

## Социальные лифты для коренных малочисленных народов: опыт Канады, Норвегии, Финляндии, США

Комлева В.В.

**Аннотация** | Статья содержит основные выводы, полученные авторами сравнительного исследования опыта Канады, Норвегии, Финляндии, США по созданию социальных лифтов и обеспечению социальной мобильности для коренных и малочисленных народов. Исследование проведено в 2021 году Национальным исследовательским институтом развития коммуникаций. Авторы приходят к выводу, что наиболее действенные социальные лифты создаются благодаря системе образования, профессии, армии, общественно-политической деятельности. Признается, что наиболее результативен опыт Канады и Норвегии, наименее – США.

**Ключевые слова:** *социальный лифт, социальная мобильность, северные территории, коренные народы, малочисленные народы, добывающие компании, региональная политика, социальная политика.*

**Об авторе:** Валентина Вячеславовна КОМЛЕВА, доктор социологических наук, заместитель директора по научной работе Национального исследовательского института развития коммуникаций, заведующая кафедрой зарубежного регионоведения и международного сотрудничества Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, директор Института региональных и международных исследований, Москва, Россия. E-mail: [komleva@ranepa.ru](mailto:komleva@ranepa.ru).

### Введение

Проблемы социальной мобильности путем создания социальных лифтов для коренных малочисленных народов (далее – КМН) являются значимыми не только для России, но и для зарубежных стран. В этой связи исследование зарубежного опыта дает возможность по-новому взглянуть на российскую практику и понять в чем Россия опережает своих соседей, а что могла бы адаптировать у себя для социально-экономического развития территорий компактного проживания КМН и реализации жизненных стратегий представителей КМН.

Актуальность создания социальных лифтов для каждого обозначена в национальном проекте «Образование» (Социальные лифты для каждого...), а актуальность проблемы именно для КМН подтверждается поручением Президента России В.В. Путина Правительству Российской Федерации в срок до 1 июня 2022 года

совместно с полномочными представителями Президента Российской Федерации в Дальневосточном, Сибирском и Приволжском федеральных округах проанализировать «законодательство Российской Федерации и практику его применения в части, касающейся обеспечения гарантий прав коренных малочисленных народов Российской Федерации, проживающих на территориях административно-территориальных единиц, ранее являвшихся субъектами Российской Федерации и вошедших в состав Пермского, Красноярского, Забайкальского, Камчатского краев и Иркутской области в результате объединения соответствующих субъектов Российской Федерации, и при необходимости представить предложения по совершенствованию нормативных правовых актов в этой области» (Перечень поручений...).

В этой связи весьма интересны исследования и рекомендации научных и аналитических центров, к которым относится и Национальный исследовательский институт развития коммуникаций (далее НИИРК) (Национальный исследовательский...). Данная статья представляет собой обзор исследования, проведенного НИИРК (под руководством д.э.н. Гасумянова В.И. и д.с.н. Комлевой В.В.) с целью выявления инструментов и механизмов повышения социального статуса представителей КМН.

## **Материалы и методы исследования**

В выборку обследуемых стран были включены Канада, Норвегия, Финляндия, США. Основными методами стали: анализ документов, контент-анализ, ивент-анализ, статистический анализ, сравнительный анализ. В качестве потенциальных социальных лифтов рассматривались: образование, профессия, бизнес, армия, смена места жительства.

Эмпирическую базу исследования составили отчеты органов власти, хозяйствующих субъектов, общественных организаций КМН, нормативные правовые документы, статистические данные, размещенные в открытых информационных базах, а также конкретные практики (проекты, программы, мероприятия и др.). В частности, в Норвегии: нормативные правовые документы и программы, регулирующие деятельность КМН Норвегии (например, Конвенция о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах (Конвенция 1989); Конституция Норвегии (Kongeriket...), Закон о саамах (Lov om Sametinget...); Закон о правах человека (Lov om stryking...); Закон об образовании (Lov om grunnskolen...); Арктическая стратегия Норвегии (Norway's Arctic Strategy...) и др.); статистические данные, размещенные на официальных сайтах Правительства Норвегии (Официальный

портал...), Центрального бюро статистики (Skatteetaten) (Центральное бюро...); материалы, размещённые на официальных сайтах организаций, муниципальных образований, государственных структур (например: Министерство иностранных дел Норвегии, Арктический институт (The Arctic Institute...) и др.). В Финляндии: статистические данные, размещенные на официальных сайтах Центрального бюро статистики (Skatteetaten), Саамского парламента, Статистики Финляндии (Statistics Finland...); материалы, размещённые на официальных сайтах организаций, муниципальных образований, государственных структур (например: Союз Саамов, Ассоциация оленеводов, Арктический институт, Саамский парламент Финляндии, муниципальное образование Эонтекиён, муниципальное образование Соданкюля, муниципальное образование Инари и др.); материалы СМИ (например: ИА «Это Финляндия»).

