

УДК 304.4

DOI:10.34670/AR.2021.16.48.038

Проблемы социального развития работников бюджетной сферы в зарубежных странах

Соколов Денис Сергеевич

Кандидат экономических наук,

Независимый эксперт,

119019, Российская Федерация, Москва, ул. Воздвиженка, 3/5;

e-mail: tapa86@gmail.com

Аннотация

В данной статье рассмотрен опыт зарубежных, главным образом экономически развитых стран по социальному развитию различных категорий работников бюджетной сферы: образовательной сферы, работников здравоохранения и чиновников. Цель данной работы сводится к анализу опыта зарубежных стран по социальному развитию работников бюджетной сферы и изучению конкретных механизмов поддержки бюджетников. Сделан вывод о том, что работники бюджетной сферы в развитых странах имеют высокий уровень жизни, приближающийся к уровню жизни работников частного сектора. Используются различные механизмы поддержки бюджетников, в зависимости от эффективности их работы, включая различные льготы, социальное страхование, и другие. Выявлено значительное разнообразие мер поддержки таких работников, включающих в себя материальные и нематериальные стимулы. В некоторых странах, например, во Франции, сохранилась до сих пор почти «советская» модель жизни работников бюджетной сферы, в то время как в других (США, Великобритания, отчасти другие страны Европы) поощряется здоровый карьеризм и амбициозность сотрудников. В целом работники бюджетной сферы в экономически развитых странах имеют неплохой уровень жизни, получая заработные платы зачастую выше средних по стране, но наблюдаются тенденции к усилению рыночных механизмов и стимулирования ответственности самого гражданина за свою жизнь и карьеру. Особенно это проявляется в связи с кризисными явлениями в мировой экономической системе. Государство стимулирует повышение квалификации, профессиональный рост. Широко используются механизмы социального страхования.

Для цитирования в научных исследованиях

Соколов Д.С. Проблемы социального развития работников бюджетной сферы в зарубежных странах // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Том 11. № 12А. С. 454-463. DOI:10.34670/AR.2021.16.48.038

Ключевые слова

Работник бюджетной сферы, уровень жизни, социальная политика, социальное страхование, заработная плата.

Введение

Под социальным развитием в широком смысле понимают изменения в обществе, которые определяют переход всех общественных отношений к качественно новому состоянию; прогрессивный сдвиг или изменение, накопление положительных качеств в системе, явлении, институте, обществе.

Социальное развитие обычно рассматривается в социологии как результат взаимодействия большой совокупности социальных процессов, основу которых составляет целенаправленная деятельность людей – субъектов этих процессов.

Социальное развитие предполагает переход от простого к сложному, от низшего к высшему. Обществоведы и социологи в зависимости от направленности и быстроты процессов иногда выделяют различные механизмы социального развития: эволюционный и революционный, прогрессивный и регрессивный, имитационный и инновационный, и другие [Шимшилов, 2004].

Основная часть

В российском законодательстве до сих пор нет четко сформулированного определения такого важнейшего понятия, как «работник бюджетной сферы». Представляется, что главным критерием, исходя из которого работника можно отнести к бюджетной сфере, является источник финансирования, которым обычно является «бюджетная организация». Как правило, это те организации, функции и полномочия учредителя которых выполняют органы исполнительной власти разных уровней – государственного, регионального и муниципального [Кто относится к бюджетникам, [www](#)].

Исходя из данного подхода, к работникам бюджетной сферы относятся сотрудники учреждений законодательной и исполнительной власти, министерств, ведомств, управлений, казначейства, налоговой и таможенной службы, полиции, армии, судебных органов и органов прокуратуры. Правомерно включить в это определение и работников сферы образования и социально-культурного комплекса (высшие учебные заведения, школы, детские сады, ясли), за исключением преподавателей, работающих в частных школах и гимназиях; работников социальных служб; военнослужащих, за исключением срочников; сотрудников полиции; ученых, работающих в государственных институтах, и другие категории [Работники бюджетной сферы..., [www](#)].

