

УДК 355/359

DOI: 10.31857/S268667300008244-8

Основные тенденции реформирования социальной сферы военной организации США в начале XXI века

И.Р. Прокопьев

Министерство иностранных дел РФ

Российская Федерация, Москва 119200 Москва, Смоленская-Сенная пл., 32/34

Институт США и Канады РАН,

Российская Федерация, 121069 Москва, Хлебный пер., 2/3

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3132-4505> e-mail: harrycuz@gmail.com

Статья получена в редакции 28.11.2019.

Резюме: Социальная составляющая вооружённых сил – один из важных элементов поддержания национальной обороны и безопасности США, сохранения привлекательности воинской службы. Социальные гарантии для личного состава и их семей призваны повысить эффективность функционирования военной организации, обеспечить должный уровень боевого духа, дисциплины и боевой готовности.

Управление социальной сферой ВС – важная, но сложная задача. Военно-политическое руководство США отводит реформированию этой области одно из приоритетных мест в рамках преобразований в военных ведомствах, которые с начала XXI века стабильно увеличивает инвестиции в человеческий капитал. Сегодня доля социальных расходов составляет порядка 30% военного бюджета – почти вдвое больше расходов на приобретение вооружений и военной техники. При этом финансирование не означает автоматического повышения эффективности оказываемых социальных услуг. Поэтому инвестиции направляются на формирование и укрепление дееспособной системы управления, которая позволит с максимальной пользой распоряжаться имеющимися ресурсами.

С 1990-х годов в США планомерно реорганизовывалась система военного здравоохранения, модернизировались механизмы выплат компенсаций, страхования военнослужащих, совершенствовалась пенсионная система. Наибольших успехов удалось добиться при администрациях Дж. Буша-младшего и Б. Обамы. Чтобы лучше отразить в войсках структуру американского общества, военное руководство углубило политику «равенства возможностей» за счёт решения гендерного вопроса. выросла роль женщин в вопросах управления военной организацией, им были открыты ранее недоступные специальности.

Ключевые слова: военная организация США, реформирование вооружённых сил, социальное обеспечение военнослужащих, гендерные проблемы

Для цитирования: Прокопьев И.Р. Основные тенденции реформирования социальной сферы военной организации США в начале XXI века. *США & Канада: экономика, политика, культура*, 2020; 50 (2), 00-00. DOI: 10.31857/S268667300008244-8

Main Tendencies in Reforming Human Services within the U.S. Defense Enterprise at the 21st Century Beginning

Igor R. Prokopiev

Russian Ministry of Foreign Affairs,

32/34 Smolenskaya-Sennaya Square, Moscow 119200, Russian Federation

*Institute for the U.S. and Canadian Studies RAS,
Khlebnyy per., 2/3, Moscow, Russian Federation 121069*

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3132-4505> e-mail: harrycuz@gmail.com

Received 28.11.2019.

Abstract: Providing for social services in the Armed Forces is one of the pillars of maintaining U.S. national defense and security, keeping military service attractive. Social benefits for personnel and their families are aimed at increasing efficiency of the defense enterprise, achieving sufficient level of moral, discipline and readiness. Managing military social services is an important, yet a complicated task. U.S. military leadership considers reforming this area of responsibility one of its top priorities on the list of changes within the Department of Defense that has been steadily increasing investment in human capital since the beginning of the 21st century. As of today, social expenditures comprise approximately 30% of the military budget – almost twice as the expenditures on procuring weapons and military equipment. However, budgeting per se does not mean automatic boost in efficiency of the provided social services. Therefore, the investment is directed at establishing and strengthening a viable management system that allows to administer at the best value the resources at disposal. Since 1990s, the Pentagon has been systematically reorganizing the military healthcare, modernizing remuneration mechanisms and social security of the service members, enhancing retirement system, etc. Major achievements were registered during the administrations of George W. Bush and Barack Obama.

In 2010s, the defense enterprise faced the effects of the protracted armed conflicts and austere economic environment that required addressing a wide range of issues related to recovery and social reintegration of the veterans.

Donald trump administration in general is committed to the health care and retirement agenda set forth by its predecessors. However, it has yet to resolve all the difficulties due to the inherent red tape that accompanies these are as of activity. Nevertheless, it appears the Americans will continue reforming the military social services in the foreseeable future.

