СЕМИНАР НА ТЕМУ

«Переход к комплектованию вооруженных сил на добровольческой основе: опыт США и России»

(15-16 января 1998 г., Москва, гост. «Арбат»)

Организаторы:

- с российской стороны – «Независимое военное обозрение», Совет по внешней и оборонной политике

- с американской стороны – Центр гражданско-военных отношений при Адъюнктуре ВМС США (г. Монтерей, штат Калифорния) при поддержке аппарата военного атташе США в г.Москве

СТЕНОГРАММА

1-ая пленка

Роберт Орд: Мне очень жаль, что мы не говорим или не очень хорошо понимаем по-русски. И мы извиняемся за это. И я знаю, что многие из вас говорят по-английски и понимают английский язык, и поэтому нам будет несколько проще. В первую очередь, я хочу представиться. Я — генерал-лейтенант Роберт Орд, сейчас я генерал в отставке, и я буду выступать от имени группы, и я коротко представлю нашу группу.

Я хотел бы всех вас поблагодарить за то, что вы пригласили нас в вашу замечательную страну. И мы все изучали вашу страну, и мы старались подготовиться к этой поездке и стремились изучить культуру, и мы знаем, что это — очень богатая культура. Мы знаем, что Москва недавно встречала свое 850-летие. И когда вчера вечером мы ходили в Большой театр и слушали «Аиду», мы поняли, что этот театр такой же старинный, как ваша страна. И это очень удивительное чувство — вот это понимание истории и ощущение истории. За это короткое время мы его почувствовали, и я поздравляю вас и ваших соотечественников с тем прогрессом, который вы сделали, несмотря на то, что это было очень трудно, за последние годы.

И мы очень надеемся на то, что результатом этой двухдневной конференции также будет понимание. Мы, американцы, здесь для того, чтобы учиться. В этом процессе обучения, изучения мы надеемся, что мы вам тоже сможем предоставить какие-то знания. И мы хотим предоставить не только теоретические знания, но также и практические. Мы все являемся специалистами по рассматриваемой нами теме, и, в частности, по добровольному набору в вооруженные силы. И в силу того, что мы пережили переходный период в нашей стране к добровольному набору в вооруженные силы, и в частности — я лично этим занимался, и адмирал Ганн. И в этой группе есть люди, которые работают на высшем уровне в нашем правительстве, и у нас есть очень уважаемые профессора. И профессор будет выступать первым после того, как я закончу. И таким образом мы все прошли через этот сложный период перехода к добровольному набору в вооруженные силы. И сейчас мы можем сказать, что, конечно, некоторые проблемы существуют до сих пор, и через 25 лет после этого перехода.

Кроме того, мне бы хотелось сказать, чтобы мы все здесь выступаем в качестве частных лиц и не представляем никаких официальных позиций ни Соединенных Штатов, ни каких-то агентств или учреждений. Таким образом мы свободны в том, чтобы выступить совершенно честно и искренне высказать наши мнения. И я надеюсь, что вы будете чувствовать себя точно так же. Таким образом, мы усилим наш процесс обучения.

Итак, программа, которую мы представляем, известна как программа по взаимоотношениям между гражданскими и военными. Эта программа была создана в 1994 году по приказу Конгресса, решением Конгресса, и эта программа осуществляется на базе Военно-морской адъюнктуры в Монтерее. И я должен сказать, что у нас в этой программе участвуют российский генерал из ваших организаций, он сейчас занимается вместе с нами в Соединенных Штатах. И наша программа состоит из постоянной программы, и также другая, очень важная часть — это проведение семинаров в разных странах, где сейчас возникают основы демократического управления. Пока у нас нет всех ответов на эти вопросы, но я думаю, что мы все будем двигаться к демократии. И мы, конечно же, испытывали какие-

то сложности и совершали какие-то ошибки, мы их сможем проанализировать, и они, надеюсь, будут полезны вам в этой аудитории.

Я очень сожалею, что мы проводим этот семинар после обеда. Такая привычка, собственно, носит название «адмиральского часа», то есть когда люди могут вздремнуть после обеда. Таким образом, нам придется отказаться от нашего дневного сна ради учения.

И я хочу сказать особо, завершая свое выступление, что сегодня с нами, к сожалению, нет генерала Манилова, я понимаю, что он попал в больницу, но мы желаем ему доброго здоровья. И я бы хотел сказать, что здесь с нами господин Виталий Третьяков, он — слева, и он будет выступать через несколько минут. И в свете этого я хочу сказать спасибо нашим хозяевам, которые организуют эту конференцию — газете «Независимое военное обозрение». А также я хотел бы поблагодарить депутата Арбатова, которой, к сожалению, еще не подошел. И также я хотел бы поблагодарить тех людей, которые в Государственной Думе занимались этим мероприятием. И оно стало возможным благодаря им.

И последний комментарий, который я хотел бы сказать. Мы хотим продолжить такую работу на протяжении двух дней, и мы хотим выразить еще раз нашу благодарность за то, что здесь очень широко представлены все традиции: и культурные, и исторические, и академические, и так далее. Теми людьми, которые присутствуют здесь. И также я хочу сказать, что мы здесь для того, чтобы поделиться нашими мыслями, идеями и, конечно же, получить от вас вашу реакцию и ваши мысли.

Вот поэтому наша программа структурирована таким образом: мы разбились на группы, и мы будем выступать с нашими презентациями, с нашими выступлениями. Я раньше участвовал в подобных мероприятиях, и я хочу сказать, что такие дискуссии — самые важные, самые ценные для таких встреч. И мы не должны забывать о том, что у нас есть ограничения по времени, мы должны двигаться очень-очень быстро. И я вместе с тем хочу сказать: не чувствуйте себя так, что вас торопят постоянно. Я думаю, что мы все-таки должны сконцентрироваться на том, что для нас важно. Таким образом, пожалуйста, чувствуйте себя свободно и выступайте свободно.

Благодарю вас за внимание. Благодарим замечательных хозяев. Мы с нетерпением ждали этих дней, которые мы проводим здесь в России. И кроме того, я бы хотел передать приглашение от американской стороны всем тем, кто присутствует здесь сегодня. И нам бы хотелось, чтобы вы посетили Военно-морскую адъюнктуру в Монтерее. И спасибо вам большое за ваше участие.

А сейчас выступает господин Эйтельберг. Он является одним из ведущих профессоров кафедры управления системами адъюнктуры ВМС, экспертом по переходу на добровольческие вооруженные силы (ДВС). И он сейчас выступит с некоторыми замечаниями.

Эйтельберг. Спасибо большое, господин Орд.

В первую очередь, мне хотелось бы поблагодарить наших хозяев за то, что это мероприятие стало возможным. И я бы хотел вам рассказать об истории нашего призыва, обязательного призыва.

Прежде, чем мы начнем, я бы хотел поделиться своим личным опытом. Только недавно, на прошлой неделе, я отмечал свое 50-летие. И очень часто человек начинает думать, когда ему 50 лет, о тех результатах, каким образом он смотрит на себя, видит, что он немножко поправляется, что в чем-то у него здоровье становится хуже. Но мой день рождения совпал с подготовкой к этой поездке. И соединяя эти два события, я понял, что я был ребенком того времени, которое мы называем «холодной войной». Когда мне было 10 лет, в 1958 году, мой отец уехал в Вашингтон, и там он пытался получить информацию о том, каким образом создать убежище от ядерного оружия, чтобы спасти свою семью. И я помню, как мы сзади нашего дома пытались измерить в каком месте и каким образом построить это убежище. Но очень скоро мы поняли, что мы не сможем построить такое убежище, потому что это слишком дорого. И потом мы встретились нашей семьей и все согласились с тем, а это были мои родители, моя сестра, моя мама, что действительно не будет фактического смысла создавать такое убежище, потому что никто не захочет существовать в мире, который будет разрушен ядерной войной. И таким образом я вырос в то время, когда мы все время боялись ядерной войны между нашими странами. Я помню, что и правительство занималось определенными программами и пыталось сохранить продукты и так далее, готовясь к тому, что все мы считали неизбежным.

Я думаю, что многие из вас тоже разделяют эти чувства. И мои два сына, которым 10 и 12 лет, и сейчас это тот же возраст, который был у меня в 1958 году, они никогда не знали этого страха. И слава Богу, что они его не знали, это так и должно быть. И я вам скажу совершенно искренне, что

мне очень приятно быть здесь и делиться с вами информацией, и участвовать в диалоге, который может помочь нам улучшить наше сотрудничество и понимание между нашими двумя странами.

Когда мы посмотрим на развитые экономические страны, и в военном отношении развитые страны, мы увидим, что страны становятся более технически ориентированы. И это то, о чем говорят ученые, о том, что армия сокращается, армия становится все меньше и менее заметной. И одна из тем, связанных с этим, это — система набора в армию. И в одном из журналов была опубликована статья, и автор этой статьи смотрит на тенденции, которые проявляются в Западной Европе, в Нидерландах, в Португалии, в Испании. И все эти страны движутся к добровольному набору в вооруженные силы. И даже Франция, собственно, родина набора недобровольного, также начинает переходить на армию, которая будет строиться исключительно на добровольном наборе. Одновременно Швеция, Италия и Австрия сокращают свою зависимость от обязательного призыва. Что касается Дании и Германии, они также полагаются на обязательный призыв только на 15%. И, наверное, этот процесс будет все далее усиливаться.

Однако это не дает нам основания полагать, что ***все*** страны перейдут к такой системе. Соединенные Штаты перешли к этой системе в 73-ем году, и на протяжении 25 лет мы осуществляли набор в армию на добровольной основе. Должен вам сказать, что это было совсем не просто, и у нас было много недостатков при переходе к добровольному набору, и много неудач, особенно в первые десять лет.

Что можно узнать из опыта Соединенных Штатов? Я могу вам сказать, что 25 лет, которые прошли, когда конец обязательного набора был, собственно, осуществлен, он был не очень хорошо спланирован. Совершенно верно, что действительно этому процессу предшествовали и обсуждения, и исследования, и так далее. В 60-е годы мы организовывали различные встречи и конференции и обсуждали, каким образом мы можем прекратить обязательный призыв в армию. И всегда эти обсуждения были очень горячими. Но большей частью ученые могли согласиться на каких-то определенных вещах, что все это будет чрезвычайно сложно. И некоторые считали, что это совершенно нереально — сохранить около 2 миллионов людей, которые будут в армии, без обязательного призыва. Однако, тем не менее, переход к добровольному набору был осуществлен и осуществлен успешно.

И, дело не в том, что нам бы хотелось думать, что мы вели себя очень умно, что мы приняли очень умное решение, но и в том, что нам также повезло. Но я буду обсуждать этот вопрос несколько позже.

Еще один элемент нашего опыта состоит в том, что мы все-таки сделали очень серьезные ошибки. Однако, мы имели возможность научиться на наших ошибках, сделать из них уроки, и мы можем поделиться тем, что мы узнали, проанализировать те ошибки, которые мы сделали. Это не значит, что мы совершенно довольны всем тем, что сейчас происходит и куда мы направляемся. Есть определенные проблемы впереди, и это те потенциальные проблемы, которые мы будем обсуждать с вами также.

Я бы хотел сказать об одной вещи. Опыт Соединенных Штатов — это опыт Соединенных Штатов. У нас могут быть определенные аспекты и также ситуации, которые могут быть применимы в других странах, но вместе с тем существуют какие-то общие закономерности, но вместе с тем много и различий, особенно в таких нациях, как США и Россия. Особенно, когда в 1993 году мы пытались найти, что нам делать, каким образом мы можем положиться на опыт других стран. И мы пытались использовать опыт других стран, и, в частности, мы изучали вопрос, как можно использовать работу женщин в этой области. Мы старались делиться информацией, и, собственно, для этой цели мы собрались и сегодня. Вот, это нас всех и привело сюда. И я очень искренне надеюсь, что в эти два дня мы найдем сферы общих интересов, и мы будем создавать мир, который будет безопасен сейчас и в будущем.

Вы получили материалы, которые, собственно говорят вам о том, о чем мы будем говорить в следующие два дня. И здесь будут выступления и со стороны России, и со стороны Соединенных Штатов. И затем будет дискуссия, и мы еще раз вернемся к тем пунктам, которые мы обсуждали на общем заседании, а также будем обсуждать новые идеи.

Пожалуйста, чувствуйте себя свободно и обсуждайте все эти новые идеи. И кроме того, там есть и биографии участников семинара. Но я бы хотел сказать несколько слов о людях, которые здесь присутствуют. Боб Орд — генерал-лейтенант Сухопутных сил США в отставке. Он закончил Военную академию США в 1962 году и был действительно свидетелем того, каким образом мы действовали во Вьетнаме, и у него очень большая практическая работа по комплектованию армии США.

Господин Росткер занимался профессионально военно-морскими силами, и он также является директором Оборонного центра исследований по проблемам личного состава. И одна из его позиций чрезвычайно важна для нас сегодня. Он работал ранее в правительстве Картера, и он занимался набором в армию, начиная с 1972 года, и именно это было сделано, вот, по этой программе добровольного набора в вооруженные силы.

Ли Ганн — вице-адмирал, Генеральный инспектор Министерства ВМС США. Он расскажет на семинаре о том, что он знает, и он также работал по переходу к добровольному набору в вооруженные силы с точки зрения административной. И он также занимает очень важную позицию в военно-морских силах США.

Слева от меня сидит господин Кёртис Гилрой, и он занимался комплектацией американской армии, и он также экономист, а также — исследователь. Господин Гилрой является главным экономистом Исследовательского института Сухопутных сил и также исследовательского аппарата заместителя министра обороны по кадрам и боевой готовности.

Я также занимался исследованием этой политики на протяжении 3-х лет, и также занимался исследованием истории этого вопроса для Министерства обороны США.

И, таким образом, я завершаю свое выступление на открытии семинара.

Третьяков. Я хочу приветствовать здесь прежде всего наших американских, я надеюсь, друзей и коллег.

Мое выступление будет очень коротким. Дело в том, что идея проведения этого семинара родилась, по крайней мере, в части голов думского Комитета по обороне, в частности, у Алексея Арбатова, он сейчас, вот, приехал и скоро, я думаю, займет свое место за этим столом. В организации этого семинара нам помогал и Генеральный штаб, и ряд других структур, но формально реализацию этой идеи взяла на себя «Независимая газета» в лице одного из самых интересных, как мне кажется, своих подразделений, редакции «Независимого военного обозрения». Именно по нашему приглашению эта группа прибыла из США сюда, в Москву. Мы руководствовались простой вещью: по мере сил помочь в как можно более плотном обмене информацией, мнениями между теми, кто служит и, я бы сказал, живет внутри российских вооруженных сил, находящихся сейчас не в лучшем состоянии, и теми, кто живет и работает внутри американских вооруженных сил, положение в которых многим представляется если не идеальным, то оптимальным.

Члены американской делегации уже побывали позавчера в редакции «Независимой газеты». Я и сотрудники нашего издания имели возможность рассказать им о наших представлениях относительно того, что происходит в российских вооруженных силах. Естественно, мы будем подробно на своих страницах освещать работу этого семинара, в том числе, я надеюсь, у нас будет возможность опубликовать и тексты выступлений, и уж во всяком случае, наиболее интересные куски выступлений и американских, и российских участников. Жалко, что генерал-полковник Валерий Манилов действительно не смог участвовать в работе семинара, он тоже приложил массу усилий к тому, чтобы все это состоялось. Насколько я понимаю, он все-таки прислал кого-то, кто будет представлять интересы, пусть, и не официальные, Генштаба в этой аудитории. Я не всех русских военных знаю в лицо и по именам, у нас очень большие вооруженные силы, даже в Москве. Но я думаю, что в ходе семинара дальше это будет ясно.

Я желаю самого интересного разговора, самого откровенного обмена мнениями, хотя бы потому, чтобы нашим журналистам было интересно рассказывать о работе этого семинара.

Спасибо.

Эйтельберг. Первое заседание посвящено добровольным вооруженным силам и обществу.

Я хотел бы отойти от того расписания, которое напечатано. Факторы, свидетельствующие в пользу создания ДВС будут обсуждены несколько позже, если у нас будет время. Я хотел бы рассказать детали одной истории. Это длинная история, она развивалась в течение 25 лет, но я думаю, что я буду более краток, я не займу 25 лет, но это — хорошая история, интересная.

Первое — я уже сказал раньше, что наши ДВС были скорее какой-то мечтой, а не очень хорошо разработанным планом. Ричард Никсон — республиканец и консерватор — объявил, что он постарается прекратить обязательный призыв, когда он выступал претендентом на президентских выборах

1968 года. Никто тогда всерьез не воспринял это заявление. Как это могло произойти? Мы тогда воевали во Вьетнаме, много людей протестовало против обязательного призыва, и всего лишь в 1967 году были очень серьезные волнения на расовой почве. Из некоторых городов — Нью-Йорка, Вашингтона, Детройта и Лос-Анджелеса — мы посылали тысячи и тысячи наших людей в Юго-Восточную Азию. У нас был огромный призыв: каждый год около 300 тысяч человек. Это — самый большой набор со времен Второй Мировой войны. Кто захочет пойти добровольцем в такую армию в такой ситуации? Офицеры? Даже во Вьетнаме — их убивали их собственные солдаты. Такие случаи тоже бывали. И отказ от службы в вооруженных силах — все это рассматривалось многими молодыми людьми, как совершенно правильный моральный подход. И очень большое количество молодых людей отказывались идти в армию.

Поэтому предложение о том, чтобы прекратить призыв, было основано на определенной позиции — мы должны дать молодым людям выбор. Пусть они выбирают, и правительство не должно давить на народ, на молодежь, и пусть работает рыночная экономика. Но либеральные демократы выступали против в Конгрессе, они говорили, например, Тэд Кеннеди, брат покойного Президента Кеннеди, он говорил, что мы должны реформировать призыв, мы должны изменить его, чтобы он был справедливым, но оставить его так, как он есть. А либералам понравилась эта идея такой службы для молодежи, и они боялись, что если будет прекращен обязательный призыв, то тогда в армию пойдут национальные меньшинства. И казалось, что какая-то рука, невидимая рука нищеты заставит бедных людей также идти в армию. То есть, это будет такой экономический призыв, и они пойдут служить не по выбору, а потому, что военная работа будет являться для них единственным возможным экономическим выходом. И в то же самое время те люди, которые находились в более экономически выгодном положении, могут наслаждаться своей свободой за счет других, более бедных людей.

Вскоре после того, как Никсон вступил на пост президента, он назначил комиссию для изучения вопроса о ДВС. Эта группа, которая называлась «Комиссия Гейтса», по имени Томаса Гейтса, который был министром обороны США, предоставила свой окончательный отчет после года работы. Они были назначены в марте 1968 г., а подали свой отчет через год — в феврале. Комиссия пришла к заключению, что прекращение обязательного призыва оказывает положительное влияние как на военные силы, вооруженные силы, так и на общество. И она расписывала определенное количество шагов, которые необходимо предпринять.

Прежде, чем я остановлюсь на других вопросах, которые осветила комиссия Гейтса, я хотел бы остановиться на некоторых исторических факторах. Первое. История Америки насчитывает 220 лет или что-то около этого. Мы осуществляли призыв менее чем 40 лет, то есть, начиная со Второй Мировой войны и позже, то есть, на современном этапе развития страны, на современном этапе развития вооруженных сил.

Второе. Призыв использовался во всей американской армии: 82 тысячи было набрано в Корпус морской пехоты, несколько сотен было набрано в ВВС, например, в 50-60-е годы, и 45 тысяч было набрано в ВМС во время войны во Вьетнаме. Но все эти цифры — они практически ничего не говорят вам, по сравнению с теми тысячами людей, которые призывались в сухопутные войска, особенно во время войны во Вьетнаме. В 1968 году, когда Никсон первый раз предложил ДВС, тогда 340 тысяч человек были призваны для службы в сухопутных войсках.

Но — и это очень существенное «но» — все виды вооруженных сил получали какие-то определенные возможности в результате такого призыва. Молодые люди очень часто имели возможность выбрать, куда пойти служить. Они могли пойти служить в ВМС, в ВВС и так далее. И даже некоторые люди, которые оканчивали институты, тоже соглашались идти, например, в Корпус морской пехоты.

Когда в 1968 году эта комиссия Гейтса собралась первый раз, было несколько очень важных аргументов, которые указывали на то, что надо продолжать обязательный набор в армию. Например, какие были важные вопросы? Я думаю, что некоторые вопросы покажутся вам знакомыми, потому что эти вопросы возникают во многих странах, которые отошли от обязательного призыва в армию.

Первое, что говорили: США не могут позволить себе в финансовом отношении иметь ДВС. Это было очень важным аргументом. Второе: ДВС должны иметь возможность расширяться в случае чрезвычайных ситуаций. Также говорили, что национальный характер или патриотизм нашей молодежи будет подвержен негативному влиянию в случае перехода к ДВС. Говорили также, что ДВС отделит военных от общества в целом, что под угрозу будет поставлен гражданский контроль над вооруженными силами. Также говорилось, что ДВС — это будет армия бедных, которая будет отчуждена от общества, от государства, которое оно должны защищать. Только лишь потому, что это — бедная часть населения. Также говорили, что ДВС станет армией наемников, которые пришли за

деньгами, а не из чувства патриотизма. Говорили, что ДВС также будет подключаться к каким-то военным авантюрам, международным авантюрам. И также говорили, что значительно ухудшатся базовые характеристики призывников. Помимо этого, будет очень сложно в финансовом отношении поддерживать ДВС.

И несмотря на все эти аргументы и на всю эту озабоченность, все эти факторы, конечно, очень важны, тем не менее колеса закрутились после того, как комиссия Гейтса предоставила свой отчет.

И политическая атмосфера была тогда далеко не идеальной для того, чтобы начать шаги в этом направлении. Американское население было очень сильно разделено по вопросу войны во Вьетнаме. Были семьи, которые были разделены по этому вопросу. И многие, многие призывники убегали в Канаду для того, чтобы избежать призыва. Это был исключительно сложный вопрос. Общественное мнение по отношению к военным было очень негативным. И поэтому очень трудно было стать добровольцем. И многие военные не хотели даже ходить в форме в общественных местах, потому что они боялись негативного отношения со стороны гражданского населения. И, как я уже говорил, были очень большой проблемой расовые отношения в обществе и в целом, и в вооруженных силах, в частности. Вооруженные силы, как и общество, также испытывали очень серьезные проблемы с алкоголизмом и использованием наркотиков.

Очень многие военные, особенно в сухопутных войсках, не соглашались с таким планом [перехода к ДВС], они выступали против этого плана. Многие из них даже пытались саботировать такие попытки, попытки прекратить обязательный призыв. После того, как был Парижский договор, мирный договор, на чем закончилась война США во Вьетнаме, был подписан в 1973 году, в том же году, как вы помните, разразился Уотергейтский скандал, и в том же году вице-президент США Спиро Агню был вынужден оставить свой пост по ряду других соображений. И уже начался процесс импичмента Президента, потом, как вы помните, ему пришлось оставить свой пост, американским президентом оказался вице-президент, который был не избран, а назначен на эту должность, и вооруженные силы не пользовались большой популярностью в обществе.

Все это отражалось и в литературе, и в кинематографии того периода времени. Дело в том, что как бы существовало недостаточное доверие правительству в связи с войной во Вьетнаме, и этот невысокий уровень доверия к правительству был довольно необычным для США, потому что Вторая Мировая война объединила наше общество. И я бы сказал, что тогда наше американское общество как-то, я бы сказал, было влюблено в вооруженные силы. И осознавало важность вооруженных сил, и понимало, в каких сложных условиях действуют вооруженные силы. После Второй Мировой войны вооруженные силы стали исключительно важным и мощным институтом нашего государства, который объединял и ветеранов, и промышленность, и различные возможности получения образования. Все это продолжалось до середины 60-х годов. После войны во Вьетнаме эта ситуация изменилась. Позже вооруженные силы все-таки смогли вновь завоевать уважение общества, которое они имели после Второй Мировой войны. И очень важно осознавать, что вооруженные силы находятся сегодня среди наиболее уважаемых институтов американского общества.

Во многих смыслах оппоненты ДВС оказались правы. Когда на самом раннем этапе прекращения обязательного призыва, например, значительно ухудшилось качество призывников. И количество чернокожих людей и представителей различных меньшинств также увеличилось. И те люди, которые находились в армии, не являлись репрезентативной группой нашего общества. Многие меньшинства и люди, которые были из бедных семей, они пошли в армию, поскольку это была единственная экономическая возможность для этих людей. И как выяснилось, американский Конгресс и Президент разрешили, позволили всем, выдавали такое невысокое вознаграждение вооруженным силам, что это уже называлось катастрофой 70-х годов. Ситуация ухудшалась, и она настолько ухудшилась к концу 70-х годов, что многие люди, которые поддерживали ДВС, перешли на другую сторону, и они начали говорить, что это не эксперимент даже, что это эксперимент, который потерпел неудачу. Американский народ может быть сегодня даже и не помнит, что призыв был почти восстановлен после 6 или 7 лет ДВС. В начале 80-х даже бывший президент Никсон сказал, что он допустил очень большую ошибку, когда прекратил обязательный призыв. Это было тем более иронично, поскольку прекращение призыва считалось одним из самых важных достижений его президентства.

В 1983 году я участвовал в конференции, которая отмечала 10-летие ДВС. Это была очень высокопоставленная группа, которая не только поддерживала ДВС, но и помогала создавать условия для осуществления перехода. Как показывали опросы общественного мнения в 1983 году, каждый из трех людей, которые были опрошены, считали, что через несколько лет обязательный призыв будет восстановлен. Но они оказались неправы. Никсон оказался неправ.

В 80-е годы значительно улучшилось качество волонтеров, прежде всего, из-за того, что увеличилось вознаграждение в вооруженных силах. Помимо этого увеличилось доверие и повысилось уважение общества к вооруженным силам. Патриотизм опять связывали со службой в вооруженных силах. И это являлось мотивацией для того, чтобы молодежь шла в вооруженные силы. И вооруженные силы становились все более репрезентативными с точки зрения экономической и социальной.

Конечно, добровольческие вооруженные силы несовершенны, но они являются пионерами, и мы считаем, что у нас существует и справедливость в вооруженных силах, значительно уменьшилось число случаев употребления наркотиков и алкоголизма, не произошло общественной апатии, не произошло смещения власти в руки вооруженных сил. И мы понимаем важность того, что мы должны правильно представлять наше население в вооруженных силах, то есть вооруженные силы должны отражать состав населения страны, и очень важным является взаимодействие между обществом и вооруженными силами, между различными небольшими группами и людьми, у которых различный опыт жизненный. И это все способствует укреплению общественных интересов.

Это также оказывает помощь Конгрессу, потому что люди должны отражать те интересы и те решения Конгресса, которые относятся к вооруженным силам. Мы знаем, что военный переворот никогда не происходит ниоткуда, он начинается обычно на низком уровне, и потом осуществляется на более высоком. И очень важно, чтобы офицерский корпус был предан своему делу, и это не зависит от обязательного призыва. Очень важно иметь людей, которые будут осуществлять контроль, и различные организации, которые могут осуществлять контроль за вооруженными силами. Это могут быть СМИ, это могут быть комитеты и комиссии Конгресса или какие-то другие, а также различные органы в рамках президентской администрации и так далее.

В случае США отношения между гражданскими и военными укрепляются путем взаимодействия вооруженных сил с обществом, например, по программам, которые предлагаются в средних школах, через программы, осуществляемые военными организациями, которым помогают местные общины, и также путем ежедневной работы военного персонала с гражданским населением. И вот, эта роль, которую играют вооруженные силы, и возможность общества наблюдать за работой вооруженных сил также способствуют повышению уровня поддержки обществом. И, конечно, очень важны национальные традиции, в частности, гражданское руководство вооруженными силами. Все это обеспечивает поддержание позитивного взаимодействия с гражданским населением и с обществом в целом.

В заключение я хотел бы остановиться на нескольких вопросах, которые сегодня вызывают озабоченность в вопросах комплектования вооруженных сил. Прежде всего, очень важно, чтобы мы могли оказывать позитивное влияние на общество. Дело в том, что после окончания войны в Персидском заливе опять очень мало стали говорить о вооруженных силах. Но когда общественность видит сейчас военных, это обычно связано с каким-то скандалом. Например, однажды, когда мы сокращали вооруженные силы, многие люди считали, что военные прекратили принимать добровольцев. И у нас действительно стало меньше добровольцев, нам пришлось начать активную рекламную кампанию. И поскольку все меньшее внимание уделяется вооруженным силам, в связи с этим падает уверенность общества в вооруженных силах. Вооруженные силы были наиболее важным институтом, который пользовался наиболее важным доверием среди населения США. Было также проведено исследование группой Гэллапа, и вооруженные силы там оказались чуть ли не внизу .....

<u>2-ая сторона</u>

..... критикуют политику гражданского правительства. Помимо этого есть озабоченность, что существует разрыв между вооруженными силами и обществом, и этот разрыв увеличивается. Все меньшее число членов нашего Конгресса имеют военный опыт. Один опрос показывал, что 92% нашего высшего руководства, которые родились после 1945 года, вообще не участвовали ни в каких военных операциях и не имеют никакого военного опыта. Также было проведено исследование, опрос о количестве ветеранов в нашем Конгрессе. И было выяснено, что лишь 20% конгрессменов, которые были избраны на последних выборах, имеют какой-либо военный опыт. Около 20% из администрации президента являются ветеранами ВС. Около 4% сотрудников Белого дома имеют какой-либо вообще военный опыт.

То же самое совершенно справедливо в отношении людей, занимающих важные общественные посты: университетские профессора, люди, работающие в промышленности, бизнесе, в бюрократических организациях. Если мы рассмотрим Конгресс, то это особенно важно, потому что исследования показывают, что то, как голосует тот или иной человек в Конгрессе по тем или иным оборонным вопросам, зависит от того, какой военный опыт у данного конкретного человека, военный опыт.

И в то же время вооруженные силы сократились. Сокращаются военные базы, они ограничиваются или вообще исчезают.

То же самое происходит и на уровне общества. Количество военных сокращается. И профессор Чарльз Москос, может, вы читали его работы или лично с ним знакомы, он выступал с критикой того, что военные перешли от институциональной модели на профессиональную, исключительно профессиональную, модель вооруженных сил. Но это лишь одна из точек зрения.

Другая проблема, которая встает перед нами — это то, что военные будут меняться на протяжении следующих 10 лет. Но каким образом они будут меняться, пока еще не совсем понятно. Армия меняется демографически, в ней все больше представлены национальные меньшинства, и эта пропорция будет распространяться среди офицеров.

И, наконец, один из уроков, который мы получили, и я уже говорил об этом в своем вступлении, что нам все-таки повезло, потому что комиссия Гейтса в 1970 году фактически проигнорировала роль женщин в вооруженных силах и предложила даже сократить участие женщин до менее, чем 1%, и передать те работы, на которых раньше служили женщины, гражданскому населению. Однако, в пропорциональном отношении количество женщин увеличилось в 6 раз всего лишь за 10 лет. И уровень интереса увеличился: женщины больше интересуются службой в армии, и особенно на добровольной основе. И с 1970 до 1980 года, если бы продолжался обязательный призыв, то очень многие не получили бы работы в армии. Однако, по тем требованиям, которые были введены Министерством обороны, этих людей все-таки взяли, где-то 25%, то есть четверть всех набранных в армию. Если бы им не разрешили служить в армии, то в таком случае Конгрессу пришлось бы принять решение о введении обязательного призыва в армию. Таким образом, все-таки эта цифра помогла сохранить добровольный набор в вооруженные силы.

Что же касается сокращения потенциальных волонтеров в армию, то самая низкая цифра была в 1995 году. Что касается 80-х годов, многие исследователи задавали вопрос: если у военных было такое сложное время, чтобы рекрутировать в армию людей в 80-е годы, то это очень странно, поскольку одновременно с этим временем происходил и бум рождаемости. И несмотря на то, что население рождалось, тем не менее очень мало было добровольцев в армию. Однако на наше счастье ситуация опять изменилась. И благодаря тому, что мы ввели набор 18-летних людей, мы смогли поддержать необходимую численность добровольцев, и таким образом продолжить эту систему. Однако, мы должны задать себе вопрос: какие же еще цели стоят перед нами в совершенствовании ДВС, и будем ли мы полагаться на удачу для того, чтобы продолжать эту систему? Реалист во мне говорит, что нам нужно самим создавать свое счастье, и я надеюсь, что сейчас, через 25 лет после введения такой системы, мы должны сами создавать свое собственное будущее, создавать его так, как мы хотим, чтобы оно было.

Спасибо вам большое за внимание.

Третьяков. Я как все-таки невоенный обратил внимание на то, что ни разу в этом выступлении при описании сходной с сегодняшней ситуации в России не было употреблено выражение «переход к профессиональной армии», а всегда говорилось о «переходе к добровольному набору в армию». У нас то же самое фактически происходит сейчас, почему-то постоянно говорят о каком-то переходе к профессиональной армии, видимо, от непрофессиональной. Но это — замечание гражданского человека.

Алексей Арбатов, который приехал, он действительно один из тех, кому принадлежала идея проведения такого семинара. Я думаю, мы предоставим слово ему.

Я забыл сказать, что у всех перед глазами план работы семинара, там все очень четко расписано, и мы будем стараться придерживаться именно этого. Кроме того, список русских участников тоже есть, он очень обширен, но он на русском языке, поэтому я прошу представляться тех, кто будет выступать с нашей стороны, чтобы американские коллеги могли хотя бы фиксировать тех, кого они не знают, и сравнивать с этим списком.

Ну, а сейчас Алексей Арбатов, заместитель председателя думского Комитета по обороне.

Арбатов. Уважаемые коллеги ! В отличие от наших американских гостей, я не имею подготовленного доклада. Опыт России в этой области весьма ограничен, мы находимся сейчас в стадии поиска путей развития наших вооруженных сил, в частности, и по такому важному направлению, как

соотношение контрактников и призывников и возможности перехода на полностью добровольческую, вольнонаемную или, как мы в России называем, профессиональную армию.

Тем не менее, мне хотелось бы высказать ряд соображений более-менее общего характера. И я уверен, что участники с российской стороны в ходе обсуждения и дискуссии выскажут очень много идей, соображений, которые будут относиться к этой теме и, в частности, к тому замечательному интересному первому докладу, который только что мы прослушали.

Для России вопрос перехода к профессиональной армии — это вопрос крайне противоречивый, которые находится в центре внутриполитических дебатов и, если хотите, даже внутренней политической борьбы в стране, и, как и многое сейчас в России, ситуация с этим вопросом крайне не ясна. Но прежде всего не ясна, потому что в некотором смысле проблема решена. Весной 1996 года Президент Российской Федерации подписал указ о переходе к 2000 году на контрактный принцип комплектования вооруженных сил, то есть на то, что мы называем полностью профессиональными вооруженными силами. И, это касается не только армии, не только вооруженных сил, но и всех остальных силовых структур. Но, правда, многие тогда говорили, что не надо обращать на это внимание всерьез, потому что шла, как вы знаете, у нас президентская избирательная кампания, и целый ряд специалистов и обозревателей сочли, что этот указ был одним из шагов, предпринятых президентом Ельциным с тем, чтобы способствовать своей избирательной кампании.

Однако, после окончания избирательной кампании этот указ не был отменен, не был пересмотрен. И если мы в принципе относимся всерьез к решениям высшей государственной власти, а Президент у нас, в отличие от Соединенных Штатов Америки, не просто глава исполнительной власти, он — глава государства, по Конституции он не является главой исполнительной власти в стране. В США президент — главнокомандующий, но в отличие от американской Конституции наша Конституция и наше законодательство, в частности, Закон об обороне, наделяют главу государства и главнокомандующего — Президента Российской Федерации — даже еще большими полномочиями в этой области, чем те, которыми обладает президент Соединенных Штатов. Поэтому, мне кажется, было бы просто методологически неправильно не относиться всерьез к такого рода решениям главы государства и главнокомандующего, а этот указ остается в силе, никто его не отменял.

Летом 1997 года серия указов Президента положила начало радикальной реформе вооруженных сил и, в более широком плане, военной реформе в Российской Федерации. Это тоже тема, которая является темой очень острых внутренних дебатов в стране, но тем не менее, несмотря на то, что многие не согласны с реформой, не согласны с теми конкретными шагами, которые предпринимаются по осуществлению военной реформы, несмотря на все это, реформа движется, движется очень быстрыми радикальными шагами. Однако, как это ни странно, вот этот пакет указов и те мероприятия, которые уже конкретно запланированы по осуществлению военной реформы России, обходят стороной столь важный вопрос, как переход на полностью профессиональную армию или сохранение смешанного принципа комплектования, который у нас в настоящий момент имеется. У нас примерно в вооруженных силах (я не говорю сейчас о других силовых структурах) примерно полмиллиона призывников и около 300 тысяч контрактников на уровне рядовых, сержантов и старшин. Так, вот, этот смешанный принцип комплектования, а вы видите, что рядовой состав укомплектован у нас примерно на 35% уже сейчас контрактниками, он остается.

Впрочем, как я уже сказал, вызывает очень большое замешательство то, что в планах военной реформы не упоминается и никак не определяется, что же с президентским указом 1996 года? До 2000 года остается не так много времени, и нам бы, особенно тем, кто с того или иного края практически причастен к этой работе, нам не мешало бы знать все-таки, планируется ли к 2000 году переход на полностью профессиональную армию или нет?

Еще одна сторона этого вопроса состоит в том, что в ходе военной реформы как часть ее и как ее предпосылка намечено весьма глубокое сокращение личного состава вооруженных сил и иных силовых структур. Но прежде всего, сейчас это касается личного состава вооруженных сил. В течение минувшего 1997 года и в 1998 году личный состав вооруженных сил будет сокращен на 300 тысяч военнослужащих. Это сокращение, причем не вакансий, не штатного расписания, это — сокращение того, что мы называем списочным или фактическим личным составом.