Работники бюджетной сферы, исходя из специфики их работы, зачастую подвергаются повышенным умственным и физическим нагрузкам (синдром профессионального выгорания); испытывают недостаток социальной защищенности (из-за невысоких доходов могут испытывать в сравнении с другими категориями населения большую уязвимость из-за инфляции, экономических кризисов, и так далее); зачастую в этой сфере наблюдается нехватка кадров; работать таким работникам часто приходится на устаревшем оборудовании. Все это предопределяет важность выработки грамотной системы социального развития работников бюджетной сферы.

В 1990е и отчасти в 2000е годы и для государства, и для отдельных предприятий было характерно стремление «сбросить» социальные расходы и программы, свести их к минимуму. Затем ситуация постепенно стала меняться к лучшему.

В последние годы в России (особенно начиная с опубликования так называемых «майских указов» президента РФ от 2012 года) реализуется комплекс мер по социальному развитию

работников бюджетной сферы. Так, если брать во внимание динамику нескольких прошлых лет, то заработок федеральных чиновников увеличился на 20%, а региональных – на 50%. Это произошло по причине повышения доли финансирования, которое выделялось на зарплату бюджетникам [Кто такие бюджетники, [www](#)]. Происходят положительные сдвиги в возрастной структуре российских бюджетников. Так, доля нового поколения в федеральной государственной гражданской службе РФ выросла с нуля (2005 г.) до 27% (2018 год), а количество пожилых государственных служащих существенно снизилось (с 45% до 20%, соответственно) [Парфенова, 2018]. Во многих регионах с конца 2000-х годов действуют программы, направленные на предоставление жилья работникам бюджетной сферы, в том числе государственным служащим, учителям, медицинским работникам и сотрудникам прочих бюджетных организаций [Жилищные программы для бюджетников в 2020 году, [www](#)].

Все эти меры принесли определенные положительные результаты, тем не менее, по качественным показателям условий труда и жизни работников бюджетной сферы, Россия все еще отстает от экономически развитых стран. Так, согласно официальной статистике средняя зарплата учителей в России составляет 38 419 рублей. Однако сами педагогические работники заявляют, что их доходы редко превышают 20 тысяч рублей [Зарплата учителей..., [www](#)]. На положение населения, в том числе и работников бюджетной сферы, сильно повлияли несколько волн кризиса, начавшегося с 2015 года. Так, Генеральный директор Всероссийского центра уровня жизни В.Н. Бобков, оценивая тенденции последних двух лет, отмечает: «За 2015 и 2016 годы реальные располагаемые денежные доходы уже упали почти на 10%. Более 60% населения России живет либо за чертой бедности, имея доходы ниже прожиточного минимума» [Костлявая рука бедности, 2017].

Вряд ли следует обосновывать, что при таких обстоятельствах работники бюджетной сферы попадают в категорию социально уязвимых слоев населения.

Актуальность повышается и в связи с увеличением общего количества бюджетников в России. Например, количество государственных и муниципальных унитарных предприятий с 2013 по 2016 г. увеличилось вдвое – с 11 252 до 23 2628 [Мереминская, 2016].

В этой связи целесообразно изучение международного опыта в области социального развития работников бюджетной сферы.

Как правило, выделяют американскую, европейскую и японскую, иногда также исламскую модели социального развития [Борис, 2013]. Главным отличием американской модели от европейской является то, что в США основной упор делается на поощрение ответственности каждого гражданина (в том числе и государственного служащего) за свою жизнь и здоровье и отсутствие патерналистских настроений в обществе; широкое развитие и поощрение добровольной частной благотворительности и волонтерской деятельности (хотя и в бюджетном секторе определенные социальные гарантии предусматриваются). В европейских странах (особенно во Франции и ряде других) роль государственных норм значительно выше. Американская модель управления мотивацией и карьерой работников характеризуется пребыванием на одной должности, как правило, не более трех лет. Высоко ценится профессиональная мобильность и узкая специализация сотрудников. Основным стимулом является не результат в виде объема произведенного товара или услуги и даже не его качество, а знания, опыт и квалификация работника. Только высокий уровень знаний и их разносторонность могут гарантировать высокую должность и стабильность на рабочем месте [Давыдова и др., 2017].

