рябова Е.Л.</i> Будущее создается в прошлом?.....	216
<i>Терновая Л.О.</i> Римская империя и ее геополитическое наследие.....	220
<i>Рябова Е.Л., Терновая Л.О.</i> История в кросс-культурных диалогах: Россия — Италия.....	233

ЭТНОГРАФИЯ, ЭТНОЛОГИЯ И АНТРОПОЛОГИЯ

<i>Гольдин Г.Г., Терновая Л.О.</i> Международная организация труда: столетний опыт регулирования социально-трудовых отношений.....	242
<i>Антипенков А.А.</i> Международный кодекс труда.....	257
<i>Устав Международной организации труда.....</i>	261

ИСТОРИЯ НАУКИ И ТЕХНИКИ

<i>Вознесенский И.С.</i> Цифровая экономика и человеко-ориентированный характер труда.....	279
<i>Вражнова М.Н.</i> Новые характеристики кадровой безопасности.....	288
<i>Золотарева К.Г.</i> Будущее принадлежит тем, кто верит в красоту своих мечтаний.....	295
<i>Аннотации.....</i>	301
<i>Авторы.....</i>	306

Content

THE WORLD HISTORY

Editorial. <i>Ryabova E.L.</i> Future is created in the past?.....	216
<i>Ternovaya L.O.</i> Roman Empire and its geopolitical heritage.....	220
<i>Ryabova E.L., Ternovaya L.O.</i> History in cross-cultural dialogues: Russia — Italy.....	233

ETHNOGRAPHY, ETHNOLOGY AND ANTHROPOLOGY

<i>Goldin G.G., Ternovaya L.O.</i> International Labor Organization: a century of experience in regulating social and labor relations.....	242
<i>Antipenkov A.A.</i> International Labor Code.....	257
<i>Charter of the International Labor Organization</i>	261

HISTORY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

<i>Voznesenckiy I.S.</i> Digital economy and human-centered nature of work.....	279
<i>Vrajnova M.N.</i> New personnel security features.....	288
<i>Zolotareva K.G.</i> The future belongs to those who believe in the beauty of their dreams.....	295
<i>Abstracts</i>	304
<i>Authors</i>	307

Рябова Е.Л.

Доктор политических наук, главный редактор журнала «Этносоциум и межнациональная культура».

От редакции. Будущее создается в прошлом?*

Выдающийся индийский мыслитель, политик, государственный деятель Джавахарлал Неру утверждал: «Прошлое всегда с нами, и все, что мы собой представляем, все, что мы имеем, исходит из прошлого. Мы его творение, и мы живем, погруженные в него. Не понимать этого и не ощущать прошлое значит не понимать настоящее». Продолжим это рассуждение и отметим, что прошлое помогает понимать не только настоящее, но и будущее. И чем более лучшее будущее мы хотим построить, тем важнее разбираться в опыте минувшего, в его достижениях и ошибках.

К сожалению, подавляющее большинство прогнозов мирового развития ориентируется именно на стратегию построения будущего из настоящего, в котором отягощенность сценариев грузом истории сводится к минимуму, имеет декоративно-ритуальный характер или попросту игнорируется. Не избежали этой участи даже столь тщательные прогнозы Национального Совета по разведке Соединенных Штатов Америки¹. В отличие от американских прогнозистов, предрекающих не просто конфликтное, а кровавое будущее, их коллеги из университета Осло, в том же 2012 г. были уверены, что через сорок лет люди на нашей планете люди станут более цивилизованными и научатся решать возникающие разногласия преимущественно мирным путем². Любопытно, что эти вы-

1 Глобальные тенденции-2030: альтернативные миры. Публикация Национального совета по разведке. 2012 // URL: <http://eurasian-defence.ru/sites/default/files/DS/Documents/global-trends-2030-rus.pdf>.

2 Панин А. Человечество станет более миролюбивым // Российская газета. 2012. 11 декабря.

воды шведские исследователи сделали, опираясь на данные прошлого, хоть и не очень далекого. А именно: они проанализировали данные с начала 1970-х по 1990-е гг. Этот подход позволил им обнаружить тесную связь между конфликтом и бедностью. Поскольку уровень бедности постепенно снижается, то и уровень конфликтности становится ниже.

Если с такой методикой расчетов потенциальных конфликтов сложно спорить, то по поводу прогноза развития рынка труда просто невозможно принять какую-либо методiku и смириться с неутешительной картиной будущего, которую рисуют исследователи. Например, американский футуролог Томас Фрей из Института Да Винчи на конференции *TEDx* в 2012 г. Стамбуле озвучил прогноз, где он предположил, что к 2030 г. около 2 млрд вакансий исчезнут за ненадобностью³. К этому времени, по его убеждению, не останется практически ни одной физической задачи, которую не смог бы выполнить робот.

Институт мировой экономики и международных отношений РАН также выпустил исследование, которое называется «Глобальный стратегический прогноз – 2030»⁴. В нем они вообще отказались от точных сценариев, констатируя, что они некорректны из-за неопределенности и турбулентности современного мира. При этом ИМЭМО имеет весьма солидный багаж в области прогностики, так как первая работа такого рода была подготовлена еще в 1975 г. Оглядываясь назад, печально осознавать, что прогноз не помог сохранить целостность Советского государства. Что дает основание делать весьма печальное заключение, о неизбежной политической ангажированности прогнозов, строящихся на траектории движения вперед от настоящего.

Когда же в прогнозе появляется версия этой траектории, идущей из прошлого, то мы видим еще одну линию, которую можно назвать альтернативной историей. Выясняется, что в такой гипотетической модели по-иному перераспределяются шансы и риски. Например, оказывается, что преодолеваются прежние пороговые значения, а кризиса не происходит, потому как открываются новые окна возможностей. Эта альтернативная картина будущего учит его не бояться, а к нему приспособливаться, находить формы обучения, правового регулирования, социального взаимодействия, которые, создавая подушку безопасности, не позволят ее использовать для удушения человека. Поэтому в наиболее оптимистичных прогнозах высказывается утверждение, что человечество — ключевое, но вовсе не финальное звено в цепи событий, связующих прошлое,

3 Юзбекова И. Половина всех рабочих мест может исчезнуть к 2030 году // РБКdaily. 2012. 9 февраля.

4 Дынкин А.А. Услышать будущего зов // Независимая газета. 2012. 24 апреля.

настоящее и будущее⁵. Когда мыслишь в таком ключе, то все основные угрозы нашего времени, в частности, возрастающее неравенство в доходах между бедными и богатыми, системный финансовый кризис, неутрачивающие вооруженные конфликты в разных частях планеты, боязнь вытеснения человека машинами кажутся мелкими по сравнению со сценариями как возможной космической катастрофы, так и встречи с представителями внеземных цивилизаций.

Прогнозы хороши тем, что они заставляют задуматься о настоящем. В предлагаемом читателю очередном номере журнала «Власть истории, история власти» собраны статьи, которые отразили связи прошлого, настоящего и будущего. Номер содержит ставшие уже традиционными рубрики, посвященные юбилеям выдающихся личностей, событий, организаций. Есть обязательный документальный раздел и рецензия. Редакция журнала выражает надежду на то, что готовя этот номер, ей удалось заглянуть в будущее через прошлое.

Библиографический список:

- [1] Витол Э.А. В матрице планетарных систем // Независимая газета. 2012. 27 июня.
- [2] Витол Э.А. Матрица планетарных систем: визуализация земной эволюции. М.: Капитал страны, 2010. 45 с.
- [3] Глобальные тенденции-2030: альтернативные миры. Публикация Национального совета по разведке. 2012. 138 с. // URL: <http://eurasian-defence.ru/sites/default/files/DS/Documents/global-trends-2030-rus.pdf>.
- [4] Дынкин А.А. Услышать будущего зов // Независимая газета. 2012. 24 апреля.
- [5] Панин А. Человечество станет более миролюбивым // Российская газета. 2012. 11 декабря.
- [6] Юзбекова И. Половина всех рабочих мест может исчезнуть к 2030 году // РБКdaily. 2012. 9 февраля.

References

- [1] Vitol E.A. In the matrix of planetary systems // Nezavisimaya Gazeta. 2012. June 27th.
- [2] Vitol E.A. Matrix of planetary systems: visualization of the earth evolution. M.: Capital of the country, 2010. 45 p.
- [3] Global Trends-2030: Alternative Worlds. Publication of the National Intelligence Council. 2012. 138 p. // URL: <http://eurasian-defence.ru/sites/default/files/DS/Documents/global-trends-2030-rus.pdf>.
- [4] Dynkin A.A. Hear the future call // Nezavisimaya Gazeta. 2012. April 24th.
- [5] Panin A. Mankind will become more peace-loving // Rossiyskaya gazeta. 2012. December 11th.
- [6] Yuzbekova I. Half of all jobs may disappear by 2030 // RBC Daily. 2012. February 9th.

5 *Витол Э.А. В матрице планетарных систем // Независимая газета. 2012. 27 июня; Витол Э.А. Матрица планетарных систем: визуализация земной эволюции. М.: Капитал страны, 2010.*

Рябова Е.Л.

*Доктор политических наук, главный редактор журнала
«Этносоциум и межнациональная культура».*

Будущее создается в прошлом?

Аннотация. Существует множество вариантов ответов на вопрос, для чего нужно знать историю. Далеко не на первом месте среди ответов находится объяснение, что знание истории открывает картину будущего. Понимание этой связи приходит к человечеству лишь сейчас. Даже не во всех в прогнозах мирового развития, которые были опубликованы десять лет назад, прослеживается зависимость будущего от прошедшего. В статьях, представленных в данном номере журнала «Власть истории, история власти» выявлены области, где эта зависимость обозначается весьма четко.

Ключевые слова: история, государственное управление, футурология, прогнозы мирового развития, рынок труда.

Ryabova E.L.

*Doctor of Political Sciences, Professor,
International Publishing Center.*

Future is created in the past?

Abstract. There are many possible answers to the question of why you need to know the history. Far from the first place among the answers is the explanation that the knowledge of history opens up a picture of the future. Understanding of this connection comes to humanity only now. Even not all of the forecasts of world development that were published ten years ago show the dependence of the future on the past. The articles presented in this issue of the journal «The Power of History, History of Power» revealed areas where this relationship is indicated very clearly.

Key words: history, public administration, futurology, world development forecasts, labor market.

Терновая Л.О.

Доктор исторических наук, профессор, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ).

Римская империя и ее геополитическое наследие*

Актуальность анализа имперской и постимперской моделей геополитики связана с тем, что, несмотря на завершение существования великих империй, в реальной политике многих государств, как внутренней, так и внешней, постоянно обнаруживаются имперские ноты. Эти ноты звучат в основополагающих государственных актах, они проявляются в поведении лидеров, и в том, как такие лидеры, СМИ или даже общественность оценивают политику других государств, находя в ней имперские притязания. Такой диапазон обусловлен не только до сих пор сияющим блеском великих империй прошлого, сколько многозначностью смыслов, вкладываемых в само понятие «империя» (от лат. *imperium* — власть). Исторически сложилось так, что имперская власть простиралась на обширные географические пространства, организуя управление разными регионами с неоднородным набором этносов, пытаясь покровительством имперского центра привить им ценности политического, экономического и социокультурного единства, скрепляемого представлениями об общем цивилизационном выборе.

Несмотря на наличие величественных памятников прошлого, современному человеку об империях известно немного. Знания часто ограничиваются школьной информацией или кинематографическими образами великих императоров. Однако история империй продолжает жить, в частности в истории цивилизаций. Ее можно обнаружить и столкновениях интересов современных международных акторов, относящих себя к числу наследников той или иной имперской модели: Римской, Византийской, Персидской (Ахеменидов), Монгольской, Священной Римской, Российской, Британской, Османской империй, Династии Хань, Омейядского халифата.

Погружение в поиск причин их нынешних столкновений на международной арене дает пищу для размышлений о сущности управления приоритетами, возможности избегать ментальных ловушек в государствен-

* © Терновая Л.О., 2019.

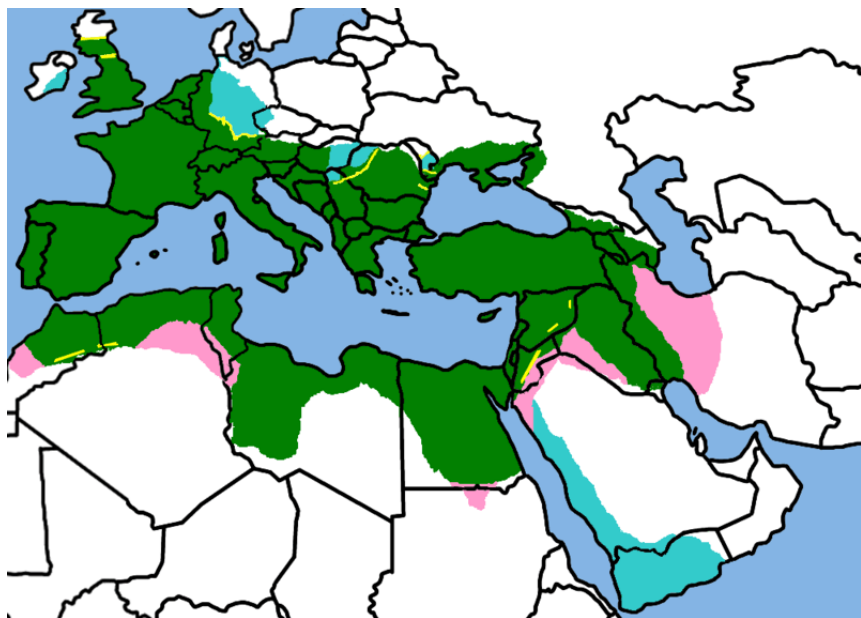
ном управлении, когда такие ловушки «заботливо» расставляет неверно понятая собственная или чужая история. Всегда печально наблюдать конец чего-то великого, в том числе великой империи, когда ее значение измерялось не столько масштабом территории, сколько — масштабом идеи. У современников этого процесса к страху перед будущим примешивались чувства грусти и неопределенности. А у потомков империй, кто знакомится с финалом имперской модели власти и ослаблением мощи государственного деятеля, стоявшего в ее главе, по источникам, невзирая на их достоверность, часто возникают ощущения недоумения и разочарования. Именно такое настроение охватывает тех, кто знакомится с завершением истории Римской империи.

Историк античности С.И. Ковалев писал: «Западная римская империя фактически не существовала более. В Италии формально еще держалась призрачная власть римских императоров. Это были безвольные игрушки в руках начальников наемных варварских войск. За период с 455 по 476 г. сменилось 9 таких “императоров”. Никто из них не правил дольше 5 лет, и все свергались насильственно. Наконец, в 476 г. один из варварских вождей Одоакр, низложив юного императора Ромула, прозванного Августулом (“Августенком”), решил покончить с этой комедией. Он отправил посольство к восточному императору Зенону с просьбой не назначать для Италии особого императора, а сделать его, Одоакра, наместником с титулом римского патриция. Зенону не оставалось ничего другого, как признать совершившийся факт»¹.

Конец Римской империи не был бесплодным, он оставил сложнейшую геополитическую традицию и разветвленный миф, объясняющий связь реального и воображаемого миров. В отличие от греческой цивилизации, в основе психологического и геополитического восприятия которой лежал Троянский цикл, отражающий мир сражений и путь скитаний, по сути, представлявший собой героизацию разрушения, римская модель, базирующаяся на цикле легенд об Энее, Ромуле и строительстве Рима, смогла оказать влияние на последующие цивилизации, дав им в качестве путеводной нити созидательный сюжет. Его символом служил сам Рим, Вечный город — *Aeterna urbs*. Так его впервые назвал поэт Альбий Тибулл (ок. 50 – 19 до н. э.) в своей второй элегии.

Римский миф о Римском мире (лат. *Pax Romana*), под которым понимается не только период длительного отсутствия конфликтов приблизительно с 70 по 253 гг. н. э., но и все пространство империи эпохи Принципата, можно было излагать в разных формах, но везде угадывались основополагающие линии, причем как позитивные, так и негативные. Первые, в част-

1 Ковалев С.И. История Рима. Курс лекций. Л.: Издательство ЛГУ, 1986. С. 700.



Карта всех территорий, когда-либо бывших частью Римской империи.

ности, касались разнообразия практик управления на местах, заботы об укреплении границ империи и связи ее окраин с центром, наличия общих инструментов имперской идентификации. Однако и негативные проявления в виде химер сознания показали свою исключительную живучесть и после гибели империи, сохраняясь на протяжении столетий.

Современная потребность в обращении к связи мифологического и геополитического наследия Рима вызвана и тем, что в конце XX в. государства перешли к ревизии границ, очерченных после Второй мировой войны. Поэтому следует, во-первых, выделить бывшие с древности постоянными разделительные линии, а, во-вторых, посмотреть, не является ли процесс их перекройки отражением некоего стремления к восстановлению «Римских рубежей» (лат. *Roman Limes*), так назвалась пограничная линия Римской империи во времена ее наибольшего территориального расширения во II в. н.э., под новым имперским надзором. Эта линия тянулась в длину более чем на пять тысяч километров: от побережья Атлантики на севере Британии, далее через всю Европу к Черному морю, оттуда к Красному морю и через Северную Африку вновь к Атлантическому побережью. Остатки стен, рвов, укреплений, сторожевых башен, поселений указывают на расположение «Римских рубежей».

Сейчас их карту восстанавливают специалисты по космической съемке в археологии. В Германии видны два участка «Римских рубежей», длиной 550 километров с северо-запада страны до Дуная на юго-востоке. В Британии сохранился 118-километровый отрезок рубежей — «Вал Адриана» (лат. *Vallum Hadriani*), созданный в 122 г. по приказу этого императора на северной границе одноименной римской провинции. «Вал Адриана» служит ярким примером организации приграничной военной зоны и фортификационного строительства, отражая геополитическую стратегию Рима. Сооружение 60-километрового «Вала Антонина», в Шотландии было начато при императоре Антонине Пие в 142 г. в целях защиты от варваров. Это был самый удаленный участок «Римских рубежей», обозначавший крайние северо-западные границы империи. Взгляд на карту территорий, где в прошлом было установлено правление Рима, позволяет представить просторы, превышающие площадь государств, входящих в Европейский союз. Также заметно, что сейчас по существенной части границ империи расположились зоны конфликтов. В том числе по периметру российских границ. Здесь есть и частично признанные государства Абхазия и Южная Осетия, воссоединившийся с Россией Крым и Новороссия.

Еще одна ценность того древнего опыта состоит в том, что помимо понимания истоков конфликтов, а без этого невозможно их разрешение, он полезен при конструировании нового миропорядка. История доказала, что созидательный импульс мог быть воплощен разными геополитическими акторами, неодинаково трактующими цели создаваемой цивилизации, набор и роли отдельных участников процесса. Наиболее успешными на разных отрезках времени выступали те силы, которые, выражаясь языком менеджмента, умели выстраивать иерархию целей и средств, управлять приоритетами, что в теории управления получило определение *priority management*. Эта же способность отличала управленческую элиту Древнего Рима в его блистательные периоды, достаточно вспомнить Пунические войны, в который победил Рим. Следование правилам *priority management* было присуще выдающимся наследникам Рима, когда они четко чувствовали главные потребности времени и места.

Можно выделить три геополитические типы наследования Римской имперской традиции: германский, англо-саксонский и византийско-русский.

После падения Римской империи в V в. перед возникшими на ее западной территории варварскими королевствами стояла задача сберечь остатки величия. Их государственность продолжала инерционный путь римской политической системы, строилась на базе римского права, а также теми лицами, которые получили римское образование. Потребность сохранения этого опыта придавала особую миссию германо-скандинав-

скому миру, протогеополитические характеристики которого брали начало в «Эдде» и «Песне о Нибелунгах» (нем. *Das Nibelungenlied*), рисующих мифо-эпическую модель мироустройства и воспевающих богов и героев. Основы этого порядка закладывались в момент крушения Рима и обретения силы германскими племенами. Не имея собственной исторической памяти, они нуждались в ней. И миф рисовал им прошлый мир, параллельный римскому, расшифровываемый с помощью классических античных сюжетов. Такая модель цивилизации, ориентированной в славное прошлое, недостаточно четко позволяла увидеть картину будущего, не прописывала в этой картине роль человека, независимо от места, которое он занимал на социальной лестнице.

Возникший на обломках Римской империи германский миф, завершающийся гибелью богов, был пригоден для исторического погружения с геополитическими целями в период разрозненных германских земель. В 962 г. восточно-франкским королем Оттоном I Великим была основана Священная Римская империя как прямое продолжение античной Римской империи и франкской империи Карла Великого. Когда же в середине XV в. большая часть негерманских земель оказалась потерянной для императорской власти, империя стала восприниматься как национальное немецкое государственное образование. В начале XVI столетия, в 1512 г. Максимилиан I в обращении к рейхстагу впервые официально использовал наименование «Священная Римская империя германской нации» (нем. *Heiliges Römisches Reich Deutscher Nation*)². Несмотря на сложность и неэффективность имперского управления, само существование этого геополитического образования давало почву для поддержания германского мифа. Его составляющим сюжетом являлся сюжет экспансии, который можно было пытаться транслировать на национальные территории, в частности, входящие в состав Австро-Венгерской империи. Но такое вмешательство в процесс национального самоопределения вызывало, по образному выражению армянского философа, литературоведа, историка культуры Карена Свасьяна, первый обширный европейский инфаркт со смертельными последствиями, которым и стала Первая мировая война³.

Это был принципиально новый опыт ведения военных действий, а потому и абсолютно иной символический порядок их осмысления. В 1918 г. в честь Вальтрауты, героини оперы Рихарда Вагнера «Гибель богов» (нем. *Götterdämmerung*), астероид (890) был назван Вальтраут. Это можно было прочесть как знак того, что боги и герои былых времен покинули оби-

2 Грессинг З. Максимилиан I / Пер. с нем. Е. Б. Каргиной. М.: АСТ, 2005.

3 Свасьян К.А. Освальд Шпенглер и его реквием по Западу / Вст. ст. к книге: Шпенглер О. Закат Европы. М.: Мысль, 1993. С. 5-122.

таемый мир, ушли из него далеко, в космос. Но язык символов не помог верно оценить изменившиеся геополитические реалии. Погруженные в символику нибелунгов носители германской имперской традиции не заметили ни геополитических, ни даже символических признаков завершения эпохи с окончанием Первой мировой войны и поспешили возродить имперскую модель в Третьем рейхе. Его крах послужил, в том числе, доказательством недостаточности проставления реального и мифического прошлого для создания будущего.

Англо-саксонская модель западноевропейской цивилизации возникла не в центре, а на периферии постимперского римского мира. Здесь был важен новый тип героя, на психологию и поведение которого не давила ограниченность окраины *orbis terrarum*, а потому готового раздвинуть границы. Этот герой обнаружился в артуровском цикле легенд, включающих кельтскую легендарную историю Британских островов, с особой фокусировкой на короле Артуре и рыцарях Круглого стола⁴. В центре находилась фигура доброго, справедливого и мудрого короля, вокруг которого было сконцентрировано избранное общество героев, искателей приключений и духовного просветления. И не так важно, что в братоубийственной войне, развязанной преступным наследником, гибнет весь этот тщательно устроенный мир, ибо он были созданы условия дальнейшего просвещения и деятельностного поведения людей.