Но поскольку наша финансовая ситуация оставляет желать много лучшего, платить за это сокращение очень трудно: в соответствии с нашим законодательством — если увольняется из вооруженных сил офицер, то при определенной выслуге лет ему положено жилье, если он не имеет своего жилья; положено 20 месячных окладов денежного довольствия; плюс еще определенные средства для транспортировки к новому месту жительства. В целом это выливается в довольно крупную цифру —

по старым деньгам средний офицер в среднем при своем увольнении, если он имеет право на все льготы и привилегии, которые предусмотрены законом, он должен получить где-то порядка 100 миллионов рублей или 100 тысяч рублей в деноминированных деньгах. И таким образом сокращение вооруженных сил, которое является частью военной реформы и ее предпосылкой, — весьма дорогостоящее накладное для бюджета мероприятие.

Поэтому мы встречаемся с серьезной дилеммой: если мы сокращаем за счет рядового состава, то само сокращение стоит нам очень мало, потому что рядовой не может претендовать, и по закону ему не положено все то, что положено офицеру. Но, с другой стороны, сокращение рядового состава не дает нам большой экономии по части содержания вооруженных сил, а одной из целей сокращения численности является экономия на средствах, которые идут на содержание. Сейчас в целом содержание вооруженных сил у нас достигает 65%, даже 70% военного бюджета.

Кроме того, сокращение рядового состава искажает пропорции наших вооруженных сил, потому что в силу неполной укомплектованности у нас и так сейчас слишком много офицеров и слишком мало рядовых. Но если сокращать за счет офицеров, тогда мы можем сэкономить очень много на содержании, но с другой стороны, мы должны сделать большие изначальные капиталовложения в сокращение офицерского состава, поскольку офицер «сто́ит», увольнение офицера «сто́ит», как я уже сказал, достаточно дорого.

Так, вот, выход, решение этой дилеммы пока нашли в том, что преимущественно сокращение идет за счет контрактников, ибо контрактник, с одной стороны, не может претендовать на 20 окладов, на жилье и на все прочее. С другой стороны, сокращение рядового-контрактника дает достаточно большую экономию, потому что контрактный военнослужащий рядового или сержантского уровня получает значительно больше, чем призывник.

Это, как вы понимаете, идет в прямо противоположном направлении, нежели предусмотрено президентским указом 1996 года и нежели предусмотрено предпосылкой нашего нынешнего семинара о проблемах перехода к профессиональной армии. Потому что совершенно понятно, что мы просили наших американских гостей приехать и поучаствовать в обсуждении этой проблемы не из чисто академического интереса, а потому что такой вопрос и перед нами стоит очень остро.

Это, как бы, вступительная часть моего неподготовленного доклада, она призвана показать вам, что у нас в России всегда, когда мы начинаем какое-то важное мероприятие, то по принципу «щуки, рака и лебедя» сразу же политика начинает идти одновременно в нескольких разных, зачастую прямо противоположных, направлениях. Но от этого тема нашего сегодняшнего заседания становится не менее, а, наверное, гораздо более актуальной.

Теперь позвольте сделать несколько общих замечаний относительно того, что для нас является проблемой перехода к профессиональной или полностью вольнонаемной армии. Уважаемые американские коллеги и первый докладчик очень широко осветил эту проблему и перечислил практически все те аргументы, которые и у нас в стране выдвигаются теми, кто не согласен с переходом на профессиональную армию и считают, что мы должны остаться со смешанным принципом комплектования вооруженных сил. Я лично являюсь сторонником перехода на профессиональную армию. К сожалению, президентский указ, судя по всему, выполнен не будет просто из-за того, что целенаправленная политика в этом направлении с 1996 года не велась, а сейчас она ведется, как я уже сказал, даже прямо в противоположном направлении, и мы, даже если захотели бы, не успеем по срокам. Но я думаю, что в несколько более отдаленном будущем все же Россия перейдет на полностью профессиональную армию. Как быстро? Когда? По какой методике? Какими темпами? Это уже зависит от очень многого. Зависит это и от нашего экономического положения, зависит это и от хода военной реформы, зависит это и от наших военных потребностей, и в более широком плане — наших потребностей в безопасности, постольку поскольку они будут опираться на какой-то консенсус в обществе, и от многих других моментов.

Помимо тех вопросов, которые связаны непосредственно с экономическими, организационными и прочими аспектами этой темы, мне кажется, что для нас переход на профессиональную армию — это вопросы, даже еще более важные, более широкого порядка. Разрешите мне просто назывным образом несколько из них, из этих тем сформулировать.

Во-первых, для нас переход на профессиональную армию — это вопрос нашей общей военной стратегии, нашей военной доктрины. Потому, что совершенно естественно, даже при достаточно удовлетворительном финансовом обеспечении профессиональная армия не может быть столь же крупной по размеру, как армия, которая основывается на призыве, на призывном принципе комплектования. Во-вторых, профессиональная армия не может рассчитывать на такой большой мобилиза-

ционный контингент, как армия, основанная на призыве. Ну, я не буду объяснять, это вещи достаточно, по-моему, очевидные. И поэтому переход на профессиональную армию для нас — это прежде всего вопрос очень четкого формулирования нашей военной доктрины. Для нас важно, будем ли мы готовиться в обозримый период, как раньше это делали, к большой затяжной войне, в рамках театра военных действий, с очень сильным противником, с использованием всех имеющихся наших резервов, или же мы будем все-таки рассчитывать свои вооруженные силы на использование в ограниченных локальных конфликтах. И, как вы знаете, это было одной из тем, по поводу которой произошло серьезное столкновение или возникли серьезные разногласия между прежним министром обороны Российской Федерации Родионовым и Президентом. Президент, когда подписывал приказ об отстранении от должности прежнего министра обороны Родионова, несколько раз повторил, что Россия будет готовиться к локальным конфликтам. Тогда вопрос о размере армии и о ее способе комплектования выглядит совсем по-другому, нежели когда мы готовились бы к большой войне, как раньше, на европейском театре или на Востоке. С этой точки зрения проблема расширения НАТО на Восток, о которой здесь, к моему удивлению, пока еще никто не сказал, хотя вопрос этот у нас постоянно во всех дискуссиях присутствует, проблема расширения НАТО на Восток — это и вопрос оценки наших военных потребностей на обозримый период, и оценки того размера армии, который нам нужно иметь, и, соответственно, наших возможностей ее сокращения, отказа от большого мобилизационного контингента, и перехода на профессиональную армию.

Второй вопрос связан со структурой наших военных расходов. В настоящий момент одной из главных проблем военной реформы и одной из главных тягот нашей военной политики является слишком большая доля средств, которые идут на содержание вооруженных сил. У нас слишком много идет на содержание, как я уже сказал, до 70%, и недостаточно идет на инвестиции, на то, что нужно для современной армии. Прежде всего, это — опытно-конструкторские работы, закупки вооружения и военной техники и военное строительство. Большой размер нашей армии и те средства, которые уходят на ее содержание, они как бы душат или истощают те средства, которые могли бы идти на оснащение этой армии, ее боевую подготовку, повышение ее качества по всем направлениям. А это не только вопрос обороноспособности, но это еще и очень важный вопрос занятости в оборонных отраслях промышленности, сохранения коллективов и передового научно-технического уровня, который мы имели в области вооружений и военной техники. Так, вот, переход на профессиональную армию — он, конечно, вновь, с еще большей остротой поставит эту тему. Даже при сокращении значительном численности личного состава, судя по всему, по всем имеющимся предварительным расчетам, при переходе на профессиональную армию нам будет гораздо труднее сократить те средства, которые внутри военного бюджета идут на содержание, по сравнению с теми средствами, которые идут на инвестиции и, в частности, на поддержание оборонных отраслей промышленности и военной науки. Так что это еще и проблема возможности оснащения нашей армии, возможности поддержания ее высокого качественного уровня. Как ни странно, возникает здесь глубокое противоречие: с одной стороны — переход на профессиональную армию призван резко повысить качество этой армии, но с другой стороны — если это будет идти за счет боевой подготовки, всех остальных статей содержания армии и, самое главное, в ущерб ее оснащению вооружением, военной техникой и поддержанию инфраструктуры через военное строительство, тогда мы одной рукой пытаясь повысить качество армии, другой рукой фактически будем это качество очень сильно ущемлять.

Еще одна проблема, которая связана с переходом на профессиональную армию, это проблема социальная или даже можно было бы сказать морально-социальная. По всей видимости, мне надо было бы с нее начать, потому что у нас в обществе она приобрела огромную остроту. Это проблема того, что мы называем «неуставными отношениями в армии». У нас ежегодно, к сожалению, более тысячи людей погибает в результате, вот, этих неуставных отношений. Это — помимо аварий, катастроф. несчастных случаев. И совершенно очевидно, что принцип комплектования армии, условия содержания армии очень тесно связаны с вопросами неуставных отношений или, как журналисты говорят, «дедовщиной», это — когда старослужащие издеваются, избивают, убивают молодых солдат, заставляют их выполнять то, что они не обязаны выполнять, с точки зрения Устава и закона. И это для нас — острейшая социальная проблема, которая стала очень страшным и очень опасным клином, вбиваемым между обществом и вооруженными силами. 10 лет назад уклонение от призыва составило в середине 80-х годов примерно 400 человек в год. В прошлом году уклонение от призыва достигло 30 тысяч человек. Это — огромная проблема. И по моему глубокому убеждению, с которым, наверное, многие мои российские коллеги не согласятся, но тем не менее по моему глубокому убеждению, без перехода на профессиональную армию, на вольнонаемную армию мы в корне этот вопрос не решим, даже если мы будем увеличивать средства, которые идут на обеспечение условий жизни и службы солдат, даже если мы будем улучшать им питание и даже если мы будем принимать более строгие меры по предотвращению уклонения от военной службы и по наказанию виновных в этих

случаях, когда происходит несчастье в результате неуставных отношений. Все это надо, все это важно, но в корне решить проблему сложившейся у нас социальной и политической ситуации без перехода на профессиональную армию, вот, эту проблему, мне кажется, в корне решить не удастся.

И последнее. В более широком смысле отношения между армией и обществом тоже тесно связаны с вопросом перехода на профессиональный принцип комплектования. Потому что одним из острейших сейчас внутренних вопросов стал, так называемый, «Закон об альтернативной гражданской службе». У нас в статье 92 Конституции, в которой сформулированы основные принципы Конституции в части обороны, содержится прямая запись о том, что граждане Российской Федерации имеют право на альтернативную гражданскую службу. Этот закон в 1995 году был принят Государственной Думой в первом чтении, но до сих пор — уже сменилась Дума, прошли выборы, уже новый состав парламента — но до сих пор этот закон не поступил ко 2-му чтению, и сейчас стоит вопрос о том, чтобы вообще снять его с повестки дня. Настолько острые противоречия вокруг этого закона возникли внутри Государственной Думы, между разными фракциями, между разными Комитетами, а также вне Государственной Думы — общественные организации принимают самое активное участие в борьбе по этому острейшему вопросу. Так, вот, «Закон об альтернативной гражданской службе», очевидно, напрямую связан с проблемой перехода к добровольному принципу комплектования или переходом на профессиональную армию.

Кстати, я хотел поинтересоваться у наших американских коллег, был ли у них закон об альтернативной гражданской службе, когда их вооруженные силы основывались на призыве? Я, вот, просто этого не знаю, и мне было бы интересно об этом услышать. У нас этот закон, это — конституционный закон, требует он 2/3 для своего принятия в парламенте, и он является одним из самых острых вопросов политической борьбы в стране. И как вы понимаете, он прямо связан с вопросами комплектования вооруженных сил.

В заключение позвольте мне еще сделать одно короткое замечание. Мне кажется, что те серьезные проблемы, с которыми сталкивается наша армия и отношения между армией и обществом, зависят от перехода на профессиональную основу еще и в следующем отношении. Ведь, переход на профессиональный контрактный принцип комплектования — это, по существу, переход на совсем другую систему взаимоотношений в армии, это — переход на правовую базу взаимоотношений между рядовым и офицерским составом, внутри рядового состава, когда государство в лице вооруженных сил командования будет обязано выполнять определенные обязательства по закону в отношении рядового состава, и соответственно — наоборот. Этот переход на совсем иную систему правовых взаимоотношений внутри армии, конечно, будет очень серьезно влиять и на отношения даже в офицерском составе, между офицерским и генеральским составом, между армией и командованием, и, в конечном итоге, между армией и гражданским руководством. То есть, он связан и с такой серьезнейшей проблемой, как гражданский контроль, гражданское управление в вооруженных силах, а не просто с принципом комплектования этих вооруженных сил.

Спасибо за внимание.

Третьяков. Спасибо. У нас осталось 5 минут до перерыва на кофе, после которого предусмотрена дискуссия, в частности, на основе этих двух докладов. Оставшиеся 5 минут я предлагаю употребить на то, чтобы задать вопросы, если они есть. К первому выступающему и ко второму.

Профессор Бельков. У меня вопрос к господину Эйтельбергу. Сейчас в социологии принято при стратификации общества определять 10% наиболее обеспеченных слоев и 10% наименее обеспеченных слоев. Не может ли оратор сказать в цифрах, как представлены эти 10% в вооруженных силах США сегодня? И как представлены в цифрах национальные меньшинства сегодня?

Спасибо.

Эйтельберг. Что касается таких исследований, посвященных различным экономическим группам, это все, конечно, меняется. И наше Министерство обороны сейчас проводит различные обследования, охватывает где-то 20 тысяч, мы проводим эти исследования с 1989 года. Это — социально-экономические исследования новобранцев. Результаты этих обследований показывают, что сегодня у нас слишком мало представлены люди с наиболее высокими доходами и слишком широко представлены люди с самым низким уровнем доходов. И эти люди в основном, есть также еще целая группа в

середине. Почему же люди с наиболее высокими доходами не очень хотят идти в армию? Они хотят идти в колледжи. А если они собираются идти в армию, они уже идут туда как офицеры, а не как рядовые. Почему самая низко оплачиваемая группа идет в армию? То есть, это самая низко оплачиваемая потому, что они не могут получить квалификацию. Уважаемый них, как правило, очень негативная ситуация в семье, и они не могут получить хорошего образования. И они обычно не очень хорошие показывают результаты при тестировании, у них еще и здоровье бывает не очень хорошее.

Во время войны в Юго-Восточной Азии было много аргументов и говорилось о том, что этот призыв очень несправедлив, потому что он позволял богатым людям не идти в армию и получить отсрочку. И были некоторые иные способы для людей, которые имеют финансовые возможности, избежать призыва. В 1966 году выяснили, что 20% всех смертей во время военных действий — это были люди с черным цветом кожи. Эта цифра была вдвое больше, чем по населению в целом, по другим группам. И когда появились эти результаты, были сделаны очень большие изменения в политике. И теперь очень важно, и мы обращаем большое внимание на продвижение по службе и правильные назначения по службе, и были сделаны попытки создать систему, которая оказалась бы более справедливой. Но этот вопрос, который постоянно задают со времен вьетнамской войны. То есть люди, которые представляют различные расовые группы, или какие-то меньшинства, или какой-то экономический уровень, уровень их представительства или репрезентации их в вооруженных силах.

Росткер. Я хотел бы добавить. Одна из причин, почему люди, такой средний класс, почему они идут в армию. Они идут, потому что они могут пойти в колледж, как уже говорил профессор Эйтельберг. Люди «наверху», они все равно пойдут в колледж. И одна из возможностей привлечь добровольца — это как раз они могут пойти в армию. И как женщины, так и мужчины могут заработать деньги в армии для того, чтобы пойти в колледжи, потому что есть специальный такой закон о солдатах или вооруженных силах, и когда человек уходит из армии, а правительство добавляет к тем деньгам, которые уже он накопил. Например, если солдат 4 года служит, он уже собрал определенную сумму для обучения в колледже.

Вопрос. Какой уровень образованности в армии? Какой процент образованности в армии? Среднее образование сейчас среди личного состава, не офицеров, а личного состава солдат?

Росткер или Эйтельберг. Дело в том, что это зависит от рода войск. Но в целом — более 90% призывников — они окончили среднюю школу. В сухопутных войсках немножко ниже, в ВВС — немножко выше. Дело в том, что свидетельство об окончании средней школы для нас очень важно, потому что если у них хорошие отметки в этом документе, тогда они, конечно, чаще всего дослуживают до конца свой срок службы. 80% людей со средним образованием — они, как правило, дослуживают свой срок. А если у человека нет диплома о среднем образовании, тогда всего лишь 50% дослуживают до конца срока.

Помимо того, что нужно свидетельство об окончании средней школы, у нас есть специальные тесты, которые проводим при наборе. Уже говорилось об этом. Мы называем это «специальные квалификационные тесты для вооруженных сил». Мы определяем различные потенциальные возможности, и таланты, и способности. Поскольку мы озабочены качеством наших призывников, помимо среднего образования нам очень важно знать, как эти люди, какие результаты они показывают в этих тестах. Это — еще один, очень важный критерий, который мы используем. Мы оцениваем, и последние цифры показывают, что 59% призывников, они сдают больше 50% этих тестов. Но это именно те люди, которых мы ищем.

Полковник Прохоров, Министерство обороны. Хотелось бы, чтобы за время перерыва господин Эйтельберг продумал бы такой вопрос. В его докладе неоднократно проскальзывала такая мысль, что вооруженные силы Соединенных Штатов Америки в период Вьетнамской войны много потеряли по отношению к любви общества, то есть общество разочаровалось в вооруженных силах. И, вот, как удалось вооруженным силам Соединенных Штатов Америки восстановить этот уровень доверия общества? Какие пути и методы использовались при этом? И, по возможности, разделить те пути и методы, которые применялись непосредственно вооруженными силами, и те пути и методы, которые применялись государством и общественными организациями и обществом в целом для восстановления престижа вооруженных сил.

Спасибо.

П е р е р ы в (2-ая пленка)

Эйтельберг. Был задан очень хороший вопрос. А вы все помните вопрос? Вопрос заключался в следующем: каким образом нам удалось восстановить положительное отношение людей и престиж армии, который был утерян во время Вьетнамской войны?

Это был очень хороший вопрос. И существует такое высказывание, что время лечит все раны. И если вы посмотрите на те разнообразные факторы, которые могли повлиять на изменение отношения, то я думаю, что это могло быть самым важным. И как я уже упоминал в своих замечаниях, наше общество действительно очень любило армию, но после Второй мировой войны отношение изменилось. И то, что произошло после Вьетнамской войны, это было полной переменой отношения. И, вот, это чувство любви к армии вернулось, то есть забыли, простили и опять полюбили. Но на это ушло 10 лет.

И произошли еще другие вещи. Когда произошел кризис в Иране с заложниками, то я думаю, что люди поняли, насколько важны военные. И опять-таки военные заслужили внимание. И был стимулирован интерес к военным в области обороны, национальной обороны. И потом прошли выборы Президента Рейгана, который, в общем-то, заслужил то, что он регенерировал чувство патриотизма, возродил чувство патриотизма у американских людей, у американцев.

И, наконец, я бы сказал, что отношение людей изменилось потому, что в принципе существовала старая добрая реклама. Военные очень много проводили рекламных кампаний по телевизору, в средствах массовой информации, и через какое-то время это стало срабатывать.

Может быть, мои коллеги могут добавить что-то на эту тему.

Орд. Да, я бы хотел добавить. Мне бы хотелось сказать о добровольной армии, поскольку фактически, вот, эта армия ликвидировала «кость раздора», которая существовала ранее, при обязательном призыве. И сейчас молодые люди из средних семей не переживают по поводу того, кто у них родился, мальчик или девочка. И если в дальнейшем человек решил пойти в армию, и он это делает либо до колледжа, либо после колледжа. И я думаю, что процесс был бы гораздо более болезненным, если бы у нас не было добровольной армии, которая начала функционировать, начиная с 70-х годов, и в 80-е годы.

Я был капитаном, командиром батальона, когда мы находились на стадии перехода к добровольной армии. И я очень хорошо почувствовал это изменение отношения на самих себе. Мы пытались улучшить профессиональную подготовку внутри армии. Это означало, что мы хотели, чтобы солдаты гордились сами собой, чтобы они гордились своей формой, чтобы они гордились армией. И таким образом, когда они возвращались в свои родные города, они бы рассказывали хорошие истории, интересные истории, и хорошо говорили о своем опыте, и таким образом стимулировали бы своих родственников, друзей, чтобы те возвращались в армию, шли в армию. И мы пытались показать им, что действительно армия — это нечто очень хорошее, и поэтому надо даже своей формой показывать, что это действительно нечто очень важное и хорошее. И даже когда вы буквально дожидаетесь поезда и так далее, то вы должны показывать, что вам доверяют. И таким образом, вот, просто конкретный солдат — он тоже много значит для армии, для ее имиджа.

Шлыков. Меня русские сопредседатели — Арбатов и Третьяков — просили вести за них русскую часть семинара. У меня записавшихся — 5 человек. Кто хочет еще, имеет возможность записаться. Прошу только всех представляться для записи нашего семинара, чтобы потом легко было распознать, кто есть кто, потому что я буду представлять, как у меня в списке.

Первым имеет слово профессор Федоров Вольдемар Федорович.

Федоров. Господа, уважаемые коллеги. Мне хотелось бы сделать сообщение по проблеме «Наемники или профессионалы, характер и задачи вооруженных сил».

Я с вниманием и удовлетворением воспринял интересное, оригинальное по своему содержанию и изложению сообщение в этой части господина Марка Эйтельберга. Интерес вызывает убедительность размышлений, даваемых определений, обоснований и выводов, чувство практики. Это позволяет

мне, чтобы не повторяться, освободиться от подготовленного материала в тех местах, где наше мнение совпадает, и сосредоточиться на тех сторонах рассматриваемой нами проблемы, которые представляют для нас особый интерес, а по некоторым из них сформулировать свое собственное мнение и свое отношение. У меня, как у бывшего кадрового военного и исследователя, постоянно вызывает недоумение широкое и настойчивое введение таких понятий и идей, как «создание в России профессиональной армии на профессиональной основе». И мне очень приятно, что это сомнение разделяет Виталий Товиевич Третьяков. Он это сумел заметить. И действительно, кто может сказать или сомневаться, что в России не было высоко профессиональной армии и флота? Это могут утверждать только те, кто плохо или совсем плохо знают военную историю в России. А разве не было профессиональной армии Петра Великого, которая одержала победу над шведами под Полтавой? Разве не было профессиональной русской армии времен Суворова и Кутузова? Высокий полководческий и солдатский профессионализм проявился и в годы Великой Отечественной войны.

Я в вооруженных силах более 45 лет. Служил вначале в сухопутных войсках, а в последнее время — в ракетных войсках стратегического назначения. Ежегодно проводимые контрольные проверки и инспектирования показывали, что абсолютное большинство солдат, сержантов и старшин после первого года службы имели хорошие и отличные результаты в боевой подготовке, то есть становились настоящими профессионалами военного дела. Поэтому превращение российской армии только теперь в профессиональную армию будет признанием того, что в России до сих пор никогда не было профессиональной армии и никогда не было профессиональных военных.

А, ведь, это неправда. Да, и сам термин «профессиональная армия» вырос из теории «малых армий», которая возникла в западных странах после 1-ой Мировой войны 1914-1918 годов. Однако, эта теория в те годы в качестве официальной не была принята ни в одной стране. И только с принятием на вооружение ядерного оружия теория «малых профессиональных армий» получила новое развитие. Вызывает сомнение и такая постановка вопроса, как создание в России профессиональной армии, комплектуемой на профессиональной основе. Рассмотрение вопроса — наемники или профессионалы — позволит еще больше убедиться в этих сомнениях и сделать соответствующие выводы. Правомерно можно утверждать, что эти два понятия -термины — отражают и имеют совершенно разный смысл, разное содержание, хотя некоторые глубокие теоретики утверждают, что это — синонимы: наемник — значит профессионал.

Порассуждаем. Первое. Наемники — это воины наемных армий, зарождение которых относится к 3-му тысячелетию до нашей эры. Характер наемничества изменялся, но основной смысл его состоят в добровольном найме на военную службу за определенное материальное вознаграждение и предоставляемые привилегии. Отсюда главное — наемная армия комплектовалась на добровольной основе, и это продолжалось в течение многих веков.

Второе. В 18-19 веках вводится способ комплектования вооруженных сил на основе воинской повинности, то есть вводится новая, принудительная система привлечения к военной службе, которая до нашего времени остается основной для абсолютного большинства государств и их армий.

Третье. С введением воинской повинности все большее развитие получает смешанный способ комплектования вооруженных сил, то есть по принуждению, по призыву и на добровольной основе, после окончания срока действительной военной службы. Особенно для унтер-офицерского и сержантского состава.

Таким образом, военная история подтверждает, что существовало и существует до настоящего времени 3 способа комплектования вооруженных сил: на добровольной основе — по найму, по контракту, соглашению и так далее; на основе воинской повинности — рекрутский набор, призыв и так далее; смешанный способ комплектования — добровольно и принудительно, по контракту и по призыву. Таким образом, понятие «наемник» предполагает, прежде всего, способ комплектования армии на добровольной основе. Добровольность сохраняется и с введением воинской повинности, но вначале ограничивается должностным положением военнослужащих. Однако, с течением времени численность наемных военнослужащих возрастает...

Шлыков. Вольдемар Федорович, я не знаю, Третьяков предупреждал или нет, но у нас регламент — 5, от силы — 7 минут. Я думаю, на содоклады у нас времени не будет.

Федоров. Тогда я сориентируюсь по этому поводу и несколько скажу иначе. Таким образом, в природе существует 3 способа комплектования вооруженных сил. 4-го способа не существует на

профессиональной основе. Как это можно комплектовать вооруженные силы на профессиональной основе?

Поэтому, видимо, когда говорят о профессиональной армии и чисто о профессионалах, то это прежде всего понимается высокая военная специальная подготовка военнослужащего, его умение владеть техникой и оружием, но не способ его привлечения к военной службе. Не способ комплектования армии.

Таким образом, я считаю, что когда мы говорим о профессиональных армиях и о комплектовании на добровольной основе, то мы здесь подменяем некоторые понятия. И я вполне согласен, что мы можем говорить только о добровольческих вооруженных силах, комплектуемых на добровольной основе. Не о профессиональных вооруженных силах. а добровольческих вооруженных силах, комплектуемых на добровольной основе.

Спасибо за внимание.

Шлыков. Спасибо, Вольдемар Федорович.

Следующим у меня записался Иванов Владимир Александрович.

Иванов. Да, спасибо. Полковник Иванов Владимир Александрович, начальник отдела, Главное управление воспитательной работы вооруженных сил Российской Федерации.

Хочу выразить признательность организаторам сегодняшнего семинара за предоставленную возможность ознакомиться с опытом работы американской стороны по переходу к комплектованию вооруженных сил на добровольческой основе, так как эта проблема, естественно, волнует и наши вооруженные силы. Конечно, диапазон проблематики, заложенный в повестку сегодняшнего семинара безусловно касается многих жизненно важных векторов реформирования нашей армии. И в связи с этим представляется правомерным затронуть вопрос о военно-гражданских отношениях, которые по мере перехода наших вооруженных сил на добровольческий принцип комплектования будут приобретать все большее значение. Рассматривая данный вопрос применительно к нашей стране, следует подчеркнуть, что он выводит на одну из коренных проблема становления новой политической системы страны. Процесс его демократического переустройства делает весьма актуальным все аспекты взаимоотношений армии и общества. В частности, речь идет об установлении действенного гражданского контроля. Об этом уже говорил профессор Марк Эйтельберг, и я полностью с ним солидарен: именно контроль необходим общества над армией.

И это обусловлено следующими обстоятельствами, на мой взгляд. Во-первых, естественным стремлением любой, в том числе и нашей нарождающейся, демократии оградить армию от участия в политической борьбе, то есть застраховаться от того, чтобы она играла самостоятельную политическую роль. Во-вторых, потребностью неукоснительного соблюдения в армии международных и конституционных прав и свобод личности военнослужащих. И, в-третьих, законным желанием как общества в целом, так и рядового налогоплательщика, в частности, «открыть» армию для себя и иметь о ней как можно более полную и объективную информацию. В том числе и по вопросам эффективности расходования бюджетных средств, выделяемых на оборону. Все это, очевидно, истины, которые не вызывают никаких сомнений в необходимости гражданского контроля.

И одним из его стрежневых направлений является взаимоотношения военного и политического руководства. основными субъектами последнего, как известно, выступают демократически избранные главы государств, правительства и парламент. Свои взаимоотношения с ними Минобороны строит с учетом мирового опыта. И об этом мы сегодня услышали из уст наших уважаемых господ, которые говорили об этом. В то же время мы кроим этот опыт не только по чужому шаблону. Ведь, общее не существует без особенного, и в каждой стране система гражданского контроля имеет свой вариант практического воплощения, отражающийся в ее национально-государственных особенностях, традициях, уровне социально-экономического и политического развития. Поэтому мы, трансплантируя опыт других стран, дабы не вызвать реакции его отторжения, стремимся учитывать и российскую специфику. Если охарактеризовать ее коротко, то необходимо подчеркнуть, что наша страна находится на переходном этапе своего развития, и в ходе этого этапа начинает закладываться демократические основы и традиции. Государство переживает этот системный кризис, который отражается на всех сферах жизнедеятельности армии.

Действие этих и других факторов безусловно накладывает свой отпечаток на процесс становления системы гражданского контроля в нашей стране и придает ей своеобразие. И процесс этот идет непросто. И тем не менее уже сегодня можно довольно четко обрисовать эту систему, ее контуры. В соответствии с Конституцией у нас на правовой основе действуют субъекты политического руководства вооруженными силами. Это — в лице президента, Федерального Собрания, правительства, Совета безопасности и Совета обороны. Я не буду останавливаться на взаимоотношениях с этими политическими структурами, однако, скажу, что находим взаимопонимание во всех вопросах. Наряду с гражданским контролем, важной гранью взаимоотношений общества и армии является открытость последней. Это вытекает из самой сути начатой реформы армии, важнейшим фактором которой является обеспечение ее общественной поддержкой. Ее во многом, как известно, формируют средства массовой информации. Поэтому со стороны Минобороны делается все, чтобы общественное мнение стало объективным. Для этого, поддерживая обратную связь со СМИ, составлен план информационного сопровождения реформ, приняты и другие меры. Сегодня средства массовой информации оперативно снабжаются фактологическим материалом, и прекрасно, что сегодня эта встреча проходит именно под эгидой «Независимого военного обозрения», которое также много в этом плане работает.

Пульс реформ средствам массовой информации позволяют уловить постоянно проводимые на всех уровнях пресс-конференции, брифинги, выступления руководителей в прессе, по радио и телевидению и так далее. На местах сложилась практика регулярного выпуска специальных номеров городских и районных газет, посвященных армии, возрождаются шефские связи ведущих СМИ с частями и другое. Все это в конечном итоге способствует созданию широкого информационного поля для обеспечения проводимых в армии реформ, освещению тем боевой учебы, пропаганды воинского труда и военно-патриотического воспитания молодежи. Кстати, последнее сегодня начинает переживать свое второе рождение: формируются федеральные и региональные программы военно-патриотического воспитания, восстанавливаются нарушенные в недавнем прошлом связи соединений и частей с регионами, трудовыми, учебными коллективами, коммерческими структурами. Повсеместно создаются молодежные военно-патриотические клубы и организации. И большое значение мы придаем развитию конструктивных отношений с различными общественными объединениями, ветеранскими союзами, учреждениями культуры и представителями основных религиозных концепций. Все это, я полагаю, должно работать, и уже начинает работать на преодоление кризиса в общественном сознании по отношению к военнослужащим и к вооруженным силам. Но сделать еще по этому направлению предстоит немало, и пройти этот участок, конечно, необходимо достойно.

Вот, таковы вкратце грани, которые формируют у нас в России военно-гражданские отношения на данный момент.

Благодарю за внимание.

Шлыков. Слово имеет генерал-майор Попов Юрий Юрьевич.

Попов. Разрешите представиться, уважаемые коллеги: я — председатель Совета Независимого военно-научного центра «Отчество и воин». Это — неправительственная организация. Я хотел поблагодарить организаторов нашей конференции за представленную возможность. И разрешите перейти к существу вопроса.

Во-первых, я считаю, если для обсуждения вопроса «Какая армия должна быть в государстве?» необходимо проводить конференции, совещания, семинары, значит, вопрос этот надуман — он является или искусственно придуманным, или модой дня. Как, кстати, по моей оценке, и Указ Президента о создании профессиональной армии в 2000 году — это просто ответ, модное решение Президента в преддверии выборов. Почему я так считаю, попытаюсь объяснить.

Я твердо уверен, что форма комплектования вооруженных сил зависит от одного единственного непременного условия — от тех средств вооруженной борьбы, которые находятся на вооружении армии. Если на поле боя главным действующим лицом является стрелок, автоматчик, пулеметчик, гранатометчик, номер орудийного расчета, член экипажа танка,, как это в нашей российской армии и сегодня, и, кстати, будет и в той армии, которая нам предлагается в реформированном виде; если военная стратегия наша, ну, и естественно, и оперативное искусство, оно никуда не денется от требований военной стратегии, по-прежнему будут предполагать, что для победы в войне нужны крупные людские массы, то говорить о том, что нам необходима добровольческая армия просто несерьезно.

На кой, вообще, ляд, грубо говоря, нам нужно на должности примитивного стрелка, автоматчика, гранатометчика, которые осваивает в течение полугода обычный призывник — если ему позволяет здоровье, если у него есть среднее образование, и при нормальной организации боевой подготовки — зачем нам содержать на этой должности контрактника и платить ему бешеные деньги? Если ему пла-

тить плохие деньги, то мы добьемся одного: в армии России, так называемой «профессиональной», будут служить только бомжи с улицы, что и есть сейчас реально в вооруженных силах. Контрактниками идут не те, кому нравится воинская служба, для кого это призвание, а те, кто не могут найти работу. Идут случайные люди.

Я могу привести элементарный пример. Я командовал дивизией в Приднестровье и получил первую партию контрактников на комплектование дивизии — 228 человек. Через 3 дня первые 62 человека уехали, потому что они оказались абсолютно не готовы ни по каким факторам — моральным, психологическим, физическим, ни по уровню образования служить в армии. И они и сами об этом сказали, что, да, извините, мы не туда попали. Через 3 месяца осталось 80, через полгода осталось 22. Все остальные успешно покинули ряды вооруженных сил. Не потому, что их там травили и выживали, нет. Они просто не готовы были служить в армии. Зачем нам нужна такая добровольческая армия?

Поэтому я твердо уверен, что на ближайшие годы, до тех пор, пока армия России не получит на вооружение принципиально новые средства вооруженной борьбы. говорить о добровольческой армии просто нет необходимости. Это — надуманная тема. А, вот, каким должен быть способ комплектования армии? Я твердо уверен — только смешанный, какой у нас был и есть. И говорить о нашей армии, что она какая-то непрофессиональная, любительская, конечно, смешно.

Но в то же время в форму призыва нужно внести основательные изменения. Какие? По моей оценке, следующие. Во-первых, призываться должны все 100% юношей 18-летнего возраста, годные по здоровью. И — без всяких отсрочек, учится он или не учится. Но перед поступлением в вооруженные силы он обязан проходить испытания по физической подготовке, по общеобразовательной подготовке и по специальной подготовке. Если он не сдает экзамены на годность к службе, ему дается отсрочка на полгода, для самостоятельной подготовки к службе в вооруженных силах. И такая отсрочка предоставляется трижды. Я понимаю, это может быть и смешно, но это сделано в армии в Финляндии, например, это действует капитально. И там «дедовщины» нет, только потому, что идут в армию подготовленные люди. Если он и с третьего раза не смог получить разрешение на службу в армии, он идет служить на альтернативную службу. Эта служба должна быть вдвое длиннее, чем служба в армии, и эта служба должна оплачиваться минимальным денежным содержанием, установленным на этот день в стране, независимо от того, какие обязанности он выполняет. Плюс — в случае недобросовестного исполнения обязанностей альтернативной службы должна быть предоставлена возможность увеличить срок службы на полгода.

Следующее. Тот, кто не желает служить в армии ни под каким предлогом, должен законодательно иметь право откупа от службы. Все равно у нас откупаются очень много от службы, только деньги идут в карман недобросовестным чиновникам — или военным, или гражданским, в белых халатах. Пусть, они откупаются в законодательном порядке, причем сумма должна быть достаточно серьезной, чтобы деньги шли в целевой фонд Министерства обороны на строительство жилья и на переучивание офицеров, подпадающих под сокращение.

Законодательно должно быть определено: тот, кто не служил в армии, не может избираться на высшие посты в ветви исполнительной власти, то есть такой человек не может быть ни президентом страны, ни губернатором, ни мэром. Потому, что не зная проблем армейской службы, они не могут в полной мере эффективно выполнять свои обязанности.

Если говорить о прохождении службы теми, кто решил служить в армии, я считаю, что порядок службы должен быть такой: первые полгода все молодые воины должны служить в учебном центре и получать начальную воинскую подготовку. Через полгода сдавать экзамены. Те, кто успешно сдал экзамены, им предоставляется возможность выбрать — или продолжать дальше службу в качестве контрактника, или заканчивать службу в качестве призывника. Если он решил продолжать службу в качестве контрактника, то готовить его дальше по избранной воинской специальности. И после сдачи экзаменов подписывать с ним контракт на дальнейшую службу. Тот солдат, кто решил прослужить еще полгода и уволиться, служит не в боевых частях, а только в частях обеспечения учебного процесса, в учебных центрах, базах хранения, военных училищах, академиях и так далее, а также в частях обеспечения учебного процесса боевых частей, укомплектованных на 100% контрактниками.

Законодательно определить, что военнослужащие срочной службы не имеют права принимать участия в боевых действиях в любой форме, если не объявлена всеобщая мобилизация и не объявлена война серьезная, то есть в локальных войнах солдат срочной службы принимать участие не имеет права. Ни в каких конфликтах там, где планируется применение оружия или допускается возможность применения оружия, солдат срочной службы применяться не может.