Keywords: U.S. military establishment, reform of the armed forces, military social benefit

For citation: Igor R. Prokopiev. Main Tendencies in Reforming Human Services within the U.S. Defense Enterprise at the 21st Century Beginning. *USA & Canada: Economics, Politics, Culture*, 2020; 50 (2), 00-00. DOI: 10.31857/S268667300008244-8

ВВЕДЕНИЕ

Социальная составляющая американских вооружённых сил является одним из важных элементов поддержания национальной обороны и безопасности страны. Надлежащая забота о военнослужащих рассматривается военнополитическим руководством США в качестве необходимого условия сохранения привлекательности воинской службы и стимулирования личного состава продолжать военную карьеру. Социальные гарантии в сочетании с ответом на нужды личного состава и их семей позволяют повысить эффективность функционирования военной организации, обеспечивая должный уровень боевого духа, дисциплины и боевой готовности вооружённых сил.

С начала XXI века Министерство обороны США и другие военные ведомства стабильно увеличивают инвестиции в человеческий капитал, что во многом обусловлено интенсификацией проведения боевых операций, а также общими тен-

денциями государственной социальной политики. В настоящее время доля социальных расходов военных ведомств, включая выплату жалования личному составу, предоставление различных льгот и услуг военным и гражданским специалистам, отставникам и членам их семей, составляет примерно 30% военного бюджета, что почти вдвое больше расходов на приобретение вооружений и военной техники. Как отмечают исследователи данного вопроса, грамотное управление социальной сферой ВС – важная, но сложная задача для военно-политического руководства США, которое отводит реформированию этой области одно из самых приоритетных мест в рамках общего курса на преобразования в вооружённых силах [Филимонов О.В., 2010: 35-47].

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Наибольшие изменения в сфере социального обеспечения военнослужащих США в последние десятилетия произошли в системе военного здравоохранения. Расходы на данном направлении стремительно растут уже на протяжении многих лет и в настоящее время составляют около трети всех социальных расходов на вооружённые силы, или около 10% общей сметы на нужды национальной обороны. При этом если в целом в стране медицинское обслуживание для граждан является платным и дорогим, то военным значительная часть таких расходов компенсируется из бюджета. Из-за этого, по выражению бывшего министра обороны Р. Гейтса, «траты на медицину съедают министерство заживо» [1]. Система обслуживает примерно 9,5 млн клиентов и ставит своей целью поддержание здоровья военнослужащих во время боевых действий, а также предоставление медицинских услуг в мирное время действующим и отставным военным и членам их семей.

После окончания холодной войны система военного здравоохранения в США прошла значительные преобразования, была консолидирована и на сегодняшний день объединяет «под одной крышей» все медицинские подразделения вооружённых сил (Комитета начальников штабов – КНШ, министерств Сухопутных войск, ВВС, ВМС и Корпуса морской пехоты, боевых командований, а также подведомственной Министерству внутренней безопасности Береговой охраны), обладает развитой сетью специализированных и общих военно-медицинских учреждений, включая госпитали, клиники и аптеки (в том числе гражданские), содержит в штате десятки тысяч медицинских специалистов и предоставляет соответствующие страховые услуги.

Однако, несмотря на многолетние усилия по централизации управления медобслуживанием, до относительно недавнего времени, в частности, в Минобороны США отсутствовал единый административный орган, курирующий вопросы здоровья личного состава. Виды войск занимались этим самостоятельно, нередко дублируя функции друг друга.

В результате преобразований только в 2013 г. в контексте общей реформы системы медицинского обеспечения США, проведённой администрацией Б. Обамы, в структуре Министерства обороны было создано управление здраво-

охранения, главной целью которого стала выработка скоординированной политики, интеграция всего спектра предоставляемых услуг и снижение сопутствующих издержек.

По заявлениям военно-политического руководства США, уже в первые годы работы подразделение добилось ощутимых успехов. В рамках установки на повышение межвидового взаимодействия был преодолен барьер между медицинскими службами отдельных видов ВС, что, среди прочего, позитивно сказалось на выживаемости американских бойцов, раненных во время вооружённых конфликтов, благодаря слаженным действиям различных подразделений при оказании медицинской помощи [2].

Существенные преобразования произошли и в механизмах обеспечения основной статьи расходов на здравоохранение – медицинского страхования. С 1960-х годов в США существовала весьма разрозненная и громоздкая страховая система, обременённая постоянно растущими издержками. Однако накануне XXI века военное руководство всерьёз взялось за её совершенствование. С середины 1990-х военные развивают программу страхования, аналогичную гражданским программам «Медикэр» и «Медикейд», и существенно их дополняющую, – «Трайкэр» (*TRICARE*), рассчитанную на обслуживание как в военно-лечебных учреждениях, так и в заведениях частного сектора.

