



Результаты  
исследования

сентябрь 2014 года

*«Белорусский  
госсектор: ценности,  
ожидания и  
восприятие реформ»*

#### Авторы

*Елена Артёменко,  
магистр социологии,  
Аналитик BISS*

*Александр Автушко-  
Сикорский, магистр  
политических наук,  
Аналитик BISS*

#### По заказу

Информационного  
офиса **«Беларусь в  
фокусе»**  
*Создавая платформу  
для диалога между  
беларусскими и  
международными  
журналистами, мы  
стареемся  
удерживать Беларусь  
в фокусе  
международного  
внимания, а также  
открывать новые  
перспективы для  
беларусского  
гражданского  
общества.*

Ул. Хмельна 15/204  
Варшава, 00-021  
Польша  
+48228260512  
[office@solidarityby.eu](mailto:office@solidarityby.eu)  
[www.belarusinfocus.info](http://www.belarusinfocus.info)



# БЕЛОРУССКИЙ ГОССЕКТОР: ЦЕННОСТИ, ОЖИДАНИЯ И ВОСПРИЯТИЕ РЕФОРМ

Результаты исследования

сентябрь 2014 года

## Резюме

Ценностные установки и предпочтения работников белорусского государственного сектора наименее изучены, что существенно затрудняет коммуникацию стейкхолдеров с этой группой населения. Является ли эта группа монолитной с точки зрения ценностей? Какие позитивные и негативные факторы она видит в личной стратегии занятости? Что является важным для формирования лояльности к существующей системе, и что беспокоит эту группу? И, наконец, каково отношение представителей государственного сектора к реформам в стране в целом и реформе государственного аппарата в частности? Выявление ответов на эти вопросы было **задачей исследования**, проведенного по заказу информационного офиса «Беларусь в фокусе». Одним из **основных результатов**

исследования стали выявленные различия в группе занятых в государственном секторе в области ценностей, жизненных установок, склонности к риску, и отношению к трудовой мобильности. Эти различия зависят от размера города, в котором живут сотрудники госсектора, и их возраста. Кроме того, различия фиксируются между чиновниками и остальными занятыми в госсекторе. Коммуникация с этой группой при продвижении реформ,

будь то реформа государственного управления или экономическая либерализация в целом, должна быть целенаправленной, и основанной на типе их занятости, месте жительства, возрастной группе и соответствующих им ценностных установках. Однако существует и ряд сфер, в которых коммуникация может строиться с группой занятых в госсекторе в целом.

## Методология

*Исследование включало 12 фокус-групповых дискуссий. В каждую группу были включены от 8 до 10 участников: до 6 представителей государственных предприятий и государственных служащих среднего и низшего управленческого звена; до 4-5 представителей прочих профессий и сфер деятельности. География исследования - жители Минска, Гродно, Бреста, Могилева, Бобруйска, а также городское население Гомельской и Витебской областей.*

## ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

1. Среди занятых в госсекторе распространено **позитивное отношение к составляющим социально-экономической «стабильности»**: отсутствию риска увольнения, стабильной достойной заработной плате, уважительному отношению к их труду со стороны начальства. Исключение составляет лишь крайне небольшая группа, в которую входят в основном молодые люди, склонная к диверсификации трудовых и социальных рисков для увеличения уровня дохода.
2. В зависимости от размера населенного пункта, в котором проживают респонденты, фиксируются **различия в ценностных установках**: жители малых городов в первую очередь заботятся о семье и близком круге общения, в то время как для жителей крупных городов важны уровень дохода, качество жизни и инфраструктура города.
3. Для жителей крупных городов в работе большую важность представляет **возможность саморазвития и интересная работа**, в то время как для жителей малых городов – **уровень дохода**.
4. **Чиновники не боятся возможных сокращений или увольнений**, говоря о своей незаменимости на рабочем месте или способности найти работу в другом месте. **Сотрудники госпредприятий**, в свою очередь, **чувствуют риски и неопределенности** в ситуации возможной необходимости смены работы, что заставляет их реже менять работу (многие участники фокус-групп работали на одном месте в течение как минимум десятка лет), для них стабильное место работы важнее, чем возможность повышения дохода, что при высоких рисках делает их своего рода «заложниками» работы на государство.
5. Чиновники и сотрудники госпредприятий **различаются в отношении к уровню и качеству жизни** в Беларуси. Чиновники, когда речь заходит о сравнении уровня жизни в Беларуси и других странах, находят аргументы в пользу того, что ситуация в Беларуси не хуже, а во многом лучше, чем в других, в частности, европейских государствах, и настаивают на относительности сравнения. Сотрудники госпредприятий однозначно оценивают уровень жизни в Беларуси ниже, чем в других странах.
6. **Чиновники воспринимают свою профессию как общественно важную и значимую**. Однако свой уровень дохода они считают недостаточным. Кроме того, часто они отмечают, что управленческие решения в системе госслужбы не учитывают их опыта и локальной специфики работы, «спускаются сверху». **У чиновников нет возможности высказать своё мнение и повлиять на изменения**, которые им приходится внедрять в работу. Это формирует определенный уровень **фрустрации** относительно их социального положения. Дополнительное негативное влияние оказывает падение престижа профессии чиновника, равно как и снижение выплат на фоне увеличения рабочей нагрузки. Для сотрудников госпредприятий «особого» отношения к их работе не выявлено.