Для геополитического торжества данной модели оказалось значимым, что наряду с королем Артуром как символом власти в Артуриане присутствует фигура того, кто может направлять эту власть, указывать на задачи *priority management*. Изначально в этой модели мироустройства была заложена традиция, основателем которой можно считать священника и писателя Гальфрида Монмутского (ок. 1100 – 1154-1155). В его самом раннем произведении «Пророчества Мерлина» (лат. *Prophetiae Merlini*) несколько апокалиптических текстов представлены как принадлежащие волшебнику Мерлину, наставнику и советнику короля Артура, а до того и его отца Утера⁵. Как всегда, дьявол скрывается в деталях. Потому в геополитическом свете любопытны трансформации, произошедшие с именем Мерлина. Его происхождение, скорее всего, связано с неправильной интерпретацией названия города Кармартен (валл. *Caerfyrddin*) от британского *Mori-dunon* — «морская крепость». Позже это название было понято как *Caer-Myrddin* (переход *m* в *f* (читается [v]) отвечает правилам валлийской грамматики), то есть «крепость Мирдина». А к Гальфриду восходит распространившаяся версия имени Мерлин (в валлийской традиции оно

4 Михайлов А.Д. Артуровские легенды и их эволюция // Средневековые легенды и западноевропейские литературы. М.: Языки славянской культуры, 2006. С. 12-64.

5 Гальфрид Монмутский. История бриттов. Жизнь Мерлина. М.: Наука, 1984.

выглядит как *Myrddin*). Исследователь артурианы Рэйчел Бромвич считает, что переход *dd* в *l* весьма странен, соглашаясь с выводом знаменитого французского исследователя средневековой литературы Гастона Париса. Гальфрид, написав на латыни *Merlinus* вместо ожидаемого *Merdinus*, вероятно, хотел избежать неприятных ассоциаций, связанных с французским словом *merde*⁶. Даже позже, например в XVIII в., это слово наполнялось гораздо более грубым содержанием, чем сейчас. Можно предположить, что стремление Гальфрида облагодзвучить имя волшебника способствовало сближению континентальной и островной частей кельто-римского мира, а также открывало возможности для последующей широкой трактовки роли мудрого наставника в проведении определенного внутри- и внешнеполитического курса. А корневая отсылка к морскому сюжету в имени этого легендарного средневекового политтехнолога (Кармартен очень напоминает Карфаген) также обращает внимание на важность выхода за наследников римской традиции за пределы геополитики Суши, ассоциируемой с Римом, и добавления к ней геополитики Моря, связываемой с Карфагеном.

В условиях усиления национальных государств и, более того, формирования межгосударственных союзов геополитическую мощь обрели идеи Артуровского эпоса, придав необходимую историческую глубину и доказательность, не только романтическую, но и пророческую, тому, что ныне принято назвать «мягкой силой» (англ. *soft power*). Такая сила всегда противостояла обычной силе — «жесткой» (англ. *hard power*), однако, противостояние предполагало и предполагает их сочетание, например, в виде принудительной дипломатии (англ. *coercive diplomacy*). Для такой дипломатии нужен авторитетный посредник или арбитр. Не случайно в годы Второй мировой войны писатель, ученый и богослов Клайв Стейплз Льюис пишет «Космическую трилогию», в завершающей книге которой «Мерзейшая мощь» (англ. *That Hideous Strength*, 1946) пробужденный после многовекового сна Мерлин, узнав, что Англия бессильна бороться с демоническим нашествием, предлагает прибегнуть к помощи императора. Известие, что императора больше нет, повергает великого волшебника в ужас. Император — это не просто властитель, он еще и судья. А если нет арбитра, то утеряны важнейшие инструменты разрешения споров.

Об этом же, вероятно, думала популярная английская писательница Мэри Стюарт, когда в 1970-е гг., в период формирования разрядки международной напряженности, появляется трилогия о Мерлине: «Хрустальный грот» (англ. *The Crystal Cave*, 1970; «Полые холмы» (англ. *The Hollow*

6 Bromwich R. *Trioedd Ynys Prydein: the Welsh triads*. Cardiff: University of Wales Press, 1961. P. 472.

Hills, 1973); «Последнее волшебство» (англ. *The Last Enchantment*, 1979), где она, развивая идеи Артурианы, показывает не волшебника, а человека, чьими руками высшие силы творят историю. Стюарт «осуществила литературную перепрошивку артуровского мифа — теперь это миф о преемственности цивилизации в Британии с кельтских и римских времен, о синтезе этих двух начал как основе цивилизации и об их борьбе с германо-саксонским началом как образом варварства эпохи Великого переселения народов. Британия предстает не как часть молодого и чистосердечного варварского мира (вспомним историю Беды Достопочтенного про англо-ангелов), а напротив — как земля тысячелетий, пропитанная римским духом и опутанная древней магией Стоунхенджа»⁷.

Все это — древние вариации «мягкой силы», которая не только противопоставляется «жесткой силе», но и дополняет ее, составляя пару силовых отношений. Поскольку к окончанию холодной войны «жесткая сила» в основном сосредоточилась за океаном, то нельзя не увидеть справедливого упрека в выводе Збигнева Бжезинского: «Горький факт заключается в том, что Западная Европа, а также все больше и больше и Центральная Европа остаются в значительной степени американским протекторатом, при этом союзные государства напоминают древних вассалов и подчиненных. Такое положение не является нормальным как для Америки, так и для европейских государств»⁸. Психология вассала резко отличается от психологии суверена, но иногда, чтобы заметить такие отличия надо обратиться в прошлое, в том числе мифическое. Не менее разительны отличия геополитического порядка. Однако в принадлежности этих характеристик, если их рассматривать в аспекте римского геополитического наследия, произошла подмена ведомых и ведущих.

Прямые наследники Римской империи (британские и французские) попали в зависимость от наследников косвенных (американских), суть геополитического поведения которых ярко передают символические фигуры Дяди Сэма или Брата Джонатана, персонажа фольклора США, созданного в годы Войны за независимость (1776 – 1783) и являвшегося персонификацией Новой Англии⁹.

Стиль поведения непрямых наследников в геополитическом смысле ничем не отличается от обычной манеры поведения людей, соперничающих друг с другом за наследство. Кровная отдаленность от предмета

7 Холмогоров Е.С. Рим с кельтским орнаментом // Известия. 2014. 21 мая.

8 Бжезинский З. Великая шахматная доска. Господство Америки и его геостратегические императивы. М.: Международные отношения, 1999 // URL: http://hists.narod.ru/doc/new/knigi/Brzezinski_Velikaja_shachmatnaja_doska.pdf.

9 Gould D.C. Times of Brother Jonathan: What he ate, drank, wore, believed in & used for medicine during the War of Independence. San Antonio: Southfarm Press, 2001. P. 9-10.

дележа не умаляет желания получить больше, но не накладывает ни обязательств, ни желания сберечь лучшее из наследия. При этом возрастает стремление всячески демонстрировать готовность бережно относиться к полученному богатству. В США, например, в память об основании Рима на Капитолийском холме термин «Капитолий» употребляется для зданий, где проводят свои заседания законодательные органы государства, штата или территории. А в архитектуре административных и государственных зданий легко узнаются отсылающие к римской античной традиции мотивы.

С мифологическим содержанием римского наследия можно обойтись как с любым музейным экспонатом — завоевать, купить, отреставрировать, скопировать. Так и у геополитической части наследства, особенно расположенного на периферии империи, можно отбросить ценность созидательной компоненты мифа и считать, что все разрушенное во время или во имя отвоеваания этого наследства можно позже восстановить. Именно такая мифо-психологическая основа просматривается в поведении Запада на рубеже земель, бывших окраинами Римской империи, которые граничат с пространством Великой Евразийской степи.

По сути, эта территория сохраняет память не только о раннем наследии Римской империи, но и о более позднем ее Византийском варианте. Во-первых, следует помнить о цивилизационном выборе Руси в конце X столетия, сделанным ею через религиозную форму, принятую в Ромейской (Византийской) Империи. Во-вторых, этот цивилизационный выбор Московское княжество подтвердило в начале XVI в., освободившись от золотоордынской зависимости. После падения Византийской империи, приняв функции ее наследника, в 1524 г. старец псковского Елеазарова монастыря Филофей в послании, адресованном Великому князю Московскому Василию III Ивановичу, наполнил геополитическим смыслом представление о царской статусности княжеской власти на Руси, сформулировав идею Третьего Рима. Филофей сравнил Василия III с Римским императором Константином Великим, перенесшим в 330 г. столицу Римской Империи на место древнего греческого полиса Византия и названную Новым Римом (неофициально — Константинополем), признанного в Русской Православной Церкви Святым Равноапостольным императором¹⁰.

Принятие на идеологическое вооружение концепции «переноса империи» (лат. *translatio imperii*), использовавшейся в Византии для легитимации притязаний на преемственность по отношению к Рим-

10 Малинин В.Н. Старец Елеазарова монастыря Филофей и его послания: Ист.-лит. исследование В. Малинина. К.: Тип. Киево-Печерск. Успенск. лавры, 1901.

ской Империи, давало возможность оправдать право на наследство, предъявляемое с территории, в него не входившей. Кстати, идея переноса традиции власти и государственного устройства обнаруживалась в «Энеиде», где у Вергилия содержится сюжет о переносе Троянского царства в Италию. Тем самым Рим становился новой Троей. Доказательством обоснованности предъявления прав на наследство служило и то, что Филофей взял уже существовавший термин «Третий Рим» у современников угасания Византии, которые рассматривали Константинополь как Новый Рим или Второй Рим, а также пытались придать ему историческое продолжение, и обосновал необходимость его применения к Руси.

О реставрации Византийской империи с центром в Константинополе мечтали сторонники Великой идеи (греч. *Μεγάλη Ιδέα*). И не только в Греции, но и в России, в частности в «Греческом проекте» Екатерины II¹¹. Даже русско-турецкие войны можно рассматривать как проявление борьбы за Византийское наследство, понимаемое как культурно-цивилизационное пространство. В эту логику вписывается прошлая и современная политика России по возвращению Тавриды/Крыма. По сравнению с такой геодивизиационной борьбой европейские споры в виде вооруженных конфликтов за наследование выморочного престола того или иного государства даже при преследовании цели территориальных уступок ни в период Средневековья, ни в XVII – XVIII вв. не были войнами за наследие Римской империи.

Впрочем, не чуждались обращаться к мифо-геополитической парадигматике и другие продолжательницы Римской империи и их наследники. Эта логика проявлялась как в стремлении к геополитическому расширению, так и религиозном соперничестве католичества и православия.

Попытки геополитической эксплуатации идеи Третьего Рима имеют множество вариантов. Так, в XIX в. Джузеппе Мадзини развивал идею республиканского Третьего Рима во имя объединения Италии. В XX в. использовал выражение «Третий Рим» Бенито Муссолини, чтобы подчеркнуть следование имперским традициям в фашистской Италии.

Возможно, войны за наследство, которыми изобилует европейская история, являлись локальной пробой сил, которая должна была когда-то и где-то выплеснуться на территории бывшей Римской империи. Когда? В момент обострения потребности в поддержании государствами, счита-

11 *Ари Г.Л.* О Греческом проекте Екатерины II // Россия и борьба Греции за освобождение: от Екатерины II до Николая I. Очерки. М.: Индрик, 2013. С. 35-52; *Стегний П.В.* Еще раз о Греческом проекте Екатерины II. Новые документы из АВПРИ МИД России // Новая и Новейшая история. 2002. № 4. С. 52-78.

ющими себя наследниками Рима, чувства собственной геополитической значимости. Где? В местах, в которых невозможно затронуть благополучие их населения, т.е. на периферии имперского пространства.

Любопытно, что даже неприкрытое давление Соединенных Штатов Америки на Венесуэлу можно с натяжкой объяснить имперскими притязаниями наследников Рима. Не та давно на восточном побережье Венесуэлы случайно был найден клад римских монет IV в. н. э. В глиняном кувшине, глубоко зарытом на песчаном океанском берегу обнаружались золотые, серебряные и медные монеты. Римляне были прекрасными мореплавателями, но и они не были застрахованы от катастроф. Скорее всего, клад принадлежал кому-то из пассажиров торгового римского судна, занесенного штормом к берегам Венесуэлы и потерпевшего крушение. Время стерло следы катастрофы, разыгравшейся еще во времена Римской империи, но нашлись ее геополитические наследники, которые решили, что имеют право на контроль над той территорией, куда в том далеком прошлом доплывали римские мореплаватели.

Предсказать такой геополитический поворот событий можно на основе анализа национальных интересов наследников Римской империи, но также это возможно сделать и, обратившись к мифам. Они, как правило, не умирают, а переходят в «спящий режим». Именно в таком состоянии героиня романа Джоанн Харрис «Рунная магия» (англ. *Runemarks*, 2007) находит германо-скандинавских богов. Сейчас проснулись и другие имперские мифы, обострилась борьба за наследство, реальные богатства которого получили новое геополитическое измерение. Ценность этого наследства острее всего ощущается именно по границам Римского мира. То, что ее почувствовали люди, вовлеченные в протестную волну как «Арабской», и «Русской весны», лишь подтверждает замечание, что мифы могут просыпаться при определенных геополитических условиях и, более того, начинать оказывать влияние на интерпретации и переинтерпретации таких условий и обстоятельств.

Библиографический список:

- [1] Арш Г.Л. О Греческом проекте Екатерины II // Россия и борьба Греции за освобождение: от Екатерины II до Николая I. Очерки. М.: Индрик, 2013. С. 35-52.
- [2] Бжезинский З. Великая шахматная доска. Господство Америки и его геостратегические императивы. М.: Международные отношения, 1999. 256 с. // URL: http://hists.narod.ru/doc/new/knigi/Brzezinski_Velikaja_shachmatnaja_doska.pdf.
- [3] Гальфрид Монмутский. История бриттов. Жизнь Мерлина / Изд. подгот. А.С. Бобович, А.Д. Михайлов, С.А. Ошеров; Отв. ред. В.Г. Виноградов. М.: Наука, 1984. 286 с.
- [4] Грёссинг З. Максимилиан I / Пер. с нем. Е. Б. Каргиной. М.: АСТ, 2005. 318 с.
- [5] Ковалев С.И. История Рима. Курс лекций. Изд-е 2-е, испр. и доп. / Под ред. проф. Э.Д. Фролова. Л.: Издательство ЛГУ, 1986. 744 с.
- [6] Малинин В. Н. Старец Елеазарова монастыря Филофей и его послания: Ист.-лит. исследование В. Малинина. К.: Тип. Киево-Печерск. Успенск. лавры, 1901. 1029 с.

- [7] Михайлов А.Д. Артуровские легенды и их эволюция // Средневековые легенды и западноевропейской литературы. М.: Языки славянской культуры, 2006. С. 12-64.
- [8] Свасьян К.А. Освальд Шпенглер и его реквием по Западу / Вст. ст. к книге: Шпенглер О. Закат Европы. М.: Мысль, 1993. С. 5-122.
- [9] Стегний П.В. Еще раз о Греческом проекте Екатерины II. Новые документы из АВПРИ МИД России // Новая и Новейшая история. 2002. № 4. С. 52-78.
- [10] Холмогоров Е.С. Рим с кельтским орнаментом // Известия. 2014. 21 мая.
- [11] Bromwich R. Trioedd Ynys Prydein: the Welsh triads. Cardiff: University of Wales Press, 1961. cxliv + 555 pp., 2 plates.
- [12] Gould D.C. Times of Brother Jonathan: What he ate, drank, wore, believed in & used for medicine during the War of Independence. San Antonio: Southfarm Press, 2001. P. 9-10.

References

- [1] Arsh G.L. About the Greek project of Catherine II // Russia and the struggle of Greece for liberation: from Catherine II to Nicholas I. Essays. M.: Indrik, 2013. P. 35-52.
- [2] Z. Brzezinski. The Great Chess Board. The domination of America and its geostrategic imperatives. M.: International Relations, 1999. 256 p. // URL: http://hists.narod.ru/doc/new/knigi/Brzezinski_Velikaja_shachmatnaja_doska.pdf.
- [3] Gulfrid of Monmouth. The history of the Britons. Life of Merlin / Ed. ready A.C. Bobovich, A.D. Mikhailov, S.A. Osher; Ed. ed. V.G. Vinogradov. M.: Science, 1984. 286 p.
- [4] Grössing Z. Maximilian I / Per. with him. E. B. Kargina. M.: AST, 2005. 318 p.
- [5] S. Kovalev The history of Rome. Lecture course. Izd-e 2nd, Rev. and add. / Ed. prof. E.D. Frolov. L.: Leningrad State University Publishing House, 1986. 744 p.
- [6] Malinin V.N. Starets Eleazarov Monastery Filofei and his epistles: Ist.-lit. research V. Malinin. K.: Type. Kiev-Pechersk. Uspensk. Lavra, 1901. 1029 p.
- [7] Mikhailov A.D. Arturovskie legends and their evolution // Medieval legends and Western European literature. M.: Languages of Slavic culture, 2006. P. 12-64.
- [8] Svasyan K.A. Oswald Spengler and his requiem for the West / Emb. Art. to the book: Spengler O. Sunset of Europe. M.: Thought, 1993. P. 5-122.
- [9] Stegny P.V. Once again about the Greek project of Catherine II. New documents from AVPRI MFA of Russia // New and Newest history. 2002. № 4. P. 52-78.
- [10] Kholmogorov E.S. Rome with a Celtic ornament // Izvestia. 2014. May 21
- [11] Bromwich R. Trioedd Ynys Prydein: the Welsh triads. Cardiff: University of Wales Press, 1961. cxliv + 555 pp., 2 plates.
- [12] Gould D.C. Times of Brother Jonathan San Antonio: Southfarm Press, 2001. P. 9-10.

Терновая Л.О.

*Доктор исторических наук, профессор,
МАДИ (Московский автомобильно-дорожный
государственный технический университет).*

Римская империя и ее геополитическое наследие

Аннотация. В главе рассмотрены вопросы того сегмента истории международных отношений и современной геополитики, которые пересекаются в точке столкновения интересов международных акторов, к которой они пришли в результате претензий на роль наследников одного из величайших государственных и одновременно протоинтеграционных образований — Римской империи. Обращение к историческим истокам, сохраняющимся не только в геополитических проектах, но и мифах, служит обоснованием современных геополитических амбиций.

Ключевые слова: геополитика, империя, цивилизация, управление приоритетами, социология воображения.

Ternovaya L.O.

*Doctor of Historical Sciences, Professor MADI
(The Moscow Automobile and Road Construction University).*

Roman Empire and its geopolitical heritage

Abstract. The chapter deals with that segment of history of international relations and contemporary geopolitics, which intersect at the point of collision of interests of international actors, to which they came as a result of pretension to the role of heirs of one of the greatest statesmen and simultaneously proto integration formations - the Roman Empire. Reference to historical sources, finding not only in the geopolitical projects, but also myths, justifies contemporary geopolitical ambitions of such actors.

Key words: geopolitics, empire, civilization, priority management, sociology of imagination.

Рябова Е.Л.

Доктор политических наук, главный редактор журнала «Этносоциум и межнациональная культура».

Терновая Л.О.

Доктор исторических наук, профессор, МАДИ (Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет).

История в кросс-культурных диалогах: Россия — Италия*

Особенность любой культуры состоит в том, что она, охватывая и собственно духовное пространство с его специфическими процессами, и выходя далеко за его пределы, органично отражает все те смыслы, которые были изначально вложены в латинское понятие «*cultura*». Это — одновременно и возделывание, включая, естественно, возделывание почвы, и воспитание, и образование, и развитие, и почитание. Проявляясь в различных областях человеческой жизнедеятельности, культура не могла иметь замкнутый характер. Однако лишь в середине 1950-х гг. наличие многовекового опыта межкультурного общения привело к рождению термина, характеризующего процесс пересечения отдельных культурных потоков.

Почему выделение кросс-культурных процессов произошло именно в это время? Во-первых, поток перекрещивающихся культурных процессов уже был настолько широким, что его осмысление потребовало теоретического обрамления. Во-вторых, обстановка начинающейся холодной войны несколько «подмораживала» такой поток, позволяя кому-то легко «скользить» по его замерзшей поверхности, а кому-то, приходилось искать сложные, порой малопригодные варианты погружения в него.

Русскоязычное понятие «кросс-культура» явилось калькой с английского выражения «*cross culture*», что можно перевести как «пересечение культур». Однако при переводе терялось то, в английском варианте кросс-культурных коммуникаций означало больше, чем взаимодействие представителей различных культур. В зарубежных изданиях по кросс-культурным коммуникациям можно встретить уточнения,

* © Рябова Е.Л., Терновая Л.О., 2019.

указывающие, что они происходят «на грани культур», «на пересечении культур», в «столкновении культур» и пр. Такие формулировки акцентируют внимание на культурных различиях, способных стать непреодолимыми препятствиями в развитии контактов в политике, бизнесе, повседневной жизни. Чтобы этого не происходило, требуется осуществлять не просто сравнительные, а именно кросс-культурные исследования, например, по методике, разработанной американским антропологом Джорджем П. Мёрдоком, которая позволяет вычислять корреляции более чем по тысяче народов¹.

Все, о чем бы ни шла речь в кросс-культурных исследованиях, касается пересечения, как минимум, двух разнонаправленных процессов и фиксирует состояние каждого из них непосредственно в точке их пересечения. Это указывает на значимость понимания символического значения такой точки – точки перекрестка, которая соединяет в себе одновременно представления о возможностях и об опасностях. Практически нельзя найти какую-либо традицию, где бы ни был отмечен символизм перекрестка. У такого места всегда находились святые покровители, которые защищали человека, оказавшегося на пересечении не только географических, но и своих личных путей, и поставленного перед лицом выбора. О сложности подобного действия говорят многочисленные мифы и легенды, напоминающие человеку о том, что как бы долго он ни пребывал на перекрестке, ему придется его покинуть². Потому-то перекресток связан с дверями или воротами, которые могут обеспечивать переход от одного этапа жизни к другому, одного пространства к другому. Эта символика сохраняется даже в современных денежных знаках, в частности, порталы, изображаемые на банкнотах евро, логично отразили идею свободного продвижения через границы европейских государств.

И все же, как бы ни был ясен вектор перехода через перекресток, мировая символика убеждает нас в том, что в этом пространстве сущности многих явлений искажаются, демонстрируя скрытое в них иррациональное или парадоксальное начало, открываемое при пересечении со смыслом скрещивающегося явления. После прохождения перекрестка в фазе расхождения каждое отдельное явление несет с собой частичку смысла того, с которым оно пересеклось. Теряя же часть смысла, некоторые из явлений оказываются менее стойкими, и их движение от перекрестка напоминает уже не путь, а распутицу. Поэтому в древности архитектурное оформление перекрестка посредством возведения храма, пирамиды,

1 Мёрдок Дж.П. Социальная структура. М.: ОГИ, 2003.

2 Разинов Ю.А. Символика перекрестка // Вестник Самарской гуманитарной академии. Вып. Философия. Филология. 2010. № 1 (7). С. 123-130.

