

Проблемы занятости в государственном секторе Азербайджана

© 2011 Р.Ш. Мурадов

кандидат экономических наук

Институт экономики Национальной академии наук Азербайджана, г. Баку

E-mail: rovshan_muradov@meclis.gov.az

В статье рассматриваются преобразования в сфере занятости населения в Азербайджанской Республике, связанные с приватизацией государственной собственности и формированием многоукладной экономики. Говоря об основных направлениях развития государственного сектора, совершенствования структуры занятости на предприятиях государственного сектора экономики, повышения эффективности государственного сектора экономики в Азербайджане, автор предлагает конкретные адресные меры.

Ключевые слова: занятость, безработица, приватизация, государственная собственность, рабочая сила, спрос, потребление.

Преобразования в сфере занятости населения в Азербайджанской Республике связаны с приватизацией государственной собственности и формированием многоукладной экономики. Государственная собственность является неотъемлемой частью рыночной экономики, повышает устойчивость и гибкость рыночной системы. Опыт стран с рыночной экономикой свидетельствует о том, что государственный сектор прочно интегрирован в экономическую структуру этих стран¹.

В Азербайджане, входившем в состав СССР, основным собственником и работодателем было государство. Накануне распада СССР в Азербайджане 70,7 % занятого населения приходилось на государственный, а 29,3 % - на негосударственный сектор экономики. Обретение Азербайджаном независимости и социально-экономические преобразования, произошедшие в стране, привели к сокращению государственного и росту негосударственного сектора экономики. Численность занятых в государственном секторе сократилась до 29,3 %, а в негосударственном секторе возросла до 70,7 %. Развитие негосударственного сектора и рост занятости в нем, особенно в условиях сокращения занятости в государственном секторе, - положительный фактор. Вместе с тем в переходный период роль государства должна возрасти, потому что оно, с одной стороны, является работодателем, с другой - гарантом соблюдения трудового законодательства, регламентируя отношения всех субъектов рынка труда. Государство как работодатель предъявляет спрос на рабочую силу в сфере материального производства и в социальной сфере.

В экономике различных стран доля государственного сектора колеблется от 20 до 80 %. Общие тенденции развития государственного сектора в мире за 1990 - 2005 гг. характеризуются желанием уменьшить масштабы госсектора и,

соответственно, нагрузку на бюджет. В Скандинавских странах не отмечается тенденции к уменьшению роли государства в экономике и одновременно существует стремление к ее большей социальной ориентированности. Почти для всех европейских стран большое значение имеют функциональная эффективность госсектора, "создание стоимости на пользу всего общества". Практически везде налажена четкая система управления предприятиями госсектора².

В Азербайджане требуется не столько расширение или сужение размеров госсектора, снижение или увеличение занятости в нем, сколько его качественное изменение, превращение в передовую с точки зрения эффективности часть экономики. Реализация эталонобразующей функции государства должна привести к созданию в рамках государственного сектора (как наиболее регулируемой части экономики) "эталонных", образцовых предприятий с социальным сетевым и средовым окружением. Сильное государство, влиятельное и ответственное общество, эффективная экономика в Азербайджане не могут быть созданы без укрепления государственного сектора экономики.

Занятость в государственном секторе имеет свои положительные и отрицательные стороны. К положительным сторонам можно отнести то, что расширение занятости в государственном секторе делает рынок труда более регулируемым, контролируемым и дает больше гарантий в области занятости. Создание рабочих мест в государственном секторе снижает напряженность на рынке труда. Как правило, во многих развитых странах уровень оплаты труда и гарантии занятости в государственном секторе выше, чем в негосударственном секторе. Однако чрезмерное расширение занятости в государственном секторе и высокие социальные и трудовые гарантии

снижают мобильность и трудовую мотивацию. В Азербайджане занятость в государственном секторе отличается от негосударственного, как правило, более низким уровнем оплаты труда. Несмотря на это, работая на государственном предприятии, при более низкой зарплате работники имеют гарантию оплачиваемых отпусков и больничных, а занятость носит более стабильный характер. За 1990-2009 гг. численность занятых в государственном секторе сократилась на 54,9 %, а в негосударственном возросла в 2,4 раза. В общей численности занятых в государственном секторе 54,2 % приходится на мужчин, 45,8 % - на женщин. Из занятых в государственном секторе в городской местности 52,6 % составляют мужчины, 47,4 % - женщины. В сельской местности в государственном секторе доля занятых мужчин несколько выше, чем в городе, - 58,9 %, тогда как женщин ниже - 41,1 %. В общей численности работающих мужчин на долю государственного сектора приходится 27,1 %, а удельный вес женщин, работающих в государственном секторе, превышает долю мужчин, составляя 32,3 %. Среди мужчин, работающих в городе, на долю занятых в государственном секторе приходится 38,0 %, а среди женщин этот показатель выше - 50,8 %. В сельской местности доля мужчин и женщин, занятых на государственных предприятиях, значительно ниже, чем в городе, - 15,4 и 14,3 %, соответственно.

