

Заседание экспертной группы №7 «Рынок труда, профессиональное образование, миграционная политика» «Эволюция человеческого капитала в России», 22.09.2011

Я.И. Кузьминов: Уважаемые коллеги, мы сегодня проводим необычное заседание экспертной группы № 7. Дело в том, что 10 лет отмечает созданный коллегами, которые вместе со мной сидят, Центр трудовых исследований ВШЭ. Утвердившийся в качестве, наверное, ну, нескромно так говорить про подразделение ВШЭ, но тем не мене все-таки ведущего научного центра по анализу труда, по анализу рынка труда с выбросами в сторону образования в России и, наверное, в Восточной Европе. Это о нескольких центрах можно сказать, которые у нас есть, но все-таки их мало. Это то, что Владимир Ефимович и Ростислав Исаакович с коллегами создали, это действительно гораздо больше, чем несколько книг, которые они издали. Вот сейчас вышла еще одна про человеческий капитал в России, очень мне нравящаяся. Это больше, чем место на аналитическом рынке. Это, в первую очередь, свидетельство того, что в социальных науках России могут не на точковой персональной основе существовать вещи, а включенными в глобальное академическое сообщество, являющиеся без всяких снисходительных степеней нормальными участниками мирового академического сообщества в своей сфере. Это то, что удалось создать, и мне кажется, что мы будем, как товарищ Сталин, Рокоссовскому завидовать. Я читаю, у нас сегодня есть два доклада заявленных. Я так понимаю, что коллеги попытаются представить то, что они сделали в рамках последней книги своей. Ну, это выходило частями, сейчас это свелось вместе. Я еще до конца ее не прочитал, но любимые места перечитал, у меня есть там несколько любимых мест, ближе к моей образовательной тематике. Поэтому давайте, мы, во-первых, поприветствуем коллег из Центра трудовых исследований вставанием и аплодисментами. (Аплодисменты).

Р.И. Капелюшников: Ну, это совсем по-сталински.

Я.И. Кузьминов: Мы, Слав, музей подарков еще можем открыть. Так, кто будет первым? Владимир Ефимович, пожалуйста.

В.Е. Гимпельсон: Прежде всего я хотел бы сказать, что эти 10 лет в стенах ВШЭ, к сожалению, пролетели слишком быстро. Вроде бы еще вчера мы обсуждали, как мы будем создавать группы, что мы будем изучать, как мы будем набирать дополнительных сотрудников и было совершенно все непонятно, что нас ждет впереди, и когда я уходил из Института мировой экономики, то Александр Александрович Дынкин мне сказал: «Ну куда ты идешь? Там же даже поговорить людей не так много. Другое дело, здесь у нас в ИМЭМО». За эти 10 лет нашлось много людей здесь, с которыми есть о чем поговорить и мы ни одного дня, я ни одного дня не жалел, что я принял тогда такое решение. Я, конечно, хотел бы поблагодарить всех тех людей, с которыми мы 10 лет здесь взаимодействовали. И надо сказать, что нам действительно здесь было и есть очень комфортно, и за это большое спасибо, и не только руководству университета, но и всем тем многочисленным людям, которые здесь работают, включая обслуживающий персонал, потому что без этого бы ничего не было. Я не планирую долго рассказывать, что мы за эти 10 лет сделали, самое главное, может быть, мы подготовили 5 коллективных монографий всем центром, это было пять совместных больших работ, целая серия статей в международных журналах, большая серия свыше 60 в ведущие российские журналы, и есть достаточно много планов на будущее. Значит, теперь пару слов я хотел бы сказать, представить книгу в целом, а потом

более сфокусировано Вячеслав Исаакович Капелюшников остановится на одном из ключевых вопросах, это собственно эволюция человеческого капитала. Книга, которую в этом году мы выпустили, она вот выглядит таким вот образом. К сожалению, у нас нет возможности ее всем подарить, но она продается в магазине ВШЭ, в «БукВышке», поэтому ее, в общем, там можно приобрести. Так получилось, что буквально незадолго до того, как книга должна была быть сдана в издательство, мы потеряли не только коллегу, но и нашего очень большого друга, совершенно выдающегося человека, Андрея Владимировича Полетаева, это произошло где-то год назад, и все участники этого проекта, все авторы этой книги единодушно решили, что было бы правильно посвятить эту книгу памяти Андрея Владимировича Полетаева, и об этом в книге сказано. Коллектив, который делал, это в основном Центр трудовых исследований, но не только, участвовали сотрудники Росстата и наши друзья-коллеги с РЭШ ЦЭФИР, Ольга Владимировна Лазарева тем временем стала сотрудницей ВШЭ, но, когда мы ее делали, она и Ирина Анатольевна Денисова, здесь присутствующая, они представляли ЦЭФИР. Надо сказать, что книга была поддержана Программой фундаментальных исследований НИУ ВШЭ, за что мы, конечно, очень благодарны. Продолжает предыдущие книги, они даже почти имеют схожий дизайн, и пару слов я скажу о содержании книги, а потом об общих выводах. Книга начинается с общего обзора эволюции человеческого капитала за 20 лет и дальше мы переходим к обсуждению вопроса а что образование, как важнейшая составляющая человеческого капитала, оно дает людям и дает экономике. Надо сказать, что работ довольно много, посвященных отдаче от образования. И мы пошли по другому пути, мы в этой книге не стали делать еще какие-то новые оценки, а вот вторая глава, отдача образования, она обобщает, с помощью эконометрического метанализа все те оценки, которые были получены разными авторами, в разное время, на разных данных. Но отдача от образования может сильно различаться по регионам страны, поскольку страна очень неоднородна, и этому посвящена соответствующая глава. Дальше мы обсуждаем в нескольких главах вопросы соответствия между образованием, между уровнем образования, между профессией, специальностью, которую люди получают по образованию, и тем, что востребовано на рынке. Вопрос, который в этой книге был поставлен впервые, это одна из глав, это внутрипрофессиональное неравенство.

Вообще, если следовать строго теории человеческого капитала, то внутри узких профессий, выделенных на 4 уровне, до 4 знака, особого неравенства быть не должно. Но мы показываем, что и внутри массовых профессий, очень узких профессий, даже когда мы контролируем все, что можно контролировать, остается огромное неравенство. Одна из глав книги смотрит на проблему человеческого капитала не со стороны предложения труда, а со стороны спроса. И здесь мы участвуем в дискуссии, а существует ли дефицит квалифицированных рабочих кадров или квалифицированных кадров вообще? При каких условиях, если он существует, почему? Что это, дефицит или ожидание, восприятие этого дефицита движет? И две главы, они посвящены проблемам подготовки кадров, рабочих кадров. С одной стороны, на производстве, то, что называется профессиональная подготовка на производстве. А с другой стороны, мы пытаемся понять, что из институционального опыта других стран, где существует или не существует, по определенным причинам, развитые системы или не существует профессиональной, первичной профессиональной подготовки, какие уроки могут быть сделаны для России. И здесь мы берем опыт, берем две страны – Германию, где такая система есть, Великобританию, где такой системы нет. И интересно, что исторически и та и другая страна, они имели в средние века цеховую систему подготовки кадров, но в одном случае она выросла в то, что есть в Германии, а в другом случае ничего нет. И