установления сакрального знака и пр. должно было предотвратить потерю сущностей тех, кто неизбежно должен был отдаляться от перекрестка. Однако все эти меры не обеспечивали самим перекресткам славы добрых мест. За областью скрещения путей, как правило, закреплялась дурная слава. Но и она способствовала тому, что путник на перекрестке обретал предельную концентрацию.

И не только путник. Обратимся к концепции одного из крупнейших философов прошлого столетия Мартина Хайдеггера о так называемой «мировой четверице», где Хайдеггер моделирует мир, как основную тему философии, в свете четырехмерной структуры, состоящей из следующих элементов: божества, смертные, небо и земля. «Земля и небо, божества и смертные, сами из себя едины друг с другом, взаимопринадлежат в односложности единой четверицы. Каждый из четырех по-своему зеркально отражает существо остальных. Каждый при этом зеркально отсвечивает по-своему в своей собственной сути внутри односложной простоты четверых. Эта зеркальность — не изображение какого-то отображения. Зеркальность, освещающая каждого из четырех, дает их собственному существу сбыться в простом вручении себя друг другу. В этой своей осуществляюще-освещающей зеркальности каждый из четырех играет на руку каждому из остальных... Обязывающая свободой зеркальность — игра,веряющая каждого из четверых каждому, от складывающей поддержки взаимного вручения. Ни один из четырех не окаменеет в своей специфической отдельности. Каждый из четырех, скорее, разобособлен, внутри их взаимной врученности, до своей собственной сути. В этом разобособляющем взаимовручении собственной сути — зеркальная игра четверицы. От нее — доверительность простого единства четверых»³.

Игра самого пространства перекрестка с любым явлением, которое оказывается в его поле, семантически наглядна: прохождение через перекресток может увеличить его силу, умножить ее, а может — перечеркнуть все ожидания и все вложенные усилия. Эта двойственность возможностей не отталкивает никого от перекрестков, а заставляет возвращаться к ним вновь и вновь, испытывая себя и встречных на перекрестках. Такое поведение свойственно не одним лишь индивидуумам. Даже когда мы пытаемся представить международные отношения, то чаще всего характеризуем их по линиям, пересекающимся в экономической, политической, социальной, культурной и прочих областях. Из всего многообразия международных контактов выделяются перекрестные, отражающие взаимный интерес государств, их желание создать условия для того, чтобы

3 Хайдеггер М. Вещь // Историко-философский ежегодник'89. М.: Наука, 1989. С. 278-279.

отношения партнерства подкреплялись на всех уровнях — центра и регионов, разных поколений, людей с разным образованием, жизненным опытом и т.д.

Сконцентрировать такие связи в пространстве пересечения общения представителей отдельных стран невозможно без концентрации этого пересечения и во времени. Поэтому на наших глазах формируется традиция объявления Российским правительством тех или иных календарных годов годом культуры и языка с каким-либо государством мира. Эта тенденция отражает состояние двусторонних отношений России с перечисленными государствами во всех сферах и отраслях: от экономики и культуры до личных контактов.

Применительно к российским реалиям идея перекрестных годов впитала в себя сложность формирования нового национального самосознания в первые десятилетия XXI в. Это был непростой период перехода, перестройки государства от одной политической системы к другой. Эта сложность имела под собой материальную основу: трудно было находить деньги на культуру, не просто было инициировать новые культурные акции, нелегко было найти людей, которые готовы были откликнуться на такие инициативы, составив массу зрителей, слушателей, читателей, всех, на кого эти инициативы были направлены. Потому каждый из перекрестных годов имел свои яркие моменты, не только благодаря учету культурной специфики сотрудничающих стран, но и из-за необходимости преодоления этих сложностей.

К началу перекрестного года культур России и Италии у Российской Федерации был уже двухлетний опыт такого межкультурного сотрудничества: 2009 г. отмечен как Год Болгарии в России, а 2010 — Франции. Таким образом, к 2011 г. практика перекрестных годов демонстрировала утверждение тенденции активизации роли культуры в формировании повестки дня двусторонних отношений России с зарубежными странами. И неудивительно, что в 2011 г. одновременно с событиями Года российской культуры и русского языка в Италии и Года итальянской культуры и итальянского языка в России Года Италии разворачивался Год Испании в России и Года России в Испании. Несмотря на концептуальную общность таких перекрестных годов каждый из них имел уникальный характер.

Поучительно, что именно история взаимодействия России и Италии может представлять некий паттерн для повестки дня перекрестных годов культуры. Прежде всего, это определено наличием общих цивилизационных основ развития этико-культурного пространства двух стран. Также нельзя не отметить постоянное и возрастающее влияние культурной традиции Италии на культуру и идеологию Московской Руси и Российской империи, когда в России работали известные итальянские мастера — зод-

чие, скульпторы, музыканты, а на Апеннинах — российские живописцы, поэты и писатели. Существует особый — «идеологический» — фон культурного взаимодействия, проявившийся в поддержке «левых» течений в культуре Италии в Советском Союзе. Особая ценность культурных связей с Италией состоит в том, что эта страна дала миру подлинные образцы высокого искусства в живописи, музыке, театре, кино, моде, национальной кухне, которые изучались и которым подражали в России во все времена ее истории.

Российско-итальянское культурное взаимодействие осуществляется на базе межправительственного Соглашения о сотрудничестве в области культуры и образования от 10 февраля 1998 г., в рамках которого принимаются двусторонние программы обменов сроком действия, как правило, на три года. Программа перекрестных годов готовилась более двух лет. Она включила 10 разделов, более 100 крупных мероприятий, более тысячи инициатив в 32 российских городах на основе сотрудничества более чем 50 государственных и частных учреждений. Преимущественно программа состояла из выставок коллекций ведущих музеев, театральных фестивалей, концертов. Это давало возможность приобщиться к образцам культуры и искусства двух государств наибольшему числу желающих.

Симптоматично, что церемония торжественного открытия перекрестного Года, в которой принимали участия первые лица двух стран, была соединена с открытием Второго международного студенческого форума, состоявшемся на Капитолийском холме. Основные мероприятия форума проходили в римском Университете «*La Sapienza*» и Консерватории имени Святой Чечилии. Тематика студенческого форума — сотрудничество в области инноваций, международного права и экономики, культуры, науки и образования, что прямо говорило о роли кросс-культурного диалога в инновационном развитии.

Такой диалог требует постоянной организационной поддержки. Несмотря на интенсивный культурный обмен между двумя странами, до того как в 2011 г. в итальянской столице открылся Российский центр науки и культуры, такого учреждения в Италии не было. В Венеции также начал работать Центр изучения культуры России, который должен оказывать всестороннюю поддержку научным и общественным организациям в изучении культурно-исторического наследия России и русского языка, вести научно-исследовательскую и просветительскую деятельность, помогать укреплению контактов крупнейших учреждений культуры и искусства двух стран.

Мероприятия перекрестного Года способствуют приближению истории искусства другой страны к аудитории государства-партнера. Исклю-

чительно важно визуальное узнавание страны. Одно только перечисление художественных выставок Года Россия-Италия может быть подтверждением того, насколько глубоко проник взаимный интерес к искусству. Из итальянских шедевров в России были экспонированы картины Джотто, Боттичелли, Рафаэля, Мессины, Беллини, Караваджо, предметы из сокровищницы Медичи из собраний музеев Флоренции. А во флорентийский Баптистерий — одно из самых посещаемых туристами мест Флоренции — из Третьяковской галереи были отправлены три важнейшие иконы, которые десятилетия после революции не появлялись в православных храмах: псковская «Богоматерь Одигитрия» XIII в., «Вознесение Господне» (1428) Андрея Рублева, «Распятие» (1500) Дионисия. Во дворце Питти работала выставка «От икон до Малевича» из коллекции Государственного Русского музея, на которой было представлено 40 живописных работ мастеров XVI–XX столетий.

Итальянский кинематограф оказал не меньшее влияние на кино в России, чем итальянские живопись и театр на развитие соответствующих видов искусства на российской почве. В рамках перекрестного Года при поддержке Посольства Италии в России, Итальянского Института культуры и Дирекции международного Венецианского кинофестиваля прошел «II Фестиваль итальянского кино: Венеция — Москва». В Мультимедиа Арт Музее работала выставка «Феллини. Гранд-парад», включившая более полутысячи экспонатов, связанных с творчеством этого великого режиссера. выставке экспонировались рисунки, фотографии, документы, раскрывающие творчество мастера. Экспозиция сопровождалась показом фильмов Феллини. А в Санкт-Петербурге проходил фестиваль Нового итальянского кино *NICE*, в программе которого были представлены работы молодых режиссеров разных жанров — от романтической комедии до элитарного триллера.

Проведение Года культуры, как правило, сопровождается мероприятиями, связанными с изучением языка и словесности страны-партнера. Поэтому в Италии проходил Фестиваль русского языка и русской словесности, включивший читательскую конференцию, выставку учебно-методической литературы, научно-практическую конференцию, круглые столы и мастер-классы, в которых вместе с российскими деятелями культуры и искусства, студентами и педагогами приняли участие ведущие российские центры — Центр международного образования МГУ, РУДН, СПбГУ, Институт русского языка имени А.С. Пушкина.

Культурному обмену между Италией и Россией в 2011 г. удалось многое из, казалось бы, невозможного — в течение года представить богатейшую историю итальянской и российской культуры во всех их ярких, неординарных проявлениях. То, что этот и подобные года стали назы-

вать перекрестными, отражает понимание как властями, так и общественностью значимости кросс-культурного диалога для того процесса, который мы называем инновационным. Однако любые инновации немислимы без знания того, что уже достигнуто, а знание это непременно должно быть визуальным, опирающимся на яркие, творческие примеры прошлого.

Внимание к проблеме имиджа города, особенно столицы государства, определяется тем, что столица, будь то Рим или Москва, выступает в качестве перекрестка традиций и инноваций, где культурные аспекты бизнеса и менеджмента воплощаются не только в стенах университетов, компаний, государственных структур, но и в прямом смысле выплескиваются на улицы, площади, перекрестки в виде рекламы, автомобилей, многих иных технических устройств. Это заставляет задумываться о повседневной стороне инноваций, о том, что без подкрепления их традицией, отражающей глубину национальной идентичности, инновации способны стирать национальное своеобразие с лица страны.

Это своеобразие необходимо видеть самим носителям той или иной культурной идентичности, но не менее важно, чтобы его видели и ощущали другие. В этом смысле перекрестный год можно рассматривать как путешествие. Не только в непосредственном смысле поездки кого-то куда-то, визуальность, обеспечиваемая произведениями живописи, кинематографом, выставками фотографии, в таком путешествии подкрепляется персональным опытом разных людей, разных поколений и взглядов. В этом русле Россия и Италия активизировали двусторонний диалог в области культуры и туризма, этому и посвятили этому 2014 г., в котором проходил Перекрестный год культуры и туризма России в Италии.

Россия находится на седьмом месте по объему туризма Италии. Это — и хорошо, и недостаточно, ведь Италия занимает лидирующее место в мире по объему достопримечательностей. По данным ЮНЕСКО 60% объектов Всемирного наследия находится на территории Италии, а 80% этих достопримечательностей располагается вдалеке от основных туристических маршрутов, которые составляют Рим, Венеция и Флоренция. Год туризма, по замыслу итальянской стороны, был призван показать россиянам не только традиционные места посещения иностранных туристов, но и другие итальянские регионы, например, Сицилию, Ломбардию, Сардинию, Калабрию, Тоскану, Апулию, Пьемонт.

Для России Италия стала первой европейской страной, с которой государство провело год туризма. И для Италии это был первый опыт такого рода. Проект был призван помочь обеим странам увеличить туристические потоки и популяризовать их богатейшее культурное и историческое наследие. Официальное открытие Года туризма России и Италии состо-

ялось 3 февраля 2014 г. в Милане. Этому событию было посвящено выступление Национального оркестра России под руководством народного артиста РФ Михаила Плетнева. Российско-итальянский год туризма был богат на культурные мероприятия, включающие концерты, посвященные 200-летию со дня рождения Джузеппе Верди, выставки итальянского и русского искусства, туры по местам, входящим в список Всемирного наследия ЮНЕСКО.

Внимание к теме визуальности, раскрываемой в проектах перекрестных годов, определяется спецификой культурного пространства. В таких пространствах народы, чья культура связывает другие народы, языки, культуры и цивилизации, воспринимают себя как народы-перекрестки. Для них и в экономической жизни включение в активные бизнес-коммуникации сопряжено с преодолением тех кросс-культурных аспектов собственного бытия, которые являются препятствием для работы на глобальных рынках инноваций⁴. Это аспекты как философских исканий, так и повседневной реальности, проявляемые посредством символов, этикета, восприятия законов, гармонии человека с окружающим миром. Прохождение любого перекрестка, в том числе перекрестного года культуры России и Италии, способствует актуализации этих аспектов национальной идентичности и их мобилизации в инновационном процессе.

Библиографический список:

- [1] Алешина И. Открытые инновации: кросс-культурные факторы в условиях глобализации // Инновации. 2010. № 7. С. 30-35.
- [2] Мёрдок Дж.П. Социальная структура / Пер. с англ. А.В. Коротаева. М.: ОГИ, 2003. 608 с.
- [3] Разинов Ю.А. Символика перекрестка // Вестник Самарской гуманитарной академии. Вып. Философия. Филология. 2010. № 1 (7). С. 123-130.
- [4] Хайдеггер М. Вещь // Историко-философский ежегодник'89. Пер. В.В. Бибихина. М.: Наука, 1989. С. 269-285.

References

- [1] Aleshina I. Open innovations: cross-cultural factors in the context of globalization // Innovations. 2010. № 7. P. 30-35.
- [2] Murdoch J.P. Social structure / Trans. from English A.V. Korotaeva. M.: OGI, 2003. 608 p.
- [3] Razinov Yu.A. Symbols of the crossroads // Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. Issue Philosophy. Philology. 2010. № 1 (7). P. 123-130.
- [4] Heidegger M. The Thing // Historical and Philosophical Yearbook'89. Per. V.V. Bibikhin. M.: Science, 1989. P. 269-285.

4 Алешина И. Открытые инновации: кросс-культурные факторы в условиях глобализации // Инновации. 2010. № 7. С. 30-35.

Рябова Е.Л.

*Доктор политических наук, главный редактор журнала
«Этносоциум и межнациональная культура».*

Терновая Л.О.

*Доктор исторических наук, профессор,
МАДИ (Московский автомобильно-дорожный
государственный технический университет).*

История в кросс-культурных диалогах: Россия — Италия

Аннотация. В практику двустороннего сотрудничества России с другими странами входят перекрестные годы культуры и языка. Привлекательность и одновременно сложность реализации таких проектов обусловлена рядом факторов символического и практического порядка. Однако их успех закладывает основы не только продуктивного сотрудничества в экономике или политике, но и создает условия для более глубокого осознания собственной национальной идентичности.

Ключевые слова: межкультурные коммуникации, символика перекрестка, перекрестные годы культуры, национальная идентичность, инновации.

Ryabova E.L.

*Doctor of Political Sciences, Professor,
International Publishing Center.*

Ternovaya L.O.

*Doctor of Historical Sciences, Professor MADI
(The Moscow Automobile and Road Construction University).*

History in cross-cultural dialogues: Russia — Italy

Abstract. The practice of bilateral cooperation between Russia and other countries includes the years of cross-culture and languages. Appeal and at the same time the complexity of such projects is realized due to a number of factors of symbolic and practical nature. However, their success lays the foundation not only for productive cooperation in the economy or politics, but also creates the conditions for greater awareness of national identity.

Key words: intercultural communication, symbols of crossroads, cross-cultures years, national identity, innovation.

*Этнография, этнология
и антропология*

*Ethnography, ethnology
and anthropology*

Гольдин Г.Г.

*Доктор политических наук, профессор, Российская академия адвокатуры
и нотариата.*

Терновая Л.О.

*Доктор исторических наук, профессор, Московский автомобильно-дорожный
государственный технический университет (МАДИ).*

Международная организация труда: столетний опыт регулирования социально-трудовых отношений*

Первая мировая война стала не только военным конфликтом совершенно нового типа, с которым столкнулось человечество. Она явилась огромным испытанием для всех прежних форматов социальных взаимодействий, включая сферу труда. Неслучайно, одним из ответов на эту мировую катастрофу стала разработка концепции международной универсальной организации Лиги Наций, структурным подразделением которой явилась Международная организация труда (МОТ, англ. *International Labour Organization, ILO*)¹. Непосредственный отклик войны в судьбе МОТ отразился в том, что ее Устав стал частью XIII Версальского договора. Организация была создана по инициативе и при активном участии западной социал-демократии, а ее первым генеральным директором стал историк-социалист, специалист по истории Второй

1 Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав: Научно-практическое пособие / Под ред. Е.С. Герасимовой, О.С. Крыловой. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав»; СПб.: ЛЕМА, 2012. .

империи², во время войны министр вооружений Франции Альбер Тома, который кстати, удостоен звания «Почетный гражданин Москвы».

Еще до войны в трудовой сфере складывалась взрывоопасная ситуация. Особенно тяжелыми были условия труда женщин и детей. После забастовки работниц лондонской спичечной фабрики основное внимание общественности было приковано к этой категории тружениц. В 1908 г. Палата общин британского парламента приняла акт, запрещающий использование белого фосфора в спичках после 31 декабря 1910 г. Данный акт соответствовал Бернской конвенции 1906 г. международному договору, запрещающему использовать белый (желтый) фосфор в производстве спичек. Также Бернская запрещала импорт и продажу таких спичек. В 1925 г. Эдвард Филэн, будущий директор МОТ с июля 1941 по июнь 1948 г. заявил, что у истоков Международной организации труда была Бернская конвенция 1906 г.³

Одной из причин учреждения МОТ явились тяжелые, фактически неприемлемые условия труда и жизни трудящихся, которые подвергались жестокой эксплуатации, а их социальная защита практически отсутствовала. После окончания Первой мировой войны в большинстве стран мира социальное развитие существенно отставало от экономического, что тормозило развитие общества. Особенно резко этот разрыв обозначился в период мирового экономического кризиса, когда меры по выходу из него непосредственно затрагивали права трудящихся.

Становление новой модели управления трудовыми отношениями происходило на фоне развертывания интеграционных процессов использования рабочей силы и расширения международного рынка труда (МРТ). За относительно короткий промежуток времени МРТ претерпел кардинальные изменения, которые заметнее всего проявились в новом качестве трудовых ресурсов, гибкости рынка труда и характере занятости. Программа МОТ по обеспечению занятости включает содействие:

- торговле и инвестициям в интересах производительной деятельности;
- технологическим изменениям в интересах повышения производительности и создания рабочих мест;
- достойной занятости посредством развития промышленности, предпринимательства, соблюдения трудовых норм, создания предприятий и повышения темпов роста экономики;

2 Тома А. Вторая Империя (1852 – 1870). Жорес Ж. Франко-Прусская война. СПб.: Даль, 1908.

3 International Labour Office. Edward Phelan and the ILO: the life and views of an international social actor. Geneva: International Labour Office, 2009. P. 17.

- устойчивому развитию в целях повышения уровня вознаграждения труда;
- трудоустройству посредством повышения уровня образования и профессиональной квалификации; политике в области труда для управления переменами;
- социальной защите для более совершенного функционирования рынка труда;
- безопасности и гигиене труда как условию повышения производительности;
- координации политики для повышения темпов экономического роста и занятости;
- производительной занятости в целях борьбы с нищетой и обеспечения развития.

К числу основополагающих конвенций МОТ отнесены восемь. В них закреплены основные принципы правового регулирования труда. Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948) и Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949) устанавливают право всех трудящихся и предпринимателей без предварительного на то разрешения создавать организации и вступать в них. Государственные власти не должны это право ограничивать или препятствовать его осуществлению. Предусмотрены меры по защите права на свободу объединения, защите профсоюзов от дискриминации, а также организаций трудящихся и предпринимателей против вмешательства вдела друг друга.

Конвенция № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (1930) содержит требование упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах. Под принудительным или обязательным трудом понимается всякая работа или служба, которая требуется от лица под угрозой наказания и для которой это лицо не предложило своих услуг добровольно. Определен перечень работ, не входящих в понятие принудительного или обязательного труда.

Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957) ужесточает требования и закрепляет обязательства государств не прибегать к какой-либо его форме в качестве:

- средства политического воздействия или воспитания либо в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной либо экономической системе;
- метода мобилизации и использования рабочей силы в целях эконо-

мического развития;

- средства поддержания трудовой дисциплины;
- средства наказания за участие в забастовках;
- меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958) признает необходимость проведения национальной политики, направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке по признаку расы, цвета кожи, пола, веры, политических взглядов, национальному или социальному происхождению.

Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951) требует от государств поощрения и обеспечения претворения в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Этот принцип может применяться путем национального законодательства, любой системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством, коллективными договорами между предпринимателями и трудящимися, либо сочетания различных способов. Для этого также предусматривается принятие мер, способствующих объективной оценке выполняемой работы на основе затрачиваемого труда. Конвенция затрагивает вопрос основной заработной платы и других вознаграждений, предоставляемых прямо или косвенно в деньгах либо натуре предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним определенной работы. Она определяет равное вознаграждение за труд равной ценности как вознаграждение, определяемое без дискриминации по признакам пола.

Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973) принята в целях устранения детского труда. Минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного образования.

Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999) обязывает государства немедленно принять эффективные меры по запрету и искоренению наихудших форм детского труда. Целенаправленная деятельность МОТ в последние два десятилетия, а также принятие Декларации 1944 г. способствовали увеличению числа ратификаций указанных конвенций.

Еще четыре конвенции могут быть отнесены МОТ к числу приоритетных:

- № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947) —

закрепляет обязательство государств иметь систему инспекции труда на промышленных предприятиях для обеспечения применения положений законодательства, относящихся к условиям труда и охране трудящихся в процессе их работы. Она определяет принципы организации и деятельности инспекций, полномочия и обязанности инспекторов;

- № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» (1969) — на основе положений Конвенции № 81 формулирует положения об инспекции труда с учетом специфики сельскохозяйственного производства;

- № 122 «О политике в области занятости» (1964) — предусматривает осуществление ратифицировавшими ее государствами активной политики по содействию полной, продуктивной и свободно избранной занятости;

- № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976) — предусматривает трехсторонние консультации между представителями правительства, работодателей и трудящихся на национальном уровне по вопросам разработки, принятия и применения конвенций и рекомендаций МОТ.

Принятие Международной организацией труда конвенций нового поколения обусловлено необходимостью адаптации содержащихся в имеющихся актах стандартов к изменившимся условиям. Новые документы МОТ явились отражением потребности в систематизации международного правового регулирования труда в определенной области, в частности норм, связанных с охраной труда. Так, Конвенция № 187 МОТ «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006) дополнена соответствующей Рекомендацией. Конвенцией предусмотрено, что ратифицировавшее ее государство содействует постоянному совершенствованию безопасности и гигиены труда в целях предупреждения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве. Для этого на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников на национальном уровне разрабатываются соответствующие политика, система и программа.