7. Все занятые в госсекторе говорят о наличии **существенных препятствий для трудовой мобильности**: как географической, так и вертикальной\*. Выявленные препятствия для трудовой мобильности могут быть разделены на две группы: системные и субъективные.

8. Чиновники указывают на наличие как **системных**, так и субъективных **препятствий** трудовой мобильности. Системные барьеры для них: *клановость* в госаппарате и кумовство как один из механизмов приема на работу, а также повышенные экономические и социальные риски при переезде на новое место жительства; **субъективные** – *отсутствие материальной и статусной компенсации возрастающей при продвижении по службе профессиональной ответственности*. Для сотрудников госпредприятий препятствия чаще всего системные: отсутствие программ поддержки приобретения жилья, наличие «сотрудников-долгожителей», а также низкая востребованность на рынке труда в целом. Проще говоря, если сотрудники госпредприятий не могут воспользоваться трудовой мобильностью, то чиновники – не могут и зачастую боятся.

9. Чиновники **понимают под реформами постоянный процесс изменения законодательства и бюрократических процедур**, происходящий в системе государственного управления. Умение приспосабливаться к новым условиям с одной стороны воспринимается как профессионализм, но отнимает много времени и усилий. Отсутствие обратной связи в системе принятия решений вызывает у них сдержанное недовольство. В качестве неудачного опыта реформирования в Беларуси приводится реформа системы образования. Прошедшая же реформа госаппарата не сформировала у нынешних госслужащих резко негативного отношения, так как она прошла довольно безболезненно.

10. **Интернет медиа являются основными источниками информации** о событиях в мире и в стране по причине их доступности и оперативности. Телевидение упоминается лишь как дополнительный источник. При этом нельзя сделать вывод о том, что интернет выступает основным источником информации из-за неангажированности и неидеологизированности.

\* Под вертикальной мобильностью понимается подъем по служебной лестнице на прежнем месте работы. Географическая мобильность понимается как переезд в другой город (или страну), и в зависимости от размера города (или местонахождения страны) сам переезд осознается как рост/снижение статуса и уровня жизни.

## Рекомендации

Стратегия коммуникации с занятыми в госсекторе может основываться как на их общих установках, так и быть адресными, т.е. основанными на характеристиках различных выявленных подгрупп: чиновники/сотрудники госпредприятий, жители малых/крупных городов и т.д..

Рекомендации, представленные ниже, могут быть использованы при продвижении либеральных реформ в широком понимании; в программах политических акторов; при продвижении определенного геополитического выбора.