сегодня, когда у нас идет дискуссия о том, что нам делать с ПТУ, что нам делать с первичной профессиональной подготовкой, нам кажется важным понять, какие уроки из этого мы могли бы вынести для себя. Итак, эта книга об использовании российского человеческого капитала в последние 20 лет. Мы придерживаемся узкого определения, мы не хотим быть вовлечены в дискуссию, как его определять, что мы сюда не включили, мы говорим сразу, мы ограничиваем тремя измерениями: образованием, профессией, квалификацией. И человеческий капитал, соответственно, мы понимаем как совокупность образовательных, профессиональных, квалификационных характеристик действующих работников. Именно эти три характеристики в центре книги. При этом фокус книги, и это принципиально, это использование человеческого капитала, а не способы и формы его приобретения и накопления. Мы не анализируем, мы не обсуждаем, как должна строиться система образования, как она должна функционировать, что в ней нужно мешать, менять или не менять, в ВШЭ есть много блестящих специалистов на эту тему и вне ВШЭ многие люди этим занимаются, но эта проблема, она не является собственно фокусом и предметом книги. Итак, двадцатый век был определен некоторыми экономистами как век человеческого капитала. И сегодня экономисты во всем мире в общем единодушны, что уровень и качество человеческого капитала во многом определяют экономическую мощь, социальное благополучие стран. И страны, народы, которые обладают развитым человеческим капиталом, получают гигантские экономические, политические преимущества. Но иметь человеческий капитал, его эффективно использовать, получать выгоды из него - это совершенно разные вещи. Один из выводов, к которому мы приходим в книге, что наша страна богата человеческим капиталом, но она крайне плохо этот человеческий капитал использует. Надо сказать, что человеческий капитал не любит, когда его используют плохо. Он делает выводы и убегает. Подход, который проходит через всю книгу, - это в общем не чисто теоретические рассуждения, а все главы являются эмпирическими исследованиями. И мы используем большие, разнообразные массивы статистической информации, используем по мере наших умений и возможностей эконометрическую технику, здесь я хотел бы поблагодарить сотрудников Росстата просто за сотрудничество в написании определенных глав, но и за сотрудничество в обсуждении статистики, и, так сказать, в значительных усилиях сделать нашу статистику лучше. Пять основных выводов, которые можно вынести из нашей книги: первое - это тенденции в формировании использования человеческого капитала, об этом Ростислав Исаакович поговорит более подробно. Значит, первый вывод здесь - это рост охвата третичного образования. Россия является одним из мировых лидеров. Высшее образование стало социальной нормой, и если его нет, то отсутствие высшего образования на рынке труда крайне сложно компенсировать. И здесь два аспекта. С одной стороны, рост спроса со стороны населения иметь высшее образование, с другой стороны, экспансия предложений и снижение издержек на его приобретение. Экспансия, если она не подкреплена финансовыми ресурсами, она может привести к падению качества. Мы констатируем падение качества как своего рода цену за экспансию, не подкрепленную ресурсами. Еще один аспект, который мы здесь отмечаем, это слабая селекция работников по качеству образования со стороны рынка труда. Возможно, это изменится, но до сих пор рынок проглатывал практически любое качество образования, и, конечно, такая ситуация должна измениться. Второй блок вопросов - это эволюция и дифференциация выгоды от человеческого капитала. Нормы отдачи от образования были крайне низки в начале переходного периода. В период реформ наша страна вошла практически с мизерными нормами отдачи. Но они выросли, они выросли и достигли достаточно высоких значений уже к концу 90-х и самое удивительное, что несмотря на экспансию, предложения и распространение высшего образования, нормы отдачи остаются высокими и сегодня. Но за этими нормами, за

этими высокими показателями стоит сильная пространственная дифференциация, и мы ее анализируем в книге. Еще один аспект, связанный с этим, – это сохранение значительного внутрипрофессионального неравенства. Это внутрипрофессиональное неравенство является своего рода парадоксальной историей, оно плохо укладывается в какие-то конвенциональные представления, но оно является одной из составляющих неравенства на рынке труда в целом. Третий большой блок – это накопление диспропорций, или третий большой вывод – это накопление диспропорций между образованием и рынком труда. Наблюдаемая образовательная революция лишь частично была уравновешена экспансией и спросом на такой труд. Мы видим, что ускоренно росли и продолжают расти сектора, где спрос на сложный труд ограничен. Если мы посмотрим структуру занятости, мы видим, что быстрее всего растут строительство, торговля, бытовые услуги и какие-то личные услуги, коммунальные услуги, где квалифицированный труд используется, но он не является доминирующим. И при этом рассогласование, несоответствие между тем образованием, тем человеческим капиталом, по уровню и по структуре, который люди имеют и приносят с собой на рынок труда, и тем, что рынок труда реально востребует, то, что он принимает, то, что он оценивает, это рассогласование есть как по вертикали, по уровням образования, так и по горизонтали, по специальностям. В итоге, если наши сограждане, которые имеют высокий уровень образования, и они обучались определенным специальностям, работают на позициях, которые не требуют ни этого уровня образования, ни этих специальностей, это означает, что и общественные, и частные инвестиции окупаются не полностью.

Четвертый как бы круг вопросов или выводы – это, что существует серьезное ограничение спроса на человеческий капитал на стороне рынка труда. Мы наблюдаем сильную дифференциацию внутри промышленности. Есть предприятия, которые крайне успешные, которые не просто прибыльные, они получают и присваивают значительную ренту, а с другой стороны есть предприятия-банкроты, которые не закрываются и по-прежнему существуют, и вот эта сильная дифференциация подрывает способность значительной части предприятий генерировать спрос на сложный и дорожающий труд и удовлетворять его, просто у них нет возможности финансовой для этого. И я уже говорил, что мы наблюдаем сдвиг в структуре рабочих мест в пользу простых и плохих, и это означает, что спрос на человеческий капитал тоже сталкивается с такими ограничениями. Деформализация занятости – это еще один аспект того же вопроса. Мы констатируем неспособность экономики генерировать достаточное количество хороших рабочих мест. Хорошие рабочие места, в частности, такие, где требуется человеческий капитал, и причина тому, среди прочего, – многочисленные институциональные барьеры. Они в книге не обсуждаются, но мы не можем уйти от констатации. И пятый блок выводов – это тупики профессионального обучения. Инвестиции в специфический человеческий капитал малы, они продолжают сокращаться, доля предприятий, переобучающих своих работников, хотя и близка к средним по другим странам, но охват работников таким обучением, такой подготовкой, крайне мал. Наш рынок труда отличается высоким оборотом рабочей силы, движущей силой которого является текучесть, и это является сильным антистимулом к инвестициям в специфический человеческий капитал. Значительное неравенство в заработной плате, а это неравенство проистекает отчасти из того институционального механизма зарплатообразования, который у нас есть, оно питает текучесть, богатые предприятия готовы платить любые деньги, для них нет проблемы, им нет смысла вкладываться в подготовку, они зачастую могут найти на рынке, а бедные не имеют средств, не могут удержать и так далее. Начальное профессиональное образование, как система, мы констатируем, находится в определенном тупике, пути выхода не известны, не очевидны. И анализ, который

предпринят в книге применительно к двум странам, Германии и Англии, показывает, что система профессионального образования, она является сложным, это сложная система со многими взаимодополняющими, комплементарными элементами, институтами, тесно увязанными с институтами в экономике в целом, и такая система не может быть построена ad hoc, сконструирована на коленке, и сверху каким-то образом внедрена в экономику. Есть страны, в которых такая система развилась эволюционно, в ходе длительного исторического процесса, это Германия, например. Но многие страны, я уже об этом говорил в начале, Великобритания, в качестве примера, несмотря на во многом схожие исторические корни, она не смогла выработать эту систему.

И книга в конце, в заключение мы пытаемся заглянуть в будущее российского человеческого капитала. Но здесь мы отмечаем 4 аспекта. Динамика предложений. Инерция сложившихся тенденций нам кажется очень сильной. И мы не видим способа, как эту инерцию изменить. Но если эта инерция столь сильна, и она будет продолжаться, то к середине столетия четыре из каждых пяти работников будут иметь третичное образование, при этом в основном высшее. Ну что это означает? Это означает, что высшее образование перестает быть сигналом, который каким-то образом дифференцирует одних работников от других, более способных от менее способных, более квалифицированных от менее квалифицированных. Начнется гонка за вторым высшим. Постепенно это уже начинается. Но наряду с избыточным предложением работников с высоким образованием, у нас сложится недостаточное предложение с низким. А сектор услуг никуда не денется. Чем страны становятся богаче, тем больше спрос на услуги и на такие услуги, для оказания которых супервысокий человеческий капитал не требуется. Значит, кто-то должен и каким-то образом это делать, это будет проблема, это будет вызов. И наконец, усиление диспропорций, структурных диспропорций между предложением труда и спроса на него, это мы уже наблюдаем, но пока в самом зачаточном виде. Качество обучения. При такой экспансии мы не ожидаем быстрого разворота. Более того, если молодежные когорты полностью будут вовлечены в высшее образование, то многое будет зависеть от величины этих когорт, и сокращение таких когорт, с одной стороны, будет способствовать росту качества, потому что больше ресурсов будет приходиться на меньшую когорту. Вряд ли возможно закрытие слишком большого... да, но это будет стимулировать одновременно закрытие самых слабых учебных заведений, включая не очные. Но с другой стороны, увеличение охвата молодежи образованием будет вести к снижению общего уровня студентов. Сокращение когорты будет стимулировать учебные заведения снижать требования, рост зарплаты будут стимулировать совмещение учебы и работы, то есть здесь есть свой набор вызовов, проблем, решение которых мы не рассматриваем в книге, но которые мы в конце, в качестве заключения формулируем. Следующая вещь – это человеческий капитал, производимый на рабочих местах. Сокращение рабочей силы будет подталкивать предприятия к переманиванию и тем самым, дальше демотивировать инвестиции в специфический человеческий капитал. Но так же действует и гибкость заработной платы. Она поддерживает неравенство, тем самым она питает текучесть, текучесть убивает стимулы к инвестициям в специфический человеческий капитал. И наконец, изменение структуры рабочих мест в пользу строительства, торговли, сферы услуг также не способствует накоплению специфического человеческого капитала, рабочая сила, которая используется здесь крайне мобильна, рабочие места быстро создаются и быстро ликвидируются, и здесь нет ни особой потребности, особого спроса на специфический человеческий капитал, ни, соответственно, стимула к тому, чтобы это делать. И следующий вопрос – это динамика спроса на квалифицированный труд. И здесь, нам кажется, сохраняется значительная

