Глава 5
Современная ситуация в России

1. Историческая специфика российского взяточничества и его источники

Начнем наш разговор о России с проблемы взяточничества, поскольку это классическая тема в любой беседе о наших чиновниках, начиная со старых времен и кончая современностью. Образ чиновника-мздоимца населяет страницы русской литературы от Гоголя до Чехова. А в массовом сознании причисление поголовно всех чиновников к взяточникам всегда считалось само собой разумеющимся.

И действительно, в России существовала не просто развитая, но изощренная «культура взяточничества» как по способам вымогательства и дачи взяток, так и по кругу решаемых за взятку дел. При этом и масштабы дел, и размеры взяток росли прямо пропорционально чину взяточника, вплоть до очень высоких уровней. Тематика эта настолько многосторонне и в ряде случаев блистательно описана в нашей литературе, что не нуждается в моем пере. Отмечу лишь в качестве примера высокой «культуры взяточничества» распространенность косвенных взяток в форме подарков, пожертвований или приобретения по явно завышенной цене имущества лиц, каким-то образом связанных с «нужным» чиновником. При этом возникали устойчивые связи, система посредников и гарантий выполнения обещанного. Сложились определенные

традиции и даже своего рода «этика» отношений в данной сфере. Именно существование таких неписаных правил поведения имел в виду Салтыков-Щедрин, когда говорил, что вкладывать капитал во взятки выгодней, чем в банк, ибо это дает гарантии от неизбежных иначе притеснений со стороны властей.

Всерьез бороться со взяточничеством пытались только наиболее решительные из царей, прежде всего Николай I. Однако особых лавров он на этом поприще не стяжал, хотя методы применял достаточно «современные»: например, анализ данных о приобретении чиновниками недвижимости. Вместе с тем схватить за руку чиновника удавалось редко. Ведь, помимо прочего, в даче и получении взятки замешаны две стороны, ни одна из которых не заинтересована в разоблачении.

Поэтому, несмотря на все наше уважение к таким источникам, как художественная литература и народная молва, трудно судить о реальной степени распространенности взяточничества. Думается, что масштабы его сильно колебались в зависимости от исторического периода, местности и сферы деятельности. Во всяком случае, исходить из тотальной «презумпции виновности» по отношению ко всему чиновничеству достаточных оснований, по-моему, нет. И все же, поскольку отрицать сам феномен было бы нелепо, а его дифференцированный анализ не является темой настоящей работы, ограничусь суждениями об источниках коррупции в среде российского чиновничества.

Во-первых, это *источник «морально-идеологический»* — несовместимость самих основ идеологии и психологии абсолютной монархии с идеей гражданской службы как службы обществу. В России, как известно, от веку господствовало представление о государстве как «царевой вотчине», а о подданных — как бесправных государевых холопах. Отсюда и роль чиновников понималась не как государственная и тем более не как общественная, а как ГОСУДАРЕВА служба. Холопы же, как мы знаем, блюдут господский интерес лишь постольку-поскольку, норовя

при удобном случае материально компенсировать свое бесправие по отношению к вышестоящим. Потому и чиновники, служа царю больше «за страх», нежели «за совесть», стремились получить от службы максимум возможного для себя лично.

Во-вторых, это *источник политико-организационный:* централистская концепция организации государственной власти. Московские, а позднее петербургские правители обычно правили, исходя из принципа максимизации контроля над страной со стороны центра и его наместников. Масштаб контроля умерялся лишь техническими ограничениями (расстоянием, коммуникациями, ресурсами). И поскольку упомянутые «технические» ограничения в гигантской России всегда были велики, то фактически в промежуточных звеньях системы, т.е. в руках чиновников разных уровней оказывались огромные властные полномочия, осуществляемые как бы от лица высшей власти, но по собственному усмотрению и при полном отсутствии ответственности перед управляемым населением. А чем была в руках российского чиновника возможность «действовать по усмотрению», думаю, излишне объяснять любому, хотя бы в пределах школьного курса знакомому с литературой XIX в. Злоупотребление служебным положением — прежде всего прямое или косвенное вымогательство взяток — было почти стандартом поведения чиновников на местах, и в гораздо большей степени, нежели в центре. Кстати, давно подмечено, что в России произвол увеличивается пропорционально расстоянию от столицы.

