**Вопросы по теме:**

1. Как отличаются этические стандарты на рабочем месте от общепринятых этических стандартов?

2. В чем заключается сложность решения этических проблем на работе?

3. Какие меры применяются организациями для повышения этического уровня руководства и сотрудников?

4. Найдите в прессе или приведите из собственной практики примеры, которые характеризуют моральное состояние современного бизнеса в Украине.

1. **Как отличаются этические стандарты на рабочем месте от общепринятых этических стандартов?**

Этические стандарты на рабочем месте существенно отличаются от общепринятых стандартов в обычной жизни. В процессе служебной деятельности люди часто вынуждены делать такие вещи, которые бы никогда не делали в обычных, бытовых условиях. Например, большинство никогда бы даже не подумали красть материалы для письма из чьего-либо дома. Однако очень часто уносят различные материалы со своего рабочего места для дальнейшего их использования в личных целях или отдают их членам своей семьи или друзьям. Но в организации, в которой мелкие хищения являются обычным делом, становится трудно провести границу между нормальным поведением сотрудников и такими сомнительными поступками, как, например, личные переговоры по телефону, предназначенному для деловых контактов, частные поездки работников за счет бюджета организации и. т. д. Именно потому, что мелкие кражи кажутся всем столь тривиальными, крайне неудобным кажется всем и бороться с ними. Но как только такой порядок оказывается общепринятым, более трудной оказывается и борьба с проступками, которые по степени наносимого вреда оказываются гораздо более тяжкими. Со временем работники оказываются в таком положении, что уже не могут противостоять крупным растратам фондов, которые могли бы пойти на прибыль акционерам или же возвращены людям, на чьи деньги функционирует организация. Сокрытие истины является еще одним примером поведения, которое считается неправильным, но только не на рабочем месте.

Некоторые неправильные поступки совершаются людьми в результате работы в деловой конкурентной среде. Часто работа в организации может заставить вести их себя таким образом, что в обычных условиях они бы сочли такое поведение неправильным. Например, критика результатов чужого труда приводит к многочисленным обидам, которых в обычных условиях стараются избежать. На работе, это, однако, может входить в служебные обязанности – критиковать, разбирать недостатки. Люди вынуждены скрывать какие-либо факты, выкручиваться, искать преимущества, причинять вред или игнорировать вред, причиняемый другим, или же молчать, когда видят различные несправедливые действия в отношении других людей.

Ведение бизнеса в основном означает куплю и продажу товара с односторонней выгодой. Когда появляется возможность дать ложную информацию об объекте продажи, продавец не обязательно воспользуется этой возможностью, опасаясь санкций, заложенных в законодательстве. Однако сокрытие всей правды, в особенности той информации о продаваемом товаре, которая может заставить покупателя искать такой же товар в другом месте, просто не учитывается в такой «игре», как торговля. Из вышесказанного следует, что работа человека создает ситуации с необычными правилами поведения, которые существенно отличаются от правил, которые действуют при любых других контактах человека в обществе. Люди могут скрывать какие-либо факты и вне своего рабочего места, считая это правильным, например, скрыть какие-либо факты от знакомых для их же благополучия – чтобы не ставить их в неловкую ситуацию. Но при этом будут чувствовать себя в этой ситуации смущенными, если сделают это для достижения какой-то выгоды для себя. В отличие от этого, любой продавец будет чувствовать себя удовлетворенным, видя своего покупателя, который уезжает на бывшем в употреблении автомобиле, но проданном в качестве нового.

Особенность бизнеса часто заключается в безразличии к нанесению вреда другим людям, что является нетипичным в обычных условиях. Продукция, производимая и продаваемая предпринимателями в условиях рыночной экономики, часто оказывается просто опасной для жизни и здоровья людей. Часто отмечалось, что в силу различных обстоятельств публика стремится приобрести такую продукцию, даже когда осознает этот риск. Но производители и продавцы отнюдь не стремятся предупреждать потенциальных покупателей о грозящей опасности, если их к этому не принуждает закон.

Безразличие к нанесению вреда другим людям часто проявляется и при обращении с сотрудниками организации. По отношению к человеку, которого увольняют с работы, понижают в должности или которому снижают заработную плату, сочувствие со стороны исполнительного лица является просто непозволительной роскошью. В некоторых случаях такие действия выполняются с чувством неоспоримой уверенности и превосходства, без предоставления каких-либо объяснений, с осознанием того, что одного авторитета начальника достаточно для согласия подчиненного с любым действием шефа. Возможно, по закону этого и на самом деле достаточно, но по другим соображениям закон в этом случае не является абсолютно совершенным. С моральной точки зрения пренебрежение к вреду, причиняемому другим людям, является типом поведения, которое мы в обычных условиях называется неправильным.

