

---

**М.Л. ЭНТИН**

ДОКТОР ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР,  
ДИРЕКТОР ЕВРОПЕЙСКОГО УЧЕБНОГО ИНСТИТУТА  
ПРИ МОСКОВСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ИНСТИТУТЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ  
ОТНОШЕНИЙ(УНИВЕРСИТЕТ) МИНИСТЕРСТВА ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Я.Р. АБРАМОВ**

АСПИРАНТ КАФЕДРЫ ЕВРОПЕЙСКОГО ПРАВА  
МОСКОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСТИТУТА МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ(У)  
МИНИСТЕРСТВА ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ЕВРОПЕЙСКАЯ ГРАЖДАНСКАЯ (ПУБЛИЧНАЯ) СЛУЖБА

Данная статья рассматривает недавнее развитие юридических оснований государственной службы ЕС. Рассматривается роль реформ, указываются результаты – работа Государственной службы ЕС последовательна и доказывает свою эффективность при выполнении задач учреждений ЕС. Несмотря на это, Управление Гражданскими служащими упрекают в установке разницы между собой и простыми людьми. Современная Государственная служба стала более технократической; это придает самое большое значение прагматическому подходу, конкурентоспособности и эффективности.

**Ключевые слова:** Европейская гражданская (публичная) служба, Европейский Союз, статут гражданской службы.

---

**M. ENTIN**

PHD (LAW), PROFESSOR, DIRECTOR OF EUROPEAN INSTITUTE  
THE MOSCOW STATE INSTITUTE OF FOREIGN AFFAIRS (UNIVERSITY) OF RUSSIA'S  
MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS

**J. ABRAMOV**

APPLICANT AT THE CHAIR OF THE EUROPEAN LAW FACULTY  
OF THE MOSCOW STATE INSTITUTE OF FOREIGN AFFAIRS (UNIVERSITY) OF RUSSIA'S  
MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS

## EUROPEAN CIVIL (PUBLIC) SERVICE

The article by Yan R. Abramov and Mark L. Entin deals with the recent developments in the legal basis of the EU Civil Service. It covers all aspects of the current reforms including their historical background, core and implications. It analyzes the implementation and results of the EU measures and reaches the conclusion that the reform proved to be less substantial and the outcomes are much modest then it had been planned and expected. However the reform brought important results – the EU Civil Service works consistently and proves to be effective in the implementation of the EU institutions' tasks. Yet, now the Civil Service is reproached for a deep gulf created between it and the ordinary people. The modern Civil Service has become more technocratic; it attaches greatest importance to pragmatic approach, competitiveness and effectiveness.

**Key words:** the European Union, Statute of Civil service.

На Европейский союз работает внушительная армия высококвалифицированных сотрудников. От них зависит эффективность функционирования институтов ЕС. По ним судят обо всем интеграционном объединении. Фактически именно они образуют его стеновой хребет. Поэтому их статусу и регламентации их труда ЕС всегда придавал первостепенное значение.

**Вынужденные меры**

Формирование Европейской гражданской службы (ЕГС) неразрывно связано с развитием

интеграционных процессов. При учреждении Европейских сообществ в каждом из них создается собственная гражданская служба. Однако по мере решения проблемы слияния институтов (в 1958 г. – единые для трех Сообществ Парламент и Суд, а в 1965 г. – Совет и Комиссия) возникают предпосылки для образования единой гражданской службы. Ее становление было оформлено специальным Регламентом, содержащим Статут гражданской службы, который был принят в 1968 г. Формально Регламент № 259 действует и по настоящее время.

За прошедшие годы в Статут было внесено, однако, около ста различного рода поправок и дополнений. Наиболее существенные из них, радикально меняющие предшествующий оригинальный текст, содержит специальный регламент. В Официальном вестнике Европейского союза он был опубликован 25 мая 2004 г.

Практически речь шла об утверждении нового Статута ЕГС и ее радикальном реформировании. Однако формально, с точки зрения юридической техники, этот регламент представляет собой акт, вносящий изменения и дополнения в базовый нормативный документ 1968 г. Таким образом, базовым и официально обязательным для всех остается Регламент, принятый в 1968 г., с изменениями и дополнениями, которые были в него внесены на протяжении всех последующих лет.

