

П. ШРАЙБЕР¹

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ²

В данном материале акцент сделан на ряде аспектов карьерного роста в государственной гражданской службе Франции:

- Как организовано прохождение службы и какие квалификационные требования предъявляются для назначения на определенную должность? Какие предусмотрены категории, разряды и шкалы? Связаны ли разряды с госслужащими или должностями? На чем основано определение разряда и заработной платы при приеме на работу?

- Как используются лица, принятые на контрактной основе, в административных структурах, имеющих постоянных штатных государственных служащих? Какую работу выполняют работники по контракту и какие обязанности на них возложены? Какова средняя продолжительность контрактов? Отличается ли заработная плата и условия труда работников по контракту и постоянных штатных гражданских служащих?

- Как осуществляется повышение по службе, по каким критериям? Существует ли связь между оценкой результативности работы и повышением по службе? Строится ли повышение по службе на назначении на более высокую должность с большей ответственностью?

Предисловие

Во французской системе государственной гражданской службы само понятие карьерного роста четко отражает существование постоянной связи между государственными служащими и государством и фактически живет на ней: государственный служащий может оставаться на государственной службе на протяжении всей своей карьеры, а государство со своей стороны гарантирует ему долгосрочную перспективу карьерного роста.

При таком определении карьеры принцип проведения различия между разрядом (ступенью) и выполняемой работой носит скорее дополняющий характер: разряд (ступень) госслужащего является своего рода «личной собственностью», тогда как работа которую, он выполняет, может быть ему назначена или отменена, если этого требуют интересы государственной службы.

Карьерный рост в одностороннем порядке определяется государством в рамках конкретного статуса различных групп государственных служащих (разработка любого конкретного статуса обсуждается с профсоюзами государственных служащих).

1. Организация карьерного роста

Подвижки в профессиональной деятельности происходят в рамках групп; структура некоторых из них строится по типовому образцу (межведомственный статус для категорий А, Б и В и для административного и технического персонала); другие имеют нестандартную структуру с учетом специфики видов выполняемой работы в рамках соответствующего контингента.

Большинство групп структурированы по родам службы, в каждом из них имеется 3 разряда (ступени) или иногда классы (первый, второй и специальный). В рамках разряда (ступени) предусматривается повышение шкалы в зависимости от выслуги лет (но в соответствии с оценкой результативности служебной деятельности повышение по службе может осуществляться быстрее). Переход из одного разряда (ступени) в другой осуществляется на основании квалификационного экзамена или по выбору после положительного отзыва административной паритетной комиссии контингента (Commission paritaire).

В целом группы формируются в рамках единой сетки индексации заработной платы («grille indiciaire de remuneration»), включающей классификацию и размеры заработной платы, впервые установленные в 1948 г. Этот инструмент является ключевым элементом сохранения последовательности всей системы, в первую очередь, министерств, в трех государственных гражданских службах (государственные органы, органы местного самоуправления и государственная больничная служба).

Конкретное определение сетки индексации заработной платы, не изменившееся с 1948 г., связано с понятием валовой индекс (IB – «indice brut»). Этот индекс оставался стабильным в течение долгого времени, позволяя сопоставлять структуры прохождения службы по контингентам (также называемые категориями занятости в органах местного самоуправления) в 3 гражданских службах Франции. Валовой индекс колеблется в пределах от 100 до 1015. Поэтому структуры прохождения службы обусловлены типом границы (или пределов) индекса: например, стандартное прохождение службы в категории А означает путь от IB 379 до IB 966 при распределении в рамках 3 разрядов (ступеней). Таким образом, ссылка на валовой индекс является необходимой для общего формирования статуса государственного служащего.

¹ Эксперт в области политической стратегии.

² В настоящем документе дается сжатый, актуальный и современный материал, предназначенный для участников основных групп, рабочих групп, ознакомительных поездок и других мероприятий в рамках программы Европейского Союза EUROPEAID 113768/D/SV/RU «Административная реформа в Российской Федерации» (www.thec.ru).