В рабочих условиях льстивость и интриганство могут считаться «умением работать с людьми». В обычных условиях, к человеку, который лестью располагает к себе других людей, чтобы потом использовать их для достижения своих целей, будут относиться как к человеку неискреннему. На рабочем же месте его назовут «способным маневрировать». Существование подобных явлений в мире бизнеса никто не будет оспаривать.

1. **В чем заключается сложность решения этических проблем на работе?**

Большинство этических дилемм представляют собой конфликт между целым и его частью: организацией и индивидуумом, обществом и организацией. Например, должна ли компания проводить обязательное тестирование своих работников на употребление наркотиков и алкоголя, что может пойти на пользу ей, но ограничивает свободу действий индивидов? Правомерно ли экспортировать товары, не соответствующие национальным стандартам качества, в другие страны, с менее жесткими требованиями? Иногда этически сложные решения влекут за собой конфликт между двумя группами. К примеру, что важнее: загрязнение, вызываемое стоками предприятия, или рабочие места, которое оно создает, будучи крупнейшим работодателем?

Сталкиваясь с проблемами этического выбора, менеджеры, как правило, основываются на нормативной точке зрения*,* т. е. определенных нормах и ценностях, в соответствии с которыми и принимаются решения. В нормативной этике выделяют несколько подходов к описанию систем ценностей и соответственно принятию этически сложных решений, которые могут быть применены в практике менеджмента: утилитаристский подход, индивидуалистический подход, морально-правовой подход и концепция справедливости.

**Утилитаристский подход**

Основные принципы разработанного в XIX в. философами Иеремией Бентамом и Джоном Стюартом Миллем утилитаристского подхода гласят, соответствующее нормам морали поведение приносит наибольшую пользу наибольшему числу людей. Принимающий решение индивид должен рассмотреть воздействие каждого его варианта на все заинтересованные стороны и прибрать тот, который приносит удовлетворение наибольшему числу людей. По сути, речь идет о поиске оптимального решения задачи. Поскольку полные расчеты могут оказаться довольно сложными, допускается упрощение условий. Например, при расчете затрат и результатов в денежном выражении может использоваться простой экономический критерий. Кроме того, при принятии решения правомерно рассматривать положение только непосредственно затрагиваемых им сторон. Утилитарная этика оправдывает также введение в компании запретов на употребление алкогольных напитков и курение на рабочем месте, а в некоторых случаях и по окончании работы, так как такое поведение негативно воздействует на коллектив организации. Аналогично многие компании объясняют мониторинг использования Интернета необходимостью поддерживать здоровую и производительную атмосферу. Если сотрудники просматривают порнографические сайты, участвуют в расистских форумах или целый день «ходят» по виртуальным магазинам или биржам, в конечном итоге страдает организация.

Тот, кто применяет утилитарный подход, оценивает влияние конкретных действий на людей, которые непосредственно вовлечены в этот процесс, при этом пытаясь производить наибольшие блага для наибольшего количества людей. Утилитарный подход фокусирует внимание на самих действиях, а не на мотивах, стоящих за этими действиями. Потенциально позитивные результаты действий взвешиваются против потенциально негативных результатов. Если первые перевешивают последние, менеджер, руководствующийся утилитарным подходом, скорее всего приступит к рассматриваемым действиям. То обстоятельство, что на некоторых людей эти действия могут повлиять отрицательно, признается неизбежным и приемлемым. Например, Совет по качеству окружающей среды проводит анализ «затраты - эффект», когда устанавливает мотивы загрязнения воздуха согласно Постановлению «О чистом воздушном бассейне».