Выбор ЕС в пользу такого решения означает, что при обосновании официальной позиции и выработке документов, основанных на регламенте, отсылка должна осуществляться к Регламенту 1968 г. с поправками, внесенными последующими актами. Поскольку всё это крайне затрудняет и запутывает восприятие текста, нарушает его логичность и последовательность, в 2004 г. был выработан консолидированный текст регламента, содержащего Статут ЕГС. Этот консолидированный текст и является основным рабочим документом.

**Потребность в глубинной реформе ЕГС** объясняется целым рядом причин. Образованная на заре интеграции, она явно устарела по своим принципам, лежащим в основе её организации и функционирования. С какого-то момента она перестала отвечать новейшим тенденциям в мировом развитии и высоким требованиям интеграции.

Для ЕГС запаздывание с радикальными реформами имело весьма негативные последствия. ЕГС превратилась в косный и в какой-то степени даже ретроградный институт, препятствующий эффективному осуществлению административных функций.

Более того, на ней лежит ответственность за бюрократизацию европейского административного аппарата. С какого-то момента, как считает европейское экспертное сообщество, она начала затруднять подготовку и осуществление новых решений. Её стали упрекать в том, что она, кроме того, не заботится о мобильности и мотивированности кадров и препятствует внедрению инноваций.

В результате деятельность Европейских сообществ и их институтов получила хлёсткое, навсегда приклеившееся к ним определение - евробюрократия. И то, что слово бюрократия имеет в большинстве языков стран ЕС намного

более позитивную коннотацию, чем в русском, сути дела не меняет. Всё это, конечно, не способствовало повышению авторитета Европейских сообществ, а затем и Европейского союза в глазах общественности и отрицательно сказывалось на их имидже.

Сложившаяся ситуация диктовала необходимость в кардинальном пересмотре основных положений Статута гражданской службы. Фактором, ускорившим этот процесс, послужил политический кризис, разразившийся в Европейском союзе в связи с разоблачением явлений nepотизма и фаворитизма в деятельности ряда членов Европейской комиссии и аппарата ЕС в целом. Такие обвинения были выдвинуты, в частности, против Эдит Крессон. В СМИ, а затем и в стенах Европарламента развернулась дискуссия по вопросу об отставке Европейской комиссии и даже привлечении отдельных комиссаров к судебной ответственности. Разразившийся шумный скандал заставил в конечном итоге Председателя Комиссии Сантера подать в отставку. Вместе с ним ушла в отставку вся Европейская комиссия<sup>1</sup>.

Последовали лихорадочные поиски нового председателя Комиссии, и, в конце концов, на этот пост был выдвинут бывший Премьер-министр Италии Романо Проди. В качестве одной из главных и приоритетных задач новой Комиссии он выдвинул осуществление реформы административной системы и перестройку ЕГС.

Организационно-техническая подготовка реформы была возложена на генеральный департамент по кадровым и административным вопросам. Предложения, сформулированные этим департаментом, были суммированы и опубликованы в Белой книге, вышедшей в 2000 г. По итогам её обсуждения, общественностью и заинтересованными ведомствами был подготовлен документ, одобренный Комиссией и содержащий предварительный проект статута. Он получил довольно амбициозное название «Новая администрация на службе полумиллиарда европейцев».

Показательно, что новый статут ЕГС выработывался в преддверии расширения и включения двенадцати новых государств-членов в состав Европейского союза. Имелось в виду, что они будут поставлены в какой-то степени перед свершившимся фактом. Проект предполагалось представить вновь вступающим государствам уже в качестве полностью подготовленного и завершённого текста нормативно-правового акта.

**Предложенный Европейской комиссией проект нового Статута** содержал целый ряд новелл, вносивших кардинальные изменения в порядок построения и функционирования

ЕГС. Нередко такого рода предложения шли довольно далеко и вступали в определенной мере в противоречие с интересами высшей бюрократии и правящих кругов государств-членов ЕС.

Проект содержал также постановления, которые вызвали серьезные возражения у основной массы европейских чиновников. Они касались, в частности, повышения пенсионного возраста с 60 до 63 лет, изменений в оплате труда, сокращения ряда льгот и привилегий, которые традиционно закреплялись за чиновниками Европейской администрации.