Другим следствием централизма было то обстоятельство, что поскольку все, в том числе и благие, начинания правительства инициировались и направлялись из центра, то и лучшая — наиболее компетентная и честная — часть чиновничества тоже концентрировалась в столицах. Провинция же оставалась в распоряжении корыстолюбивых посредственностей. Между чиновниками губернской администрации и управителями центральных канцелярий существовала почти непроходимая пропасть. Это одно из

принципиальных отличий российской администрации от чиновничества таких стран, как, скажем, Германия и Швеция, не говоря уж об англосаксонской традиции построения всей системы не «сверху», а «снизу».

Наконец, в-третьих, это *источник чисто финансовый.* Низшее и особенно внеклассное чиновничество жило в состоянии крайней бедности, почти на грани нищеты. Оклады были мизерны, к тому же выплачивались бумажными деньгами, что в периоды падения курса ассигнаций еще более уменьшало их покупательную способность. И происходило это на фоне весьма обеспеченной жизни чиновничества высших рангов. Более того: и в XVIII, и в отдельные периоды XIX в. выплата жалованья чиновникам постоянно задерживалась, особенно в провинции. Дело доходило до необходимости давать взятки другим чиновникам, чтобы получить свое жалованье! Естественно, все это, вместе взятое, воспринималось чиновничеством как приглашение «кормиться от дел». По сути, политика государства в этой области состояла в том, что оно, вместо того чтобы содержать своих служащих, предпочитало предоставлять им возможность использовать служебное положение, дабы «кормиться» от общества.

Анализ «трех источников» в определенной мере показывает, что *размах коррупции в российском государственном аппарате вызван не какой-то особой «порочностью» или «вороватостью» русских,* о чем порой любят порассуждать западные и собственные русофобы, *а причиной более* объективной — тотальной отчужденностью власти не только от общества, но и от подавляющего числа своих собственных слуг. Поэтому заслуживает особого уважения наличие у российского чиновничества, наряду с пороками и вопреки заданным системой «правилам игры», также ряда несомненных достоинств.

Разумеется, значительная часть критики в адрес российского чиновничества была справедливой, но далеко не всегда соразмерной масштабам реально исходившего от них зла. Пресловутые «государевы слуги» в разные вре-

мена бывали разными и порой совсем не такими плохими, как их представляла молва. И относя к числу наших главных «генетических бед» бесчеловечную *традицию подавления общества государством,* напомним, что одно из немногих исключений как раз было связано с прогрессивной ролью бюрократии в период реформ Александра II (хотя избыточная бюрократизация, подобная той, что мы наблюдаем в нашей стране сегодня, — конечно, большое зло для граждан и опасность для самого государства).

2. Причины недостаточного внимания к этическим проблемам (чин как подмена морали)

Приходится с сожалением констатировать, что в России вопросы этики государственной службы, как правило, оставались на периферии внимания и даже вызывали скептическое отношение. Все это достаточно ярко отражено как в нашей художественной литературе, так и в документах разных эпох. Правда, бывали и исключения. Например, Екатерина II в манифесте от 15 декабря 1763 г. с весьма красноречивым названием «О наполнении судебных мест достойными и честными людьми, о мерах к прекращению лихоимства и взяток...» писала, что «многие наши верноподданные... особливо в отдаленных от резиденции нашей местах, не только не получают в делах своих скорого и справедливого по законам решения, но еще от насилия и лихоимства или, лучше сказать, от самых грабежей во всеконечное разорение и нищенство приходят»[81]. Но отнюдь не забота о морали чиновничества была (и остается) главной заботой властителей. Главным был ЧИН.

---

[81] Цит по: *Кодан С.В.* Этико-ценностный контекст антикоррупционной подготовки государственных служащих // Реформирование государственного аппарата на уровне регионов: отечественный и зарубежный опыт. Екатеринбург, 2005. С. 103.