**Индивидуалистический подход**

Индивидуалистический подход предполагает, что морально-приемлемыми являются действия человека, которые идут ему на пользу в долгосрочной перспективе. Главной движущей силой считается самоконтроль, а все внешние силы, которые его ограничивают, должны пресекаться. Каждый человек выбирает для себя наиболее выгодное в долгосрочной перспективе решение, на основе чего и судит о качестве своих действий. К допустимым относятся действия, которые в сравнении с остальными альтернативами приносят больше добра, чем зла. В теории, если каждый человек в обществе руководствуется этим принципом, в конечном итоге получается наибольшее возможное добро, потому что, преследуя исключительно собственные интересы, люди учатся угождать друг другу. Если индивид, стремящийся к достижению немедленных положительных результатов, идет на ложь и обман, он всего лишь вызывает аналогичные ответные действия. Таким образом, индивидуализм сводится к поведению, выгодному другим людям, т.е. действия человека начинают соответствовать желаемым для общества нормам. Одна из особенностей этого подхода в том, что он допускает (если таковые необходимы) действия индивида, направленные на приобретение личных краткосрочных выгод, в общем-то, не соответствующие общественным нормам. Именно потому, что индивидуализм легко интерпретировать как стремление к исключительно личным целям, он не пользуется особой популярностью в современных высокоорганизованных сообществах, ориентированных на групповые цели. Данный подход в наибольшей степени приближается к области свободного выбора.

**Морально-правовой подход**

Морально-правовой подход утверждает, что человек изначально наделен фундаментальными правами и свободами, которые не могут быть нарушены или ограничены решениями других людей. Это значит, что этически корректным является решение, наилучшим образом соблюдающее права людей, которое оно затрагивает.

В процессе принятия решения могут быть учтены следующие моральные права:

1. ***Право на свободу согласия***. Воздействие на другого человека допустимо только в том случае, если он свободно дает разрешение на него.
2. ***Право на частную жизнь****.* Вне работы человек может поступать так, как ему хочется, и имеет право контролировать всю информацию, касающуюся его личной жизни.
3. ***Право на свободу совести****.* Человек волен воздержаться от исполнения любого приказа, противоречащего его моральным или религиозным нормам.
4. ***Право на свободу слова****.* Человек может обоснованно критиковать этичность и юридическую обоснованность действий других людей.
5. ***Право на надлежащее обращение****.* У человека есть право быть беспристрастно выслушанным и право на честное обращение с ним.
6. ***Право на жизнь и безопасность****.* Человек имеет право на защиту жизни, здоровья и безопасности.

Предполагается, что этически корректное решение не должно нарушать эти фундаментальные права человека. Таким образом, решение о прослушивании разговоры работников нарушает их право на личную жизнь. Сексуальные домогательства являются неэтичными, так как противоречат праву на свободу совести. Право на свободу слова оправдывает действия информаторов, сообщающих руководству организации или государственным органам о незаконных или неуместных действиях сотрудников.

Тот, кто придерживается нравственно-правового подхода, оценивает, соответствуют ли решения и действия основных гражданских и групповых прав и привилегий. Некоторые из таких прав и привилегий перечислены в таких документах, как Билль о правах (первые 10 поправок к конституции Соединенных Штатов) и Декларация объединенных наций о правах человека. Нравственно-правовой подход учитывает такие права человека, как право на жизнь и личную безопасность, на личную жизнь, свободу совести, свободу слова и частной собственности.

**Концепция справедливости**

Концепция справедливости утверждает, что этически корректное решение должно основываться на принципах равенства, честности и непредвзятости. С точки зрения менеджеров существует три типа справедливости.

Распределительная справедливость требует, чтобы отношение менеджера к подчиненным основывалось на объективных критериях. Таким образом, если решение относится к подобным друг другу индивидам, оно должно в равной степени распространяться и на того, и на другого. Следовательно, если мужчина и женщина выполняют одно и то же рабочее задание, они получают примерно равную зарплату. Однако если между сотрудниками существуют значительные различия (например, в плане навыков работы или ответственности), отношение менеджмента к ним изменяется в соответствии с уровнем квалификации или проявляемым чувством ответственности. Но отношение менеджера к подчиненным должно быть четко связано с целями и задачами организациями, а не с иными источниками.

Процедурная справедливость требует честного администрирования действий подчиненных. Правила должны быть четкими, понятными, постоянно и непредвзято проводиться в жизнь.

Компенсационная справедливость обязывает ответственную сторону возмещать людям причиненный ущерб. Более того, люди не должны нести ответственность за события, которые находятся вне сферы их контроля.