В результате возникла конфликтная ситуация другого рода. Объединения служащих пригрозили даже всеобщей забастовкой, если соответствующие постановления, связанные с выходом на пенсию и определением размеров заработной платы, а также касавшиеся других материальных льгот, не будут изменены.

В итоге почти двухлетнего обсуждения проекта в него были внесены многочисленные изменения. Революционные идеи о замещении на конкурсной основе высших должностей были попросту изъяты из проекта статута.

Несколько иначе подошли к вопросам оплаты труда, социальных гарантий и ряду других, которые вызвали серьезное недовольство служащих. Намеченные реформы было предложено осуществить не путем одномоментного радикального пересмотра структуры Гражданской службы, а посредством целой гаммы переходных мер и решений. Смысл – поэтапно подготовить Гражданскую службу к новым реалиям и одновременно сохранить за её ветеранами те льготы и преимущества, которыми они пользовались по предшествующему Статуту.

#### **Содержательные аспекты реформ**

Совет ЕС утвердил **окончательный текст практически нового Статута ЕГС 22 марта 2004 г.** Новый документ приняли в соответствии с процедурой, которая была предусмотрена в самом Регламенте. Это произошло буквально накануне расширения ЕС, последовавшего 1 мая того же года, в ходе которого к пятнадцати прежним членам ЕС добавились десять новых государств. Однако опубликован рассматриваемый акт был уже после завершения процесса расширения – 25 мая. Официально он именуется «Статут служащих Европейских сообществ и режим, применяемый к другим должностным лицам Европейских сообществ».

Документ состоит из 13 разделов. В них последовательно излагаются положения общего характера и формулируются нормы, регулирующие права и обязанности служащих, карьерный рост чиновников, условия труда, порядок вознаграждения и объём предоставляемых социальных гарантий, дисциплинарный режим

и условия обжалования. В них содержатся положения, применимые к научному и техническому персоналу, особые положения, распространяющиеся на служащих, работающих в третьих странах, и т.д.

Значительное место занимает раздел, содержащий постановления заключительного и переходного характера. Они особенно важны, поскольку основной текст устанавливает, что многие его положения будут вводиться в действие постепенно, по мере созревания необходимых для этого условий и по истечении довольно длительного отлагательного периода.

Данные положения касаются прохождения службы, карьерного роста, мер дисциплинарного характера, статуса комитетов и комиссий, создаваемых в рамках гражданской службы. Следует отметить, что предусматриваемые ими комитеты и комиссии призваны играть весьма важную роль в обеспечении и защите социальных гарантий служащих.

В переходных положениях затрагиваются также процедуры организации конкурсов на замещении вакантных должностей и конкурсов, связанных с перемещениями по службе. Они изменяют режим возмещения расходов, порядок предоставления отпусков, их оплаты и компенсации за сверхурочную работу и дополнительную деятельность.

Органической частью Статута являются 13 приложений. Каждое из них фактически соответствует тому или иному разделу. По объему они почти втрое превосходят текст основного нормативно-правового акта. Приложения имеют тот же юридический статус, что и сам Статут. Они обязательны для всех субъектов права ЕС.

В них детализируются его постановления общего и специального характера. Раскрываются и конкретизируются нормы, содержащиеся в основных разделах Статута. Уточняется порядок их реализации, процедуры осуществления тех или иных мер, сроки и условия имплементации.

Так, в Приложении 8 со всеми нюансами прописан пенсионный режим служащих, Приложении 9 – дисциплинарная процедура, Приложении 10 – режим служащих, работающих за пределами ЕС. Особенно обстоятельным является Приложение 13. В нём доскональнейшим образом фиксируются особенности и порядок осуществления мер временного характера, процедура перехода к реализации модернизированного регламента и условия, при которых переписанные постановления будут применяться как к уже работающему, так и вновь принимаемому на службу персоналу.

**Новый нормативно-правовой акт** в основном сохраняет понятийный ряд, введенный в

свое время в обращение Регламентом 1968 г. Все служащие Европейских сообществ независимо от того, в каком институте, департаменте или органе они служат, образуют единый административный корпус. К числу служащих, подпадающих под действие Статута, относятся как лица, находящиеся на штатных должностях, так и работающие на основе временного контракта.