Подобный подход берет начало еще в средневековых предтечах номенклатуры — системе «кормлений» и «богоненавистном и враждотворном местничестве», отмененном в 1682 г. по представлению Комиссии В.В. Голицына. Табель о рангах, введенная Петром I в 1722 г., тоже мало что изменила в этом отношении. В ней идеи общественного служения и этики были подменены идеей чина. Чин вытеснил чувства чести, личного достоинства, уважения, а особенности социальной структуры и многообразие межличностных отношений оказались заключены в ячейки наброшенной на всю страну сети — универсальной шкалы ранжиров. Положение в обществе, измеряемое классами чинов, получило значение главной жизненной ценности. Человек без чина считался неполноценным. Причем дело порой доходило до абсурда: так, никогда не служивший князь Голицын, подписывая бумаги, всю жизнь должен был вместо чина (что считалось обязательным) ставить перед своей фамилией слово «недоросль». Даже лошадей на почтовых станциях давали по чинам[82]. По мнению Ю.М. Лотмана, понятие чина приобрело в петербургской имперской культуре почти мистический характер[83]. Пушкин точно выразил эту ситуацию в формуле: «У нас не ум ума почитай, а чин чина почитай». Человек при поступлении на службу становился как бы казенной собственностью и оставался ею до конца жизни.

И добро бы это хоть препятствовало коррупции! Отнюдь.

Так или иначе, но, по крайней мере, к середине XIX в. стало очевидным: ни эффективности управления, ни продвижению достойнейших Табель о рангах не способствует. Поэтому в начале каждого нового царствования, еще

---

[82] Подробнее см. главу «Гипертрофия чина» (Государственная служба. М., 2000. С. 62-65).

[83] *Лотман Ю.М.* Люди и чины // Беседы о русской культуре. М., 1993. С. 33.

от Павла и до Николая II, вставал вопрос о ее отмене. Однако по причинам, выходящим за пределы нашей темы[84], лишь после революции, в 1906 г., был принят закон об отмене сословного принципа и замене его принципом образования. Но сами чины и принцип выслуги сохранились. Временное правительство подготовило проект постановления «Об отмене гражданских чинов, орденов и других знаков отличия», но не успело его подписать. Вопрос был решен лишь при большевиках. Впрочем, это уже другая тема, тем более что по печальной иронии одним из первых административных шагов посттоталитарной демократической России стало фактическое восстановление «табели», да еще в усложненном виде. Так что мораль в России извечно вытеснялась чиновной иерархией со всеми сопутствующими ей атрибутами.

Впрочем, однажды, в хрущевские времена, была предпринята попытка возрождения этических норм. В начале 1960-х гг. партийным съездом был принят документ с амбициозным названием «Моральный кодекс строителя коммунизма». Наряду со стандартной партийной демагогией он содержал и определенные общезначимые этические нормативы. Однако очевидный вопиющий разрыв между реальной практикой поведения (особенно номенклатурных слоев) и благозвучными фразами документа, по существу, нивелировал его позитивный смысл, превратив его в цитатник для плакатов и материал для демагогической фразеологии. А поскольку он был связан с утопическо-демагогической хрущевской идеей построения коммунизма к 1980 г., то после устранения ее автора из политической жизни (когда стало очевидно, что его лозунг «нынешнее поколение советских людей будет жить при коммунизме» — очередная химера) позабыли и Моральный кодекс. Это, увы, лишний раз сработало в пользу скептико-иронического отношения к этическим регуляторам.

---

[84] См., например, указанную выше главу учебника «Государственная служба».

Правда, в советские времена в номенклатурно-аппаратной среде худо-бедно, но все же действовал ряд моральных запретов, которые с большой натяжкой можно характеризовать как некое подобие неписаного «кодекса административной морали». Разумеется, этот «кодекс» имел мало общего с любым нормальным кодексом чести и нес с собой массу человеческих и организационных издержек. В частности, партийно-номенклатурные правила отбора отнюдь не способствовали продвижению лучших кадров, а, напротив, отсекали независимо мыслящих, инициативных и настроенных на необходимые перемены людей. Но все-таки нормы этого неписаного кодекса как-то сдерживали разгул бюрократической безнаказанности. На смену же им пришел не новый, более совершенный кодекс, а почти полный моральный вакуум, или, как любят повторять наши усвоившие уголовный жаргон политики и журналисты, «беспредел».

Таково наше нелегкое наследие в области политической и административной этики.