Концепция справедливости наиболее близка к области законодательства, так как основывается на правилах и предписаниях. Данная теория не требует сложных расчетов, как при утилитаристском подходе, и не служит личным интересам, что возможно при подходе индивидуалистическом. Она требует, чтобы менеджеры определяли для себя характеристики-атрибуты, в соответствии с которыми и оцениваются действия работников. К примеру, могли бы вы предложить свое решение проблемы компенсации представителям национальных меньшинств ущерба от дискриминации в прошлом? Концепция справедливости поддерживает попытки исправления ошибок прошлого, равно как и честную игру в рамках установленных правил. В соответствии с ней основанием для разной оплаты труда или продвижения по службе могут выступать причины, связанные исключительно с выполняемыми рабочими заданиями. Большинство регулирующих управление человеческими ресурсами правил и законов основываются на концепции справедливости.

Тот, кто принимает подход социальной справедливости, судит о том, насколько его действия справедливы и беспристрастны при распределении наград и ценностей между отдельными личностями группами. Эти идеи проистекают из двух принципов, известных как принцип свободы и принцип разногласия. Принцип свободы утверждает, что человек имеет определенные свободы, совместимые с такими же свободами, которыми обладают другие люди. Принцип разногласия утверждает, что если возникают сомнения в правильности какого-либо решения, то все социальные и экономические несправедливости должны устраниться таким образом, чтобы можно было более справедливо распределить товары и услуги.

Кроме этих определяющих принципов, существует еще три «практических принципа», которые являются необходимыми при использовании подхода социальной справедливости.

1. Согласно принципу правосудия отношение к человеку не должно меняться в зависимости от произвольных характеристик, таких, как раса, пол, религия и национальность. Этот известный принцип воплощен в США, например, в акте о гражданских правах 1964 г.
2. Принцип справедливости утверждает, рабочие должны и будут заниматься совместными действами, подчиняясь правилам компании, при условии, что правила компании считаются справедливыми. Наиболее очевидным явлением является факт, что для того, чтобы способствовать общим интересам других рабочих, рабочие должны ограничивать свою личную свободу выбора (присутствовать или отсутствовать на работе).
3. Принцип естественных обязанностей заостряет внимание на множестве общих обязательств, включающих обязанность помогать тем, кому нужна помощь, или обязанность не нанести вред другим, когда спасаешь свою жизнь, обязанность не бить причиной страданий, обязанность подчиняться справедливым правилам организации.

Все эти подходы и концепции представляют собой общие принципы, которыми менеджеры могут пользоваться при принятии этически сложных решений. Однако мало просто знать теорию, необходимо уметь применять ее на практике.

1. **Какие меры применяются организациями для повышения этического уровня руководства и сотрудников?**

В последнее время значительное внимание уделяется этическим проблемам, возникающим у людей на рабочем месте. До середины 70-х годов, несмотря на крупнейшие скандалы, связанные с противозаконным ценообразованием в компании General Electric и принятием безответственных, но сознательных решений по выпуску опасных для жизни транспортных средств американской автомобильной промышленностью, симпатии разных слоев общества разделились между двумя лагерями: с одной стороны, защитники интересов потребителей и исследователей, которые обвиняют бизнесменов и правительство в распространении неэтичных отношений, а с другой — те, кто защищает бизнесменов и правительство от первых.

В тот период, который стал называться постуотергейкской эрой, было вскрыто огромное количество фактов противозаконных действий и коррупции в правительстве и деловых кругах США: в военно-промышленном комплексе Пентагона, в Конгрессе при распределении финансовых и любых других средств, в медицинской промышленности, в инвестиционных фирмах и страховых компаниях, в нефтедобывающей и нефтеперерабатывающей, автомобильной, табачной промышленности, во внешней торговле — если говорить только о самых крупных скандалах и самых вопиющих фактах. Помимо всех прочих последствий в связи с вышеуказанным с особой остротой встала и проблема соблюдения самых элементарных этических норм в бизнесе. Правительство и деловые круги в такой ситуации были вынуждены предпринять хотя бы некоторые шаги для спасения своей столь сильно подорванной репутации Консультационные (так называемые консалтинговые), фирмы стаяли помещать в большинстве промышленных журналов свою рекламу о проведении семинаров и тренинговых мероприятий по улучшению морального климата в организациях.