Очень жалко, что Арбатов Алексей Георгиевич покинул зал, у меня несколько комментариев к его выступлению. Значит, собственно, мне не понятно, почему решение Президента о том, что с сегодняшнего дня армия России должна быть готова воевать только в локальных конфликтах, принято с таким воодушевлением. Я думаю, что задача армии — это защита территориальной целостности, защита национальных интересов страны, эта задача главная у армии, а не быть готовой к войне локальной. Сегодня одна обстановка, завтра поменялись президенты, совершенно другая обстановка стала. И что будет с нашей армией, если война будет не локальная, а серьезная? Это — первое.

Второе. Почему такую проблему вызвала единовременная выплата 20 окладов военнослужащим-офицерам, попадающим под сокращение? А почему не платить им в течение 2-х лет их последнее денежное содержание, ежемесячную зарплату им выплачивать? Это гораздо легче государству, и не так накладно. И за 2 года офицер вполне успеет адаптироваться к гражданской жизни и получить какую-то гражданскую специальность.

Все. Спасибо за внимание.

Шлыков. Спасибо, Юрий Юрьевич.

Хотел только, вот, маленькое дополнение вызвало заявление депутата Арбатова о том, что армия должна готовиться только на локальные конфликты. В концепции написано «к локальным и региональным конфликтам», а эта разница может быть принципиальной, если взять, например, дальневосточный регион. Со всеми последствиями для комплектования.

Так, слово имеет профессор Бельков Олег Алексеевич.

Бельков. Спасибо.

Я думаю, теоретически обсуждение любой практически стоящей задачи плодотворно. И, кстати, выступление Юрия Юрьевича подтверждает, что есть о чем говорить, сопоставлять. Тем более интересно и полезно, когда такое обсуждение идет и в присутствии, и с участием коллег, имеющих опыт соответствующих решений. Что касается, и потому я благодарен, конечно, за возможность здесь участвовать, тем более выступать. Что касается предмета разговора, я хотел бы напомнить, что по сравнению с принципом всеобщей воинской обязанности добровольчество выступает как более демократический гуманистический принцип военного строительства. Не удивительно, что оно получает все более широкое признание и распространение в мире. Естественно, что и наша страна в условиях, как у нас говорят, демократизации обратилась к этому. Однако, как и любой другой принцип военного строительства, добровольчество не является самоценностью. Оно или он, принцип, вырабатывается и определяется для решения каких-то, за пределами военного строительства, задач.

Каковы цели изменения комплектования армии могут быть вообще? Я называю, по крайней мере, три. Это — укрепление обороноспособности страны. В таком контексте локальный или региональный конфликт — что такое для России? Для меня очень сомнительно, может ли конфликт ограничиться только Псковщиной или Чечней, или он вовлекает так или иначе все вооруженные силы и все население страны. Спорный термин о локальном конфликте применительно к войне, развертывающейся на территории нашей страны. Другая цель — это стремление обеспечить максимально возможную демилитаризацию общества. Третья цель — надежда освободить граждан от достаточно трудной воинской обязанности. Нет нужды доказывать, что эти три мотива имеют разную направленность, и их гармонизация — сложная политическая, экономическая, психологическая и так далее задача. И ничего удивительного, что вопрос о переходе к тому или иному принципу комплектования везде, где этот переход осуществляется, сопровождается острой политической борьбой.

Характерно и то, что добровольчество или его элементы известны многим странам и народам, и в то же время нет стран, которые бы всецело и всегда придерживались этого принципа. В том числе и Соединенные Штаты Америки, пусть, недолгий срок, но знают, когда от этого принципа они отказывались. Почему, что это дало? Для нас было бы тоже интересно узнать. В таком контексте сопоставление американского и российского опыта добровольчества интересно в теоретическом и практическом плане. Имеется ввиду, что Россия, ищущая выхода из кризисного состояния общества, государства, армии, сумеет понять и учесть наработки других. Вместе с тем добровольчество, как способ комплектования, известен издавна. Я не буду говорить о Древнем Египте, Вавилоне, Урарту и так далее. Я напомню, что в России только и термины есть: волонтер, вольноопределяющийся, охотники. Термины, обозначающие добровольное пополнение рядов вооруженных сил. Нам есть что

Термины, обозначающие добровольное пополнение рядов вооруженных сил. Нам есть что изучать и учитывать собственные истории. И негоже от нее отворачиваться.

Человечество располагает относительно небольшим набором современных форм комплектования армии, ибо все они базируются на том, что вооруженные силы суть специфический организм. Его существенными чертами являются специальная организация, ответственное командование, внутренняя дисциплинарная система и так далее. В то же время одни и те же формы, в нашем случае — добровольчество, нередко служат лишь схоже для разных обществ оболочкой. Идейная мотивация, материальное стимулирование, правовое регулирование и так далее могут заметно разниться. Я могу напомнить, что, присутствующие, наверняка, знают, добровольчество может различаться по контингенту, на который оно распространяется. Только мужчины, или мужчины и женщины, только граждане своей страны или имеющие двойное гражданство тоже, или, как частный пример, в Ватикане гвардия формируется только из добровольцев, только из швейцарцев. Много разных способов, какой контингент подвергать, на какой контингент распространяется добровольчество. Оно, добровольчество, различается по сферам и военной деятельности, и по категориям военнослужащих, для которых предусмотрено. Скажем, в Советском Союзе при всеобщей воинской обязанности в военно-учебные заведения поступали добровольно, прапорщиками становились добровольно, и сверхсрочно служащими оставались добровольно. Наконец, оно различается по порядкам и правилам реализации этого принципа. Американские коллеги говорили, что у них тестирование. И мы понимаем, что это такое. В Рабоче-крестьянской Красной Армии, когда там полгода-год добровольческий принцип существовал, нужно было представлять рекомендации для вступления в армию. Есть и другие способы, в том числе конкурсные. В Китае, например, всеобщая воинская обязанность, но там такой призывной контингент, что все даже при желании не могут попасть в армию. Но все хотят попасть в армию. И поэтому объективно военное командование имеет возможность проводить конкурс: из всех желающих выбирать тех, кого оно считает целесообразным взять.

Имея ввиду эти общие положения, мне хотелось бы отметить что переход к добровольчеству — это сложная и разноплановая задача. Мы заузим проблему и не решим ее, если будем только задумываться о том, что и как должны сделать органы мобилизационные и другие органы вооруженных сил, потому что добровольчество — это, прежде всего, экономическая задача. Если сегодня офицер за восемь 3-4-часовых дежурств на дискотеке в субботу и воскресенье получает едва ли не больше, чем его месячное денежное содержание, то не исправив эту ситуацию, добровольчество не получится: контрактник не будет подрабатывать, контрактник просто уйдет из армии. Это очень сложная и социально... да, в этой связи. Я не думаю, что, как говорил, Алексей Григорьевич, сегодня «выдавливают» контрактника для того, чтобы сохранить офицера для сокращения армии. Его не выдавливают, он сам правдами и неправдами выползает, поняв, что туда попал по ошибке.

Большего внимания требует развитие социальной инфраструктуры общества. В Соединенных Штатах Америки хорошо: там в любой точке примерно одинаковые социально-бытовые условия. У нас — настолько разные, что необходимо думать, какими калачами заманить контрактника в крайне неблагоприятные природно-географические климатические условия, не говоря уже обо всем другом. Необходимо и развитие социальной инфраструктуры самой армии: обустройство военных городков, обеспечение жильем, система здравоохранения, детские дошкольные учреждения для семей военнослужащих и так далее.

Мне уже напомнили, что я не укладываюсь во времени. Поэтому очень коротенько хотел бы отметить, что сегодня мы должны констатировать. Указ Президента от 16 мая 1996 года о переходе комплектования войск на профессиональной основе не выполняется не из злого умысла, а потому что объективно не созданы материальные, социальные, правовые условия и так далее для притока массы людей, желающих служить в вооруженных силах. И, значит, надо признать: либо определена нереальная цель, поставлены невыполнимые задачи, либо выбраны не те пути, формы, средства их достижения, либо, я подчеркиваю эту мысль, слова и дела о контрактной службе призваны успокоить общественность о предстоящем улучшении ситуации, ничего не делая или мало что меняя по существу.

Тем не менее, мы обязаны решить эту задачу. Поэтому лучше сосредоточиться и хорошо обдумать все ее связи и опосредования, чем второпях принимать ненадежные комбинации. Для Франции, решающей аналогичную задачу перехода на, я употреблю этот термин, профессиональную армию, для Франции, находящейся в значительно более благополучной обстановке, по словам бывшего министра обороны Леве, успешное решение задачи профессионализации вооруженных сил — это настоящий подвиг. Я думаю, должны ответственно понимать те, кто ставит соответствующие задачи, перед какой проблемой стоят вооруженные силы.

Спасибо.

Шлыков. Слово имеет генерал армии Гареев Махмут Ахметович, президент Академии военных наук.

Гареев. Уважаемые коллеги, в 1992 году мы месяц были в Соединенных Штатах Америки. И все, о чем сегодня интересно рассказывают, мы пытались увидеть. Нам действительно очень доброжелательно показали, как же организована служба в армии на этой добровольной основе. Принимал нас вначале генерал Пауэлл, потом другие высокопоставленные лица, и там говорили только слова, что, вот, теперь никаких противников нет, партнерство стратегическое, сотрудничество, все были довольны. Потом мы приехали в Форт Нокс, танковый центр США, и там мне, как бывшему командиру танковой дивизии, предложили пострелять из американских танков. Сел я стрелять, танк двинулся, сержант-негр, он сидит как командир танка выше и сзади, он мне дает команду: «Ориентир 1 вправо 200 русский танк». Я ему сказал, что по русскому танку я стрелять не буду. Тот мне говорит, что другого у нас нет. Ну, короче говоря, по общему противнику, как договорились, я отстрелялся. Ну, потом, как я узнал уже от других офицеров, во всем обвинили этого сержанта. Ни один политик, ни военный там, никто не виноват.

Дело в том, что когда политики наверху, политологи, они эти вопросы в общем масштабе рассматривают, они часто не видят, как это все сказывается внизу, как это все должно реализовываться и исполняться. Потому что армия имеет свою логику существования. Если вы лишите ее этой логики, и она не нужна, эта армия. У нас в «Известиях» как-то проводили опрос лет 5 назад, по-моему, что бы они хотели, какая жизнь в армии должна быть? Писали матери, отцы, другие. Что пишу? Рано не будить, кушать давать много, чтобы он гулял, чтобы его ничем не занимали. Ну, это хорошие пожелания, как отношение к сыну, и так далее. Но тогда армия не нужна. И обсуждать сегодня, хорошее это или плохое дело комплектовать армию на добровольной только основе, это то же самое, что обсуждать, скажем, дождь — это хорошо или плохо. Ну, вы знаете, при определенных обстоятельствах растет рожь там или пшеница — хорошо, уборка урожая, идет дождь — плохо. Поэтому, ведь, это зависит от многих других объективных факторов.

Например, условия существования США и России — совершенно разные. США никто никогда не угрожал, и даже в отдаленной перспективе никаких угроз нет. Значит, главная задача — это лидерство во всем мире и зона ответственности. Вполне понятно, что здесь совсем другая армия нужна. А Россия совершенно в других условиях находится. Ведь, если действительно нам угрожают только одни конфликты мелкие, то действительно надо переходить только на небольшую контрактную армию. И правильно. Я тут внимательно слушал, и на практике, когда несколько раз был в США, убедился, что эта, как ее условно называют «профессиональная армия», это армия контрактная. Она имеет очень много преимуществ. Здесь незачем об этом говорить. Для мирного времени, когда маленькие задачи конфликтов надо решать, это превосходная армия. И тут к этому вопросу добавлять не нужно. Я согласен со всем с тем, что здесь говорилось, применительно к американской армии. Но здесь присутствуем и мы, представители России. Как же это для нас?

А для нас я прямо скажу, чтобы тут не петлять, отношение к этому вопросу зависит от того, скажем, стоит человек за самостоятельную, независимую Россию, у которой была бы надежная оборона .....

2-ая сторона

..... они просто от лукавства. И, вот, я хочу сказать, и Алексей Георгиевич Арбатов тоже здесь говорил, ну, он и писал об этом, и сейчас часто пишут, о том, что сейчас России кроме этих мелких конфликтов, локальных войн ничего не угрожает. Вы, Виталий Васильевич, уточнили, что в концепции сказано, что «и региональные». Но, ведь, в самой концепции национальной безопасности в начале сказано, никаких серьезных угроз нет, никакой там масштабной войны не предвидится категорически, а во второй части концепции говорится, что вооруженные силы должны быть готовы к отражению массированных воздушно-космических ударов, применению стратегических ядерных сил. Так, что в конфликте, что ли, это все применять? Поэтому в самой концепции, как мужик говорит, «сальдо с бульдой не сходится». И, ведь, не случайно это происходит, не только лишь потому, что разные части концепции разные люди пишут. Это еще происходит оттого, что если нет логики, вот, той, которую раскрыл перед нами сержант американский, если этой жизненной логики нет, она будет вылезать со всех концов и давать о себе знать, в том числе и этой концепцией, этой военной доктриной,

где сейчас хотят самые сложные вопросы обойти, спрятать. В жизни они существуют, эти проблемы и противоречия. От них лучше не уходить, надо, чтобы наши официальные документы давали ответы на эти вопросы. Тогда они будут жизненными. Ведь, можно любой указ издать. Вот, говорят, Президент издал Указ — к 2000 году перейти на контрактную систему.

Ну, я напомню, одним из первых книгу о профессиональной армии, маленькой, контрактной, профессиональной, написал французский капитан де Голль в 1935 году. И он с ненавистью писал об армии по призыву и говорил, что она только такой добровольной, контрактной должна быть. Эту книгу во всем мире читают. А стал президентом, ему принесли законопроект, где бы он подписал, что надо французской армии перейти к профессиональной армии. Он сказал «Нет, я теперь не капитан, я — Президент Франции». Потому что пока люди теорией занимаются, одна ответственность, а когда нужно отвечать за страну, там уже совсем другие параметры действуют. И это не зависит от того, что кто-то хорошо или плохо относится к профессиональной армии, это зависит от жизненных обстоятельств. Вот, уверяю, Алексея Георгиевича или любого назначить сегодня президентом или министром обороны — и он не перейдет. Если даже издаст указ, он не сможет перейти, потому что существуют такие обстоятельства, которые просто перешагнуть невозможно.

Поэтому, вот, для России практически вопрос, ведь, каким образом стоит? Огромные территории, большие задачи, угроз несравненно больше, чем у Соединенных Штатов Америки. В самом деле, вот, для США вообще угроз военных в тысячу раз меньше, чем для России. Она содержит мощные вооруженные силы, и Америка отнюдь не собирается отказываться от них. А почему же Россия должна отказываться от таких надежных вооруженных сил, если для нее угроз значительно больше?

Ну, и последнее, я бегло перечислю. Не надо уходить от трудных вопросов. Я как солдат хочу вам сказать, без дипломатии, что нужно объективно подходить к этим вопросам. Вот, исторический опыт. Вы же, ни один из вас не может назвать ни одного примера, чтобы какая-нибудь профессиональная армия хоть раз в истории выиграла серьезную войну. Когда нужно выиграть время, она начинает разворачиваться в народную армию, как было в Соединенных Штатах Америки, как было в Англии и других странах. И, значит, не нужно скрывать, никакая наемная армия никогда хорошо не воевала, и по известной причине. Потому что в мирное время пока платят, я буду хорошо служить, исправно нести службу. Но если моей жизни угрожает смерть, так на черта мне эти деньги нужны? Если нет кроме этого еще идеи защиты Отечества.

Далее. Любой профессиональной, я условно говорю профессиональной, армии, потому что контрактная и профессиональная армия, здесь уже правильно говорили, что это не одно и то же. Этой армии в серьезной войне может хватить на 2 недели, потом все равно нужна народная подпитка, нужны мобилизационные ресурсы. Вот, пусть бы, мне объяснили американские наши коллеги, что это в такой маленькой войне в районе Персидского залива — зачем вам было призывать 200 тысяч человек? Из них 100 тысяч человек перебросили в зону Персидского залива из резерва, отмобилизовав. Для чего? Если профессиональная армия достаточна. А что вы будете делать, если большая война? Потом, экономический фактор, нельзя же одинаково. Бюджет российской армии — 16 миллиардов, Соединенных Штатов Америки — 269. Не одинаковые же условия для содержания той же контрактной армии.

И потом очень часто, я читал, почти все, что смог, прочитал из американской литературы о преимуществах профессиональной армии. Очень часто приводятся и у нас, и в Америке, некорректные данные. Ну, пишут, во время Вьетнамской войны контрактники в процентном отношении понесли значительно меньше потерь, чем по призыву. Но не говорят, ведь, если исследовать, надо до конца исследовать, но не говорят, что раз он контрактник, когда его направляли во Вьетнам, он просился быть связистом, в подразделениях обслуживания, охраны. Как правило, они не попадали в пехоту, в которой чаще всего погибают, в танкисты, которые на поле боя находятся. А если эту сторону посмотреть, то совсем другая картина получается. Кстати, и о «дедовщине», о которой здесь говорили. У нас сейчас проводили исследования, среди контрактников не меньше, к сожалению, «дедовщины», чем среди призывников. И нужно менять положение в обществе. Стыдно говорить, но уж раз мы говорим, что мы коллеги, недавно в газете «Красная звезда» сообщили, это — первый случай в истории в армии нашей, когда на Северном флоте призвали матроса на службу, который ни писать, ни читать не умеет. Если не менять положение в обществе по этим вопросам, мы не получим качественную армию, поэтому я считаю, что очень правильно, когда мы пытаемся эти вопросы рассматривать все же в отрыве от тех преобразований, которые в государстве, в обществе в целом у нас происходят.

И в заключение я хочу сказать, что мы много все время говорим о партнерстве во имя мира, о мирном сотрудничестве. Мы всячески это поддерживаем. И, вот, сегодняшний обмен мнениями показывает, ну, насколько он полезен. Как бы мы критически ни относились, но многое из того, что

американские коллеги рассказали, они очень нам нужны, мы этот опыт обязательно должны учитывать. Но, вот, партнерство должно быть не подгонкой под американскую или НАТОвскую армию других армий. В русской армии существует свой опыт по многим вопросам, которого нет у других армий. Партнерство должно быть взаимным обогащением, чтобы мы перенимали друг у друга хорошее, избавлялись от плохого. А если все подгонять под один стандарт, это будет деградация военного дела. И мы далеко от этого не уйдем. Вот, у нас в «Красной звезде» я с удивлением прочитал, статья появилась, где пишут, ставят в образец российской армии голландскую армию, где, оказывается, идут они в сопровождении полковника и генерала голландской армии, сидят солдаты, и когда они проходят, они не встают, честь не отдают. Вот, пишут, что надо, например брать, вот, демократизм.

Значит, я заканчиваю тем, с чего начал. Армия должна соответствовать определенным требованиям. Она наряду с уважением, введением элементов демократизма, который сейчас тоже нужен в нашей армии, она должна иметь определенные самоограничения, определенные требования. Если честь не отдавать, ничего не делать, то тогда уже мы придем к тому, что вообще никакой армии не нужно.

Спасибо за внимание.

2-ая пленка (окончание)

Шлыков. Спасибо Вам, Махмут Ахметович. Я надеюсь, все поняли меня, почему я не стал ограничивать его во времени — это чрезвычайно интересная была тема.

Слово имеет Царев Алексей Юрьевич.

Царев. Спасибо.

Почему в России контрактная армия или чисто контрактная армия не только нужна, но и даже вредна? Дело даже не только в том, что здесь лежат очень серьезные экономические проблемы, и уж совсем не в том, что мы боимся потерять гражданский контроль над армией. В этом смысле нам нечего терять. Дело нужно рассматривать с точки зрения, конечно же, обороноспособности страны. И военно-политическая обстановка через пару десятков лет может показаться в этом смысле очень тревожной.

Естественно, армии нужны будут резервы. Откуда их брать? И дело даже не только в резервах. История наиболее масштабных войн России, в которых Россия воевала против агрессоров, показывает, что одна армия справиться с ними не может. Так было и в 1812 году, так было и в Великую Отечественную. По сути эти войны были народными. Если бы народ, весь народ, в том числе и в тылу противника, не поднялся на борьбу, исход войны был бы, может, и другим.

Возможно, кто-то возразит, что сегодня иные средства вооруженной борьбы. С одной стороны — нужен высокий профессионализм солдат, с другой стороны — есть средства массового поражения противника. Однако, представляется, что в будущей войне, если она будет, стрелковое оружие будет играть не последнюю роль именно в случае с Россией. Если бы наша страна находилась на большом острове или материке, окруженном огромными пространствами морей и океанов, конечно, достаточно было бы иметь мощную систему противоракетной обороны, надежные береговые ракетно-артиллерийские войска и другие средства раннего обнаружения и уничтожения кораблей противника. В России ситуация будет совершенно иной. Даже применение оружия массового поражения может оказаться сложным. Неизвестно, чьего населения больше может погибнуть от его применения. Поэтому американцы не отказываются от пункта своей Конституции, где каждый американец имеет право для защиты своей страны иметь дома оружие и носить его для защиты себя и своей страны. От этого принципа нельзя отказываться и нам. И, конечно, население должно быть обучено умению воевать.

Кроме того, здесь многие проблемы, которые я хотел бы осветить, уже освещались другими выступающими. Я не буду повторять, но хочу сказать, что сегодня в стране только 20-25% мужчин отдают свой долг конституционный. И, конечно, закон об альтернативной службе еще долго не будет принят, хотя, в принципе, государству это было бы очень выгодно. Представьте, что остальные 80% можно было бы задействовать на каких-то очень важных государственных работах. Но сегодня наше руководство думает: наши-то сыновья в армию не идут. А то у них будет голова болеть о какой-то еще альтернативной гражданской службе! А зачем она нам нужна? Если будет альтернативная служба, тогда действительно служба в армии будет добровольной: не хочешь — иди на альтернативную,

естественно, с большим сроком, естественно, там, где тоже будет не очень сладко. И, с другой стороны, конечно, нужно в корне изменить службу по призыву. Нужно ее сделать нормальной, как в других странах, в сроках — 10-11 месяцев. За это время можно стрелка обучить. А если он будет убирать картошку, подметать улицы, разгружать вагоны, то он может и 10 лет служить в армии и ничему военному не научится, 3 раза будет стрелять из автомата за всю службу.

Нужно делать [срок службы] 10 месяцев и заниматься только строевой подготовкой, тогда в армию будут идти не 20%, а больше, потому что альтернативная служба будет 2 года.

Спасибо.

Шлыков. Спасибо Алексей Юрьевич.

Слово имеет Григорьев Анатолий Борисович.

Григорьев. Сегодня мы здесь наблюдаем большой спектр мнений, которые зачастую даже не стыкуются друг с другом. Но есть общий знаменатель, который позволяет всех нас свести под одной чертой. Этот знаменатель называется «познание военной культуры России». Не экономика определяет развитие государств, как некоторые говорят. Развитие государства всегда определяла культура, и, в частности, головная часть культуры — военная культура. Под военной культурой мы имеем ввиду все, что сделано человеком в материальной и духовной сферах в области военного дела.

К сожалению, все проекты военных реформ, которые мы видели, они грешат одним большим изъяном — сделан крен в сторону материальной сферы. А, вот, о духовной сфере забыли, хотя она, в общем-то, и определяет все, особенно на войне. Мне хотелось сказать о том, что обращение к военной культуре сегодня позволяет решить ряд острейших злободневных задач военной проблематики. Военная культура является сложной по своей структуре и зависит от развития 4-х векторов: государственной власти, общества, идеологического института — церкви или другого, и собственно вооруженных сил. И нужно рассматривать взаимодействие этих четырех сил. Тогда получится соответствующий ответ. К сожалению, политологи наши полностью игнорируют социологию войны, то есть, как общество относится к армии и к войне, и не учитывают в своих решениях, и так далее. То есть, короче говоря, вот, эти 4-е сферы решения задач находятся на стыке этих четырех сфер.

Теперь если говорить о добровольческом отборе в армию, то Россия здесь имеет совершенно колоссальнейший набор видов добровольчества, начиная от X века. Киевская Русь: строй политический — военная демократия, все имели оружие, и демократические отношения эти дожили до Петровских времен. Затем следует сказать об ополчениях, которые были в моменты самых сложные для страны. Например, против Наполеона почти миллион ополченцев-добровольцев выставила Россия. Поэтому, от чего зависит появление добровольцев в армии? От уровня культуры в стране, прежде всего. И, вот, как раз культура, она и подталкивает нас на это. Когда у нас, будем говорить, расцвет в военном деле произошел? Во времена Екатерины II. Какое было явление? Петр III освободил дворян от государственной службы. И, вот, мы имели уникальный случай, когда дворяне служили за собственный счет в армии. Возьмите, знаменитого нашего книжного издателя Новикова — до поручика дослужился, а потом издал три с половиной тысячи книг.

Вот, хотелось бы сказать, как раз, сегодня — на военную культуру обращают мало внимания, а она, оказывается, имеет свои закономерности. И незнание этих закономерностей в отечественной истории приводит к тому, что у нас появляются сухие ученые труды, которыми нельзя руководствоваться в жизни.

Вот, в частности, брошюра по военной реформе, она полностью игнорирует отечественный опыт, развитие отечественной военной мысли, развитие отечественной системы воспитания, развитие отечественной системы обучения. То есть, короче говоря, незнание военной культуры — оно приводит к тому, что наши военные реформы, они являются неэффективными. И мы по существу топчемся на месте.

Но если бы все зависело только от государственной власти или вооруженных сил! Есть еще один факт — общество. Со времен Петра I создание регулярной армии, русской армии, решало две задачи. Первая задача — она была культурологической, она делала из необученного, неграмотного человека гражданина, и из гражданина делала воина. И в советское время эта тенденция продолжалась — действительно, армия была школой, она делала и воина, и гражданина. Сегодняшняя армия, к сожалению, не в состоянии решать эти две задачи сразу. Если боевая подготовка — пожалуйста, то для

того, чтобы делать гражданина из того контингента, который приходит в армию, нынешняя армия не обладает всем необходимым.

В чем причина? Причина в том, что советская система сумела создать свой тип гражданина. И этот гражданин был патриотом, когда было трудно Родине, он шел на передовую. Мы знаем роль ополчений во время Великой Отечественной войны, и так далее. Кто такой гражданин? Гражданин — это личность, которая знает законы своего отечества, живет по этим законам и готова защищать с оружием в руках. Вот, из гражданина сделать воина — нет проблем, ибо в приказах своих начальников он видит продолжение действия законов своей страны.

И, вот, главная задача сегодня у нас — она гражданская: воспитать гражданина. Но, к сожалению, сегодня системы воспитания гражданина в стране практически нет. Президент принял решение о введении военной начальной подготовки в следующем году. Но какой будет курс этой самой начальной военной подготовки, на чем он будет базироваться — пока неизвестно.

Теперь хотелось бы сказать следующее. Духовный фактор у нас сегодня полностью игнорируется, а, ведь, каким будет воин, от нравственности воина зависит очень многое. К сожалению, политики нам не дают идеологии. Той идеологии, которая может объединить граждан для строительства новой России, для создания новой армии. И, вот, это, честно говоря, удручает. Вот, сегодня, видимо, надо было бы объединить усилия как в нашей стране, так и безусловно привлечь зарубежный опыт, в том числе и Соединенных Штатов. Именно воспитание гражданина — в основе, дальше — воспитание воина, то есть, одно переходит в другое.

У меня все. Спасибо за внимание.

Шлыков. Спасибо Вам, Анатолий Борисович. Вы, правда, забыли представиться, но сейчас есть у Вас возможность напомнить.

Григорьев. Григорьев Анатолий Борисович — капитан 1-го ранга в отставке, заведующий сектором проблем военно-исторического наследия Научно-исследовательского института культурного и природного наследия Министерства культуры и Российской академии наук. Как раз у нас в институте проводятся исследования по созданию истории военной культуры России.

Спасибо за внимание.

Шлыков. Спасибо.

У нас остался один выступающий. Мы уже немного выходим из графика, но там вопросы экономические, и, наверное, будут не такие жгучие.

Панченков Василий Васильевич, пожалуйста. Вы просили 2-3 минуты.

Панченков. Уважаемые коллеги, должен был выступать полковник Тонконогов, но час назад он с Верховным главнокомандующим наших Внутренних войск вылетел на Дальний Восток. Поэтому не имея подготовленного текста, я несколько займу ваше внимание.

О внутренних войсках много знают в связи с Чечней. Внутренние войска не входят в систему вооруженных сил, но тем не менее у нас служат офицеры, солдаты и сержанты, как и в армии. Поскольку у нас сегодня дискуссия, то она предполагает столкновение мнений. Вот, мне кажется, что надо вспомнить одну очень интересную, старую такую армейскую присказку о том, что статья первая — когда командир всегда прав, статья вторая — когда командир не прав, смотри статью первую. Я к чему это говорю? Верховный главнокомандующий принял решение о профессиональной армии, и нам нужно сейчас подумать о том, как лучше выполнить это решение, этот приказ Верховного главнокомандующего.

Во внутренних войсках реформа идет с 1993 года, в бытность, когда войсками командовал нынешний министр внутренних дел генерал-полковник, вернее, генерал армии Куликов Анатолий Сергеевич. Вот, именно он инициировал этот процесс в войсках. Рассчитано это реформирование войск на 3 этапа. Недавно состоялась Коллегия Министерства внутренних дел, на которой было сказано о том, что первый этап реформирования внутренних войск закончен, и сейчас войска находятся на вто-

ром этапе. На этом этапе передаются часть задач, которые были возложены на войска, передаются в другие министерства и ведомства. В результате этого численность войск значительно сокращается. Я к чему это говорю — в прессе неоднократно уже встречал утверждения о том, что внутренние войска по своей численности приближаются, а то и превышают, вооруженные силы российские. Это несколько не так. За последние 5 лет внутренние войска сократились примерно вдвое. Во времена Советского Союза численность войск была чуть больше 400 тысяч человек. Последняя цифра, которую озвучил Главнокомандующий Внутренними войсками — 257 тысяч человек. Сейчас в войсках 257 тысяч человек. Но Главнокомандующий сказал о том, что в этом году войска будут сокращены еще на 20 тысяч. Таким образом, к концу года в войсках будут проходить службу 237 тысяч человек.

И в этой связи — один вопрос такого плана. Вот, у меня в руках ксерокопия статьи в «Красной звезде» за 10 января. Здесь говорится о том, что в прошлом году дважды в Люксембурге и Бухаресте на заседаниях Северо-Атлантической ассамблеи обсуждался доклад, который называется «Состояние Вооруженных сил Российской Федерации». Если правильно сделан перевод с английского на русский, то здесь есть такой пассаж: «Запад беспокоит тот факт, что в то время, когда не хватает солдат для армии, усиленно развиваются внутренние войска МВД». Ну, о численности войск я вам сказал абсолютно точные цифры. Возникает вопрос, почему, собственно говоря, Запад это беспокоит? Ведь, всякая система должна развиваться, иначе она просто отомрет. Я, вот, с вашего разрешения, передаю ксерокопию этой статьи нашим гостям. Я думаю, что недоразумение, которое вкралось сюда, будет решено, если не сегодня, то завтра.

Спасибо за внимание.

Шлыков. Спасибо Вам.

Ну, что? Эту часть дискуссии мы завершили, хотя и с небольшим опозданием. И сейчас более тяжелый для конца дня вопрос — «Экономические факторы перехода к добровольческим вооруженным силам», но у нас он выступает, как якобы, главный ограничитель для профессиональной армии.

Я думаю, перерыв минут 5-10 нам не помешает, если поддержат. Давайте, сделаем так — 10 минут.

П е р е р ы в

Шлыков. Американские участники внимательно выслушали наши комментарии. И я думаю, что они хотят поделиться своими впечатлениями.

Доктор Росткер, пожалуйста.

Росткер. На меня очень большое впечатление произвела эта дискуссия. И она показала, что в каждой стране существуют уникальные ситуации, и каждая страна должна интерпретировать ситуации и планировать свое будущее на основе своего уникального исторического опыта и своих концепций.

Но я думаю, что я могу поделиться с вами таким фактом. У нас были аналогичные дебаты в 60-е годы о том, что касалось призывной службы. Мы слышали две дискуссии, прежде всего, по всеобщей службе. Это — идея о том, что каждый должен пройти военную службу, за некоторым исключением, то есть, если люди не могут служить в вооруженных силах по каким-то своим морально-этическим соображениям. Наша система призыва, в которой я работал в конце 70-х годов, мы называли это «селективной службой». То есть идея была такая, что каждый обязан был служить в вооруженных силах, ему давалась какая-то классификация, и государство отбирало, где наилучшим образом он должен проходить службу. Это началось еще после I Мировой войны, когда Британия потеряла целое поколение, и после II Мировой войны мы поняли, что мы должны сохранить потенциал нашего общества, и что не всякий может служить в сухопутных войсках, что нужно также поддерживать наш тыл, и помимо этого, мы должны все-таки иметь поколение студентов в колледжах, мы должны иметь поколение фермеров, то есть людей, которые также вносят вклад в целый ряд требований.

Но в 60-е годы система рухнула в каких-то аспектах. И для нас возник вопрос: кто служит и кто не служит? Мы приняли решение, что требования по набору мы не будем подделывать под интересы

новой молодежи, которой было в это время 18 лет. И мы поняли, что должны забирать одного из пяти. Многие люди просто не прошли тесты, и мы повысили уровень требований, потому что это был миф, что все должны служить или все служат. Поэтому мы разрешили тем, кто был уже женат, не идти в армию, студентов освободили от службы. Мы изменили требования к состоянию здоровья с тем, чтобы со слабым здоровьем не шли в армию. И поэтому все остальные должны были идти в армию.

Но все равно количество этих 18-летних было больше, чем требовалось в армии. Необходимо было сделать выбор опять же, призывать тех, которые нам нужны. И перейти к более технологичным вооруженным силам, чтобы иметь деньги, которые мы могли бы потратить на подготовку людей, и инвестировать это также в более совершенное оборудование и вооружение. И поэтому идея, которая была высказана сегодня, что мы можем отказаться от подготовки, дело в том, что мы от этого не отказались. Мы сейчас считаем, что нам нужны более подготовленные вооруженные силы, то есть личный состав, который может лучше сражаться, который может работать с этой техникой. И я возглавлял такое призывное агентство, я видел такую проблему: как же отбирать людей, когда вы отбираете одного из пяти? И мы решили так. Мы считаем, что это вообще не справедливо, и мы не можем иногда объяснить человеку, почему один человек идет в армию. Даже если лотереи проводятся и решается, кто идет в армию.

Но все-таки мы должны вернуться к ДВС. Мы также сохраняем призыв как запасной вариант. Например, требование в 1971 году было такое: в случае мобилизации 100 тысяч человек мы должны были призвать, которые были бы физически и морально подготовлены. Мы должны были их призвать в 30 дней. И 10 тысяч каждый день после этого. То есть, мы могли удовлетворить это требование по мобилизации. Но армия не может принять все эти 100 тысяч или 10 тысяч в день, потому что кадров нет, нет оборудования, нет даже такого количества формы, нет постельного белья и не будет никакой дисциплины. Поэтому мы приняли наше решение по переходу к ДВС — мы должны содержать силы, личный состав которых будет профессиональным.

И я думаю, что вы это видите в результатах войны в Персидском заливе, когда наши войска очень хорошо себя показали. И я думаю, что силы были не равны с точки зрения традиционных видов вооружения и тактики. И по сравнению с высоко мобильными силами, которые были очень большими. Но мы смогли их подготовить и натренировать. Потому что мы туда отбирали только самых подготовленных людей.

Я поделился с вами этим эпизодом из американской истории. И, может быть, это в какой-то степени можно сравнить с тем, что вы решаете сейчас.

Спасибо.

Шлыков. Теперь мы переходим ко второму главному пункту нашей повестки дня «Экономические факторы перехода к добровольческим вооруженным силам». У нас запланирован час на это, но вопрос для нас ключевой, ибо это выдвигается сейчас как причина, препятствующая переходу к профессиональной армии.

Профессор Гилрой, пожалуйста.

Гилрой. Большое спасибо.

Я привез 7 или 8 слайдов, я думаю, что они нам помогут в нашей дискуссии. Я хотел бы сказать, что я очень рад быть здесь сегодня, для меня большая честь выступать перед этой аудиторией, перед моими новыми коллегами и друзьями. И я хотел бы остановиться на нашем опыте по ДВС — добровольным вооруженным силам.

Меня попросили поговорить об экономических вопросах перехода на ДВС, и я очень рад это сделать. Этот переход был не очень простым, у нас тоже были проблемы. И я расскажу вам об этих проблемах. Я также расскажу об успехах, которых мы достигли. То, что я скажу, это не рецепт для вас, и я прошу вас принять мои замечания в том духе, в котором я вам предлагаю, то есть это просто обзор случаев и опыта США. И, конечно, что-то из того, о чем я расскажу, может быть применимо в вашей стране, что-то нет.

Я сделаю следующее: я вкратце остановлюсь на расходах на призывные вооруженные силы по сравнению с ДВС. После этого я выскажусь о базе, которую мы создали для ДВС, то есть «кирпичи-

ки», из которых они складывались, и то, что было очень важным для нас. И потом, в заключение, я расскажу о тех уроках, которые мы извлекли. И, может быть, они помогут вам в вашем периоде обсуждения этого вопроса.

Но прежде чем начать, я хотел бы сказать несколько слов о 4-х очень важных заключениях, к которым пришла Комиссия Гейтса. И тех рекомендациях, которые эта Комиссия дала по ДВС. Профессор Эйтельберг вкратце остановился на этом несколько раньше. Самым главным вопросом, который решался при переходе к ДВС был вопрос социальной справедливости. Например, некоторые люди несут бремя военной службы при призыве, а другие при призыве могут избежать этого. И действительно, очень важной темой работы этой Комиссии являлась тема несправедливости, неравноправности при наборе. Как мы можем заставить людей, членов нашего общества работать за зарплату, более низкую, чем рыночная зарплата, и заставлять их делать то, что они не хотят делать. Так как дебаты как раз концентрировались вокруг вопроса о справедливости и равенстве, и поскольку Комиссии было дано задание сравнить расходы на призывную армию и ДВС, экономика была центральным аспектом отчета этой Комиссии. И, вот, как вы видите на этом слайде, Комиссия пришла к следующим основным выводам.