В целях повышения управляемости данной программы на территории США было создано 12 медицинских округов, в которых работали уполномоченные коммерческие страховые и медицинские организации (в 2000-е годы их консолидировали в три округа). Программа предусматривает широкий набор страховых планов и в результате внедрённых нововведений охватывает максимальное количество категорий военнослужащих, включая военных пенсионеров, резервистов, а также обслуживание их семей [3]. В связи с необходимостью экономии бюджетных средств с начала 2010-х годов военное руководство США пытается оптимизировать работу программы «Трайкер» за счёт снижения государственной доли софинансирования страховых планов и повышения размера ежегодных сборов с получателей соответствующих услуг.

Одновременно повсеместное распространение получили коммерческие подходы к обеспечению военнослужащих медицинскими материалами и услугами. На основании общенациональной программы поддержки медицинского материально-технического обеспечения разработана и внедрена единая для всех видов войск электронная автоматизированная логистическая система, предоставляющая лекарства и услуги в кратчайшие сроки по наименьшей в США стоимости [Гищенко Г.Г., 2004: 320].

Реформированию сферы военного здравоохранения также способствует в последние годы углубление кооперации с частными компаниями по многопрофильным научно-техническим исследованиям и разработкам в области военной медицины, включая создание лекарственных препаратов, совершенствование методик лечения, внедрение передовых биомедицинских технологий в области полевой хирургии, иммунологии, трансплантологии, индивидуальной защиты, оказания первой и экстренной медицинской помощи.

Кроме того, для решения проблемы хранения медицинской документации, особенно с учётом повышенной географической мобильности военнослужащих, внедрена система личных медицинских карт [Тищенко Г.Г., 2004: 320-321]. Это индивидуальные пластиковые карточки с полной историей болезни пациентов, медицинскими показаниями, списком прививок, а также с информацией, которая касается места и условий прохождения службы. Документ должен постоянно находиться при владельце. Данные регулярно обновляются, чтобы достоверно определить, при каких обстоятельствах военнослужащие могли подвергнуться вредному воздействию.

Важным элементом реформирования системы медицинского обеспечения ВС США в начале XXI века стало поддержание и восстановление морально-нравственного здоровья военнослужащих и членов их семей. Участие США в многочисленных боевых операциях за рубежом, в первую очередь в Ираке и Афганистане, привело к возникновению острой необходимости реагировать на вызванную психическими расстройствами (например, синдромом посттравматического стресса) череду негативных явлений и вопиющих случаев в войсках в последние годы, таких как алкоголизм, наркомания, насильственные действия, включая убийства, в отношении сослуживцев, членов семей и гражданского населения, в том числе в зонах боевых действий.

В свете обострения данной проблемы особое внимание со стороны военно-политического руководства уделяется социальной реабилитации военнослужащих, находящихся в «горячих точках» и возвращающихся оттуда, профилактике сексуального насилия и предотвращению суицидов. В связи с этим с конца 2000-х годов была предпринята масштабная попытка расширить штат психологов и психиатров (привлекая многих из частного сектора), которые, помимо прочего, помогают в корректировке адаптации военных к мирной жизни. Вместе с тем к 2020 г., как признаются в управлении здравоохранения Минобороны США, по-прежнему ощущается нехватка специалистов в данной области и проблема психологической помощи остаётся нерешённой [4].

ПРЕОБРАЗОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Заметное место в структуре социальных расходов военных ведомств занимают пенсионные выплаты. На сегодняшний день в США сложился весьма развитый механизм обеспечения солдат и офицеров, вышедших в отставку, который качественно отличается от пенсионных механизмов в гражданских органах власти и в частном секторе. Система предполагает различные варианты начисления выходного пособия, однако для его получения важно соответствовать одному критерию: срок службы в вооружённых силах должен превышать 20 лет (если же он меньше, военнослужащий не может претендовать на пожизненную пенсию после того, как покинет военную службу).