Аналогичные базы данных и источники были использованы при анализе опыта Канады и США. В частности, официальные сайты государственных структур (например: сайт правительства Канады, Канадское агентство северного экономического развития, сайт Канадских вооруженных сил, сайт Королевской канадской конной полиции, сайт Министерства обороны США, Министерства внутренних дел США); сайты частных корпораций, агентств, учреждений, фондов (например: Канадская ипотечная и жилищная корпорация (Canada Mortgage...), Канадский исторический музей (Canadian Museum...), Королевский банк Канады (Royal Bank...), Фонд сохранения Аляски (Alaska Conservation...), Фонд Удалла, Университет Аляски в Фэрбенксе), материалы официальных сайтов КМН (сайт Развития карьеры нации Чокто, сайт Национальной благотворительной организации коренных народов Indspire, сайт Организации сообщества и экономического развития, обслуживающая инуитов).

## Результаты исследования

Сравнение опыта Канады, Норвегии, Финляндии, США показало, что наиболее результативные, реально действующие социальные лифты для КМН созданы в Канаде. Страна принципиально отличается от других своим подходом к КМН не столько как к историко-культурному «объекту» или социально уязвимой группе, а как к участникам бизнес-отношений, социально-экономическим субъектам, которые несут ответственность за свою судьбу и условия жизни наравне с государством и компаниями, ведущими деятельность на территориях проживания КМН. Этому способствуют законы, закрепляющие за КМН право на территорию и право участия в разработке месторождений наравне с

корпорациями и государством. КМН вовлечены в получение прибыли и развитие бизнеса. Иными словами, создаются условия, при которых: 1) снижается нагрузка на национальный бюджет и экономику, т.к. КМН являются полноправными и успешными участниками экономической деятельности; 2) статус представителя КМН, проживающего вблизи деятельности крупных корпораций, автоматически наделяет человека преимуществами и профессией, что улучшает социальное положение и повышает социальный статус. Государство, в свою очередь, субсидирует компании и НКО, реализующие проекты просвещения, обучения, трудоустройства КМН. Бизнес-проекты представителей КМН поддерживаются (информационно, законодательно, методически, финансово) со стороны корпораций и государства.

В Норвегии созданы условия, при которых знание языка и культуры КМН (саамов) и принадлежность к ним являются конкурентными преимуществами в отраслях экономики (оленоводство – отрасль для саамов, дела в которой ведутся на саамском языке; туризм – приоритетная отрасль саамов; исследования устойчивого развития народа саамов – престижное занятие). Саамы институционально включены в процесс принятия политических решений (имеют собственный парламент, фонд развития, партию, несколько влиятельных ассоциаций и общественно-политических организаций). Это позволяет лоббировать финансирование программ и решений, повышающих социальный статус саамов.

В Финляндии социальные лифты для КМН создаются, но работают слабо. Несмотря на собственный парламент саамов он не имеет такого влияния, как в Норвегии.

В США больший акцент сделан не на поддержку проектов самих КМН, а на создание привлекательных условий для бизнеса, ведущего деятельность на территориях КМН (Аляска) и нанимающего на работу представителей КМН. В целом, из всех рассмотренных стран именно в США менее всего развита практика создания социальных лифтов для КМН, поэтому анализ опыта США оказался для нас наименее полезным.

Рассмотрим подробнее инструменты социальных лифтов и механизмы социальной мобильности КМН.