- Она призывала к тому, чтобы повысить зарплату младшему сержантскому составу до уровня, сравнимого с зарплатой в гражданском секторе.
- Помимо этого она считала, что это повышение зарплаты будет достаточным для поддержания ДВС, в размерах 2-2,5 миллиона человек на действительной службе.
- Третье, — и это очень важное заключение — Комиссия считала, что такое повышение зарплаты увеличит бюджетные расходы, но это увеличение бюджетных расходов будет значительно меньше, чем предполагали многие оппоненты ДВС.
- И последнее заключение было следующим: Комиссия решила, что ДВС по карману Соединенным Штатам. Это заключение тоже было очень важным. Комиссия считала, что ДВС сберегают ресурсы, поскольку неэффективность, которая существует при призывной армии, будет устранена.

Следующий, слайд, пожалуйста. Давайте, поговорим о расходах. Для того, чтобы сравнить расходы на ДВС и призывную службу, мы должны определить и измерить, очень четко измерить все соответствующие расходы. И, вот, здесь мы должны делать различие между бюджетными расходами и экономическими расходами. Бюджетные расходы — это те расходы, которые очевидны, и их очень просто понимать, они просты для понимания. Но проблема в том, что они занижают реальные расходы, а экономические расходы, с другой стороны, не настолько очевидны, и их не так просто понять. Но они более точны, когда проводится сравнение ДВС и призывной армии. И оказывается в результате анализа, который мы провели, что ДВС не намного дороже, а фактически, в долгосрочной перспективе, ДВС дешевле призывной армии. Но я уже обгоняю себя. Когда мы обсуждали этот вопрос 25 лет назад, то сторонники призыва говорили все время о бюджетных расходах, и по бюджетным расходам получалось, что призыв дешевле, чем ДВС. Но многие эти расходы, они неправильно относятся к ДВС. И этот вопрос — по расходам, который мы должны были рассмотреть и как-то решить.

Какие бюджетные расходы мы должны включать в наши расчеты для того, чтобы правильно провести это сравнение? Я вам сейчас дам пример бюджетных расходов по личному составу, который относится к ДВС. Они все равно имеют место, даже при призывной службе. Например, образование во время службы в армии, например, программы для отдыха, улучшение условий жилья и так далее — они же все равно существуют и при призывной армии. Помимо этого, Комиссия призвала повысить зарплату сержантскому составу, и она призвала сделать это, даже если сама идея ДВС была бы отвергнута и был бы продолжен призывной набор. Поэтому надо очень четко и правильно определить бюджетные расходы.

Еще один вопрос по расходам. Это был более сложный вопрос. Все соглашались, что переход от обязательной службы будет означать определенные дополнительные бюджетные расходы, особенно для того, чтобы поддержать этих добровольцев, но необходимо сделать какую-то регулировку, уточнение этих расходов, потому что в результате этого может быть даже какая-то экономия. Я сейчас приведу пример. Дело в том, что при ДВС значительно меньше текучесть кадров, а это уже очень серьезная экономия. Помимо этого, при обычной службе срок службы бывает короче, а также помимо этого .....

3-я пленка

..... военных знаний, чтобы тренировать других, новых рекрутов, потому что подготовка призывников, которые будут выполнять сложные задачи в армии, эта подготовка — очень сложный и дорогой процесс. Помимо этого, люди, которые призваны на службу, редко продлевают свои контракты и редко остаются на сверхсрочную службу. Призывная армия должна быть значительно большей. И люди очень редко остаются на сверхсрочную службу. Как правило, это — очень молодые люди и, конечно, с очень невысоким уровнем профессиональной подготовки. Дело в том, что если мы говорим о ДВС, то там более мотивированные люди, и они гораздо более эффективно работают и служат, если это действительно волонтеры по сравнению с теми людьми, которые были вынуждены пойти в армию по призыву. Мы также выяснили, что при ДВС мы могли получить людей, которые имеют лучшую подготовку. А люди с более хорошей подготовкой гораздо лучше служат, и гораздо меньше проблем при ДВС, поскольку у них более высокая мотивация, более хорошие навыки. Естественно, они более продуктивно работают. И в долгосрочном плане это оказывается более дешевая схема. И поэтому эти расчеты показали, что бюджетные расходы значительно меньше, чем предполагалось первоначально, и есть даже некоторая возможность экономии. Например, более высокие налоговые поступления, потому что если увеличить зарплату, естественно, налоговые поступления повышаются. Помимо этого, можно сэкономить на сокращении затрат на призыв. И еще помимо этого, сокращение расходов происходит при сокращении количества организаций, которые занимаются призывом.

Помимо этого, были и другие сокращения, которые были не совсем очевидны, мы называем это «налог на набор, на призыв». Ну, например, призывник не получает какую-то зарплату, когда он идет в армию, потому что когда он призван, военные получают значительно меньшую зарплату, чем гражданские или в частном секторе. И, вот, эти налоговые поступления, которые не были получены, они оказались очень значительными. Дело в том, что набор все равно не сокращает затрат на призыв, просто эти расходы перекладываются на призывников. Ну, пример. Если военные платят 10 тысяч долларов [в год?] призывнику, человек, который мог бы получать в гражданском секторе 15 тысяч, призванный в армию, уже теряет эти 5 тысяч долларов дохода. И, вот, этот призывник платит так называемый «закрытый или скрытый налог» — 5 тысяч долларов в год.

Далее мы выяснили, что при призыве производятся определенные расходы. Например, молодые люди могут заниматься повышением образования в армии, образованием, которое они не получали бы на гражданской службе. Кроме того, они занимались теми делами, которыми никогда бы не занимались, иногда это бывают незаконные действия, только для того, чтобы избежать призыва.

И, вот, такие экономические расходы — их очень сложно определить и зафиксировать. Но существуют определенные разумные оценки таких расходов. И одно из исследований показало, что такая оценка экономических затрат составляет от 3 до 3,9 миллиардов долларов. Также это включает очень значительную часть, если не полностью те средства, которые сэкономлены и потом направляются в бюджет. Таким образом получается, что добровольческая армия гораздо дешевле, нежели обязательная армия. И таким образом имеет смысл сохранить такую эффективность армии, и если мы будем возвращаться к обязательной армии, то тогда нужно будет призывать гораздо большую постоянную армию.

Таким образом, если мы постараемся и примем во внимание все факторы, которые включаются в бюджет, то есть, это и налоги, и обслуживание, и те негативные действия, которые связаны с людьми, которые получают более низкое образование и хуже подготовлены — и все это связано именно с обязательным призывом в армию — а также более высокие затраты на подготовку персонала, то в таком случае получается, что все это гораздо больше стоит, нежели добровольческая армия, как это ни странно выглядит на первый взгляд, и может удивить многих из вас.

Далее, мы обнаружили, что добровольческая армия должна строиться на очень прочной основе, и наш опыт показывает, что здесь есть, по крайней мере, 8 таких важных пунктов, которые составляют эту основу.

- Первое — это профессиональные вербовщики, которые имеют очень серьезную мотивацию и очень успешно занимаются своим делом. То есть, мы можем назвать это также основой ДВС, но это имеется ввиду именно вербовка в армию. И это и представляет собой критический аспект набора в добровольческую армию.

- Далее. Обязательные исследования и тестирование потенциальных рекрутов-добровольцев и отсеивание тех, кто не удовлетворяет необходимым требованиям. У тех, кто будет служить в дальнейшем в добровольческой армии, должны быть действительно высокие показатели.

- Третье. Должна быть расширена база для вербовки в добровольческую армию, это должны быть действительно высокопрофессиональные мужчины и женщины, которые уже закончили среднюю школу, прошли наши тесты, которые связаны с набором в армию. Нам нужны как выпускники школ, так и высокопрофессиональные люди. И я об этом уже говорил в самом начале своего выступления. И где-то порядка 63% всех вновь рекрутируемых в армию людей имеют диплом средней школы. Это были показатели 1997 года.

Что касается женщин, то женщины перешли на эту систему гораздо легче, нежели мы предполагали, и об этом говорил профессор Эйтельберг. И это феномен, который, в общем-то, был недооценен Комиссией Гейтса. Каким образом? Предполагалось, что максимально будет 2% женщин в ДВС. На самом деле сейчас в профессиональной армии где-то 12% женщин и 17% в числе вновь рекрутируемых людей в армию. И таким образом, у нас стала гораздо более низкая пропорция тех людей, которые не обладают достаточной квалификацией, и собственно, самих работ, которые требуют рабочих такой квалификации, также стало меньше. И, вот, я думаю, что в этом плане мы можем услышать очень интересные комментарии от наших российских коллег.

- Четвертое. Необходимо разработать соответствующую стратегию маркетинга и рекламные программы — это также очень сильный пункт. В частности, такая рекламная кампания помогает увеличить базу для набора в армию. И мы информируем людей относительно возможностей, а также тех льгот, которые предоставляет военная служба. Для многих молодых людей это может быть действительно очень полезная и нужная работа, для других, возможно, это более подходит для тех людей, которые служат краткосрочное время в армии. И это — переходный этап, когда человек либо собирается поступать в университет, либо получить какую-то другую постоянную работу. И вот, такая реклама предполагает донесение определенных идей до нашей молодежи, а именно: то, что военная служба в армии предоставит определенные льготы для того, чтобы поступить в университет. Также служба в армии предоставит определенные денежные льготы и премии для тех, кому будет трудно иначе поступить в армию. Кроме того, можно изменить и сроки, а также предоставить определенные возможности для гражданской службы на будущее. Кроме того, вы можете получить возможности для того, чтобы работать в высокотехнологичной среде, то есть действительно с серьезной техникой. То есть, все это — перспективы на будущее для молодых людей. Кроме того, армия помогает создать очень позитивный имидж человеку, который там служил.

- И, наконец, что касается заработной платы, то она должна быть сравнима с гражданской заработной платой. И опять-таки мы возвращаемся к комментариям Комиссии Гейтса относительно оплаты. Мы обнаружили, что действительно оплата — очень важный стимул, но, однако, только зарплата не обеспечивает успех набора в профессиональную армию. Но если оплата не сравнима с гражданской зарплатой, то тогда совершенно определенно, этот проект провалится. Существуют и другие, очень важные компоненты по компенсации, о которых я в данный момент не буду говорить более подробно, но речь идет и о пенсиях, которые чрезвычайно важны, вы это сами знаете. Кроме того, различные льготы и выплаты, которые также являются очень важными в плане компенсации.

- Прошу прощения, я думаю, что у меня немножко не совсем в порядке мои слайды, но шестое, что я имею ввиду, это — нам необходимо изучить, что является стимулом для молодых людей для повторного заключения контракта на основе эффективности и стоимости. И что же действительно выгодно. Итак, заработная плата — это действительно эффективно, однако, это и очень дорого. Что касается различных льгот по обучению, то это тоже очень важно. Но сравнительно — они не слишком дороги, потому что они нацелены на конкретных людей. Предоставление различных льгот — несколько более мероприятие, нежели льготы по обучению, однако, это опять-таки очень хороший стимул для набора будущих военных. Итак, мы должны обеспечить хороший набор различных стимулов. Таким образом мы сможем обратиться к различным категориям рекрутов.

- Седьмое. Необходимо проследить за тем, чтобы были объективные критерии оценки в плане самой работы, а также повышения по службе, для дальнейшего повышения по службе. И, вот, эти критерии применялись бы справедливо по всем направлениям. Итак, равные возможности, объективность и справедливость — вот, это все оказалось чрезвычайно важным для нашего личного состава.

- И, наконец, качество жизни и льготы в этом плане. Мы обнаружили, что это действительно тоже необходимо обеспечивать. Это — вопросы жилища, обеспечения детскими учреждениями, различные льготы по здравоохранению и так далее, военные магазины, особенно в дальних районах, отдаленных районах. И хотя мы принимаем в армию конкретных людей, мы, тем не менее, сохраняем семьи. И у нас, мы очень много времени посвятили тому, чтобы изучить, насколько важны все льготы по качеству жизни, а также как важно сохранить семью. И не только для того, чтобы человек принял такое решение — вступить в армию, но также для его дальнейшей жизни и работы в армии. Но сей-

час я не буду говорить о других бытовых вопросах, но по мере прошествия лет, когда мы набирали опыт в этом плане, а также опыт работы с инфраструктурой и предоставление таких льгот — это все очень помогло.

И, наконец, последний вопрос, о котором я хочу сказать. Я был бы недостаточно честен и искренен, если бы я сказал, что у нас все прошло очень гладко и хорошо. И в самом начале я уже сказал, что отнюдь нет, у нас были свои сложности. И господин Эйтельберг тоже говорил на эту тему. Мы делали свои ошибки, и в некоторых случаях продолжали делать одни и те же ошибки, мы их повторяли. И 10 лет спустя после того, как мы ввели эту добровольческую армию, все-таки были люди, которые выступали, так сказать, на ключевых позициях политических, которые выступали за постоянную армию. И у нас остаются проблемы, над которыми необходимо работать. И я думаю, что еще где-то на протяжении 20 лет мы не могли объявить о том, что, вот, такая новая система ДВС явилась успешной. И существуют действительно чрезвычайно важные **уроки, которые мы извлекли**.

Итак, **первый урок**, который мы получили. Это — нужны адекватные ресурсы для того, чтобы поддерживать ДВС. И это действительно самый трудный урок, который мы извлекли. Мы должны обеспечить достаточно ресурсов и средств в оборонном бюджете, в бюджете, который выделяется на оборону, с тем, чтобы справиться с инфляцией, а также справиться и с увеличением зарплаты в гражданском секторе, а также в частном секторе. Нам нужно было достаточно денег в нашем бюджете и военном бюджете, чтобы поддерживать нашу систему набора в армию, и нам необходимо было потратить достаточно много денег на рекламные кампании, в частности, на телевидение, а там деньги действительно очень большие. Если вам нужно провести рекламную кампанию по ручному мячу, например, и так далее, мы и это делали. Кроме того, нам нужно было найти деньги на льготы по образованию. И по целому ряду вопросов мы допустили определенную эрозию, нам пришлось сократить льготы на образование, нам пришлось сократить расходы на рекламные кампании. И каждый раз, когда мы это делали, от этого страдал набор. И когда страдал набор, то тогда действительно проблемы возникали уже со всей добровольческой армией. И нам надо было очень тяжело бороться за то, чтобы преодолеть эти проблемы.

Далее. Нам необходимо было прослеживать качество наших новых рекрутов, и набирать именно то число, которое было нужно, и именно того качества, которое было нужно. И если мы это делаем, то мы действительно находимся в хорошей форме. Если нет, то тогда у нас возникают проблемы. И действительно мы должны это почувствовать, что это — предупреждение на будущее. Таким образом, это — второй вопрос, который мы изучили, и это — **второй урок**: нам нужно отслеживать качество. И весь набор нужно, то есть отслеживание этого набора надо проводить ежедневно, на ежедневной основе. И один пример, который в начале 80-х годов очень важен для нашего опыта. Когда мы действительно столкнулись с серьезными проблемами, и армия находилась в самом тяжелом положении, даже по сравнению с 79-ым годом, мы почувствовали, что качество резко упало. И кроме того, мы не сумели набрать нашу армию. Число сократилось на 17%, то есть было ниже той цифры, которая была необходима для армии. И тогда этот вопрос заслушивался в Конгрессе, и этот проект был рассмотрен как небольшая неудача. Но об этом говорил господин Эйтельберг. И Комиссия, в общем-то, признавала, что у армии будут свои сложности, особенно в сухопутных войсках, потому что у них с самого начала было наиболее уязвимое положение, поскольку служба в сухопутных войсках была наименее привлекательна. Особенно, если сравнивать с остальными тремя видами вооруженных сил. И говорилось о том, что если авиация, скажем, «чихает», то в подобной ситуации сухопутные войска действительно уже «заболевают». И это действительно правда. И если нам удается сохранить хорошее положение в сухопутных войсках, то тогда соответственно хорошо развиваются и все виды вооруженных сил и вся армия.

И то, что касается политиков и некоторых официальных чинов. Даже некоторые бизнесмены ощутили то, что на 20% зарплата военных ниже зарплаты в других сферах. Но нас это отнюдь не удивило. И все это произошло в то время, когда гражданская экономика очень быстро развивалась и была в очень здоровой хорошей ситуации. И молодежная безработица была очень низка, и это означало, что молодые люди — и молодые мужчины, и молодые женщины — имели определенные альтернативы по сравнению с военной службой. И осуществлять набор в армию было очень трудно. И вместо того, чтобы снижать наши ресурсы в тот момент, нам надо было делать абсолютно противоположные вещи — увеличивать их для того, чтобы, так сказать, преодолеть эти проблемы на рынке набора в армию. Но у нас ушло достаточно много времени на то, чтобы понять, что произошло, и понять, каковы взаимоотношения между набором в армию и национальной экономикой. И это был наш **третий урок**, который мы получили.

Итак, создавать интересные карьерные перспективы — это был **следующий урок**. Мы поняли, что нам необходимо предлагать очень полезное обучение в сфере обслуживания, также военной сфере, и давать задания, которые бы в дальнейшем окупались. И таким образом мы бы сумели сохранить свои военные кадры.

Мы также стремились обеспечить, чтобы каждая военная служба имела бы свой конкретный профиль. Это был **следующий урок**, который мы получили. И каждая из наших определенных служб имела конкретный профиль, скажем, то, что касалось, например, морской пехоты, то там были более молодые люди, что касалось сухопутных войск, то — более старшее поколение, люди более старшего возраста. Но что касается всей армии, добровольческой армии, она стала старше, нежели те молодые люди, которые поступали в армию по призыву. Это резко, так сказать, мы можем наблюдать за резким разрывом, где-то порядка 40%.

Наш **предпоследний урок** — надо собирать данные и проводить исследования. И это должно было быть сделано по всем аспектам. И мы продолжали ощущать, что необходимы были исследования, а также то, что касается данных по исследованиям, а также просто регистрация определенных данных, и, вот, с этими данными мы бы смогли провести очень сложный и полезный статистический анализ, который бы помог нам разработать политику и определенные программы. Мы обнаружили, что очень важно разрабатывать междисциплинарные исследования. И нам нужны и экономисты, и психологи, политические аналитики, демографы, социологи и другие специалисты.

Но **самым важным уроком**, который мы получили, это — никогда не считать, что ДВС — это нечто, самом собой разумеющееся, нам необходимо постоянно творчески подходить к этому явлению, следить за его развитием. И то, что касается отказа от призыва, это был действительно достаточно большой удар для страны, потому что это требовало изменения философии. И это означало совершенное изменение кадровой политики. И сами кадры в большей степени не были более дешевыми, наоборот, они были относительно дороги. Кроме того, управление кадрами строилось на принципах справедливости и эффективности. И мы действительно преуспели с нашими ДВС. Однако, процесс был отнюдь не легок, и мы сделали ошибки на нашем пути, и весь этот период занял 20 лет. Мы, тем не менее, сделали очень серьезные вклады, инвестиции, в наши вооруженные силы. И уже господин Росткер говорил о том примере, который был во время войны в Персидском заливе. И у нас в итоге получились самые хорошие вооруженные силы, какие мы имели за всю историю существования страны. И хотя некоторые люди могут выступать и говорить, что ДВС несколько дороже призывной армии, но не намного, я верю в то, в ту пословицу, которая у нас есть: вы получаете то, за что вы заплатили.

Спасибо за внимание и за терпение.

Шлыков. Какие вопросы будут к профессору? Представьтесь, пожалуйста.

Полковник Лазуткин, начальник Научно-практического центра Генерального штаба.

Уважаемый господин профессор, хотелось бы подробнее узнать о финансировании исследований, которые у вас проводятся по научно-методическому обеспечению подбора на военную службу. Если есть затруднения в абсолютных цифрах, может быть, в процентном отношении. Для нас эта информация важна тоже, в познавательном смысле.

И еще, если позволите, вопрос о связи конкурса кандидатов на военную службу в вооруженные силы и уровня экономики, Вы об этом говорили, но я конкретнее вопрос поставлю — уровня безработицы в Соединенных Штатах.

Спасибо.

Гилрой. Я хотел бы начать с первого вопроса. В течение ряда лет аппарат министра обороны и также все остальные рода войск инвестировали огромные суммы и огромные средства в разработку различных тестов, прежде всего, психологических. Психологи очень активно работают, уже начиная со времен II мировой войны, и они разрабатывают эти тесты. Я не знаю, сколько было инвестировано на протяжении этих лет, но это очень значительные суммы. В этом году Министерство обороны США израсходует 7 миллионов долларов только для усовершенствования существующих тестов. И лаборатории ВМС, ВВС и в армии, каждый из этих родов войск также инвестирует что-то порядка 50

миллионов долларов в год, инвестирует в течение 98-99-го годов. Психологи продолжают работать, работают эксперты по тестированию. Эти специалисты работают в данных лабораториях, они разрабатывают конкретные части тестов. которые, например, применяются при отборе в ВВС.

Помимо тестирования существуют другие тесты, цель которых в том, чтобы определить интересы конкретного человека. То есть, когда молодой человек приходит и хочет получить информацию о военной службе, мы можем лучше найти и подобрать ему работу, которая будет больше соответствовать не только его способностям, но и его интересам. Это очень важно, особенно это приобрело важность за последние 5 лет, потому что когда приходит волонтер на службу, если у него хорошая квалификация, конечно, мы в нем заинтересованы, но мы видим результаты тестов, которые проверяют его интересы, и мы выясняем, например, что у него очень узкий круг интересов, а у нас, например, очень сложный алгоритм заданий, и мы можем очень часто предложить этому конкретному человеку найти, вот, в этот большом диапазоне предложений именно свою нишу. И это для нас стало очень серьезно. Мы сделали огромные инвестиции в этот вид работы, и я считаю, что мы сейчас делимся большей частью своих технологий, и что такая же технология существует и в других странах. Я не работаю конкретно по этой проблеме, но я думаю, что мы можем в этом отношении поделиться и с вами.

Я прошу прощения, но я забыл второй вопрос. Не могли бы Вы его повторить?

Шлыков. Связь конкурса кандидатов на военную службу в добровольческие вооруженные силы с уровнем безработицы в стране. Актуальна или не актуальна?

Гилрой. Очень хороший вопрос. Да, есть, есть связь, и очень значительная связь между состоянием экономики и состоянием рынка труда и набором. Набор значительно затруднен, при прочих равных, когда на рынке труда очень низкий уровень безработицы, и когда молодежь получает другие предложения по работе или другие альтернативы. И для нас она становится действительно проблемой. Очень интересно то, что Вы задали этот вопрос именно сейчас, потому что две наших службы, я думаю, что доктор Росткер, может быть, даже лучше ответит на этот вопрос, потому что он зам. министра ВМС, но я попробую.

ВМС и армия в настоящее время имеют проблемы с набором. Частично это по следующей причине — сейчас в США самый низкий уровень безработицы за последние 20 лет. Это очень важное значение приобретает для ДВС. То, что хорошо для экономики, не очень хорошо для вооруженных сил. Именно поэтому очень важно, чтобы люди, которые изучают и планируют потенциальные возможности для набора, задумывались о том, как можно привлечь людей, каким образом можно заинтересовать людей вступать в ДВС. И сейчас для этого иногда, может быть, нужно даже больше ресурсов, чтобы производить набор. Мы, вот, снизили 2 года назад расходы на рекламу. Некоторые из наших политических лидеров сказали: вы уже сократили вооруженные силы, зачем нужна реклама? А мы им сказали, нет, нам нужна реклама, потому что мы должны быть уверены, что общественность помнит о вооруженных силах. И эта память очень важна. И некоторые из этих лидеров сказали: мы хотим сбалансировать федеральный бюджет, и нужно сократить военную часть бюджета, и нам кажется, что все-таки не нужна реклама. И получилось в результате опросов, которые мы провели за прошлый год, что общественность получила такое впечатление, поскольку мы уже не проводили рекламу, создалось впечатление, что мы больше не набираем людей. Ну, конечно, нам не нужно каждый год 300 тысяч новобранцев, но нам нужно каждый год 180-200 тысяч новобранцев. И мы думаем, что это сокращение рекламы по этому вопросу в то время было очень серьезным шагом. Мы попросили Конгресс вернуть эти средства на рекламную кампанию, и это было сделано.

Сейчас я передаю слово господину доктору Росткеру.

Росткер. Мы отслеживаем программу буквально еженедельно, и мы хотим знать, что у нас будет в ноябре, получим ли мы желаемые цифры. Мы хотим попросить 30 миллионов долларов, и мы обратились за этим, и мы получили 30 миллионов долларов. Мы также сейчас думаем о том, чтобы снова привлечь к работе тех людей, которые раньше занимались вербовкой. Сейчас они на пенсии. Мы хотим, у нас есть результаты исследований, которые говорят о том, насколько важна рекламная деятельность. И мы проводили такие контролирующие эксперименты, такую контролируемую рекламу. Мы делали какие-то статистические выкладки. И мы оценили все наши виды рекламы, например, в СМИ, мы оценили рекламу на телевидении. И мы поняли, что наиболее дорогой способ — это просто

говорить о том, что мы повышаем зарплату. Мы должны отслеживать систему, мы не должны узнавать о событиях уже после того, как они произошли, и оценивать их уже задним умом.

Наше руководство должно достаточно четко представлять, что даже за счет других программ нужно иметь возможность гибкости и возможность адаптации, потому что может снизиться качество завербованных людей. Потому что в армии оказались люди, которые не имели среднего образования, или которые по своим умственным способностям не соответствовали нашим требованиям. Но наше гражданское военное руководство не хочет, чтобы мы получали таких людей, которые не соответствуют нашим требованиям с точки зрения их умственных способностей. И нам нужны люди, которые могут быть дисциплинированы, которые могут хорошо обучаться. И мы знаем, например, что доктор Гилрой сказал, и у него есть слайды, он может вам их показать позже, что есть такая категория, «категория 4», это, например, такие люди, которые если они танкисты, то очень дают плохие показатели. После 70-х годов наши военные требуют, чтобы приходили люди с соответствующими хорошими умственными способностями. И мы должны сделать так, чтобы именно такие люди пришли и завербовались к нам.

Есть еще один момент, на котором я бы хотел остановиться, если говорить о наборе. Никто не задал вопрос, никто не спросил, а какие средства у нас, какой у нас бюджет на набор. В 1998 году — 2,1 миллиарда долларов, это — 1%. У нас бюджет военный — 250 миллиардов долларов. Я почему это говорю? Потому что для нас очень важно хорошо и правильно произвести набор, и поэтому мы думаем, что если мы тратим свои деньги, свои доллары, мы должны их тратить так, чтобы получить наилучшие доходы. И мы считаем, что наилучшие доходы — это когда мы правильно проводим эту кампанию по набору, если говорить о соотношении бюджетных цифр.

Шлыков..... продлить нашу дискуссию в более неформальной обстановке в том же зале, где был обед. И я думаю, можно спуститься туда уже минут через 5-7, а можно и сразу, наверное.

П е р е р ы в

Шлыков. Приступим к нашему 2-му дню работы.

Вчера мы выслушали, как мне кажется, очень интересные изложения финансовых аспектов создания добровольческой армии, но не обсудили его. Я, конечно, не уверен, что при нынешнем финансовом положении российских вооруженных сил мы можем так, вот, размашисто делать предложения и оценки стоимости создания российских вседобровольческих сил, но думаю, если кто желает выступить по этому вопросу, мы небольшую дискуссию в рамках 30 минут, в течение которых мы подводим итоги вчерашнего дня, можем провести.

У меня записался профессор Долгов Константин Михайлович. Пожалуйста, 5-7 минут у нас, постараемся уложиться в 5. Больше тогда послушаем наших гостей.

Долгов. Я хотел бы буквально несколько слов сказать по вчерашней тематике о реформе нашей армии, чтобы сделать ее действительно такой добровольческой. Надо сказать, что те материалы, которые мне удалось прочитать и которые мы получили, вот, «Военная реформа в Российской Федерации. Тезисы Совета по внешней и оборонной политике» и ряд других материалов, и, вот, те доклады, которые были вчера, конечно, это все — интересные материалы. И они действительно дают возможность уже предметно размышлять и рассуждать по этой теме.

Мне особенно интересно было услышать мнения американских коллег, вот, их опыт создания такой армии, где они, в общем, откровенно сказали о своих и каких-то приобретениях, и о своих недостатках, изъянах той политики и той работы, которые они проводили по созданию подобной армии. Но наша ситуация отличается коренным образом от американской. Я помню, когда я служил в 50-х годах в военно-морском флоте, то это, в 50-40-х даже, с 48-го года, то надо сказать, что это было действительно делом чести — служить в нашей армии, в военно-морском флоте. Сейчас ситуация совершенно иная. Я уже не говорю о материальных различиях, как снабжалась и обеспечивалась наша армия и наш военно-морской флот тогда, и как он обеспечивается и снабжается сейчас.

Еще один момент. Все годы, скажем, существования советской власти были специальные организации, которые готовили молодежь к труду и обороне. Это великое дело было, потому что молодежь

готовилась к службе в армии, и она хотела служить в армии, она шла в эту армию добровольно часто, с большим интересом, с большим желанием. И она была физически подготовлена, и технически, и образовательно подготовлена к этой службе. Сейчас мы, вот, в этих отчетах «Военная реформа в Российской Федерации», в этих тезисах, видим, что большая часть молодежи ни физически, ни интеллектуально не готова служить в армии. Только какие-то 15 или 20% более или менее здоровых людей и образованных могут полноценно служить в армии и на флоте, тем более. Поэтому мне кажется, создание такой армии, и авторы этих тезисов, мне кажется, не учитывают одной вещи, что реформа в нашей и военно-морском флоте, вообще, в вооруженных силах, ее надо начинать с образования, с физической подготовки школьников, с военного образования в школах, в средних учебных и высших учебных заведениях, и, конечно, предоставлять большие возможности военнослужащим заниматься повышением своего образования в армии, в военно-морском флоте, то есть в вооруженных силах. Сейчас об этом как-то забыли. Но, ведь, это — самое важное, потому что если мы хотим иметь полноценную армию, и если мы имеем, вот, такой контингент набора неполноценный, то никакие деньги делу не помогут, если даже мы их найдем. Хотя это тоже сомнительно.

А сомнительно вот почему. Во-первых, наука находится в загоне. У нас лучшие, талантливые люди, я не знаю, сколько тысяч, называли 300 тысяч, 400, 500, может быть, миллион, я не знаю, уехали в разные страны. Наиболее талантливые люди самых различных специальностей, то есть «утечка мозгов». У нас Академия наук дышит на ладан, потому что лаборатории, институты, все давным-давно устарели, молодые люди уехали за границу. Но, ведь, без фундаментальной науки, без развития фундаментальной науки и военная наука зачахнет, независимо от того, сколько там будет институтов и какой квалификации, какой специализации. Далее. Только в одной Москве закрыты практически все спортивные школы, я уже не говорю о периферии. 360 или 380 школ закрыто спортивных, мне говорили. Я не отвечаю точно за данные, но молодежи негде заниматься спортом. Речь идет не только о спортивном, о профессиональном спорте, речь идет о физическом развитии, о физическом здоровье нации, физическом здоровье России.

Еще один момент, который нам мешать нам будет, и очень сильно мешать. Это, конечно, колоссальная коррупция, которая существует в различных эшелонах власти. Если мы не решим эту проблему, если министр МВД Куликов говорит, поправляя американских коллег, что у нас не 5 тысяч преступных группировок, а 11 тысяч, извините, тогда надо что-то делать. Я в этих материалах нахожу, вот, в этих материалах, что личный состав МВД — около миллиона человек. Мне говорят, что преступные группировки насчитывают сейчас 600 тысяч, я не знаю, сколько, насколько это точно, но есть 11 тысяч группировок преступных, извините, это, наверное, надо принимать какие-то сверхкардинальные меры.

Еще один момент.

Финансовый капитал сосредотачивается сейчас в руках отдельных банков, отдельных банкиров. Я думаю, что это — большая опасность для страны и для, вообще, безопасности России в целом. Потому что одно дело — когда в государственном Центральном банке сосредоточены финансы основные, и другое дело — когда в руках олигархов. Это — разные вещи.

Еще один момент — монополизация средств массовой информации. А, ведь, средства массовой информации, мы знаем, что они сделали, так сказать, с армией, какие нападки были на армию, на военно-морской флот, вообще, на вооруженные силы. Они создают имидж, создают соответствующий образ, причем резко негативный. Я понимаю, что в нашей армии колоссальные недостатки, но, ведь, армия отражает ситуацию нашего общества. Поэтому надо обвинять не столько общество, сколько тех и ту ситуацию, те обстоятельства, которые делают армию такой, как она есть.

Еще один момент, на который я хотел бы указать. Который будет нам мешать ...

Я сейчас заканчиваю. Еще один момент — это отрыв политики, политических деятелей и принятие политических решений от современной науки, от разработок науки, от научных разработок. Невостребованность науки — раз, пренебрежение наукой — два, принятие субъективных волюнтаристских решений по целому ряду вопросов — три, и так далее, и так далее. Значит, надо, видимо, обратить внимание, чтобы политические деятели принимали решения на строго научных обоснованиях, а не просто так, кому как нравится, кому как вздумается. Поэтому мне кажется, что военную реформу надо начинать или потом ее продолжать на основании, я уже не говорю об экономике ...

Да, заканчиваю. Последние, буквально, слова. Если больше половины заводов и фабрик у нас остановилось, то, извините, мы реформу в те сроки, в три этапа, которые здесь обозначены, мы, конечно, не проведем. Потому что только тогда, когда наша экономика заработает по-настоящему,

только тогда на этой основе мы сможем более или менее нормально проводить это преобразование наших вооруженных сил.

Спасибо.

Шлыков. Спасибо, Константин Михайлович. Это был заведующий кафедрой Дипломатической академии МИД.

Прошу выступающих представляться, чтобы я не путался в званиях или должностях для общего понимания.

Но я хочу напомнить, коллеги, что мы эти 30 минут имеем для подведения итогов вчерашнего дня, и длительные выступления не можем себе позволить. Поэтому просьба: в несколько минут уложиться, по возможности.

Сейчас слово имеет Макаренко Вадим Владимирович.

Макаренко. Вадим Макаренко, независимый эксперт.

Я бы хотел сказать именно об экономических основаниях и возможностях проведения военной реформы. Дело в том, что часто утверждается, что Россия не обладает необходимым экономическим потенциалом для проведения реформы, что абсолютно неверно, потому что мы имеем все, что необходимо для того, чтобы ее осуществить. Единственно, мы не имеем тех реальных людей, которые будут ее проводить. И причина здесь очень простая. Давайте, посмотрим на такую вещь. Для перехода к добровольческой армии или армии, укомплектованной по добровольному принципу, необходимо, чтобы человек получал соответствующее вознаграждение за свою службу в армии. А у нас пока система построена таким образом, что мы финансируем, стимулируем уклонение от армии. Студенты в институтах получают стипендию, они не служат в это время в армии, приобретают полезные квалификации, специальности, они опережают своих товарищей, которые, может, его же однокашники, которые пошли в армию или попали в армию, они получают совершенно другие стартовые условия для жизни в этом новом обществе. И в результате продолжается стимулирование. И мы видим колоссальные очереди преподавателей высших учебных заведений, которые требуют оплаты за то, что им бюджет должен столько-то, медицинским работникам должен столько-то, коммунальным работникам должен столько-то, и так далее, и так далее. Это — все деньги, которые требует образование, здравоохранение, бюджетная сфера коммунального хозяйства, те деньги, которые сперва должны были пройти через армию, через военный бюджет, потому что никто не должен иметь прав, не имея обязанностей.

Мы построили дело таким образом, что каждый человек на все имеет право — на бесплатное образование, на бесплатное медицинское обеспечение. Пожалуйста, американский случай — найдите, пожалуйста, бесплатное высшее образование в Америке. Да, как грант, как спонсорская помощь — пожалуйста, как очень талантливому человеку университет может предоставить скидки на обучение, пожалуйста. Но бесплатное высшее образование — такая страна как Америка имеет? Не имеет. Мы продолжаем иметь, хотя ситуация полностью изменилась. И, вот, сейчас идет рассуждение о том, как было хорошо в 1948 году. В 1948 году служить в армии было-де замечательно, потому что был голод, ну, не голод, но, по крайней мере, очень подтянутое было питание, для того, чтобы получить 10 классов, надо было оплачивать это дело, для того, чтобы учиться в институте, надо было оплачивать, и так далее, и так далее. А сегодня не надо оплачивать, мы сами стимулируем уклонение от армии, и никакой добровольческой системы не будет до тех пор, пока наши политики, и в первую очередь — Коммунистическая партия Российской Федерации, основной стопор, так сказать, который у нас существует, защищает те социальные основы, которые кажутся им естественными, нормальными завоеваниями, а на самом деле привели нашу страну и нашу армию к нынешней ситуации.

Таким образом, возвращаясь к экономической основе, я считаю, необходимо перестать рассуждать по типу — «вот, у нас нет средств». Средства от сокращения военных расходов — куда они делись? И даже, вот, эти все рассказы, что, вот, там вывозятся миллиарды долларов, и так далее, и так далее. И будут вывозиться дальше, до тех пор, пока нынешняя налоговая система блокирует любые рациональные действия в этой стране. Так же, как она блокирует и любые рациональные действия в отношении армии. Какой человек пойдет служить в армию? Никакой не пойдет служить в армию, потому что армия — это зона риска, это — зона преступлений, это почти гарантированы поломанная челюсть, или поломанные ребра, или пуля в каком-то конфликте, и так далее, и так далее.