Схематично выходное пособие американских военнослужащих рассчитывается как произведение платёжной базы, приравненной к уровню регулярного

жалования за определённый период, на множительный коэффициент, который зависит от срока службы, с поправкой на инфляцию и возможные разовые премиальные выплаты за выслугу лет. Причём при некоторых условиях накопления облагаются налогами. Конечный размер пенсии может различаться в зависимости от выбранного плана [5]:

- «Файнал пэй» (*Final Pay*) для тех, кто вступил в ряды ВС США до сентября 1980 г.;

- «Хай 36»/«Хай 3» (*High 36/High 3*) для тех, кто вступил в ряды ВС США между сентябрём 1980 г. и августом 1986 г.;

- «Си-эс-би»/«РЕДАКС» (*CSB/REDUX*) для тех, кто вступил в ряды ВС США после августа 1986 г.;

- пенсия по инвалидности (*Disability Retirement*). В первом случае за платёжную базу принимается зарплата за последний месяц службы. Вторая и третья программы считают отправной точкой среднемесячное значение за трёхлетний период (36 месяцев), в течение которого отставник получал наиболее высокое жалование. Ежегодный мультипликатор в первых двух планах равен 2,5% платёжной базы и увеличивается на тождественные 2,5 процентных пункта ежегодно – таким образом, по достижении 20-летнего срока пенсионер будет получать половину платёжной базы (при продолжении службы значение мультипликатора сохраняется, но в итоге пенсия не может превысить 75% оклада).

В рамках третьей программы первые 20 лет множитель составляет 2% (то есть максимум пенсии – 40% платёжной базы), однако после этого срока ежегодный коэффициент возрастает до 3,5%. Поправка на инфляцию в первых двух планах приравнена к такому макроэкономическому показателю, как ежегодный индекс потребительских цен (*Consumer Price Index, CPI*), в третьем плане – этот показатель минус один процентный пункт (в случае нулевой или отрицательной инфляции индексация не производится). Кроме того, в рамках третьей программы после 15 лет военнослужащий получает стимулирующий единовременный бонус в размере 30 тыс. долл. с обязательством прослужить ещё пять лет. Пенсия по инвалидности аналогична первым двум программам (при этом срок службы может быть менее 20 лет) с тем различием, что в качестве мультипликатора может также выступать степень недееспособности.

Действующая военная пенсионная система сложилась в США на рубеже XX–XXI веков, но за последнее десятилетие наметились подвижки в сторону серьёзных изменений. Её реформирование только начинается. Американские эксперты и военные отмечают, что в таком виде общая схема не отвечает требованиям времени, слишком дорого обходится бюджету и является несправедливой. Например, солдат, отслуживший несколько боевых туров в «горячих точках», но вышедший в отставку раньше положенных 20 лет, пенсию получать не будет, в то время как штабной офицер КНШ, достигший этого срока, имеет право на выходное пособие [6].

В поисках оптимальных путей реформирования социальной сферы военной организации в 2014 г. военно-политическое руководство США инициировало дискуссию о перспективах преобразований пенсионной системы для военнору-

жащих, опубликовав соответствующую «Белую книгу» предложений [7]. Новая концепция предусматривала более справедливое начисление пенсионных выплат и была направлена на долгосрочную экономию бюджетных средств МО США.

Основным нововведением по «Белой книге» предусматривалась отмена 20-летнего «квалификационного» срока службы. Предполагалось, что военнослужащие смогут выбрать пенсионный план, сходный с гражданской программой 401(k), в рамках которого министерство заведет накопительный счёт, на который в течение всего срока службы (минимум шесть лет) будут поступать отчисления в размере 5% заработной платы. В этом случае, даже если военный уволится из ВС раньше 20 лет службы, у него будет пенсия. Однако владелец сможет воспользоваться средствами с накопительного счёта только по достижении им возраста 59,5 лет.

Кроме того, предусматривались более гибкие единовременные поощрительные выплаты за выслугу лет. По достижении 12 лет на службе военным планировалось предоставлять бонус в размере нескольких месячных окладов (в зависимости от принадлежности к солдатско-сержантскому или офицерскому составу), что должно послужить стимулом остаться в войсках, а после 20 лет службы выплатить дополнительное жалование в размере одного или нескольких годовых окладов – так называемая переходная выплата.

Среди инициатив также пониженные значения для множительного коэффициента (1,75–2%) и показателя индексации. С учётом того, что многие военнослужащие выходят в отставку, находясь ещё в трудоспособном возрасте и, возможно, будут иметь дополнительный источник дохода. В этой связи предлагалось выплачивать таким «пенсионерам» сокращённое пособие до достижения ими законодательно установленного пенсионного возраста (62 года), после чего пенсия будет выдаваться в полном объёме.