Изъятия делаются только в отношении лиц, прикомандированных национальными государствами к институтам ЕС. В их отношении применяется режим откомандирования. Такого рода служащие лишь частично оплачиваются из бюджета ЕС. Презюмируется, что они получают заработную плату по прежнему месту работы.

Определенной спецификой отличаются также правовой режим научных и технических работников, проходящих службу в рамках Евратома, а равно правовой режим лиц, проходящих службу за пределами ЕС на территории третьих государств, в частности в дипломатических представительствах Европейской комиссии.

Согласно Регламенту, под служащими ЕС понимаются лица, занимающие постоянную должность в штате одного из институтов или органов ЕС, и назначенные на эту должность во исполнение действующих правовых установлений компетентными органами, наделенными правом приема на службу в аппарате ЕС. Лица, зачисленные на штатную должность, остаются в составе гражданской службы вплоть до ухода на пенсию по возрасту. Досрочная отставка может иметь место по собственному желанию, по болезни или в связи с совершением тяжкого служебного проступка. В последнем случае решение выносится компетентными должностными лицами или органами при участии представителей персонала, которые входят в состав различного рода совещательных органов, рассматривающих все случаи дисциплинарных проступков или иных служебных нарушений.

Численность и характер штатных должностей закрепляется за каждым институтом, органом или организацией в соответствии с бюджетными предписаниями. Такого рода акты определяют также и номенклатуру должностей. Все назначения и перемещения могут и должны иметь место только в пределах действующих бюджетных установлений.

Термин «служащие» трактуется расширительно и применяется в равной степени к лицам, назначенным органами или организациями, по отношению к которым применяется Статут Европейской гражданской службы. Во всех тех случаях, когда речь идет об институтах, соответствующие положения, даже если это не расшифровывается, толкуются как применяемые и

к служащим органов и организаций, создаваемых при участии ЕС.

В Статуте специально оговаривается, что он распространяет режим Гражданской службы на лиц, занятых на службе в Экономическом и Социальном Комитете, Комитете регионов, администрации Европейского уполномоченного по правам человека и Европейского контролера, обеспечивающего защиту личных данных. Перечень такого рода органов и организаций устанавливается решением Совета.

Также расширительно трактуется термин «служащие» и в отношении лиц, не состоящих на постоянной основе в штате того или иного института или органа, а работающих на контрактной основе. В составе корпуса служащих имеются специальные советники и эксперты, делегируемые государствами-членами ЕС и преимущественно ими же оплачиваемые.

### **Идеология реформ**

**Одна из главных задач осуществляемой реформы** - модернизация Гражданской службы, имеющая своей целью придание ей большей эффективности и приведение её в соответствие с изменившимися условиями функционирования Сообществ в связи с переменами в государствах-членах и на международной арене. Согласно документам, разработанным авторами реформы, её осуществление стало настоятельной необходимостью, поскольку устарели и нуждались в радикальном пересмотре принципы и основания функционирования ЕГС.

В частности, решительной критике были подвергнута практика, в соответствии с которой продвижение по службе в администрации ЕС основывалось преимущественно на стаже пребывания в составе Гражданской службы или даже на фаворитизме, а вовсе не на критерии качества предоставляемых услуг и компетентности отправляемых полномочий. Соответственно именно эффективность и высокое качество административной деятельности становятся определяющими при оценке и/или аттестации членов Гражданской службы. Критерий качества и эффективности положен в основу конкретных мер, направленных на перестройку порядка функционирования Гражданской службы.

**Резко изменяется структура и номенклатура административных должностей, порядок их замещения и условия карьеры чиновников.**

Базовый регламент ЕГС 1968 г. предусматривал подразделение всего административного персонала ЕС на четыре категории – А, Б, С и Д, которые, в свою очередь, делились на разряды и эшелоны. Созданная в тот период громоздкая структура практически изолировала эти

категории друг от друга. Она резко ограничила мобильность и саму возможность (да и необходимость) перехода в более высокую категорию, поскольку в основу продвижения и оплаты служащего был положен критерий длительности стажа. От него зависели и заработная плата и перспективы занятия более высокой должности. Подобная система, по мнению разработчиков реформы, порождала заскорузлость системы, её сопротивление инновациям, застою и бюрократизму.