Национальная система безопасности и гигиены включает:

- нормативные правовые акты, коллективные договоры и другие соответствующие акты по безопасности и гигиене труда;

- деятельность органа или ведомства, отвечающего за вопросы безопасности и гигиены труда;

- механизмы для обеспечения соблюдения национальных законодательных и нормативных правовых актов, включая системы инспекции;

- меры, направленные на обеспечение сотрудничества на уровне пред-

приятия между его руководством, работниками и их представителями в качестве основного элемента мер профилактики на производстве.

Рекомендация об основах, содействующих безопасности и гигиене труда, дополняет положения Конвенции. Этот документ направлен на обеспечение содействия разработке и принятию новых актов, международному обмену информацией в области безопасности и гигиены труда.

В сфере регулирования трудовых отношений особое значение имеют конвенции по вопросам прекращения трудовых отношений и защиты заработной платы. Конвенция № 158 МОТ «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982) принята в целях защиты работников от прекращения трудовых отношений без законного основания. Конвенция закрепила требование обоснованности — должно быть законное основание, связанное со способностями или с поведением трудящегося либо вызванное производственной необходимостью. В ней перечислены причины, которые не являются законным основанием для прекращения трудовых отношений, в том числе: членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности; намерение стать представителем трудящихся; выполнение функций представителя трудящихся; подача жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя по обвинению в нарушении законодательства; дискриминирующие признаки — раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение; отсутствие на работе в период пребывания в отпуске по материнству; временное отсутствие на работе в связи с болезнью или травмой. Конвенция излагает как процедуры, применяемые до и во время прекращения трудового отношения, так и процедуру обжалования решения об увольнении. Бремя доказывания наличия законного основания для увольнения возложено на предпринимателя. Данная Конвенция предусматривает право работника на предупреждение о планируемом прекращении трудового отношения в разумный срок или право на денежную компенсацию вместо предупреждения, если он не совершил серьезного проступка; право на выходное пособие и (или) другие виды защиты дохода (пособия из фонда страхования по безработице, фондов помощи безработным либо другие формы социального обеспечения). В случае необоснованного увольнения, невозможности отмены решения об увольнении и восстановления трудящегося на прежней работе предполагается выплата соответствующей компенсации или другого пособия. В случае прекращения трудовых отношений по экономическим,

технологическим, структурным или аналогичным причинам на работодателя возлагается обязанность информировать об этом работников и их представителей, а также соответствующий государственный орган. Государства на национальном уровне могут вводить определенные ограничения при массовых увольнениях.

Конвенция № 95 МОТ «Об охране заработной платы» (1949) содержит значительное число норм, направленных на защиту интересов трудящихся: о форме выплаты заработной платы, об ограничении выплаты заработной платы в натуре, о запрете предпринимателям ограничивать свободу распоряжаться своей заработной платой по своему усмотрению и ряд других важных положений. В ст. 11 данной Конвенции закреплено, что в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке трудящиеся будут пользоваться положением привилегированных кредиторов.

Международная организация труда приняла также Конвенцию №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970). В соответствии с ней государства обязуются ввести систему установления минимальной заработной платы, охватывающую все группы работающих по найму, условия труда которых делают применение такой системы целесообразным. Минимальная заработная плата согласно этой Конвенции «имеет силу закона и не подлежит понижению». При определении минимальной заработной платы учитываются следующие факторы:

- потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;
- экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. Для обеспечения эффективного применения всех положений о минимальной заработной плате принимаются соответствующие меры, например надлежащая инспекция, дополненная другими необходимыми мерами.

Протест трудящихся стал отличительной чертой международной жизни. На необходимость минимизации протестных проявлений в социальной сфере не могли не обращать внимания международные организации, прежде всего Организация Объединенных Наций. Возможность участия ООН в международном регулировании труда основывается на положениях п. 1 ст. 1 и ст. 55 Устава ООН, определивших задачи международного сотрудничества по разрешению социальных проблем, обеспечению уважения к правам человека и основным сво-

бодам. Во Всеобщей декларации прав человека были сформулированы основные права и свободы человека, в число которых входят и важнейшие трудовые права: право на труд, на свободный выбор работы, на защиту от безработицы; право на справедливые и благоприятные условия труда; право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; право на удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него и его семьи; право на создание профсоюзов и вступление в них; право на отдых, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск. В то же время Всеобщая декларация прав человека не имеет обязательного для государств характера, а носит рекомендательный характер. Поэтому важнейшими документами, носящими императивный характер, для государств, участвующих в них, в рамках ООН стали международные пакты о правах человека. Участники встречи «Состояние мира и глобальный форум – 2019», которая состоялась в мае 2019 г. в Альмдорфе под патронатом президента Австрии Александра Ван дер Беллена и канцлера Себастьяна Курца, пришли к выводу, что в настоящее время все большее значение приобретает аспект прав человека. По мнению американского профессора экономики, официального представителя коалиции *Rainbow Push*, сына видного правозащитника Джесси Джексона Джона Джексона, принцип защиты прав человека действует и в мирные времена, и в период вооруженных конфликтов. Он считает, что если гуманитарное право было призвано защитить саму жизнь, а права человека оставались на втором плане, то теперь все должно быть иначе⁴.

Международная организация труда особое внимание уделяет защите трудовых прав. Документы МОТ подтверждаются Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, принятом ГА ООН 16 декабря 1966 г. ООН и МОТ были также утверждены международные Стандарты справедливого труда⁵. При этом МОТ признает забастовки как метод борьбы в ходе трудовых конфликтов. Однако по рекомендации № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951) следует воздерживаться от забастовок и локаутов во время переговоров и рассмотрения вопроса арбитражным органом, хотя особо подчеркивается, что положения рекомендации «не могут истолковываться как ограничение»

4 Паниев Ю. Мозговой штурм на альпийском курорте // Независимая газета. 2019. 21 мая.

5 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml.

забастовки⁶. Имеется также конвенция МОТ № 87 от 1948 г. «О свободе ассоциаций и защите права на организацию», в которой определяются права рабочих организаций в случае забастовок⁷. При нарушении положений МОТ, ратифицированных национальными государствами, организация имеет право потребовать от правительств этих стран объяснений.

По данным МОТ, накал забастовочной борьбы тесно связан с развитием профсоюзного движения, а также с положением рабочих партий в политической системе той или иной страны. МОТ является сторонницей модели трипартизма (от лат. *tripartitus* — состоящий из трех частей) как социального партнерства, которое предполагает трехстороннее сотрудничество между трудящимися, предпринимателями и государством (в лице правительства или исполнительных органов власти) на федеральном, региональном, территориальном уровнях. Вместе с тем, в МОТ поддерживают и модель бипартизма — добровольного, основанного на независимости и равноправии сторон тесного взаимодействия (диалог, консультации, переговоры) организаций трудящихся и предпринимателей в ходе создания и применения трудовых норм, как национальных, так и международных, а также при разрешении трудовых споров.

Бипартизм и трипартизм являются не только закрепленными в международных правовых стандартах моделями поведения участников коллективных трудовых отношений, а включают нормы о сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия (Рекомендации № 94 и 129), нормы о консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и национальном масштабах (Рекомендация №113) и нормы о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (Конвенция № 144, Рекомендация № 152). Например, рекомендация № 94 считает целесообразным принятие государствами надлежащих мер с целью содействовать консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия по вопросам, представляющим взаимный интерес и не охватываемых процедурой коллективных переговоров или иной процедурой, обычно применяемой при определении условий найма. Такие консультации и сотрудничество должны поощряться путем издания законодательных актов, учреждающих соответствующие органы, либо путем заключения коллективных договоров и

6 Рекомендация Международной Организации Труда № 92. Рекомендация о добровольном примирении и арбитраже // URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=541.

7 Конвенция Международной Организации Труда № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (Сан-Франциско, 9 июля 1948 г.) // URL: <http://base.garant.ru/2540592>.

соглашений. Рекомендация № 129 предлагает организациям трудящихся и работодателей создавать на предприятиях систему коммуникаций (социальных связей) между администрацией и персоналом, которая содействовала бы формированию атмосферы взаимопонимания и доверия, что благотворно как для эффективной деятельности предприятия, так и для удовлетворения чаяний и потребностей трудящихся.

В 1935 г. была принята Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю». Наиболее развитые страны Запада перешли на такую норму рабочего времени (40 часов) и рабочий режим — 5-ти дневную рабочую неделю с двумя днями отдыха в 1940-х гг. В СССР Конвенция № 47 была ратифицирована 4 июня 1956 г. Законом от 14 марта 1967 г. был осуществлен перевод работников на 5-ти дневную рабочую неделю с двумя выходными днями. В 1970 г. была установлена продолжительность рабочей недели 41 час. В соответствии с Законом №3543–I от 25 сентября 1992 г. продолжительность рабочего времени в России не может превышать 40 часов в неделю. Тем самым норма о продолжительности рабочего времени в Российской Федерации вошла в соответствие с требованиями Конвенции МОТ № 47 1935 г.

Вместе с тем на продолжительность рабочего времени все более активно влияют мировые кризисы. Так, к середине 2000-х гг. средняя рабочая неделя в США составляла 35 часов с пятью рабочими днями и пятницей как коротким днем. В связи с мировым финансовым кризисом во многих компаниях она сократилась до 33 и даже 32 часов. По некоторым оценкам, Нидерланды стали первой страной, где средняя рабочая неделя достигла 21 часа⁸. В 2014 г. Международная организация труда предложила сократить рабочую неделю до четырех дней. Как считают эксперты, это позволило бы увеличить занятость, благоприятно сказалось на здоровье работников и улучшило экологию.

Выше упоминалось, что начало международно-правовому оформлению запрета на вредные производства началось с Бернской конвенции, которая была важным шагом к созданию в 1919 г. МОТ. Необходимость охраны труда женщин закреплена в документах международных организаций, в частности в конвенциях МОТ. Речь может идти о таких актах, как: Конвенция МОТ № 3 об охране материнства (1919); Конвенция МОТ № 4 о труде женщин в ночное время (1919); Конвенция МОТ № 41 (пересмотренная) о труде женщин в ночное время (1934); Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд (1951); Декларация МОТ о равенстве возможностей и обращения в отношении трудящихся женщин (1975); Конвенция ООН о ликвидации всех форм

8 Those ever longer working hours // URL: <http://www.adamsmith.org/blog/welfare-pensions/those-ever-longer-working-hours>.

дискриминации в отношении женщин (1979) и др. В частности, Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» требует от государств поощрения и обеспечения претворения в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности⁹.

В Российской Федерации действуют конвенции МОТ, начиная с принятых в 1921 г. Конвенция № 11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве»; Конвенция № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле»; Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях»; Конвенция № 16 «Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов». Однако более ранние документы МОТ, в частности, Конвенция МОТ № 1 «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» не действуют в России.

Есть терминологическое расхождение российского законодательства и конвенций МОТ. Например, термин «безопасность и гигиена труда» (англ. *occupational safety and health*), используемый в упомянутой выше Конвенции № 187 Международной организации труда, по смыслу полностью эквивалентен термину «охрана труда», применяемому в российском законодательстве. Так, в соответствии со ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Эти разногласия препятствует ратификации этой конвенции Российской Федерацией.

Росуглепроф, являющийся одним из крупнейших российских профсоюзов, активно выступает за ратификацию Конвенции № 176 МОТ о безопасности и гигиене труда на шахтах (1995) и соответствующей Рекомендации № 183. Документы содержат повышенные требования по соблюдению правил безопасности как к работодателям, так и работникам. Ратификация этой «шахтерской» конвенции не требует больших изменений в законодательстве Российской Федерации и бюджетных затрат. Но Конвенция пока Россией не ратифицирована.

Международная организация труда уделяет внимание вопросам охраны труда. По решению МОТ 28 апреля объявлен Всемирным днем

9 Конвенция Международной организации труда N 100 относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (Женева, 29 июня 1951 г.) // Система ГАРАНТ. // URL: <http://base.garant.ru/2540635/#ixzz4yrrvoz5k>.

охраны труда с тем, чтобы привлечь внимание мировой общественности к масштабам проблемы, а также к тому, каким образом создание и продвижение культуры охраны труда может способствовать снижению ежегодной смертности на рабочем месте. Тема Всемирного дня охраны труда в 2013 г. была избрана «Профилактика профессиональных заболеваний»¹⁰. Темы Всемирного дня охраны труда 2018 г. — «Охрана труда: молодые работники особенно уязвимы»; 2019 г. — «Охрана труда и будущее сферы труда».

Под эгидой МОТ в 2002 г. была образована Всемирная комиссия по социальным последствиям глобализации (англ. *World Commission on Social Dimension of Globalization*), которая рассмотрела широкий комплекс проблем, оказала содействие в проведении международных и национальных диалогов по социальным аспектам глобализации. Комиссия подготовила доклад «Справедливая глобализация: создание возможностей для всех» (англ. *A Fair Globalization: Creating Opportunities For All*), где обращается внимание на такие несоответствия между оптимистическими ожиданиями и реальными последствиями развития глобальных процессов, как углубление разрыва между задачами экономического и технологического прогресса мировой цивилизации и нуждами социально-культурного развития населения планеты; ослабление национальной системы социальной защиты; чрезмерное подчинение всех аспектов развития человечества интересам рынка¹¹. Вскоре эта Комиссия сможет отпраздновать свое двадцатилетие. К сожалению, за этот, пусть и не очень большой отрезок времени, ни одна из перечисленных в докладе проблем не получила своего разрешения. А в возможности придания глобализации справедливого лица стало сомневаться гораздо больше людей, к числу которых относятся и весьма авторитетные эксперты¹².

Библиографический список:

[1] Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда 2013. Профилактика профессиональных заболеваний // URL: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/2013/wd_report2013_ru.pdf.

[2] Дуткевич П., Казаринова Д.Б. Конец эпохи глобализации: причины и последствия // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Политология. 2017. Том 19. № 1. С. 7-14.

[3] Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав: Научно-прак-

10 Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда 2013. Профилактика профессиональных заболеваний // URL: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/2013/wd_report2013_ru.pdf.

11 Справедливая глобализация: создание возможностей для всех. Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации. Женева: МБТ, 2004.

12 Дуткевич П., Казаринова Д.Б. Конец эпохи глобализации: причины и последствия // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Политология. 2017. Т. 19. № 1. С. 7-14.

- тическое пособие / Под ред. Е.С. Герасимовой, О.С. Крыловой. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав»; СПб.: ЛЕМА, 2012. 148 с.
- [4] Конвенция Международной Организации Труда № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (Сан-Франциско, 9 июля 1948 г.) // URL: <http://base.garant.ru/2540592>.
- [5] Конвенция Международной организации труда N 100 относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (Женева, 29 июня 1951 г.) // Система ГАРАНТ. // URL: <http://base.garant.ru/2540635/#ixzz4yrrvoz5k>.
- [6] Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml.
- [7] Паниев Ю. Мозговой штурм на альпийском курорте // Независимая газета. 2019. 21 мая.
- [8] Рекомендация Международной Организации Труда № 92. Рекомендация о добровольном примирении и арбитраже // URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=541.
- [9] Справедливая глобализация: создание возможностей для всех. Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации. Женева: МБТ, 2004. 177 с.
- [10] Тома А. Вторая Империя (1852 – 1870). Жорес Ж. Франко-Прусская война. СПб.: Даль, 1908. X, 387 с.
- [11] International Labour Office. Edward Phelan and the ILO: the life and views of an international social actor. Geneva: International Labour Office, 2009. 328 p.
- [12] Those ever longer working hours // URL: <http://www.adamsmith.org/blog/welfare-pensions/those-ever-longer-working-hours>.

References

- [1] ILO report on World Labor Day 2013. Prevention of occupational diseases // URL: http://www.ilo.org/public/russian/region/eupro/moscow/areas/safety/docs/2013/wd_report2013_ru.pdf.
- [2] Dutkevich P., Kazarinova D. B. The end of the era of globalization: causes and consequences // Bulletin of Peoples' Friendship University of Russia. Series: Political Science. 2017. Vol. 19. № 1. P. 7-14.
- [3] The use of international mechanisms for the protection of labor and trade union rights: Scientific-practical guide / Ed. E.S. Gerasimova, OS Krylova. M.: Autonomous Non-Commercial Organization "Center for Social and Labor Rights"; SPb.: LEMA, 2012. 148 p.
- [4] International Labor Organization Convention No. 87 on Freedom of Association and the Protection of the Right to Organize (San Francisco, July 9, 1948) // URL: <http://base.garant.ru/2540592>.
- [5] The International Labor Organization Convention No. 100 concerning the equal remuneration of men and women for work of equal value (Geneva, June 29, 1951) // GARANT System. // URL: <http://base.garant.ru/2540635/#ixzz4yrrvoz5k>.
- [6] International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Adopted by General Assembly resolution 2200 A (XXI) of December 16, 1966 // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml.
- [7] Paniev Yu. Brainstorming in the Alpine resort // Nezavisimaya Gazeta. 2019. May 21.
- [8] International Labor Organization Recommendation No. 92. Recommendation for Voluntary Conciliation and Arbitration // URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=541.
- [9] A fair globalization: creating opportunities for all. World Commission on the Social Dimension of Globalization. Geneva: ILO, 2004. 177 p.
- [10] Toma A. The Second Empire (1852–1870). Zhores J. Franco-Prussian war. SPb.: Dal, 1908. X, 387 p.
- [11] International Labor Office. Edward Phelan and the international social actor. Geneva: International Labor Office, 2009. 328 p.
- [12] Those ever longer working hours // URL: <http://www.adamsmith.org/blog/welfare-pensions/those-ever-longer-working-hours>.

Гольдин Г.Г.

*Доктор политических наук, профессор,
Российская академия адвокатуры и нотариата.*

Терновая Л.О.

*Доктор исторических наук, профессор,
МАДИ (Московский автомобильно-дорожный
государственный технический университет).*

**Международная организация труда:
столетний опыт регулирования
социально-трудовых отношений**

Аннотация. За свою столетнюю историю Международная организация труда зарекомендовала себя как одна из наиболее авторитетным международных структур. Признание заслуг организации основано на ее подлинной заботе об интересах трудящегося человека, защите его прав, обеспечении безопасности условий работы и отдыха. Организация имеет обширную нормотворческую базу, в которой закреплены практически все основные положения, касающиеся правового регулирования социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: международное право, Международная организация труда, Организация Объединенных Наций, социально-трудовые отношения, занятость, безопасность труда.

Goldin G.G.

*Doctor of Political Sciences, Professor,
Russian Academy of Bar and Notary.*

Ternovaya L.O.

*Doctor of Historical Sciences, Professor MADI
(The Moscow Automobile and Road Construction University).*

**International Labor Organization:
a century of experience
in regulating social and labor relations**

Abstract. Over its hundred-year history, the International Labor Organization has established itself as one of the most authoritative international structures. The recognition of the merits of the organization is based on its genuine concern for the interests of the working person, the protection of his rights, and the safety of working and rest conditions. The organization has an extensive rule-making base in which almost all the main provisions concerning the legal regulation of social and labor relations are enshrined.

Key words: international law, International Labor Organization, United Nations, social and labor relations, employment, labor safety.

Антипенков А.А.*Адвокат.***Международный кодекс труда***

В 2003 г. Международная организация труда (МОТ) выпустила справочное издание «Охрана труда в цифрах и фактах. Направления совершенствования глобальной культуры охраны труда», в котором представлена Программа МОТ «За достойный труд», отражающая стремление людей жить и работать в достойных условиях. Достойный труд — это в первую очередь безопасный труд, однако, ежегодно около двух миллионов мужчин и женщин гибнут в результате несчастных случаев и заболеваний профессионального характера. Кроме того, ежегодно регистрируются 270 млн несчастных случаев производственного характера и 160 млн профессиональных заболеваний¹. В 2014 г. более 4400 трудоустроенных человек погибли во время исполнения своих рабочих обязанностей и более 50 тыс. умерли по причине профессиональных заболеваний. Самыми распространенными видами происшествий с летальным исходом на рабочем месте являются падения с высоты и работа с движущимися механизмами. Среднестатистический человек в течение жизни проводит 90 тыс. часов на работе².

Приведенные выше цифры убедительно свидетельствуют в пользу правового регулирования не просто трудовых отношений, но и охраны труда. Безусловно, глобальным флагманом данного процесса выступает Международная организация труда, совокупность нормативных документов конвенций и рекомендаций, принятых которой ею за сто лет своего существования, получила очень точное и емкое название международного кодекса труда.

За свои истории латинское слово кодекс (лат. *codex* — книга) имела разные значения. Но закрепилось как законодательный акт, который содержит систематизированные нормы какой-либо отрасли или нескольких отраслей. Однако в последние годы с этим смысловым наполнением понятия «кодекс» конкурирует наполнение этическое, выражаемое кодексами

1 Охрана труда в цифрах и фактах. Направления совершенствования глобальной культуры охраны труда. М.: МОТ, 2003. С. 3.

2 Самые печальные факты о работе ко Всемирному дню охраны труда // URL: <https://supercoolpics.com/samye-pechalnye-fakty-o-rabote-ko-vsem>.

профессиональной этики либо отдельных специальностей, либо крупных компаний³. Соединение этих смыслов мы видим в деятельности МОТ. Это, в частности, проявилось еще в 1969 г., когда Нобелевский комитет принял решение о присуждении этому старейшему специализированному учреждению ООН Нобелевской премии мира, заключив, что «главная задача Международной организации труда будет состоять в том, чтобы этот новый мир опирался на фундамент социальной справедливости; другими словами в том, чтобы выполнять заповедь Женевского документа: «Нет мира без правосудия».

Выделяются магистральные направления правового регулирования МОТ: основные права человека; занятость; социальная политика; регулирование вопросов труда; трудовые отношения и условия труда; социальное обеспечение; правовое регулирование труда отдельных категорий работников (особое внимание уделяется запрету детского труда, охране труда женщин; значительное число актов посвящено регулированию труда моряков, рыбаков и некоторых других категорий трудящихся).

Международный кодекс труда, выработанный МОТ, включает декларации, конвенции и рекомендации. За время функционирования Международной организацией труда было принято три декларации:

- Филадельфийская декларация МОТ 1944 г. о целях и задачах Международной организации труда;
- Декларация МОТ 1977 г. о многонациональных предприятиях и социальной политике;
- Декларация МОТ 1998 г. об основополагающих правах и принципах в сфере труда.

Также МОТ разработала и приняла 188 конвенций и 200 рекомендаций. К числу основополагающих относятся восемь конвенций МОТ, в которых закреплены базовые принципы правового регулирования труда. Согласно практике, конвенции подлежат ратификации странами - членами МОТ, их выполнение проверяется «контрольным механизмом» МОТ. Это длительный и ответственный процесс: специальные расследовательские миссии знакомятся с положением в конкретной стране; государства, постоянно нарушающие ратифицированные ими конвенции, заносятся в «специальные списки», подвергаются моральному осуждению. Рекомендации не подлежат ратификации и служат ориентиром для стран, которые намерены придерживаться международных социальных трудовых нормативов, но по каким-то причинам не могут или не хотят ратифицировать конвенции.

3 Гольдин Г.Г., Терновая Л.О. Роль символического прочтения этических кодексов юристов в новой международной обстановке // Ученые труды Российской академии адвокатуры и нотариата. 2015. № 1 (36). С. 76-83.