Результатом дискуссии стало внедрение большинства рекомендаций «Белой книги» в «смешанной пенсионной системе» (*Blended Retirement System*), которая стала важным шагом на пути реформирования всей системы социального обеспечения военнослужащих [8]. Благодаря поддержке со стороны законодателей, соответствующие преобразования были включены в закон «О расходах на национальную оборону» в 2016 фин. г. и с 2018 г. началась реализация переходной схемы. В её рамках все, кто поступил на службу после этой даты, автоматически подписаны на новый план. Те же, кто пришёл на службу до 2018 г. и пользовался одним из трёх обозначенных выше пенсионных планов, в течение года могли перейти на смешанную систему. Однако по данным, приведённым в публикации «Милитари таймс», добровольно это сделать решились лишь около 15% военнослужащих [9].

НОВЫЕ ЯВЛЕНИЯ В ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКЕ В ОТНОШЕНИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ США

Современная военная организация США уже немыслима без женщин. Однако традиция их широкого включения в деятельность вооружённых сил и Министерства обороны существует относительно недавно. Долгое время эта сфера деятель-

ности не демонстрировала уровня гендерного равенства, который характерен, к примеру, для американской экономики или политики. Однако за последние несколько десятилетий произошли качественные сдвиги, поскольку значительные изменения претерпел характер боевых действий, и физическая сила стала уступать своё место передовой технике, специализированным знаниям и навыкам. В связи с этим новые формы ведения боя стали допускать применение в сфере обороны концепции «равных возможностей» вне зависимости от гендерной принадлежности [Суркова И.Ю., 2012: 9-10]. Такой подход постепенно стал находить отражение в доктринальных документах и задачах ВС США, которым после окончания холодной войны потребовалось значительно больше ресурсов для проведения боевых операций. В этот период американское военно-политическое руководство осознало важность использования всего человеческого капитала для быстрого и результативного достижения целей. Практика показала, что равноправное участие женщин в военной организации повышает качество принятия решений на всех уровнях и, как следствие, общую эффективность обеспечения национальной обороны и безопасности. Приём на службу женщин отражает многообразие общества и даёт военным дополнительные возможности лучше справляться с проблемами, характерными для современных конфликтов [10].

Американцы убедились, что гендерное равноправие в войсках способствует усилению общей боеготовности, так как расширяет кадровый резерв и базу интеллектуальных, технических, коммуникативных навыков личного состава. К примеру, кампания в Ираке в 2000-е годы выявила, что местное население легче идёт на контакт с военнослужащими-женщинами, так как подсознательно видит с их стороны меньшую угрозу, чем от мужчин в форме. Это, в свою очередь, позитивно влияет на разведывательные возможности, позволяя получить более подробные и точные данные, необходимые для принятия решений [11].

Дорогу женщинам в ряды американских ВС проложил ряд законодательных, ведомственных и общественных инициатив, реализованных ещё в 1970-е годы. Так, была принята поправка к Конституции США «О равных правах», запрещающая любую дискриминацию по половому признаку во всех областях профессиональной деятельности, включая военную. Были сняты общие запреты на службу женщин в подразделениях вооружённых сил (расширен перечень доступных им военно-учётных специальностей) и разрешено обучаться в высших военных учебных заведениях, что проложило им путь на командные и руководящие должности. Важную роль в становлении гендерной интеграции сыграло движение за права женщин, а также переход от призывной системы к комплектованию на контрактной основе. Появлению политической воли для адаптации гендерного фактора в ВС США на рубеже XX–XXI веков также способствовал широкий доступ женщин на руководящие должности в исполнительной власти.

С тех пор в США планомерно поощряется стремление женщин к продвижению по военной службе и выполнению полного спектра оперативных и вспомогательных задач, а также создаётся общая гендерная культура в войсках. В итоге с 1970-х по 2010-е годы доля женщин среди рядового состава выросла в 7 раз (с 2% до 14), а среди офицерского – в 4 раза (с 4% до 16). Общая же доля в ВС стала

составлять примерно 14,5%, или около 215 тыс. человек [12]. Широко представлены женщины и в центральном аппарате Министерства обороны, где они занимают не только низовые позиции, но и высокие должности, включая заместителей министра, а также министров видов ВС.

Заметных успехов в расширении женского участия в обороне удалось добиться в 1990-е годы. К этому времени женщины проходили службу преимущественно в обеспечивающих и небоевых подразделениях, репрезентативность же в боевых частях была минимальной (например, в 1986 г. им только-только разрешили служить на пунктах управления пусками межконтинентальных баллистических ракет). После анализа операции «Буря в пустыне» с подачи Конгресса Минобороны открыло для них более 250 тыс. ранее недоступных позиций на поле боя. В частности, им разрешили управлять самолётами ударной авиации и служить на всех судах надводного флота (на атомные подводные лодки женщин допустили лишь в 2011 г.), но при этом был введён запрет на прохождение службы в соединениях ниже бригадного уровня (3–5 тыс. человек), принимающих непосредственное участие в наземных боях [13].

