

Проблемы образования

ВЛИЯНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ДОХОДЫ РАБОТНИКА

Т. О. РАЗУМОВА,

кандидат экономических наук,

доцент экономического факультета

Московский государственный университет

им. М. В. Ломоносова

Современная инновационная экономика предъявляет высокие требования к образованию и квалификации работников. Спрос на высшее образование в России растет, но вместе с тем заметная часть выпускников вузов не удовлетворены полученным образованием, работают не по специальности или оказываются безработными. Существует расхожее мнение, что образование в России не ценится и не отражается на заработках. В этой связи представляется важным исследовать влияние высшего образования на заработки, опираясь на положения современной экономической теории и используя методы эконометрического анализа.

Согласно теории человеческого капитала более высокий уровень образования приносит работнику дополнительный доход. Считается, что знания, умения, навыки, приобретаемые в процессе обучения, ведут к повышению производительности труда работника, что делает его более ценным для работодателя и отражается в повышении заработной платы. Это подтверждается многочисленными исследованиями, которые в области человеческого капитала активно проводятся с середины XX в. — периода, когда теоретические основы концепции человеческого капитала были оформлены в современном виде, прежде всего благодаря трудам Т. Шульца [1] и Г. Беккера [2].

Первоначально человеческий капитал определялся как набор приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного времени в целях производства товаров и услуг [3]. Т. Шульц говорил в своей работе 1975 г. о человеческом капитале

следующее: «Он есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков или будущих удовлетворений или того и другого вместе. Он человеческий потому, что является составной частью человека» [4]. В настоящее время получила распространение более широкая трактовка человеческого капитала: знания, навыки, компетенции и свойства индивидов, которые способствуют созданию личного, социального и экономического благосостояния. Таким образом, в человеческий капитал включаются любые свойства индивидов, например природный уровень способностей. Данные международного обследования грамотности взрослых [5] показали, что такие составляющие человеческого капитала, как пол, возраст, образование, грамотность, опыт, образование родителей и знание языка страны проживания, объясняют 20 — 50 % различий в заработках на рынке труда.

Как и любой другой вид капитала, человеческий капитал может расти в процессе своего использования за счет накопления опыта, формирования навыков и сноровки, а также за счет обучения и приобретения новых знаний и умений. Вместе с тем человеческий капитал может и обесцениваться или амортизироваться, так как знания могут устаревать, а навыки с развитием техники и технологий становятся невостребованными. По мере старения человека ослабевают способности к обучению, а навыки могут утрачиваться.

Издержки, связанные с получением образования, делятся на прямые (оплата образовательных услуг, средства на приобретение учебников и т. п.) и альтернативные (заработок, не полученный индивидом из-за того, что время было отдано

учебе). Моральные издержки могут быть вызваны нервными и психическими нагрузками во время получения образования. Выгоды от инвестиций в образование включают дополнительные заработки, а также неденежные преимущества в виде более высокого качества трудовой жизни.

Оценить отдачу от инвестиций в образование проще всего, если сравнить пожизненные заработки людей с разным уровнем образования, учитывая также затраты на получение образования. При таком подходе выясняется, что отдача от инвестиций в образование действительно велика. Так, в 1990 г. в США человек с высшим образованием мог рассчитывать на заработную плату, которая в течение трудовой жизни позволяла ему заработать свыше одного миллиона семисот тысяч долларов (при затратах на обучение в 107 тысяч долларов). В то время как пожизненный заработок лиц, ограничившихся только начальным образованием, составлял около семисот пятидесяти тысяч долларов (при затратах в 30 тыс. долл.) [6]. Таким образом, инвестиции в высшее образование позволяют увеличить пожизненный заработок вдвое. По другим источникам [7], дополнительный год обучения связан в среднем с увеличением заработков на 5 – 15 % в зависимости от страны проживания.

Факт, что более образованный работник в большинстве случаев получает больший доход, достаточно очевиден. Однако образование — не единственная детерминанта заработков. На величине доходов работника сказываются его природные способности, воспитание, опыт работы, состояние здоровья, мотивация. В ранних работах Т. Шульца и Э. Денисона на счет образования было отнесено до 70 % различий в заработках. Однако в дальнейшем совершенно справедливо было сделано существенное уточнение, что выбор уровня и качества образования для индивида не является абсолютно независимым процессом, этот выбор зависит от системы ценностей в семье, уровня материального благополучия, уровня образования родителей, региона проживания, развитости рынка образовательных услуг и рынка труда и др.

Технически оценить воздействие различных факторов на заработки человека стало возможным благодаря появлению метода регрессионного анализа, предложенного Я. Минцером в 1974 г. Уравнения минцерианского типа позволяют построить модель, куда в качестве объясняемой переменной включается уровень заработка, а в качестве объясняющих переменных вводятся показатели характеристик работника: пол, возраст, образование,

способности, образование родителей, братьев, сестер, опыт работы, наличие супруга, детей и проч. Применение эконометрического анализа позволяет оценить значимость (силу и направление) влияния отдельных характеристик на величину заработка работника. Появление этой техники анализа наряду с созданием соответствующих баз данных дало новый импульс развитию исследований человеческого капитала.

Так, например, ряд зарубежных исследований [8] был посвящен ответу на вопрос, действительно ли именно дополнительное образование приносит дополнительный доход, а не врожденные способности индивида? Если последнее утверждение справедливо, то этот способный индивид смог бы получать такой же доход и без образования, и все, что эта зависимость доказывает — это динамику отдачи от «способности» или «происхождения».