## **Общее, среднее и высшее образование**

Образование рассматривается как основной социальный лифт, позволяющий повысить свой социальный статус и стать более конкурентоспособными на рынке труда, привлекаться на высокооплачиваемые профессии или заняться предпринимательством. Процесс поддержки талантливой молодежи

КМН начинается еще в школе и продолжается в университетах вплоть до устройства на работу. *Примеры:*

- денежные премии от корпораций для учащихся школ за высокие достижения в учебе (канадская горнорудная компания Самесо);
- активизация перехода учеников из школ КМН в общеобразовательные местные школы с реализацией программ социальной адаптации;
- обучение и поддержка родителей вслед за их детьми;
- государственные субсидии и консультации общин КМН, их органов местного самоуправления по разработке моделей образования выпускников (после 12 классов средней школы);
- стипендии от корпораций для выдающихся студентов из числа КМН, в том числе стипендии для студентов, обучающихся по конкретным направлениям (торговля, бизнес, инженерия и др.);
- наставничество, стажировки в корпорациях для студентов конкретных университетов по конкретным специальностям;
- финансирование образования по заявкам выпускников школ -представителей «первых наций», «кинуитов», «метисов» (Канадская служба по делам коренных народов (ISC));
- квоты в университетах для представителей КМН;
- трехсторонние соглашения на обучение КМН (правительство- университет-студент; корпорация-университет-студент);
- внедрение моделей дистанционного образования для нежелающих покидать свою культурную среду;
- программы изменения университетской среды для лучшей адаптации и повышения взаимного доверия вплоть до открытия специальных вузов для КМН (Квебек, институт Kiuna);
- доступные образовательные курсы для взрослых представителей КМН, адаптированные под специфику отрасли и культурной среды конкретного народа;
- государственные программы по субсидированию частного и некоммерческого секторов, задействованных в обучении и устройстве на работу КМН. Программы направлены на закрепление у молодежи КМН в возрасте от 15 до 30 лет понимания образования как ключевого фактора участия на рынке труда;
- апробация студенческой социальной роли (проживание в студенческих кампусах и обучение с получением дополнительных баллов для поступления в колледж (США, Аляска)). Финансируется частными компаниями, учебными заведениями и физическими лицами;

– программы развития лидерского потенциала всех поколений КМН (США, the Northern Alaska Indigenous Leadership Academy (NAILA), подготовка кадров из КМН, способных решать проблемы здравоохранения и устойчивого развития КМН).

Нередко государства финансирует программы просвещения КМН, выделяют квоты на обучение в вузах и колледжах; резервируют места для стажировок и трудоустройства КМН в госорганах, занимающихся вопросами КМН. Университеты выделяют квоты для КМН, поддерживающие стипендии, реализуют программы социальной адаптации (к городской и вузовской среде) студентов – представителей КМН.

## Профессиональные лифты

Государства используют разные механизмы поддержки компаний, принимающих на работу КМН. Компаниями еще в школах организуются мероприятия по ознакомлению с профессиями.

*Примеры:*

- школьные презентации и дни карьеры – презентации экономического сектора компаний, мотивирующие детей оставаться в школе до 12 класса, углубленно заниматься наукой, математикой и занятиями, связанными с горным делом (Канада);
- национальные научные лагеря для КМН, позволяющие экспериментировать в области науки и техники, чтобы планировать карьеру в этих областях;
- научные ярмарки проектов детей КМН;
- раннее вовлечение и затем специальная подготовка сотрудников в музейно-культурной сфере и туризме (программа стажеров для выпускников средней школы в Канадском историческом музее);
- летние программы корпораций для пробуждения интереса КМН к будущей работе (урановый сектор в Канаде);
- стратегирование учеников школ из числа КМН (разработка в школах планов успеха для учащихся из числа КМН с целью обеспечения их доступа к качественному образованию, необходимому для построения успешного будущего для себя и своих общин (программа First Nations Student Success Program (Канада));
- программы погружения КМН в иностранные языки в средней школе (Канада, французский язык, школа Кассину Маму), подготовка детьми КМН журналистских

материалов для школьного бюллетеня, местной прессы, общественного радио на французском языке;

- программа научных послов (Science Ambassador Program): в школы с высокой долей КМН принимаются на несколько недель аспиранты и студенты старших курсов университетов, которые помогают учителям и выступают в качестве образцов для подражания и знакомят с карьерными возможностями учеников – представителей КМН;
- в странах, где принадлежность к КМН, знание языков, культуры, традиционного хозяйства КМН имеет явные конкурентные преимущества на рынке труда, выделяются специальные гранты и стипендии. *Пример Норвегии:* стипендии учащимся старших классов школы, изучающим языки КМН; студентам, получающим высшее образование на саамском языке; будущим учителям саамского языка; гранты для производства цифрового контента на саамском языке; поддержка детских садов на саамском языке и проектов формирования саамской индивидуальности детей.