Рассматривая возрастную структуру занятых в государственном секторе, следует отметить, что самый малый удельный вес приходится на возраст 15-19 лет - 0,5 %. Далее, с увеличением возраста удельный вес занятых в государственном секторе возрастает, достигнув наибольшей доли в возрасте 40-44 года - 20,1 %, после чего этот показатель снижается до 2,3 % в возрасте 65 лет и выше.

Образовательный уровень занятого населения для работающих в государственном секторе более высокий: 47,4 % имеют высшее образование; 23,8 % - среднее специальное образование; 7,5 % - профессиональное образование; 18,0 % - общее среднее образование; основное среднее образование - 9,1 %. В целом, из работников, имеющих высшее образование, 72,4 % заняты в государственном секторе. В государственных предприятиях занято 28,8 % граждан, имеющих неполное высшее образование, 53,3 % - среднее специальное образование, 31,1 % - профессиональное образование, 10,4 % - общее среднее образование, 7,9 % - основное среднее, 5,4 % - начальное образование.

При значительном сокращении численности занятых в государственном секторе в Азербайджане

государство сохранило рабочие места в отраслях промышленности и учреждениях здравоохранения и просвещения. При общем снижении численности наемных рабочих в промышленности за 1999-2005 гг. на 14,9 % в государственном секторе темп снижения составил 15,5 %, а в негосударственном - 12,4 %. Несмотря на то, что темп снижения численности занятых на государственных предприятиях промышленности опережал средний темп по отрасли в негосударственном секторе, доля занятых в государственном секторе в 2005 г. оставалась высокой, составляя 80,2 %. В добывающей промышленности численность занятых возросла на 14,5 %. В государственном секторе прирост составил 11,5 %, а в негосударственном - 31,4 %. Если в 1999 г. соотношение занятых в добывающей отрасли составило 84,9 и 15,1 % в пользу государственного сектора, то в 2005 г. удельный вес государственного сектора немного снизился, составив 82,6 %. В отличие от добывающей промышленности, в обрабатывающей промышленности численность занятых сократилась на 30,5 %. В государственном секторе сокращение составило 30,9 %, а в негосударственном - 29,0 %. По сравнению с добывающей промышленностью доля занятых в государственном секторе в обрабатывающей отрасли ниже и составила в 2003 г. 75,1 %. В отраслях обрабатывающей промышленности доля занятых на государственных предприятиях колеблется, оставаясь самой высокой в производстве кокса и продуктов нефтеперегонки - 98,4 % и самой низкой в производстве древесины и деревянных и пробковых изделий, кроме мебели - 30,0 %. Таким образом, можно констатировать, что сокращение занятости больше всего затронуло работников обрабатывающей отрасли - инженерно-технический и промышленно-производственный персонал, который имел высокий образовательный и профессионально-квалификационный уровень.

Другой отраслью экономики, где значительна доля государственного сектора, является здравоохранение. За 1995-2005 гг. общая численность занятых в здравоохранении сократилась на 5,3 %, в государственном секторе сокращение составило 7,3 %. Если в 1995 г. все занятые в здравоохранении работали в государственном секторе, то в 2005 г. их доля сократилась до 97,9 %. В 1995 г. в общей численности занятых в здравоохранении 30,4 % приходилось на врачей, 69,6 % - на медперсонал. За 1995-2005 гг. численность врачей возросла на 1,7 %, а медперсонала сократилась на 11,2 %, 95,3 % врачей и 90,7 % медперсонала заняты в государственном секторе. Следует отметить, что 81,5 % в общей численности

заняты в государственных медицинских учреждениях составляют женщины. В численности врачей на долю женщин приходится 61,6 %, а медперсонала - 91,4 %.

Просвещение также относится к отраслям с высоким удельным весом занятых в госсекторе. За 1995-2005 гг. численность педагогического состава в учебных заведениях страны возросла на 8,2 %. В государственных учреждениях прирост составил 8,2%, тогда как в негосударственных учреждениях их численность возросла в 3,8 раза. В 1995/1996 учебном году 99,2 % педагогических работников приходилось на государственный и 0,4 % - на негосударственный сектор. Несмотря на высокие темпы роста численности занятых в негосударственном секторе в 2004/2005 году соотношение занятых в государственным и негосударственным секторах изменилось незначительно, составив 99,2 % в государственном и 0,8 % в негосударственном секторе.