В отличие от конвенции МОТ ее рекомендации не являются объектами ратификации. Потому они не обязательны для стран, однако, их положения могут служить ориентирами при разработке национальной политики в области труда. Можно упомянуть: Рекомендацию о бытовом обслуживании трудящихся 1956 г. (№ 102); Рекомендацию о жилищном строительстве для трудящихся 1961 г. (№115); Рекомендацию о кооперативах (в развивающихся странах) 1966 г. (№ 127).

В своей деятельности МОТ неуклонно придерживается Устава, первоначальный текст которого был разработан Комиссией по труду Парижской мирной конференции, созванной по окончании Первой мировой войны. Далее в Устав МОТ вносились поправки, отвечающие изменениям социальных и экономических реалий. Так, Устав МОТ был изменен поправкой 1922 г., вошедшей в силу 4 июня 1934 г.; Актом о поправке 1945 г., вошедшем в силу 26 сентября 1946 г.; Актом о поправке 1946 г., вошедшем в силу 20 апреля 1948 г.; Актом о поправке 1953 г., вошедшем в силу 20 мая 1954 г., Актом о поправке 1962 г., вошедшем в силу 22 мая 1963 г., и Актом о поправке 1972 г., вошедшем в силу 1 ноября 1974 г. Таким образом, этот документ можно назвать основой столетней практики регулирования трудовых отношений.

Библиографический список:

- [1] Гольдин Г.Г., Терновая Л.О. Роль символического прочтения этических кодексов юристов в новой международной обстановке // Ученые труды Российской академии адвокатуры и нотариата. 2015. № 1 (36). С. 76-83.
- [2] Охрана труда в цифрах и фактах. Направления совершенствования глобальной культуры охраны труда. М.: МОТ, 2003. 32 с.
- [3] Самые печальные факты о работе ко Всемирному дню охраны труда // URL: <https://supercoolpics.com/samyepchalnye-fakty-o-rabote-ko-vsem>.

References

- [1] Goldin G.G., Ternovaya L.O. The role of the symbolic reading of the ethical codes of lawyers in the new international situation // Scientific works of the Russian Academy of Advocacy and Notaries. 2015. № 1 (36). P. 76-83.
- [2] Labor protection in numbers and facts. Directions to improve the global culture of labor protection. M.: ILO, 2003. 32 p.
- [3] The most unfortunate facts about the World Health Day work // URL: <https://supercoolpics.com/samyepchalnye-fakty-o-rabote-ko-vsem>.

Антипенков А.А.

Адвокат.

Международный кодекс труда

Аннотация. Международной организации труда в 2019 г. исполнилось сто лет. Это структура является своеобразным организационным мостиком от Лиги Наций к Организации Объединенных Наций, став ее первым специализированным учреждением. Мот отличает не только принципиально важная сфера компетенций, но глубоко проработанная правовая база, которую образно называют международным кодексом труда.

Ключевые слова: международное право, устав, декларация, конвенция, рекомендация.

Antipenkov A.A.

Lawyer.

International Labor Code

Abstract. The International Labor Organization in 2019 is one hundred years old. This structure is a kind of organizational bridge from the League of Nations to the United Nations, becoming its first specialized agency. Mot distinguishes not only a fundamentally important area of competence, but a deeply developed legal framework, which is figuratively called the international labor code.

Key words: international law, charter, declaration, convention, recommendation.

Устав Международной организации труда 01 января 1919 года¹

Принят

Договаривающимися сторонами

Преамбула

- Принимая во внимание, что всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости;
- принимая во внимание, что существуют условия труда, влекущие за собой несправедливость, нужду и лишения для большого числа людей, что порождает такое недовольство, что подвергаются опасности мир и согласие во всем мире; принимая во внимание срочную необходимость улучшения этих условий путем, например: регламентации рабочего времени, включая установление максимальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели; регламентации набора рабочей силы; борьбы с безработицей; гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни; защиты трудящихся от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве; защиты детей, подростков и женщин; пенсий по старости и инвалидности; защиты интересов трудящихся, работающих за границей; признания принципа равной оплаты за равный труд; признания принципа свободы объединения; организации профессионального и технического обучения и других мероприятий;
- принимая также во внимание, что непредоставление какой-либо страной трудящимся человеческих условий труда является препятствием для других народов, желающих улучшить положение трудящихся в своих странах;
- Высокие Договаривающиеся Стороны, движимые чувствами справедливости и человечности, а также желанием обеспечить прочный мир во всем мире и в целях выполнения задач, изложенных в настоящей Преамбуле, одобряют следующий Устав Международной организации труда:

Глава I. Организация

Статья I

1. Создается постоянная Организация для содействия достижению целей, изложенных в преамбуле к настоящему Уставу и в Декларации о целях и задачах Международной организации труда, принятой в Филадельфии 10

¹ Устав Международной организации труда // URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/18271947/15926514>.

мая 1944 года, текст которой прилагается к настоящему Уставу.

2. Членами Международной организации труда являются те государства, которые были членами Организации к 1 ноября 1945 года, и другие государства, которые могут стать членами в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 настоящей статьи.

3. Любой первоначальный член Организации Объединенных Наций и любое государство, принятое в члены Организации Объединенных Наций решением Генеральной Ассамблеи в соответствии с положениями Устава Организации Объединенных Наций, может стать членом Международной организации труда, сообщив Генеральному директору Международного бюро труда о своем формальном принятии обязательств, вытекающих из Устава Международной организации труда.

4. Генеральная конференция Международной организации труда может также принимать в члены Организации большинством в две трети голосов делегатов, присутствующих на сессии, включая две трети голосов присутствующих и голосующих правительственных делегатов. Такой прием входит в силу с момента, когда правительство нового члена сообщает Генеральному директору Международного бюро труда о своем формальном принятии обязательств, вытекающих из Устава Организации.

5. Ни один член Международной организации труда не может выйти из Организации без предварительного уведомления об этом Генерального директора Международного бюро труда. Такое уведомление входит в силу через два года после даты его получения Генеральным директором и при условии выполнения членом к тому времени всех финансовых обязательств, вытекающих из его членства. Если член Организации ратифицировал какую-либо международную трудовую конвенцию, его выход не освобождает его на период, установленный конвенцией, от обязательств, вытекающих из конвенции или связанных с ней.

6. В случае, если какое-либо государство перестанет быть членом Организации, обратный прием его в члены регулируется положениями пункта 3 или пункта 4 настоящей статьи.

Статья 2

Постоянная Организация состоит из:

- a) Генеральной конференции представителей членов Организации;
- b) Административного совета, составленного в соответствии со статьей 7; и
- c) Международного бюро труда, подчиненного Административному совету.

Статья 3

1. Генеральная конференция представителей членов Организации созывается каждый раз, когда этого требуют обстоятельства, но не реже, чем один раз в год. В ней участвуют по четыре представителя от каждого члена Организации, из которых двое являются правительственными делегатами, а двое других представляют соответственно: один - предпринимателей², а другой - трудящихся.

2. Каждого делегата могут сопровождать советники, числом не более двух по каждому пункту повестки дня сессии. Когда Конференция должна рассматривать вопросы, особо касающиеся женщин, по крайней мере одним из советников должна быть женщина.

3. Любой член Организации, ответственный за международные отношения территорий, находящихся вне метрополии, может назначить в качестве дополнительных советников к каждому из своих делегатов:

а) лиц, назначаемых им в качестве представителей такой территории в отношении вопросов, входящих в компетенцию самих властей этой территории;

б) лиц, назначаемых им в качестве советников по вопросам, касающимся самоуправляющихся территорий.

4. В случае, если территория находится под совместным управлением двух или более членов Организации, могут быть назначены лица в помощь делегатам каждого из этих членов Организации.

5. Члены Организации обязуются назначать неправительственных делегатов и советников по соглашению с наиболее представительными профессиональными организациями предпринимателей или трудящихся данной страны, если такие организации существуют.

6. Советники могут выступать только по поручению делегата, которого они сопровождают, и по специальному разрешению председателя Конференции; они не имеют права участвовать в голосовании.

7. Делегат может назначить одного из советников своим заместителем, сообщив об этом в письменной форме председателю Конференции, и в таком случае этому заместителю разрешается выступать и голосовать.

8. Имена и фамилии делегатов и их советников сообщаются Международному бюро труда правительством каждого члена Организации.

9. Полномочия делегатов и их советников проверяются Конференцией, которая может большинством в две трети голосов, поданных присутствующими делегатами, отказаться допустить какого-либо делегата или совет-

2 Со времени последнего издания Устава МОТ и Регламента Международной конференции труда на русском языке в русской терминологии произошли определенные изменения. В связи с этим термин «предприниматель» следует понимать как «работодатель», т.е. термин, который в настоящее время используется в актах и документах МОТ на русском языке.

ника, если она сочтет, что правила назначения, определенные в настоящей статье, не были соблюдены.

Статья 4

1. Каждый делегат имеет право голосовать индивидуально по всем вопросам, рассматриваемым на Конференции.

2. Если какой-либо член Организации не назначил одного из двух неправительственных делегатов, которого он имел право назначить, другой неправительственный делегат имеет право присутствовать и выступать на Конференции, но не имеет права голосовать.

3. Если в соответствии со статьей 3 Конференция откажется допустить делегата от какого-либо члена Организации, положения настоящей статьи применяются так, как если бы такой делегат не был назначен.

Статья 5

За исключением случаев, когда Конференция на одной из своих предыдущих сессий сама примет решение относительно места созыва сессии Конференции, место созыва Конференции определяется Административным советом.

Статья 6

Любое изменение местонахождения Международного бюро труда решается Конференцией большинством в две трети голосов присутствующих делегатов.

Статья 7

1. Административный совет состоит из 56 членов:

- 28 представителей правительств,
- 14 представителей предпринимателей и
- 14 представителей трудящихся.

2. Из 28 представителей правительств десять назначаются правительствами наиболее важных в промышленном отношении стран, а 18 назначаются членами, выбранными для этой цели правительственными делегатами Конференции, исключая делегатов вышеупомянутых десяти членов Организации.

3. Административный совет по мере надобности определяет, какие из членов Организации являются наиболее важными в промышленном отношении странами, и устанавливает правила для обеспечения того, чтобы все вопросы, относящиеся к назначению наиболее важных в промышленном отношении стран, обсуждались беспристрастным комитетом до принятия решения Административным советом. Любой протест от какого-либо

члена Организации по поводу решения Административного совета о том, какие страны являются наиболее важными в промышленном отношении, разбирается Конференцией, но такой протест не приостанавливает решения Административного совета до принятия Конференцией решения по протесту.

4. Члены Административного совета, представляющие предпринимателей и трудящихся, избираются соответственно делегатами предпринимателей и трудящихся, присутствующими на Конференции.

5. Административный совет избирается на три года. Если по какой-либо причине по истечении этого срока не будут произведены выборы, Административный совет продолжает действовать до проведения выборов.

6. Методы заполнения вакансий, назначение заместителей и другие аналогичные вопросы могут быть решены Административным советом с последующим утверждением Конференцией.

7. Административный совет избирает из своего состава председателя и двух заместителей, из которых один является представителем правительства, один - предпринимателей и один - трудящихся.

8. Административный совет устанавливает свою собственную процедуру и определяет время своих заседаний. Специальная сессия должна быть созвана, если об этом поступит письменное требование не менее, чем от 16 членов Административного совета.

Статья 8

1. Во главе Международного бюро труда стоит Генеральный директор; он назначается Административным советом и в соответствии с его инструкциями отвечает перед ним за эффективную работу Бюро и за выполнение любых других задач, которые могут быть ему поручены.

2. Генеральный директор или его заместитель присутствуют на всех заседаниях Административного совета.

Статья 9

1. Персонал Международного бюро труда назначается Генеральным директором согласно правилам, утвержденным Административным советом.

2. Насколько это совместимо с задачей обеспечения наиболее эффективной работы, Генеральный директор выбирает для работы в Бюро лиц различных национальностей.

3. Некоторое число из этих лиц обязательно выбирается среди женщин.

4. Обязанности Генерального директора и персонала Бюро носят исключительно международный характер. При исполнении своих обязанностей Генеральный директор и персонал Бюро не запрашивают и не принимают инструкций ни от какого-либо правительства, ни от каких-либо других

властей, не относящихся к Организации. Они воздерживаются от любых действий, несовместимых с их положением международных сотрудников, ответственных только перед Организацией.

5. Каждый член Организации обязуется уважать исключительно международный характер обязанностей Генерального директора и персонала Бюро и не пытаться оказывать на них воздействие в выполнении их задач.

Статья 10

1. В функции Международного бюро труда входят: сбор и распространение сведений по всем вопросам, относящимся к международному регулированию условий труда и положения трудящихся, и, в частности, изучение вопросов, которые предполагается представить на рассмотрение Конференции с целью принятия международных конвенций, а также проведение различных специальных обследований, которые могут быть поручены ему Конференцией или Административным советом.

2. При соблюдении таких указаний, которые могут быть даны ему Административным советом, Бюро:

a) готовит документацию по различным вопросам повестки дня сессий Конференции;

b) оказывает помощь правительствам, по их просьбе и по мере своих возможностей, в выработке законов и правил на основе решений Конференции и в улучшении административной практики и системы инспекции;

c) выполняет обязанности, возложенные на него настоящим Уставом в отношении эффективного соблюдения конвенции;

d) редактирует и издает публикации по проблемам промышленности и труда, представляющим международный интерес, на таких языках, на каких Административный совет сочтет желательным.

3. Бюро вообще имеет такие другие полномочия и обязанности, которые могут быть ему поручены Конференцией или Административным советом.

Статья 11

Правительственные органы любого члена Организации, которые занимаются вопросами промышленности и труда, могут связываться непосредственно с Генеральным директором через представителя их правительства в Административном совете Международного бюро труда или, в случае отсутствия такого представителя, через любого другого компетентного в этих вопросах должностного лица, назначенного для этой цели заинтересованным правительством.

Статья 12

1. Международная организация труда сотрудничает, в рамках настоящего Устава, со всякой международной организацией общего характера, координирующей деятельность межправительственных организаций, имеющих специализированные задачи, и с межправительственными организациями, имеющими специализированные задачи в смежных областях.

2. Международная организация труда может принимать меры к допуску представителей межправительственных организаций для участия в своих заседаниях без права голоса.

3. Международная организация труда может, если она сочтет это желательным, принимать любые соответствующие меры для консультаций с признанными неправительственными международными организациями, включая предпринимательские, рабочие, сельскохозяйственные и кооперативные международные организации.

Статья 13

1. Международная организация труда может заключать с Организацией Объединенных Наций такие финансовые и бюджетные соглашения, которые могут оказаться нужными.

2. До заключения таких соглашений или если в какой-либо момент таких соглашений еще нет в силе:

а) каждый член Организации оплачивает расходы, связанные с проездом и содержанием своих делегатов, их советников и представителей, присутствующих на сессиях Конференции или Административного совета;

б) все другие расходы Международного бюро труда, сессий Конференции или Административного совета оплачиваются Генеральным директором Международного бюро труда из общего бюджета Международной организации труда;

с) решения по утверждению бюджета, а также по распределению и получению взносов Международной организации труда принимаются Конференцией большинством в две трети голосов, поданных присутствующими делегатами, и предусматривают, что бюджет и соглашения о распределении расходов между членами Организации одобряются комитетом, составленным из представителей правительств.

3. Расходы Международной организации труда несут члены Организации в соответствии с действующими соглашениями на основе пункта 1 или пункта 2 «с» настоящей статьи.

4. Члены Организации, за которыми числится задолженность по уплате взносов в Организацию, не имеют права голосовать на Конференции, в Административном совете или в любом комитете или при выборах членов

Административного совета, если сумма задолженности равна или превышает сумму взносов за два полных предыдущих года. Конференция может, однако, большинством в две трети голосов присутствующих делегатов разрешить такому члену голосовать, если она сочтет, что такая неуплата вызвана не зависящими от него обстоятельствами.

5. Генеральный директор Международного бюро труда отвечает перед Административным советом за правильное расходование фондов Международной организации труда.

Глава II. Процедура

Статья 14

1. Повестка дня сессий Конференции составляется Административным советом, который рассматривает всякие предложения по включению вопросов в повестку дня, сделанные правительством какого-либо члена Организации или представительной организацией, признанной таковой в соответствии со статьей 3, или любой межправительственной организацией.

2. Административный совет устанавливает правила, обеспечивающие тщательную техническую подготовку и соответствующую консультацию наиболее заинтересованных членов путем проведения подготовительной технической конференции или другим способом до принятия Конференцией конвенции или рекомендации.

Статья 15

1. Генеральный директор действует в качестве генерального секретаря Конференции. Он рассылает повестку дня с таким расчетом, чтобы она была получена каждым членом Организации за четыре месяца до открытия Конференции. Через соответствующее правительство повестка дня общается неправительственным делегатам после их назначения.

2. Доклады по пунктам повестки дня посылаются каждому члену Организации с таким расчетом, чтобы у него было достаточно времени для должного изучения этих докладов до Конференции. Административный совет устанавливает правила проведения в жизнь этого положения.

Статья 16

1. Правительство любого члена Организации имеет право официально заявить протест против включения любого вопроса или вопросов в повестку дня сессии. Мотивы такого возражения должны быть изложены в заявлении, адресованном Генеральному директору, который рассылает его всем членам Организации.

2. Вопросы, по которым поступили такие возражения, остаются, одна-

ко, в повестке дня, если Конференция большинством в две трети голосов присутствующих делегатов высказывается за их рассмотрение.

3. Если Конференция (в случаях, не предусмотренных предыдущим пунктом) решает большинством в две трети голосов присутствующих делегатов, что какой-либо вопрос будет обсуждаться Конференцией, то этот вопрос включается в повестку дня следующей сессии.

Статья 17

1. Конференция избирает председателя и трех заместителей. Один из заместителей является правительственным делегатом, один - делегатом предпринимателей и один - делегатом трудящихся. Конференция устанавливает свою собственную процедуру и может назначать комитеты для рассмотрения любого вопроса и представления по нему доклада.

2. За исключением случаев, особо оговоренных в других статьях настоящего Устава или в какой-либо конвенции или другом акте, предоставляющем Конференции полномочия, или в соглашениях по финансовым и бюджетным вопросам, заключенных в соответствии со статьей 13, все вопросы решаются простым большинством голосов присутствующих делегатов.

3. Голосование считается недействительным, если общее число поданных голосов меньше половины числа делегатов, присутствующих на сессии.

Статья 18

Конференция может включить в любой комитет, который она создает, технических экспертов, не имеющих права голосовать.

Статья 19

1. Если Конференция высказывается за принятие предложений по какому-либо пункту повестки дня, она решает, следует ли придать этим предложениям форму:

а) международной конвенции или

б) рекомендации, если вопрос, стоящий на обсуждении, или какой-либо его аспект не позволяют принять по нему в этот момент решение в форме конвенции.

2. В том и другом случае большинство в две трети голосов присутствующих делегатов необходимо для окончательного принятия Конференцией конвенции или рекомендации.

3. При выработке любой конвенции или рекомендации для всеобщего применения Конференция обязана считаться со странами, в которых климат, недостаточный уровень экономического развития или другие специфические обстоятельства создают существенно различные эконо-

мические условия. Конференция в таком случае предлагает такие изменения, которые она считает необходимыми ввиду особых условий этих стран.

4. Два экземпляра конвенции или рекомендации подписываются председателем Конференции и Генеральным директором. Один из этих экземпляров хранится в архиве Международного бюро труда, а другой вручается Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций. Генеральный директор посылает заверенную копию конвенции или рекомендации каждому члену Организации.

5. В отношении конвенции:

а) конвенция посылается всем членам Организации для ратификации;
 б) каждый член Организации обязуется в течение года с момента закрытия сессии Конференции (или, если это невозможно ввиду исключительных обстоятельств, как можно быстрее, насколько это практически возможно, но не позднее 18 месяцев с момента закрытия сессии Конференции) представить конвенцию на рассмотрение власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, для принятия соответствующего закона или для принятия мер другого порядка;

с) члены Организации информируют Генерального директора Международного бюро труда о мерах, принятых в соответствии с настоящей статьей для представления конвенции компетентной власти или властям, сообщая ему все сведения о власти или властях, считающихся компетентными, и о принятых ими решениях;

д) если член Организации получает согласие компетентной власти или властей, он сообщает о состоявшейся ратификации конвенции Генеральному директору и предпринимает такие меры, какие будут необходимы для эффективного применения положений данной конвенции;

е) если член Организации не получает согласия власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, он не несет никаких других обязательств, за исключением обязательства сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается конвенция, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям конвенции путем принятия законодательных или административных мер, коллективных договоров или любым другим путем, и о тех обстоятельствах, которые препятствуют ратификации конвенции или задерживают ее.

б. В отношении рекомендации:

а) рекомендация сообщается всем членам Организации для рассмо-

трения ее с целью придания ей силы путем принятия закона или другими путями;

b) каждый член Организации обязуется в течение года с момента закрытия сессии Конференции (или, если это невозможно ввиду исключительных обстоятельств, как можно быстрее, насколько это практически возможно, но не позднее 18 месяцев с момента закрытия сессии Конференции) представить рекомендацию на рассмотрение власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, для оформления ее в качестве закона или для принятия мер другого порядка;

c) члены Организации информируют Генерального директора Международного бюро труда о мерах, принятых в соответствии с настоящей статьей для представления рекомендации компетентной власти или властям, сообщая ему все сведения о власти или властях, считающихся компетентными, и о принятых ими решениях;

d) кроме представления рекомендации на рассмотрение компетентной власти или властей, член Организации не несет перед Организацией никаких других обязательств, за исключением обязательства сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается рекомендация, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям рекомендации, а также о таких изменениях этих положений, которые являются или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендации.

7. По отношению к федеральному государству применяются следующие положения:

a) в отношении конвенций и рекомендаций, которые федеральное правительство считает, в соответствии с конституционной системой, подходящими для принятия мер в федеральном порядке, федеральное государство несет такие же обязательства, как и другие члены Организации, которые не являются федеральными государствами;

b) в отношении конвенций и рекомендаций, которые федеральное правительство считает, в соответствии с конституционной системой, более подходящими во всех или в некоторых отношениях для принятия мер входящими в состав государства штатами, провинциями или кантонами, чем для общегосударственных действий, федеральное правительство обязано:

1) в соответствии со своей конституцией и конституциями заинтересованных штатов, провинций или кантонов, входящих в состав государства, предпринять эффективные меры для передачи конвенций или рекомендаций не позднее чем через 18 месяцев с момента окончания сессии Конференции соответствующим федеральным властям или властям штатов,

провинций или кантонов, входящих в состав государства, для принятия законодательных или других мер;

II) принять меры, в случае согласия соответствующих властей заинтересованных штатов, провинций или кантонов, для организации периодических консультаций между федеральными властями и властями штатов, провинций или кантонов для координированных действий внутри федерального государства с целью придания силы положениям этих конвенций и рекомендаций;

III) известить Генерального директора Международного бюро труда о мероприятиях, предпринятых в соответствии с этой статьей для представления конвенций и рекомендаций на рассмотрение соответствующих федеральных властей или властей штатов, провинций или кантонов, сообщая ему сведения о считающихся компетентными властях и об их решениях;

IV) в отношении каждой конвенции, которую оно не ратифицирует, сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, по требованию Административного совета, о состоянии законодательства и существующей практике в федерации и входящих в нее штатах, провинциях или кантонах по вопросам, которых касается конвенция, и о том, в какой мере была придана сила или намечается придать силу положениям конвенции путем принятия законодательных или административных мер, коллективных договоров или других мер;

V) в отношении каждой рекомендации сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, по требованию Административного совета, о состоянии законодательства и существующей практике в федерации и входящих в нее штатах, провинциях или кантонах по вопросам, которых касается рекомендация, о том, в какой мере была придана сила или намечается придать силу положениям рекомендации, а также о таких изменениях этих положений, которые являются или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендации.