Однако многое из того, что широко обсуждается и доходит до деловых людей и организаций, крайне мало помогает решить те этические проблемы, с которыми сталкиваются люди на рабочем месте. Приведем пример наиболее типичной ситуации такого рода. Центр этических ресурсов (Ethics Resource Center) был основан организацией American Viewpoint, Inc., занимающейся распространением книг в жанре памфлетов, а также проводящей семинары, которые должны внушить американцам (в особенности бизнесменам) необходимость быть более этичными. Судя по распространяемой ею литературе, главный мотив ее деятельности — сохранить систему свободного предпринимательства. Организация считает, что системе экономической свободы угрожают (а не порождены ею) растущая бесчестность, подкупы, взятки и тому подобные явления. Представители American Viewpoint утверждают, что, если эти явления не будут регулироваться соблюдением норм морали, борьбу с ними может взять на себя государство и при этом будут потеряны все экономические свободы. Однако в свете всего вышесказанного и всех вышеперечисленных фактов становится очевидным, что убежденность в том, что необходимо любыми путями избегать государственного регулирования экономики и что обязательно надо сохранять систему свободного рынка, становится в высшей степени сомнительной и оказывается под большим вопросом. Но помимо концентрации на этических темах, какие ответы на этические вопросы предлагаются такими организациями, как American Viewpoint?

Если считать, что бизнесмены уже знают, какой тип поведения является правильным, а какой неправильным, то в некоторых случаях принятие решения относительно того или иного поступка является крайне трудным. Иногда они считают, что в данный момент поступают правильно, но впоследствии оказывается, что они ошиблись. Возможно, ранее они считали свой поступок правильным в силу того, что такие поступки совершались очень часто, имеются свидетельства того, что люди просто не осознают этичности или неэтичности своих поступков.

В литературе, распространяемой вышеупомянутой организацией, для определения правильности поступков применяются такие критерии, как закон, совесть и Бог, которые очень трудно применить на практике, когда человек оказывается в по-настоящему трудной и ответственной ситуации и должен быстро принять верное во всех отношениях решение. И это только один пример популярной литературы, в которой поднимаются проблемы этики бизнеса, и он типичен по своей неспособности ответить на большинство вопросов по этой проблеме, так как она очень глубокая и на ней базируется работа любой организации. Весьма похвально внимание таких организаций, как вышеупомянутая к столь важной проблеме, но важнейшей частью просветительской работы должно стать обсуждение и исследование конкретных действий для конкретных людей, когда они оказываются перед необходимостью решать этические проблемы.

В целях повышения этичности поведения руководителей и рядовых сотрудников можно использовать следующие мероприятия и методы:

1. **этические кодексы** описывают систему общих ценностей и правил этики, которых, по мнению организации, должны бы придерживаться ее работники. Этические нормативы разрабатываются с целью описания целей организации, создания нормальной этичной атмосферы и определения этических рекомендаций в процессе принятия решений. Обычно организации доводят этические нормативы до своих работников в виде печатных материалов;
2. **«карты этики»** — набор этических правил и рекомендаций, конкретизирующих этический кодекс корпорации для каждого сотрудника компании. Они содержат также имя и телефон консультанта компании по этическим вопросам. Данный метод активно применяется в японских компаниях;
3. **комитеты по этике**. Одни организации создают постоянные комитеты по этике для оценки повседневной практики с точки зрения этики, почти все члены таких комитетов — руководители высшего уровня; другие не создают таких комитетов, но нанимают специалиста по этике бизнеса, называемого адвокатом по этике. Роль такого адвоката — выработка суждения по этическим вопросам, связанным с действиями организации, а также выполнение функции «социальной совести» организации;
4. **социальные ревизии** предложены для оценки и составления отчетов о социальном влиянии действий и программ организации. Сторонники социальной ревизии полагают, что отчеты такого типа могут свидетельствовать об уровне социальной ответственности организации;
5. **обучение этичному поведению**. Еще один подход, используемый организациями для повышения показателей этичности поведения, — обучение этичному поведению руководителей и рядовых сотрудников. При этом работники знакомятся с этикой бизнеса, что повышает их восприимчивость к этическим проблемам, которые могут перед ними возникнуть. Встраивание этики как предмета в курсы обучения управления персоналом и государственному управлению является еще одной формой обучения этичному поведению, благодаря чему обучающиеся начинают лучше понимать эти проблемы;
6. **этическая экспертиза** представляет собой всесторонний анализ конкретного аспекта деятельности организации (или конкретного проекта), которая вызывает обеспокоенность высшего руководства, персонала или общественности и может повлиять на имидж и перспективы организации. Результатом такой экспертизы становится система предложений, направленных на улучшение морального климата и моральной респектабельности организации, а также внесение коррективов в практику деятельности организации (или ее конкретных проектов);
7. **этическое консультирование** проводится тогда, когда проблемы организации не могут быть решены силами самой организации (или в ней отсутствуют соответствующие структуры) из-за сложности и противоречивости ситуации, связанной с конкретными моральными дилеммами, для чего приглашаются компетентные независимые специалисты по этике бизнеса со стороны.
8. **Найдите в прессе или приведите из собственной практики примеры, которые характеризуют моральное состояние современного бизнеса в Украине**.