К началу 2010-х годов потребовался очередной гендерный разворот, который должен был закрепить де-юре фактическое участие женщин в прямых боевых действиях на суше. Опыт операций в Ираке и Афганистане в 2000-е годы показал, что они не хуже мужчин справлялись с самыми сложными задачами. С начала XXI века в этих конфликтах приняло участие более 300 тыс. женщин, из них несколько сот погибли, более тысячи получили ранения.

В результате общественной дискуссии, развернувшейся в США по мере сворачивания этих операций, в 2012 г. женщинам стало доступно ещё 14 тыс. должностей – в полевой разведке и мотострелковых частях, а в 2013 г. были сняты остававшиеся ограничения, и женщины-военнослужащие были допущены к выполнению всего спектра задач на поле боя, тем самым для них были открыты ещё порядка 240 тыс. вакансий на передовой: в артиллерии, танковых войсках, пехоте и силах специальных операций [14]. До этого наиболее строгий запрет в отношении женщин действовал в Сухопутных войсках и Корпусе морской пехоты, где для них было закрыто 25% и 30% позиций соответственно. Для сравнения, в ВМС было закрыто 12%, в ВВС – 1% [15].

Новые правила внедрялись постепенно. До 2016 г. командующие на местах определяли список специальностей, от которых женщин всё же освободят, на основе принципа «гендерного нейтралитета» (*gender neutrality*), который предполагает не только реализацию принципа «равных возможностей», но и одинаковое отношение, стандарты и физические требования, предъявляемые к военнослужащим при прохождении службы (ранее в видах ВС для женщин были послабления). Представляется, что в этом случае гендерная интеграция в вооружённых силах США считается уже не самоцелью, а лишь средством повышения эффективности военного строительства.

На рубеже XX–XXI веков сдвиги произошли и в культуре восприятия войсками представителей сексуальных меньшинств. Руководствуясь соображениями репрезентативности всего многообразия американского общества, в начале

1990-х годов президент У. Клинтон решил выполнить своё предвыборное обещание отменить запрет для гомосексуалистов на прохождение службы в вооружённых силах. Это не означало, что ранее они не были представлены в войсках; они попросту не распространялись о своей ориентации. Однако в военном руководстве было понимание, что это будет существенно отличаться от интеграции в войска расово-этнических групп. Столь кардинальная инициатива вызвала сопротивление высшего звена военного управления, однако в Белом доме продолжали настаивать на решении этого вопроса.

В 1993–1994 гг. по совету тогдашнего председателя КНШ К. Пауэла было выработано компромиссное решение, получившее название «не спрашивай – не рассказывай». В соответствии с ним командиры не имели права выяснять сексуальную ориентацию подчинённых, последние же не должны были её открыто афишировать, в противном случае они не могли служить в ВС. Если же случайно становилось известно о принадлежности действующих военнослужащих к обозначенной категории лиц, то они должны были продемонстрировать способность строго соответствовать принятым правилам службы – именно исходя из этого, а не из ориентации, отныне следовало оценивать их пригодность к службе [Herspring D., 2005: 342]. По данным Минобороны, в связи с нововведениями тогда войска покинули почти 14 тыс. человек.

В таком виде схема просуществовала до прихода в Белый дом Б. Обамы, который на фоне общего расширения прав ЛГБТ-сообщества в США в 2010 г. отменил принцип «не спрашивай – не рассказывай», подписав закон, разрешающий служить в вооружённых силах лицам нетрадиционной сексуальной ориентации. Были разработаны соответствующие инструкции войскам, и с сентября 2011 г. новая политика вступила в силу [16; 17]. Однако администрация Д. Трампа, руководствуясь консервативными идейно-ценностными установками, постепенно сворачивает нововведения предшественника на этом направлении [18].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реформирование социальной сферы военной организации США – процесс многомерный и длительный. Динамика изменений последних трёх десятилетий свидетельствует, что военное руководство стабильно наращивало вложения в социальное обеспечение ВС, удовлетворяя широкий круг потребностей курируемого персонала. При этом было понимание, что само по себе финансирование не означает автоматического повышения эффективности оказываемых социальных услуг. Поэтому инвестиции после окончания холодной войны направлялись военными на формирование и укрепление дееспособной системы управления, которая позволит с максимальной пользой распоряжаться имеющимися ресурсами.