неопределенность. Совершенно не очевидно, что предложение образованной рабочей силы автоматически создаст соответствующий спрос на него. Здесь нет автоматизма, и это большой вопрос, будет ли такое происходить. Мы наблюдаем, что существуют многочисленные институциональные, административно-политические, технологические ограничения для подстройки структуры рабочих мест. Это комплекс политико-экономических, институциональных вопросов. Но снятие этих ограничений, мы их не обсуждаем в книге, это за рамками книги, снятие этих ограничений – это ключ к сокращению целого ряда диспропорций, которые обсуждаются в работе. Можно сказать без преувеличения, что будущее российского человеческого капитала все больше будет зависеть от делового климата и институциональной среды в целом. В условиях глобальной конкуренции, в условиях открытых границ между странами человеческий капитал вряд ли будет мириться с тем, что он не полностью востребован и недооценен. Это означает, понятно, что это означает, что человеческий капитал потечет туда, где он будет более востребован.

Опыт XX века говорит о том, что иметь богатство и быть богатым – это разные вещи. Большинство стран, изобильных природными ресурсами, не относятся к богатым и успешным. Другая ситуация с человеческим капиталом. Все лидеры мирового экономического роста являются одновременно лидерами и в его накоплении, и в его эффективном использовании. Очень обидно, что наша страна кажется редким исключением. Мы умеем накапливать человеческий капитал, но мы не являемся лидерами в его эффективном использовании. Нам кажется, что этому надо обязательно научиться в ближайшее время. В противном случае отставание в экономическом и социальном развитии от стран-лидеров будет возрастать, а не сокращаться. Такое отставание в конечном счете имеет обратное следствие для человеческого капитала. Такое отставание завершается масштабными потерями человеческого капитала, что, в свою очередь, резко снижает шансы на возможное процветание. Вот это те вопросы, которые проходят через книгу, которые обсуждаются в книге. Ну и прежде, чем совсем завершить, я хотел бы сказать то, что я забыл сказать в начале. Я хотел бы еще дополнительно сказать о нашей благодарности издательскому дому, который издал эту книгу, и двум женщинам замечательным, здесь сидящим, Осиповой Ольге Викторовне и Моисеенко Людмиле Андреевне, которые много сделали для того, чтобы она получилась такой, какой она получилась. Они ее отредактировали, набрали и сделали наш продукт вот таким, каким вы его видите. Спасибо.

Я.И. Кузьминов: Спасибо большое. Коллеги, будем ли мы задавать докладчику вопросы или мы сначала второй доклад заслушаем? Второй, да? Пожалуйста.

Р.И. Капелюшников: Тема моего сообщения обозначена на вот этом первом слайде. В каком-то смысле вопрос о соотношении между спросом на предложение высококвалифицированной рабочей силы, он вообще является центральным, он является ключевым в области исследования проблем накопления и использования человеческого капитала. Он обсуждается в нашей книге в разных местах, под разными ракурсами, но я боюсь, что если читать книгу, это может рассыпаться на разные фрагменты. Поэтому я собрал, попытался собрать эти разрозненные места и выстроить из них единую сюжетную линию. Я не знаю, выбирал ли я самые любимые места Ярослава Ивановича или, наоборот, самые нелюбимые, но вот сейчас, значит, я буду показывать, что получилось. В принципе, этот вопрос обсуждается очень широко, он обсуждается очень горячо. Но, как правило, это обсуждение ограничивается рассмотрением вопроса о динамике предложения высококвалифицированной рабочей силы и сразу после этого переходит к выводам.

Ну вот такой односторонний подход не вполне адекватен, поэтому я собираюсь рассмотреть обе части этого уравнения. Не только как изменялось предложение высококвалифицированной рабочей силы в России, но и как менялся спрос на нее. И только после этого я попробую сформулировать какие-то очень осторожные выводы. Сразу оговорюсь, что под высококвалифицированной рабочей силой я буду понимать работников с высоким формальным образованием. Вот на этом слайде представлена таблица, где отражены различные ступени образования, согласно международной стандартной классификации образования, и их российские аналоги. Соответственно, высококвалифицированная рабочая сила – это работники с высшим либо средним профессиональным образованием, согласно российской терминологии. Значит, анализ предложений высококвалифицированной рабочей силы может вестись под двумя ракурсами. Во-первых, с точки зрения того, как изменялись запасы. То есть как менялась образовательная структура либо всего населения, либо занятого населения, и во-вторых, с точки зрения потоков, как менялась численность учащихся в системе профессионального образования. В каком-то смысле это два взаимодополняющих подхода. Первый подход показывает нам, как обстоят дела в настоящее время, а второй – как они с высокой степенью вероятности будут обстоять в ближайшем будущем. Значит, вот здесь представлены данные об образовательной структуре всего населения России и занятого населения согласно результатам переписи 1989 года и 2002 года. Мы видим, что за эти 13 лет доля лиц с высшим образованием увеличилась примерно на 10 процентных пунктов, со средним профессиональным образованием тоже примерно на 10 процентных пунктов. То есть доля высококвалифицированной рабочей силы увеличивалась с темпом примерно плюс 2 процентных пункта в год. Это очень высокие темпы. К сожалению, данные последней переписи населения, касающиеся образовательной структуры населения, еще недоступны, поэтому пришлось воспользоваться данными обследования населения по проблемам занятости. И мы видим, что даже в период с 2002 по 2002 год, тоже, согласно данным ОНПЗ, был прирост порядка 3-4 процентных пункта, если говорить о лицах, имеющих высшее образование. Но я подозреваю, когда будут доступны данные последней переписи, то результаты окажутся еще выше.

То есть мы можем сказать, что Россия, по формальным признакам, обладает крайне высокообразованной рабочей силой. Сейчас, в настоящее время, среди занятых примерно каждый четвертый мужчина имеет высшее образование, а среди женщин – каждый третий. Значит, если говорить о доле лиц, работников с высшим образованием среди мужчин, то впереди России в настоящее время среди развитых стран находятся только Норвегия, Нидерланды, США, Южная Корея и Япония, а среди женщин – только Норвегия и США. Ну, для такой страны с относительно невысоким уровнем душевого ВВП и, скажем так, с посредственным качеством институциональной структурой, это достаточно феноменальный результат. Вот здесь представлены данные о среднем числе накопленных лет обучения, приходящегося на одного человека, для разных стран мира. Значит, Россия с показателем, где-то приближающимся к 12 годам, занимает 13 место среди примерно 150 стран мира. При этом по уровню душевого ВВП она находится где-то ближе к середине списка. Для того чтобы представить, как это выглядит визуально, вы можете посмотреть на этот слайд. По вертикали здесь отложено среднее число накопленных лет образования, а по горизонтали логарифм ВВП на душу населения. Значит, и мы видим, что Россия лежит намного выше линии тренда. Это означает, что по числу накопленных лет обучения она намного опережает страны, которые относятся к той же доходной группе, что и она. Второй возможный показатель, это посмотреть, какова в России доля лиц, имеющих третичное образование. То есть в российской версии либо высшее, либо среднее профессиональное. Значит, мы видим, что по доле лиц с