#### *Примеры проектов корпораций:*

- специальные рабочие места (Work Placements). Сначала могут быть 2-3 недельные стажировки, по результатам которых идет отбор на рабочие места;
- совместная работа корпораций и общин КМН над проектами по освоению ресурсов. В ряде стран такие компании получают государственное финансирование (обычно в случаях, если разработка месторождений является государственным приоритетом);
- программа управления карьерой (Career Compass), позволяющая представителям КМН внутри компании выстраивать и планировать свою карьеру;
- программа оценки рабочего потенциала (Northern Workforce Skills Assessment Program) помогает сопоставить имеющиеся навыки с требованиями и получить заинтересованным консультацию по работе в компании;
- программа обучения на рабочем месте (Workplace Education Program) предоставляет сотрудникам онлайн-доступ к коммуникациям с преподавателями из профильных колледжей;
- стажировки в корпорациях для студентов из числа КМН;
- возможность гарантированного трудоустройства в компании малого бизнеса, ведущей деятельность на территории расселения КМН, и при этом государственная

поддержка и гарантии бизнес-активности для предпринимателей, приходящих на территорию КМН и обеспечивающих занятость местных жителей (США); преференции для федеральных агентств приобретать товары и услуги у предприятий, которые работают с КМН и нанимают КМН - предоставление не менее 3% всех контрактов компаниям и фирмам, расположенным в хабзонах (США).

Примеры создания стажировок для молодежи КМН в государственных органах:

- предоставление оплачиваемых рабочих мест (от нескольких месяцев до полутора лет) для представителей КМН в госорганах для стимулирования интереса к работе в госсекторе. Представитель КМН получает социальный пакет: место для проживания, возможности повышения квалификации, отпуск (помощь в его организации, оплату поездки в отпуск для членов семьи, отправляющихся с сотрудником и материально зависящих от него). Лимитированное число участников попадает в научный поток программы и занимается государственными исследованиями, мониторингом, координацией действующих проектов и программ. По окончании помимо знаний и навыков представители коренных народов попадают в резерв государственной службы или принимаются на постоянную работу;
- предпочтение КМН при трудоустройстве в профильные госорганы (Канада, США);
- общины КМН, организации, школы могут заключать соглашения с работодателями из частного и некоммерческого сектора, создавая тем самым канал для трудоустройства молодежи КМН;
- гарантия карьеры в правительственных структурах для специалистов, способных разрабатывать перспективные программы по вопросам КМН (США, президентская программа управления для обладателей ученой степени The Presidential Management Fellows (PMF) Program).

Кроме того, реализуются программы поддержки и развития бизнеса и предпринимательства среди КМН.

- государственные программы поддержки бизнеса КМН, создание бизнес-профилей предприятий КМН, маркетинга их проектов, квоты для участия в государственных закупках;

- государственные субсидии на открытие бизнеса КМН, возмещение расходов на бизнес-инфраструктуру, консультационные и образовательные услуги, информационная поддержка бизнеса КМН;
- КМН Канады имеют возможность стать стейкхолдерами добывающего бизнеса. В стране решен вопрос передачи права ресурсного и земельного пользования общинам КМН. В рамках соглашений КМН имеют право распоряжаться, например, нефтегазовыми ресурсами и/или полученными денежными средствами. Цель - поддержка участия КМН в ключевых секторах канадской экономики, таких как сельское хозяйство, рыболовство, лесное хозяйство, горнодобывающая промышленность и энергетика;
- горнодобывающие корпорации осуществляют профессиональную переподготовку КМН, чтобы максимально расширить число рабочих мест для КМН в этой отрасли (изучение цепочек поставок горнодобывающих компаний с целью выявления деловых возможностей КМН, проживающих вблизи разработок) и поощряют открытие предприятий КМН по производству товаров и услуг для горнодобывающей промышленности;
- программы бизнес-образования КМН, ориентированные на реализацию бизнес-идей (проект Royal Bank of Canada) и нетворкинг;
- льготное кредитование бизнеса, связанного с КМН (США).