3. Попытки постсоветского периода

И все-таки определенные шаги, по крайней мере в области депутатской этики, у нас предпринимались уже с начала 1990-х гг. Так, Съезд народных депутатов СССР сформировал Комиссию по вопросам депутатской этики, которую возглавил депутат АА. Денисов. Он же сформулировал кодекс политического поведения парламентариев из девяти пунктов. К сожалению, они в основном носили риторический характер и не подкреплялись никакими инструментальными нормами. Их следует привести, хотя бы чтоб напомнить идеалистический дух того (увы, слишком короткого) времени.

Вот эти правила.

1. Уважать права других законодателей.
2. Никогда не бросать тень на мотивы действий другого законодателя.

3. Никогда не угрожать прибегнуть к принуждению.

4. Никогда не просить коллег действовать вопреки интересам их избирателей.

5. Не переходить на личностные аргументы в дебатах.

6. Открыто и ясно определять свои цели.

7. Не выступать против председателей комитетов или партийных лидеров без предварительного уведомления их об этом.

8. Никогда не вести избирательную кампанию против коллеги в его округе.

9. Никогда не вмешиваться в личные дела другого законодателя.

Разумеется, этот интеллигентский «джентльменский набор» не мог стать основой работоспособного свода правил, тем более что, как очевидно из сравнения с другими парламентскими кодексами, он не включал таких важных, даже ключевых, моментов, как, например, конфликт интересов. И все же общий благородный дух этого документа заслуживает того, чтобы не быть забытым и найти какое-то отражение в последующих кодексах.

С началом работы Государственной Думы термин «депутатская этика» в самом общем виде получил законодательное закрепление: обязанность депутата соблюдать этические нормы в 1994 г. была включена в Федеральный закон «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации». Однако Комиссия по этике, призванная конкретизировать эту общую норму, была образована лишь шесть лет спустя, в 2000 г. Видимо, на повестке дня стояли иные приоритеты.

В последующие годы было проведено несколько парламентских слушаний по этой проблематике и подготовлен проект соответствующего закона. Однако он главным образом касался поведения депутата, т.е. этикета, что в переводе с французского означает «малая этика». В центре внимания были вопросы внешних взаимоотношений депутатов, соблюдения ими правил вежливости и даже

простых приличий, т.е. стандарты поведения любого воспитанного человека. В самом деле, наблюдая за поведением некоторых наших народных избранников понимаешь, что и это для них — совсем не лишнее. Однако специфика требований к действиям полномочных представителей власти и соответствующие ограничения их возможностей злоупотреблять своим служебным положением практически (полагаю, не случайно) не нашли отражения в документе. Поэтому принятие этого законопроекта в 2003 г. в первом чтении вряд ли что-то изменило. К тому же на последующие чтения его и не представляли. Кое-что из правил поведения попало в Регламент Государственной Думы. Но это тоже скорее касалось вопросов вежливости и приличий, а не специфических проблем профессиональной депутатской этики.

В августе 2002 г. Президент подписал Указ № 885, утвердивший «Общие принципы служебного поведения государственных служащих», который носил гораздо более содержательный характер, распространялся не только на депутатов, но и на более широкую совокупность лиц и ставил цель «повышения доверия общества к государственным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения государственными служащими должностных (служебных) обязанностей, исключения злоупотреблений на государственной службе». Однако в силу своего промежуточного характера (до принятия законов о госслужбе) и других причин он, к сожалению, мало что изменил, оставшись в основном «словами на бумаге».

Между тем на областном и особенно муниципальном уровнях вопросы этики поднимались гораздо серьезней, и часть региональных законотворцев пошла дальше федеральных. Так, в Правилах этики депутатов Курского и Костромского городских собраний зафиксирована, казалось бы, само собой разумеющаяся, существовавшая еще в регламенте дореволюционной Думы, но отсутствующая в документах современной Думы обязанность депутатов