третичным образованием Россия опережает все страны, которые входят в выборку Организации экономического сотрудничества и развития. То есть она опережает все развитые страны, почти две трети работников в настоящее время имеют либо высшее, либо среднее профессиональное образование. И вот как это выглядит на слайде. Мы видим, что Россия является совершенно чудовищным аутлаером, она лежит далеко-далеко в стороне от линии тренда и в общем таких стран, с таким странным, парадоксальным сочетанием умеренного экономического развития и огромной долей населения, имеющего третичное образование, в общем, по крайней мере, в этой совокупности стран в принципе нет. Ну, я здесь могу сделать отступление, что ...ну как мы знаем, все страны принято делить на развитые и развивающиеся, *developed* и *developing*. Но существуют авторы, которые выделяют еще одну группу стран, которую они называют *missed developed countries*. В вольном переводе «развитые, да не туда, куда надо страны». Вот, лучшей характеристики для России, а также для многих постсоветских и постсоциалистических стран, я думаю, не найти, и нигде это так ярко не проявляется, как в области накопления и использования человеческого капитала. Даже если мы ограничимся рассмотрением только высшего образования и проигнорируем среднее профессиональное образование, то по доле лиц, имеющих такое образование все равно Россия является аутлаером... Доля обладателей вузовских дипломов в России намного выше, чем у других стран, принадлежащих к той же, что и она, доходной группе. Теперь давайте посмотрим на ту же самую проблему не через призму запасов, а через призму потоков. Как на протяжении переходного периода изменялась численность студентов, обучающихся в системе профессионального образования. В начале 90-х по середину 2000-х годов доля обучающихся в системе начального образования сократилась примерно на 20%, обучающихся в ссузах выросла примерно на 15%, а в вузах она увеличилась в 2,7 раза, то есть на 170%. На этом же слайде, сейчас скажу, какая линия, это коричневая линия с желтыми кружочками, это динамика численности молодежи в типично студенческих возрастах, это 15-19 лет. Сравнивая формы этой кривой с другими, мы можем понять, насколько был велик вклад демографических факторов в эту экспансию профессионального образования в России. Ясно, что если бы численность молодежных когорт оставалась постоянной, то численность обучающихся в системе начального профессионального образования упала бы еще сильнее, то есть это означает, что все дело в том, что начальное профессиональное образование вообще потеряло всяческую ценность в глазах российских домохозяйств. В этом случае численность обучающихся в ссузах осталась бы примерно на неизменном уровне, это означает, что динамика обучающихся в ссузах полностью определяется демографическими факторами, в то же время совершенно очевидно, что демографическими причинами невозможно объяснить бум спроса на высшее образование.

Существует очень популярное объяснение, которое сводит экспансию высшего образования к стремлению молодых людей не попасть в армию. Первое, что заставляет с сомнением отнестись к этому объяснению, это разная динамика в численности студентов вузов среди женщин и среди мужчин. Среди мужчин численность обучающихся в вузах выросла только в 2 раза, а среди женщин – в 3 раза, хотя им опасаться призыва в общем-то нечего. И можно попытаться произвести ориентировочный расчет и оценить порядок цифр, порядок вклада фактора призыва в повышательную динамику численности студентов вузов. Для этого можно воспользоваться данными о распределении студентов вузов, мужчин с одной стороны и женщин с другой, по очным и не очным формам обучения. Понятно, что образование, которое получается в не очных формах обучения, не спасает от армии, поэтому в данном случае это никак не может быть связано с фактором уклонения от

призыва. И по российским данным, доля мужчин, которые получают образование в очных формах, всегда превосходила долю женщин, которые получают высшее образование тоже в очных формах. И можно предположить, что вся эта разность связана как раз с фактором призыва. Что если бы не это, то тогда структура, тогда бы распределение учащихся, и мужчин, и женщин по очным и не очным формам обучения была бы примерно одинаковой. Если сделать такой расчет, то оказывается, что по самым максимальным оценкам, с действием фактора призыва можно связать не больше 6-8% обучающихся в настоящее время в высших учебных заведениях. Понятно, что и эта оценка завышена, поскольку не будь этой угрозы, многие студенты-мужчины просто пошли бы на не очные формы обучения, либо отложили решение о поступлении в вуз. Таким образом, совершенно очевидно, что ни демографические факторы, ни вот этот предполагаемый фактор призыва не могут объяснить совершенно бешеного роста спроса на высшее образование со стороны российской молодежи. Скорее можно предполагать, что тут действовали экономические соображения, что это действительно давало весомые выгоды тем, кто получал дипломы вузов. В принципе, мы можем исходя из соотношения некоторых ключевых потоков в системе образования представить, что ждет Россию в будущем, какова будет в будущем образовательная структура ее населения.

Значит, красная линия – это соотношение между теми, кто окончил среднюю школу в данном году и теми, кто поступил... общая численность тех, кто поступил в вузы в том же году. Мы видим, что это соотношение выросло с 0,5 в 90-м году до единицы в середине 2000-х, а сейчас число ежегодно поступающих в вузы в 1,7 раза превышает численность тех, кто ежегодно заканчивает средние школы. Но в принципе этот показатель не очень информативен, поскольку российская система образования многоканальна и в вузы можно поступать не только после окончания средней школы, но и после окончания ПТУ, и после окончания ссуза, поэтому гораздо более полезным является другой индикатор, он здесь представлен синей линией. Это соотношение между теми, кто поступил в вузы в данном году, и теми, кто окончил обязательные 9 классов двумя годами раньше. Если бы и демографическая структура, то есть численность молодежных когорт, оставалась постоянной, и предпочтения образовательной молодежи оставались бы тоже постоянными, то тогда этот показатель точно нам бы рисовал будущую структуру образовательную российского населения. К сожалению, во второй половине 2000-х годов Россия вступила в такую демографическую яму, численность молодежных когорт резко провалилась, поэтому на эту часть этой линии не следует обращать внимания, а вот то, что относится к первой половине 2000-х годов, нам показывает, что рано или поздно среди нынешних молодежных когорт высшее образование получают порядка 70-75%. Существуют другие способы тоже представить, дать прогноз будущей структуры образовательной российского населения, я это делал на данных переписи населения, по этим данным получается более низкая оценка, что рано или поздно среди молодежных когорт высшее образование получают примерно 50%, но перепись населения проходила достаточно давно, в 2002 году, и если повторить этот же расчет на данных RLMS, то мы получим примерно ту же самую цифру, что примерно 2/3 российской молодежи будет иметь высшее образование рано или поздно. Причем эти оценки, которые я привожу, достаточно консервативны, существуют оценки на основе опросов семей, и по этим данным доля молодежи, которая рано или поздно может получить высшее образование, оказывается еще выше.

Тем не менее, исходя из этих, даже консервативных, оценок, мы можем предполагать, что к середине нынешнего столетия российская рабочая сила как минимум на 2/3 будет состоять из обладателей вузовских дипломов. Безусловно, вот такой резкий бум

спроса на высшее образование, эта перспектива создает устойчивое впечатление, что мы имеем дело с перепроизводством высококвалифицированной рабочей силы, что мы имеем дело с феноменом в переинвестирования в человеческий капитал. Трудно поверить, чтобы спрос на высококвалифицированную рабочую силу мог бы угнаться за ее предложением, если оно растет такими огромными темпами. Здесь нужно сказать, что в принципе экспансия высшего образования – это универсальный феномен. В последнее десятилетие он наблюдался практически во всех странах мира, и практически во всех них рано или поздно возникали опасения, а не является столь стремительный рост спроса на высшее образование избыточным? Способна ли экономика предоставить достаточное количество рабочих мест, где бы выпускники вузов нашли применение. Нужно сказать, что эти опасения далеко не беспочвенны, судя по всему, например, что Китай сделал такой активный спурт в области образования, что сейчас выпускники вузов зарабатывают даже чуть меньше, чем их сверстники, имеющие только среднее образование. Такие же опасения высказываются в США. Например, в этом году лауреат Нобелевской премии Пол Кругман заявил, что в Америке выпускается слишком много людей с дипломами колледжей и университетов, что эти люди в будущем не найдут себе подходящей работы, что это предполагает, что их заработки резко пойдут вниз, это будет означать размывание американского среднего класса, и для спасения этого среднего класса он предлагает усилить влияние профсоюзов, расширить системы медицинского страхования и так далее. И в ответ на это другой лауреат Нобелевской премии, Гэри Беккер, заметил, что если бы это было так, то тогда мы могли бы ожидать, что, во-первых, безработица среди обладателей высшего образования начнет расти, и во-вторых, мы могли бы ожидать, что относительные заработки среди обладателей высшего образования начнут падать. Я попытаюсь пойти по этим, намеченным Беккером, линиям, но я к этому добавлю еще одно: если действительно мы сталкиваемся с массовым перепроизводством высокообразованной рабочей силы, то тогда можно ожидать, что работники, скажем, с высшим образованием, должны все больше и больше перемещаться на менее квалифицированные рабочие места, где были заняты работники с более низким образованием, например, средним. Собственно, вот эта система из трех тестов оказывается тесно взаимосвязанной, такой эшелонированной. Предположим, что мы обнаружили, что нет никакого роста безработицы среди лиц с высшим образованием, мы не находим. Но на этом можно предположить, что работники с высшим образованием резко снизили свои зарплатные притязания, фирмам стало выгоднее их нанимать, и поэтому их шансы на нахождение занятости остаются высокими. Представим, что мы и этот аргумент отвергли, и мы нашли, что относительные заработки лиц с высшим образованием все равно остаются высокими. Никакого обесценения высшего образования не происходит. Но и на это можно ответить: а возможно, мы имеем дело с последовательным, ступенчатым вытеснением более образованными людьми менее образованных людей с достаточно квалифицированных рабочих мест. Представим себе, что значительная часть людей с высшим образованием теперь работает на тех рабочих местах, где раньше трудились люди только со средним образованием. Зато люди со средним образованием переместились на те рабочие места, где раньше трудились люди с начальным образованием. В этом случае относительный разрыв зарплаток между лицами с высшим и средним образованием может не измениться и даже возрасти. Однако если мы не находим и этого, если оказывается, что доля лиц, например, с высшим образованием, которые трудятся на высококвалифицированных рабочих местах, была и остается очень высокой, то это заставляет нас усомниться в тезисе о перепроизводстве дипломированной рабочей силы.