*Социальные лифты создает и некоммерческий сектор.* В частности, нами были выявлены практики государственной финансовой поддержки НКО общин КМН и государственного софинансирования офисов благотворительных организаций на территориях КМН.

### **Карьера в армии и полиции**

Вовлечение и мотивация службы в армии и полиции формируется путем ознакомительных программ, стажировок, а затем и более длительного найма.

*Примеры:*

- образовательные программы по вступлению в ряды армейцев без обязательств последующего поступления на официальную службу. Такая «демоверсия» позволяет узнать больше об армии, получить опыт, что может повлиять на жизненные приоритеты и карьерный путь;

- программа бесплатного годового обучения в военных училищах (КМН получают заработную плату в соответствии со своим рангом). В случае достижения должного уровня подготовки курсанты из КМН могут подать заявку на полноценное обучение или стать унтер-офицером ВС;
- программы летних лагерей (16+), как возможность узнать свои возможности, пройти базовую военную подготовку, попробовать образ жизни военнослужащего, узнать об истории коренных народов в ВС. Предоставляемый социальный пакет и карьерные перспективы нередко мотивируют КМН стать военнослужащими или служить в специальном подразделении Canadian Rangers («сельские полицейские» на севере страны, работающие неполный рабочий день и обеспечивающие военное присутствие в отдаленных областях).

### **Смена места жительства как социальный лифт**

- проекты *создания городских резерваций* (urban reserves) для КМН (дополнительно к закрепленным за КМН территориям) в Канаде позволяют адаптироваться к городской жизни. Присоединяемые земли могут быть смежными и несмежными (не граничащими с резервацией), городскими и сельскими, но требующими экономического развития. В Канаде более 120 городских резерваций для КМН. Общины КМН -владельцы резервации, муниципалитеты заключают ряд соглашений между КМН и муниципалитетом по вопросам коммунальных, образовательных и иных услуг. В городских резервациях действуют идентичные сельским льготы по налогу с продаж, городские жители не освобождаются от федеральных и провинциальных налогов, однако имеют ряд экономических преимуществ в сравнении с обычными горожанами. В городских резервациях для КМН Канады ниже эксплуатационные расходы, обеспечивается более широкий доступ к рынкам капитала и транспортным маршрутам, что позволяет коренным народам диверсифицировать свою экономическую базу;
- проект гостевой дом (США) для адаптации и подготовки КМН к переезду в город для получения образования.

## Политические институты как социальные лифты

Данные социальные лифты наиболее развиты в Норвегии, и менее - в Финляндии.

*Примеры:*

- соглашение парламента саами и правительства о консультациях по вопросам политики в отношении саами, языка и территорий их расселения. Парламент управляет фондом развития саами, выделяет средства на развитие образования, культуры, языка, бизнеса, туризма саами, в том числе в этих целях выделяет средства муниципалитетам. Саамский парламент нередко выступает против новых инфраструктурных проектов, таких как строительство дорог, линий электропередач, трубопроводов, военной деятельности и добивается отмены решений. Финансируется парламент из бюджета Норвегии;
- общенациональная Партия народов саами не является парламентской, но может выдвигать своих представителей в национальный парламент.

Подробная информация об опыте создания социальных лифтов для представителей коренных и малочисленных народов в Канаде, США, Королевстве Норвегии, Финляндской Республике представлена в отчете Национального исследовательского института развития коммуникаций.

## Выводы

- наиболее результативные практики сложились в странах, где реализуются программы социального партнёрства власти, бизнеса, университетов и общин КМН. В качестве социальных лифтов КМН во всех странах используются образование и профессия;
- государства и корпорации финансируют программы, повышающие мотивацию к обучению и доступность профессионального образования. Корпорации реализуют программы профориентации и обучения, выделяют гранты для обучения в вузах и колледжах. Университеты реализуют летние или годовые «демоверсии» студенчества, выделяют квоты для КМН, реализуют программы адаптации студентов. Государство поддерживает разными способами компании, университеты, организации, стимулирующие КМН к получению образования и