### *Занятые в госсекторе в целом*

- У сотрудников госсектора существует позитивное отношение к социально-экономической стабильности. Соответственно, группа может позитивно отреагировать на предложения, которые содержат в себе меры, повышающие их «уверенность в завтрашнем дне»: внедрение обучающих программ, внедрение долгосрочных контрактов, расширение социальных программ.
- Для занятых в госсекторе изменения должны быть преподнесены с различным обоснованием: для жителей крупных городов они должны подаваться как меры, в том числе, направленные на улучшение качества жизни, для жителей малых городов – как способ обеспечить будущее семьи.
- Для стимулирования трудовой географической мобильности жителей крупных городов необходимо делать акцент на возможности устройства на интересную работу с перспективами для саморазвития, в то время как для жителей малых городов важно делать акцент на увеличении их дохода.
- Занятые в госсекторе могут позитивно отнестись к внедрению системы найма и продвижению по службе, основанных на достижениях и заслугах (*result-oriented management*).
- Наиболее эффективным каналом коммуникации с группой занятых в госсекторе является Интернет, в первую очередь порталы *tut.by* и *naviny.by*.

## Чиновники

- Чиновники достаточно уверенно чувствуют себя на рынке труда и высоко оценивают свою способность найти работу в частном секторе. Поэтому риски сокращения или увольнения не являются для них определяющим аргументом.
- Чиновники позитивно воспримут внедрение ряда мер (не обязательно монетарных или основанных на выдаче социальных благ), возвращающих высокий статус профессии.
- Для чиновников болезненным является принятие решений «сверху», осуществляемое без учёта опыта и специфики работы чиновников на локальном уровне. Поэтому для них более привлекательны будут изменения, учитывающие специфику работы на нижнем и среднем уровнях. Кроме того, для чиновников может быть привлекательна система госуправления, при которой учитывается мнение работников на местах.
- Повышение в должности для госчиновников часто воспринимается как увеличение издержек работы при отсутствии роста выгод. Соответственно чиновникам должны быть предложены меры, исправляющие дисбаланс «нагрузка – зарплата» при должностном повышении: деbüroкратизация и снижение рабочей нагрузки и/или большой рост заработной платы, а также повышение престижа профессии.
- Учитывая, что чиновники ощущают свою значимость и общественную полезность своего труда, позитивное отношение к деbüroкратизации у них может быть сформировано за счет указания на то, что она позволит повышать эффективность и увеличивать общественную полезность их работы.
- Позитивно может быть воспринято предложение по реформированию системы найма на работу, основанной на принципах меритократии. Вероятно, наиболее позитивно к этой идее отнесутся госслужащие, для которых актуально продвижение по карьерной лестнице: в первую очередь молодые амбициозные сотрудники.
- Предлагая альтернативную модель развития страны или иностранный опыт реформ необходимо использовать чёткие и неоспоримые критерии для сравнения уровня жизни и качества государственного управления.
- В предложении реформы системы госуправления необходимо делать акцент на деbüroкратизации работы чиновников, что позволит им быть более эффективными, так как в целом их труд и его общественная полезность являются для чиновников ценностью.

## *Остальные сотрудники госпредприятий*

- Сотрудники госпредприятий позитивно воспримут меры, гарантирующие им стабильность рабочего места, и/или низкие барьеры поиска новой работы в случае сокращений на госпредприятиях (к примеру, введение доступных программ переподготовки).
- При предложении сотрудникам госпредприятий изменений или реформ, которые в перспективе должны улучшить их социально-экономическое положение, необходимо ссылаться на зарубежный опыт и указывать на различие уровня жизни в Беларуси и за рубежом.
- Для стимулирования трудовой мобильности сотрудников госпредприятий следует акцентировать внимание на повышении уровня доходов, а также предлагать меры, снижающие социальные и экономические риски (предоставление жилья, долгосрочные контракты и т.д.).

## Анализ

### Общие ценностные установки работников госсектора

Занятых в госсекторе характеризует очень разное отношение к их работе (именно как к работе в госсекторе), отношению к трудовой мобильности, семье и социально-экономической ситуации в стране. Основные признаки, по которым происходит ценностная дифференциация: возраст, тип занимаемой должности (чиновник или сотрудник госпредприятия), размер населенного пункта, в котором они живут, а также, вероятно, образование\*\*.