В континентальной Европе и Скандинавии упор делается на достижение всеобщей

занятости при ограничении роста фонда заработной платы бюджетников (централизованная модель), в то время как в Великобритании, наоборот, стимулируется рост заработной платы за счет ограничения занятости. В настоящее время все большее распространение получает децентрализованная модель занятости. При этом в сфере образования и здравоохранения в США и европейских странах трудится, как правило, меньший процент населения, чем в России: например, в США в этой сфере занято менее 10% населения, в то время как в России – более 20%.

В большинстве европейских стран уже со времен Второй Мировой войны создавалась грамотная система социальной защиты всех категорий населения, в том числе и работников бюджетной сферы, в рамках «государства всеобщего благоденствия». Тем не менее, мир постепенно меняется, на рынок труда вышли новые поколения: поколение Y (родившиеся в 1980е-1990е годы) и поколение Z (родившиеся с 2000-го года), которые обладают новыми свойствами и предъявляют новые требования к условиям труда, по сравнению со своими предшественниками: они более свободолюбивы, менее склонны к жесткой корпоративной культуре. При поступлении в государственные структуры они приносят ментальность и стиль работы, характерные для бизнеса.

Но развиваются и негативные тенденции: старение населения в развитых странах, приток мигрантов. Все эти факторы вынуждают корректировать государственную политику

Рассмотрим отдельные основные направления социального развития работников бюджетной сферы.

Социальное страхование

В развитых странах огромную роль в социальной защите работников играет страхование. В настоящее время страхованием жизни в ведущих странах ЕС охвачено 80-90% работников, медицинским страхованием – более 80%, пенсионным страхованием по месту работы охвачено свыше 90% работников фирм с численностью персонала более 100 человек. В несколько меньшей степени на сегодняшний день распространены программы предоставления оплаченных отпусков по уходу за ребенком

Очень важное значение приобретает в последние годы страхование профессиональной ответственности государственных служащих (в том числе военнослужащих) и врачей.

Отличительной особенностью нынешнего времени в странах ЕС и США является повышение гибкости: сегодня работникам все чаще предлагают свободу выбора тех или иных выплат, услуг в зависимости от состояния здоровья, финансового благосостояния и других факторов [Григорьева, 2010].

Поддержка работников образовательной сферы

Рассмотрим вопросы социального развития работников сферы образования.

На международном уровне определены такие профессиональные свободы учителя, как: участие в разработке новых программ, учебников и учебных пособий; обжалование необоснованных (по мнению учителя) оценок его работы; ограждение учителя от необоснованного вмешательства родителей в сферу профессиональных обязанностей учителя. В некоторых странах Европы учителя имеют собственный специальный статус, но условия его сходны с условиями статуса гражданских служащих, и потому они часто приравниваются к последним, как, например, в Бельгии.

К странам, в которых все учителя считаются государственными служащими, относятся Австрия, Бельгия, Греция, Дания, Испания, Италия, Люксембург, Португалия, Финляндия, Франция, ФРГ, США и Канада. В Ирландии учителя не являются государственными служащими

и нанимаются на работу по контракту (трудовому соглашению). В отдельных странах действуют смешанные схемы, когда в соответствии с существующим законодательством даже в публичном секторе образования часть учителей — гражданские служащие, а часть не являются ими.

В США система социальных гарантий учителю и иным школьным работникам в первую очередь заключается в законодательном закреплении формул расчета минимальной заработной платы. Эти формулы учитывают, помимо гарантированной минимальной зарплаты работнику соответствующего уровня, количество учеников, которые посещают школы округа, а также годы, отработанные учителем (трудовой стаж). Учителя имеют право на сохранение заработной платы на время отсутствия в случае участия в религиозных празднованиях [Еремина, 2014].

В Германии принципиально важным является положение, препятствующее бесконтрольному увеличению объема педагогической нагрузки работников. Система учета рабочего времени учителя, принятая в Германии, исходит из определенной неравномерности в распределении различных видов деятельности учителя в течение года (каникулы), что делает актуальным составление годового плана распределения рабочего времени учителя. Инспекции труда следят за тем, чтобы выполнялось условие 48-часовой рабочей недели [Зарубежный опыт оплаты труда работников сферы науки и образования, www].