- профессии, и само организует обучение навыкам предпринимательства и бизнес-проектов;
- профессия становится социальным лифтом благодаря усилиям корпораций (профорентация детей и юношества, стажировки на предприятиях, оплата обучения, поддерживающие стипендии талантливой молодежи, резервирование рабочих мест для КМН) и государства (стажировки и трудоустройство в госорганах; преференции и поддержка компаний, создающих рабочие места для КМН; поддержка организаций, ведущих образовательную и просветительскую работу с КМН; поддержка бизнес-проектов КМН (вплоть до квот на госзакупках для предприятий КМН);
  - в ряде стран используются особые социальные лифты – политические институты (Норвегия и Финляндия), городские поселения общин КМН с правом на землю и обязательством экономического развития территории (Канада), армия (Канада);
  - в ряде стран общины КМН являются полноценными, равноправными бизнес-партнерами корпораций и партнёрами муниципалитетов, так как имеют право на землю (Канада) или используют инструменты политического лоббизма (Норвегия);
  - почти во всех странах запуску социальных лифтов предшествует этап просвещения, профорентации, воспитания интереса к профессиональной и научно-познавательной деятельности с детского и юношеского возраста.

\*Автор статьи благодарит Шевелеву Юлию Романовну (аналитика Институт региональных и международных исследований) и Звонову Марию Андреевну (стажера-исследователя Национального исследовательского института развития коммуникаций) за помощь в сборе, переводе на русский язык и обработку первичной информации, полученной в ходе исследования.

## Список литературы

- Конвенция о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах (№169 от 27 июня 1989 года) [Convention on Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries (No. 169 of June 27, 1989)]. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/iol169.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/iol169.shtml) (дата обращения: 20.06.2021).
- Министерство иностранных дел Норвегии [Norwegian Ministry of Foreign Affairs]. URL: <https://um.dk/da/udenrigspolitik/lande-og-regioner/arktisk-portal/arktisk-strategi/> (дата обращения: 28.06.2021).

- Национальный исследовательский институт развития коммуникации [National Institute for Communication Development]]. URL: <http://nicrus.ru/> (дата обращения 22.05.2022).
- Официальный портал Правительства Норвегии [Official portal of the Government of Norway]. URL: <https://www.regjeringen.no/> (дата обращения: 25.06.2021).
- Официальный сайт ассоциации оленеводов [Reindriftsutøver]. URL: <https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/reindriftsutover> (дата обращения: 26.06.2021).
- Официальный сайт муниципального образования Инари [Inari Municipality Official Website]. URL: <https://www.inari.fi/> (дата обращения: 29.06.2021)
- Официальный сайт муниципального образования Соданкюля [Sodankylä municipality official website]. URL: <http://www.sodankyla.fi/Pages/Etusivu.aspx> (дата обращения: 29.06.2021).
- Официальный сайт муниципального образования Энонтекиён [Enontekiön municipality official website]. URL: <https://enontekio.fi/> (дата обращения: 29.06.2021)
- Официальный сайт Союза Саамов [Official website of the Saami Union]. URL: <http://www.saamicouncil.net/ru/o-sojuze-saamov/> (дата обращения: 26.06.2021).
- Перечень поручений по итогам заседания Совета по развитию гражданского общества и правам человека [List of instructions following the meeting of the Council for the Development of Civil Society and Human Rights]. Пр-189, п.3. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/67660> (дата обращения 22.05.2022).
- Саамский парламент: официальный сайт [Saami Parliament: official website]. URL: <https://sametinget.no/> (дата обращения: 25.06.2021).
- Социальные лифты для каждого [Social elevators for everyone]. URL: [https://xn--80aapampemcchfmo7a3e9ehj.xn--plai/projects/obrazovanie/sotsialnye\\_liftы\\_dlya\\_kazhdogo?ysclid=l2sr6583ji](https://xn--80aapampemcchfmo7a3e9ehj.xn--plai/projects/obrazovanie/sotsialnye_liftы_dlya_kazhdogo?ysclid=l2sr6583ji) (дата обращения 22.05.2022).
- Центральное бюро статистики Норвегии [Norwegian Central Bureau of Statistics]. URL: <https://www.skatteetaten.no/> (дата обращения: 25.06.2021).
- Центральное бюро статистики Норвегии [Norwegian Central Bureau of Statistics]. URL: <https://www.skatteetaten.no/> (дата обращения: 25.06.2021).
- ИА «Это Финляндия» [This is Finland]. URL: <https://finland.fi/ru/zhizn-i-obshchestvo/saamskie-yazyki-v-finlyandii-zhivut-i-razvivayutsya/> (дата обращения: 29.06.2021).
- Alaska Conservation Foundation. URL: <https://alaskaconservation.org/> (accessed: 26.06.2021).
- Canada Mortgage and Housing Corporation. URL: <https://www.cmhc-schl.gc.ca> (accessed: 26.06.2021).
- Canada.ca. URL: <https://www.canada.ca/home> (accessed: 26.06.2021).
- Canadian Museum of History. URL: <https://www.historymuseum.ca/> (accessed: 26.06.2021).