Таким образом, в нынешней ситуации все буксует по одной простой причине — потому что не приняты принципиальные политические решения. И более того. Мы фактически не имеем политических сил, которые бы лоббировали, выступали и представляли рациональные политические решения с точки зрения проведения реформы в армии. И, к сожалению, мы имеем такую ситуацию, когда те люди, которые в основном представлены здесь сегодня, те, кто представляет армию, кто в ней служит, и кто не может не понимать условий службы там, они не выступают и не предлагают реальных решений этой проблемы. Пожалуйста, я остановлюсь на выступлении, может быть, на правильной позиции, как будто бы, Юрия Юрьевича Попова. Вот, мысль о том, что все 100% должны служить в армии или откупаться, и так далее, в обязательном порядке. А зачем? Если человек не хочет, зачем надо всех загонять туда, заставлять откупаться и так далее? Нам необходимо 500 тысяч человек, мы вполне можем обеспечить им льготы. Пожалуйста, отслужил в армии — имеешь право на коммунальное жилье, полученное от муниципалитета; имеешь право на оплату высшего образования; имеешь страховые гарантии медицинские на 5 или 10 лет. И, пожалуйста, пускай те, кто не служил в армии, не имеют этого. Это — простые, несложные решения. Но, вот, нету этой позиции, а есть только рассуждения, что у нас нет денег, мы голодные, мы босые, а у Америки больше. Ни у одной америки нет столько денег, сколько у нас, которые мы раздаем, разбрасываем, и поэтому живем так плохо.

Вопрос. Вот, как Вы понимаете цифру 500 тысяч?

Макаренко. Это очень просто понимается. Если реально стоит задача сокращения армии до 1.200.000, и если здесь сидят люди, которые собираются выполнять эту задачу, то это, вот, так понимается. Граница может быть какой угодно протяженной, и так далее. Я не думаю, что Вы собираетесь поставить на каждой версте по полку или по дивизии. Суть состоит в том, что тоже не решает никаких проблем. А должна быть система, мобильность должна быть, возможность переброски, возможность отмобилизования, и так далее, и так далее. Но это уже отдельный вопрос, который можно обсуждать.

Вопрос. Это так свободные эксперты считают, да?

Макаренко. Так мыслят независимые эксперты, которые обладают независимостью, по крайней мере.

Шлыков. Все, спасибо. Пожалуйста, товарищ полковник. Представьтесь, пожалуйста, только.

Анчуков. Уважаемые участники, ...

Представляюсь: полковник Анчуков Сергей Валентинович, независимый эксперт, можно сказать, но служу в данный момент в вооруженных силах, и поэтому говорить буду по существу вопроса.

Я полностью согласен с первым участником нашего семинара, выступающим сегодня, во многом согласен, во всяком случае. И скажем прямо, мог бы серьезно возразить второму выступающему, ну, скажем, по нескольким пунктам. Возьмем конкретный совершенно факт: стоимость содержания личного состава вооруженных сил. Так, вот, конкретные совершенно расчеты показывают, что при всех прочих равных условиях содержание личного состава вооруженных сил в 1.200.000 численности военнослужащих обойдется нам примерно в 1,5-2 раза больше. Я даже не упоминаю о стоимости организации боевой подготовки профессиональной армии. Вы сами понимаете, что это — совершенно две разные вещи. Вот, на сегодняшний день налет летчиков у нас составляет в среднем 4 часа в год. Это — известные всем цифры и факты, неоднократно упоминавшиеся, в том числе и в «Независимой газете». Скажем, не учитывается такой факт здесь, как перевооружение армии. Не может современная армия, в том числе и профессиональная, быть в том составе вооружения, которое имеется на сегодняшний день. И здесь очень серьезная проблема. Накопленный состав вооружения значительно превышает те нормы и возможности его содержания, которые показывают расчеты. Профессиональная армия может содержать такого рода комплект вооружения.

Здесь упоминали, что нам достаточно 500 тысяч. Ну, очевидно, что упущен в полной мере геостратегический фактор, влияющий на состав и численность вооруженных сил наших. Что я имею ввиду? Россия — это совершенно, как говорят, большая разница между другими странами. Ну, представим себе ситуацию, 17 миллионов квадратных километров. Я уж не буду говорить там, по полку на километр или по одному солдату, но приведу вам одну конкретную цифру в сравнительных показателях. ФРГ имеет на сегодняшний день порядка 12 общевойсковых дивизий постоянной готовности на 0,3 миллиона квадратных километров, то есть плотность примерно дивизии ФРГ на единицу площади в 1 миллион квадратных километров составляет порядка 36. Давайте посмотрим, что у нас. Не будет секретом большим, 17 разделите, скажем, боевой состав общевойсковых дивизий наших на 17 миллионов, и вы получите примерно цифру ту, которая за единицу где-то уходит. Ну, как вы думаете, нормальное это явление, с точки зрения организации стратегической обороны. И с точки зрения даже той же реализации принципа стратегической мобильности. 9 тысяч от Москвы до Владивостока, и фактически создание двух группировок на западе и на востоке — каким образом, кто мне расскажет, можно это сделать — сманеврировать этой группировкой в течение, к примеру, 1-2-3, даже 6 месяцев.

Я не буду вдаваться в подробности, скажем, боевого состава, в чем отличие его мирного и военного времени, но упомяну только одно. Для того, чтобы сформировать боевой состав военного времени в численности, скажем, удовлетворяющей боеспособности войска, его нужно увеличить в несколько раз. И наши американские коллеги это прекрасно понимают и подтвердят это. Подтвердят, что американская армия для того, чтобы ее привести в полную боевую готовность, примерно миллион численности должна взять из запаса. Еще такой аспект возьмем: в состоянии ли профессиональная армия при коэффициенте сменности личного состава, допустим, 1,0 в течение 10-15 лет подготовить достаточное количество военнообученного ресурса? Нет.

Ну, обратимся к другому моменту. Снята ли опасность для, скажем, России в смысле развязывания региональной, локальной войны, 2-3 конфликтов серьезных оперативно-тактического масштаба? Нет. Значит, необходимы сухопутные войска. Кто знает предмет обсуждения, не просто умозрительно, из газет черпает знания, тот прекрасно ответит, что в намеченной численности — 330 тысяч — содержать профессиональные вооруженные силы можно только в составе 6 дивизий. Вот, в свете того, что я вам говорил перед этим о сравнении с ФРГ, Россия, по-моему, не совсем здорово выглядит.

Вот, у меня такие соображения. Ну, здесь упомянули, что нет, к примеру, дельных предложений насчет того, каким образом перейти от современного состояния состава и численности по долям, категориям военнослужащих, то здесь тоже не так. Можно было бы, имея побольше времени, пояснить эту ситуацию. Таким образом, это — очень серьезные вопросы. И переходить «махом», скажем, от современного способа комплектования к добровольному, это, по меньшей мере, перспектива 10-15 лет, как минимум. И то еще вопрос серьезный — до 2025 года.

Вот, такие мои соображения на этот счет.

Шлыков. Спасибо, Сергей Валентинович.

Я вынужден прервать все-таки дискуссию, иначе мы не дадим слово для подведения итогов профессору Эйтельбергу по вчерашнему дню и не уложимся в график. Я думаю, что у нас еще 2 больших вопроса, и при определенном искусстве те проблемы, которые нас волнуют, их можно будет в дебатах потом вставить, потому что у нас не такой уж жесткий регламент в отношении предмета обсуждения.

Эйтельберг. Я бы хотел сказать, что после вчерашнего обсуждения стало совершенно понятно, что действительно вопрос очень сложный и противоречивый, и, вероятно, можно написать действительно очень сложную работу. Я думаю, что раньше я, пожалуй бы, не занимался этими сложными и противоречивыми вопросами, которые относились к обороне страны. И действительно, здесь очень есть большие возможности ошибок. Я вижу, что здесь очень много на столе лежит вопросов, и жаль, что у нас нет времени для того, чтобы их все подробно обсудить. Возможно, часть из этих вопросов мы обсудим все-таки по мере прохождения нашей встречи.

У нас есть еще два выступления от американской делегации: доктор Бернард Росткер сначала будет говорить о структуре, и вы видите это в программе участников, и позже сегодня генерал Боб Орд и адмирал Ли Ган также будут говорить об организационных вопросах.

Господин Росткер будет использовать слайды для иллюстрации выступления, которые проиллюстрируют некоторые вопросы. И, может быть, будет немножко сложно показывать их на стене, но у нас есть копии, которые мы раздадим участникам.

Росткер. Я постараюсь перейти к другому концу зала и указать на некоторые определенные аспекты тех графиков и тех слайдов, которые мы будем обсуждать. Один из моих детей говорил всегда, что если нет картинок, то и обсуждать-то нечего и не интересно. Поэтому я сейчас выступлю, а потом господин Гилрой тоже выступит. Я сейчас посмотрю, можно ли это сделать здесь, в другом конце комнаты.

Вот, эти слайды, которые вы получили, и графики, они переведены на русский язык, и иногда некоторые вещи лучше видно на английских слайдах, но поскольку у вас есть и та, и другая копии, и тот, и другой вариант, то можете воспользоваться английским.

Меня попросили рассказать о четырех темах, это — переход к ДВС, далее — процесс, который мы прошли с конца «холодной войны», периода «холодной войны», когда нам надо было сокращать личный состав, и эта цифра составила где-то 30-40%. И я хочу рассказать вам о том, как мы это делали, и каким образом перешли к ДВС. Далее — мы будем говорить о призыве на случай чрезвычайного положения, и, наконец, полные вооруженные силы — силы действительной службы и резерва.

Итак, армия, построенная на добровольной основе, о которой говорил доктор Гилрой, это вопрос, который вызывает очень большое внимание. Мы перешли к меньшей армии по своему количеству, и мы можем в большей степени полагаться на наши резервы, и нам удалось перейти к добровольной армии, используя различные источники наших ресурсов, которые раньше традиционно не предоставляли достаточное количество людей в военные резервы. И это — очень важный резерв, который стал собственно, сделал нашу армию и жизненной, и очень эффективной, с точки зрения затрат. И очень важно, как наши люди реагировали на то, что они оставались в армии, и в зависимости от того, какой у них возраст и опыт. И это позволило нам также изменить затраты и подготовку нашей армии, и мы стали более, наша армия гораздо более профессиональной и лучше подготовленной.

И я хочу вам сейчас рассказать о структуре. Сначала несколько слов о менеджменте, управлении вооруженными силами. Мы уже включали во все наши вооруженные силы, во все рода войск, о которых вы знаете, это — сухопутные войска, военно-морской флот, военно-воздушный флот. И систему добровольного набора в период до ДВС нам пришлось менять. Нам пришлось продумать эту систему, привлечь экспертов из гражданской экономики, мы наняли очень много опытных специалистов, и очень много денег и ресурсов потратили на то, чтобы мы поняли, каким образом действовать, и каким образом создавать программы, которые будут работать, и результатом которых будет увеличение внимания к данной теме. И действительно, самым ключевым моментом было исследование, и прежде, чем мы перешли к добровольной армии, наши исследовательские программы — в основном, ими занимались психологи. И основной вопрос, которым они занимались, это — каким образом отбирать и классифицировать людей, которые приходят из призыва, от призывников, и те люди, которые действительно могут быть обучены и не могут быть обучены. И мы полагались, действительно, на ту цифру, которая будет гарантирована. И когда мы перешли к добровольной армии, основной акцент был сделан на те технологии, ту методику, которые разрабатывались экономистами. И мы поняли, что это — проблема рынка труда, и мы думали о том, какие же мы должны использовать стимулы, не только экономические стимулы, для того, чтобы привлечь их к службе в армии.

Итак, первое, к чему пришла Комиссия Гейтса, это — компенсация, общая компенсация. Какова же сумма денег, которая необходима для того, чтобы привлечь людей? Мы очень быстро поняли, что это очень дорогой способ привлечь людей. Я сам экономист по образованию, и мы говорим о «движении по кривой», и мы поняли, что гораздо проще передвинуть в какой-то степени, вот, эту кривую, сделать некоторые качественные изменения в этой программе. И мы должны набирать именно людей, которых мы хотим набирать, но, тем не менее, это должно быть не так дорого для всей системы. И, может быть, в какой-то степени стоит изменить компенсационные программы. Таким образом мы пытались настроить наше население на определенный лад, и мы развернули активную кампанию при помощи средств массовой информации, радио, телевидения. И мы даже проводили определенные эксперименты, при которых мы пытались опробовать различные программы в разных частях страны таким образом. чтобы нам стало понятно, что срабатывает и что не срабатывает. И мы стали экспертами при определении тех категорий населения и предоставления определенных льгот. Если мы хотели высокообразованных людей, которые в дальнейшем пойдут в колледжи, мы предлагали им льготы для поступления в Вузы. А если нам нужны были другие, скажем, категории населения, как,

например, боевая пехота, то тогда мы также предоставляли льготы при поступлении на работу. Мы также поняли, какова важность всей информации и данных, и нам надо было изучать характеристики молодежи на территории всех Соединенных Штатов, и тех, кто служил в армии. И мы создали Центр по сбору баз данных, и это было в Калифорнии. Это был депозитарий, собрание всех наших данных по численности армии и категориям населения. Далее. Мы стали развивать наши научные институты. И там мы проанализировали, каков поток этих призывников, далее, кто остается в армии. И наши эти исследовательские институты, естественно, были поддержаны и военными институтами, и военными. И господин Гилрой, он также участвовал в этой программе, и он этим занимался в офисе министра обороны США. Что касается меня, на протяжении ряда лет я возглавлял целый ряд таких исследовательских программ, сначала для ВВС США, а затем для офиса министра обороны США.

Позвольте мне показать вам целый ряд слайдов. Пожалуйста, следующий. Позвольте показать вам слайды, которые покажут вам, каким образом изменилась армия на добровольной основе. И, может быть, легче посмотреть вам сначала на первую картинку, на первую диаграмму, а, собственно, название ее «вооруженные силы после сокращения». Здесь, на этой диаграмме, вы можете посмотреть, что численный состав, личный состав, сократился резко после Второй Мировой войны. Затем, каким образом эта цифра возросла во время Корейского конфликта. Далее — опять произошло снижение, потом подъем во времена войны во Вьетнаме. Итак, вы видите, что высшая точка — это война во Вьетнаме, на этой кривой, когда и в этот момент мы и начали, собственно, наше обсуждение о том, какие у нас будут вооруженные силы. Итак, вы видите, что далее, когда мы перешли к добровольной армии, у нас произошло сокращение армии такое, какого у нас не было с 50-х годов. И в течение 70-х годов, и 80-х годов эта кривая примерно находилась на том же уровне, а потом продолжалось сокращение в 90-х годах. Эта таблица показывает период до 94-го года, но, тем не менее, тенденция к снижению численности армии продолжается.

Одна из характеристик ДВС — это то, что мы в большей степени полагаемся сейчас на роль резервов. И вы видите процентное соотношение между действующей армией и резервом, и вы видите, каким образом возросли резервы с течением времени. Вы видите, что в начале 80-х годов совершенно четко было сформулировано решение, что мы должны в большей степени полагаться на резервы, и мы должны наращивать наши резервы с течением времени. И то, что у нас произошло во время войны в Персидском заливе, это то, что, собственно, состояние наших резервов и сухопутной армии, а также боевой поддержки в плане артиллерии и другой поддержки была очень велика. Однако, условия наших резервов в плане маневра и наши отделения резервные не были готовы фактически, не в той степени готовности, как мы предполагали. Поэтому мы не могли положиться на роль резервов. Требовалась определенная координация и большая возможность маневра. И в технических, и то, что касалось тактики, поддержки армии, это особенно касалось артиллерии.

И очень важной характеристикой ДВС является то, каким образом меняется опыт и возрастной состав нашей армии. Вот, здесь, на этой таблице вы видите, как проходила служба тех людей, которые служили от 1 до 4-х лет службы, и каким образом они в дальнейшем выбирали свою карьеру. На протяжении первых лет войны вы видите, что там было больше людей, которые служили по первому контракту. Аналогичная ситуация -во время Корейской войны и Вьетнама. Но когда мы перешли к добровольной службе в 73-ем году, вы видите, что здесь возрастной состав и опыт наших вооруженных сил изменился в том плане, что эти люди, которые служили в армии, стали более квалифицированными и старше, с тем, чтобы мы могли действительно полагаться на их опыт и на их умение. Наши вооруженные силы очень сильно изменились на протяжении этих лет. Если ранее это были более общие такие военные профессии, которым можно было обучить на протяжении нескольких месяцев, сейчас это стали профессии гораздо более сложные, специальные, и необходимо было пройти специальную подготовку и получить специальное образование. И вы видите на этой диаграмме, что многие проходили специальное обучение на протяжении года или двух, прежде чем они переходили на действительную военную службу.

Так что, вы видите, что изменилась также структура армии. Сейчас от пехоты перешли в другие, так сказать, войска, и там потребовались люди, которые более технически образованы для того, чтобы служить в различных областях, связанных с техникой. Мы вчера уже говорили в какой-то степени относительно интеллекта наших людей, и у нас был ряд тестов, которые показали, что та группа населения, которая находилась на низшей точке по этим тестам. Это люди, у которых маргинальные показатели по этому тесту, интеллектуальные показатели. И раньше люди поступали с минимальной квалификацией, но мы сейчас не могли исключать эту категорию совсем из армии. И вы видите, что во времена Корейской войны очень большое число людей имело этот показатель интеллекта более низкий, а что касается периода после Корейской войны, хотя у нас еще была не добровольная армия, мы подходили более выборочно. И вы видите, что этот показатель был более высоким. В начале

Вьетнамской войны, периода Вьетнама, министр обороны господин Макнамара хотел, чтобы мы расширили наши возможности и посмотрели, что можно сделать с людьми, у которых достаточно низкие интеллектуальные показатели. И мы ввели один специальный проект под номером «100.000», и это были люди, у которых, в общем-то, был достаточно низкий показатель, однако, их надо было, вот, эта цифра составляла порядка 100 тысяч. И тогда в дальнейшем мы изменили тесты, и мы, в общем-то, мы боялись, что может произойти некоторый перекос с этим конкретным тестом, что здесь может происходить, так сказать, дискриминация на основе расовой, и мы, вероятно, неправильно составили этот тест. И мы его переделали, поскольку благодаря тому тесту, из-за того теста, мы вовлекли много людей, тех, которые не имели достаточно способностей для военной службы. Однако, сделали это мы неосознанно, из-за ошибки, вот, в показателях по тесту. Таким образом, на протяжении первых 5-8 лет нашей уже ДВС нам было достаточно трудно, и наши полевые командиры были очень недовольны тем набором, поскольку у людей возникали дисциплинарные проблемы, и их было очень трудно обучать. И тогда эти проблемы были определены .....

4-я пленка

..... в войсках будет служить то или иное лицо. Это, прежде всего, показатель «окончание средней школы», потому что это уже говорит о какой-то преданности, это говорит о желании человека закончить школу. И наши вербовщики, конечно, прежде всего ищут выпускников средних школ. И вы видите, что со временем в разных родах войск, начиная с 88-го по 95-ый, посмотрите, как мы увеличили количество выпускников средних школ, например, в ВВС.

Следующий слайд. Повышение уровня образования относится не только к тем, которые идут на службу, но этот показатель также очень важен для определения, насколько вероятно то, что они будут повторно продлять контракт, и как они относятся к этому. И, вот, на этой диаграмме, вы посмотрите, здесь у нас есть категории. И самая высшая категория, как со временем, сержанты, например, сержанты 1-го класса и старшие сержанты. Сержант 1-го класса — это категория «E-9». Как они улучшают свои навыки, и сейчас, в основном, половина наших старших сержантов имеет какое-то образование в колледже, то есть это уже те люди, которые могут осуществлять руководство. И они идут вперед, они повышают свое образование, и очень часто мы требуем, чтобы было хотя бы какое-то образование в колледже, или хотя бы бакалавр. Степень бакалавра — это 3 года обучения.

Следующий слайд, пожалуйста. И еще одним показателем того, как служат ваши сотрудники, это, конечно, показатель — цифры дезертирства или самоволки. И, вот, вы здесь видите, как эти показатели возрастали во время Вьетнамской войны. И потом они снижались после ее окончания и с переходом на добровольную службу. И потом мы видим, что дальше идет еще большее снижение этих показателей, то есть сегодня весь состав, младший состав работает, служит гораздо лучше, то есть как в старые времена, в 50-е годы, а не как младший состав, который набирался по призыву, и который, например, служил во Вьетнаме.

Мы также смогли сохранить, сделать так, чтобы нам были по карману ДВС. И сейчас я покажу следующий слайд. Самое большое увеличение — это было увеличение притока американцев африканского происхождения. И до 48-го года в вооруженных силах США существовала сегрегация, и мы почти не призывали меньшинства. Война эта велась, в основном, белыми американцами, но с 48-го года мы провели интеграцию ВС, и мы дали возможности людям там, где эти возможности не существовали. И мы стали очень привлекательным работодателем для национальных меньшинств. Представители национальных меньшинств — они прекрасно справляются, они прекрасно проходят эти тесты, они очень часто показывают очень высокие цифры на этих тестах. Но вы видите, вот, здесь, какова была динамика использования меньшинств.

И то же самое касается и женщин. Это уже на следующем слайде. Мы открыли службу в вооруженных силах для женщин в середине 70-х годов, и сейчас их число все больше увеличивается и увеличивается, особенно в ВВС. Вы видите, как это по родам войск распределяется за последние 2 года.

Следующий слайд. Вот, здесь вы видите, какова ситуация на сегодняшний день, точнее, на 94-ый год, а сейчас мы уже продвинулись и дальше. Но в моей службе, в ВМС, у нас есть 31% меньшинств, 11% женщин, и количество женщин в ВМС растет, и мы принимаем женщин в ВМС где-то 23-17%, принимаем их в ВМС. Были женщины, сейчас также принимаем в ВВС. У нас есть специальные отделения, где работают и принимаются только мужчины, и также на подлодках — только мужчины. У нас есть военные летчики, и есть определенные работы в ВВС, доступные женщинам. И они очень хорошо служат.

Следующая диаграмма. Я хотел бы вкратце остановиться на том, как мы проводили сокращение. Мы принимали во внимание возраст, срок службы. И мы также хотели бы, чтобы у нас люди имели

представление о том, какая карьера их ждет. Вот, эта, вот, диаграмма — это типично, как мы рассматриваем наши ВС. И здесь есть определенные характеристики, например, те, кто служит по первому контракту, кто находится в середине контракта, это от 4 до 10 лет. Потом дальше — следующий этап. И также последний этап — то есть люди, уже достигшие пенсионного возраста, но те, которые могут продолжать работу. Наши военные уходят только после 20 лет службы. Вот, видите, вот, здесь на точке «20 лет» сразу же идет вниз эта кривая. Но есть различные выплаты и до 20 лет определенные, но человек выходит ....., и мы предоставляем одноразовые выплаты, а также на протяжении оставшейся жизни, в зависимости от их опыта предшествующего и лет проведенных в армии, и так далее. на слайде вы видите, что здесь показаны кривые, и это — цифры на 74-ый и 94-ый годы. И вы видите, что они покрывают, так сказать, период службы от 4 до 8-ми лет, по мере того, как мы перешли к ДВС, у нас в значительной степени уменьшился прием в армию. Таким образом, за последние 25 лет у нас изменился график, то есть, мы сначала набирали людей, которые работали небольшое число лет в армии, а затем, в более поздние годы, люди у нас продолжали служить в армии на протяжении большего количества лет.

Итак, мы стремились изменить пропорцию в армии, и самое легкое, что мы могли сделать, мы могли бы прекратить набор в армию на протяжении года, двух или трех. Но в таком случае получалось бы, что пропорция изменилась бы. Нам необходимо было пропорционально сохранить одинаковый состав армии. И, вот, что мы сделали в этом случае. Мы сократили прием в какой-то степени, в конце первого срока контракта мы оставляли только тех людей, которые особо проявили себя. Таким образом мы тех людей, которые продолжали военную карьеру, и что вы видите здесь, наверху, вот, вы видите, там есть аббревиатуры. Это, собственно, означает ряд программ, которые стимулировали людей уходить из армии. Мы никого не увольняли до того, как они достигали своего пенсионного возраста. Однако, мы предоставляли им возможность уйти раньше, и, соответственно, стимулировали этот уход финансово. То есть, первое, например, мы позволяли нашим военным, которые уже прослужили от 7 до 20 лет, мы предоставляли им возможность уйти из армии и получить соответствующие компенсации или на протяжении ряда лет получать какие-то дополнительные выплаты. И также те, у которых срок службы в армии был от 15 до 20 лет, мы позволяли им уйти в отставку раньше, и если вы уходили в отставку раньше, тем не менее, вам оставляли медицинские льготы, и ваша пенсия также была несколько выше, потому что вы получали какую-то сумму по льготам. А те люди, которые прослужили в армии более 20 лет и уже имели право уйти на пенсию, в отставку, они проходили специальную комиссию, и если они не хотели уходить из армии, тем не менее, комиссия могла их вынудить в какой-то степени уйти в отставку. Но вместе с тем они получали определенные льготы, и уже таким образом они имели возможность остаться, так сказать, в армии.

Позвольте мне объяснить вам, почему же мы это сделали. Вот, эта таблица показывает каждую из категорий тех людей, которые служили в армии, которых мы набирали, и вы видите, каким образом эта структура менялась на протяжении времени. И если вы посмотрите, например, на 10 лет службы в армии, то вы в таком случае увидите, что эти 10 лет служат люди трех категорий, и если вы меняете эту пропорцию и меняете кривую, то тогда вы также меняете саму политику, когда человек переходит в другую категорию при определенном количестве отслуженных лет. У нас, понимаете, не будет идеальной ситуации в армии в том случае, если будет очень разнородный состав армии. И, вот, позвольте, я проиллюстрирую примером плохих пропорций в армии. И покажу, как это может быть хорошо при должном управлении. Вот, это — то предложение, которое у нас было, сокращение только путем вербовки в 90-е годы. Например, было предложение прекратить набор в армию. И вы сможете здесь посмотреть на картинки, в самом центре. Вы видите, что происходило сокращение приема в армию, и это создавало такую острую ситуацию. Вот, пики такие, вершины. И происходила следующая ситуация. Было больше старшего состава, чем людей младшего набора. И это было нежелательно для армии, потому что вы видите, что бы произошло в армии через несколько лет, во всех вооруженных силах. Но дело в том, что, например, авиация не хотела никого увольнять. И тогда министр обороны сказал, хорошо, вы не увольняете никого, но у нас будут, вот, такие программы специальные. И если авиация, ВВС, будет использовать структуру, которая более классическая, то вы увидите, что получается такая классическая ситуация, с гораздо большей стабильностью. И таким образом, мы старались так управлять сокращением армии, чтобы достичь четкой сбалансированности.

Позвольте, я перейду к другому слайду и расскажу вам о постоянном наборе. И основная проблема с нашим набором в армию — это то, что существует определенное понятие всеобщей воинской повинности, и в таком случае, если возникнет какая-то ситуация войны, то армия не будет жизнеспособной. И нам обязательно нужна была какая-то дополнительная система, резервная система. И примерно 1/5 людей, которые могут быть призваны на службу в армию, могут быть призваны, то есть,

мы все-таки перешли к добровольной армии. Но в 73-ем году мы прекратили даже общую регистрацию тех людей, которые потенциально могут служить в армии и могут быть призваны в случае какой-то чрезвычайной ситуации. И в 79-ом году Президент Картер издал приказ о возобновлении регистрации потенциальных новобранцев. И причиной такого решения были ваши действия в то время в Афганистане, действия Советского Союза в Афганистане. И нам опять, собственно, пришлось обсуждать возможность обязательного призыва, однако, японцы, например, рассмотрели эту дискуссию как демонстрацию слабости. И люди, те, которые помнили хорошо ситуацию во время Второй Мировой войны, они считали, что это будет определенная угроза для остального мира. Я не знаю, насколько это действительно был такой сигнал, что американцы переходят к обязательной службе, но, однако, мы все-таки перешли к регистрации. Однако, тут возникли две серьезные проблемы, проблемы регистрации потенциальных новобранцев. То есть, дело в том, что нам нужно было за очень короткий период собрать 100 тысяч новобранцев, однако, действующая армия фактически не смогла бы принять эти 100 тысяч новобранцев. Кроме того, вторая проблема была с нашими стандартами, поскольку социально это было связано с проблемой, что целый ряд людей социально не подходили для службы в армии. Это люди, которые были наркоманами, гомосексуалистами, и так далее. И поэтому мы все-таки пришли к выводу, что лучше нам осуществлять добровольный призыв, а не обязательный. И сегодня мы все-таки сохраняем определенный резерв, и такой резервный вариант, когда люди, потенциальные новобранцы, регистрируются, но те, кто не хочет регистрироваться, фактически не подвергаются никаким санкциям. Это, в частности, относится к студентам, то есть, мы применяем определенные санкции к тем, кто не хочет регистрироваться. Скажем, если студенты не регистрируются, то они не получают определенных студенческих льгот.

И еще пара слов относительно наших вооруженных сил в целом. Мобилизация, сейчас мы не делаем самого главного акцента на мобилизацию. Сейчас мы говорим о дополнительной поддержке, другими словами, вместо того, чтобы иметь какую-то военную структуру, которая будет полностью осуществлять свою поддержку и обучение, мы пытаемся интегрировать эту структуру во все вооруженные силы с тем, чтобы они использовали опыт всех вооруженных сил. Что касается меня, то я занимался военно-морскими силами, и большая часть людей, которые работали в военно-морских силах, они возвращались на действительную активную службу, и они могли, скажем, уйти на год в резерв, и, например, вернуться на определенные учения. И мы, скажем, могли бы их отправить на Гавайи, где проходили бы учения, а потом эту резервную группу мы могли бы ввести уже в действующую армию, в зависимости от их опыта и их способностей. То есть, наша сила в том, что у нас интегрированные вооруженные силы. Например, у нас есть определенные части ВВС, где у нас полностью интегрированные вооруженные силы. Например, в таких войсках у нас могут быть и люди, которые находятся в резерве, но на следующий день они уже будут служить в действующей армии. Таким образом, у нас существует резерв, но он тесно связан с действительной службой в армии. И кроме того, у нас есть национальная гвардия, которая постоянно функционирует. И это действительно государственные войска, и они проходят подготовку в соответствии с государственными стандартами. И они очень легко могут войти в нашу действующую армию, действующие вооруженные силы. И, вот, здесь у меня есть еще одна таблица, я должен сказать о том, что мы все больше и больше обращаемся к частному сектору, который бы занимался разработкой определенных программ, опыта, и также помогал нашей армии. Если мы можем определить такую сферу поддержки, то мы будем пытаться связаться с каким-то конкретным подрядчиком, частным подрядчиком, который мог бы обеспечить это либо на гражданском уровне, либо на военном уровне. Таким образом, мы все больше и больше стараемся привлечь контрактников. И таким образом мы стремимся это сделать не на обязательной основе, а на контрактной. Вот, скажем, на военно-морской базе у нас есть люди, которые занимаются нашими казармами. И также у них эти функции, которые они исполняют по контракту, и эти контрактники отвечают за проведение такой службы, и у них гораздо больше гибкости, нежели у военных, при организации таких служб. Но это, собственно, очень серьезная задача, и вам нужно очень четко следить и контролировать контракторов, то есть тех, кто работает по контракту. И это также определенные усилия, которые требуются.

То есть, вот, такова структура нашей добровольной армии. Вы посмотрели, каким образом она менялась на протяжении времени. И если у вас будут какие-то вопросы, то я буду очень рад на них ответить. Если они у вас есть.

Шлыков. Это — исключительно обстоятельный доклад. Какие есть вопросы к доктору Ростке-ру?

Профессор Суслов, Академия Генерального штаба. У меня вопрос такой: какой процент военных специальностей занят сейчас по умственным способностям выше среднего в вооруженных силах США?

Росткер Я бы сказал, порядка 100% специальностей требуют подготовку выше, то есть пропорционально это будут люди второго уровня интеллектуального и первого. Из четырех. То есть, 63% — это те люди, которые поступают в армию. Я посмотрю, если у меня есть эти данные, я бы не хотел давать Вам неправильные цифры. Я постараюсь выяснить это и дать ответ через пару минут. Но что касается тех, кто принимается в армию, то это 63%, и у этих людей среднее образование, это выпускники средних школ. И что касается 90% наших рекрутов, то у них только диплом средней школы; 59% — это те люди, которые по тестам попадают в высшую категорию интеллектуальную.

Профессор Эйтельберг и я говорили сегодня утром, и вспоминали то, о чем мы говорили вчера в отношении того, каким образом мы достигаем наших целей при наборе в армию. И вполне возможно, что я оставил у вас впечатление вчера, что у нас были определенные сложности при достижении таких целей по набору в армию. Собственно, та степень, в которой у нас возникают трудности, относится исключительно к тем людям, которые требуют, так сказать, высокой квалификации. И это люди со средним образованием, и у нас нет абсолютно никаких сложностей с набором людей по количеству, у нас есть целая очередь как мужчин, так и женщин, которые очень заинтересованы в том, чтобы пройти военную службу в армии. И было бы нам очень просто только снизить наши стандарты на 1%, 2%, 3%. Но мы предпочитаем не снижать стандарты. Мы действительно требуем высокое качество. И это означает для нас очень много, поскольку это значит, собственно, каким образом ведут себя войска на поле боя.

И я мог бы добавить, что когда мы говорим об экономических стимулах, то было бы очень неправильно думать, что те, которые находятся на службе в армии, не являются патриотами. За последний год мы изменили рекламную программу при наборе в военно-морские силы США, и сейчас мы, собственно, говорим о том, что раньше не делалось. И сейчас мы говорим, что есть такая фраза, что вы должны принести в армию и вашу честь, и достоинство, и вашу преданность. Вот, это то, о чем мы говорим в наших рекламных кампаниях. И, вот, именно такие слова и такая программа была наиболее эффективна. И, вот, то, что мы пытаемся сделать, с одной стороны, пытаемся предоставить определенные экономические стимулы, и мы, с другой стороны, стараемся внести еще что-то, что является гораздо большим и важным, нежели просто доллары.

Вопрос. Я понял, что как всегда, военно-морской флот никаких хороших качеств другим видам вооруженных сил не оставил.

Вопрос у меня такой. Из Вашего доклада, который был очень интересен, я понял, что вы стараетесь создать стимулы для того, чтобы люди уходили, хотя, казалось бы с точки зрения здравого смысла, надо наоборот создавать стимулы, чтобы люди заключали второй контракт, на вторые 4-е года. С чем это связано? С тем, что у вас происходит повышение по службе, и вам нужно меньше соответствующих должностей? Или вы хотите, чтобы было более регулярное обновление, вот, этих, тех, кто служит первые 8 лет?

Росткер. У нас много стимулов для того, чтобы поступать в армию, и один конкретный стимул, в общем-то, служит тому, чтобы люди уходили из армии вовремя. У нас есть и стимулы для того, чтобы люди поступали в армию, и было бы выгодно тем, у кого есть какие-то высокие навыки, квалификация высокая, оставаться в армии. То есть, у нас очень высокий процент заключения повторных контрактов. Но у нас есть также значительный процент тех, кто завершил свой первый контракт. И, конечно, я должен сказать, что то, что касается ВВС, то там люди наиболее подготовленные, наиболее высокой квалификации и исторически.

Я хотел бы попросить адмирала Гана рассказать о повторных контрактах и о программах, которые мы имеем в этой связи.

Адмирал Ган. Да, конечно, наша цель в том, чтобы все виды войск могли сохранить тех людей или большинство тех, которые уже закончили службу по первому контракту. То есть, мы снижаем тогда стоимость переподготовки, мы готовим профессиональные кадры сержантов, особенно, например, в ВМФ. И мы, по моему мнению, и я думаю, по мнению многих военных лидеров, они как раз и

являются показателем качества нашей службы. Необходимо, конечно, варьировать, есть вариации между нашими родами войск, например, те, которые остаются после 4-х лет, то есть после первого контракта, в морском корпусе, они хотят, молодежь, чтобы у них были молодые люди. И они готовы принять, согласны даже на очень большой отсев людей. То есть, чтобы люди приходили, и новые силы. И нужны очень высокопрофессиональные люди, с высокими моральными устоями, но это должны быть молодые люди. И именно поэтому из них они уже выбирают самых лучших, из которых они готовят сержантов.

В ВВС, это — с другой стороны, как раз этой прямой, они хотят, чтобы как можно больше людей продолжали работать. И у них люди более старшего возраста, поскольку они хотят сократить расходы на переподготовку. Армия и ВМС — они работают по схожему плану, то есть они между двумя этими экстремальными точками. Для того, чтобы достичь, дать возможность и предложить людям второй раз подписать контракт, с тем, чтобы эти цифры соответствовали нашим требованиям, мы предлагаем различные финансовые возможности, и иногда даже предлагаем на выбор должности тем, кто остается служить у нас, с тем, чтобы эти люди имели достаточную мотивацию для того, чтобы остаться. Мы предоставляем им различные льготы, финансовые льготы, это зависит от их профессиональных качеств. То есть, мы можем таким образом регулировать поток людей на те должности, которые нам нужны. Но мы, конечно, хотим, чтобы люди оставались у нас, мы должны, естественно, им больше платить, и особенно там, где нам нужны высококвалифицированные люди. Иногда подготовка по определенной карьере разделяется на два сегмента. Это — первая — базовая подготовка, это которая дается новобранцам. Более сложная, расширенная подготовка — и это подготовка, которая, в общем-то, очень важна для человека, предоставляется только после того, как он прослужил в ВМС или другом роде войск. И для многих людей существует выбор определенной должности, то есть, именно в тот момент, когда они принимают решение — продлевать им контракт или нет.