Большое внимание в странах ЕС уделяется поддержке молодых педагогов. В документах Европейской комиссии подчеркивается необходимость внимательного и уважительного отношения к начинающим учителям, их идеям, которые могут быть полезными для всего образовательного сообщества школы. Так называемые «индукционные программы» финансируются государством и местными органами власти. Одна из статей расходов — обеспечение участия вузов (университетов) в индукционной программе [Яковлева, Красилова, 2016].

Социальное развитие работников здравоохранения

В Глобальной стратегии для развития кадровых ресурсов здравоохранения до 2030 г., опубликованной Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в 2016 г., отмечено, что эффективность системы здравоохранения зависит от качества трудовых ресурсов, которые способны реагировать на вызовы и приоритеты XXI века.

Одним из вызовов является нехватка отдельных категорий работников здравоохранения с прогнозируемым ростом нехватки в перспективе: в настоящее время в 100 странах обеспеченность специалистами ниже 34,5 человека на 10 000 населения, а глобальный дефицит кадровых ресурсов здравоохранения (КРЗ) может достигнуть 12,9 млн специалистов (акушеры, медсестры, врачи) к 2035 г. [Global strategy on human resources for health, 2016].

В таких странах, как Австрия, Бельгия, Германия и Нидерланды, принимались меры, направленные на повышение привлекательности сестринского дела, включая рекламные кампании; в Болгарии, Эстонии, Венгрии и Румынии привлечение врачей общей практики в недостаточно обслуживаемые районы осуществлялось в основном за счет финансовых стимулов и поддержки государства [Kroezen et al., 2015].

В Чешской Республике за последние годы были увеличены размеры пособий по заработной плате в сочетании с такими направлениями, как стимулирование повышения квалификации и поддержка после отпуска по беременности и родам: в результате нехватка медсестер в стране за последние годы уменьшилась в 1,9 раза.

В обзоре греческих исследователей о влиянии проводимых в последние годы антикризисных реформ на здоровье населения указывается на то, что из-за финансового кризиса

около трети дипломированных медицинских сестер будут не трудоустроены в течение 4 лет после окончания учебного заведения [Куделина, Киллякова, 2018].

Источниками финансирования здравоохранения США являются: государственный бюджет (программы Medicaid и Medicare) для малообеспеченных слоев населения, детей, инвалидов и пенсионеров и система добровольного медицинского страхования (ДМС) – для всех остальных жителей.

Считается, что система здравоохранения США, основанная на добровольном медицинском страховании большинства населения и использовании рыночных механизмов в финансировании и управлении здравоохранением, менее эффективна, чем в странах ЕС. Зачастую рыночные механизмы в финансировании здравоохранения приводят к неконтролируемому росту расходов на медицинскую помощь, снижению ее доступности для широких слоев населения (16% незастрахованных) и дезинтеграции процесса оказания медицинской помощи пациентам [Улумбекова, 2012].

Наряду с развитыми индустриальными районами в странах ЕС все еще остаются менее развитые сельские территории, в которых наблюдается острый дефицит работников образовательной сферы и медицинских работников. Пути решения данной проблемы активно обсуждаются за рубежом, поскольку дефицит медицинских кадров в отдаленных и сельских районах наблюдается не только в развивающихся, но и в развитых странах, включая США, Канаду, Японию, Великобританию, Норвегию, Австралию и др. Поддержка осуществляется путем содействия в решении жилищных проблем (безвозмездные субсидии, покупка квартир в собственность, выплаты за наем жилого помещения, приобретение служебного жилья) и дополнительным денежным выплатам. В Финляндии и Норвегии в качестве одной из достаточно эффективных мер привлечения выпускников медицинских университетов для работы в отдаленных районах используется обязательная 6-месячная практика студентов выпускного курса с последующими бонусами [Тарасенко, Хорева, 2016].

В Китае применяется жестко регламентированная контрактная система труда медицинских работников, однако часто контракт бывает лишь формальным, а на деле основную роль играют взаимоотношения между работником и его начальством, и именно от них зависит социальное положение работника [Шамалова, Глухова, 2018].