В Азербайджане имеется значительная разница между заработной платой в государственном и негосударственном секторах экономики. В 1999 г. уровень оплаты труда в среднем по экономике в негосударственном секторе превышал аналогичный показатель в государственном секторе в 2,2 раза, а в 2005 г. эта разница возросла до 2,7 раза. В ряде отраслей экономики разница в оплате труда в государственном и негосударственном секторах значительно превышала средний показатель по стране. Это относится к операциям с недвижимостью, аренде и коммерческой деятельности, где заработная плата в негосударственном секторе превышает ее уровень в государственном секторе в 10,1 раза; здравоохранению и социальным услугам, где эта разница составляет 9,3 раза; добывающей промышленности - 7,3 раза; гостиницам и ресторанам - 3,3 раза; финансовому посредничеству - 2,3 раза. Несколько ниже разрыв в уровне оплаты труда в государственном и негосударственном секторах в пользу негосударственного: в образовании - 92,7 %; в обрабатывающей промышленности - 63,3 %; в сельском и лесном хозяйстве - 45,0 %. Единственной отраслью государственного сектора, где уровень оплаты труда в государственном секторе выше, чем в негосударственном, является рыболовство. В данной отрасли уровень оплаты труда в государственном секторе выше, чем в негосударственном, на 62,8 %. Таким образом, во многих отраслях имеют место значительные диспропорции в уровне оплаты труда между государственным и негосударственными секторами экономики.

Следует отметить, что во многих отраслях государственного сектора уровень оплаты труда

значительно ниже размера минимальной потребительской корзины. Низкое соотношение между заработной платой и размером минимальной потребительской корзины имеет место в рыболовстве - 33,0 %; в здравоохранении и социальных услугах - 42,3 %; сельском хозяйстве - 44,6 %; прочих коммунальных, социальных и частных услугах - 70,3 %; образовании - 93,4 %. Учитывая, что размер минимальной потребительской корзины несколько занижен, можно отметить: размер заработной платы в ряде отраслей не отвечает требованиям нормального воспроизводства рабочей силы, т.е. зарплата не выполняет своей основной воспроизводственной функции.

Следует отметить, что многие государственные предприятия и учреждения социальной сферы сосредоточены в столице. Этим обусловлена значительная разница в региональном распределении занятых по территории страны. Так, в здравоохранении, где за государством сохранилась львиная доля учреждений данной сферы, в среднем по стране на 10 тыс. населения приходится 34 врача и 69 среднего медперсонала. В столице же их число, соответственно, составляет 85 и 107, т.е. больше средних показателей по стране в 2,5 раза и 1,6 раза. А есть регионы, где данные показатели меньше средних по стране. Так, в Гобустанском районе численность врачей в 5,7 раза, а среднего медперсонала в 2,3 раза меньше средних по стране показателей.

Для рационализации структуры занятости в государственном секторе необходимо создать условия для размещения предприятий и учреждений государственного сектора в регионах страны. Как известно, в государственной собственности находятся предприятия как материального производства, так и социальной сферы. Для промышленных предприятий, расположенных в регионах, важно модернизировать имеющиеся производственные мощности, чтобы производимая на них продукция была конкурентоспособной и соответствовала мировым стандартам. Наряду с этим, в регионы можно перевести некоторые государственные предприятия, расположенные в столичном регионе. К отраслям, предприятия которых можно разместить в регионах страны, относятся традиционные отрасли, выпускающие товары повседневного спроса.

В Азербайджане в связи с переходным периодом снизился уровень жизни населения. В этих условиях необходимо сохранить оптимальное соотношение между предприятиями социальной сферы государственного и негосударственного секторов, чтобы обеспечить доступность медицинских и образовательных услуг для всех

слоев. Что касается размещения объектов социальной сферы, для обеспечения относительной равномерности необходимо учитывать размеры населенных пунктов. Так, в крупных региональных центрах было бы целесообразно размещение специализированных медицинских учреждений, а также средних специальных учебных заведений, выпускающих специалистов по востребованным в данном или близлежащих регионах профессиям. В каждом административном районе следует разместить небольшие медицинские учреждения, и учреждения просвещения. В каждом крупном населенном пункте необходимо наличие медицинского учреждения, оказывающего первую помощь, школы, детских дошкольных учреждений. Такое размещение объектов социальной сферы в государственном секторе позволит вовлечь в сферу занятости экономически неактивное население, а также значительно улучшить обеспеченность жителей регионов страны в услугах данной сферы.