Орд. Я хотел бы добавить. Есть еще один компонент, который позволяет удерживать людей в армии. Наши рода войск конкурируют между собой, они предлагают людям продвижение по службе, различное образование. И мы, конечно, хотим, чтобы с нами оставались наилучшие люди, особенно если говорить о ВМС. У нас есть программа, специальная программа по качественному управлению. Мы предлагаем это людям, которые, может быть, не очень хорошо служат. Например, если вы специалист, и вам не дают сержантскую должность после 8-ми лет службы, вас могут попросить уйти со службы. И вы не получаете никаких пособий. И когда мы поставили эти «ворота качества», то есть для различных категорий сержантов, и если вы, предположим, даже у вас никаких дисциплинарных взысканий, но если вы не выполняете работу на должном уровне, соответствующем определенному сержантскому званию. Здесь есть одна вещь, которая может дать вам неправильную информацию. например, во многих публикациях бывают таблицы, и так как раз показывают, отражают количество, срок службы, но помимо это учитываются ваши профессиональные навыки. Вы, помимо этого, можете получить потом надбавки 50%, и это в нашей службе, внутри наших служб не очень хорошо люди понимают. Но существует очень большая разница, в зависимости от того, какие у вас профессиональные навыки, какую должность вы занимаете. То есть, мы работаем, можно так сказать, в рыночных условиях, мы стараемся работать с гибкой, когда мы устанавливаем, например, зарплату. Это не совсем зарплата, это — какие-то еще доплаты бывают. И есть очень большая разница, поскольку мы учитываем тот факт, что мы хотим людей привлечь к тому, чтобы они остались на службе.

Вопрос: Был ли переходный период между призывом и комплектованием по призыву и по контракту? То есть, когда служили и призывники, и контрактники?

Второй вопрос. Если можно, две характеристики резерва — затраты на содержание резерва в военном бюджете и доля военных специальностей в резерве общих военных, всех военных специальностей.

Спасибо.

Росткер. Был небольшой переходный период, когда был и призыв, но произошло на самом деле что? Это где-то просто мы в течение двух лет призывали меньше и меньше, и за несколько месяцев до того, как мы достигли сроков прекращения призыва, мы сделали это за несколько месяцев раньше, потому что приходили добровольцы. Из стало больше, поскольку мы уже ушли из Вьетнама.

Что касается резервистов, мы можем предоставить вам эту цифру. Резервисты значительно менее, затраты на них значительно меньше, они работают на более старом оборудовании. И у них переподготовка 48 дней в году. И иногда, когда мы оказываем поддержку, тогда резервистов мы вызываем на более длительный срок, и тогда уже им естественно больше платят. И каждый род войск сам определяет количество резервистов. В ВМС, например, у нас 55 тысяч, у нас — 100 тысяч резервистов. То есть, это — небольшой резервный компонент в армии, резервисты, немного больше, чем на действительной службе. В ВМС резервисты — это бывшие наши служащие. А в армии они обычно рекрутируют резервистов, они дают им очень минимальную подготовку при этом.

Если у Вас конкретный вопрос, мы можем предоставить Вам более конкретный ответ.

Вопрос: Можно вопрос задать? Это — к докладчику, к Бернарду Росткеру.

Я понял из Вашего доклада, что в основном для вас проблема образования призывников, которых вы в армию призываете, в вооруженные силы, для вас решена, то есть, вы, в основном, довольны тем уровнем образования, с которым приходят к вам призывники. Не связана ли, вот, та реформа образования, которую предложил Президент Клинтон, каким-то образом и с вашими вооруженными силами? Или это касается просто всего в целом американского общества? Потому что известно, что Клинтон выделил огромные деньги — 50 миллиардов долларов дополнительно и еще 24 или 26 миллиардов из других фондов, видимо, государственного федерального бюджета. Связано это как-то с вооруженными силами?

Росткер. Нет, совсем, никаким образом не связано.

Я хотел бы добавить. Вы сказали, что мы считаем, что мы удовлетворены уровнем образования людей, которые приходят на службу. Но дело в том, что существует очень большая разница по всей стране, потому что среднее образование, уровень этого образования варьируется в стране. Например, есть люди, которые хорошо сдают экзамены, и у них хороший диплом. Но они, эти люди, совершенно не могут работать на том уровне, который мы требуем. И в результате мы расширяем, мы тратим огромное время и деньги для того, чтобы подготовить людей, и чтобы они работали на том уровне, на котором требуется. Мы предоставляем им большие возможности по образованию, но есть вещи, которые являются обязательными для того, чтобы они соответствовали стандартам с самого начала.

Адмирал также сказал, такое добровольное образование — это программа, которую мы предлагаем в соответствии с программой качества жизни, но также для того, чтобы усилить дисциплину в войсках. Мы считаем, что если молодежь работает, старается получить образование на уровне колледжа, тогда они остаются с нами, но они уже становятся более дисциплинированными, их усилия направлены на достижение этой цели. Поэтому у нас есть программы, которые мы предлагаем буквально на наших кораблях. Предлагаются программы и на наших базах. То есть, если солдат переходит с одной базы на другую, тогда все курсы засчитываются, полученные на одной базе, засчитываются на другой, и все это учитывается при получении степени в университете. Это небольшие затраты, но это — возможности, которые мы предлагаем нашей молодежи, пока они на службе, даже в очень удаленных точках.

Вопрос. Вот, у меня такой вопрос. Определена ли законом ответственность сторон за досрочное расторжение контрактов? Какой механизм? И какая статистика по досрочным расторжениям контрактов?

Большое спасибо.

Росткер. Приблизительно треть тех, кто пришли работать по контракту, не заканчивают службы по этому контракту. 12% отсеивается при подготовке, 18% — в течение этих 4-х лет отсеивается. В общем, контракт тогда прекращает свое действие, но есть определенная подготовка, в некоторых случаях тогда есть определенные финансовые обязательства, что нужно что-то выплатить правительству. Но это трудно сделать. В общем, контракты обычно прекращают свое действие, если человек не может служить соответствующим образом. Ну, где-то около 30% по всем службам, но есть, конечно, и вариации.

Ганн (?) Я хотел бы добавить еще. Мы озабочены тем, что люди не заканчивают службу по контракту. Это, ведь, 30%, довольно большая цифра. Но как сказал доктор Росткер, но половина из этих расторжений происходит очень рано, еще до того, как они закончили подготовку. Но мы смотрим на это так: это — очень дорогое удовольствие, потому что мы сделали определенные инвестиции, когда мы привлекали этих людей на службу в армию. И мы готовили их, мы предлагали им подготовку до момента, как они решили уйти из армии. И мы, конечно, озабочены этим. Я считаю, это — исключительно хороший вопрос.

И пока мне предоставлено слово, у меня есть определенные данные в ответ на один из более ранних вопросов. 91% всех наших новобранцев имеют дипломы об окончании средней школы.

Вторая сторона

Я думаю, что это достаточно ясно. Но если, извините, если я раньше немножко перепутал это. Но есть, конечно, личные последствия для человека, который не дослужил до конца контракта. Некоторые наниматели, работодатели в американском обществе считают, что те, кто служит в армии, они должны закончить срок службы. И поэтому условия, при которых человек уходит из армии, при том уходит до того, как он дослужил до срока, конечно, они влияют, конечно, они будут потом влиять на жизнь этого человека. Но это, конечно, зависит от того, что человеку 19 лет, 20 лет, и они не всегда хорошо осознают, каковы последствия их действий. У нас существуют различные виды ухода из армии, например, общий уход и уход в результате плохого поведения. И мы обычно, человек, который не дослуживает до конца контракта, если у него небольшие проблемы, мы тогда увольняем его в общем плане. Но если были проблемы с дисциплиной, тогда уже он уходит со службы в результате плохого, по причине плохого поведения. Но, конечно, все хотят эту высшую категорию, то есть уход с почетом. Первая, высокая категория — это уход из армии с почетом.

Вопрос … который был только что задан, потому что хотелось бы еще об этом кое-что услышать. Значит, можно понять, что никаких мер уголовного характера или административного характера к тем, кто раньше времени уходит по собственному желанию, без уважительных причин, не применяется. А есть ли возможность, что, скажем, делать контрактнику, в отношении которого вооруженные силы не выполняют своих обязательств? Тех обязательств, которые имеются в контракте? Бывают ли такие случаи, и каков механизм для контрактника по защите своих прав?

Вот, я по оживлению в зале вижу, что среди наших военнослужащих эта тема вызывает особенно острые чувства, потому что в нашей ситуации огромное количество молодых офицеров, это не секрет, уходят после училищ, не закончив даже первых сроков своих контрактов, потому что вооруженные силы и государство не выполняют своих обязательств в отношении этих людей.

Это — в продолжение вопроса, который был задан представителем Федеральной пограничной службы. А мой собственный вопрос такой. Я, к сожалению, не мог быть вчера на заключительной части заседания, и поэтому мне бы хотелось хотя бы очень кратко услышать, как переход на добровольный принцип комплектования сказался на соотношении затрат на содержание вооруженных сил по отношению к закупкам военной техники, опытно-конструкторским работам, тому, что мы называем «инвестиционной частью». Изменилась ли эта пропорция, на сколько и в какую сторону?

Росткер. Я отвечу на первый вопрос, а доктор Гилрой подумает о втором вопросе.

Если говорить об апелляции за пределы вооруженных сил, например, к Секретарю ВМС, человек имеет ограниченные возможности апеллировать и потребовать возмещения какого-то, если правительство не выполнило своих обязательств по контракту. Например, если солдат приходит, ему обещали работу, военные не дают ему этой работы, тогда они могут разойтись, но никаких санкций не будет по отношению к этому солдату. И он не будет иметь претензий. Например, ему говорят, вы будете компьютерным специалистом, а потом они ему говорят, нет, вы будете стрелком. В таком случае человек может сказать, у нас нет контракта, и мы тогда расстаемся. А если офицер или человек считает, что военные нанесли ему какой-то ущерб, тогда можно послать прошение напрямую министру ВМС, а если уже постфактум мы выясняем, что была какая-то несправедливость, тогда мы можем обратиться в специальный комитет ВМС. Они могу изменить записи в своих документах, и тогда эти документы будут отражать эту действительность, то есть, офицер считает, что была, например, какая-то дискриминация, тогда он может направить заявление Секретарю ВМС, и будет рас-

следование. Если расследование приходит к выводу, что это лицо пострадало, тогда будут исправлены записи, и ему будет выплачена зарплата потерянная. У нас есть такой орган, это — Генеральный инспектор в Департаменте ВМС, он подчиняется Секретарю ВМС, и он является частью нашего инспектпроцесса, процесса инспектирования, но я как раз и являюсь Генеральным инспектором ВМС. Я могу сказать, что одной из моих обязанностей является рассмотрение различных жалоб, которые мы получаем, и мы должны проследить, чтобы было соответствие контракту. И мы получаем такие жалобы от наших служащих ВМС, мы отвечаем на вопросы, запросы Конгресса, касающиеся членов нашей службы. Мы также получаем и рассматриваем запросы, которые посылает электорат, направляет их в Конгресс, мы их тоже рассматриваем. И прежде всего, все люди, которые служат в ВМС, они прежде всего граждане нашей страны, и они имеют определенные права. И, вот, такой стандарт, который мы применяем.

Гилрой. Я постараюсь быть очень кратким, я очень быстро остановлюсь на следующих вопросах. Когда я говорил о затратах на ДВС и призывную армию, мы определили следующее в наших дискуссиях, что очень важно делать различия между бюджетными расходами, с одной стороны, и, так называемыми, экономическими расходами, которые являются более всеохватывающими. Это — единственная возможность действительно рассчитать правильно разницу между ДВС и призывной армией. И Комиссия Гейтса, которая изучала этот вопрос, она считала, что бюджетные расходы и затраты на повышение зарплаты, они, конечно, увеличат бюджетные ассигнования, не настолько, как это предполагалось по более ранним расчетам. Или как говорили те люди, которые были против ДВС. Конечно, Комиссия Гейтса информировала нас, что она считает, что ДВС нам по карману. И тогда мы начали проводить другие исследования, наши расчеты, и привлекли научно-исследовательские институты и правительственные учреждения, которые не были в системе Министерства обороны, также Комиссию Конгресса по бюджету. И мы стали рассчитывать, какие у нас получились цифры, то есть был проведен целый ряд исследований относительно индивидуальных контракторов. И мы попытались провести хорошие расчеты и оценку этих расчетов. Итак, бюджетные расходы, как правило, рассчитываются достаточно просто, их видно, их легко понять. И это — просто расходы, так сказать, бюджетная расходная часть.

Что касается экономических расходов, экономических затрат, то это не так просто, и они не настолько очевидны, и их не настолько просто понять. И когда все расчеты и специальные расчеты были проведены, при принятии во внимание всех других факторов, и позвольте мне назвать некоторые из этих других факторов, то есть, это тот налог на обязательный призыв, о котором я говорил вчера, то затраты на эти конкретные факторы, а также затраты на специальные организации, которые проводят отбор призывников, также все те отрицательные стороны обязательного призыва, а именно: это низкое качество штата, кадров, а также текучесть кадров по призыву, также меньшее число людей, которые попадают в итоге в армию, и более высокие затраты на подготовку персонала, и также поддержка гораздо большей численности армии — все это показывает, что эти затраты менее эффективны. И принимая во внимание еще дополнительные оценки, добровольная армия оказывается отнюдь не такая дорогая, как армия, основанная на обязательном призыве. И таким образом, мы обнаружили, что в итоге в долгосрочной перспективе добровольная армия оказывается более дешевой.

И, наконец, последний момент, на котором хочу остановиться. Я дам некоторые детали, я с удовольствием поделюсь, у меня, к сожалению, нет экземпляров всех наших докладов, но мы можем это организовать так, чтобы их хватило на всех. Итак, последний пункт. Переход к добровольной армии в 74-ом году стоил нам где-то 1,8 миллиарда долларов. Это около 2% бюджетных расходов. Конечно, это очень большая сумма. Однако, обратите на это внимание, пожалуйста, если первый срок в общем-то потребовал увеличения, и эта сумма не включена, поскольку Комиссия рекомендовала, что нам надо будет увеличить, в первую очередь, зарплату по первому контракту, потому что первый контракт, зарплата по первому контракту гораздо ниже, нежели те затраты, которые идут в гражданской службе. И в силу того, что этот переход стоил немного более, чем 3 миллиарда долларов, я думаю, что все-таки это отвечает на Ваш вопрос.

П е р е р ы в

Шлыков. Мы немножко выбиваемся из графика, но, я думаю, войдем в него снова, если будем следить за регламентом.

Пожалуйста, первый выступающий у нас — полковник Шеенко Александр Алексеевич.

Прошу спокойствия и тишины.

Шеенко. Да, я представлюсь сам, не волнуйтесь. Полковник Шеенко Александр Алексеевич, Главное организационно-мобилизационное управление Генерального штаба.

В связи с тем, что у нас регламент был строгий, я не успел задать два вопроса. Я сейчас, с вашего разрешения, задам вопросы американской стороне, и на уходе моего выступления, если возможно, по завершению, можно будет ответить.

Первый вопрос: при комплектовании вооруженных сил добровольцами, естественно, уменьшается поступление из армии военнообученных резервов. На 6-ом слайде было показано, что значение резервистов возрастает. Скажите, пожалуйста, в связи с этой тенденцией изменилось ли как-либо структура органов, количественно и качественно, или сама система подготовки военнообученных резервов? Если не изменилась, то как вы тогда решаете эту проблему возрастания роли военнообученных резервов? Это — первый вопрос.

И второй: скажите, есть ли у вас данные об устойчивой зависимости или влиянии добровольного принципа комплектования на структуру, состав и численность вооруженных сил? Как в целом, и если можно, например, по боевым войскам и по органам управления.

Уважаемые участники семинара! Доведение до нас опыта Соединенных Штатов Америки по переходу на комплектование своих вооруженных сил на добровольной основе, интенсивный обмен мнениями, с учетом национальной специфики Соединенных Штатов Америки и России, представляет несомненный интерес и заставляет задуматься и, может быть, пересмотреть, с иной точки зрения, рассматриваемые здесь вопросы.

Мне бы хотелось при рассмотрении вопроса о том, как может повлиять комплектование вооруженных сил на добровольной основе на их структуру и численность, обратиться к историческому опыту нашего государства. В Древней Руси и феодальных княжествах Руси на принципах добровольчества создавались ополчения, которые составляли основную часть войска. Важное значение имело ополчение, создававшееся на принципе добровольчества, и в период монголо-татарского завоевания, и при борьбе с польско-шведскими завоевателями, а также в войне 1812-го года с Наполеоном. В нашу эпоху большой размах получило добровольчество с началом Великой Отечественной войны, когда граждане добровольно поступали в армию и флот, народные ополчения, партизанские отряды. Таковы некоторые основные, я бы сказал, опорные моменты краткого экскурса в историю добровольчества нашего государства для его вооруженной защиты.

Несмотря на явно фрагментарный характер, он при более детальном рассмотрении позволяет сделать некоторые выводы по рассматриваемым здесь вопросам. Так, например, представляется возможным без серьезных научных исследований выявить однозначную и устойчивую зависимость между структурой, численностью регулярной армии и способом ее комплектования. Остановимся на данном утверждении более подробно. Важнейшим документом, по сути заложившим основу первого постоянного войска в централизованном Российском государстве, стал изданный Иваном Грозным в 1550 году указ о создании стрелецких полков. Комплектовалось стрелецкое войско из вольных людей, свободных крестьян на добровольной основе. При Иване Грозном произошло выделение артиллерии в самостоятельный род войск, сложилась система военного управления, появился первый воинский устав. Таким образом, был осуществлен комплекс мер, положивших начало комплектации постоянного войска Российского государства, имевшего элементы регулярного устройства. Жизненность военной системы, сложившейся в результате реформ, выдержала испытание временем. Принципы организации постоянного войска были использованы в 17-ом веке при создании иных структур воинских формирований, а именно, полков нового строя — солдатских, драгунских, рейтерских. Когда воинская повинность, уже в принудительном порядке, распространялась на все более широкие социальные слои населения — горожан и крестьян. Вместе с тем продолжалась жизнедеятельность стрелецких полков, комплектуемых на прежней, добровольческой основе. Таким образом, в 17-ом веке был использован или применен смешанный способ комплектования армии.

Петр I, продолжая работу по созданию регулярной армии, изучил деятельность своих предшественников, широко использовал отечественный опыт комплектования пехотных, кавалерийских полков, сложившийся во второй половине 17-го века. В 1699 году Петр I упразднил существующие ранее дворянские, стрелецкие и полки нового строя, приступил к созданию армии по системе рекрутского

набора. По сути дела, им был ознаменован отказ от комплектования армии на добровольческой основе и переход к принудительной системе комплектования.

Если обратиться к новейшей истории, то наиболее характерным ее эпизодом, с точки зрения создания воинских формирований на добровольческой основе, является Великая Отечественная война. Особенно ее начальный период, когда широкие людские массы вливались в народные ополчения, а именно, в добровольческие формирования. Они комлектовались из лиц, не подлежащих первоначальному призыву по мобилизации. Не стоит говорить о том, что в это время шел массовый набор в армию по призыву. То есть, комплектование армии и в годы Великой Отечественной войны проводилось по смешанному способу. Таким образом, очевидно, что структура и численность вооруженных сил определялись в первую очередь не способом комплектования, а стоящими задачами по обороне и защите государства в конкретных исторических условиях, экономическими возможностями страны по созданию и содержанию регулярной армии того или иного состава и численности. Поэтому, как было сказано выше, крайне проблематичной представляется задача выявления зависимости между структурой, численностью вооруженных сил и способом их комплектования.

В настоящее время у нас структура и численность вооруженных сил определена Президентом Российской Федерации. Существующим законодательством установлен порядок прохождения военной службы, когда все офицеры, прапорщики, мичманы и определенная часть сержантов, старшин, солдат, матросов проходят службу по контракту, то есть на добровольной основе. В связи с тем, что для эксплуатации современных образцов вооружения и военной техники требуются высококвалифицированные специалисты, нам бы хотелось постоянно увеличивать количество специалистов-контрактников. Однако, увеличение доли контрактников неразрывно связано с экономическими возможностями страны, что не позволяет нам в настоящее время полностью отказаться от комплектования вооруженных сил по призыву.

Благодарю за внимание.

Шлыков. Спасибо, Александр Алексеевич, особенно за уважение нашего регламента. Полковник Погорелов Александр Владимирович, пожалуйста. Вопросы не будем? Ответы на вопросы? Или в конце? Может быть, действительно, в конце, после того, как выслушаем русскую сторону?

Погорелов. Погорелов Александр Владимирович, начальник направления Генерального штаба Вооруженных сил России.

Уважаемые дамы, товарищи, господа, коллеги. В своем выступлении я несколько разовью ту тему, которую затронул уважаемый господин Бернард Росткер: добровольческие вооруженные силы и возрастающая роль сил запаса, резерва.

Способ комплектования вооруженных сил на добровольческой основе, мы говорим, по контракту, имеет свои преимущества и, к сожалению, недостатки, которые необходимо в обязательном порядке учитывать, и путем применения комплекса мер снижать их негативное воздействие. Спасибо, и даже огромное спасибо, уважаемым членам американской делегации, которые щедро, открыто, добросовестно делятся с нами своим богатым опытом по переводу вооруженных сил на контрактный принцип комплектования, говорят об ошибках, ямах, ухабах, в которые они попадали на этом пути или при решении этого вопроса. Только глупый или неумный человек учится на своих ошибках, так мы говорим. У нас есть возможность не попадать в те же ямы и ухабы, не спотыкаться и избежать многого, изучив и правильно применив опыт наших уважаемых американских коллег. Грех нам этим не воспользоваться.

Одним из главных и самых существенных недостатков способа комплектования по контракту является резкое уменьшение объема подготовки и накопления в запасе военнообученных специалистов, которое образуется за счет увольнения в запас военнослужащих после прохождения ими военной службы. А это, как вы знаете, у нас главный, один из основных, вернее, источников подготовки мобилизационного запаса. Более того, проведенные нами расчеты показывают, что в настоящее время даже при смешанном принципе комплектования, который у нас существует, ежегодное поступление в запас сержантского и рядового состава после прохождения военной службы по многим специальностям уже не обеспечивает даже восполнение естественной убыли граждан, которые пребывают в запасе и приписаны к войскам по причинам, как то: снятие с учета, переход по возрасту в старшие разряды, зачисление в кадры других войск и прочее. Такое положение дел усугубляется в худшую сторону тем сокращением численности, которое у нас происходит в вооруженных силах по мирному

времени. Поэтому мы прогнозируем в ближайшее время значительное уменьшение количества поступления в запас военнообученных граждан. А это не здорово, я об этом несколько позже скажу.

Теперь о значении и роли этого запаса. Запас военнообученных ресурсов иметь необходимо. Об этом мы говорили несколько раз уже в течение вчерашнего и сегодняшнего дня. Вопрос только состоит в том, в каком количественно-качественном объеме его следует создавать и содержать. На данный вопрос можно попытаться ответить через концепцию национальной безопасности, военную доктрину государства, через анализ и прогноз характера современных вооруженных конфликтов и войн. И опираться надо на исторический опыт. Ведь, можно постоянно обучать и содержать на воинском учете все население, как мужского, так и женского пола, как в законе у нас записано, планируя при этом ведение или участие в крупномасштабной войне, а можно наоборот, не придавать значения этому вопросу. По моему мнению, вооруженные силы должны готовиться и быть готовыми к самому худшему. И быть способными выполнить возложенные задачи в любых условиях обстановки, будь то локальная, региональная или крупномасштабная война. На то они и вооруженные силы.

Давайте, обратимся к историческому опыту. Я смотрю, вызвала эта моя фраза оживление. В истории нашей страны был эпизод, когда ошибка или заблуждение одного должностного лица относительно характера и сроков начала войны исправлялась всем государством и народом путем напряжения всех сил в течение 1418 дней. И если продекларировано, что сейчас могут быть только локальные и региональные войны, то это не значит, что так оно и будет. В историческом плане тенденция возрастания роли запаса в мобилизационных людских ресурсах проявилась в связи с ростом масштабности войн, опыт-то исторический. До XX века страны воевавшие ставили под ружье 5-7% населения. В I Мировую войну Германия мобилизовала около 20%, Великобритания — 11%, Соединенные Штаты Америки — около 4%. Во II Мировую войну рост составил в этих же странах от 2 до 7%. Ну, еще несколько цифр. В этих странах, которые участвовали в I Мировой войне, мужское население призывного возраста призывалось в количестве 40%, а во II Мировой войне уже вынуждены были призвать 50%. Вы скажете, это была мировая крупномасштабная война. Мировые войны — крупномасштабные. Берем категорию, вернее, локальную или региональную, под которую подпадает конфликт или война в Персидском заливе. Об этом тоже говорил уважаемый господин Бернард Росткер.

1991 год. Ничего не мешает Соединенным Штатам Америки создать нужную группировку, сосредоточить, сколько, они определяли сроки начала военных действий, время было, сосредоточить столько, сколько нужно. Привлекли многонациональные силы, было все. Численность вооруженных сил составляла около 2 миллионов человек на данный период. Но несмотря на это, об этом тоже вчера говорил генерал армии Гареев, запаса, вынуждены были призвать 250 тысяч или около 250 тысяч, проверили подготовку этих людей. Они оказались не совсем готовы, и отправили только около 105 тысяч. Ну, сделали определенные выводы для себя, что нужно заниматься этим резервом, нужно заниматься резервом, у них резерв.

Выводы? итоги? Какой опыт можно извлечь из того, что я сказал, из того, что мы прослушали, из докладов наших уважаемых американских коллег? В отличие от представителей опять же уважаемых нами общественных организаций, которые выступали здесь или будут выступать, и которые могут критиковать и подвергать сомнению целесообразность издаваемых указов Президента России, тем самым завоевывая симпатии аудитории средств массовой информации, мы — люди военные, и обязаны, обязаны, подчеркиваю, делать все для неукоснительного исполнения указаний нашего Верховного главнокомандующего. И мы делаем это. Это подтверждает и наше широкое и заинтересованное участие и представительство на этом семинаре. И если указ Президента России от 16 мая 1996 года не будет выполнен по каким-то причинам, то только не по вине Вооруженных сил и других войск. Потому, что мы делаем для этого все.

Второе, очень важное, квинтэссенция моего выступления — переход к добровольческим вооруженным силам должен, должен, подчеркиваю, сопровождаться, это — вывод, который можно сделать опять же из докладов наших коллег, параллельно, должен сопровождаться параллельно или одновременно созданием, если ее не было этой системой создано, развитием или совершенствованием системы подготовки и накопления военнообученных ресурсов, которые позволят нам иметь базу мобилизационного развертывания. Это нам позволяет делать наша Конституция, где из пяти конституционных обязанностей, которые обязан исполнять каждый гражданин России, две касаются этого вопроса. Я повторюсь. Это: первое — долг и обязанность по защите Отечества, и второе — обязанность несения военной или альтернативной гражданской службы (статья 59), и третье — развитию системы подготовки накопления военнообученных ресурсов необходимо уделять самое серьезное внимание. При этом развивать ее с упреждением, развитие системы перехода на добровольческие вооруженные силы, то есть системы комплектования по контракту. Опять же подчеркнем опыт наших

американских коллег: у них есть параллельные, вы видели на слайдах, почти полумиллионные вооруженные силы, я имею ввиду национальную гвардию. Представителя этой национальной гвардии мы, вот, готовимся встретить, тоже перенять опыт, пообщаться, генерал-лейтенанта господина Эдварда Баку, который должен подъехать к нам в конце февраля — начале марта. И мы эти дискуссии с ним продолжим. И расходуют наши коллеги американские на подготовку военнообученных ресурсов, или резервов у них, ежегодно до 9 миллиардов долларов.

И последнее, или как говорят наши летчики и участники вооруженных конфликтов, крайнее. Прежде всего, для представителей средств массовой информации, которые здесь присутствуют. И для всех остальных. Я обращаю внимание, как говорилось в начале нашего семинара, на правильное употребление понятий и терминов. Вот, послушайте, я старался не отходить от того, что я скажу. В странах, где есть организованный мобилизационный резерв, употребляется понятие «резервист». У нас организованных мобилизационных резервов нет, товарищи, у нас денег не хватает. У нас есть военнообученные мобилизационные ресурсы или запас, военнообученный запас. А запас и резерв — это разные вещи, хотя одного поля ягоды, но растут на разных грядках.

Я закончил.

4-ая пленка (окончание)

Шлыков. Спасибо, Александр Владимирович.

У нас два вопроса полковник Шеенко задал. Ну, реплику, наверное, можно сразу, чтобы не забыли.

Я бы хотел здесь напомнить нашим уважаемым коллегам, что в соответствии с Конституцией парламент Российской Федерации — Государственная Дума — это не общественная организация, это — представительный орган и законодательный орган, в котором, да, присутствуют разные мнения. И в том числе по указам Президента выдвигаются разные мнения, не для того, чтобы завоевывать себе популярность, а потому что вопросы сложные, и демократия предполагает наличие разных мнений. А, вот, что касается исполнительной власти, вот, там не может быть плюрализма и разных мнений. И в этом отношении директивные заявления и доктринальные положения, которые исходят от Президента, министра обороны, начальника Генерального штаба, совершенно однозначно трактуют вопрос о том, к какой войне нам надо готовиться. К большой войне, сравнимой с тем, о чем здесь говорилось — с Великой Отечественной — задачи подготовки не ставятся. Президент неоднократно сам говорил, и министр обороны, и начальник Генерального штаба говорили, что мы планируем при необходимости ведение локальных конфликтов на обозримый период. Это и есть та установка, которой нужно следовать тем, кто работает в исполнительной власти.

Ну, а насчет исторического опыта — да, были у нас ошибки большие и провалы. Но в этом плане сейчас ситуация отличается, потому что тогда не было ядерного оружия, а сейчас остается. И все разделяют то мнение, что ядерное оружие является гарантией на случай такой ошибки, если вдруг угроза окажется выше, чем ожидаемая. И в этом плане и доктринальные изменения, и отмена обязательства и неприменение ядерного оружия первыми, и те средства, которые мы стараемся выделять для поддержания достаточного ядерного потенциала, они как раз отвечают на этот вопрос.

И последнее замечание, что не надо забывать о том, что помимо вооруженных сил существуют еще 15 других структур у нас, которые используют призывников, и больше 20 структур, которые в принципе используют военнослужащих. И они в целом по численности имеют около миллиона человек. И значительная их часть может как раз служить базой для такого резерва, если только наладить гораздо лучшую координацию между Министерством обороны и другими ведомствами, которые тоже у нас тоже имеют военнослужащих, и в том числе используют призывы. Кстати говоря, половину призывного контингента каждый год. Об этом тоже не надо забывать.

Мы сейчас будем отвечать на вопросы, которые задали первому выступавшему, или как?

А потом, если будет еще реплика, но у нас мало времени до перехода к 4-му вопросу.

Орд (?). Я — хороший солдат, я буду краток в своем ответе. Вопрос, который Вы задали, это — очень важный вопрос, он касался организации, подготовки резервов. Во-первых, каждый солдат, который приходит в ВС, он проходит через обязательную подготовку, независимо от того, что вы находитесь в гвардии или в армии США. Они проходят обязательную подготовку первоначальную. И эти резервисты, эти солдаты соответствуют определенному уровню требований. И второе — у нас были несколько изменений в нашей работе с резервом за последние 15 лет. Национальная гвардия сейчас организована в 15 бригадах. Национальные бригады — они имеют роль такую боевую, а резерв отвечает за обслуживание во время военных конфликтов, например, в госпиталях и так далее. Все эти формирования в резерве получают подготовку, которую предоставляет армия. Армия обязана комплектовать этот резервный компонент, включая офицеров. Более 5 тысяч офицеров работают в действительной службе, и они как раз осуществляют переподготовку резерва.

У нас сейчас разрабатывается и выполняется новая концепция, у нас будет две дополнительные дивизии, частично это будет регулярная армия, и частично она будет комплектоваться резервом. Они будут в рамках национальных бригад, и руководителями этих дивизий будут офицеры действительной службы. И это будет национальная гвардия в резерве. То есть, регулярная армия должна осуществлять подготовку, с тем, чтобы резервисты соответствовали определенным стандартам. Это очень важный момент.

Мы еще можем продолжить этот разговор уже на частной основе.

Спасибо.

Шлыков. На первый, а второй? Напомните.

Второй вопрос был: есть ли у вас данные об устойчивой зависимости или влиянии принципа комплектования на структуру, состав и численность вооруженных сил? И, там, если по боевым войскам есть данные и по органам управления. Принцип комплектования.

Ну, у меня нет таких данных.

Шлыков. У меня была большая амбиция: передать ведение семинара Алексею Георгиевичу Арбатову точно в срок. Но если кто еще хочет выступить, я буду его рассматривать как личного оппонента.

Может быть, закончим эту часть?

??? Небольшая реплика. может быть, к сведению.

Ну, во-первых, я считаю — действительно указ Президента не отменен, и надо думать, как его выполнить. Во-вторых, сейчас, как известно, разработан и утвержден замысел военного строительства, в котором прописано, что комплектование производить по смешанному принципу — на добровольной основе и по призыву, с постепенным увеличением комплектования на добровольной основе. Замысел утвержден точно также. В соответствии с ним сейчас разрабатывается концепция военного строительства.

Я согласен и поддерживаю, так сказать, что комплектование на добровольной основе требует создания резерва, потому что пропадает источник накопления мобилизационных ресурсов, и в связи с этим требуются дополнительные затраты. Ну, по оценкам, где-то четверть от стоимости содержания вооруженных сил, регулярных. То есть, это — большая нагрузка. Но, с другой стороны, это и необходимость, потому что, ну, какой смысл готовиться к прошедшей войне, когда запас фактически использовался по не очень высоким специальностям и, в основном, для низкой военной техники. То есть, резерв позволяет готовить людей для сложной техники, более качественно и с меньшими сроками мобилизации, то есть надо к нему переходить безусловно.

Сейчас в связи с этим я бы хотел обратить внимание, что хороший момент: сокращается большое количество офицеров, и для многих тяжело перейти от военной службы сразу на гражданку. Переход их в резерв — это был бы такой переходный этап, когда они, становясь гражданскими, может быть,

еще не теряли бы связь с армией, периодически приходили и передавали свои знания, опыт. Предложения по этому вопросу достаточно проработаны и представлялись не один раз. С другой стороны, это позволило бы снизить нагрузку на военный бюджет, потому что офицер, оставаясь в резерве, может быть, получал как бы в рассрочку выходное пособие, все-таки его бы поддерживало государство с точки зрения зарплаты, платило бы ему за это, и так далее. То есть, не использовать это, в общем-то, сейчас, на мой взгляд, нельзя.

И последнее, в-четвертых, я хотел сказать, что Россия, также обратиться к историческому опыту, Россия имеет богатый опыт военного резерва — это казачество, казачьи войска. Это, в общем-то, люди, которые свою жизнь делали профессионально военной, состояли в резерве. Да, действительно, военная техника изменилась, но, с другой стороны, сейчас создана вся законодательная база для привлечения казачества прежде всего на военную службу. Более 10 указов Президента подписано, 7 казачьих войск вошли в государственный реестр и готовы служить. Но почему-то не находят свое применение. Вот, хотелось бы, чтобы этот тоже момент учитывался при переходе на комплектование по добровольному принципу.

Шлыков. Спасибо.

??? Можно мне сказать буквально 2 слова? Вот, возразить Вам.

Шлыков. Простите, тут у нас есть записавшийся уже заранее. Давайте, ему уступим.

?? (Григорьев) ?? Но я просто 2 слова. Реплику, да. Относительно казачества.

По-моему, это просто недоразумение, потому что казачество совершенно не подготовлено ни к каким видам службы. Поэтому, что можно сейчас? Или надо готовиться, начинать с самого начала, действительно учиться военному искусству, или просто надо бросить эти разговоры относительно того, что казачество сейчас вот, если будет какой-то указ Президента, оно возьмет на себя и будет защищать наши рубежи. Оно абсолютно не готово к этому.

Шлыков. Спасибо.

? Росткер ? Я, может быть, смогу помочь относительно, я хотел бы сказать несколько слов об американских резервах и о ситуации с резервами. Когда молодой человек или женщина идут в армию, они берут на себя 6-летние обязательства. И когда они уходят с действительной службы через 2 или 3 года, в течение 2-х или 3-х лет они должны оставаться в так называемом «индивидуальном резерве». Их можно снова призвать. У нас есть программа набора людей, тех людей, которые уже отслужили уже один контракт, и мы привлекаем их в резерв. Есть программа, еще одна программа для людей, которые сначала проходят военную подготовку, а потом идут в резерв. И они обязываются служить в резерве, например, в морском корпусе. Сейчас идет процесс, когда людей привлекают в резервную службу. Мы хотим наилучшим образом использовать резервистов, но мы не можем, стараемся не использовать их как отдельное формирование, интегрировать их в существующие формирования.

5-я пленка

.... они будут получать дополнительную подготовку. И при этом существует и определенная гибкость. Они могут заменить, эти резервисты, могут заменить какие-то другие формирования. Это произошло во время войны в Персидском заливе. Мы туда посылали действующие войска, а резервные бригады, они оставались. И если бы пришлось продлить войну, то тогда, возможно, нам пришлось бы призвать, послать туда и этих резервистов, то есть, у нас есть гибкость, мы можем тогда ка-ким-то образом компоновать эти силы, поскольку резервисты тоже должны гибко работать либо на уровне армии, или дивизии.

Это все равно очень серьезная задача, и, как уже говорилось выше, мы берем эти 15 бригад, и мы интегрируем их в армию с тем, чтобы они подчинялись командованию, профессиональному ко-

мандованию, профессиональным солдатам. То есть, где же лежит секрет? Мы считаем, что должно существовать партнерство между действительной службой и резервистами, а резервисты не должны выступать одни. Если говорить о массовой мобилизации в случае мировой войны, но, помимо кадров на действительной службе и национальной гвардии, мы можем готовить бригады и дивизии, которые через год-два могли бы формировать дивизии, которые могут потребоваться. Но это — чисто теоретические рассуждения на бумаге. Мы не думаем, что скорость военных действий позволит нам такой длительный срок разворачивать войска. Мы думаем, что те дивизии, которые находятся на действительной службе, они должны как-то подпитываться резервистами, но не во время военных действий.

Арбатов. Переходим к четвертому вопросу. У нас там два американских докладчика. И у меня есть два записавшихся докладчика с российской стороны — полковник Шахов и полковник Лазуткин. Если кто еще желает записаться, просьба подавать записки в президиум, но демонстрировать определенную сдержанность, чтобы у нас осталось время для дискуссии.