Государственные служащие

В экономически развитых странах государство стремится к созданию финансовой и социальной независимости и достижению высокого социального статуса его служащих. Так, государственная служба в странах, где существует карьерная система, основывается на традиционных принципах чиновничества. Одной из стран, активно пользующихся карьерной системой государственной службы, является Германия. В Германии одним из основных факторов определения размера оплаты труда чиновников является уровень его образования и квалификации. Другими словами, от того, какое образование получил гражданин (среднее, средне специальное, высшее) зависит, на какую из категорий может он претендовать. Если служащий выполняет функцию, которая относится к более высокому уровню, ему полагается надбавка до 30% [Панова, 2015].

Во Франции существует жесткая система выплаты служащим основного жалования. Оплачивается выполненная по факту работа, входящая в круг должностных обязанностей. Сделанное сверх обязательного администрация формально не обязана оплачивать. Размер жалования для различных разрядов служащих во Франции определяется тарифной сеткой, с годами жалование государственного служащего непрерывно растет.

В Великобритании, где в 1984 году была введена система оплаты труда государственных служащих, основанная на оценке эффективности их работы по результатам служебной аттестации. С 1995 г. поощрительная система оплаты труда была усовершенствована и расширена. Ввели систему обязательных выходных для сотрудников полиции. К сверхурочной работе привлекаются только отдельные категории сотрудников в исключительных случаях [Быковская, 2015].

В доступных источниках можно найти материалы, в которых приводятся характеристики заработной платы полицейских различных стран. А.В. Куракин в качестве примера приводит данные о том, что минимальная зарплата сотрудника полиции в Германии составляет 2500 евро в месяц; минимальная зарплата полицейского в Греции составляет около 650 евро без учета надбавок; в Великобритании денежное содержание полицейского составляет около 25 тысяч фунтов в год [Куракин, 2013].

Другой стимулирующий фактор – система пожизненного найма. Наиболее ярко она представлена в государственной службе Японии. Смысл пожизненного найма не в формальном правовом, юридическом его закреплении, а в реальном обеспечении заинтересованности работников трудиться в данной организации максимальное время и пожизненно связать с ней свою судьбу. Сами японцы считают, что чем дольше человек работает в данной организации, тем сильнее привязывается к ней, стремится внести свой вклад в ее развитие. Для японского государственного служащего деятельность в сфере управления страной становится делом жизни.

Вместе с тем, ощущая потребность в существенной корректировке норм корпоративной культуры было принято решение обязать руководителей компаний отправлять сотрудников домой не позднее трех часов дня хотя бы один раз в месяц — в последнюю пятницу (название акции — «премиальная пятница») С целью смягчения корпоративной атмосферы и повышения уровня комфорта нахождения в здании смягчаются требования к дресс-коду [Парфенова, 2018].

В Италии и Испании система социального обеспечения сотрудников правоохранительной службы также играет важную роль. Основной оклад составляет всего 40% от общей суммы дохода служащего. Дополнительные социальные пособия, составляющие до 50% заработной платы, зависят от места проживания служащего, его семейного статуса, опыта профессиональной деятельности и прочих факторов [Быковская, 2010].

Заключение

Таким образом, выявлено значительное разнообразие мер поддержки таких работников, включающих в себя материальные и нематериальные стимулы. В некоторых странах, например, во Франции, сохранилась до сих пор почти «советская» модель жизни работников бюджетной сферы, в то время как в других (США, Великобритания, отчасти другие страны Европы) поощряется здоровый карьеризм и амбициозность сотрудников. В целом работники бюджетной сферы в экономически развитых странах имеют неплохой уровень жизни, получая заработные платы зачастую выше средних по стране, но наблюдаются тенденции к усилению рыночных механизмов и стимулирования ответственности самого гражданина за свою жизнь и карьеру. Особенно это проявляется в связи с кризисными явлениями в мировой экономической системе. Государство стимулирует повышение квалификации, профессиональный рост. Широко используются механизмы социального страхования.