Нашел очень подходящею статью под названием «Особенности национального бизнеса», в которой приводится идеальный пример морального состояния современного бизнеса в Украине. Читайте ниже.

Казалось, что время бандитских разборок в бизнесе осталось в девяностых. Сегодня, даже читая истории о рейдерстве, представляешь их главными героями уже не братков с прутами, а хитрых юристов. Казалось, что общество развивается. Но реальная жизнь на эти иллюзии цинично отвечает пословицей «если кажется – креститься надо». А в условиях, когда кто-то чувствует себя абсолютно безнаказанным и система, призванная защищать права людей, «бескорыстно» становится на сторону этого «кто-то», уповать приходится действительно только на Господа. Хотя налоги мы платим государству…

Разговор состоялся на территории, захваченной у донецкой Фабрики декоративных растений соседним с ней предприятием - ООО ТЭК. Последнее превратило чужую плодородную землю, практически, в свалку. Руководитель ООО ТЭК Александр Групский - специфика его общения с людьми выдает в нем бывшего милиционера, хотя как показали последующие события – «мент бывшим не бывает». Участковый, рассматривавший заявление по факту захвата земли, установил незаконность действий захватчиков, но… «признаков преступления» в этом не увидел и в возбуждении уголовного дела отказал.

Владимир Разумовский, основатель и руководитель, пожалуй, самого известного и успешного растениеводческого хозяйства в Украине – Фабрики декоративных растений.

Бизнес Разумовского начинался с сельскохозяйственного павильона, который в 1994-м году сожгли рэкетиры. Потом его вынудили уйти из, центрального в Донецке, парка им. Щербакова, где работал открытый им «зеленый агроцентр». У «рожденной» в 1998 году Фабрики декоративных растений судьба тоже оказалась нелегкой. По крайней-мере с 2005 года, когда Владимир понял, что соседнему предприятию нужен не просто участок земли, а весь его бизнес. Впрочем, этого никто и не скрывал. Неприятным сюрпризом стало другое – послушным орудием в руках Групского стали правоохранительные и другие государственные органы…

4 февраля 2009 – «неизвестные» взломали замок колодца закрытого на техработы водовода Фабрики и пустили воду под давлением в два раза больше допустимого. Трубы не выдержали, произошли многочисленные порывы. Пострадали не только растения, которые остались без воды, но и поселок Флора, дома которого оказались подтоплены. Когда В. Разумовский, вместе с милицией и службой спасения, приехал на место аварии, люди, совершившие ее, еще были на месте преступления. Перекрыть воду было невозможно. Замок был срезан сварочной техникой, на его месте установлен другой.

Ущерб только Фабрике (не считая жителей поселка) составил 1 млн.633 тысячи грн. Чтобы компенсировать его, предприятию нужно проработать более 4 лет и реализовать более 3 млн. саженцев. Снова заявление о возбуждении уголовного дела в Куйбышевский рай.отдел милиции. Казалось бы, преступникам не отвертеться: есть фото, номера машин, свидетели из той же милиции, но…« В возбуждении уголовного дела… отказано в связи с отсутствием в действиях неустановленных (выделено авт.) лиц состава преступления, так как их действия в силу малозначимости прямого материального ущерба… не представляют общественной опасности» - говорится в постановлении об отказе в возбуждении уголовного дела.

Особенно цинично здесь звучит слово «неустановленных», поскольку кроме фото взломщиков, в рай. отделе к этому времени находилась объяснительная записка директора ООО ТЭК А. Групского в которой он сам подтверждает, что замок на водоводе сломали его люди и по его указанию.