Соответственно новый Статут вводит целый ряд новелл, призванных изменить сам дух построения и функционирования ЕГС. Ликвидируется разделение персонала на четыре категории и вводится их деление на две функциональные группы. В основе разделения – качественные характеристики, необходимые для осуществления соответствующих функций.

Первая функциональная группа включает управленцев – администраторов. (Сокращенно она именуется ADM). Один из главных критериев зачисления в эту группу – способность к самостоятельному и творческому исполнению своих функций, предрасположенность к восприятию новых идей и навыков труда. Все это выявляется в ходе прохождения по конкурсу, от исхода которого зависит зачисление на работу. Функциональная группа администраторов подразделяется на 16 категорий: от низовой – АДМ-16 до высшей – АДМ-1. В основном это управленцы среднего и высшего звена. Зачисление в ту или иную категорию зависит от наличия диплома определенного уровня и практических, профессиональных навыков, полученных в ходе предшествующей работы. Шкала соответствующих требований образовательного уровня фиксируется непосредственно в самом Статуте и приложении к нему.

Вторая функциональная группа включает служащих, осуществляющих преимущественно исполнительские или дополнительные функции технического или несколько более высокого уровня. Её именуют группой ассистентов. (Аббревиатура – «AST»). Эта группа насчитывает 11 разрядов. Высшие категории этой группы соответствуют начальным и средним категориям группы ADM, начиная от ADM-5. Низовые категории AST аналогов в группе ADM не имеют. Таким образом, совмещение или, точнее, совпадение категорий возможно только в пределах с 5 по 11.

При этом следует учитывать, что высшие должности в аппарате ЕС занимают только лица, состоящие в высших категориях: Генеральный директор – ADM-16; директор департамента – ADM-15 и т.п. Совпадение категорий среднего уровня (с 5 по 11) призвано устранить иерар-

хические препятствия для перехода из одной функциональной группы в другую.

Новый Статут сохраняет эшелонирование кадров в зависимости от выслуги лет. Каждый разряд (эшелон по предшествующей терминологии) имеет одинаковую таблицу эшелонирования. Она влияет на уровень заработной платы, но не имеет определяющего значения при решении вопросов карьерного роста. В случае перехода служащего в более высокий разряд эшелонирование начинается заново (с первого уровня), и лишь в отдельных случаях решается по формуле 1+1.

При этом заработная плата более высокой категории начального эшелона по общему правилу равна заработной плате чиновника высшего эшелона предшествующей категории. Соответствующие должностные оклады определены в приложении к Статуту. Самым высоким является должностной оклад чиновника категории А-16. Его базовая зарплата ещё пару лет тому назад составляла 14822,86 евро в месяц. В рамках высшего разряда (эшелона) той же категории – 16094,86 евро. (Рост в зависимости от стажа составляет примерно 10%.) Разница в оплате по отношению к низовым категориям сильно выросла. Она стала гораздо более внушительной и достигла почти шести-, а то и семикратного уровня. Базовая зарплата самой низкой категории была установлена в 2325,33 евро в месяц.

Повышению качества и эффективности ЕГС призваны служить **условия отбора кадров и их профессионального совершенствования** в процессе работы.

Зачисление в состав ЕГС производится на основе конкурса. Статут закрепляет принципы и условия его проведения. Одно из главных условий – открытость и гласность. Сообщения об открывшихся вакансиях публикуются в официальных изданиях и вывешиваются на сайте ЕС. Порядок проведения конкурса и требования к кандидатам, применительно к каждой функциональной группе и категории, определяются Статутом и специальным приложением.

Конкурсные требования не распространяются, однако, на высшие категории ADM. Они по-прежнему замещаются по результатам политических соглашений.

Для участия в конкурсе необходимы соответствующий уровень образования, который подтверждается требуемым сертификатом, и, в ряде случаев, наличие профессиональных навыков и стажа. Стадии прохождения конкурса, в основном не изменились – представление досье, письменный и устный экзамены. Повышены лишь требования к открытости и гласности.