Библиография

1. Борис О.А. Активизация создания социально ориентированных инновационных предприятий: российский и зарубежный опыт // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 7 (053). С. 14-18.
2. Быковская Ю.В. Механизмы социальной защиты сотрудников правоохранительных органов зарубежных стран // Вестник академии экономической безопасности МВД России. 2010. № 2. С. 72-75.
3. Быковская Ю.В. Оплата труда сотрудников органов внутренних дел: ее роль в обеспечении экономической безопасности, необходимость и методы совершенствования // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 44 (329). С. 12-27.
4. Григорьева Н.Н. Управление социальным развитием организации. М., 2010. 123 с.
5. Давыдова Л.Н. и др. Современные подходы к разработке карьерных маршрутов научно-педагогических работников университета // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. 2018. № 2. С. 51-60.
6. Еремина Т.И. Международный опыт по законодательному оформлению статуса учителя // Universum: Вестник Герценовского университета. 2014. № 3-4. С. 116-122.
7. Жилищные программы для бюджетников в 2020 году. URL: <http://lgoty-vsem.ru/subsidii/zhilishhnye-programmy-dlya-byudzhetikov.html>
8. Зарплата учителей: сколько зарабатывают в школах Москвы и регионов. URL: <https://moneyscanner.ru/zarplata-uchitelej>
9. Зарубежный опыт оплаты труда работников сферы науки и образования. URL: <http://netreforme.org/economics/zarplati/zarubezhnyiy-opyit-oplatyi-truda-rabotnikov-sferyi-nauki-i-obrazovaniya/>
10. Костлявая рука бедности // Аргументы недели. 2017. № 6 (548).
11. Кто относится к бюджетникам. URL: <https://www.kakprosto.ru/kak-834452-kto-otnositsya-k-rabotnikam-byudzhetnoy-sferyi-#ixzz6B2SGatYR>
12. Кто такие бюджетники. URL: <https://konsultantdo.ru/kto-takie-byudzhetniki.html>
13. Куделина О.В., Киллякова Е.Ю. Проблемы управления и развития кадровых ресурсов системы здравоохранения. Международный опыт // Экология человека. 2018. № 8. С. 17-26.
14. Куракин А.В. Социальная политика и российская полиция // Российское полицейское право. 2013. № 3. С. 1-23.
15. Мереминская Е. Государство и госкомпании контролируют 70% российской экономики // Газета Ведомости. 2016. 29 сентября.
16. Панова Е.А. Оплата труда государственных гражданских служащих: проблемные зоны и направления совершенствования // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2015. № 1. С. 110-131.
17. Парфенова Е.В. Будущее государственной службы: зарубежные подходы к исследованию поколений // Государственное управление. 2018. № 69. С. 538-555.
18. Работники бюджетной сферы: кто это такие? URL: <https://businessman.ru/rabotniki-byudjetnoy-sferyi---kto-eto-takie.html>
19. Тарасенко Е.А., Хорева О.Б. Экономическое стимулирование для устранения дефицита медицинских кадров в сельских территориях // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 4. С. 117-142.
20. Улумбекова Г.Э. Реформа здравоохранения США: уроки для России // Социальные аспекты здоровья населения. 2012. № 5. С. 3.
21. Шамалова Е.В. Глухова М.И. Исследование влияния элементов системы управления персоналом на уровень мотивации сотрудников в медицинских учреждениях России, США и Китая // АНИ: экономика и управление. 2018. №2 (23). С. 367-370.
22. Шимшилов С.А. Социальное развитие: структура, сущность, содержание // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2004. № 1. С. 99-106.
23. Яковлева Э.Н., Красилов И.Е. Из опыта поддержки молодых педагогов в странах ЕС // Образование и наука. 2016. № 5 (134). С. 158-175.
24. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. Geneva, 2016. 64 p.
25. Kroezen M. et al. Recruitment and retention of health professionals across Europe: A literature review and multiple case study research // Health Policy. 2015. 119 (12). P. 1517-1528.