8. Ни в коем случае принятие какой-либо конвенции или рекомендации Конференцией или ратификация какой-либо конвенции любым членом Организации не будут рассматриваться как затрагивающие какой-либо закон, судебное решение, обычай или соглашение, которые обеспечивают заинтересованным трудящимся более благоприятные условия, чем те, которые предусматриваются конвенцией или рекомендацией.

Статья 20

Каждая ратифицированная конвенция направляется Генеральным ди-

ректором Международного бюро труда Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии с положениями статьи 102 Устава Организации Объединенных Наций; она связывает только тех членов, которые ее ратифицировали.

Статья 21

1. Если при окончательном голосовании на Конференции какая-либо конвенция не соберет большинства в две трети голосов присутствующих делегатов, тем не менее любые члены Организации, которые этого пожелают, могут согласиться заключить такую конвенцию между собой.

2. Каждая заключенная таким образом конвенция направляется заинтересованными правительствами Генеральному директору Международного бюро труда и Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии с положениями статьи 102 Устава Организации Объединенных Наций.

Статья 22

Каждый из членов обязуется представлять ежегодные доклады Международному бюро труда относительно принятых им мер для применения конвенций, к которым он присоединился. Эти доклады будут составляться в такой форме и содержать такие сведения, какие может потребовать Административный совет.

Статья 23

1. Генеральный директор представляет на ближайшей сессии Конференции резюме отчетов и докладов, присланных ему членами Организации в соответствии со статьями 19 и 22.

2. Каждый член Организации рассылает представительным организациям, признанным таковыми в целях статьи 3, копии отчетов и докладов, направленных Генеральному директору в соответствии со статьями 19 и 22.

Статья 24

Если какая-либо профессиональная организация предпринимателей или трудящихся сделает Международному бюро труда представление о том, что какой-либо член Организации не обеспечил должным образом соблюдения конвенции, участником которой он является, Административный совет может передать это представление правительству, против которого оно сделано, и предложить ему сделать по этому вопросу такое заявление, которое оно сочтет уместным.

Статья 25

Если в приемлемый срок не будет получено никакого заявления от данного правительства или если Административный совет не сочтет полученный ответ удовлетворительным, то он имеет право опубликовать полученное представление и ответ правительства, если таковой получен.

Статья 26

1. Любой член Организации имеет право подавать жалобу в Международное бюро труда на любого другого члена Организации, который, по его мнению, не обеспечил эффективного соблюдения конвенции, ратифицированной ими обоими в соответствии с предыдущими статьями.

2. Административный совет, если он считает это целесообразным, может до передачи такой жалобы в предусмотренном ниже порядке в комиссию, назначенную для ее расследования, связаться с данным правительством, как это определено в статье 24.

3. Если Административный совет не считает необходимым сообщить жалобу данному правительству или если после сообщения жалобы он не получил удовлетворяющего его ответа в приемлемый срок, Административный совет может назначить комиссию для расследования жалобы и для представления доклада по этому вопросу.

4. Административный совет может принять такую же процедуру либо по своей собственной инициативе, либо по жалобе какого-либо делегата Конференции.

5. Если в Административном совете рассматриваются вопросы, возникшие в связи со статьями 25 и 26, заинтересованное правительство может, если оно не представлено в Административном совете, послать представителя для участия в обсуждении вопроса. Дата обсуждения вопроса должна быть в надлежащее время сообщена данному правительству.

Статья 27

В случае передачи жалобы в вышеупомянутую комиссию по расследованию на основании статьи 26 каждый из членов Организации, независимо от того, касается ли его непосредственно эта жалоба или нет, обязуется предоставить в распоряжение данной комиссии все имеющиеся у него сведения, относящиеся к вопросу, затронутому в жалобе.

Статья 28

После всестороннего разбора жалобы комиссия по расследованию составляет доклад, содержащий ее выводы по всем фактическим данным, позволяющим установить суть этого спора, а также ее рекомендации отно-

сительно тех мер, которые следовало бы предпринять для удовлетворения жалобы, и относительно сроков их осуществления.

Статья 29

1. Генеральный директор Международного бюро труда направляет доклад комиссии по расследованию Административному совету и каждому из правительств, затронутых в споре, и обеспечивает опубликование этого доклада.

2. Каждое из этих правительств в трехмесячный срок сообщает Генеральному директору Международного бюро труда, принимает ли оно рекомендации, содержащиеся в докладе комиссии, а если не принимает, то желает ли оно передать спор в Международный Суд.

Статья 30

Если какой-нибудь из членов Организации не предпримет действий, требуемых пунктами 5 «b», 6 «b» или 7 «b» статьи 19 в отношении какой-либо конвенции или рекомендации, то любой член Организации имеет право передать этот вопрос Административному совету. Если Административный совет найдет, что требуемые меры действительно не принимаются, он представляет об этом доклад Конференции.

Статья 31

Решение Международного Суда в отношении жалобы или вопроса, переданного ему на основе статьи 29, является окончательным.

Статья 32

Международный Суд может утвердить, изменить или отменить любые заключения или рекомендации комиссии по расследованию жалобы.

Статья 33

Если какой-либо член Организации не выполнит в установленный срок рекомендации, которые могут содержаться в докладе вышеупомянутой комиссии или в решении Международного Суда, то Административный совет может рекомендовать Конференции такие действия, какие он сочтет целесообразными для обеспечения выполнения этих рекомендаций.

Статья 34

Правительство, не выполнявшее своих обязательств, может во всякое время сообщить Административному совету, что оно предприняло необходимые меры для того, чтобы осуществить рекомендации комиссии по расследованию, или меры, предложенные в решении Международного Суда, и

может просить Административный совет создать комиссию для проверки своего сообщения. В этом случае применяются положения статей 27, 28, 29, 31 и 32, и если доклад комиссии по расследованию или решение Международного Суда благоприятны для не выполнявшего своих обязательств правительства, то Административный совет немедленно рекомендует, чтобы меры, принятые на основании статьи 33, были отменены.

Глава III. Общие положения

Статья 35

1. Члены Организации обязуются применять конвенции, ратифицированные ими согласно положениям настоящего Устава, к территориям, находящимся вне метрополии, за международные отношения которых они ответственны, включая все подопечные территории, за управление которых они ответственны, за исключением тех случаев, когда вопросы, затронутые в конвенции, находятся в пределах компетенции самих властей территории, или когда конвенция не применима вследствие особых местных условий, или когда она должна подвергнуться изменениям, необходимым для приспособления ее к местным условиям.

2. Каждый член Организации, ратифицирующий конвенцию, в возможно короткий срок после ее ратификации направляет Генеральному директору Международного бюро труда заявление относительно того, в какой мере он обязуется обеспечить применение положений данной конвенции к территориям, не подпадающим под действие пунктов 4 и 5 настоящей статьи, и содержащее все сведения, требуемые указанной конвенцией.

3. Каждый член, направивший заявление на основании предыдущего пункта, может время от времени, в соответствии с положениями конвенции, посылать новое заявление, изменяющее условия любого предыдущего заявления и содержащее сведения о текущем положении в отношении вышеупомянутых территорий.

4. Когда вопросы, затрагиваемые конвенцией, находятся в компетенции самих властей территории вне метрополии, член Организации, ответственный за международные отношения этой территории, направляет конвенцию в возможно короткий срок правительству этой территории с целью издания закона или принятия других мер со стороны этого правительства. После этого член Организации, по соглашению с правительством этой территории, может направить Генеральному директору Международного бюро труда заявление о принятии обязательств по конвенции от имени такой территории.

5. Заявление о принятии обязательств по какой-либо конвенции может быть направлено Генеральному директору Международного бюро труда:

а) двумя или более членами Организации в отношении территории, ко-

торая находится под их совместным управлением; или

б) любой международной властью, ответственной за управление какой-либо территорией на основе положений Устава Организации Объединенных Наций или любого другого действующего в отношении такой территории положения.

6. Принятие обязательств по какой-либо конвенции на основе пунктов 4 и 5 влечет за собой принятие от имени заинтересованной территории обязательств, предусмотренных условиями конвенции, и обязательств, вытекающих из Устава Организации и относящихся к ратифицированным конвенциям. Всякое заявление о принятии обязательств может содержать оговорки об изменениях положений конвенции, необходимых для применения ее к местным условиям.

7. Каждый член Организации или международная власть, которые послали заявление на основе пунктов 4 и 5 настоящей статьи, могут время от времени, в соответствии с условиями данной конвенции, направить новое заявление, меняющее условия любого предыдущего заявления или денонсирующее от имени заинтересованной территории обязательства, связанные с этой конвенцией.

8. Если обязательства конвенции не приняты от имени территории, упомянутой в пунктах 4 и 5 настоящей статьи, то заинтересованные член или члены Организации или международная власть сообщают Генеральному директору Международного бюро труда о состоянии законодательства и существующей практике на этой территории в отношении вопросов, затронутых в конвенции. Это сообщение показывает, в какой степени реализуются или предлагается реализовать положения конвенции за счет законодательства, административных мероприятий, коллективных договоров или каким-либо другим путем, и, кроме того, указывает препятствия, которые мешают принятию такой конвенции или задерживают его.

Статья 36

Поправки к настоящему Уставу, принятые Конференцией большинством в две трети голосов, поданных присутствующими делегатами, вступают в силу после их ратификации или принятия двумя третями членов Организации, в том числе пятью из десяти стран, представленных в Административном совете в качестве стран, наиболее важных в промышленном отношении, в соответствии с положением пункта 3 статьи 7 настоящего Устава.

Статья 37

1. Всякий вопрос или спор, касающийся толкования настоящего Устава или конвенций, заключенных впоследствии членами в соответствии с положениями настоящего Устава, передается на разрешение Международного Суда.

2. Независимо от положения пункта 1 настоящей статьи Административный совет может сформулировать и представить на одобрение Конференции правила, предусматривающие создание трибунала для быстрого разрешения любого спора или вопроса, касающегося толкования конвенции, который может быть передан трибуналу либо Административным советом, либо в соответствии с положениями данной конвенции. Всякое решение или консультативное заключение Международного Суда является обязательным для трибунала, созданного в соответствии с настоящим пунктом. Всякое решение, вынесенное этим трибуналом, сообщается членам Организации, и всякие замечания, которые могут быть сделаны членами по этому поводу, представляются Конференции.

Статья 38

1. Международная организация труда может созывать такие региональные конференции и создавать такие региональные учреждения, которые она сочтет полезными для содействия осуществлению целей и задач Организации.

2. Полномочия, функции и процедура региональных конференций определяются правилами, которые вырабатываются Административным советом и представляются на утверждение Генеральной конференции.

Глава IV. Различные положения

Статья 39

Международная организация труда имеет все права юридического лица, в частности:

- а) право заключать договоры;
- б) право приобретать движимое и недвижимое имущество и распоряжаться им;
- в) право возбуждать судебные дела.

Статья 40

1. Международная организация труда пользуется на территории каждого из своих членов привилегиями и иммунитетом, необходимыми для осуществления ее целей.

2. Делегаты Конференции, члены Административного совета, Генеральный директор и сотрудники Бюро также пользуются такими привилегиями и иммунитетом, которые необходимы для независимого выполнения их функций, связанных с Организацией.

3. Эти привилегии и иммунитет определяются в отдельном соглашении, которое подготавливается Организацией для принятия государствами - членами.

Вознесенский И.С.

Старший преподаватель, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ).

Цифровая экономика и человеко-ориентированный характер труда*

В середине 1960-х гг., когда стали обнаруживаться первые результаты научно-технической революции, исследователи из Тавистокского института человеческих отношений (англ. *Tavistock Institute*) Фредом Эмери и Эриком Тристом в статье о структуре организационной среды ввели термин «социотехническая система» (англ. *Sociotechnical system, STS*)¹. Отметим, что само учреждение, в котором была разработана данная концепция, возникло в 1946 г. на основе лондонской Тавистокской клиники при поддержке Фонда Рокфеллера. В этом институте объединились врачи-терапевты, ученые и консультанты в области психоанализа группового и организационного поведения. Среди них помимо Эмери и Триста следует упомянуть: Эллиота Джекса, Генри Дикса, Леонарда Брауна, Рональда Харгривза, Джона Ролингс-Риса, Мэри Лафф, Уилфреда Р. Биона, Джона Сазерленда, Джона Боулби.

Появление новой дефиниции — «социотехническая система» — было обусловлено коренными переменами в организации трудового процесса, рассматриваемого с точки зрения взаимодействия человека и технико-технологических факторов труда. В момент рождения теории социотехнической системы обе ее части имели четкий ограниченный физическим миром вид: техническая — представляла собой набор инструментов и методов достижения экономических целей организации; социальная — работников организации. Результаты полевого экспе-

1 Emery F., Trist E. The Causal Texture of Organizational Environments // URL: <http://www.moderntimesworkplace.com/archives/ericssess/sessvol3/GEMTRCAUp53>.

римента, длившегося с января 1955 г. по март 1958 г., были отражены в книге «Организационный выбор: Способности групп, работающих в угольном забое при меняющихся технологиях. Потеря, новое обретение и трансформация традиции труда»². Главные выводы состояли в утверждении необходимости радикального изменения практик и ценностей труда для того, чтобы можно было полноценно реализовать потенциал высокомеханизированных методов труда. Эта трансформация должна происходить от культуры труда, которая сосредоточена на человеке, к культуре труда, сосредоточенной на машинах. Конкретно это выливалось в повышение ценности рабочего времени и обеспечение ключевых рабочих мест наиболее эффективными работниками. Авторы понимали, что такой переход нуждается в определенной подготовке, называя ее «размораживанием существующей ситуации», для чего предлагалось социальное обучение посредством деятельного эксперимента. В качестве наиболее подходящей организационной формы такого типа деятельного эксперимента называлась «резиденциальная конференция» (англ. *residential conference*), или научно-практический тренинг. Смысл последнего заключался в самоизменении каждого участника, его организационном перевоспитании по собственной инициативе. Программа таких конференций разработана под руководством Гордона Лоуренса³.

Специалисты Тавистокского института разработали свою теорию «социотехнической системы», опираясь на опыт предприятий угледобывающей промышленности. Эту отрасль можно назвать одной из главных на начальном этапе Промышленной революции, но с изменением условий труда она стала требовать не только технического усовершенствования, но и нового качества поведения работников. Естественно, в современной цифровой (электронной, веб-, интернет-) экономике, под которой понимается активность людей, опирающаяся на цифровые технологии, касающаяся электронного бизнеса и электронной коммерции, а также связанная с производимыми и сбываемыми ими электронными товарами и услугами, характеристики социотехнической системы по сравнению с выдвинутыми создателями этой теории трансформировались. Они стали взаимно проникать друг в друга, формируя гораздо более сложные социотехнические конструкции. Такой ход событий должен был привести к тому, что производственные технологии и гума-

2 Organizational Choice: Capabilities of Groups at the Coal Face under Changing Technologies. The Loss, Re-Discovery and Transformation of a Work Tradition / Trist E.L, Higgin G.W., Murray H., Pollock A.B. London: Tavistock Publications, 1963.

3 Exploring Individual and Organizational Boundaries: A Tavistock Open Systems Approach / W. Gordon Lawrence (Ed.). London: Karnac Books, 1979.

нитарная компонента трудового процесса более не противоречили друг другу, а воздействовали на всю экономику, делая ее конкурентоспособной и передовой. Показателей измерения преуспевания в этом весьма много. Один из них — наличие суперкомпьютеров. И здесь цифровая экономика в России заметно отстает от США, Китая, Европы и Японии. В 2018 г. на долю нашей страны в мировом ВВП приходилось 1,8%, но в мировой производительности суперкомпьютеров эта доля составила лишь 0,32%⁴.

Вместе с тем в процессе цифровизации экономики возникли опасности дегуманизации самого человека. При существенном изменении качества жизни эффективность труда, то есть продуктивность использования ресурсов в достижении какой-либо цели, остается низкой. Этому мешают новые риски. Так, в производственном процессе можно стать жертвой веб-серфинга, пытаюсь найти лучшего делового партнера, наиболее привлекательные рынки, инновационные наработки и др. В быту выявились многочисленные примеры интернет-аддикции. Ко всему этому добавляются новые правонарушения, совершаемые в on-line среде: хакерство, кибер-шпионаж, фишинг, троллинг...

Более того, цифровая экономика, являясь масштабным процессом, меняет глобальные параметры восприятия человеком пространства и времени, заставляет его учиться управлять, а не просто использовать пространственные и временные возможности. Применение новейших информационных технологий не должно подталкивать к потере роли человеческого фактора как в работе любой организации, так и в деловых отношениях между различными структурами. Именно поэтому перспективным видится внедрение инструментария тайм-менеджмента в технологии организации труда⁵. Существенным преимуществом тайм-менеджмента является его базирование на хронобиологических процессах человеческого организма: учет биоритмов, характера хронотипов, работы биологических часов.

Без кардинальных социально-экономических преобразований информационные технологии не способны стать фактором эффективного функционирования инновационного бизнеса. Такой бизнес требует качественно иной организации труда, которая, в свою очередь, должна опираться на представления экономической науки о роли новых тенденций в трудовой деятельности, коренным образом трансформирующих как сами социально-трудовые отношения, так и отношение работников

4 Абрамов С.М. Суперкомпьютеры: обратные рекорды // Наука и жизнь. 2019. № 1. С. 42.

5 Вознесенский И.С. Путь к личной эффективности: Монография. М.: Международный издательский центр «Город — XXI век», 2017.

к производству, процессы воспроизводства рабочей силы и механизмы управления трудом.

Темп социально-экономических изменений и требования, предъявляемые современной экономикой, заставляют большие, средние и малые компании перестраивать привычные схемы организации труда, не просто внедрять информационные технологии во все сегменты своей деятельности, а придавать труду человеко-ориентированный характер. Зачастую, только такие перемены позволяют бизнесу получить новых клиентов, а также существенно сокращать издержки, путем повышения продуктивности труда, оптимизации логистики и производственных процессов. Эти изменения имеют непосредственный внутренний эффект, поскольку сказываются на трудовой атмосфере внутри предприятия, развивают позитивные стороны организационной культуры. Перемены проявляются в усилении зависимости восприятия социального времени от глубины проникновения информационных технологий в индивидуальную и коллективную жизнь, в сферу трудовых и управленческих отношений⁶.

В 2017 г. Правительством России была утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации», в которой определены цели, задачи, направления и сроки реализации основных мер государственной политики по созданию необходимых условий для развития в нашей стране цифровой экономики, где данные в цифровом виде являются ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности, что является необходимым условием повышения конкурентоспособности страны, качества жизни граждан, обеспечения экономического роста и национального суверенитета⁷.

В начале 2018 г. на сессии, организованной Фондом развития интернет-инициатив (ФРИИ) и проходящей в День молодежного предпринимательства в Сочи, прошла дискуссия, где обсуждались тренды, влияющие на бизнес, а также меры, которые необходимо предпринять молодым бизнесменам для достижения успеха. Отмечалось, что отягчающим обстоятельством выступает сокращение числа рабочих мест в связи с цифровизацией экономики. Как прогнозирует ФРИИ, в России в последующие 10 лет оно может составить порядка 6 – 7 млн, а это до 10% всего занятого населения. [3] В первую очередь снижение занято-

6 Соколова М.Е. Социальное время и новые электронные технологии. Аналитический обзор / РАН. ИНИОН. Центр социальн. науч.-информ. исслед. Отд. социологии и социальной психологии. Отв. ред. Л.В. Гирко. М.: ИНИОН, 2006.

7 Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 года №1632-р. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // URL: <http://government.ru/docs/28653>.

сти затронет работников «когнитивного рутинного труда», к которым относятся банковские клерки, бухгалтеры, операторы кол-центров, рекрутеры и др. Поскольку новая экономика требует новых компетенций и навыков, в том числе гибких или мягких (англ. *soft skills*), то повышается потребность в специалистах, обладающих такими персональными качествами и установками, как ответственность, дисциплина, самоменеджмент и др.⁸ Все это повышает способность работника приспосабливаться к технологическим изменениям. Число таких специалистов составляет примерно 20 млн человек. И это в областях, находящихся в лидерах цифровизации экономики⁹.

Такой процесс требует постоянного мониторинга. 27 ноября 2018 г. в Общественной палате Российской Федерации состоялся круглый стол «Профессионализация молодежи: риски и возможности создания цифровой экономики в России». В Финансовом университете при Правительстве РФ в 2018 г. было проведено общероссийское исследование «Влияния цифровых коммуникаций на профессиональную культуру молодежи». 68% респондентов в той или иной степени не согласны с тем, что профессию необходимо выбирать раз и навсегда. Обратного мнения придерживается только треть молодежи (32%). Также большинство молодых людей (87%) убеждены, что профессий в жизни человека может быть много. Любопытно, что уровень убежденности молодого человека в изменчивости профессионального пути прямо связан с его опытом в сфере цифровизации и масштабом интернет-потребления. Еще больше молодых людей (89%) верят в то, что успех достигим лишь на основе умения и готовности учиться на протяжении всей жизни. О совпадении вектора персонального развития молодежи с новым качеством организации труда говорят данные, что для 95% опрошенных главное значение в будущей профессии имеет возможность самореализации и получение удовольствия от работы¹⁰.

Цифровое пространство наиболее активно втягивает в себя тех людей, которые представляются для него ценными, и одновременно оно не допускает в свои пределы того, кто не несет ценности ни для новой экономики, ни для новой организации жизни.

Это пространство можно назвать достаточно жестоким, поскольку

8 Importance of Hard and Soft Skills employees for IT companies // URL: <https://www.talentscan.pro/blog/soft-skills>.

9 Вызовы и возможности для молодежи в цифровой экономике // URL: <https://rusinvestforum.org/news/vyzovy-i-vozmozhnosti-dlya-molodezhi-v-tsifrovoy-ekonomike>.

10 Профессионализация молодежи в цифровой среде // URL: <https://www.km.ru/science-tech/2018/11/13/studencheskaya-zhizn/833442-professionalizatsiya-molodezhi-v-tsifrovoi-srede>.

к обычным формам социального неравенства оно добавляет характеристики неравенства, возникающие вследствие роста цифрового разрыва. Учитывая, что этот разрыв во многом определяется возрастными параметрами, новое цифровое пространство более открыто для молодежи и устанавливает фильтры для лиц старших возрастов. Однако благодаря развитию человеко-ориентированных технологий этот разрыв можно сокращать, а цифровые мосты, создаваемые такими технологиями, способны обеспечивать межпоколенческие контакты и снижать уровень непонимания молодого и старших поколений.