Наличие семьи и возраст (а также срок работы на предприятии) формируют у сотрудников госпредприятий склонность к выбору «стабильности» в широком понимании:

*Андрей: «Конечно. Может, оно в идеале и лучше было бы сидеть спокойно, стабильно, в присутствии духа, в полной уверенности в своем завтрашнем дне, в том, что и у семьи моей все нормально будет (у жены и ребенка)».*

*Сергей: «...а вот уже возраст...оно давит на это».*

*Людмила: «и семья, и не знаешь куда податься уже».*

*Владимир: «Переселение, переезд – это все-таки возрастное. И во-вторых, это человеческий фактор».*

В то же время, среди сотрудников госпредприятий ярко выделяется довольно узкий сегмент, более похожий на группу «независимых частников» в терминологии исследования «социального контракта»\*\*\*. Эта группа характеризуется позитивным отношением к трудовой мобильности (как в пределах профессии: при переходе с предприятия на предприятие, так и географической), склонностью к дополнительным заработкам, саморазвитию и диверсификации трудовых и социальных рисков. Чаще всего в эту группу входят молодые люди, не так давно работающие в государственном секторе. Они высоко оценивают свою способность находить новую работу, и готовы переходить на работу в частный сектор или менять место жительства, если это в перспективе может увеличить уровень их доходов либо улучшить условия работы.

\*\* В силу того, что в интервью не всегда даются подробные данные об уровне образования участников фокус-групп, относительно влияния уровня образования мы можем давать лишь косвенные заключения.

\*\*\* В терминологии исследования социального контракта группа «независимых частников» являлась наименее зависимой от государства группой, и характеризовалась относительно высоким уровнем субъективной оценки ликвидности человеческого капитала, позитивным отношением к риску для увеличения собственного дохода. В исследовании были выделены также группы зависимых и независимых патерналистов: зависимые патерналисты – граждане, полностью зависящие от государства и склонные к стабильности, нежели риску в вопросе получения доходов, и готовые «отдавать» политические права взамен на материальные блага. Независимые патерналисты – граждане, в большой мере зависящие от государства, но не согласные к обмену политических прав на «выплаты» со стороны государства.

См.: BISS. 2009. Социальный контракт в современной Беларуси. Доступно через интернет: [<http://belinstitute.eu/images/stories/documents/booksc.pdf>].

Для госслужащих и госпредприятий географическая профессиональная мобильность в первую очередь понимается как переезд из малого города в крупный.

*Антон: «Просто сама мобильность как я вижу у нас в Беларуси, она вертикальна. То есть из маленьких городков, деревень люди переезжают в областные центры, из областных центров все едут в Минск, из Минска все едут в Москву, Вильнюс, как получится. То есть а такое, например, чтобы из Рогачева переехали в Жлобин, вообще до такого никто не додумается».*

При этом жители малых городов при разговоре о географической мобильности чаще говорят о том, что их сдерживают факторы «оседлости»: дом, семья, друзья, в то время как жители крупных городов, говоря о возможности переезда, чаще оценивают качество жизни в предполагаемом месте переезда: не только ожидаемый уровень дохода, но и качество инфраструктуры, экологию и т.д.

*Ольга: «в принципе это большая столица, даже с этой точки зрения интересно. Потому что у меня был случай, когда я переезжала в Волковыск по работе, то я уехала и хотела хорошее предприятие крупное и остаться. Но, когда я посмотрела на город, что там нету кинотеатров или что-то ещё, т.е. настолько, что, по сути, как деревня, и я оттуда быстро убежала».*

В то же время, сомнительно, что у жителей городов различного размера иерархии ценностей сформированы по-разному: скорее, для жителей населенных пунктов разного размера формируется различная структура возможностей, вынуждающая жителей малых городов в первую очередь заботиться о благополучии семьи, нежели о собственных возможностях для реализации.

## **Различия в ценностях госслужащих и остальных занятых в госсекторе**

Государственные служащие и сотрудники госпредприятий различаются в их отношении к профессии, точнее – к месту работы в их жизни. В дискурсе **госслужащих** прослеживается восприятие своей работы (работы в целом и выполняемых ими функций) как общественно значимой, несущей пользу обществу и необходимой гражданам. В ряде случаев госслужащие называют себя «патриотами профессии», отмечая высокую нагрузку, большую ответственность и значимость выполняемых функций при одновременно невысоком уровне получаемых доходов.