Я должен сказать, что эта тема в течение многих лет обсуждалась мной с Андреем Полетаевым. Мы к ней постоянно возвращались и в общем как-то не приходили ни к какому конкретному выводу. Андрей скорее был склонен находить все-таки признаки избытка предложения людей с высоким образованием в России. Я занимал такую колебательно-выжидательную позицию и, честно говоря, мне трудно сказать, как бы он отнесся к тем выводам, которые я собираюсь представить. Значит, мы начинаем с безработицы. Естественно, мы обнаруживаем, что уровень безработицы в России для лиц с высшим образованием гораздо меньше из средних показателей для всей страны и гораздо меньше, чем для лиц со средним образованием, которое можно взять в качестве точки отсчета. Более того, эти различия в уровне образования сохранялись на всем протяжении 90-х и 2000-х годов. То есть позиции лиц с высшим образованием на рынке труда с точки зрения шансов на нахождение занятости всегда были гораздо лучше, чем у кого бы то ни было еще. Более того, их относительные позиции не только не оставались хорошими, они непрерывно улучшались. На этом слайде представлена динамика двух относительных показателей. Верхняя кривая – это уровень безработицы среди лиц со средним образованием, деленный на уровень безработицы среди лиц с нижним образованием. А нижняя кривая – это средний уровень безработицы по стране, деленный на уровень безработицы среди лиц с высшим образованием. Мы видим, что если в начале рассматриваемого периода безработица среди тех, кто окончил только среднюю школу, была в 1,8 раза выше, чем среди лиц, имеющих высшее образование, то сейчас она стала выше в 3,5 раза. По отношению к среднему уровню безработицы по стране средний уровень безработицы по стране был выше в 1,5 раза в начале периода, а сейчас он стал выше в 2,3 раза. То есть относительные позиции людей с высшим образованием на рынке труда с точки зрения нахождения занятости не только не ухудшались, а они непрерывно и прогрессирующе улучшались. На это можно возразить, что мы смотрим на всю массу населения, с высшим образованием, со средним образованием, а что надо смотреть только на молодые когорты работников. Но даже если смотрим мы только на лиц, которые недавно окончили вузы или средние школы, мы получаем тот же самый результат, мы тоже видим, что, во-первых, среди недавних выпускников вузов уровень безработицы гораздо ниже, чем среди остальных групп, а также, что относительное положение недавних выпускников вузов по отношению к недавним, например, лицам, получившим аттестат о среднем образовании, тоже гораздо лучше, и оно непрерывно улучшалось. Таким образом, мы можем снять первое предположение о том, что столь быстрое предложение высококвалифицированной рабочей силы в российских условиях вело к росту безработицы среди нее. Значит, я перехожу ко второй части, это относительные заработки людей, имеющих большие запасы человеческого капитала, имеющих высокое образование. Значит, вот здесь представлены некоторые данные об уровне заработной платы среди работников с разными уровнями образования, и мы видим, что вот этот разрыв зарплат между людьми с высшим образованием и средним образованием, он достаточно большой. Он где-то варьируется между 50% - 90%.

Как это выглядит в межстрановой перспективе? Мы обнаруживаем, что российская... структура относительных зарплат в России выглядит абсолютно стандартно. Она практически полностью повторяет то, что мы обнаруживаем в среднем по странам ОЭСР. Единственная разница, которая здесь видна, состоит в том, что в России обладатели среднего профессионального образования зарабатывают меньше, чем их коллеги в странах ОЭСР, но зато по некоторым показателям, которые мы видим для женщин, имеющих высшее образование, это очень высокий результат. В России женщины получают примерно на 90... женщины, окончившие вузы, получают примерно на 90% больше, чем женщины, которые ограничились окончанием средней

школы. Это ближе к верхнему пределу, который наблюдается среди стран ОЭСР. Теперь я перехожу к более корректному показателю норм отдачи от образования и премии на определенные... на те или иные уровни образования. Вот здесь представлены оценки норм отдачи от образования по данным различных исследований. Понятно, что эти исследования строились на разных выборках, они использовали разные методики, они включали разные переменные и так далее и тому подобное, но в принципе мы видим некую такую достаточно устойчивую тенденцию к непрерывному повышению. Если реконструировать динамику норм отдачи в России более конкретно, то она выглядит так, что Россия, как сказал Владимир Ефимович, начинала с очень низкого уровня 2-3% в дореформенный период, потом, где-то во второй половине 90-х годов нормы отдачи выросли до 6-7%. в начале 2000-х годов они приподнялись еще на 2-3 процентных пункта и приблизились к 9-10%, а что с ними происходило во второй половине 2000-х годов, не вполне ясно.

По данным RLMS получается, что они снизились где-то на 1-1,5%, однако данных из других источников это не подтверждают. Мы можем говорить о примерной стабильности норм отдачи на протяжении 2000-х гг. Здесь те же самые расчёты, но только сделанные для уровней образования. Это данные RLMS, и мы тоже видим, что вроде бы с середины 2000-х гг. произошло небольшое приседание, которого мы не обнаруживаем, если мы смотрим на данные из других источников. В принципе, мы видим, что в России премии за высшее образование можно характеризовать как достаточно высокие. Для мужчин это порядка 65%, для женщин - это больше 90%. Повторяю, что для женщин это ближе к верхней границе того, что наблюдается в развитых странах, а для мужчин – это средний результат. Здесь обозначены механизмы, которые могли двигать нормы отдачи вверх. Во-первых, это дерегулирование системы оплаты труда. Понятно, что в дореформенный период дифференциация в заработной плате была резко сжата при помощи административных методов. Произошло её дерегулирование. Зарботки людей стали приходить в соответствие с их производительностью, и это привело к росту разрыва в заработной плате между более образованными и менее образованными, более квалифицированными и менее квалифицированными работниками. Второй механизм – это т.н. аллокационный эффект. Речь идёт о лучших адаптивных способностях, которые имеют лица с большими накоплениями человеческого капитала. Они успешнее приспосабливаются к различным экономическим, социальным и институциональным переменам. Учитывая, какие резкие перемены происходили, прежде всего, в 90-х гг., можно предположить, что именно они лучше воспользовались теми возможностями, которые открывались в этот беспокойный период. Третий фактор – это отраслевая перестройка экономики. Если рост занятости в отраслях, где активно используется труд обученных работников, опережал рост занятости в тех отраслях, где он слабо используется, то это должно было привести к росту спроса на высококвалифицированную рабочую силу. И этим может объясняться высокий и относительно стабильный уровень отдачи от человеческого капитала. И последний механизм, тот, о котором упоминал Владимир Ефимович – это технический прогресс, смещённый в пользу квалифицированной рабочей силы. Речь идёт о том, что определённые типы технологий могут быть комплементарны по отношению к человеческому капиталу, т.е. они могут требовать для своей реализации высокообразованных работников. Считается, что классическим примером таких смещённых технологий являются современные информационно-компьютерные технологии. Скажем, на Западе поддержание высокого разрыва между образованными и менее образованными работниками связывается именно с действием этого фактора. Я думаю, что для России это объяснение выглядит немного искусственно, поскольку 90-е гг. были скорее периодом не технического прогресса, а

технического регресса. Мы знаем, как провалились затраты на НИОКР. Мы знаем, как шло старение производственного аппарата. Мы знаем, как во многих секторах происходила примитивизация используемых технологий и т.д. и т.п. Поэтому я склонен отводить решающую роль другому процессу, а именно организационному прогрессу, смещённому в пользу квалифицированной рабочей силы. Дело в том, что переход от плановой к рыночной экономике привёл к тому, что пришлось внедрять огромное количество принципиально новых организационных и управленческих практик. В связи с этим резко возрос спрос на многие беловоротничковые профессии – бухгалтеров, экономистов, юристов, политиков, журналистов и т.д. и т.п. Т.е. и второй тест нас приводит к отрицательному результату.