Problems of social development of public sector workers in foreign countries

Denis S. Sokolov

PhD in Economics,
Independent expert,

119019, 3/5 Vozdvizhenka str., Moscow, Russian Federation;

e-mail: tapa86@gmail.com

Abstract

This article discusses the experience of foreign, mainly economically developed countries in the social development of various categories of public sector workers: the educational sector, health workers and officials. The purpose of this work is to analyze the experience of foreign countries in the social development of public sector employees and to study specific mechanisms for supporting public sector employees. It is concluded that public sector workers in developed countries have a high standard of living, approaching the standard of living of private sector workers. Various mechanisms are used to support state employees, depending on the effectiveness of their work, including various benefits, social insurance, and others. A significant variety of support measures for such workers has been identified, including material and non-material incentives. In some countries, for example, in France, an almost “Soviet” model of life for public sector employees has been preserved to this day, while in others (USA, Great Britain, and partly other European countries), healthy careerism and ambitiousness of employees are encouraged. In general, public sector employees in economically developed countries have a good standard of living, often receiving wages above the national average, but there are trends towards strengthening market mechanisms and stimulating the responsibility of the citizen himself for his life and career. This is especially evident in connection with the crisis in the world economic system. The state stimulates advanced training and professional growth. Mechanisms of social insurance are widely used.

For citation

Sokolov D.S. (2021) Problemy sotsial'nogo razvitiya rabotnikov byudzhetnoi sfery v zarubezhnykh stranakh [Problems of social development of public sector workers in foreign countries]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 11 (12A), pp. 454-463. DOI:10.34670/AR.2021.16.48.038

Keywords

Public sector employee, standard of living, social policy, social insurance, salary.

References

1. Boris O.A. (2013) Aktivizatsiya sozdaniya sotsial'no orientirovannykh innovatsionnykh predpriyati: rossiiskii i zarubezhnyi opyt [Activation of the creation of socially oriented innovative enterprises: Russian and foreign experience]. *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy* [Socio-economic phenomena and processes], 7 (053), pp. 14-18.
2. Bykovskaya Yu.V. (2010) Mekhanizmy sotsial'noi zashchity sotrudnikov pravookhranitel'nykh organov zarubezhnykh stran [Mechanisms of social protection of employees of law enforcement agencies of foreign countries]. *Vestnik akademii ekonomicheskoi bezopasnosti MVD Rossii* [Bulletin of the Academy of Economic Security of the Ministry of Internal Affairs of Russia], 2, pp. 72-75.
3. Bykovskaya Yu.V. (2015) Oplata truda sotrudnikov organov vnutrennikh del: ee rol' v obespechenii ekonomicheskoi bezopasnosti, neobkhodimost' i metody sovershenstvovaniya [Remuneration of employees of internal affairs bodies: its