В связи с этим начиная с 1990-х годов руководство вооружённых сил США планомерно проводило реорганизацию системы военного здравоохранения и повышение качества медицинских услуг, модернизировало механизмы выплат компенсаций, страхования военнослужащих, совершенствовало пенсионную систему, пытаясь улучшить жилищные условия и т.п. Наибольших успехов в

данной сфере американским военным ведомствам удалось добиться при административных Дж. Буша-младшего и Б. Обамы.

Важным аспектом реформирования социальной сферы вооружённых сил на современном этапе является распространение политики «равенства возможностей» для различных категорий американских граждан. Если после войны во Вьетнаме вооружённые силы США стремились органично интегрировать в свои ряды представителей расово-этнических групп для того, чтобы лучше отразить в войсках структуру американского общества, то с начала 2000-х годов оно приступило к решению гендерного вопроса. Это отразилось на повышении роли женщин в вопросах управления военной организацией, открытии ранее недоступных им военных специальностей, а также сказалось на углублении инклюзивности представителей сексуальных меньшинств в рядах ВС США.

По мере сворачивания военных кампаний в Ираке и Афганистане, с начала 2010-х годов и под воздействием неблагоприятной ситуации в мировой экономике, негативно повлиявшей и на американское хозяйство, данная область деятельности военной организации начала сталкиваться с долгосрочными эффектами затяжных боевых действий и необходимостью бюджетной экономии, что потребовало решения весьма обширного круга проблем, связанных с лечением и социализацией участников боевых действий, трудоустройством увольняемого персонала и т.д.

Сегодня администрация Д. Трампа декларирует продолжение приверженности принципам обеспечения социальных гарантий военнослужащим, в целом продолжая курс предшественников, в первую очередь в области здравоохранения и пенсионного обслуживания. Вместе с тем, до конца решить проблемы военного и гражданского персонала Соединённым Штатам по-прежнему не удалось, даже несмотря на проведённую в последние десятилетия оптимизацию процессов и растущие затраты (как в абсолютном, так и в относительном выражении). Во многом причины сводятся к остающейся бюрократизированности и неповоротливости данного направления деятельности военной организации. Однако очевидно, что американцы будут продолжать преобразования на данном направлении.

Социальные проблемы, с которыми сегодня продолжают сталкиваться ВС США, не чужды и российским военным. Российское руководство так же, как и американское, считает, что это – одна из приоритетных задач государства. Выступая на расширенном заседании коллегии Министерства обороны РФ 18 декабря 2018 г., Президент В.В. Путин подчеркнул, что «традиционно важное направление военного строительства – [...] развитие системы социальных гарантий военнослужащих и членов их семей [...] Важно и впредь уделять этим вопросам постоянное внимание. Потому что только так, – вникая в насущные проблемы военнослужащих и решая эти проблемы, – мы будем укреплять социальный статус защитников Родины, поднимем в обществе престиж военной службы»[19]. В этой связи, американский опыт реформирования может быть небезынтересен. Разумеется, с учётом разницы в принципах устройства военных организаций России и США, американская модель не может быть скопирована. Однако некоторые американские наработки, очевидно, заслуживают внимания и изучения.