- Canadian Northern Economic Development Agency. URL: <https://www.cannor.gc.ca> (accessed: 26.06.2021).
- Choctaw Nation Career Development. URL: <https://www.choctawnation.com/tribal-services/education/career-development> (accessed: 26.06.2021).
- Crown-Indigenous Relations and Northern Affairs Canada. URL: <https://www.canada.ca/en/crown-indigenous-relations-northern-affairs.html> (accessed: 26.06.2021).
- Forces.ca. URL: <https://forces.ca/en/> (accessed: 26.06.2021).
- Indigenous Services of Canada. URL: <https://www.canada.ca/en/indigenous-services-canada.html> (accessed: 26.06.2021).
- Indspire.ca. URL: <https://indspire.ca/> (accessed: 26.06.2021).
- Kakivak Association. URL: <http://www.kakivak.ca/> (accessed: 26.06.2021).
- Kongeriket Noregs grunnlov av 17.05.1814. *Lovdata.no*. URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1814-05-17-nn> (accessed: 20.06.2021).
- Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) av 27.11.1998. *Lovdata.no*. URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61> (accessed: 20.06.2021).
- Lov om Sametinget og andre samiske rettsforhold (sameloven) av 24.02.1989. *Lovdata.no*. URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1987-06-12-56> (accessed: 20.06.2021).
- Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21.05.1999. *Lovdata.no*. URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-05-21-30> (accessed: 20.06.2021).
- Norway's Arctic Strategy — between geopolitics and social development. URL: <https://www.regjeringen.no/contentassets/fad46f0404e14b2a9b551ca7359c1000/arctic-strategy.pdf> (accessed: 26.06.2021).
- Royal Bank of Canada. URL: <https://www.rbcroyalbank.com/personal.html> (accessed: 26.06.2021).
- Royal Canadian Mounted Police. URL: <https://www.rcmp-grc.gc.ca/> (accessed: 26.06.2021).
- Statistics Finland. URL: [https://www.stat.fi/index\\_en.html](https://www.stat.fi/index_en.html) (accessed: 30.06.2021).
- The Arctic Institute. URL: <https://www.thearcticinstitute.org/> (accessed: 20.06.2021).
- The Arctic Institute. URL: <https://www.thearcticinstitute.org/> (дата обращения: 20.06.2021).
- U.S. Department of the Interior. Indian Affairs. URL : <https://www.bia.gov/> (accessed: 26.06.2021).
- U.S. Dept of Defense. URL: <https://www.defense.gov/> (accessed: 26.06.2021).
- Udall Foundation. URL: <https://udall.gov/> (accessed: 26.06.2021).
- University of Alaska Fairbanks. URL: <https://www.uaf.edu/uaf/> (accessed: 26.06.2021).

## Social Elevators for Indigenous Small People: Experience of Canada, Norway, Finland and USA

Komleva V.

### Abstract

The article contains the main conclusions obtained by the authors of a comparative study of the experience of Canada, Norway, Finland, the United States in creating social elevators and ensuring social mobility for indigenous peoples. The study was conducted in 2021 by the National Research Institute for Communication Development. The authors come to the conclusion that the most effective social lifts are created thanks to the education system, profession, army, social and political activities. It is recognized that the experience of Canada and Norway is the most effective, the least - the United States.

**Keywords:** *social elevator, social mobility, northern territories, indigenous peoples, small peoples, mining companies, regional policy, social policy*

**About the author:** Valentina V. KOMLEVA, Doctor of Sociology, Deputy Director for Science Research of the National Research Institute for Communication Development, Head of the Department of Foreign Regional Sciences and International Cooperation of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA); Director of the Institute of Regional and International Research, Moscow, Russia, E-mail: [komleva@nicrus.ru](mailto:komleva@nicrus.ru).