Теперь нам остаётся проверить только последнее. Не было ли массового перемещения людей с высоким образованием на рабочие места, которые не требуют высокой квалификации? Здесь приведена стандартная группировка различных профессий по уровню квалификации. Первые три группы, выделенные красным цветом, можно отнести к тем группам, где требуется высшее образование, к тем группам, чей труд можно охарактеризовать как высококвалифицированный. Если распределение рабочей силы по уровням образования отражает структуру предложения человеческого капитала со стороны работников, то распределение рабочей силы по профессиям, можно сказать, отражает структура спроса на него со стороны фирм. Мы видим, что действительно на протяжении 90-х и 00-х гг. доля в общей занятости самых квалифицированных профессиональных групп росла, тогда как доля в общей занятости самых неквалифицированных групп падала. Здесь представлены результаты. Однако, был ли этот рост достаточен для того, чтобы поглотить огромную массу выпускников вузов и ссузов, которые выходили из системы профессионального образования? Это открытый вопрос. Здесь представлено распределение работников одновременно по профессиям и по уровням образования. Красным цветом выделены те группы, где мы можем подозревать, что там, на не очень квалифицированных рабочих местах, заняты лица, имеющие высокое формальное образование. Эти цифры заставляют подозревать: не имеем ли мы всё-таки дело с феноменом переинвестирования в человеческий капитал? Действительно, когда мы делаем простой расчёт, мы убеждаемся, что это вроде бы так. Все занятия, рабочие места можно разбить на два больших сегмента – требующие высокой квалификации (это первые три группы в профессиональной иерархии) и не требующие её (это все остальные). Точно так же всех работников можно разбить на две большие группы – с третичным образованием и без него. Сравнив эти два массива, мы можем определить, имеем ли мы дело с дефицитом или с недостатком высококвалифицированной рабочей силы. Когда мы делаем такой расчёт, мы убеждаемся, что по самым квалифицированным профессиям в 2008-ом году было занято примерно 29 млн человек, а предложение высокообразованной рабочей силы составляло 41 млн человек. Т.е. разрыв составлял 12 млн человек или 30%. Создаётся впечатление, что экономика не генерировала столько хороших рабочих мест, сколько было необходимо для поглощения огромной массы выпускников вузов и ссузов. Однако, когда мы смотрим на картину в динамике, мы обнаруживаем очень странный результат. Оказывается, рост спроса на высококвалифицированную рабочую силу значительно опережал рост её предложения. Вы можете видеть на этом графике, что за 2000-е годы численность занятых по первой группе ОКЗ (это руководители) выросла на 80%. Численность специалистов высшего уровня квалификации – на 40%. Специалистов среднего уровня квалификации – на 10%. В то же время предложение высококвалифицированной рабочей силы, т.е. численность работников, имеющих вузовское образование, выросла только на 35%. А численность выпускников ссузов немного снизилась. Это разночтение имеет очень простое объяснение. Всё дело в том,

что в 1999-ом году расхождение между спросом и предложением высококвалифицированной рабочей силы было ещё более аховым, чем оно оказалось в конце 2000-х годов. В 1999-ом году разрыв между предложением и спросом, подсчитанный таким образом, составлял 17 млн. человек, или 45% тех, кто имели высокое образование, были заняты на рабочих местах, которые не соответствовали полученной ими формальной подготовке. Когда сформировался этот огромный разрыв, этот огромный зазор – ответить на этот вопрос не представляется возможным. По всей очевидности, он сформировался ещё в дореформенный период, а 90-е гг. переходный кризис ещё добавил. Таким образом, мы приходим к парадоксальному выводу, что в 2000-е гг. доля работников с высоким образованием, занятых на плохих местах, резко сократилась – примерно в полтора раза. Она сократилась как абсолютно, так и относительно. Это означает, что в 2000-х гг. спрос на высококвалифицированную рабочую силу бежал быстрее, чем её предложение. Как ситуация выглядит в межстрановой перспективе? Оказывается, что в России в настоящее время почти треть работников, имеющих высокое образование, заняты на рабочих местах, которые такого образования не требуют. В странах ОЭСР – это чуть меньше 20%. Т.е. разрыв оказывается очень значительным.

Я.И. Кузьминов: А что такое Россия-1 и Россия-2?

Р.И. Капелюшников: Сейчас я скажу. Россия-1 – это когда мы относим к третичному образованию и высшее, и среднее профессиональное образование. Однако статус среднего профессионального образования в России недостаточно определён. В принципе, его можно не рассматривать в качестве третичного образования. А в качестве третичного образования рассматривать только высшее образование. В этом случае оказывается, что на рабочих местах, не требующих высокой квалификации, работает только 15-16% российских работников, имеющих высшее образование. В этом случае показатель по России оказывается, по существу, идентичен со средним показателем для стран ОЭСР. Самое интересное здесь заключается в том, что мы видим здесь очень отчётливо, что в 2000-е гг. доля работников с третичным образованием, занятых на высококвалифицированных рабочих местах, не упала, а, наоборот, резко выросла. Ещё более парадоксально, что она резко выросла среди молодёжи, среди работников в возрасте 25-34 года. Можно сказать, что все равно, если мы смотрим на самую первую строчку этой таблицы и на предпоследнюю строчку этой таблицы, мы видим, что разрыв между странами ОЭСР и Россией оказывается достаточно существенным. Возникает вопрос, существуют ли страны, где этот зазор того же порядка, что и в России? Оказывается, что такие страны существуют. И что это за страны? Это Испания, Канада и США. С этой точки зрения мы выйдем вполне по-американски. Грубо говоря, там, где система третичного или высшего образования сильно демократизована, мы можем ожидать достаточно большой процент людей, получивших это образование, но работающих по тем профессиям, которые не относятся к самым высококвалифицированным группам. Я подошёл к выводам. Я могу сэкономить время и их не воспроизводить. А могу просто зачитать, не делая никаких дополнительных комментариев. Итак. В пореформенный период процесс накопления человеческого капитала в России шёл ускоренными темпами, и российская экономика, несмотря на кризис продолжала подпитываться работниками со всё более высокой формальной подготовкой. С формальной точки зрения Россия обладает высокообразованной рабочей силой и по среднему числу лет обучения входит в группу мировых лидеров. Доля работников с третичным образованием вообще одна из самых высоких в мире, что неожиданно для страны с таким невысоким уровнем экономического развития. В межстрановой перспективе мы видим парадоксальное сочетание больших запасов человеческого

капитала с низкой производительностью труда. В России наблюдался устойчивый бум спроса на третичное образование. Несмотря на это, относительные шансы на нахождение занятости у работников с высоким образованием не только не ухудшились, а улучшились. Нормы отдачи от вложения в нормальное образование сначала резко росли и продолжают удерживаться на достаточно высоком уровне – уровень в 7-8-9% является средним показателем по развитым странам. В 2000-е гг. экономический рост сумел вытянуть часть дипломированных работников с плохих на хорошие рабочие места, соответствующие образованию. Сокращение этого зазора/разрыва было полуторным. Объясняется это тем, что спрос на высококвалифицированную рабочую силу рос ещё быстрее, чем росло её предложение. Кумулятивный прирост спроса по моим оценкам – это 30%. А кумулятивный прирост предложения только 15%. Всё это выглядит так, как если бы в России действовал механизм эндогенного технического и организационного прогресса, смещённого в пользу квалифицированной рабочей силы. Ключевое слово здесь «эндогенный». Это подразумевает, что предложение рождает свой собственный спрос. На рынке появляется больше высококвалифицированной рабочей силы, и фирмы начинают подстраивать под эту рабочую силу используемые ими технологии.

Я не утверждаю, что это было так. Я говорю, что выглядит так, как если бы это было так. Тем не менее, Россия остаётся одним из худших пользователей человеческого капитала – треть обладателей третичного образования работают по профессиям, не требующим высокой подготовки. Это свидетельство нарушенного взаимодействия между системой образования и рынком труда. Можно предполагать, что благоприятное соотношение между динамикой спроса и динамикой предложения, сложившееся в условиях экономического подъёма 2000-х гг., едва ли может поддерживаться бесконечно. Скорее всего, повышенный спрос на работников с третичным образованием, который мы наблюдали в последние 10 лет – это лишь временная передышка. И поскольку к середине XXI-ого века российская рабочая сила процентов на 80 будет состоять из лиц с третичным образованием и как минимум на две трети из обладателей дипломов ВУЗов, то трудно предположить, что рост спроса на рабочую силу с высокой формальной подготовкой будет поддерживаться такими же высокими темпами. Не исключено, что российская экономика приблизилась к черте, за которой может начаться резкое увеличение масштабов недоиспользования высококвалифицированной рабочей силы и падение экономической ценности образования. Это чревато размыванием тех преимуществ, которые в российских условиях пока даёт накопление человеческого капитала. В результате вместо высокопродуктивной экономики знаний мы можем получить экономику невостребованных знаний, либо даже псевдознаний. Возможно, контуры её уже начинают угадываться. Спасибо.

