

СИСТЕМА НАЙМА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В Республике Беларусь профессиональная государственная служба как политический институт начала складываться после октябрьской революции 1917 года, в условиях культурного и политического авторитаризма, а позднее и «сталинского» тоталитаризма с присущими ему характерными чертами бюрократии. Традиции советской бюрократической системы в значительной мере повлияли и на систему найма государственных служащих в современной Беларуси: от государственных служащих ожидают высокого уровня преданности действующему руководству страны, а законодательство является «фасадом», скрывающим рабочую систему.

Закрытость и непрозрачность системы найма на государственную службу в Беларуси является главным образом результатом действия двух основных факторов. Во-первых, это несовершенство действующего законодательства, которое оставляет большую свободу для интерпретаций. Во-вторых, это традиции советской авторитарной бюрократической системы.

Целью предлагаемых реформ является переход от кланового, основанного на личных и семейственных связях подхода при найме на государственную службу к современной рациональной бюрократии.

1. Улучшение законодательства о найме государственных служащих

Негативные стороны политики:

- для Администрации Президента. Более детализированное и строгое законодательство может ограничить влияние Администрации Президента;
- для Академии управления при Президенте. Данный актор может опасаться сокращения бюджетов;
- руководители органов (организаций). Потеряют возможность действовать по своему усмотрению и нанимать своих друзей, родственников, лояльных власти государственных служащих.

Положительные стороны такой политики:

- для Администрации Президента. Строгое и детализированное законодательство может упростить контроль и мониторинг системы найма на государственную службу.
- для Академии управления при Президенте. Откроет новые возможности для персонала и студентов Академии в области международного сотрудничества и образования;
- для руководителей органов (организаций). Влияние «Телефонного права» Администрации Президента будет ограничено;
- для Парламента. Улучшение законодательства может повысить роль Парламента и улучшить его имидж в глазах граждан.

2. Давление на основных стейкхолдеров посредством международных соглашений и международных организаций

Негативные стороны такой политики: все существующие официальные акторы опасаются широкой открытости всех сторон политической и социальной жизни, в особенности, системы найма на государственную службу. Таким образом, для них это означает значительные неудобства.

Policy brief

Позитивные стороны такой политики: более понятная и прозрачная для международных организаций система может увеличить доверие с их стороны, что даст новые возможности для международного сотрудничества и участия в крупных инвестиционных проектах.

3. **Создание комиссии по найму на государственную службу**, участие в ней независимых экспертов и представителей гражданского общества

Негативные стороны такой политики:

- Администрация Президента. Придется поделить своим монопольным правом определять кадровую политику государственной службы.
- Академия управления при Президенте. Может потерять положение «уникального эксперта», который знает реальное положение дел;
- Руководители органов (организаций). Потеряют возможность действовать по своему усмотрению и нанимать своих друзей и родственников, лояльных власти государственных служащих.
- Для всех акторов. Вновь нанятые государственные служащие будут чувствовать себя более независимо. Это может увеличить риск утечки нежелательной информации во время проведения выборов, политических компаний и проч.

Позитивные стороны такой политики:

- Академия управления при Президенте. Возможность заниматься мониторингом деятельности комиссии позволит увеличить бюджет, в том числе и за счет грантов международных фондов;
- Руководители организаций (органов). Появится шанс апеллировать к общественному мнению и гражданскому обществу. Их будущая карьера будет зависеть не только от оценки Администрации Президента, но и от оценки общественного мнения и гражданского общества;
- Гражданское общество. Представители гражданского общества получают шанс влиять и контролировать эту сферу политической жизни.

Расширение влияния и участия гражданского общества в работе системы государственной службы является более общей задачей. Однако участие представителей гражданского общества в работе независимой комиссии по найму на государственную службу и привлечение независимых экспертов к оценке работы комиссии и работы государственных служащих будет первым шагом на пути реформ.

Рекомендации

- 1) Создание комиссии по найму на государственную службу, участие в ней независимых экспертов и представителей гражданского общества;
- 2) Администрация Президента в сотрудничестве с членами комиссии по найму, в лице независимых экспертов и представителей гражданского общества, должны следить за строгим исполнением законодательства и административных процедур;
- 3) Академия управления при Президенте в сотрудничестве с Администрацией Президента и независимыми экспертами должна внести изменения в законодательство Республики Беларусь в части процедур найма на государственную службу. Эти улучшения должны следовать за постоянным мониторингом реальной административной практики и не позволять руководителям органов (организаций) действовать на свое усмотрение, подгоняя принятые решения под требования законодательства и нанимать на государственную службу кандидатов по принципам личной преданности, дружеских отношений, родства.