- role in ensuring economic security, the need and methods of improvement]. *Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost'* [National interests: priorities and security], 44 (329), pp. 12-27.
4. Davydova L.N. et al. (2018) Sovremennye podkhody k razrabotke kar'ernykh marshrutov nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov universiteta [Modern approaches to the development of career routes for scientific and pedagogical workers of the university]. *Vestnik AGTU. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of ASTU. Series: Economics], 2, pp. 51-60.
 5. Eremina T.I. (2014) Mezhdunarodnyi opyt po zakonodatel'nomu оформлению статуса учителя [International experience in legislative registration of the status of a teacher]. *Universum: Vestnik Gertsenovskogo universiteta* [Universum: Bulletin of Herzen University], 3-4, pp. 116-122.
 6. (2016) *Global strategy on human resources for health: Workforce 2030*. Geneva.
 7. Grigor'eva N.N. (2010) *Upravlenie sotsial'nym razvitiem organizatsii* [Management of social development of the organization]. Moscow.
 8. (2017) Kostlyavaya ruka bednosti [The bony hand of poverty]. *Argumenty nedeli* [Arguments of the week], 6 (548).
 9. Kroezen M. et al. (2015) Recruitment and retention of health professionals across Europe: A literature review and multiple case study research. *Health Policy*, 119 (12), pp. 1517-1528.
 10. *Kto otnositsya k byudzhetikam* [Who belongs to state employees]. Available at: <https://www.kakprosto.ru/kak-834452-kto-otnositsya-k-rabotnikam-byudzhetnoy-sfery-#ixzz6B2SGatYR> [Accessed 12/12/2021]
 11. *Kto takie byudzhetniki* [Who are state employees]. Available at: <https://konsultantdo.ru/kto-takie-byudzhetniki.html> [Accessed 12/12/2021]
 12. Kudelina O.V., Kilyakova E.Yu. (2018) Problemy upravleniya i razvitiya kadrovyykh resursov sistemy zdavookhraneniya. Mezhdunarodnyi opyt [Problems of management and development of human resources in the health care system. International experience]. *Ekologiya cheloveka* [Human Ecology], 8, pp. 17-26.
 13. Kurakin A.V. (2013) Sotsial'naya politika i rossiiskaya politsiya [Social policy and the Russian police]. *Rossiiskoe politseiskoe pravo* [Russian police law], 3, pp. 1-23
 14. Mereminskaya E. (2016) Gosudarstvo i goskompanii kontroliruyut 70% rossiiskoi ekonomiki [State and state-owned companies control 70% of the Russian economy]. *Gazeta Vedomosti* [Newspaper Vedomosti], Sept. 29th.
 15. Panova E.A. (2015) Oplata truda gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh: problemnye zony i napravleniya sovershenstvovaniya [Remuneration of public civil servants: problem areas and areas of improvement]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 21. Upravlenie (gosudarstvo i obshchestvo)* [Bulletin of Moscow University. Series 21. Management (state and society)], 1, pp. 110-131.
 16. Parfenova E.V. (2018) Budushchee gosudarstvennoi sluzhby: zarubezhnye podkhody k issledovaniyu pokolenii [The future of public service: foreign approaches to the study of generations]. *Gosudarstvennoe upravlenie* [Public administration], 69, pp. 538-555.
 17. *Rabotniki byudzhetnoi sfery: kto eto takie?* [Public sector employees: who are they?]. Available at: <https://businessman.ru/rabotniki-byudjetnoy-sferyi---kto-eto-takie.html> [Accessed 12/12/2021]
 18. Tarasenko E.A., Khoreva O.B. (2016) Ekonomicheskoe stimulirovanie dlya ustraneniya defitsita meditsinskikh kadrov v sel'skikh territoriyakh [Economic incentives to eliminate the shortage of medical personnel in rural areas]. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya* [Issues of state and municipal management], 4, pp. 117-142.
 19. Shamalova E.V., Glukhova M.I. (2018) Issledovanie vliyaniya elementov sistemy upravleniya personalom na uroven' motivatsii sotrudnikov v meditsinskikh uchrezhdeniyakh Rossii, SShA i Kitaya [Study of the influence of elements of the personnel management system on the level of motivation of employees in medical institutions in Russia, the USA and China]. *ANI: ekonomika i upravlenie* [Azimut of Scientific Research: Economics and Management], 2 (23), pp. 367-370.
 20. Shimshilov S.A. (2004) Sotsial'noe razvitiye: struktura, sushchnost', soderzhanie [Social development: structure, essence, content]. *Vestnik OmGU. Seriya: Ekonomika* [OmsU Herald in Economics], 1, pp. 99-106.
 21. Ulumbekova G.E. (2012) Reforma zdavookhraneniya SShA: uroki dlya Rossii [US health care reform: lessons for Russia]. *Sotsial'nye aspekty zdorov'ya naseleniya* [Social aspects of public health], 5, p. 3.
 22. Yakovleva E.N., Krasilova I.E. (2016) Iz opyta podderzhki molodykh pedagogov v stranakh ES [From the experience of supporting young teachers in EU countries]. *Obrazovanie i nauka* [Education and Science], 5 (134), pp. 158-175.
 23. *Zarplata uchitelei: skol'ko zarabatyvayut v shkolkakh Moskvy i regionov* [Salary of teachers: how much they earn in schools in Moscow and the regions]. Available at: <https://moneyscanner.ru/zarplata-uchitelej> [Accessed 12/12/2021]
 24. *Zarubezhnyi opyt oplaty truda rabotnikov sfery nauki i obrazovaniya* [Foreign experience of remuneration of workers in the field of science and education]. Available at: <http://netreforme.org/economics/zarplati/zarubezhnyiy-opyit-oplatyi-truda-rabotnikov-sferyi-nauki-i-obrazovaniya/> [Accessed 12/12/2021]
 25. *Zhilishchnye programmy dlya byudzhetikov v 2020 godu* [Housing programs for state employees in 2020]. Available at: <http://lgoty-vsem.ru/subsidii/zhilishhnye-programmy-dlya-byudzhetikov.html> [Accessed 12/12/2021]