Я.И. Кузьминов: Спасибо. Коллеги, вы не посрамили честь российской науки, выступив и за Кругмана и за Беккера. Коллеги, пожалуйста, вопросы докладчикам.

В.С. Автономов: Автономов Владимир Сергеевич. По чисто поверхностному наблюдению возникло такое впечатление, что Слава очень красноречиво говорит про этот эндогенный механизм роста спроса на квалифицированные кадры. А в своём докладе Володя Гимпельсон уделил много внимания тому, что структурные сдвиги способствуют усилению спроса на неквалифицированную рабочую силу, на строительство, услуги и т.д. Это наверняка всё объясняется, но хотелось бы, чтобы это было концентрированно объяснено, в чём тут заковыка. Как эти две тенденции друг с другом согласуются?

Р.И. Капелюшников: В принципе, мы можем разделить все отрасли в первом приближении на три группы: интеллектуалоёмкие, которые активно используют труд лиц с высоким образованием, неинтеллектуалоёмкие, которые используют его в очень маленькой пропорции, и отрасли со средним уровнем интеллектуалоёмкости, стоящие посередине. На этом слайде представлено, как изменялись доли этих трёх групп в совокупной занятости. Нужно сказать, что в 90-е гг. особых сдвигов не было. Потому что там были взаимопогашающиеся вещи. С одной стороны росла доля высокоинтеллектуалоёмких отраслей и одновременно неинтеллектуалоёмких. А проседала доля отраслей со средним уровнем интеллектуалоёмкости. В 2000-х гг. ситуация стала лучше. Можно, тем не менее, сказать, что в интеллектуалоёмких отраслях занятость изменялась быстрее, чем в неинтеллектуалоёмких отраслях. То, о чём говорил Владимир Ефимович – торговля – это отрасль со средним уровнем интеллектуалоёмкости. Она действительно росла, резко росла. Но занятость так же росла в таких интеллектуалоёмких отраслях (может быть, с другой стороны они нас не слишком порадуют), как государственное управление, образование, финансы. Но мы видим, что в самых неинтеллектуалоёмких отраслях – сельском хозяйстве и ЖКХ – было падение. Это примерное описание тенденций. Я не сказал об этом в целях экономии времени, но вклад такой межотраслевой перестройки структуры занятости в увеличение доли лиц с высшим образованием был достаточно незначительным. Он был совсем маленький в 90-х гг. Он стал чуть побольше в 2000-х. Рост спроса на высокообразованную рабочую силу происходил не за счёт того, что одни отрасли росли быстрее других, а за счёт того, что спрос на такую рабочую силу увеличивался внутри всех без исключения отраслей. Т.е. мы должны объяснить, откуда взялся такой резкий внутриотраслевой рост спроса на обученных работников. Какую бы отрасль мы не взяли - от сельского хозяйства до финансов, мы обнаруживаем этот рост. Именно отсюда положительная апелляция к эндогенному, техническому или организационному прогрессу. Ещё раз повторяю, что мои предпочтения будут в пользу организационного прогресса, потому что совершенно очевидно, что в плановой экономике огромная масса беловоротничковых профессий была просто не нужна. Та экономика строилась на других принципах. Та экономика обеспечивала огромную экономию на издержках информации, но она обеспечивала её варварским образом, просто вообще отсекая эту информацию. Когда переходные экономики стали двигаться в направлении к рынку, они вынуждены были привлекать людей, которые могут работать с потоками рыночной информации. По существу, все беловоротничковые профессии из этого разряда. Не исключено, что уже в 2000-х гг. к организационному прогрессу, смещённому в пользу высококвалифицированной рабочей силы, добавился и технический прогресс, смещённый в ту же область. Потому что взрыв в использовании компьютерных технологий был в России скорее в 2000-х гг., чем в 90-х. Поэтому это два взаимодополняющих фактора. Ещё раз повторяю, на мой взгляд, гораздо интереснее, можно ли говорить об эндогенности этих прогрессов или это фантом нашего сознания? Мне кажется, это ключевой момент, чтобы представлять, что нас ждёт в будущем.

А.Г. Коровкин: Коровкин, ИПП РАН. Я уже этот вопрос задавал, хочу его ещё раз задать в свете актуального обсуждения. Скажите, пожалуйста, если у нас будет 2/3 или больше специалистов с высшим образованием, то предполагает ли это, что те люди, которые как в фильме «Доживём до понедельника» до двух лет головку не держали и с памятью у них проблемы, тоже будут получать высшее образование? Второй вопрос. Если я правильно понял, во всём вашем рассуждении, Ростислав Исаакович, присутствовал посыл, что обладатель диплома – это специалист высокой квалификации. Вы отождествляли эти понятия так ловко и через раз упоминали.

Правильно ли я вас понял, что высококвалифицированный специалист – это человек с дипломом?

Р.И. Капелюшников: Я сначала оговорился и сделал предупреждение, оговорку, что я буду употреблять термин высококвалифицированная рабочая сила в этом смысле.

А.Г. Коровкин: Спасибо, я это слышал. Я просто хотел, чтобы вы это ещё раз сказали в конце.

Р.И. Капелюшников: Т.е. вы ожидали, что я отрекусь от своих слов?

А.Г. Коровкин: В кой мере я хотел видеть это в виде вывода из всего, что мы слышали сейчас.

Р.И. Капелюшников: Что касается насчёт тех, кто головку не держит. Вы знаете, я подозреваю, что в США примерно так оно и есть. Вот всё, что я могу ответить. Реплика: Я боюсь, коллеги, что это есть не только в США. По опыту моего общения со студентами нижней части наших учебных заведений есть впечатление, что они и в школе-то не учились, и сейчас не учатся. Этот аспект того, что представляет из себя наше профессиональное образование, в докладе не затрагивался, и коллеги вас об этом предупреждали. Они имеют дело с выводами. Они имеют дело с формой. Человек с дипломом техникума или вуза.

Р.И. Капелюшников: Мы рассматриваем в книге вопрос о качестве образования. Но я своей в презентации не мог об этом говорить. Во-первых, поскольку она не безразмерна. Во-вторых, потому что я выбрал для выступления чуть-чуть другую тему. Тем не менее, она присутствует. И, если вы прочтёте этот раздел, то вы поймёте, что далеко не все те, кто обладают формальными дипломами о высшем образовании, обладают высоким качеством человеческого капитала со всеми вытекающими отсюда выводами.

М.С. Токсанбаева: Токсанбаева, ИСЭПН РАН. Вы действительно сразу оговорили, что будете использовать только критерий формального образования. Но тогда, раз вы встречаете такой парадокс, который вы описали в своём докладе, и на его основе формулируете идею некоего прогресса, может быть, надо было поставить вопрос иначе? О том, что формальная предпосылка не совсем точна? Это первое. И второе. Вы очевидно в курсе, что Россия отличается от многих развитых стран очень высоким уровнем занятости специалистов и особенно специалистов высокой квалификации. По крайней мере, если смотреть данные Международной организации труда. Считаете ли вы, что это тоже признак некоего организационного, а то и даже технологического прогресса?

В.Е. Гимпельсон: Мне кажется, в вашем вопросе два вопроса. Один вопрос – как интерпретировать высокий уровень занятости во второй группе риска? Международная организация тут не причём. Это данные Росстата, которые можно взять не только на сайте Росстата, но и Международной организации труда. В значительной степени это отражение того, что у нас большой бюджетный сектор. Потому что он весь сюда попадает. Поэтому вы можете дальше это интерпретировать, как хотите – хорошо это или плохо, нравятся ли вам наши учителя, врачи, чиновники или не нравятся. Что же касается того, какими специалистами являются обладатели формального образования (об этом уже речь шла). Ну, они являются очень разными специалистами. Одно из свидетельств этого, что многие из них, имея дипломы, не

находят соответствующую работу на рынке труда. Они спускаются в группы более низкие. Этому посвящены две главы. В книге вы соответствующий анализ найдёте. Но одно не исключает другого. С одной стороны идёт смещение людей вниз по лестнице, а с другой стороны – те тенденции, о которых говорил Ростислав Исаакович, реально в 2000-е гг. проявлялись. Поскольку эта инерция экспансии образования продолжается и будет продолжаться, соответственно, движение вниз по лестнице занятий тоже может ускориться и быть более значительным.