***Антон:** «Я, получается, частично занят во всех сферах. Так что будет Вам, что меня спрашивать. Частично в сфере образования, сейчас в аспирантуре учусь. Заочно, правда. Понятно, что образование – вещь такая... Там работают патриоты профессии».*

***Ольга:** «Меня зовут Ольга. Я, наверное, такой же патриот, как и Вы (обращаясь к Андрею). Потому что работаю в сфере спорта, государственных учреждений».*

В высказываниях госслужащих прослеживаются также отсылки к «особенности» профессии: она «не такая, как у других» (с позитивной окраской), но более важная и ответственная.

В свою очередь, **сотрудники госпредприятий** чаще говорят о преобладании в их жизни семейных ценностей. Профессия для них не воспринимается как долг либо некая особенная, отличная от других. Они чаще склонны говорить о преимуществах и недостатках их работы в контексте семейных и близких отношений: необходимости «кормить семью», нежелания менять работу из-за «привязанности к дому, семье и друзьям» и так далее.

***Елена:** «Согласитесь, что если менять географически место работы, предполагает менять все: квартиру, друзей, знакомых, это колоссальный шаг. Изменить географию в пределах Республики Беларусь или же за границей- это так ответственно. Я на сегодняшний день к этому не готова».*

***Николай:** «Переезжать куда-то за границу или на противоположный край Республики, соответственно потерять какую-то связь с домом. Поэтому для каждого свое».*

***Андрей:** «Так, в общем, с большего и обязательства и комфорт, который бывает, связан с домом. И определенные трудности, связанные с переездом, дискомфорт, потеря какого-то сообщества».*

***Сергей:** «Ну, наверное, только в Америке есть такие карьеристы, которым только работа главная, а у нас, наверное, только семья. Т.е. вся эта работа и вся деятельность ради семьи».*

В то же время при анализе различий в ценностях сотрудников госпредприятий, живущих в населенных пунктах разного размера, четко видна противоположность «размер зарплаты – саморазвитие и интерес к работе». Жители малых городов (точнее – чем меньше город, тем больше частота высказываний) чаще говорят о размере оплаты как о критерии для выбора работы либо ее смены, включая географическую и профессиональную мобильность.

## Отношение к работе

**Госслужащие**, в свою очередь, менее обеспокоены возможностью потерять работу.

**Андрей:** «Ну, что значит уволят? Уволить могут за какие-то прегрешения».

**Модератор:** «Наталья, Вы тоже говорили, что не боитесь сокращений?»

**Наталья:** «Что Вы! Я тут пытаюсь уехать, а меня не отпускают».

**Ольга:** «Не знаю, потому что я могу из этой сферы в другую пойти - и поэтому мне не страшно. Сокращения как бы не предвидится, но я готова к этому».

**Сергей:** «меня сокращением не напугаешь. У меня такая специальность, что мало у кого есть такая. Нас не сокращают».

Гораздо чаще, нежели остальные сотрудники госпредприятий, они говорят о своей незаменимости на рабочем месте и возможности легко найти работу в другом месте (горизонтальная мобильность: ведомство или госорганизация), в том числе с возможностью перехода на работу в частный сектор. Кроме того, они чаще понимают трудовую мобильность как способность адаптироваться к вызовам и проблемам и оперативно их решать (что необходимо для продвижения по службе и удержания на текущем рабочем месте), и позиционируют себя как таких работников. Склонность *менять работу* при этом возрастает с увеличением размеров города, в котором живут участники интервью, что обусловлено скорее всего разницей в заработных платах в городах с различным населением и большим наличием трудовых возможностей в целом.

Кроме того, большинство госслужащих отмечают тот факт, что от смены работы их удерживает то, что сама работа им интересна.

**Модератор:** То есть не хотелось бы менять место работы?

**Светлана:** Нет.

**Модератор:** А почему?

**Светлана:** Мне нравится, мне нравится моя работа.

Многие, однако, отмечают низкий уровень заработных плат в сравнении с частным сектором, а также падение уровня заработных плат и престижа профессии в течение последних 10-ти лет.