присутствовать на заседаниях; отсутствие допускается лишь по уважительным причинам и с предварительным уведомлением о том председателя собрания или руководителя соответствующего профильного комитета. Правда, и здесь мы отстали от дореволюционной практики наложения моральных и материальных санкций за отсутствие. Ведь согласно регламентным правилам Первой Государственной Думы Российской империи «те, кто опоздал к началу занятий или совершил отлучку, не санкционированную председателем, лишаются части полагающегося им как депутатам денежного вознаграждения — «суточного довольствия», а в качестве морального фактора, обеспечивающего должный уровень парламентской дисциплины, применялся метод придания огласке случаев отсутствия депутата на заседаниях: в подлежавший опубликованию ежемесячный журнал заседаний общего собрания Думы вносился специальный раздел «О членах Государственной Думы, отлучившихся без отпуска или просрочивших полученный ими отпуск без уважительных причин»[85]. Когда глядишь на столь часто полупустые ряды в нашей Думе, приходит в голову мысль, что восстановление подобной системы могло бы поспособствовать повышению уровня заполненности зала людьми, для которых деятельность в стенах Думы является их основной, к тому же оплачиваемой нами, работой. А уж о массовой практике голосования за отсутствующих (закрепленной в думском Регламенте посредством широко используемого механизма выдачи одними депутатами другим «доверенностей на голосование») и говорить стыдно. Насколько мне известно, в любой демократической стране подобная практика просто исключена.

Перечень порой вопиющих несоответствий поведения наших депутатов международным стандартам можно

---

[85] См.: *Муромцев С.А.* Внутренний распорядок Государственной Думы. М., 1907.

продолжить, да и любой, хотя бы мельком наблюдающий за нашей парламентской жизнью, человек легко мог бы его дополнить. А потому не будем останавливаться на этом. Отметим лишь, что если для депутатов все же существуют хоть какие-то формальные этические ограничения, то для более чем миллионного корпуса чиновников таковых (за исключением одной-двух статей в Законе о государственной гражданской службе, приведенных в *Приложении 5)* пока вовсе нет. В заключение раздела поговорим не столько о сущем, сколько о должном.

В определенном смысле государственные структуры — разновидность профессиональных корпораций. Несмотря на современные мировые тенденции к большей гибкости, сменяемости кадров, социальной прозрачности, открытости для публики, корпоративное начало в них все же сохраняется и трудно представить их полное исчезновение. А любой корпорации неизбежно присущ определенный корпоративный дух, отличающий ее от тех, кто не является ее членом. При этом корпорация отнюдь не идентична трудовому коллективу в его советском понимании. «Дух трудового коллектива» и ему подобных коллективов выводит на передний план патернализм, привязанность к государственному опекунству... на распределительные калькуляции... не столько на самостоятельность корпорантов и их социальную ответственность, сколько на конформизм, долг бездумного повиновения и ответственности по начальственной вертикали»[86]. Все это дает основания называть «трудовой коллектив» псевдокорпорацией, т.е. организацией, лишенной истинно корпоративного духа.

В подлинной же корпорации очень сильна этическая составляющая, объединяющая ее членов на базе чувств социальной и взаимной ответственности, призвания, солидарности. «Дух корпорации» «воплощается в нормах и правилах корпоративной этики, профессионального призвания и ответственности, в правилах «честной

---

[86] *Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В.* Указ. соч. С. 107.

игры»... Чаще всего эти правила сведены в более или менее четкие профессиональные поведенческие кодексы, которые предусматривают как собственно моральные, духовные, так и административные санкции. Эти правила, впитавшие в себя «дух корпорации», не только содействуют удовлетворению групповых интересов, но и нацелены на подавление фурий корпоративного эгоизма... На защите общественных интересов и общественной морали от корпоративного эгоизма стоят системы представительной власти, противовесы в виде оценок общественного мнения и суждений независимых средств массовой информации»[87]. В политологическом плане следует дополнить этот перечень классической системой сдержек и противовесов, препятствующих возобладанию какой-либо одной ветви власти над другой. А в плане моральном групповой корпоративный эгоизм в известной мере подобен новому варианту феодализации общества. Сказанное в полной мере относится к корпорациям государственных служащих всех уровней.

Дабы не быть голословным, приведу некоторые рекомендации по этическому регулированию отечественной государственной службы.

4. Возможный механизм этического регулирования в отечественной госслужбе

В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматриваются определенные меры по урегулированию конфликта интересов. Одна из таких мер согласно Закону — создание «комиссий по соблюдению требований к служебному по ведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов».

---

[87] *Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В.* Указ. соч. С. 108.