Если такие противоречия очевидны, а потому понятны направления, методы и средства их преодоления, то группа противоречий цифровой экономики и человеко-ориентированной организации труда, касающаяся создания новых рабочих мест для высвободившихся работников в результате их замещения автоматами, пока до конца даже не осмыслена, а, тем более, не отражена в программах развития занятости. Возможно, это связано с тем, что замена труда работников-людей робототехникой затронула в первую очередь лиц, имеющих низкую квалификацию — кассиров, операционистов, делопроизводителей, кладовщиков, фасовщиков, бухгалтеров начального уровня. По данным Росстата, в 2016 г. было упразднено 174 тыс. рабочих мест в финансовой сфере и 364 тыс. рабочих мест в торговле, автосервисе и сфере бытового ремонта¹¹. Происходит снижение величины вознаграждения низкоквалифицированных работников. Но роботизация приведет к сокращению числа рабочих мест и более ценных специалистов. Так, согласно прогнозам Бостонской консалтинговой группы (англ. *Boston Consulting Group, BCG*), в ближайшие 10 – 20 лет в результате цифровой революции в мире исчезнет 50% профессий¹². Безусловно, в трансформирующейся экономике возникнут новые потребности и новые специальности для их удовлетворения. Они могут резко отличаться от тех привычных трудовых матриц, которые складывались в процессе индустриализации. Отсюда следует формировать готовность будущих специалистов к подобному спросу на рынке труда.

Человеко-ориентированная экономика, подобно всем предшествовавшим ей экономическим моделям, позволяет преимуществам и недостаткам, а часто и рискам, организации труда перетекать друг в друга, меняя свое качество. Если в прошлом такие переходы были медленными, их можно было либо предугадать, либо проанализировать на при-

11 Колодня Г.В. Цифровая экономика: особенности развития в России // Экономист. 2018. № 4. С. 63-69 // URL: <https://popecon.ru/678-riski-cifrovoy-ekonomiki.html>.

12 Там же.

мере предприятий, отраслей или стран-лидеров, то сейчас трансформация достижения в угрозу может быть мгновенной и глобальной. Одним из таких примеров можно назвать результаты обработки *big data*. Автором этого термина, переводимого на русский язык, как «большие данные», считают редактора журнала *Nature* связывают с Клиффорда Линча. К сентябрю 2008 г. он готовил специальный выпуск издания на тему «Как могут повлиять на будущее науки технологии, открывающие возможности работы с большими объемами данных?». Отбирая наиболее острую информацию о взрывном росте объемов и расширении многообразия обрабатываемых данных он использовал эту дефиницию по аналогии с метафорическими выражениями «большая нефть» (англ. *Big Oil*) и «большая руда» (англ. *Big Ore*), устоявшимися в деловой англоязычной среде¹³.

Благодаря колоссальной скорости обработки самой разной информации сферы ее практического применения выходят за рамки науки, производства, государственного управления и т.д. в область, где с помощью такой информации можно управлять самим человеком. Знание работодателей, правоохранительных органов, медицинских учреждений, страховых компаний, торговых сетей о его предпочтениях позволяет оценить его поведение и дирижировать им. Чтобы противостоять рискам потерять идентичность, не поддаться стереотипам массовой культуры, не стать жертвой технократического порядка, человеку в такой экономике требуется постоянно совершенствоваться, отвечая духу времени и не забывая об истоках.

Библиографический список:

- [1] Абрамов С.М. Суперкомпьютеры: обратные рекорды // Наука и жизнь. 2019. № 1. С. 42-45.
- [2] Вознесенский И.С. Путь к личной эффективности: Монография. М.: Международный издательский центр «Город — XXI век», 2017. 198 с.
- [3] Вызовы и возможности для молодежи в цифровой экономике // URL: <https://rusinvestforum.org/news/vyzovy-i-vozmozhnosti-dlya-molodezhi-v-tsifrovoy-ekonomike>.
- [4] Колодня Г.В. Цифровая экономика: особенности развития в России // Экономист. 2018. № 4. С. 63-69 // URL: <https://porecon.ru/678-riski-cifrovoy-ekonomiki.html>.
- [5] Профессионализация молодежи в цифровой среде // URL: <https://www.km.ru/science-tech/2018/11/13/studenskaya-zhizn/833442-professionalizatsiya-molodezhi-v-tsifrovoy-srede>.
- [6] Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 года №1632-р. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // URL: <http://government.ru/docs/28653>.
- [7] Соколова М.Е. Социальное время и новые электронные технологии. Аналитический обзор / РАН. ИНИОН. Центр социальн. науч.-информ. исслед. Отд. социологии и социальной психологии. Отв. ред. Л.В. Гирко. М.: ИНИОН, 2006. 105 с.
- [8] Черняк Л. Большие Данные — новая теория и практика // Открытые системы. СУБД. 2011. № 10 (176). С. 18-25 // URL: <https://www.osp.ru/os/2011/10/13010990>.
- [9] Emery F., Trist E. The Causal Texture of Organizational Environments // URL: <http://www.moderntimesworkplace.com/archives/ericssessvol3/GEMTRCAUp53>

13 Черняк Л. Большие Данные — новая теория и практика // Открытые системы. СУБД. 2011. № 10 (176). С. 18-25 // URL: <https://www.osp.ru/os/2011/10/13010990>.

- [10] Exploring Individual and Organizational Boundaries: A Tavistock Open Systems Approach / W. Gordon Lawrence (Ed.). London: Karnac Books, 1979. 280 p.
- [11] Importance of Hard and Soft Skills employees for IT companies // URL: <https://www.talentscan.pro/blog/soft-skills>.
- [12] Organizational Choice: Capabilities of Groups at the Coal Face under Changing Technologies. The Loss, Re-Discovery and Transformation of a Work Tradition / Trist E.L., Higgin G.W., Murray H., Pollock A.B. London: Tavistock Publications, 1963. xv+332 p.

References

- [1] Abramov S.M. Supercomputers: reverse records // Science and Life. 2019. № 1. P. 42-45.
- [2] Voznesensky I.S. The path to personal effectiveness: Monograph. M.: International Publishing Center "City - XXI Century", 2017. 198 p.
- [3] Challenges and opportunities for young people in the digital economy // URL: <https://rusinvestforum.org/news/vyzovy-i-vozmozhnosti-dlya-molodezhi-v-tsifrovoy-ekonomike>.
- [4] Kolodnyaya G.V. Digital Economy: Features of Development in Russia // The Economist. 2018. No. 4. P. 63-69 // URL: <https://popecon.ru/678-riski-cifrovoi-ekonomiki.html>.
- [5] The professionalization of youth in the digital environment // URL: <https://www.km.ru/science-tech/2018/11/13/studencheskaya-zhizn/833442-professionalizatsiya-molodezhi-v-tsifrovoi-srede>.
- [6] Order of the Government of the Russian Federation dated July 28, 2017 No. 1632-p. On approval of the program "Digital Economy of the Russian Federation" // URL: <http://government.ru/docs/28653>.
- [7] Sokolova M.E. Social time and new electronic technologies. Analytical review / RAS. INION. Center social. scientific-inform researches Separate sociology and social psychology. Ed. ed. L.V. Girko. M.: INION, 2006. 105 p.
- [8] Chernyak L. Big Data - New Theory and Practice // Open Systems. DBMS. 2011. No. 10 (176). Pp. 18-25 // URL: <https://www.osp.ru/os/2011/10/13010990>.
- [9] Emery F., Trist E. The Causal Texture of Organizational Environments // URL: <http://www.moderntimesworkplace.com/archives/ericssess/sessvol3/GEMTRCAUp53>
- [10] Exploring Individual and Organizational Boundaries: A Tavistock Open Systems Approach / W. Gordon Lawrence (Ed.). London: Karnac Books, 1979. 280 p.
- [11] Importance of Hard and Soft Skills employees for IT companies // URL: <https://www.talentscan.pro/blog/soft-skills>.
- [12] Organizing Choice: Changing Technologies. T.E.L., Loig, G.W., Murray H., Pollock A.B. London: Tavistock Publications, 1963. xv + 332 p.

Вознесенский И.С.

Старший преподаватель, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ).

**Цифровая экономика
и человеко-ориентированный характер труда**

Аннотация. Цифровая экономика уже не воспринимается как фантастический проект. Она в значительной степени трансформировала все аспекты жизнедеятельности человека. Как и любая экономическая модель, цифровая экономика проявляет положительные и негативные свойства, напрямую затрагивая и отдельного работника, и рынок труда в целом. Она, с одной стороны, способствует развитию человеко-ориентированных процессов, а, с другой стороны, вытесняя некоторые категории работников, создавая риски персональной безопасности и другие вызовы, сама превращается в угрозу социальной безопасности. С этой угрозой можно бороться, зная законы цифровой экономики и умея прогнозировать ее развитие.

Ключевые слова: человеко-ориентированная экономика, организация труда, персональная эффективность, цифровое пространство, тайм-менеджмент.

Voznesenckiy I.S.

*Lecturer of the Department of Sociology and Management,
Business coach, specialist in personal and collective effectiveness.*

**Digital economy
and human-centered nature of work**

Abstract. The digital economy is no longer perceived as a fantastic project. It greatly transformed all aspects of human life. As with any economic model, the digital economy exhibits positive and negative characteristics, directly affecting both the individual worker and the labor market as a whole. On the one hand, it contributes to the development of human-oriented processes, and, on the other hand, displacing certain categories of workers, creating risks to personal security and other challenges, itself turns into a threat to social security. This threat can be dealt with, knowing the laws of the digital economy and knowing how to predict its development.

Key words: human-oriented economy, work organization, personal efficiency, digital space, time management.

Вражнова М.Н.

Доктор педагогических наук, доцент, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ).

**Новые характеристики
кадровой безопасности***

Одной из наиболее острых проблем социальной безопасности является кадровая безопасность¹. Содержание понятия «кадровая безопасность» отражает значимость человеческих ресурсов для любого государства, его безопасности и защиты суверенитета. Любопытно, что понятие «кадр» происходит от французского слова «*cadre*», означающего оправу или рамку, которое в свою очередь восходит к латинскому «*quadrum*» (четырёхугольник). Это существительное было заимствовано русским языком из французского в начале XIX столетия, что свидетельствует о не слишком долгой истории как кадровой политики, так и связанной с ней кадровой безопасности в нашем государстве. Что же касается французского языка, то в нём это слово было изначально связано с вопросами безопасности, поскольку им обозначался состав воинских частей. Да и в русский язык оно пришло во время Отечественной войны 1812 г.

Развитие понятия «кадры» нераздельно связано с появлением в 1960-е гг. термина «человеческий капитал». Тогда же был сформулирован экономический подход к человеку, проведены параллели физического и человеческого капитала, определены отличия. За прошедшее время «человеческая» наполненность кадровой безопасности стала не просто обширнее, а гораздо более сложной, многоплановой. Поскольку вложения в человеческий капитал носят, как правило, отложенный характер, остро встает вопрос об их эффективности. Результатом становится «битва за таланты» на рынке труда за наиболее востребованных в данный конкретный момент времени работников. В тоже время социальные, экономические и технологические трансформации в обществе приводят к усилению следующих рисков для персонала организаций:

- исчезновение целого ряда профессий (соответственно, сокращение

1 Вражнова М.Н., Терновая Л.О. Основы социологии кадровой безопасности: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2019; Вражнова М.Н., Терновая Л.О. Социальная безопасность персонала. М.: Международный издательский центр «Этносоциум», 2018.

значительного числа рабочих мест);

- неопределенность долгосрочных прогнозов востребованности профессий усиливает опасность попасть в группу прекариата, т.е. работников, имеющих неопределенные профессиональные перспективы: частично занятые, творческие работники, работающие по срочному трудовому договору и т.п.;

- игнорирование анализа стадии жизненного цикла организации топ-менеджментом, что приводит к несвоевременности преодоления проблем в развитии организаций;

- безработица среди молодежи (мобильность «вниз», т.е. трудоустройство на позиции ниже образовательного уровня работника;

- миграционные процессы, приводящие к замене работников из числа «коренных» жителей региона на более низкооплачиваемых мигрантов;

- психическое состояние персонала как следствие общей социально-политической нестабильности в стране и мире;

- процессы старения населения в развитых странах.

В век массового использования информационных технологий расширяется спектр угроз жизнеспособности любой организации, связанной с деятельностью персонала². Среди них отметим: утечку персональных данных, социально-экономические конфликты в коллективе, деградацию общепринятых человеческих ценностей, размывание культуры деловых отношений и т.д.

Новые вызовы в области социальной безопасности персонала не ограничиваются перечисленными рисками. Очевидно лишь то, что они требуют немедленного ответа от государственной власти, предпринимательского сообщества и самих работников. Необходимо создание действенных механизмов по ее защите. Выступая 22 мая 2019 г. на съезде Федерации независимых профсоюзов России, президент РФ В.В. Путин подчеркнул, что «в ближайшие годы ситуация в экономике, в структуре занятости, на рынке труда в целом будет неизбежно меняться. Это мировая тенденция, и она, безусловно, в полной мере будет затрагивать и нас, тем более что мы в рамках национальных проектов именно этим и занимаемся. Процесс трансформации, связанный с обновлением производства, повышением производительности труда, уже идёт, и проблемы, возникающие в этой связи в области социально-трудовых отношений, нужно, конечно, решать своевременно. Это значит предвидеть их, опираясь на прогнозы ученых, экспертов»³.

2 Иванов С.Ю. Обеспечение социальной безопасности работников современных организаций // Вестник Военного университета. 2010. № 1 (21). С. 131 – 137.

3 Путин В.В. Выступление на съезде Федерации независимых профсоюзов России // URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/60561>.

Понятие «кадровая безопасность» является довольно новым и пока не вошло в понятийный круг проблем безопасности, как это произошло с терминами «экономическая безопасность», «информационная безопасность» и многими другими. Вместе с тем нельзя не видеть тенденции включения кадровой безопасности в круг первостепенных вопросов, связанных не только с деятельностью конкретной организации, но и безопасности человека и общества, экономики и государства. В сентябре 2017 г. в кампусе Московской школы управления «Сколково» прошел II Ежегодный Форум «Safety Leaders»⁴. Основной целью этого форума является было заявлено создание площадки для обсуждения остросоциальных вопросов по безопасности, а также для поощрения лучших практик и программ, которые способствуют повышению уровня безопасности каждого.

Актуальность изучения кадровой безопасности в процессе подготовки будущих управленцев связана с ее возрастающим значением для эффективного функционирования всех звеньев народного хозяйства. Несмотря на наличие понимания этого факта, оказалось, что проблематика кадровой безопасности практически не разработана. Отсутствуют программы обучения специалистов в этой области и соответствующие учебники. Следует отметить, что наиболее остро важность разработки проблем кадровой ощущается в учреждениях, занятых обучением, повышением квалификации и переподготовкой кадров. К ним относятся высшие учебные заведения. Их роль в обеспечении кадровой безопасности состоит в подготовке будущих руководителей производств, которые должны быть вооружены знаниями, как предотвратить возникновение негативных процессов в трудовых коллективах, сделать их сплоченными и мотивированными. Одним из таких вузов, где готовятся кадры для автомобильно-дорожной и других областей, выступает Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ), где уже более сорока лет работает факультет управления, в рамках которого действует кафедра социологии и управления. В 2003 г. на кафедре была открыта новая специальность «Управление персоналом». В настоящее время на кафедре обучаются бакалавры и магистры по направлениям «Управление персоналом» и «Менеджмент». Реализация данных направлений предполагает постоянное обновление содержания подготовки студентов в соответствии с вызовами общества, одним из которых является необходимость обеспечения безопасности, в том числе кадровой.

До недавнего времени проблематика кадровой безопасности, хотя и присутствовала в программах читаемых преподавателями кафедры курсов,

4 На кампусе Московской школы управления СКОЛКОВО прошли дебаты Safety Leaders // URL: <http://expert.ru/2017/09/12/na-kampuse-moskovskoj-shkolyi-upravleniya-skolkovo-proshli-debatyi-safety-leaders>.

но не составляла предметного поля специальной дисциплины. Концентрация вопросов кадровой безопасности в самостоятельном учебном предмете продиктована теми обстоятельствами, которые ярко характеризуют стремительное расширение спектра угроз кадровой безопасности, усиление воздействия этих угроз не просто на социальные реалии, а на основы социального порядка. Не менее значимым для выделения дисциплины «Основы кадровой безопасности» стало и то, что произошло накопление достаточного фактического материала для организации практических задач и самостоятельной работы студентов по данному предмету, проведения занятий в интерактивной форме. Это в полной мере отражает современные требования к подготовке высококвалифицированных специалистов.

На кафедре социологии и управления МАДИ разработана программа курса «Основы кадровой безопасности», написаны и изданы учебное пособие, учебно-методические материалы по данной дисциплине, проведены занятия в Институте повышения квалификации по проблемам комплексной безопасности университетов. В содержании непосредственно самой учебной дисциплины «Основы кадровой безопасности» отражена история становления кадровой безопасности на основе развития концепции безопасности личности, уделено внимание сферам приложения знаний в области кадровой безопасности, выделена специфика обеспечения кадровой безопасности в учреждениях государственной службы и в коммерческих организациях. С учетом резких перемен в сфере образования в качестве новой позиции, определенной ростом угроз безопасности структур высшего профессионального образования, возрастает роль кадровой безопасности университетов. Также вопросы кадровой безопасности затрагиваются и в других учебных курсах, например, социологии, теории государственного управления, управлении трудовыми ресурсами, экономики, управлении персоналом, конфликтологии и т.д.

Одним из родоначальников социологии как науки Огюстом Контom была предложена так называемая «лестница наук». Эта схема тогда, в XIX столетии, давала наглядное представление иерархии основных наук при их классификации.

Социология

Биология

Химия

Физика

Математика

Сейчас имеются все основания расширить предметное поле каждой «ступени» этой «лестницы», не изменяя ее суть. Исключительно важно видеть историческую последовательность развития наук как процесс пе-

рехода от простых и общих явлений к сложным и частным, а также как усложнение основных форм движения материи⁵. Кроме того данная схема объясняет, почему на более высоких ступенях обучения необходимо обращение к социальным знаниям. Такие знания не только дают возможность обучающемуся ориентироваться в сложном мире общественных отношений. Они еще и завершают выстраивание в сознании картины этого мира, которая была создана благодаря развитию точных и естественных наук. Такая логика проявляется и в отдельных аспектах предметного наполнения «лестницы наук», в частности касающихся проблем безопасности.

Применительно к кадровой безопасности следует учитывать комплекс вопросов обеспечения безопасности персонала и безопасности организации, которые исходят из состояния природной среды, физических объектов, экономического климата и пр. Поэтому изучение кадровой безопасности невозможно строить без обращения к другим наукам. Требуется постоянно расширять рамки научных дисциплин для отражения новых аспектов такой безопасности.

Необходимость распространения социальных критериев на все аспекты проблем, рассматриваемых в рамках предметного поля кадровой безопасности, продиктована не тем, что на верхней ступеньке «лестницы наук» стоит социология, а отражением этой наукой изменений роли человеческого фактора в поддержании устойчивого и безопасного состояния общества. Это относится как обществу в целом, так и к отдельным его структурам, организациям, конкретным предприятиям. Значимость сохранения в них высокого уровня социальной безопасности связана с необходимостью предупреждения рисков возникновения ситуаций социального конфликта, формой которого может быть трудовой конфликт. Социальная безопасность способствует формированию благоприятного морально-психологического климата в организации, а он выступает защитой от деградации социальных взаимодействий сотрудников данной структуры. Ни в одной организации не должен застой в ее развитии оцениваться как знак максимальной стабильности социальной, социальная безопасность обеспечивает поступательное развитие всей организации и ее работников благодаря наличию отлаженных каналов горизонтальной и вертикальной мобильности. В круг задач социальной безопасности персонала входит донесение до каждого сотрудника системы ценностных ориентаций данной организации, особенностей культуры деловых отношений в ней.

Постоянно возникают новые вызовы в области социальной безопасности персонала, требующие незамедлительного ответа от государственной

5 Имянитов Н.С. По лестнице наук — искусству // Философия науки. 2003. № 4 (19). С. 3-17.

власти, предпринимательского сообщества и от самих трудящихся. Так, глобальным вызовом кадровой безопасности стала трудовая миграция. В разных регионах мира и странах ее последствия неодинаковы, но то, что они в корне меняют ситуации на рынке труда, создает как сложности, так и возможности его развития. Противники и сторонники миграции сходятся в бурных дискуссиях и не видят пути решения проблемы. Еще одна угроза, вернее серия угроз, кадровой безопасности глобального характера имеет информационную природу. Для некоторых категорий занятых, например во внешнеполитической или экономической областях, информационная компонента безопасности усиливается психологическими факторами воздействия на личность.

Понимание рисков кадровой безопасности позволяет осознать, что глобальные проявления имеют не только вызовы такой безопасности, но и действия по ее защите. Разумеется, в век массового внедрения роботизированных устройств было бы странным ограничивать содержание кадровой безопасности сталинским утверждением, что «кадры решают все», но кадры по-прежнему играют определяющую роль в жизнеспособности любой организации, любого общества и государства.

Библиографический список:

- [1] Вражнова М.Н., Терновая Л.О. Основы социологии кадровой безопасности: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2019. 261 с.
- [2] Вражнова М.Н., Терновая Л.О. Социальная безопасность персонала. М.: Международный издательский центр «Этносоциум», - 2018. 178 с.
- [3] Иванов С.Ю. Обеспечение социальной безопасности работников современных организаций // Вестник Военного университета. 2010. № 1 (21). С. 131 – 137.
- [4] Имянитов Н.С. По лестнице наук — к искусству // Философия науки. 2003. № 4 (19). С. 3-17.
- [5] На кампусе Московской школы управления СКОЛКОВО прошли дебаты Safety Leaders // URL: <http://expert.ru/2017/09/12/na-kampuse-moskovskoj-shkolyi-upravleniya-skolkovo-proshli-debatyi-safety-leaders>.
- [6] Путин В.В. Выступление на съезде Федерации независимых профсоюзов России // URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/60561>.

References

- [1] Vrazhnova M.N., Ternovaya L.O. Fundamentals of sociology of personnel security: Textbook. M.: INFRA-M, 2019. 261 p.
- [2] Vrazhnova M.N., Ternovaya L.O. Social security staff. M.: International Publishing Center “Ethnosocium” - 2018. 178 p.
- [3] Ivanov S.Yu. Ensuring social security of workers of modern organizations // Bulletin of the Military University. 2010. No. 1 (21). P. 131-137.
- [4] Imyanitov N.S. The ladder of science - to art // Philosophy of Science. 2003. № 4 (19). P. 3-17.
- [5] Safety Leaders debates were held on the campus of the Moscow School of Management SKOLKOVO // URL: <http://expert.ru/2017/09/12/na-kampuse-moskovskoj-shkolyi-upravleniya-skolkovo-proshli-debatyi-safety-leaders>.
- [6] Putin V.V. Speech at the Congress of the Federation of Independent Trade Unions of Russia // URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/60561>.

Вражнова М.Н.