Государственный сектор экономики включает очень разные по характеру деятельности отрасли материального производства и социальной сферы. Поэтому для совершенствования структуры занятости на предприятиях государственного сектора экономики необходимо провести конкретные адресные меры. Для повышения эффективности государственного сектора экономики в Азербайджане необходимо:

1. Разработать систему экономических, социальных и правовых мер, направленных на повышение занятости в государственном секторе.

2. Разработать меры финансовой, кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленные на создание новых рабочих мест, развитие самозанятости населения.

3. Обеспечить правовое регулирование занятости в государственном секторе.

4. Создать более эффективную службу занятости. Обеспечить более совершенную защиту в области занятости.

5. Содействовать созданию рабочих мест, организовывать обучение и переобучение безработных, осуществлять субсидирование заработной платы на вновь созданных предприятиях.

6. Использовать на предприятиях промышленности, находящихся в государственной собственности, новейшие методы управления персоналом. Предприятия промышленности можно разделить на традиционные и авангардные отрасли. Развитие традиционных отраслей, таких как легкая и пищевая промышленность, важно для Азербайджана, так как они являются относительно трудоемкими, следовательно, создание новых предприятий и модернизация существующих

позволят трудоустроить значительную часть высвобожденной из промышленности в переходный период рабочей силы. Вместе с тем развитие традиционных отраслей промышленности позволит удовлетворить спрос населения на многие товары повседневного спроса.

7. Широко использовать достижения научно-технического прогресса, что отразится на трудовом процессе. Процесс формирования новых высокотехнологичных отраслей требует изменения структуры и форм занятости, дифференциации персонала, формирования "внутренних рынков труда". Автоматизация производства, использование гибких технологий и форм организации производства, переход от массового к мелкосерийному индивидуализированному производству требует пересмотра процесса организации труда, развития коллективных форм работы, использования горизонтальных коммуникаций. Интеграция науки с производством вызывает необходимость непрерывного повышения квалификации персонала. Автоматизация управленческого труда, широкое внедрение информационных технологий обуславливают необходимость создания комплексных систем управления качеством.

8. Повышать требования к качеству рабочей силы, что усиливает конкуренцию за привлечение и эффективное использование высококвалифицированного персонала. В связи с этим промышленные предприятия могут сами участвовать в формировании и развитии персонала своего предприятия. Руководство промышленных предприятий заинтересовано в активном участии в привлечении, отборе и повышении квалификации работников, а также в расширении возможностей их продвижения по службе.

Как показывает опыт развитых стран, ряд фирм с высококвалифицированным персоналом использует стратегию расширения трудовых функций и наделяет работников полномочиями в принятии хозяйственных решений. Данное направление более эффективно, чем авторитарный стиль руководства.

9. Использование новой техники сопровождать новыми формами организации труда, такими как объединение систем станков, гибкое обеспечение поставок деталей, материалов, информации, что ведет к использованию новых принципов в организации производства, к которым можно отнести такие, как "планирование материальных запасов", "поставки точно в срок", система "канбан".

10. Использовать для промышленных предприятий страны опыт японских фирм, где придерживаются принципа взаимозаменяемости пер-

сонала и имеет место нечеткое определение трудовых функций.

11. Создавать условия для активизации новаторства. Основные направления стимулирования новаторской деятельности - это привлечение персонала к самостоятельному формированию целей, совершенствование системы коммуникаций, создание благоприятного социально-психологического климата, совершенствование механизма контроля.

Все вышеперечисленные меры позволят значительно повысить эффективность работы государственных промышленных предприятий, что повысит в целом их доходы и даст возможность больше средств направить на создание новых рабочих мест в государственном секторе экономики. Как уже отмечалось, высоким остается удельный вес занятых в государственном секторе в просвещении и здравоохранении. Эти две очень важные для развития трудового потенциала отрасли характеризуются самым низким уровнем оплаты труда, что не соответствует уровню образования специалистов, работающих в данных

отраслях. Поэтому преобразования в данных сферах должны начаться с повышения заработной платы в соответствии с затрачиваемым высококвалифицированным умственным трудом занятых в данных отраслях. Необходимо найти оптимальное соотношение государственных и негосударственных учреждений просвещения и здравоохранения с учетом интересов малоимущих слоев общества. В условиях снижения уровня жизни населения необходимо гарантировать самым малообеспеченным бесплатную медицинскую помощь и возможность получить образование.

¹ См.: *Абалкин Л.И.* Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики // *Вопр. экономики.* 1997. □ 6; *Балацкий Е.В., Коньшев В.А.* Взаимодействие государственного и частного секторов в России: проблемы достижения равновесия // *Общество и экономика.* 2004. □ 1. С. 5.

² См.: *Андреев С.В.* Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. М., 1997; *Балацкий Е.В., Коньшев В.А.* Указ. соч.

Поступила в редакцию 02.08.2011 г.