Сейчас слово для доклада, как я понимаю, предоставляется господину адмиралу Ли Ганну.

Пожалуйста.

Ганн. Сейчас я начну, по-моему, у меня будет замечательное начало, я, кажется, сломал оборудование. Нет.

Прежде, чем мы перейдем к тем таблицам, которые вы увидите на стене, позвольте мне сказать, что генерал-лейтенант Орд и я очень довольны тем, что у нас есть возможность выступать на этом семинаре, и это, действительно, привилегия. И очень хорошо, что нам дали возможность выступить в конце 4х основных вопросов. И двое из нас будут говорить о тех изменениях, которые требовались внутри самой армии при переходе к добровольной армии.

Дело в том, что первые 8 лет я провел, до того, как началась реформа, это были совершенно другие годы, и я служил в других, занимался другими задачами. А что касается господина Уорда, то он занимался этой проблемой гораздо дольше, чем я. Но я думаю, что мы сможем показать вам, как развивались события тогда и как сейчас происходит дело. Я расскажу это как командир отделения. Мы это сделали для того, что нам необходимо было ввести какую-то конкуренцию в армию. Прежде чем мы ввели ДВС, мы стали отбирать из тех людей, которые шли по обязательному призыву. И эта необходимость диктовалась тем, что мы всегда знали, что будут поступать новые и новые люди.

Однако, эта ситуация изменилась, и, вот, на тех схемах, которые вы увидите потом, я скажу, проиллюстрирую те изменения, которые произошли. И тогда мы набирали людей иначе, не так, как мы делаем это сейчас. Было гораздо больше народу, как резерв, и у нас естественно возникали какие-то новые задачи в плане подготовки персонала. Это было постоянно. Мы также меньше внимания уделяли тем людям, которые занимались непосредственно подготовкой, я так считаю, по крайней мере, потому что опять-таки мы знали, что будут опять новые люди. И если нам не удастся подготовить достаточно хорошо людей, то все-таки будет кто-то еще, который будет соответствовать требованиям и займет эту позицию. И это, конечно, очень важно. Но сейчас мы уже занимались этой реформой 25 лет, и нам пришлось убеждать молодых американцев оставаться в армии, не уходить из нее. Это, действительно, очень сложно, задача сложная. Нам необходимо сохранять дисциплину, нам необходимо обеспечивать боеготовность, и в то же время нам надо стимулировать молодых людей, чтобы они стремились продолжать свои жизни, так сказать, дольше, нежели чисто первый период по контракту, когда они с нами стали сотрудничать. И это очень трудно, профессия военная — она очень сложная, она много требует от людей. И это, я думаю, очень серьезная задача и вызов для молодых людей на будущее. И он должен это помнить постоянно, постоянно помнить об этом.

И я думаю, что мы поговорим о некоторых различиях по родам войск, в силу того, что требования не одинаковы и условия не одинаковы в различных родах войск. Итак, первая таблица, которую вы видите. Я должен сказать, что нам надо привлекать людей из не такого уже большого выбора, с тем, чтобы они были действительно с высокой квалификацией, и в дальнейшем успешно служили в вооруженных силах. Итак, для того, чтобы это делать, мы просим молодых людей, мы просим тех людей, которые решили выбрать военную карьеру, что же это такое, что стимулировало их, почему они вступили в армию и хотят стать военными. Мы также задаем им вопрос, мы обращаемся к тем людям, которые сами к нам не обращаются, но мы бы хотели, чтобы они к нам присоединились. И помимо того, что мы говорим с теми людьми, которые уже служат в армии и которые потенциально могут служить в армии, мы обсуждаем с ними те вопросы, которые могут повлиять на принятие решения.

То есть, мы беседуем с родителями, близкими родственниками и также с учителями, преподавателями, теми людьми, которые занимаются ими по разным направлениям. И мы говорим с ними о том, какие аспекты военной жизни могли бы привлечь их к этой специальности и к этой профессии. И, наконец, в последние годы средней школы мы осуществляем такое исследование на общенациональном уровне, в котором мы обращаемся к молодым людям и спрашиваем, что бы они хотели сделать со своими жизнями, как бы они хотели строить свои жизни. И выясняем, есть ли стремление вступить в армию. И данные, которые мы получаем на этой основе, помогают нам влиять на решения политические в отношении того, как привлекать людей к армии, к вооруженным силам.

Итак, существуют две цели таких рекламных кампаний. Но, может быть, есть и больше, но две основных причины, мы уже их обсуждали во время наших предыдущих дискуссий. Первая — это обеспечить, чтобы общественное мнение воспринимало военных так, как мы хотим, потому что это действительно очень важно, чтобы вооруженные силы получали общественную поддержку на всех уровнях. Далее, мы хотим убедить общественное мнение в том, что военная карьера — это действительно очень желательный путь строить свою жизнь. Мы действительно не хотим, чтобы все люди оставались в вооруженных силах, но все-таки нам нужно достаточно большое количество молодых людей, которые должны вступать в вооруженные силы — до 200 тысяч. И именно поэтому мы хотим обращаться к ним на двух уровнях — на одном уровне мы говорим, что, вот, это, действительно, замечательный способ начать вашу взрослую жизнь. Мы вас подготовим, мы вам поможем получить, научиться самодисциплине. И это способ, действительно, очень важный, и взрослые могут повлиять на решение молодых людей. Мы поможем вам начать вашу жизнь, если вы сможете служить своему народу, своей стране в будущем. И это действительно замечательный способ для того, чтобы многие из вас смогли провести всю вашу рабочую жизнь соответствующим образом. Вы сможете пробиться в жизни, вы можете получать вполне приемлемую зарплату, компенсацию, получить образование и продвигаться по службе и в жизни. И все это, действительно, очень хорошие аспекты жизни. И то, что мы узнали, это не отражено в наших слайдах, это то, что сама система набора должна была быть очень изменена. А раньше у нас были специальные офицеры, которые занимались набором, рекрутированием. Но постепенно мы собрали данные о тех людях, которые стремились избежать военной службы. Однако, когда началась добровольная система призыва в армию, мы стали отбирать серьезных людей, которые были трудолюбивы и могли быть действительно очень профессиональными и хорошими сотрудниками. И практически во всех родах войск около 20 тысяч людей заняты такой работой по набору. Во всех родах войск, будь это сухопутные войска, военно-морской флот, ВВС или морские пехотинцы.

Итак, должен сказать, что иногда уровень образования отнюдь не одинаков в различных областях. И это связано с тем, как вы знаете, что образование в Соединенных Штатах является автономной системой от одного региона к другому. Нет общенациональной системы образования. И в результате практические сложности, которые встают перед нами, это — возможность получить доступ в те школы, где люди получают свое образование. И также очень важен вопрос стандартов. Те люди, которых мы набираем, должны соответствовать той задаче, которая перед ними стоит. Мы всегда обсуждали те вопросы с российской стороной, что отнюдь не все люди способны участвовать в армии, в квалифицированной армии, работать с техникой. И я считаю, что пропорция населения, которая не соответствует стандартам, которые перечислены на этой таблице, я имею ввиду и психологические, и моральные, то есть здесь речь идет, так сказать, возможны проблемы с полицейским и др., кроме того — интеллект, уровень интеллекта. И те требования в плане образования, во всяком случае — средняя школа. Где-то половина молодых американцев в той возрастной группе, которую мы хотим набирать в армию, они не соответствуют этим стандартам.

Что касается остальных, то нам нужно, чтобы их отношение к армии проявлялось положительно. И нам нужно количество, которое действительно больше, нежели те, кто хочет вступить в армию. И опять-таки перед нами возникают проблемы. И я, может быть, говорил уже о той дискуссии, которая была в это время относительно женщин, которые стремятся служить в армии. Я считаю, что вопрос соответствия стандартам и отказ от того, чтобы снижать наши стандарты, привел нас к тому, что мы обратились к тому сектору населения. который мы раньше игнорировали. И мы поняли, что, может быть, женщины, если мы не будем принимать женщин, то тогда нам придется снижать стандарты. А женщины могут служить практически во всех родах войск.

Доктор Росткер говорил о том, что был создан специальный центр по сбору информации, который был очень важен для поддержания такой, хрупкой достаточно, системы. Надо не только собирать данные, но соответственно архивировать. И все те люди, которые вовлечены в принятие решений, должны использовать одни и те же данные, одну и ту же информацию. У нас были и плохие решения. Мы не всегда принимали хорошие решения, они иногда не соответствовали действительности.

Дело в том, что основывались они на том, что люди использовали различные данные, различные базы данных. И очень важно, чтобы была действительно здоровая база данных и способность анализировать эти данные. И многие контрактники, которых мы привлекали для того, чтобы они анализировали эти проблемы и давали нам рекомендации. И также было очень важно обмениваться информацией. И одна из причин, по которой мы, в общем-то, организовали и эту конференцию, симпозиум, проходящий сегодня и вчера, и действительно, мы очень много узнаем из обмена информацией с другими странами.

Итак, какие же стимулы для того, чтобы привлекать людей в армию? И что касается профессионального обучения, это — один из стимулов. Мы считаем, что это будет очень полезно людям не только на протяжении профессиональной жизни, но также после того, как они уйдут из вооруженных сил. И далее это скажется на их всей карьере. Мы стараемся проводить обучение, сравнимое с тем, как оно проходит в гражданской сфере. И оно признается в гражданской сфере как эквивалентное обучение, как эквивалентное образование, и принимается на рынке труда соответствующим образом. И как говорил доктор Росткер, мы предоставляем достаточно много образовательных возможностей, и мы стимулируем наших и моряков, и служащих сухопутной армии, чтобы они получали образование. И мы работаем со специальными образовательными учреждениями с тем, чтобы они могли в дальнейшем перенести тот опыт, те знания из одной места в другое, так сказать, если они поменяют свое место. И таким образом, это все отражается в их дипломе. И далее мы рассматриваем также очень молодую группу населения. Они должны посмотреть на то, что делают военные для них, и что они будут делать, если они не отслужат полный срок. А если они отслужат, то какие же у них будут льготы перед уходом на пенсию, в отставку.

Что касается образования, то оно тоже, подготовки специальной, то она тоже изменилась. Во-первых, мы улучшили качество образования. И я бы сказал, что это не повлекло увеличения расходов на обучение, потому что мы сократили количество людей, которым надо пройти подготовку. Мы сделали образование доступным каждому добровольному служащему. И даже если человек будет работать на работе, которая не потребует каких-то технических навыков, тем не менее, мы помимо основного обучения, мы предоставляем еще какое-то более сложное техническое обучение с тем, чтобы они ощущали, что они полностью вовлечены в жизнь вооруженных сил. И они должны показать, что они могут пройти еще большее обучение, и также мы предоставляем возможности для того, чтобы они вернулись к обучению на более позднем этапе. И опять-таки мы связываем военное обучение с гражданской сферой, с тем, чтобы у них была возможность для их работы в дальнейшем, если они не будут далее служить в армии.

Очень дорого заполучить добровольца, и каждый из них очень дорог нам. И поэтому отсев, то есть процент отсева, нужно сокращать по сравнению с тем, какой он был раньше. Если мы хотим поддерживать стандарты, мы, возможно, должны будем еще более усиленно работать с каждым конкретным человеком для того, чтобы довести его до соответствующего уровня. И есть определенные культурные изменения, которые также отражаются на нашей работе. Мы хотим удержать добровольцев в армии, для этого, мне кажется, им нужно делать так, чтобы они были удовлетворены своей работой, должно быть соответствующее руководство. Мы должны быть уверены, что каждый, кто идет в армию, каждый человек знает, что о нем позаботится армия. И они должны иметь возможность взаимодействия с людьми, с которыми они работают. И, как говорили уже раньше, к сожалению, треть всех добровольцев не дослуживает до конца контракта. Для этого существует целый ряд причин, некоторые просто потому, что они не могут завершить подготовку, половина из них не может завершить подготовку, а другая половина, вторая половина имеет проблемы с поведением, дисциплиной. И некоторые из них просто не годятся для службы.

Мне кажется, что ключевыми моментами для удержания добровольцев, являются следующие. Первое — условия их службы дают им удовлетворение от их работы и позволяют им завершить работу по первому контракту. Эти условия должны быть таковы, чтобы они могли, имели желание повторить, возобновить контракт. То есть, мы выбираем лучших добровольцев, мы отбираем их по здоровью, по их навыкам, по мотивации и также в соответствии с их моральными качествами. И последнее — то, что касается удовлетворенности работой. Мы должны их соответствующим образом направлять на работу, мы должны направлять не туда, где нужно армии, но, прежде всего, туда, где они могут добиться успехов, где они будут чувствовать удовлетворение от своей работы. Один из моментов, который уже упоминался раньше, заключается в том, что мы смотрим и на гражданский сектор, и считаем, что он должен выполнять определенные функции, те функции, которые раньше частично выполнялись военными. Например, по какой причине мы это делаем? Мы хотим, чтобы меньшее количество военных выполняли задания, которые не обязательно должны выполняться военными. И мы считаем, что когда мы принимаем в армию, они, эти люди, хотят работать и выполнять военные

задания, а мы их назначаем на работу, которую они не хотят делать и не собирались делать ее в армии. И тогда, конечно, они вряд ли останутся в армии. То есть, мы стараемся сделать более гражданскими те задания, на которых не обязательно должны работать военные.

Во время переходного периода очень важно сохранить достаточное количество людей, которые выполняют ключевые работы, и которые являются такими карьерным военнослужащими. Это 25-40% людей, которые первоначально пришли в армию. И продвижение по службе, и возможность обучения, преимущества при уходе на пенсию, и удовлетворенность работой, и хорошее руководство — все это приведет к тому, что больше людей будет оставаться в армии. Я считаю, что сила вооруженных сил США — это сержантский состав во всех родах войск. Именно эти люди являются носителями традиций, именно они выполняют ежедневную работу в наших родах войск. Конечно, существует разница, и генерал Орд расскажет об этом несколько позже.

Я закончу буквально через минуту. Дело в том, что различные рода войск являются привлекательными для различных типов людей. По различным техническим причинам, по различным причинам, связанным с видом службы, в связи с их отношением и их ценностной ориентацией. Есть проблемы, которые являются специфичными для каждого рода войск, и вы знаете об этих проблемах. Но различные рода войск сотрудничают в привлечении добровольцев. Мы вместе проводим некоторые виды рекламы. И генерал говорит, например, молодежи, прекрасно, если ты солдат, а я говорю, прекрасно быть на море, но мы также подчеркиваем, что оба рода войск предлагают огромные возможности для молодых американцев. Мы также даем рекомендации. Очень важно в нашей добровольческой армии, что мы стараемся отбирать соответствующих добровольцев. Мне кажется, что мы должны очень хорошо заботиться о тех людях, которые решили прийти в армию. Потому что этот человек оставил дома кого-то, своих друзей, которые живут в том же самом доме. И если мы не вознаградим этого человека, если он не удовлетворен своей работой, если у него недостаточно высокая зарплата, тогда он вернется к себе домой, в свой город, и скажет, вот, ВМС или ВВС — это не очень хорошее место, и не стоит туда идти. Мы занимаемся тестированием добровольцев для того, чтобы отобрать их в различные рода войск.

Я сейчас передам слово генералу Ору. Я хотел бы сказать от себя, что я верю, что военные руководители, военное руководство считают, что добровольцы служат лучше, поскольку лучше дисциплина и больше патриотизма. И все это присутствует в добровольческих войсках.

Спасибо.

Орд. Скажите, пожалуйста, господин председатель, сколько у меня времени? Где-то около 10 минут. Я закончу в течение 10 минут.

Я хотел бы сказать, для меня большая честь выступать здесь с моими уважаемыми коллегами. Одна из разниц, которая существует в военной службе, заключается в том, что в 66-ом я был во Вьетнаме, а сейчас у нас совместные операционные силы. И у нас сейчас в добровольческой армии делает все, и все добровольцы служат во всех родах войск, как вы видите. Когда вы находитесь в переходном периоде, будет происходить, будет больше общих интересов различных родов войск, которые будет интегрироваться в те силы, которые будут участвовать в военных действиях.

Я хотел бы сделать следующее в течение последних 9 минут. Я хотел бы поделиться своим опытом последних 25 лет. Я работаю 25 лет с добровольческими силами. Первое. Все ДВС — это путешествие, это не точка назначения, не пункт назначения. Вы никогда не придете к пункту назначения. Почему? Потому что, как сказал господин Гилрой, как он это показал на слайде, что вы никогда не должны принимать ДВС как само собой разумеющееся, то есть, вы никогда не должны считать, что достигли самой высокой точки, высшей точки. Каковы ограничения этого путешествия? Дело в том, что ограничения — эти люди, которые пришли в армию. Ограничения в том, что должна быть приверженность нашего правительства и народа, который выбирает это правительство, к тому, чтобы заплатить цену не только в долларах, но заплатить цену за другие ресурсы, то есть, предоставлять этим людям какие-то определенные возможности. Первая поездка во Вьетнам — я командовал в 66-ом году, у меня были призывники, у нас была профессиональная группа. Мы вчера обсуждали профессионализм, но если вы собираетесь в бой, в 66-ом мои солдаты, они, попробовали бы вы им сказать, что они были не профессионалы. Я потом возвращался несколько раз во Вьетнам, и попробовали бы вы им сказать, что они не профессионалы. У нас, вообще, профессиональная армия в течение 230 лет. ДВС — это тоже, очень важно в ДВС увеличивать уровень профессионализма. Мы понимали сразу, как только мы закончили войну во Вьетнаме, что у нас в армии необходимо изменить ориентацию. С точки зрения Конституции, вооруженные силы в демократии существуют прежде всего для

того, чтобы бороться и выигрывать войны, которые ведет государство. Но сейчас мы должны изменить, и мы — первичная причина существования вооруженных сил. Это не социальный эксперимент, хотя это очень важное влияние оказывает на социальное развитие вашей страны. В этом смысле одна из наших больших проблем — мы поняли, что у нас новые солдаты, и они у нас умнее, они у нас более дисциплинированы, и они более преданы. Эти волонтеры, добровольцы — они более преданы, чем те, которых мы набираем по призыву. И в ДВС мы начали поднимать стандарты технических навыков, физическую подготовку усиливали, мы также проводили работу с моральным обликом человека. Это делали со всеми солдатами и офицерами. И в ДВС надо с самого начала развивать и выращивать лидеров. И господин Ганн сказал четко, что ключ любой службы — это прежде всего сержантский состав и младший руководящий состав. Для того, чтобы повысить компетентность сержантов и младших офицеров, в течение 10 лет мы старались решать ключевые вопросы. Например, у нас был «год младшего офицера», у нас был «год семьи», и 6 других специальных годов, то, что называется «целевых годов». Мы занимались низшим офицерским составом, не только его подготовкой, мы также старались повысить престиж и уважение к этим офицерам. Почему мы это делали? Потому что знали, что успех на современном поле брани зависит от руководства на низшем офицерском уровне, и мы должны вести солдат на поле боя, и мы знали, что ДВС может не выиграть, потому что они не всегда могут представлять себе, какой уровень ожиданий связан с ДВС.

Мы сейчас имеем программу, образовательную, мы даем образование младшему офицерскому составу. Как только они получили свою первую офицерскую звездочку, и до следующих повышений — мы ставим перед ними академические задачи, мы тестируем всех наших офицеров для того, чтобы быть уверенными, что они извлекают уроки, и что они смогут применить свои навыки на поле боя. Мы также пересмотрели то, как мы управляем нашим офицерским корпусом. Во время Вьетнамской войны и до этого у нас были офицеры, которые умели работать только в своей конкретной области, например, в различных областях армии. Мы решили, что современный мир требует того, чтобы офицер был более технически ориентирован, ну, скажем, не в том смысле, как это делается в ВВС и ВМС, но офицеры должны уметь выполнять задания, должны иметь знания для того, чтобы развиваться в своей определенной области. Поэтому мы обратили большое внимание, мы потратили средства на образование офицеров, для того, чтобы качество нашего офицерского состава, особенно низшего состава, соответствовало тем сложностям, которые могут возникнуть в армии. Мы выяснили, что эти солдаты, в отличие от общепринятого мнения, и господин Эйтельберг говорил уже, и когда мы перешли к ДВС, мы думали, что не получим мотивированных людей. Честно говоря, оказалось, что нашей пехоте, вы, например, если вы лидер, вы должны вести людей и знать, что ваши солдаты могут четко выполнять приказы. Мы решили, что секретом для того, чтобы удержать людей, было то, чтобы солдат знал, что его ожидания будут удовлетворены, он должен быть удовлетворен своей работой во всех родах войск. И все это должны быть реалистичные задачи, должна быть соответствующая подготовка. И в одном формировании, которым я командовал в 74-ом году, я цитировал вашего одного военного лидера, что чем больше вы потеете во время тренировки, тем больше, легче вам в бою. И не важно, сколько мы платим нашему солдату, и не важно, какого качества у него казармы, и не важно, как мы заботимся о его семье, но если он не уверен в своих качествах, если он не был он подготовлен, он тогда не будет уверен, что он вернется домой. Он должен нести ответственность, когда он находится на поле боя.

Если учитывать политику комплектования Министерства обороны, все это мы учитываем при подготовке наших людей. То есть, в мирное время мы симулируем то, что может произойти в бою. Но в то время у нас была реальная противостоящая сила. В танках, которые вчера упоминались, мы формировали нашу армию, мы формировали армию против первоклассной противостоящей силы. И мы проделали ротацию всех наших военных формирований. Я буду с вами откровенен, я думаю, что важной причиной, по которой мы достигли успеха в войне в Персидском заливе, было только то, что мы подвергали наши формирования такой подготовке в военных условиях.

Помимо этого мы создали легкую пехоту. Мы решили, что вся армия должна развертываться очень быстро, буквально за момент. И мы знали, что нужны такие формирования в наших транспортных самолетах, чтобы можно было быстро доставить их на поле боя. Мы создали 4-е дивизии легкой пехоты, и они получили подготовку в тактике, и они могли вести действия в любых условиях. У нас было больше волонтеров, которые хотели в эту службу, чем мы могли принять. Еще, с моей точки зрения, ДВС — чем жестче вы с ними обходитесь в ДВС, тем больше им это нравится.

И еще последний момент. Все зависит от создания соответствующего климата командованием, которое демонстрирует на деле, а не на словах, что командование заботится о своих солдатах. Мы решали этот вопрос, и для нас это был большой и важный переход. Мы развивали в наших лидерах принятие ответственности, они должны принять ответственность за благосостояние солдат и их се-

мей. И я думаю, что мы достигли успехов в этом плане, и у нас есть очень талантливые высокопоставленные военачальники, которые прошли через Вьетнам. И этот вьетнамский опыт нам очень много дал. То есть, создание этого командования, которое заботится о своих солдатах, конечно, казармы — это хорошо, и хорошее питание — это хорошо, но самое главное — что это были лидеры, которые бы показывали пример, которые тоже пойдут по грязи вместе со своими солдатами, и для того, чтобы они знали и показывали пример.

Вот, эти мысли, которыми я хотел бы поделиться с вами. Треть моей карьеры была посвящена набору, призыву в армию, а остальная треть была ДВС. Все солдаты, которых я вел в бой в 66-ом и 73-ем году, они все были мне дороги, и мы все были вместе, мы выжили все вместе, большинство из нас. Я любил своих солдат и в своих бригадах, и волонтеров, и призывников. И если мне придется сделать это еще раз, если бы мне пришлось еще это сделать, я пойду на войну с теми, с которыми я воевал сейчас, а не с теми, с которыми я воевал в 73-ем году. И, вот, это как раз и является свидетельством того, что наша добровольная армия действительно эффективна.

Спасибо вам большое. И я готов ответить на ваши вопросы, когда смогу.

Арбатов. Я думаю, что лучше будет, если мы выслушаем доклады двух российских участников, а потом зададим вопросы и — или оставим время для коротких выступлений.

Поэтому я прошу сейчас полковника Шахова, а затем — полковника Лазуткина.

Шахов. Уважаемые участники, я — полковник Шахов Анатолий Иванович, начальник направления Генерального штаба.

В ходе семинара и в дискуссиях выступающих, особенно с российской стороны, обсуждение проблем сводилось к тому, целесообразно ли комплектовать вооруженные силы Российской Федерации рядовым и сержантским составом только добровольной основе, и имеются ли для этого необходимые условия. Я бы коротко хотел остановиться на фактическом состоянии работы по набору на военную службу по контракту в вооруженных силах. В настоящее время в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации комплектование должностей рядового и сержантского состава осуществляется смешанным способом за счет призыва граждан на военную службу и приема их в добровольном порядке по контракту. Ну, такой способ пополнения войск личным составом существует у нас в государстве уже десятки лет. До принятия в 93-ем году закона «О всеобщей воинской обязанности и военной службе» прием на военную службу на должности рядового и сержантского состава в добровольном порядке осуществлялся за счет набора граждан на сверхсрочную службу, а также женщин. Принятый новый закон фактически оставил прежними систему комплектования и способы комплектования войск личным составом, но расширил в некоторой степени законодательную базу для более широкого привлечения на военную службу граждан в добровольном порядке. В связи с эти организационная структура органов комплектования войск была приведена в соответствие с поставленными задачами .....

2-ая сторона

..... делением, которое обеспечивает организацию, планирование и проведение мероприятий, связанных с привлечением и приемом граждан на военную службу. Непосредственно в местных органах военного управления республик, краев, областей, городов созданы структуры, проводящие работу с населением по привлечению на военную службу и направление их в войска для последующего заключения контракта непосредственно в воинских частях. Министерством обороны были разработаны необходимые нормативные документы и методические рекомендации, которые уже сейчас позволяют проводить весь комплекс этих мероприятий непосредственно во всех звеньях управления.

В ходе работы по привлечению граждан на военную службу в добровольном порядке возникают, как и в американских вооруженных силах, проблемы, связанные с трудностями привлечения на военную службу необходимого количества граждан с высоким уровнем профессиональной психологической пригодности. Проведение практических мероприятий потребовало внесения корректировок как в организационные, так и в методические и другие документы. Указом Президента Российской Федерации в мае 96-го года была нам поставлена задача о переходе к комплектованию с 2000-го года вооруженных сил и других войск Российской Федерации на основе добровольного приема граждан на военную службу по контракту с одновременной отменой призыва граждан на военную службу. В этих целях был разработан проект нового закона «О воинской обязанности и военной службе», позволяю-

щий обеспечить переход к военной службе на добровольной основе. В настоящее время этот закон представляется на рассмотрение Государственной Думе в 3-ем чтении. Одновременно с разработкой проекта закона были разработаны проекты «Положения о порядке прохождения военной службы» и другие нормативно-правовые документы, которые обеспечивают расширение социальных гарантий военнослужащих, восстанавливается система военно-патриотического воспитания и подготовки молодежи к военной службе. В настоящее время действующим законодательством не предусмотрена система мер, стимулирующих привлечение граждан к военной службе в должностях рядового и сержантского состава по контракту. Военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, предоставляется право на пенсию при продолжительности военной службы 20 лет и более или 12 с половиной лет с учетом всего трудового стажа в 25 лет, право на получение в период прохождения военной службы образования в государственных образовательных учреждениях, право на получение жилой площади при продолжительности военной службы не менее 10 лет, увеличение продолжительности отпусков в зависимости от продолжительности военной службы, дополнительные финансовые выплаты за особые условия военной службы и классную квалификацию и заключение новых контрактов на военную службу.

Однако, опыт привлечения граждан на военную службу показал, что эти меры в настоящее время недостаточно эффективны. Денежное довольствие военнослужащих не сравнимо с заработной платой в гражданском секторе. Имеются трудности также с обеспечением поступающих на военную службу жилой площадью, недостаточно развиты социально-бытовые условия жизни военнослужащих и их семей. Недостаточны меры, способствующие заинтересованности военнослужащих в продолжении военной службы после окончания контракта. Также не отработан механизм по приобретению гражданской специальности и трудоустройству военнослужащих после окончания военной службы. И также не в полной мере реализуется механизм предоставления льгот и гарантий военнослужащим, предусмотренный действующим законодательством. Но несмотря на это, нам удалось укомплектовать должности сержантов и солдат военнослужащими, проходящими службу по контракту, в пределах 30%. В то же время в некоторых видах вооруженных сил, например, в военно-воздушных силах, они составляют до 50%.

Как и в вооруженных силах США, у нас имеются аналогичные трудности в комплектовании непрестижных воинских должностей в сухопутных войсках. Выступления американских коллег с большей убедительности довели до нас те проблемы, с которыми они столкнулись при переходе к ДВС. Аналогичные проблемы, как видите, существуют в настоящее время и у нас. Действительно, есть необходимость в увеличении денежного содержания военнослужащих, что является основным стимулом поступления на военную службу. Это подтверждается и тем, что при комплектовании миротворческого контингента Российской Федерации, выполняющих задачи в Боснии и Герцеговине по линии ООН, мы не встретили особых трудностей в отборе личного состава, поскольку за военнослужащим сохраняется размер денежного содержания по прежнему месту службы в России и дополнительно выплачивается до 800 долларов в месяц. В то же время при комплектовании миротворческого контингента, выполняющего подобные задачи в Республике Таджикистан, мы столкнулись с определенными трудностями в подборе необходимого личного состава. Это связано с тем, что денежное довольствие военнослужащих значительно ниже, и в денежном эквиваленте составляет порядка 200 долларов. И даже несмотря на это, нам удается обеспечивать необходимую степень укомплектованности миротворческих сил.

В целом, разработанная и действующая система комплектования вооруженных сил военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, обеспечивает планомерный переход к 2002 году на полное комплектование их на добровольной основе. Но для этого необходимо будет дополнительно отобрать и принять на военную службу большое количество граждан в короткие сроки. Проведение таких мероприятий потребует значительных финансовых затрат. Чтобы обеспечить проведение таких крупномасштабных мероприятий, конечно, необходимо развернуть военно-патриотическое воспитание населения, и в первую очередь, среди молодежи. Повысить привлекательность и престижность военной службы, развернуть широкую рекламу, совместно со Службой занятости проводить широкомасштабную работу по военно-профессиональной ориентации населения, а также совершенствовать систему профессионального психологического отбора кандидатов на военную службу по контракту.

В этих целях правительством Российской Федерации в июне прошлого года была утверждена федеральная программа «Молодежь России на 1998-2000 годы». Указанная программа предусматривает ряд мероприятий, направленных на повышение уровня военно-патриотического воспитания и подготовки молодежи к военной службе, основными из которых являются. Это — духовно-нравственное гражданское патриотическое воспитание молодежи, организация деятельности патриотических клу-

бов, военно-спортивных лагерей, историко-культурной и краеведческой работы, организация сотрудничества с военно-патриотическими и общественными объединениями зарубежных стран. Мы уверены, что с учетом опыта комплектования вооруженных сил на добровольной основе и принятием необходимых дополнительных мер по стимулированию военной службы по контракту, вооруженные силы Российской Федерации смогут перейти на добровольную систему комплектования рядовым и сержантским составом.

Я благодарю американских коллег за то, что они поделились с нами своим богатым опытом создания системы и комплектования вооруженных сил на добровольной основе.

Спасибо за внимание.

Арбатов. Спасибо, Анатолий Иванович.

Теперь слово предоставляется последнему докладчику этой конференции — Лазуткину Виталию Иосифовичу. Пожалуйста, 10 минут.

Лазуткин. Полковник Лазуткин, начальник Научно-практического центра военно-профессиональной ориентации и отбора на военную службу Генерального штаба.

Уважаемые участники семинара, коллеги, господин вице-адмирал Ли Ганн и господин генерал Роберт Уорд. Позвольте выразить всем вам признательность за предоставленную возможность ознакомиться с опытом решения проблем качества в привлечении добровольцев на военную службу в вооруженные силы Соединенных Штатов.

Должен сказать, что аналогичные проблемы весьма актуальны и для комплектования Вооруженных сил России. Для их решения в наших вооруженных силах создана и совершенствуется система профессионального психологического отбора, предназначенная, в частности, и для оценки профессиональной пригодности граждан, поступающих на военную службу по контракту. Система имеет определенную организационную структуру. Руководство системой осуществляется Генеральным штабом. Специалисты профотбора имеются в видах и родах войск вооруженных сил, штабах округов, соединениях и воинских частях, и прежде всего — в учебных воинских частях. Основная масса специалистов сосредоточена у нас в низовых элементах системы комплектования, это — в военных комиссариатах. Научно-методическое обеспечение системы осуществляет Научно-практический центр военно-профессиональной ориентации и отбора на военную службу Генерального штаба. Определение профессиональной пригодности кандидатов к военной службе по контракту начинается в Военном комиссариате. Результаты ее отражаются в специальном документе — карте психологического отбора, которая сопровождает впоследствии военнослужащего в период всей его службы. Далее, в воинской части профессиональная пригодность к военной службе уточняется применительно уже конкретно к воинской должности, на которую претендует кандидат. Граждане, у которых определена 4-я, то есть низшая, категория профессиональной пригодности, не могут быть приняты на военную службу по контракту. Всего у нас предусмотрены 4-е категории профессиональной пригодности. Я их назову: I-ая — это рекомендуются в первую очередь, 2-ая — рекомендуются, 3-я — рекомендуются условно, 4-я — не рекомендуются. Нам известно, что у уважаемых коллег из Соединенных Штатов 6 категорий профессиональной пригодности, но эти различия, видимо, связаны с разными подходами к ее оценке.

Я хотел бы привести цифры, которые мы получили в 95-96-ых годах, обследовав профессиональную пригодность граждан, которые уже поступили на военную службу по контракту. Они, в общем-то, очень близки тем цифрам, которые здесь были приведены американской стороной. Вот, с 1-ой категорией пригодности у нас оказался 21%, со 2-ой категорией — 37%, с 3-ей — 30% и с 4-ой категорией — 12%. Но я подчеркиваю, это — те военнослужащие, которые остались служить, которые не расторгли контракт. В принципе, этот анализ категорий пригодности говорит о том, что служат у нас тоже достаточно высоко профессионально пригодные военнослужащие.

В настоящее время предпринимаются последовательные шаги по развитию системы профотбора в вооруженных силах. Буквально в последние дни, в последние недели даже, разработана программа совершенствования системы профессионально-психологического отбора в вооруженных силах Российской Федерации. В программе предусмотрены конкретные мероприятия на период 1998-99 годов и далее по совершенствованию нормативной базы, организационной структуры, научно-методического обеспечения, подготовки кадров и комплектование должностей специалистов профот-

бора. Также предусмотрены меры по материально-техническому обеспечению системы профотбора, по созданию автоматизированных систем, компьютерных систем психодиагностики. Профессиональный психологический отбор кандидатов на военную службу по контракту включает в себя их социально-психологическое изучение, психологическое и психо-физиологическое обследование, в ходе которых осуществляется и военно-профессиональная ориентация граждан.

Наш подход к военной профессиональной ориентации граждан на военную службу по контракту оказался после анализа выступлений уважаемых докладчиков очень близким. Мы тоже рассматриваем сферу военных профессий или специальностей с позиций единой системы профессиональной среды в мире, то есть мы их рядополагаем с гражданскими профессиями. И в качестве одного из мотивов поступления нашего кандидата на военную службу по контракту мы хотели бы видеть как раз мотив продолжения профессиональной карьеры, то есть военная служба для него — это не просто годы потраченные, а это — «школа профессионального мастерства», я позволю себе такой термин. Поэтому мы в рамках направления по военно-профессиональной ориентации направляем усилия, чтобы предоставить нашему кандидату возможность выбора военной специальности, родственной с уже имеющейся у него гражданской специальностью или позволяющей после завершения военной службы работать по желаемой специальности в гражданском секторе. С этой целью мы предприняли определенные шаги по военно-профессиональной информации кандидатов.

Мы разработали совместно с Российским учебным центром Федеральной службы занятости справочник некоторых воинских должностей — солдат, матросов, сержантов и старшин, замещаемых военнослужащими, проходящими военную службу по контракту. Он издан недавно и в настоящее время разослан во все военные комиссариаты и в региональные органы службы занятости. С выходом этого документа мы предполагаем повысить информированность, прежде всего, потенциальных кандидатов по веонной службе по контракту и, соответственно, увеличить конкурс их или возможность их отбора. Здесь я бы хотел напомнить цифру, известную мне из литературы, что сержант, занимающийся вербовкой в вербовочном пункте американском, работает с 24-мя кандидатами и выбирает из них одного. Под этой цифрой лежит серьезное психологическое обоснование. Вот, такая статистика позволяет действительно отобрать людей, относящихся в распределении по специальностям, то есть лучших в популяции на вооруженные силы.

Далее. Мы сейчас заканчиваем войсковые испытания и готовим к внедрению в практику профотбора автоматизированную информационно-справочную систему, куда войдут данные, вот, из этого справочника и другие данные по условиям поступления на военную службу по контракту. Мы планируем оснастить этой системой военные комиссариаты, органы службы занятости, может быть, даже школы, если это получится, чтобы была возможность познакомится в компьютерном варианте, в удобном варианте, тоже с условиями поступления на военную службу по контракту. Должен здесь сказать, что эта система в значительной степени похожа на ту систему, которая используется и на американских вербовочных пунктах. Аббревиатура у нее «Джойнт» или «Джойнт попсикал информэйшнал нэтуорк» (???), известная вам. К сожалению, это не прозвучало здесь, но хотелось бы это естественно, специалисты просто отсутствуют по этой области, понятно.