*Доктор педагогических наук, доцент,
Московский автомобильно-дорожный государственный
технический университет (МАДИ).*

Новые характеристики кадровой безопасности

Аннотация. По мере расширения областей человеческой жизнедеятельности происходит увеличение направлений, в которых необходимо не только продвигаться вперед, но и обеспечивать безопасность занятых в них людей. Логичным стало рождение понятия «кадровая безопасность» и наполнение его конкретным содержанием. Следующим шагом явилось введение изучения вопросов кадровой безопасности в вузах.

Ключевые слова: труд, человеческий капитал, персонал, социальная безопасность, кадровая безопасность.

Vrajnova M.N.

*Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Moscow Automobile and Road Construction University (MADI).*

New personnel security features

Abstract. As the areas of human activity expand, there is an increase in areas in which it is necessary not only to move forward, but also to ensure the safety of people employed in them. The birth of the concept of “personnel security” and its filling with concrete content became logical. The next step was the introduction of the study of issues of personnel security in universities.

Key words: labor, human capital, personnel, social security, personnel security.

Золотарева К.Г.

Кандидат политических наук, доцент, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации.

**Будущее принадлежит тем,
кто верит в красоту своих мечтаний***

(Рецензия на монографию Л.О. Терновой
«Студенческий корпоративизм: испытания на прочность».
М.: ИНФРА-М, 2019. 383 с.)

В качестве заголовка рецензии взята фраза одной из самых выдающихся женщин прошлого столетия, с чьим именем связана разработка Всеобщей декларации прав человека, Элеоноры Рузвельт. Редко можно встретить людей, получивших высшее профессиональное образование, которые бы не относили годы обучения в высшей школе к лучшим годам в своей жизни. Объяснение этой закономерности обычно ищут в молодости, с которой связаны состояния беззаботности, радости, открытости перед человеком его будущего и пр. Это все верно. Однако подобные перечни преимуществ молодого возраста, как правило, носят расширительный характер, охватывают всю молодежь, не выделяют из ее массы представителей студенчества. А у них к этим определениям особенностей самоощущения молодых людей добавляется то исключительное чувство, которое формируется лишь в стенах высшей школы, только в условиях погружения в ее тысячелетние традиции, определяющие во многом и современное течение университетской жизни.

Важнейшей компонентой этих традиций выступает студенческое братство. Оно сплачивало средневековых студентов, объединенных в землячества, служившие напоминанием о родной земле. Студенческое братство во все века поддерживало молодых людей материально. Но еще более этого принадлежность к студенческому братству, корпорации была гарантом моральной защиты от тех невзгод и печалей, которые были связаны с непростой жизнью тех, кто дерзал обрести высшее образование.

На основании данных программного документа, подготовленного экспертами Всемирного доклада по мониторингу образования (ВДМО) и

* © Золотарева К.Г., 2019.

Международного института планирования образования (МИПО) при ЮНЕСКО «Шесть способов обеспечить высшее образование каждому», с 2000 по 2014 гг. количество учащихся вузов удвоилось до 207 млн человек. Наибольший рост доступа к высшему образованию наблюдается в наиболее богатых странах. В среднем в беднейших странах мира лишь 8% молодых людей учатся в университетах, по сравнению с 74% в самых богатых странах¹.

Такой спрос на высшее образование отражает не только изменившиеся потребности в карьере, социальной реализации молодых людей, но и то, что без наличия высококвалифицированных кадров невозможно противостоять вызовам современной эпохи, обеспечивать достижение Целей устойчивого развития (англ. *Sustainable Development Goals, SDGs*), официально известных, как «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» (англ. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*)². Однако власти почти не поспевают за быстрорастущим спросом со стороны молодежи на высшее образование. Ответом на такой спрос должны становятся новые стратегии, способные обеспечить доступ к образованию на основе личных заслуг, а не привилегий. Также ответом может быть и деятельность самих студентов, позволяющая им в период обучения как сформировать необходимый багаж знаний, умений и навыков, выработать способность к саморазвитию, так и максимально полноценно ощутить себя представителями определенной социальной группы, имеющей глубочайшие традиции и практики студенческого корпоративизма.

В отечественной и зарубежной научной литературе превалирует подход, который рассматривает студенческую молодежь как объект воспитательных воздействий. Но и в тех исследованиях, где студенчество анализируется как субъект социальной активности, преимущественное внимание уделено вопросам студенческого движения. Справедливость такого подхода определяется ролью учащихся высших учебных заведений и выпускников вузов в кардинальных общественных преобразованиях во многих странах мира. При этом подобный ракурс изучения студенчества имеет серьезные ограничения. Они связаны с тем, что практически не исследуется внутриуниверситетская атмосфера, в которой молодые люди не просто получают образование, а проходят важнейший период социализа-

1 Six ways to ensure higher education leaves no one behind // Policy Paper. 30. 2017 // URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247862>.

2 Technical report by the Bureau of the United Nations Statistical Commission (UNSC) on the process of the development of an indicator framework for the goals and targets of the post-2015 development agenda (Working draft). Sustainable Development Knowledge Platform. United Nations (19 March 2015) // URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents>.

ции, главным институтом которой выступает студенческая корпорация. Также не удастся авторам четко провести различия между типами социальной активности студенчества и молодежи в широком социально-демографическом понимании. Обращение автора рецензируемой монографии к теме студенческого корпоративизма позволяет раскрыть истоки социальной магии университетов, показать причины крепости студенческого братства и объяснить причины неудач тех политических проектов, когда студенческий корпоративизм заменялся различными формами молодежного движения.

Исследователи всегда обращали внимание на социальную активность студенчества, особенно когда она разворачивалась в революционную борьбу. Но работ, посвященных истокам студенческого корпоративизма, объяснению его жизненной силы, которая сохраняется с создания самого первого университета в Болонье в 1088 г., удивительно мало. Это позволяет утверждать, что рецензируемая монография Л.О. Терновой открывает по-настоящему новые страницы той части истории образования и культуры, которая актуальна, продолжает не просто развиваться, но и наполняться новыми смыслами.

В рецензируемой книге читателя привлекает сочетание анализа наиболее ярких направлений студенческого корпоративизма в разных странах и в различные периоды их истории. Причем нельзя не заметить закономерности, что возникновение новых форм студенческого корпоративизма совпадало со временем бурных общественных трансформаций. Это подтверждает не просто связь университетской системы с общественно-политическими процессами, а и ее способность их воспринимать в конструктивном, а не разрушительном плане.

Вызывает интерес оценка автором результатов социальных преобразований в восточноевропейском регионе, отраженных в стремлении властей в социалистические годы развития подменить студенческий корпоративизм участием студенчества в работе социалистических союзов молодежи. Как оказалось, наиболее успешными были только те акции, которые организовывались в духе корпоративистских традиций, например, студенческие кооперативы. И даже в своей антисоциалистической активности студенты не могли не обращаться к формам студенческого корпоративизма.

Безусловно, студенческий корпоративизм является естественной частью университетской культуры. Но социальная магия университета часто имеет и вполне материальные проявления: в университетских зданиях, библиотеках, в академической одежде, символике студенческих спортивных клубов и многом другом. Посвящение в студенты везде и

всегда означало начало обучению чтению этих символов, почитанию традиций, сколь бы странными они ни были. Анализ знаков и символов студенческой культуры, проведенный в монографии Л.О. Терновой, позволяет представить, какими особыми средствами культуры поддерживается студенческое братство.

В монографии показано, что университетская культура развивалась в тесном соприкосновении с церковными учреждениями. Многие университеты учреждались высшими иерархами католической церкви. Но это была не единственная линия связи студентов с церковью. Сама жизнь студента, полная надежд и разочарований, вызвала потребность в поиске святых покровителей. И в каждой стране, в каждом высшем учебном заведении этот поиск приводил к появлению святых патронов, которые отражали и наивную веру студентов в чудеса, и их более расчетливое отношение к получению помощи, совета, благословения. Домовые храмы университетов составляли органичную часть университетского пространства, придавая ему дух спокойствия и созерцательности, что отнюдь не контрастировало с буйным поведением обучающихся.

Монография вобрала в себя самые разные аспекты студенческой активности, которые развивались в русле корпоративистских идей. Автор анализирует и экономическую сторону студенческой жизни, и студенческий спорт, и особенности культуры вузовской молодежи. Такой охват придает рецензируемой рукописи энциклопедический характер, но не делает изложение справочным. Со страниц монографии перед читателем предстают студенты разных поколений, удивительно объединенные общими свойствами отношения к учебе и жизни.

Актуальность избранного Терновой Л.О. направления исследования жизни студенческой молодежи и изучения самых разных направлений ее социальных практик продиктована еще и тем, что студенчество пополняет принципиально значимые профессиональные страты, а многие его представители являются безусловными кандидатами на вхождение в политическую, научную, экономическую, художественную и иные элиты. Для этого недостаточно диплома престижного университета. Значительная часть выпускников вузов, не попавшая в элиты, окажется в рядах интеллектуалов, то есть особой группы профессионалов, существенно влияющей на элиты. Опыт, который они получили во время студенческой жизни, обязательно будет транслироваться в самые разные области государственной политики, экономики, науки, искусства, спорта и т.д.

Представленные в главах монографии «Студенческий корпоративизм:

испытания на прочность» картины, позволяющие увидеть студентов внутри университетов и во внеуниверситетском мире, дают возможность понять особенности корпоративной культуры студенчества, отличающейся удивительным сочетанием общих характеристик, отражающих молодой возраст учащихся, их чувства, настроения и устремления. Вместе с тем при всем своеобразии проявлений студенческого корпоративизма в различных высших учебных заведениях, разных стран и времен он имеет устойчивые черты, позволяющие оценивать его как уникальную школу социализации, через которую уже более тысячи лет проходят самые пытливые, целеустремленные личности, многие из которых составляют гордость человечества.

Библиографический список:

- [1] Терновоя Л.О. Студенческий корпоративизм: испытания на прочность. М.: ИНФРА-М, 2019. 383 с.
- [2] Six ways to ensure higher education leaves no one behind // Policy Paper. 30. 2017 // URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247862>.
- [3] Technical report by the Bureau of the United Nations Statistical Commission (UNSC) on the process of the development of an indicator framework for the goals and targets of the post-2015 development agenda (Working draft). Sustainable Development Knowledge Platform. United Nations (19 March 2015) // URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents>.

References

- [1] Ternovaya L.O. Thorn Student corporatism: strength tests. M.: INFRA-M, 2019. 383 p.
- [2] Six ways to ensure policy development. 30. 2017 // URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247862>.
- [3] A report on the development of the framework of the international community. Sustainable Development Knowledge Platform. United Nations (19 March 2015) // URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents>.

Золотарева К.Г.

*Кандидат политических наук, доцент,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации.*

**Будущее принадлежит тем,
кто верит в красоту своих мечтаний**

Аннотация. В сложные период социальных трансформаций образование вступает как спасательный круг для человека и общества. И речь идет не только о создании базы знаний, но и формировании необходимого для выживания и продвижения вперед человеческого капитала. Почти тысячу лет университетская система служит надежным его поставщиком обществу. Но помимо профессиональной подготовки студенчество в период нахождения в высшей школе получает колоссальный опыт социального взаимодействия, основанного на корпоративных принципах. Именно студенческий корпоративизм насыщает обучение особой университетской магией, к которой будущие специалисты многократно обращаются в послеуниверситетские годы.

Ключевые слова: человеческий капитал, высшая школа, университеты, студенты, корпоративизм.

Zolotareva K.G.

*Candidate of Political Sciences, Associate Professor,
Financial University under the Government of the Russian Federation.*

**The future belongs
to those who believe in the beauty of their dreams**

Abstract. In the difficult period of social transformations, education enters as a lifeline for people and society. And we are talking not only about creating a knowledge base, but also shaping the human capital necessary for survival and advancement. For nearly a thousand years, the university system has served as its reliable supplier to the public. But in addition to vocational training, students in high school receive enormous experience in social interaction based on corporate principles. It is the student corporatism that fills the training with a special university magic, to which future specialists repeatedly turn to postgraduate years.

Key words: human capital, high school, universities, students, corporate.

Аннотации

Рябова Е.Л.

Будущее создается в прошлом?

Существует множество вариантов ответов на вопрос, для чего нужно знать историю. Далеко не на первом месте среди ответов находится объяснение, что знание истории открывает картину будущего. Понимание этой связи приходит к человечеству лишь сейчас. Даже не во всех в прогнозах мирового развития, которые были опубликованы десять лет назад, прослеживается зависимость будущего от прошедшего. В статьях, представленных в данном номере журнала «Власть истории, история власти» выявлены области, где эта зависимость обозначается весьма четко.

Ключевые слова: история, государственное управление, футурология, прогнозы мирового развития, рынок труда.

Терновая Л.О.

Римская империя и ее геополитическое наследие

В главе рассмотрены вопросы того сегмента истории международных отношений и современной геополитики, которые пересекаются в точке столкновения интересов международных акторов, к которой они пришли в результате претензий на роль наследников одного из величайших государственных и одновременно протоинтеграционных образований — Римской империи. Обращение к историческим истокам, сохраняющимся не только в геополитических проектах, но и мифах, служит обоснованием современных геополитических амбиций.

Ключевые слова: геополитика, империя, цивилизация, управление приоритетами, социология воображения.

Рябова Е.Л.

Терновая Л.О.

История в кросс-культурных диалогах: Россия — Италия

В практику двустороннего сотрудничества России с другими странами входят перекрестные годы культуры и языка. Привлекательность и одновременно сложность реализации таких проектов обусловлена рядом факторов символического и практического порядка. Однако их успех закладывает основы не только продуктивного сотрудничества в экономике или политике, но и создает условия для более глубокого осознания собственной национальной идентичности.

Ключевые слова: межкультурные коммуникации, символика перекрестка, перекрестные годы культуры, национальная идентичность, инновации.

Гольдин Г.Г.

Терновая Л.О.

Международная организация труда: столетний опыт регулирования социально-трудовых отношений

За свою столетнюю историю Международная организация труда рекомендовала себя как одна из наиболее авторитетным международных структур. Признание заслуг организации основано на ее подлинной заботе об интересах трудящегося человека, защите его прав, обеспечении безопасности условий работы и отдыха. Организация имеет обширную нормотворческую базу, в которой закреплены практически все основные положения, касающиеся правового регулирования социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: международное право, Международная организация труда, Организация Объединенных Наций, социально-трудовые отношения, занятость, безопасность труда.

Антипенков А.А.

Международный кодекс труда

Международной организации труда в 2019 г. исполнилось сто лет. Это структура является своеобразным организационным мостиком от Лиги Наций к Организации Объединенных Наций, став ее первым специализированным учреждением. Мот отличает не только принципиально важная сфера компетенций, но глубоко проработанная правовая база, которую образно называют международным кодексом труда.

Ключевые слова: международное право, устав, декларация, конвенция, рекомендация.

Вознесенский И.С.

Цифровая экономика и человеко-ориентированный характер труда

Цифровая экономика уже не воспринимается как фантастический проект. Она в значительной степени трансформировала все аспекты жизнедеятельности человека. Как и любая экономическая модель, цифровая экономика проявляет положительные и негативные свойства, напрямую затрагивая и отдельного работника, и рынок труда в целом. Она, с одной стороны, способствует развитию человеко-ориентированных процессов, а, с другой стороны, вытесняя некоторые категории работников, создавая риски персональной безопасности и другие вызовы, сама превращается в угрозу социальной безопасности. С этой угрозой можно бороться, зная законы цифровой экономики и умея прогнозировать ее развитие.

Ключевые слова: человеко-ориентированная экономика, организация труда, персональная эффективность, цифровое пространство, тайм-менеджмент.

Вражнова М.Н.

Новые характеристики кадровой безопасности

По мере расширения областей человеческой жизнедеятельности происходит увеличение направлений, в которых необходимо не только продвигаться вперед, но и обеспечивать безопасность занятых в них людей. Логичным стало рождение понятия «кадровая безопасность» и наполнение его конкретным содержанием. Следующим шагом явилось введение изучения вопросов кадровой безопасности в вузах.

Ключевые слова: труд, человеческий капитал, персонал, социальная безопасность, кадровая безопасность.

Золотарева К.Г.

Будущее принадлежит тем, кто верит в красоту своих мечтаний

В сложные период социальных трансформаций образование вступает как спасательный круг для человека и общества. И речь идет не только о создании базы знаний, но и формировании необходимого для выживания и продвижения вперед человеческого капитала. Почти тысячу лет университетская система служит надежным его поставщиком обществу. Но помимо профессиональной подготовки студенчество в период нахождения в высшей школе получает колоссальный опыт социального взаимодействия, основанного на корпоративных принципах. Именно студенческий корпоративизм насыщает обучение особой университетской магией, к которой будущие специалисты многократно обращаются в послеуниверситетские годы.

Ключевые слова: человеческий капитал, высшая школа, университеты, студенты, корпоративизм.

Abstracts

Ryabova E.L.

Future is created in the past?

There are many possible answers to the question of why you need to know the history. Far from the first place among the answers is the explanation that the knowledge of history opens up a picture of the future. Understanding of this connection comes to humanity only now. Even not all of the forecasts of world development that were published ten years ago show the dependence of the future on the past. The articles presented in this issue of the journal "The Power of History, History of Power" revealed areas where this relationship is indicated very clearly.

Key words: history, public administration, futurology, world development forecasts, labor market.

Ternovaya L.O.

Roman Empire and its geopolitical heritage

The chapter deals with that segment of history of international relations and contemporary geopolitics, which intersect at the point of collision of interests of international actors, to which they came as a result of pretension to the role of heirs of one of the greatest statesmen and simultaneously proto integration formations - the Roman Empire. Reference to historical sources, finding not only in the geopolitical projects, but also myths, justifies contemporary geopolitical ambitions of such actors.

Key words: geopolitics, empire, civilization, priority management, sociology of imagination.

Ryabova E.L.

Ternovaya L.O.

History in cross-cultural dialogues: Russia — Italy

The practice of bilateral cooperation between Russia and other countries includes the years of cross-culture and languages. Appeal and at the same time the complexity of such projects is realized due to a number of factors of symbolic and practical nature. However, their success lays the foundation not only for productive cooperation in the economy or politics, but also creates the conditions for greater awareness of national identity.

Key words: intercultural communication, symbols of crossroads, cross-cultures years, national identity, innovation.

Goldin G.G.

Ternovaya L.O.

International Labor Organization: a century of experience in regulating social and labor relations

Over its hundred-year history, the International Labor Organization has established itself as one of the most authoritative international structures. The recognition of the merits of the organization is based on its genuine concern for the interests of the working person, the protection of his rights, and the safety of working and rest conditions. The organization has an extensive rule-making base in which almost all the main provisions

concerning the legal regulation of social and labor relations are enshrined.

Key words: international law, International Labor Organization, United Nations, social and labor relations, employment, labor safety.

Antipenkov A.A.

International Labor Code

The International Labor Organization in 2019 is one hundred years old. This structure is a kind of organizational bridge from the League of Nations to the United Nations, becoming its first specialized agency. Mot distinguishes not only a fundamentally important area of competence, but a deeply developed legal framework, which is figuratively called the international labor code.

Key words: international law, charter, declaration, convention, recommendation.

Voznesenckiy I.S.

Digital economy and human-centered nature of work

The digital economy is no longer perceived as a fantastic project. It greatly transformed all aspects of human life. As with any economic model, the digital economy exhibits positive and negative characteristics, directly affecting both the individual worker and the labor market as a whole. On the one hand, it contributes to the development of human-oriented processes, and, on the other hand, displacing certain categories of workers, creating risks to personal security and other challenges, itself turns into a threat to social security. This threat can be dealt with, knowing the laws of the digital economy and knowing how to predict its development.

Key words: human-oriented economy, work organization, personal efficiency, digital space, time management.

Vrajnova M.N.

New personnel security features

As the areas of human activity expand, there is an increase in areas in which it is necessary not only to move forward, but also to ensure the safety of people employed in them. The birth of the concept of “personnel security” and its filling with concrete content became logical. The next step was the introduction of the study of issues of personnel security in universities.

Key words: labor, human capital, personnel, social security, personnel security.

Zolotareva K.G.

The future belongs to those who believe in the beauty of their dreams

In the difficult period of social transformations, education enters as a lifeline for people and society. And we are talking not only about creating a knowledge base, but also shaping the human capital necessary for survival and advancement. For nearly a thousand years, the university system has served as its reliable supplier to the public. But in addition to vocational training, students in high school receive enormous experience in social interaction based on corporate principles. It is the student corporatism that fills the training with a special university magic, to which future specialists repeatedly turn to postgraduate years.

Key words: human capital, high school, universities, students, corporate.

Авторы

Антипенков А.А. - адвокат.

Вознесенский И.С. - старший преподаватель, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ).

Вражнова М.Н. - доктор педагогических наук, доцент, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ).

Гольдин Г.Г. - доктор политических наук, профессор, Российская академия адвокатуры и нотариата.

Золотарева К.Г. - кандидат политических наук, доцент, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации.

Рябова Е.Л. - доктор политических наук, главный редактор журнала «Этносоциум и межнациональная культура».

Терновая Л.О. - доктор исторических наук, профессор, МАДИ (Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет).

Authors

Antipenkov A.A., Lawyer.

Goldin G.G., Doctor of Political Sciences, Professor, Russian Academy of Bar and Notary.

Ryabova E.L., Doctor of Political Sciences, Professor, International Publishing Center.

Ternovaya L.O., Doctor of Historical Sciences, Professor MADI (The Moscow Automobile and Road Construction University).

Vrajnova M.N., Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Moscow Automobile and Road Construction University (MADI).

Voznesenckiy I.S., Lecturer of the Department of Sociology and Management, Business coach, specialist in personal and collective effectiveness.

Zolotareva K.G., Candidate of Political Sciences, Associate Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation.

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
«ЭТНОСОЦИУМ»**

Журнал «ЭТНОСОЦИУМ и межнациональная культура»
входит в перечень ВАК РФ

В составе редакционного совета ведущие государственные, общественные деятели, выдающиеся российские и зарубежные ученые. В работе журнала участвуют все регионы России, страны Латинской Америки, Китая, Европы. Журнал распространяется во всех органах государственной власти России (во всех регионах), в посольствах зарубежных стран и за рубежом.

ИЗДАТЕЛЬСТВО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ:

создание, регистрацию, издание и продвижение журналов и альманахов; помощь во всех вопросах, в том числе в юридических, бухгалтерских, арендных, кадровых.

Редакционная подготовка

(литературное и техническое редактирование), дизайн.

Рецензенты и оппоненты, доктора наук и профессора.

Издаем книги, монографии, авторефераты, учебные пособия и др. на высоком уровне, нужным тиражом!

В процесс выпуска книги входит:

- * допечатная доработка (по желанию автора);
- * редактирование;
- * корректура;
- * подготовка электронного макета;
- * присвоение ISBN;
- * присвоение кодов УДК, ББК и авторского знака;
- * разработка дизайна обложки;
- * печать тиража (различными способами: офсет, цифра);
- * передача 16 экземпляров в Книжную палату;
- * рассылка готового тиража по территории РФ.

Все изданные нами книги проходят рецензирование и квалифицированную предпечатную подготовку.

www.etnosocium.ru
тел: +7 (495) 708-30-00
e-mail: etnosocium@mail.ru