Проблема конфликта интересов — действительно очень важная, в чем-то даже ключевая, но далеко не единственная в этом блоке. Представляется, что название «комиссия по этике государственной гражданской службы и урегулированию конфликта интересов» (далее — комиссия по этике) больше соответствовало бы содержанию ее деятельности. Думается также, что аналогичные структуры или, по крайней мере, группы следует создать на всех ведомственных и региональных уровнях. Ниже излагаются конкретные структурно-функциональные предложения по созданию такой системы. (Отметим, что в принципиальных моментах они воспроизведены в подготовленном администрацией Президента проекте соответствующего указа.)

Комиссия по этике при федеральном органе по управлению госслужбой

Функции и полномочия.

1. Методические: а) разработка кодекса поведения для высших категорий госслужащих; б) разработка общей части типового кодекса для остальных категорий служащих; в) подготовка рекомендаций для разработки особенных частей кодексов поведения, окончательное формирование которых должно быть прерогативой комиссий соответствующих уровней с учетом профиля той или иной области государственной службы и на базе широкого обсуждения проектов документов в соответствующих государственных учреждениях; г) систематический анализ и обобщение практики работы комиссий низших уровней и подготовка инструктивно-рекомендательных материалов.
2. Обучающие — организация подготовки и переподготовки кадров в данной области.
3. Функция высшей апелляционной инстанции по конфликтам, не нашедшим разрешения в комиссиях низших уровней.

Кадровый состав. Формируется в соответствии с положениями Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», который следует дополнить обязательством введения в состав комиссий при рассмот-

рении в порядке апелляции конкретных дел служащих того же уровня и профиля деятельности, действия (бездействие) которых рассматриваются в данном заседании (аналогия применяемого во Франции принципа «суда равных»).

Межведомственные комиссии по этике на федеральном уровне

Образуются на «кустовой» основе, т.е. при группах министерств, служб и агентств близкого профиля. Возможны различные варианты.

Функции. 1. Методические: а) разработка особенных частей «отраслевых» кодексов поведения в соответствии с описанием полномочий «центральной» комиссии (см. п. 1«в»); б) анализ — в пределах своих полномочий и сферы деятельности.

2. Обучающие — аналогичны деятельности «центральной» комиссии (см. п. 2), но на своем уровне.

3. Консультативная — обеспечение конфиденциального консультирования служащих, обращающихся за разъяснениями по вопросам, связанным с возможным конфликтом интересов, другими нарушениями кодекса поведения ими, их сослуживцами и руководителями, а также с жалобами.

4. Согласительная — разбор поступивших в соответствии с предыдущим пунктом жалоб и попытка разрешения проблем посредством согласительных процедур.

5. Квазисудебная — разбор конкретных дел, связанных с конфликтом интересов и другими нарушениями кодексов поведения в случае, если они не разрешены в рамках согласительных процедур.

Кадровый состав. Формируется аналогично принципам формирования «центральной» комиссии с учетом отраслевой специфики.

Региональные комиссии

Образуются в качестве независимых структур при администрации регионов, выполняют аналогичные функ-

ции на подведомственной территории в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

Помимо системы комиссий, в некоторых организациях, где наиболее высока вероятность возникновения конфликта интересов, а также других нарушений кодекса поведения, на постоянной или временной основе работают сотрудники комиссий по этике, которые выполняют консультативную, согласительную и аналитическую функции. Представляется необходимым уделить особое внимание подбору кадров на эти должности, предпочтительно из числа обладающих высоким моральным авторитетом, опытом, профессиональной квалификацией и, возможно, стажем работы в данной организации. Очень важно, чтобы сотрудники доверяли этим людям как в моральном, так и в профессиональном отношении, дабы исключить, с одной стороны, атмосферу доносительства, необоснованного кляузничества или сведения личных счетов, а с другой — возможность «возмездия» со стороны сослуживцев и руководителей.

Предлагаемые механизмы должны внедряться постепенно, на базе экспериментов и с опережающей работой по подготовке соответствующих кадров. Учитывая сложность, «деликатность» и непривычность подобного рода механизмов для отечественной системы, думается, что на их полное внедрение должно уйти несколько лет. Но конечный эффект, судя по западному опыту и по наблюдающейся на самых разных уровнях госслужбы потребности в моральных регуляторах, должен с лихвой оправдать все усилия в данном направлении.