В этой связи, почему мы останавливаемся именно на формировании этих профессиональных мотивов поступления в вооруженные силы? Потому что, здесь неоднократно говорилось, другие мотивы, к сожалению, формирование других мотивов, к сожалению, сейчас у нас затруднено. Я бы хотел привести пример. Мы изучили структуру мотивов у молодежи, которая, вернее, у кандидатов, которые желают поступить на военную службу по контракту. Я хотел бы вам здесь привести ее. На первом месте у наших кандидатов находится стремление получать высокую зарплату. На втором месте — иметь социальные льготы, на третьем — иметь товарищей, на четвертом — заниматься интересным делом, на шестом — стать самостоятельным, на седьмом — избежать безработицы, на восьмом — добиться уважения окружающих, на девятом — реализовать свои способности и, подчеркиваю, лишь на десятом месте — изучать боевую технику, на одиннадцатом — освоить новую специальность, на шестнадцатом — сделать карьеру. Такая структура мотивов явно не устраивает наши вооруженные силы, потому что в ней, к сожалению, пока превалируют материально-бытовые интересы, а нам бы хотелось, чтобы превалировали профессиональные. В этой связи очень показательна структура мотивов поступления на военную службу у американской молодежи, с которой мы познакомились из доступной нам литературы. На первом месте у них находится возможность продвижения по службе, что соответствует тому, что говорили уважаемые докладчики. Далее следует возможность получить профессиональную подготовку, желание служить Родине, деньги на обучение в колледже, безработица, желание доказать свои способности, денежное содержание, желание путешествовать, желание уехать из дома, желание избавиться от личных проблем, семейных и от родителей. Вот, анализ этой структуры показывает высокую актуальность мотивов, возможностей продвижения по службе и про-

фессиональной подготовки, что свидетельствует о достаточно эффективной военно-профессиональной ориентации молодых граждан Соединенных Штатов.

Далее. Помимо профессиональной ориентации большое внимание мы обращаем на социально-психологическое изучение кандидата, которое предусматривает у нас оценку его военно-профессиональной направленности, и здесь я согласен с выступлением, которое прозвучало вчера, что в Соединенных Штатах очень большое внимание при разработке тестов обращается на тесты интересов, так называемые «тесты достижений», в нашей трактовке. Мы тоже делаем акцент на это. Мы хотим с помощью инструментальных методов выявить ту область знаний или ту область практической деятельности кандидата, в которой он наиболее компетентен и к которой он проявил интерес. Это своего рода и оценка мотивов его профессиональных. Поэтому в этом социально-психологическом изучении этому направлению мы придаем первостепенное значение.

Далее. Социально-психологическое изучение у нас предусматривает оценку образовательной и профессиональной подготовленности. Мы тоже анализировали уровень профессиональной подготовки тех граждан, которые поступили на военную службу по контракту. Он у нас тоже очень высок, мало того, у нас даже служат граждане с высшим образованием. Это связано с ситуацией экономической, но есть процент достаточно большой, по-моему, до 6% у нас доходит наличие граждан с высшим образованием.

Далее, мы оцениваем условия воспитания, развития и морально-нравственные качества. Критическое значение мы придаем психологическому и психофизиологическому обследованию с использованием психодиагностических тестов. Это обследование у нас предполагает оценку уровня общих познавательных способностей или интеллекта кандидата и его характерологических особенностей, а также нервно-психическую устойчивость. Вот, здесь можно было бы немножко подискутировать с уважаемыми коллегами, поскольку анализ того арсенала тестов, методик, которые они используют, опять же по доступной нам литературе, и в частности, структуры «*Armed Services Vocational Aptitude Battery*» или «*Батарея оценки профессиональной пригодности к военной службе*», которая у них является стандартной методикой и используется не только в армии, но и в учебных заведениях. В ней мы не нашли блока методов, оценивающих характерологические и личностные особенности. У нас эти методы включаются в тестовые батареи. Очевидно, эта часть у вас отдана медицине, психиатрам, возможно. Мы так думаем.

В настоящее время также завершаются войсковые испытания, осуществляется подготовка к внедрению в практику профотбора нового набора психодиагностических методик, созданного в результате трехлетних научных исследований. Разработаны бланковый и автоматизированный варианты этого набора. Этот новый набор, который мы надеемся внедрить в этом году, методик, он по замыслу приближается, тоже в какой-то степени напоминает американские технологии. Но, вот, я сказал, отличие его прежде всего в том, что мы учитываем личностные и характерологические качества кандидата, поскольку практика наша показывает, что помимо интеллектуальных качеств, этим качествам придается у нас тоже достаточно серьезное значение, и они в значительной степени определяют дисциплинированность военнослужащего.

Арбатов. Виталий Иосифович, Вам сколько еще нужно?

Лазуткин. Простите, я увлекся, да? Прошу прощения.

Существующая система профессионально-психологического отбора на военную службу по контракту находится в постоянном развитии. И там, где мероприятия профотбора проводятся правильно и учитываются при принятии решений о заключении контрактов, ощутима ее эффективность и полезность. Об этом свидетельствует положительный опыт ракетных войск стратегического назначения и военно-морского флота, где наблюдается существенное повышение успеваемости курсантов учебных частей, снижение отсева профессионально непригодных лиц. В нашей работе расширяется взаимодействие и с органами Федеральной службы занятости с целью увеличения количества кандидатов на военную службу по контракту за счет привлечения безработных и незанятых граждан.

Мы надеемся также, что в совершенствовании системы профотбора вооруженных сил Российской Федерации нам будет весьма полезен богатый опыт аналогичных разработок в вооруженных силах Соединенных Штатов. И здесь, уважаемые коллеги, я хотел бы поставить перед вами несколько конкретных, может быть, даже просьб о возможности ознакомиться с вашими конкретными наработками. В частности, с конкретными методами рекламы и пропаганды военной службы, с программами, позво-

ляющими военнослужащим накопить деньги для последующего учения в колледже, поступить в колледж или рассчитаться с долгами за обучение в институте, в высшем учебном заведении. Это — армейский колледжский фонд, военно-морской колледжский фонд, колледжский фонд морской пехоты, конкурентная вступительная программа, программа выплаты долгов.

Далее. Нас очень интересует организация у вас подготовки и работы специалистов в консультационных и вербовочных пунктах, пунктах набора на военную службу, учебных центров видов и родов войск вооруженных сил. Нам очень интересно было бы познакомиться с функционированием вашей автоматизированной информационно-справочной системы, я ее уже называл, аббревиатура «Джойнт», которая находится у вас на вербовочных пунктах. Также нас интересует система «Арми рекрутинг-.....» — «ARAS» (???). Это — организационная система, в нее естественным образом входят данные и по профотбору. Большой интерес, конечно, для нас представляет, и профессиональный интерес, знакомство с методами оценки уровня интеллектуального развития и общей пригодности кандидатов к военной службе. Это — компьютеризированно-адап-тированная ..... , который используется в «Джойнт». Далее, «Аймет» (???), и, безусловно, батарея «ASVAB». Ну, и наборы методик, которые используются конкретно в видах вооруженных сил у вас. И последний интерес, уважаемые коллеги, это — к работе института «Америдж.....», из Вирджинии. Если можно, получить бы материалы. Мы знаем о его работе по литературе, хотелось встретиться с коллегами.

Прошу прощения за несколько затянувшееся выступление, но хотелось бы выразить надежду на дальнейшее сотрудничество.

Благодарю за внимание.

Арбатов. Спасибо. Я уверен, что оно будет развиваться, особенно у Вас такая программа большая, обо всех материалах, которые Вы хотите получить. Спасибо.

Уважаемые коллеги, теперь у нас есть время для дискуссии, вопросов и реплик. Первый записавшийся у меня — это депутат Государственной Думы генерал-полковник в отставке Эдуард Аркадьевич Воробьев. Я прошу соблюдать регламент — в пределах 5-6 минут — для того, чтобы все могли принять участие, и открываю дискуссию.

Пожалуйста, Эдуард Аркадьевич.

5-я пленка (окончание)

Воробьев. Уважаемый ведущий, уважаемые участники нашей конференции, коль, я первый выступаю, я выражаю сердечную признательность четырем докладчикам за глубокие содержательные доклады. Пользуясь уже практикой, которая здесь есть, я хочу задать 3 маленьких вопроса первым двум докладчикам — господину адмиралу и господину генералу, а потом мое краткое выступление, и по ходу, может быть, ответят на мои вопросы.

Первое. Что является основной причиной отсева контрактников — несовершенство системы профессионально-технического отбора, малое количество людского материала для этого отбора или, может быть, еще что-то? Второе. Сколько пунктов вербовки имеются в вооруженных силах Соединенных Штатов, их состав и продолжительность работы на этом пункте? И третий — нет ли проблемы во взаимоотношениях между сержантами и особенно младшими офицерами в вооруженных силах, потому что, насколько мне известно, я встречался с ними, сержанты — это, мне представляется, более опытные и по продолжительности службы, и по возрасту, чем особенно офицеры младшие?

Вчера я не смог принять участие в работе конференции, о чем искренне сожалею, потому что вопросы, поставленные конференцией, когда изучаешь план ее, видишь и широту, и глубину проблемы от условий, заставивших перейти к принципу добровольных вооруженных сил и Соединенные Штаты, и до вопросов организационных, о которых здесь было совершенно правильно и глубоко доложено. Ну, и конечно. очень впечатляет стремление и желание организаторов конференции — и американских специалистов, и российских коллег — разъяснить все, чем они владеют, поделиться своим опытом для того, чтобы этот опыт был, возможно, использован у нас.

Лично я хотел выслушать на конференции мнения, прежде всего, российских специалистов по проблемам, связанным с переходом на добровольный принцип комплектования по контракту. Это — главное для меня, хотя уже есть указ Президента, и можно было бы как-то уже об этой проблеме не

говорить. Но вместе с тем опыт 92-93-го года, к которому я имею прямое отношение как бывший заместитель Главкома по боевой подготовке и 1-ый заместитель Главкома сухопутных войск, показывает о том, что у нас еще даже и сейчас проблем здесь очень много. И второе — насколько, в какой мере американский опыт может быть приемлем для нас, для России, что из этого опыта можно взять для себя и применить, не уподобляясь попугаям и не перенося другой опыт на нашу российскую действительность.

В предыдущих выступлениях уже прозвучало даже какое-то сомнение в необходимости или возможности перехода к добровольному принципу комплектования по контракту. Я должен сказать, что хотя для нас этот вопрос в целом-то является новым, но возвращаясь к той истории, к которой обращались выступающие, заслуженные военные ученые, публицисты, историки конца XIX — начала XX века — Фадеев, Меньшиков, Добровольский, Месснер и другие — не только стояли на позициях добровольного принципа комплектования, но и всячески его отстаивали. Я позволю себе привести одно выражение крупнейшего российского писателя-публициста Меньшикова. В 1906 году он писал: «Государству нужны ученые, художники и писатели, врачи. Но если бы ввели всеобщую ученую, художественную, писательскую или врачебную повинность, все нашли бы это очень странным. Хорошо понимают, что не всякий может быть врачом или живописцем, но, вот, о солдате думают, что им может быть всякий, что настоящий солдат может выйти из любого парня. Ошибка грубая, которая может стать роковой».

Вчера Комитет Государственной Думы по обороне принял решение о представлении на пленарное заседание в первом чтении проекта закона «О военной реформе в Российской Федерации». В статье «Содержание военной реформы», в частности, сказано, есть такой пункт: «... создание условий и постепенный переход на добровольную службу по контракту, в первую очередь, сержантского состава...» Уже сейчас можно сказать, и из выступлений, и из содержания пресс-конференции, что переход на добровольную службу по контракту для нас, как мне представляется, это не частная, не ведомственная, а государственная и, может быть, общегосударственная задача. Переход должен осуществляться на научной основе, а не волевым путем, не так, как это у нас получилось в 1992-93 годах. Обязательно добровольная служба по контракту должна быть привлекательной, а следовательно, и конкурсной, для того, чтобы можно было осуществлять отбор. Мне приятно было слышать об уже существующей системе профессионально-технического отбора. Безусловно, она требует совершенствования, но когда-то у нас ее такой не было, сейчас она появилась. Мне представляется, что обучение контрактников должно осуществляться предварительно, до замещения ими соответствующих должностей. а подготовка сержантов на контрактной основе должна соответствовать подготовке офицера среднего училища.

Нам следует определиться по отношению к женщине-военнослужащему. К сожалению, мы относимся к ней сначала как к женщине, а потом как к военнослужащему. В других государствах это не так, в армиях — сначала она военнослужащий, а потом она женщина. И когда я одному уважаемому генералу сказал, что он резко отчитал женщину, он говорит: «Господин генерал, после 18.00 часов я, может быть, ручки ей буду целовать как даме, а сейчас она находится на службе, поэтому она должна выполнять свои обязанности как военнослужащий».

Ну, и конечно, решение проблемы взаимоотношений особенно сержантского состава, да и вообще контрактников, и младших офицеров. Я не случайно этот вопрос задал, потому что военнослужащие знают, когда мы, особенно, допустим, лет 7-10 тому назад, доукомплектовывали или отмобилизовывали соединения и части, то для младшего офицера месячная подготовка с так называемым, как мы их называли, «партизаном», была сущей мукой, потому что в училищах он совершенно не получает никакой подготовки для того, чтобы работать именно с такой категорией людей, которые уже и по возрасту, и по опыту, и по прохождению службы ничуть ему не уступают, а по жизненному опыту тем более превосходят. У нас офицерский состав готов только для работы именно, вот, с этим контингентом, сколько там — 18, 19, 20 лет. И это, в общем-то, один из серьезных пробелов нашей высшей школы.

О стимулах. Мне представляется, из всего того, что здесь было сказано, я с этим в принципе согласен, на первом месте — денежное довольствие, особенно сейчас, возможность получения жилплощади и, конечно, продолжительность службы. И когда американские специалисты с достоинством говорят о том, что у них до 60% — это срок службы до 4-х лет, то у нас несколько другой, в общем-то, подход к этому, особенно, ведь, помните, когда стали какие-то волнения происходить в вооруженных силах, то неопределенность в службе была одним из основных мотивов неудовлетворенности службой офицерского состава, неопределенность. Нашему офицеру, нашему прапорщику, мне представляется, и контрактнику хотелось бы, чтобы эта служба была дольше, и он мог выйти на пенсию со

всеми вытекающими отсюда последствиями или льготами, социальной защищенностью и так далее. И мы должны это иметь обязательно ввиду.

И еще один момент. Советская военная наука уделяла очень много внимания разработке теории военного потенциала. Я закончил много учебных заведений, и как сейчас помню, у нас есть не только понятия, но и содержательная часть, и научные разработки военного потенциала, боевого, морально-психологического, морально-политического, научного, социального, экономического и так далее. И все они взаимосвязаны, и все они в определенной степени влияют на возможность выполнения вооруженными силами своих задач по предназначению. Я хотел остановиться, 2 слова, на боевом потенциале как совокупности материальных, духовных факторов, определяющих состояние армии и флота, и их способности выполнять стоящие перед ними задачи. Вот, главные структурные элементы этого боевого потенциала — это оснащенность армии и флота современным вооружением и техникой, это уровень боевого мастерства военнослужащих, состояние, и третье — это состояние морального духа. Вспомните, кто несколько постарше служил, мы говорили, и я с этим согласен. что при определенных условиях морально-психологический потенциал из духовной силы становится овеществленной силой, и эта сила выражается в стойкости, неприхотливости наших военнослужащих, физической выносливости, если хотите, самопожертвовании. И, вот, очень важно совместить при переходе к добровольной службе по контракту, вот, этот, вот, нравственно-психологический элемент боевого потенциала, который определяет способность военнослужащего переносить тяготы и лишения военной службы.

Два замечания — и заканчиваю. Речь о 500 тысячах человек вооруженных сил, и реплика была. Откуда это взялось? Доктор экономических наук полковник Ткачев Владимир Николаевич, защищая свою докторскую диссертацию, обосновал, что Россия, если хочет иметь вооруженные силы, которые по своей подготовке, оснащенности современной техникой, вооружением, материальной обеспеченности соответствовали бы ведущим вооруженным силам Европы, их численность может быть в пределах 500-600 тысяч человек при тех 3,5% средств, которые выделяется от ВВП на их оснащение и содержание.

И второе — о крупномасштабной войне. Это — экономическое обоснование, он, вообще-то, не утверждает, что такие вооруженные силы должны быть. А когда он говорит о современной технике и вооружении и оснащении, речь идет о 65-70%, а не о 20-25-30%, о чем говорим мы. И о крупномасштабной войне. Совершенно недавно в стране принята и объявлена указом Президента концепция национальной безопасности. Там совершенно четко прописано видение этой крупномасштабной войны. Для того, чтобы не тратили энергию на эти понятия, надо, наверное, этим документом пользоваться.

Спасибо вам за внимание.

Арбатов. Спасибо, Эдуард Аркадьевич.

Сейчас, прежде чем я предоставлю слово другим желающим выступить, я хочу обратиться к нашим американским коллегам. Хочет ли кто-нибудь из них кратко ответить на те вопросы, которые были поставлены господином Воробьевым и тем, кто выступал до него, полковником Лазуткиным?

Вопрос Не могли бы они раскрыть нормативно-правовую базу функционирования добровольческих вооруженных сил? или одного вопроса комплектования? На каких-то основных законах и положениях Конституции основывается добровольная военная служба?

(?? Эйтельберг или Росткер ??) Конституция США предусматривает, что Конгресс имеет право содержать армию и содержать ВМС, это все, о чем говорится в Конституции. Также Конституция предусматривает, что Конгресс имеет право объявлять войну, и президент является Главнокомандующим вооруженных сил, но наш Конгресс имеет очень большие полномочия, и заявление, которое сегодня обсуждалось здесь, то есть переход к ДВС, это, конечно, очень широко всегда обсуждается, особенно в том смысле, что должны будут выделяться соответствующие средства. И это все является прерогативой, как бы, Конгресса, в частности, выделение средств. И Конгресс, например, иногда говорит, что если мы выделяем такие средства, то, например, из этих средств ничего нельзя использовать на набор. А иногда говорится, что вы можете использовать средства таким образом, как вы считаете нужным. Но это — вопрос между Конгрессом и исполнительной властью.

Когда мы перешли к ДВС, или когда мы еще осуществляли призыв, существовал закон в Конгрессе, который давал право призыва, и были определенные санкции, которые применялись против уклонистов. И во время I Мировой войны существовало решение Верховного суда, которое давало право не служить, не идти на службу по религиозным или моральным соображениями, и тогда выбиралась альтернативная служба. Во время Вьетнамской войны было очень много сложностей с призывом, особенно на западе США, поскольку там у них были очень либеральные суды, и во многих решениях судов там были даже нарушения процессуальные, и некоторые люди смогли избежать призыва.

Если говорить о призыве, есть правило, которое определяет, как мы осуществляем этот призыв. И директор этой системы публикует правила, которые имеют силу закона. И когда мы перешли к ДВС, мы просто уже не стали призывать по решению президента, но Конгресс в таком случае предоставил дополнительные ресурсы для увеличения зарплаты с тем, чтобы эта служба стала привлекательной для добровольцев. И в конце 70-х годов была попытка со стороны администрации Картера заставить женщин регистрироваться для призыва. Для того, чтобы призывать женщин на работу в армию, которую они могут выполнять. Но Верховный суд принял решение, что нельзя осуществлять дискриминацию, и что нельзя проводить дискриминацию между женщинами и мужчинами, то есть, верховная власть, высшие полномочия которой относятся к армии, ее содержанию и финансированию, это — полномочия Конгресса.

Я хотел бы ответить на замечание Лазуткина. Мы вчера разговаривали, он продемонстрировал мне очень широкие знания по военной системе, и он описал, мы поговорили с ним в личной беседе, он рассказал о своей работе, какую работу они проводят по количественным исследованиям. Я думаю, что мы могли многому у него научиться. И мы хотим сказать, мы хотели бы знать, если бы они могли с нами поделиться теми результатами .....

6-я пленка

..... все равно это было бы интересно посмотреть на эти тесты. И когда мы вернемся, мы обязательно позаботимся, чтобы вам прислали их, всем присутствующим, если нужно, прислали все тесты, материалы, которые мы используем, и ряд других материалов.

Спасибо.

Кравченко Уважаемые участники, доктор Кравченко, директор Центра американских исследований Дипломатической академии Министерства иностранных дел.

Вместо выступления, и тем более, вместо реплики, один вопрос. Он возник во время докладов уважаемого адмирала и уважаемого генерала и выступления генерал-полковника Воробьева.

Считается, что солдаты-наемники по своему менталитету космополитичны. Как общепринято рассматривать их, «солдаты удачи», у которых нет родины, и, следовательно, патриотизма. Считается, что среди воинов-контрактников отношения носят более индивидуалистичный характер, отличаются своекорыстием, больше, чем носят коллективистский, групповой характер, как отношения взаимовыручки. То есть вопрос мой: действительно ли среди контрактников имеет место чувство товарищества, патриотизма? Каков Ваш личный опыт, личные наблюдения? Может быть, адмирал Ганн ответит?

Мне думается, что этот вопрос может интересовать не только меня, как человека сугубо гражданского, но и экспертов по строительству наших вооруженных сил.

Благодарю вас.

Арбатов Господин адмирал, Вы хотите ответить?

Ганн Я думаю, что одно из беспокойств, которое мы испытываем, те, кто сейчас в форме, это то, что, возможно, у нас будут другие люди. И эта разница будет именно в том направлении, которое Вы предположили. Но, однако, выяснилось, что это очень далеко от истины, как я вижу эту проблему. Потому что основная мотивация и наиболее важная характеристика этих новых людей, которые вступили в армию, что никто из них не вступил в ряды вооруженных сил в силу того, что им угрожала возможность быть призванными на обязательной основе. Все они вступили на добровольной основе, они все сделали свой выбор. И я думаю, что результат можно характеризовать двояко. К счастью, первая категория — это та категория, которая хотела служить своей стране, а вторая категория включала все то, что они хотели самосовершенствоваться. И таким образом, результат был следующим: это были профессионалы, да, это было так, но это были люди, которые понимали необходимость ра-

ботать как команда, и работать на выполнение общих целей. Кончено, есть какие-то исключения. Есть люди, которые хотят только получить что-то исключительно для себя, но все-таки эти люди представляют исключение. А большей частью это члены команд кораблей или люди, которые работают на самолетах или подводных лодках, это люди, которые характеризуются самыми хорошими качествами — патриотизмом и так далее. И они понимают важность их работы для своей страны. Я думаю, что люди, которые являются такими, они, собственно, работают первый срок, и потом, как правило, мы обращаемся к ним, чтобы они остались.

Может быть, господин Уорд тоже скажет?

Орд Мой опыт говорит о том же, о чем говорит и опыт господина Гана. И мы обнаружили, что те, у кого нет мотиваций, и которые физически не способны работать в армии, он фактически «выталкиваются» своими людьми, которые работают вместе с ними, то есть, это — «гадкие утята», которые не могут работать вместе, в одной команде. И, естественно, никто не хочет, чтобы такие люди подвели свою команду. И те люди, которые работают в команде, это — товарищи, и они обязательно должны соответствовать определенным стандартам.

Таким образом, когда вы начинаете служить в армии, и вы поднимаете свою правую руку, и вы даете клятву, присягу военную, то, естественно, вы даете присягу в соответствии с Конституцией Соединенных Штатов, и вы будете следовать приказам ваших офицеров и ваших непосредственных начальников. Поэтому это — общая связь, и она связывает всю команду. И именно поэтому первый год мы очень интенсивно обучаем наших солдат тому, что написано в Конституции. И я думаю, что они должны знать обязательно о принципах нашей страны, и то, что заложили основатели нашей страны.

Арбатов Часть личного состава наших нынешних российских вооруженных сил служит за деньги, а одна треть служит практически бесплатно, будучи призванной и получая очень небольшие средства. И по моим наблюдениям, если что-то и вредит патриотизму, так это не то, что 2/3 наших вооруженных сил получают деньги за службу, а то, что, к сожалению, эти деньги выплачиваются в недостаточно ритмичном темпе, существуют большие задержки с выплатой денежного довольствия, и в целом, это денежное довольствие, конечно, намного ниже, чем наши офицеры и контрактники заслуживают, с точки зрения их рода деятельности.

Так что, я думаю, что беспокоиться в этом смысле здесь нам не о чем.

Спасибо. Кто еще хочет?

Вопрос. Полковник юстиции Курило, юридическая служба Министерства обороны.

Вопрос к американской стороне. Скажите, пожалуйста, как переход к ДВС повлиял на развитие военной юридической службы вооруженных сил, на ее роль и место в системе вооруженных сил, а также на обеспечение условий выполнения контрактов со стороны командования и военнослужащих? Контракт — это основной юридический документ при ДВС.

Как мне известно из доступной литературы, в настоящее время военная юридическая служба США довольно организованная структура — 16 тысяч военных юристов. И каково влияние военной юридической службы на соблюдение условий контрактов? Это — основной юридический документ.

?? Эйтельберг ?? Позвольте мне сделать комментарий по поводу выступления господина Гана.

Основа для юридической службы и администрации, для применения закона — это документ «Военный кодекс», юридический кодекс. И он не менялся на протяжении многих лет, пока он существует. Существуют какие-то отличия в положениях, отличающиеся от Гражданского кодекса, но это то, что мы используем как основу для наказаний наших служащих. И это своего рода Библия, и мы используем этот документ и в судах, и в частности, в отношении тех солдат, которые наказываются. И это — самый хороший, самый правильный документ, который мы имеем для данной ситуации и для этой цели.

Существует целый ряд и система кадров, военных юристов, и они исполняют роли в качестве прокуроров и как защитники при осуществлении правосудия. Они также выступают в роли советни-

ков командирам и также членам, командирам по правовым вопросам, и, собственно, они консультируют по различным международным проблемам, также Морскому праву и прочим юридическим вопросам. Их, как правило, набирают из гражданской службы на добровольной основе, и они остаются в военной сфере в очень большом количестве, и они становятся, собственно, специалистами по военным вопросам, военным юридическим вопросам.

И мы знаем из опыта, что с момента перехода на добровольную армию, мы это видели в выступлении господина Росткера, что число людей, которые были заняты в системе военного правосудия, также сократилось, но фактически поведение вообще вооруженных сил в целом, поведение солдат и офицеров улучшилось. И что мы делаем в частности, и что поддерживалось широко, это — штрафы, система штрафов, которая применялась против солдат, моряков, если они нарушали какие-то правила. И сейчас, правда, эта система недостаточно работает, не работает, потому что, в общем-то, никто на эти штрафы не полагается. На самом деле, хотя мы. у нас существует две параллельных системы, существует правовая система, которая состоит из внесудебных наказаний, так, например, военно-полевые суды. И естественно, система отличается по своей строгости. А есть система административная, и если солдат или моряк ведет себя недостаточно хорошо, но он совершенно не обязательно нарушил правовой кодекс, то существует возможность для командира провести определенные меры и уволить данного солдата по административным положениям, на административной основе. И у него нет, собственно, он не может обратиться в военный суд, но тем не менее, если человек совершил какие-то нарушения, то командир может его освободить по административным показаниям от военной службы. И в мое время, и во времена адмирала Гана, когда мы находились на действительной военной службе, то мы занимались этой проблемой, как в плане офицеров, также и для солдат.

Вопрос к Воробьеву Эдуарду Аркадьевичу.

Вот, Вы сказали, что Вы окончили много учебных заведений, и, видимо, хорошо разбираетесь в области образования. Мне кажется, что американцы сейчас начали действительно какую-то великую реформу в области образования. Я уже говорил об этом, и какие деньги они на это отпускают. В основе всех реформ во все времена во всех странах лежала реформа образования, потому что и новые технологии, и новые исследования, и новая наука, и новая инженерия — это все покоится на самом высоком образовании. У нас, к сожалению, мы сделали шаг или два шага назад, у нас было всеобщее обязательное десятилетнее образование, сейчас у нас всеобщее обязательное неполное среднее образование.

Вот, не беспокоит ли Государственную Думу и Комитет по обороне, в частности, что мы сейчас очень сильно отстаем в области образования, что у нас сейчас появилось очень много учебных заведений платных, где качество обучения гораздо ниже, чем в государственных? И не пройдет ли 5 или 10 лет, я не знаю, и мы останемся в области образования, отстанем настолько, что потом нам будет очень трудно что-либо сделать, и проводить какие бы то ни было реформы, в том числе и военные?

Арбатов У нас есть специальный Комитет в Думе по образованию, но я думаю, что наш Комитет по обороне имеет не менее высокий образовательный уровень.

Пожалуйста, Эдуард Аркадьевич.

Воробьев. Конечно, Комитет по обороне Государственной Думы весьма беспокоит это, и это беспокоит руководство вооруженными силами. И мы и сегодня в выступлениях наших коллег-военных слышали о том, что они обеспокоены недостаточным или низким уровнем поступающего контингента для прохождения военной службы сегодня. Военные товарищи могут подтвердить это цифровыми данными, они, может быть, у меня немного устарели, потому что я в вооруженных силах уже не служу с 1994 года.

Нас это беспокоит. Одной из составных частей содержания военной реформы Российской Федерации является и реформа военного образования. Вы знаете, что у нас в вооруженных силах несколько более 100 высших учебных заведений. Сейчас эта работа проводится, но я сразу же вам хочу сказать, что меня это тоже беспокоят и, вот, те преобразования, которые проходят в системе военного образования вооруженных сил, хотя бы по двум моментам.

Первый момент. То, что проводится сейчас в вооруженных силах, оно проводится не спонтанно, имеет совершенно четкую основу. Замысел и концепция проведения реформы вооруженных сил ут-

верждена Президентом Российской Федерации. Но... реформа вооруженных сил является составной частью военной реформы, а замысел и концепция это военной реформы до сих пор еще не утверждена. Закон о военной реформе еще не представлен даже в 1-ом чтении, вы слышали, я об этом сказал. Вот, это меня беспокоит. Вместо того, чтобы идти от общего к частному, и на основании и концепции военной реформы, и закона о военной реформе осуществлять реформирование не только вооруженных сил, но и других силовых структур, мы сейчас, вот, пошли от частного к общему, потому что вооруженные силы Российской Федерации, по моему представлению, оказались в самом бедственном положении, и дальнейшее промедление с их реформированием чревато для них. Вот, такая ситуация.

Ну, а что касается, вот, коллега Алексей Георгиевич Арбатов сказал, что Комитет по образованию — у нас такой есть, мы этот вопрос обязательно, я лично, подойду и передам для того, чтобы это не просто было на уровне обсуждения на конференции, а чтобы это беспокойство, высказанное здесь, оно нашло и практическое отражение в делах Комитета.

Спасибо.

Арбатов Пожалуйста, у нас еще есть 5 минут. Если кто-то хочет сказать в заключение что-то самое важное, прошу. Или вопрос какой-то. Хорошо, так я понимаю, что ... Пожалуйста, Вы хотите вопрос задать?

Пожалуйста, еще один комментарий — ответ на вопрос.

Вице-адмирал Ганн.

Ганн. Какое-то время назад был задан вопрос, и мы не смогли на него ответить. И вопрос был такой, относительно взаимоотношений между молодыми офицерами и молодыми служащими, солдатами, и старшими офицерами.

Мой отец был в армии, собственно, в ВМС, и когда я стал молодым офицером, он мне советовал следующее. Он говорил мне, что надо слушать старших офицеров, слушать и обращать внимание на то, какие советы они дают, и быть очень, очень осторожным, если я делал что-то, что было против тех советов и тех рекомендаций, которые давали мне старшие офицеры. И это был замечательный совет, потому что два наиболее запомнившихся мне человека, это были старшие офицеры, с которыми я работал, когда я был только-только призван в армию. И я, понимаете, я мог бы сказать вполне, что они работали на меня. Они действительно работали на меня, но фактически я, собственно, проходил обучение, чтобы стать действительно офицером. И то обучение, которое они мне дали, оно мне пригодилось на протяжении всей моей жизни.

И это, в общем-то, традиция, которую вы обнаружите на территории всех Соединенных Штатов. То есть все командиры действительно относятся к своим подчиненным как к своим детям. И на этом-то зиждется сила наших вооруженных сил.

Арбатов В конце и для заключительных замечаний я предоставляю слово профессору Эйтельбергу.

Орд. Мне очень приятно, и это честь для меня — завершить данное мероприятие. И я хочу поблагодарить всех участников. Я не буду, собственно, критиковать, а оставлю критику господину Эдельбергу.

Во-первых, мне бы хотелось поблагодарить военную аспирантуру и, вот, эту команду за то, что вы участвовали в этом семинаре. Это был замечательный опыт для нас, американцев. И я думаю, что это был хороший опыт и для вас. Мы очень много узнали. Я бы хотел поблагодарить особо генерал-полковника Манилова, и я бы хотел поблагодарить Министерство внутренних дел, и в частности, генерал-лейтенанта Лукашева. И мне бы также хотелось Пограничную службу поблагодарить, и Государственную Думу, и господина Арбатова лично, которого мы сейчас знаем. Он сейчас является заместителем министра обороны. Я бы хотел поблагодарить Министерство иностранных дел и все те государственные учреждения России, которые проявили заботу об этом семинаре, об этом важном вопросе, и побеспокоились, чтобы вы все пришли сюда.

И я думаю, что это очень важно, что мы признаем работу наших переводчиков. И это одна из наиболее трудных работ, которые я когда-либо видел, и хотелось бы попросить наших переводчиков встать, и наших последовательных переводчиков тоже встать. Я не очень уверен по поводу вашего русского языка, но то, что касается английского, то он очень хороший.

Мне бы хотелось поблагодарить Российскую Академию наук, Российскую академию военных наук и другие неправительственные организации, также как независимых аналитиков и тех, кто выступал в роли модератора, и в частности, господина Виталия Шлыкова.

Спасибо большое «Независимому военному обозрению» за организацию данного события, и господину Третьякову, боюсь, что его нет с нами, и господин, наверное, Соловьев.

Извините, если не так сказал. И, кажется, я назвал всех, кроме американских сотрудников, которые находились за сценой. И хотел бы поблагодарить подполковника Татьяну Бублик. Встаньте, пожалуйста, Таня.

И я думаю, что здесь также присутствует сержант Бренда Янг, и молодая женщина, которая здесь бегала постоянно и передавала нам материалы. Это Лиза Московиц, которая говорит очень хорошо по-русски, и она здесь присутствовала, и планировала данное мероприятие, и находилась все время за сценой.

И в конце мы бы хотели сказать. Если вы хотите «съесть слона, то надо делать это потихонечку», по кусочкам. Ну, что ж, может быть, можно эту фразу применить в отношении перехода к добровольной армии, что если попытаетесь ее проглотить сразу, то можете задохнуться и подавиться. Так что делайте все постепенно.

Эйтельберг. И еще дополнение. Я ненавижу, мне бы очень не хотелось заканчивать вопросом, но все-таки у меня есть вопрос. И куда мы двигаемся отсюда? Что у нас дальше по программе? Я был очень разочарован, когда мой коллега сказал, что у нас нет психолога здесь, в данной комнате. Я бы, в общем, не назвал себя психологом, но все-таки я закончил психологический курс, и я написал две книги, два труда по психологии в армии. Так что, в общем-то, я имею к этому отношение.

И более существенный вопрос, нежели этот. Я был членом с 1990 года группы по техническому сотрудничеству. Это был технический совет, и этот технический совет объединял психологов из США, Великобритании, Новой Зеландии, Австралии. И мы занимались этими серьезными вопросами. И каждый год у нас проходит такая встреча, и мы две недели обсуждаем вопросы, связанные с этой темой. И все те вопросы, которые мы сегодня обсуждали.

Итак, вопрос: что мы делаем дальше? У нас есть очень много исследований по поводу того, что проходит у вас в армии. У нас много ресурсов, которые работают над этой темой, у нас сотни книг, сотни периодических, тысячи периодических изданий. И я думаю, миллионы различных исследовательских трудов. Так что у нас есть и экономисты, и психологи, и политики, и политологи, которые занимаются всем этим, и системные аналитики. Мы исследовали очень многие аспекты в вашем переходе, возможности перехода к добровольной армии. У нас очень большая база данных в Калифорнии. Господин Росткер упомянул это. И я работаю, имею отношение к этому, моя жена работает в этом центре.

И мы готовы поделиться с вами информацией и, возможно, даже технологией, и теми инструментами. которые мы используем. В частности, та система, которую мы используем для отбора наших новобранцев. И я думаю, что сейчас это все сделать гораздо легче, и мы можем обмениваться информацией через Центр по гражданским и военным отношениям. И мы уже организовали этот семинар, и мы можем организовать семинары такого рода по переходу к добровольческой армии. Мы можем также привлечь и гражданские различные учреждения, а также и военных психологов.

Итак, таким образом, я прошу ваши предложения по данным темам или по тем областям, которые могут способствовать развитию дискуссий и обмену информацией. Может быть, на этом уровне или на более низком уровне. Подумайте, пожалуйста, об этом и выступите со своими предложениями. И мы бы очень хотели поучаствовать.

Арбатов В дополнение к тому, что было сейчас сказано, и заключая этот очень интересный семинар, хотелось бы поблагодарить, прежде всего, американских докладчиков, американских участников, господина Ганна, Гилроя, Орда, Росткера, профессора Цыпкина, профессора Эйтельберга. Мы

знаем, что все они очень занятые люди, они выполняют важные государственные и академические функции в своей стране, они нашли время приехать сюда, провести здесь некоторое время, поделиться с нами своими знаниями, информацией, опытом. Мы это очень ценим. Большое вам спасибо за то, что вы приехали и сделали такие интересные сообщения здесь в Москве.

Также я присоединяюсь к тем благодарностям, которые были высказаны в адрес Лизы Московиц, которая приложила огромные организационные усилия, потратила немало нервов, здоровья и времени для того, чтобы эта конференция прошла успешно. Я хотел бы присоединить к этому списку участников организационной части с российской стороны. Это, прежде всего, сотрудники Совета по внешней и оборонной политике — Татьяна Борисова и Александр Белкин, которые были у истоков этого семинара, участвовали в разработке его концепции, основной идеи, и также потратили много сил и времени для того, чтобы обеспечить такую хорошую организацию этого мероприятия, которое имело место, и может служить примером для других семинаров такого рода.

Я хочу высказать благодарность российским участникам. Радует, что так много специалистов, офицеров пожертвовали своим свободным временем и пришли на этот семинар, проявили большой интерес, приняли активное участие. Я думаю, что это является залогом того, что у развития самой этой темы и у развития наших контактов есть очень большое будущее.

Спасибо за внимание.