**Наталья:** «Дело в том, что вообще гос. служба у нас очень специфическая. Потому что лет 10 назад на гос. службу у нас было престижно попасть. Зарплаты были, в принципе, нормальные, как-то благодарности были конкретные. Но с годами все поменялось. <...> Заработная плата на уровне республики - мало то есть получаем. В реальном секторе экономики мы же знаем как замы директоров, директора предприятий зарабатывают там, это на порядок выше».

Сотрудники **государственных предприятий**, в отличие от госслужащих, меньше уверены в своей ликвидности на рынке труда, что обуславливает их низкую трудовую мобильность. Они реже склонны менять место работы, поскольку выше оценивают связанные с этим потенциальные риски: зачастую работу они не меняют несколько десятков лет. Склонность к смене работы сдерживается их мнением о низкой востребованности бывших сотрудников госпредприятий на рынке труда, а также социально-экономическими рисками, которые связаны с местом работы и переездом в другой город: отсутствием жилья, возможной нестабильностью выплаты зарплаты и неуверенностью в способности работодателя обеспечить сотруднику долгосрочную занятость.

**Владимир:** «Ну, я на своей работе уже работаю 15 лет на своем месте. Работа мне нравится, и менять я её не собираюсь. Все».

**Модератор:** «15 лет, опыт большой работы...»

**Лариса:** «Уже привычка. Как бы не хочется менять что-то».

**Елена:** «У меня 37 лет».

При низком уровне оплаты труда, зарплата как таковая, а не ее повышение, стимулирует их работать.

В то же время и чиновники, и сотрудники госпредприятий указывают на низкие возможности для реализации собственных способностей и творческого потенциала на работе: «инициатива наказуема».

## Отношение к карьерному росту

Несмотря на то, что госслужащие являются более мобильной группой, они с опаской относятся к продвижению по карьерной лестнице. Формально они свидетельствуют о наличии возможностей для карьерного роста, но сам рост для них не всегда является преимуществом. Это связано с двумя факторами.

1. Карьерный рост означает большую нагрузку при небольшом увеличении заработной платы.

**Ольга:** «Я работаю методистом [в учреждении образования]. Сейчас стоит вопрос о переводе меня в должность директора. Очень долго, я боюсь, что все равно руководителем с августа месяца не очень-то и хочется туда идти. Потому что зарплата отличается совсем ненамного, а так как я знаю все проблемы, плюсы и минусы, поэтому очень тяжело на это решиться».

2. Госслужащие боятся увеличения ответственности при повышении по службе: рост ответственности чаще означает большее наказание при «провале», вплоть до уголовной ответственности.

**Андрей:** «Но каждый понимает, что став начальником, ты головную боль приобретаешь. Тебе же не одним делом придется заниматься, тебе придется решать вопросы. А что это – решать вопросы? - Это значит покрывать».

*чужие «косяки». Ты будешь лепить видимость благополучия, но все же знают, что никакого благополучия нет, и ты берешь на себя ответственность, а что ты будешь рассказывать, что ты там писал такое, что за иллюзию ты создавал?»*

Сотрудники госпредприятий свидетельствуют о небольших возможностях для продвижения по службе из-за медленно растущего бизнеса и «засидевшихся» начальников, которые работают даже по достижению пенсионного возраста – иными словами, расти просто некуда.

**Елена:** *«Вот я знаю, как у нас. Мы смеемся – комната пенсионеров. Всё начальство – пенсионеры. На пенсию они не собираются идти».*

**Лена:** *«И держатся, пока их не выгонят».*

## Отношение к жизни в стране и социо-экономической ситуации

По мнению госслужащих, уровень жизни в Беларуси достаточно высокий, а общее качество жизни не хуже, чем в остальных странах. Доход человека, по их мнению, зависит от его принадлежности к конкретной социальной группе, и собственных желаний и возможности расти и развиваться. Ответственность за экономические трудности граждан госслужащие возлагают на самих граждан, а не государство.