ИСТОЧНИКИ

1. Gates R. Defense Spending. Speech by Secretary of Defense Robert M. Gates. Eisenhower Library, Abilene, KS, May 8, 2010. URL: <https://archive.defense.gov/speeches/speech.aspx?speechid=1467> (date of access: 20.11.2019)
2. New Defense Health Agency Exceeds Goals, Officials Say. American Forces Press Service, February 28, 2014. URL: <https://archive.defense.gov/news/newsarticle.aspx?id=121750> (date of access: 20.11.2019)
3. Kokulis, J. Preserving the military health care benefit: Needed steps for reform. American Enterprise Institute, October 17, 2013 URL: <https://www.aei.org/research-products/working-paper/preserving-the-military-health-care-benefit-needed-steps-for-reform/> (date of access: 20.11.2019)
4. Current Challenges in Recruiting and Retaining Mental Health Professionals // US Department of Defense Report to Congress, November 26, 2019. URL: <https://health.mil/Reference-Center/Congressional-Testimonies/2019/11/26/Mental-Health-Professionals> (date of access: 26.11.2019)
5. Military Pay and Benefits. URL: <http://militarypay.defense.gov> (date of access: 17.01.2016)
6. Military Pension Reform 2.0. *Wall Street Journal*, March 23, 2014.
7. Concepts for Modernizing Military Retirements. Washington, D.C.: Department of Defense, March 2014. 41 p.
8. Uniformed Services Blended Retirement System. URL: <https://militarypay.defense.gov/BlendedRetirement/> (date of access: 10.05.2018)
9. Jowers K. Not many troops are opting into the new retirement system // *Military Times*. 2018. October 22. URL: <https://www.militarytimes.com/pay-benefits/2018/10/22/not-many-troops-are-opting-into-the-new-retirement-system/> (date of access: 23.10.2018)
10. Хендрикс Ш., Хаттон Л. Гендер и военная реформа // Справочное пособие «Гендер и РСБ», Часть 3 / ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, МУНИУЖ ООН. Женева, 13 февраля 2008 г.
11. Women deserve a fighting chance. *The Washington Post*, April 4, 2014.
12. Patten, E. Women in the U.S. Military: Growing Share, Distinctive Profile // Pew Research Social and Demographic Trends. December 22, 2011 URL: <http://www.pewsocialtrends.org/2011/12/22/women-in-the-u-s-military-growing-share-distinctive-profile> (accessed 10.05.2018).
13. Burrelli D. Women in Combat: Issues for Congress // Congressional Research Service Report R42075. Washington, DC: May 9, 2013. URL: http://www.ncdsv.org/images/CongResearchService_WomenInCombatIssuesForCongress_5-9-2013.pdf (date of access: 21.11.2019)
14. Londoño E. Pentagon removes ban on women in combat. *The Washington Post*, January 23, 2013.
15. Whitlock C. Pentagon to ease restrictions on women in some combat positions. *The Washington Post*, February 9, 2012.
16. 'Don't Ask Don't Tell' ends in quiet, personal ways. *The Washington Post*, September 20, 2011.

17. Repeal of Don't Ask Don't Tell and Future Impact on Policy // Memorandum for Secretaries of the Military Departments. Washington, D.C.: Under Secretary of Defense for Personnel and Readiness, January 28, 2011. URL: http://archive.defense.gov/home/features/2010/0610_dadt/USD-PR-DADT_28Jan11.pdf (date of access: 22.11.2019)

18. McNamara, A. Trump's Transgender Military Ban Takes Effect Today. *The Daily Beast*, April 12, 2019. URL: <https://www.thedailybeast.com/trumps-transgender-military-ban-take-effect-today> (date of access: 22.11.2019)

19. Путин В. Выступление на расширенном заседании коллегии Министерства обороны 18 декабря 2018 г. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/59431> (дата обращения: 20.11.2019)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Сурикова И.Ю., 2012. Стратегия интеграции женщин в вооружённые силы США: гендерное табу против военной тактики. *Женщины в российском обществе*, № 4, с. 3–14.

Тищенко Г.Г., 2006. Повышение экономической эффективности военного строительства в США. М.: РИСИ. 396 с.

Филимонов О.В. Управление социальной сферой в вооружённых силах: опыт США. *США ❖ Канада: экономика, политика, культура*. 2010. №6, с. 35–47.

REFERENCES

Filimonov O.V. Managing Social Matters in U.S. Armed Forces. *USA ❖ Canada: Economics, Politics, Culture*, 2010, No.6, p.35–47.

Tishchenko G.G. The improvement of economic efficiency of the military organization in the U.S. Moscow: Russian Institute of Strategic Studies, 2004.

Surkova I.Y. Strategy of integrating women into armed forces: gender taboo vs. Military tactics // *Woman in Russian society*. 2012. No. 4. P. 3-14.

Hendricks S., Hutton L. Gender and military reform // *Gender and RSS reference book*, Part 3 / DCAF, ODIHR OSCE, UN INSTRAW. Geneva, 13 February 2008.

Herspring D. The Pentagon and the Presidency: Civil-Military Relations from FDR to George W. Bush. University Press of Kansas, 2005. 490 p.

Информация об авторе / Information about the Author

ПРОКОПЬЕВ Игорь Ростиславович, сотрудник Министерства иностранных дел РФ. Российская Федерация, Москва 119200 Москва, Смоленская-Сенная пл., 32/34;

соискатель учёной степени кандидата политических наук. Институт США и Канады РАН, 121069 Москва, Хлебный пер., 2/3

Igor R. PROKOPIEV, Russian Foreign Affairs Ministry employee. 32/34 Smolenskaya-Sennaya Square, Moscow 119200, Russian Federation;

Postgraduate applicant for the degree of Cand. Sci. (Politics) at the Institute for U.S. and Canadian Studies. Khlebny per., 2/3, Moscow 121069, Russian Federation