Результаты конкурса при наличии достаточных оснований могут быть оспорены в админи-

стративном или судебном порядке. В последнем случае соответствующая жалоба рассматривается специализированной судебной палатой, входящей в общую судебную систему ЕС. Таковой является в настоящее время Суд по делам Гражданской службы, созданный на основе решения Совета от 2 ноября 2004 г.

**Повышению профессионального уровня** служащих призваны служить два важных фактора. Во-первых, систематическое повышение квалификации. Статут и приложения определяют усредненные требования к прохождению соответствующего обучения в расчете на год. Они разграничиваются по категориям и разделам, но в целом составляют не менее 10 дней в году на каждого. Ежегодно определяется и общая сумма бюджетных ассигнований на цели повышения квалификации.

Второй не менее значимый фактор, вводимый реформой, – регулярная мобильность кадров. Её разработчики на основе эмпирических данных пришли к выводу, что по истечении примерно четырех лет пребывания на одном рабочем месте труд служащего приобретает рутинный характер. Стремление к инновациям и новым идеям и соответственно дух креативности начинают исчезать. Это отрицательно сказывается на практической деятельности. Соответственно по истечении этого срока возникает необходимость в смене места работы.

Перемещения могут касаться перевода в иной департамент, другой генеральный департамент или даже в иные орган или организацию при сохранении общего статуса служащего. Порядку осуществления таких перемещений должна соответствовать специализированная программа. Одним из её важнейших требований является максимальная транспарентность и четкое определение целей перемещения.

Главный и **основной критерий карьерного роста чиновников** по новому Статуту – не выслуга лет, а качество осуществляемых функций. Соответствующая оценка успешности работы дается в ходе аттестации, которая проводится не реже чем раз в два года. Специальные меры принимаются к тому, чтобы обеспечить максимально объективный характер такого рода оценки и не допускать административный произвол или давление.

В этих целях создается целая система консультативных органов и комитетов представителей служащих, которых принимают активное участие в решении кадровых вопросов. При каждом из институтов и приравненных к ним

органов создаются Комитеты персонала (личного состава), которые представляют интересы служащих при руководстве институтом. Они обладают весьма широкими полномочиями и могут вносить свои предложения по организации службы, улучшению условий труда, обеспечению социальных гарантий и т.д.

В целях рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций создаются паритетные комиссии. Их состав и структура изменяются в зависимости от того, о какой категории служащих идет речь. На паритетных началах создаются также комитеты по дисциплине.

Наконец, по новому Статуту предусмотрено создание Комитета по подготовке докладов об аттестации служащих. Его работа носит закрытый характер. Эти и другие аналогичные органы по специальным вопросам (инвалидность, профнепригодность и др.) играют весьма важную и активную роль в решении карьерных и дисциплинированных вопросов. Организации персонала участвуют в решении вопросов оплаты труда, возмещения расходов, порядка назначения пенсий и пособий по инвалидности.

Пенсионный возраст повышен новым регламентом до 63 лет. Но одновременно аннулировано и требование обязательного ухода на пенсию по достижении этого возраста.

\* \* \*

На практике реформа ЕГС вышла намного менее радикальной, нежели предлагалось или даже планировалось первоначально. Не всё из того, что было задумано, получилось. Отдача от осуществления каких-то мер оказалась намного скромнее, нежели рассчитывали.

И всё же нельзя не видеть, что она принесла очень неплохие результаты. Аппарат ЕС, как общее правило, работает мощно, слаженно, профессионально. Евробюрократию, похоже, никто не обвиняет больше в некомпетентности. Высокая квалификация, мотивированность и работоспособность входящих в неё людей также ни у кого не вызывает сомнений.

Ей инкриминируют теперь совсем другое – глубокую пропасть, возникшую между ней и простыми людьми. В отличие от того, как было раньше, её всё чаще упрекают в том, что она сделалась чересчур уж технократичной. «Маленький» человек для неё больше не существует. Во главу угла деятельности и практической политики ЕС она ставит только и исключительно прагматизм, конкурентоспособность и эффективность.

<sup>1</sup> Подробный юридический анализ причин, приведших к отставке, и последующего судебного разбирательства даётся в двух последующих главах «Цивилизованный политический мазохизм по-европейски» и «Суд над мадам Крессон».