**Андрей:** *«<...> [Д]ля меня важны показатели социума общества. Если там пишут в лифте, то это та страна, и она будет той страной, это не лечится деньгами уже, это не лечится пинками уже, это будет всегда. <...> Сообщество оно остается. Оно осуждает и оно ведет страну именно таким путем. То есть как в 17 году, взяли и сказали давайте сделаем революцию, сделали, отлично, все страна стала такой. И никакие деньги там не помогли, и Англия, и Америка, и гвардейцы хотели старый строй возвращать, ничего не помогло, потому что общество взяло и решило так сделать».*

**Модератор:** *«И общество вас не устраивает?»*

**Андрей:** *«<...> [М]не это не очень нравится, и я вижу, что иногда общество оно не идет рационально».*

В свою очередь, сотрудники **государственных предприятий** считают, что жизнь в Беларуси хуже, чем в других государствах, а уровень доходов и общий уровень жизни ниже. Возможность переезда на ПМЖ не рассматривается из-за обрыва семейных связей, и – чаще всего – трудностей с языком.

**Женщина:** «ну я много где была. Там, где была – мне очень нравилось. Допустим в Италии. Я бы даже могла там жить, но надо изучить итальянский

**Сергей:** «ну языковой барьер – главное, что именно общаться как».

## Восприятие реформ чиновниками

При анализе восприятия реформ **чиновниками** можно выделить три момента.

1. Реформы воспринимаются чиновниками не как преобразования с определенными целями, но как постоянный процесс изменений законодательства и условий функционирования госаппарата, к которым им приходится адаптироваться. Способность подстроиться под эти изменения, при этом, расценивается как высокий уровень профессионализма, а рядом респондентов (довольно небольшой долей от общего количества) понимается как «трудовая мобильность».

**Сергей:** «Я не знаю, насколько со мной согласятся, вот Вы спрашиваете <...> насколько мы готовы к изменениям. Дело в том что, на мой взгляд, за последние 20 лет, допустим, перестройки, у нас само понятие перемен эта планка настолько забита уже высоко, то бишь перемен было столько, что мы даже не обращаем на них внимание. Это такой бег по эскалатору, который идет вниз, это нормальное состояние, то есть останавливаться нельзя. Просто нельзя, что я ни делал, это была игра на опережение.»

**Раиса:** «У меня постоянно все меняется, я постоянно обучаюсь новому. Моя работа в этом и состоит. Мне нужно постоянно что-то изучать».

**Ирина:** «Точно так же, каждый день что-то новое. Я работаю в статистике, уже с прошлого года у нас вводится для предприятий новая форма сдачи отчета в электронном виде, поэтому мы должны осваивать эти новые программы, не только сами должны знать, но и консультировать наших респондентов, наши организации, кроме этого меняются показатели, меняются требования. И как я уже говорила, меняются законодательные акты, которые мы тоже должны знать, с которыми работаем и мы и наши организации».

2. В качестве отрицательного примера реформ выступает реформа образования. Отношение к ней нейтрально-негативное: при отсутствии очевидного неприятия констатируется отсутствие позитивных изменений.

**Андрей:** «Это не инновация, это скорее бюрократия. Инновация – это система 10 баллов, но к этой инновации нужно 150 отчетов в виде бюрократии приложить. И это не является с точки зрения данного специалиста профессиональным взрывом в этой отрасли, в этом процессе. С точки зрения людей работающих они не видят прогресса в этом. И конечно у них вызывает это отторжение. Зачем? Если учили по 5 бальной системе... Вот, я руководитель предприятия, приходит один человек, молодой специалист, по 5 бальной системе, потом приходит по 10 бальной, мне как их сидеть сравнивать? Понятно, что я сравниваю в беседе, да. По сути дела, давайте везде уберем обций знаменатель и начнем воздух мерить не объемом, а тоннами и что из этого получится. Это будет полная... Инновацией это назвать нельзя».

3. Недавно прошедшее сокращение госаппарата прошло для чиновников достаточно безболезненно (сокращались вакансии, ряд сокращенных сотрудников перешли в другие ведомства или были повышены и т.д.).

**Модератор:** «А бывают такие какие-то изменения, которые приводят к тому, что Вам становится сложнее работать? Вот по последним фокус-группам мне говорили, что в сфере госслужащих были какие-то серьезные сокращения, изменения структуры, в том числе это затронуло работающих людей. У Вас какие-то аналогичные процессы были или нет?»