«От сотрудников рай. отдела милиции мне стало известно, что на них оказывается давление вышестоящими должностными лицами из органов прокуратуры», - поясняет Разумовский. Он обращается в Куйбышевский райсуд с жалобой на органы дознания. Суд дважды отменяет постановления об отказе в возбуждении уголовного дела и возвращает материалы проверки в Куйбышевский рай. отдел милиции. Но финала такого, казалось бы, простого дела пока не видно. Зато на Фабрику декоративных растений с тех пор обрушился вал различных проверок. За 2009 год их было 15. То есть, не было даже месяца, чтобы предприятие не лихорадили важные дяди с блеском долларов в глазах. Из-за этого срывались сделки, расторгались договора – мало кто верит в перспективу бизнеса, к которому так явно негативно относятся власти.

Когда водовод был еще не отремонтирован и не мог эксплуатироваться начались звонки от должностных лиц горисполкома, точнее, заместителей мэра, которые почему-то «… требовали у меня, чтоб я обеспечивал водными ресурсами ООО ТЭК без каких либо договорных отношений», - говорит Разумовский. После этого к непослушному предпринимателю пришла с проверкой донецкой областная Санэпидемстанция.

По закону СЭС должная была уведомить предприятие о проверке заранее. Однако это сделано не было. Кроме того, санитарные врачи почему-то расширили свои полномочия и потребовали от Разумовского документы на использование товарного знака «Фабрики Декоративных Растений». Как будто перед ними стояла задача «хоть что- то найти»… Когда ничего не нашлось, - в акте появилась откровенная ложь. Проверяющие указали на использование Фабрикой в технологических процессах «вредных веществ»… которых на предприятии просто нет.

Разумовский обжаловал акты СЭС в суде. Но как только он обратился в суд, СЭС (не дожидаясь решения суда) сама отменила свои акты. Отменить то отменила, но при этом, направила копии отмененного акта в прокуратуру и милицию с требованием привлечь Разумовского к ответственности. И что самое интересное, - по отмененному акту СЭС Фабрику действительно проверяли «загруженные» работой прокуратура и милиция. Правда, также ничего не обнаружили.

Вслед за проверкой из СЭС на территорию Фабрики незаконно проникли представители Куйбышевской прокуратуры, которые по доносу директора соседнего предприятия искали там нелегальных рабочих. Оказалось напрасно, - все работники официально трудоустроены и получают предусмотренные законом социальные гарантии. Тогда, спустя короткое время внеплановую проверку провела ГНИ Куйбышевского района. Проверялась уплата Разумовским аренды за землю. Инспектор насчитал, что Фабрика должна заплатить в бюджет в 30 раз больше, чем любой из фермеров Украины. Потом этот акт отменила областная налоговая.

«Пока у тебя в мозгу не появится тяма, вас будут проверять постоянно…» - высказал Групский. Были и прямые угрозы, предложения подумать о детях…

Кстати, задуматься было о чем, поскольку от манеры ведения бизнеса «экс-мента» Групского пострадал не только Разумовский. Житель поселка Владимир Смирнов рассказал журналистам, как он оказался на больничной койке. Получив свой пай в совхозе, Владимир вышел работать в поле.

«Ко мне подошел охранник и потребовал, чтобы я ушел с этой земли». Потом ему скрутили руки, вывели с участка и избили так, что отец двоих детей попал в больницу.

Было возбуждено уголовное дело, которое по прошествии короткого времени закрыли. Свидетели Грубского убеждали, что пострадавший нанес себе побои сам… Разумовский считает, что все происходящее с его предприятием - рейдерская атака, организованная директором ООО ТЭК. - «Цель? - Захват имущества, получение контроля над бизнесом и устранение меня как конкурента на рынке сельскохозяйственных производителей».

Справедливости ради, нужно сказать, что описанная выше практика борьбы с конкурентами не донецкое изобретение. Когда в 2002 году В.Разумовский открыл свое представительство в Киеве, его встретил местный конкурент, директор Стоф «Теремки» А. Бухаренко. Следует отметить, что лексика и «аргументы» киевлянина, пожалуй, даже круче, чем у дончан.

Предприниматель всерьез стал задумываться об эмиграции… Почему в Украине процветают не те, кто создал, кто умнее и талантливее, а те, кто украл, подсел на бюджет, умеет махать битой лучше, чем разговаривать?…

Вот тут только и остается, что бы взять фразу «современный бизнес» в скобки, поскольку так вопросы могут решаться только на наших землях. Я и сам был свидетелем не одной ситуации касающейся рейдерских захватов. Пока такая ситуация будет продолжаться, то будет очень сложно что-то говорить оморальном состоянии «современного бизнеса» в Украине.