Я.И. Кузьминов: Нет больше вопросов? Тогда мы, с вашего позволения, перейдём к обсуждению. Я хотел бы тоже несколько замечаний сделать. В первую очередь это проблема того, насколько наши работодатели предъявляют спрос на работников с высшим образованием. Почему они это делают? В ряде случаев мы слышим о среднем специальном. Я бы назвал этот феномен «избеганием людей без третичного образования». Это ведь уже широко обсуждалось, и, условно говоря, реальность дана нам в ощущении. Все читали объявления о поиске организацией курьера с высшим образованием и т.д. При этом работодатели, как в других своих работах коллеги, сидящие рядом со мной, показывают, платят премию своему курьеру с высшим образованием над тем курьером, которого им удаётся нанять без высшего образования. Почему так вообще происходит? Дело в том, что наше общее образование структурно не даёт достаточных навыков для работы, для самостоятельной жизни в обществе, прямо так скажем. Оно не даёт никаких базовых социальных знаний. Оно не даёт достаточно коммуникационных навыков. Оно не даёт иностранного языка нормально. Потому что мы единственная страна, которая ухитряется в теме ВПО обучать людей иностранному языку. Вообще, такого не бывает. Ну, мы и ещё несколько постсоветских стран. Условно говоря, наше третичное образование выполняет функции, не доделанные нашим вторичным образованием. Примерно 1000 учебных часов - я сидел и считал, когда мы стандарты делали – из 4000 часов бакалавриата – это общеобразовательные предметы. Следовательно, работодатели просто делают вывод о том, что человек, которого они нанимают, будет в достаточной степени способен к общению, способен вообще воспринимать то, что ему говорят, достаточно ответственен, в большей степени только в случае, если у него будет диплом. Неважно даже, какое это образование – высшее или среднее специальное: его взяли куда-то и он учился. Второе – это проблема того, кто у нас представляет себя в когорте людей без высшего и среднего специального образования? Как правило, это люди, вытолкнутые уже в общеобразовательной школе (выталкиваемые или недовытолкнутые) – это люди, малоспособные и к образованию и к работе вообще. И нам надо бы было для того, чтобы получать какие-то более обоснованные ответы на вопросы, которые сегодня подняли, посмотреть ещё и уровень заработных плат этих людей без профессионального образования. Если эти заработные платы будут сильно ниже или будут приближаться к прожиточному минимуму, то, наверное, это основание для того, чтобы считать, что среди этой группы людей большая группа людей риска. Т.е. людей, за которыми надо следить, условно говоря. Они могут ящик нести, но нужно приглядывать, чтобы человек нёс его туда, куда надо.

Р.И. Капелюшников: А что вы на меня смотрите?

Я.И. Кузьминов: Слава, я считаю, что вы загородились даже учёной степенью, так что вы никак не можете.

Р.И. Капелюшников: Т.е. ящик мне не грозит?

Я.И. Кузьминов: Я вообще смотрел куда-то между вами и Фёдором. Мне кажется, что есть неучтённая в наших обсуждениях проблема, что спрос на людей с третичным образованием – это просто спрос на людей, прошедших определённый фильтр. И роль этого фильтра на порядок больше, чем роль этого фильтра в других странах. Следующее замечание, которое я хотел бы сделать - это фактор отраслевой перестройки, о котором говорил Капелюшников. Мне кажется, что это очень важный фактор, который объясняет рост спроса на высшее и среднее профессиональное образование. Это ведь не просто перестройка, требующая белых воротничков. Слава очень хорошо сказал о том, чем являлась плановая экономика, что она варварски снижала потребность в децентрализованной обработке информации и в горизонтальной коммуникации. Мне представляется, что спрос на людей образованных в секторах, относящихся к сфере услуг в основном (торговля, сервис, финансы и т.д.) – это спрос не на профессиональные знания и даже не на креатив, а на способность коммуницировать. А вот способность коммуницировать как раз и есть та часть доделанного общего образования, которая после полутора-двух лет вуза или техникума после одиннадцатого класса человек с большей степенью вероятности приобретает. Обратите внимание, есть ещё один фактор. По обследованию Высшей школы экономики на третьем курсе вузов среди очников-бюджетников работает 64% в среднем 22 часа в неделю. Т.е. их уже взяли, и я уверяю вас, не таскать ящики. Это значит, что работодателю важен не диплом о высшем образовании, а важен некий билет социализации человека. Что этому человеку можно доверять как человеку, который способен нормально взаимодействовать с клиентом, адаптироваться к разговору. А вот человек, который может только со станком и деталью общаться – вполне возможно, что это требует гораздо более высоких профессиональных знаний, но этот человек может быть аутистом, плохо взаимодействовать с другими людьми. Основная проблема – это слишком короткое общее образование в России и в связи с этим некоторый дополнительный спрос на людей, которые прошли вузы и техникумы, но вовсе не обязательно их закончили. В данном случае модель Спенса работает на России, хотя она, как вы знаете, опровергалась исследованиями применительно к западным рынкам труда. Вот то, что я хотел сказать. Я не знаю, в какой степени это может дополнить то, что коллеги говорили. Пожалуйста, кто ещё хотел высказаться, а то я нагло узурпировал. Все задумались.

Реплика: А что задумываться? Книжку мы так и не увидели. Доклад об одном аспекте.

Я.И. Кузьминов: Надо было попросить принести и устроить распродажу здесь.

Реплика: Она вообще есть ли нет, книга эта?

Я.И. Кузьминов: Я не организовывал, коллеги. Её мало! Вот Гимпельсон решил показать. Вы знаете, как старый еврей в советском анекдоте говорил: «Покажите мне «это»». «Что это?» «Но вы же все поёте: «И как один умрём в борьбе за это!» Покажите мне «это»!» Что смолкло веселье у вас? Книжку показали, теперь можно обсуждать.

А.Г. Коровкин: Можно две минуты? Книжку я не читал, но то, что я слышал...

Я.И. Кузьминов: Прямо как Слуцкий и Пастернак.

А.Г. Коровкин: Да-да-да, совершенно верно. К сожалению, мы так и обсуждаем. Тем не менее, то, что в презентациях было – разговоры о высококвалифицированных

рабочей силе. Совершенно не затронут вопрос о высококвалифицированных рабочих. Я, по крайней мере, не уловил это из того, что я сегодня слышал. Я не знаю, есть ли это в книге, но мне кажется, что вот такое деление на людей с высшим образованием как научный объект может быть, но как проблема рынка труда – безусловно, должно дополняться сюжетом о подготовке высококвалифицированных рабочих. Я тут не могу не вспомнить опять параллель с фильмом «Москва слезам не верит», где на одном Гоше держался целый научный институт, потому что этот Гоша был с руками и, наверное, неплохо зарабатывал. У меня вопрос – этот сюжет в книге-то присутствует или нет?

В.Е. Гимпельсон: Андрей Германович! За ваш интерес к нашим трудам, за активное участие в работе экспертной группы №7, за постоянное беспокойство и готовность задавать много вопросов, неудовлетворённость нашими ответами, я могу продолжать, и за всё это мы дарим вам единственный имеющийся у нас экземпляр.

А.Г. Коровкин: Спасибо! Я прочитаю и расскажу всем остальным. Я возьму сразу, а то потом мало ли что.

Я.И. Кузьминов: Да, а то наобещают!

Реплика: Главное, при свидетелях.

Я.И. Кузьминов: Может быть тогда, Владимир Ефимович и Ростислав Исаакович, вы ответите мои учёные рассуждения, а люди соберутся с интеллектуальными силами и скажут ещё чего-нибудь.

В.Е. Гимпельсон: Знаете, Ярослав Иванович, я бы хотел не столько реагировать на уже прошедшее обсуждение, потому что понятно, что все вопросы, которые поднимались и сегодня, и которые так или иначе затрачиваются в книге, несмотря на то, что им посвящено много страниц, остаются недоисследованными. Я думаю, независимо от того, каких мы придерживаемся мнений – был эндогенный skill-based technological change или не был? Что происходит с квалификацией тех, кто имеет высшее образование или не имеет? Но все эти вопросы нуждаются в продолжении серьёзных исследований. Конечно, не одна книга ещё написано, не одно исследование должно быть проведено. Мы ни в коей мере не претендуем – у нас и мысли такой не было – что после этих публикаций тема оказывается закрыта. Мне кажется, она только открывается. Мы будем очень рады, если на одном из семинаров, заседании экспертной группы или на других площадках мы услышим другие точки зрения, мы услышим другие аргументы, мы увидим другие данные. Это означает, собственно, что все мы движемся вперёд в своём понимании. Поэтому мне кажется, что самое интересное ещё всё впереди.

Р.И. Капелюшников: На этой оптимистической ноте мы можем заканчивать эту часть нашего заседания.

Я.И. Кузьминов: Тогда, коллеги, я обращаю ваше внимание, что там, за вашей спиной наливают. Поскольку коллега Коровкин удовлетворён интеллектуально, то я предлагаю всем присутствующим за отсутствием возможности интеллектуально полностью удовлетвориться, удовлетвориться тем, чем богаты.