**Женица:** «Если и были, то либо предлагали равнозначную должность, либо были выплаты какие-то, которые устраивали людей».

**Модератор:** «То есть Вы бы не сказали, что бы как-то серьезно затронуло? Светлана, аналогичное у Вас было что-то или вообще Вас не затронуло?»

**Светлана:** «Меня – нет».

**Модератор:** «Ну, а окружение ваше?»

**Светлана:** «Нет».

## Условия для трудовой мобильности

Для госслужащих и сотрудников госпредприятий существует ряд препятствий, фактически «выключающих» возможности для трудовой мобильности. Участники фокус-групп часто говорят о том, что географическая трудовая мобильность крайне затруднена из-за того, что некому оказать поддержку на новом месте, а сотрудник даже с высокой квалификацией никому не нужен из-за отсутствия связей. Участники интервью указывают на существование клановости в госаппарате, который затрудняет приход на работу людей «со стороны».

*Ольга: «Даже скажем так: вот у меня есть знакомый, он занимает хорошую должность, но ведь даже так, сегодня ты есть завтра нет, в такие не будем вдаваться подробности, и вот просто пример расскажу: вот есть предложение уехать в Брест, но я там не нужен, я приеду, а там точно так же. Придут Ваня, Петя, Федя и скажут: «А кто ты тут такой?» - поэтому я не рискую туда уходить. Буду тут сидеть. Оно так у большинства. Но, может, не у большинства, но по крайней мере у государственных служащих».*

Кроме того, карьерный рост зачастую упирается в то, что начальник «сидит до конца» даже после пенсии. Иными словами, прием на работу осложнен **отсутствием меритократии (профессионализма как основного критерия) как главного принципа найма**, а переезд осложняется рядом социально-экономических рисков.

## Источники информации

**Подавляющее большинство** участников фокус групп указывает, что основную информацию о событиях в мире и стране получает из интернета. Среди основных сайтов, на которые ссылаются участники, в основном фигурирует *tut.by* и *naviny.by*. Телевидение как источник информации упоминается значительно реже, при этом чаще всего ТВ выступает как дополнительный источник (государственные белорусские каналы как источник информации упоминаются лишь единожды). В качестве причины выбора интернета в качестве основного источника информации участники фокус-групп в первую очередь отмечают, что интернет является быстрым, удобным и простым способом получения информации, а также гораздо более оперативным, нежели газеты и ТВ. При этом нельзя сделать однозначный вывод о том, что интернет выступает основным источником информации из-за неангажированности и неидеологизированности, или из-за возможности диверсифицировать конкретные источники (новостные сайты) получаемой информации.

Таким образом, основные различия в группе работающих в госсекторе могут быть представлены следующим образом (см. Таблицу на стр. 16).

<i>Различия в установках занятых в госсекторе</i>		
<b>Различие по типу занятости:</b>	<b>Чиновники</b>	<b>Сотрудники госпредприятий</b>
Приоритетные ценности	Доход	Семья
Важное в работе	Интерес и саморазвитие	Доход
Отношение к увольнению	Уверенность в собственной незаменимости	Страх и ощущение неопределенности
Отношение к уровню жизни в стране	Такой же, как везде	Ниже, чем в других странах
Отношение к профессии	Важная и общественно значимая	«Обычная», такая, как у всех
Препятствия для трудовой мобильности	Кумовство и клановость в госаппарате, ответственности	Социально-экономические риски
<b>Различие по размеру населенного пункта проживания:</b>	<b>Малый</b>	<b>Крупный</b>
Стимул для переезда	Рост уровня доходов	Рост качества жизни: экология, инфраструктура и т.д.
Стимул для трудовой мобильности как таковой	Забота о семье и детях	Рост доходов, качества жизни и самореализация
Факторы, сдерживающие трудовую мобильность	Социально-экономические риски	
<b>Возраст:</b>	<b>Молодые (до 30 лет)</b>	<b>Старше 30 лет</b>
Отношение к трудовой мобильности	Положительно-нейтральное	Негативное
Отношение к рискам, сопутствующим смене работы	Безразличное	Негативное