Для ответа на этот вопрос необходимо «идеальное исследование», способное отличить «отдачу от способности / происхождения» от «отдачи от образования». Наилучшим способом для локализации параметров происхождения и способностей является сравнение разных членов одной семьи. Однояйцевые близнецы генетически значительно более похожи, чем родные братья и сестры или дети и родители. Генетическая схожесть предполагает большую, чем обычно, схожесть способностей. Поэтому разница доходов двух однояйцевых близнецов с разными уровнями образования может быть с большей уверенностью отнесена на счет именно разности величин приобретенного в процессе получения образования человеческого капитала. Как показывают результаты подобных исследований, один год разницы в уровне образования между близнецами дает в среднем 8 % разницы в доходе.

Еще один фактор, который может существенно повлиять на доходы работника — качество полученного образования. Этот фактор является комплексным и зависит как от качества предоставляемых образовательных услуг, так и от успешности их восприятия со стороны студента. Как известно, наряду с теорией человеческого капитала широкую известность получила теория образовательных сигналов, согласно которой работодатель при отборе работников не имеет возможности проверить все трудовые характеристики претендентов, поэтому использует легкодоступную информацию, содержащуюся в анкете или резюме. На основе этой информации принимаются решения если не о найме, то, по крайней мере, о первичном отсеке кандидатов. В качестве значимых сигналов на

рынке труда выступают возраст, пол, образование, опыт работы.

В теории образовательных сигналов предполагается, что получение высшего образования требует особых усилий и особых способностей, а для людей, не склонных к умственной деятельности, издержки на получение высшего образования будут недопустимо высоки. Тогда наличие диплома о высшем образовании становится своего рода гарантией способностей человека к интеллектуальному труду. Современные работодатели обращают внимание не просто на уровень образования, но и на то, в каком учебном заведении образование получено, какова форма обучения, соответствует ли образование установленным стандартам. Кстати, успешность восприятия студентом предоставленных в вузе знаний оценивается работодателем на основе оценок в дипломе, а диплом с отличием, как правило, воспринимается как показатель серьезности, ответственности, дисциплинированности будущего работника.

Престижность вуза, наверное, один из наиболее приемлемых параметров, позволяющих выявить влияние качества образования на доходы работника. Но и у него есть недостатки: престижность вуза, безусловно, зависит от качества образования, в нем предоставляемого, однако эти понятия нельзя абсолютно отождествлять. Возможна также ситуация, когда высокое качество преподаваемых в вузе знаний существенно отличается от качества знаний его выпускников. Однако такое несоответствие быстро будет замечено рынком, и статус вуза понизится. По данным целого ряда исследований за период с середины 1970-х до середины 1980-х гг., в США разница в среднем уровне дохода между мужчинами, выпускниками колледжей, и мужчинами, выпускниками средней школы, выросла на 15 процентных пунктов и достигла 30 %. Для выяснения источников этого разрыва с точки зрения статуса вуза — есть ли отличия в отдаче от образования в престижном или обычном вузе — Р. Эренберг и Д. Брюер [9] провели в 1996 г. специальное исследование. Используя данные из National Longitudinal Study of the High School Class of 1972 (NLS72) и High School and Beyond (HSB) [10], они получили возможность оценить влияние статуса вуза на почасовые ставки оплаты труда и на годовой доход выпускников колледжей 1972, 1980 и 1982 гг. на разных этапах их трудовой деятельности: спустя 6, 10 и 14 лет после выпуска.

Для определения статуса колледжей использовался рейтинг, где основным критерием является

сложность поступления (средний балл по результатам средней школы, соотношение зачисленных и подавших заявление и т. д.). На основании этого рейтинга авторы разделили все вузы сначала на частные и государственные, а потом каждую группу еще на 3: «престижные», «средние» и «непрестижные». Важно также отметить, что стоимость образования в «престижных» частных вузах за период 1972 – 1982 гг. выросла на 118 %, в то время как аналогичный показатель в «престижных» государственных — на 87,5 %, а в «непрестижных» государственных — всего лишь на 71,2 %.

Во всех случаях (выборки 1972, 1980 и 1982 гг.) учеба в «престижном частном» вузе приводила к статистически значимой положительной разнице в доходе по сравнению с «непрестижными государственными». С течением времени после выпуска эта разница должна скорее всего увеличиваться, о чем говорит рост разрыва в почасовой оплате между верхним и нижним квартилем с 9 % в 1979 г. до 14 % в 1986 г. (отличие статистически не значимо).

Также обращает на себя внимание рост премии от статуса у выпускников 1980 г. по сравнению с выпускниками 1972 г. На это указывает тот факт, что через 6 лет после окончания вуза у выпускников «престижного частного» образца 1980 г. премия составляла 20 % по сравнению с 9 % премией, которая была у выпускников 1972 г. спустя 7 лет после их выпуска. Через десять лет после выпуска (1992 г.) окончившие «престижный частный» колледж в 1982 г. получали на 37 % больше своих ровесников из «непрестижных государственных», в то время как аналогичный показатель у выпускников 1972 г. через 14 лет работы составлял лишь 15 %.

Как и все теории, концепция человеческого капитала не лишена недостатков, о которых необходимо помнить при построении гипотез на ее основании. Во-первых, при подсчетах в большинстве случаев не рассматриваются все виды доходов, полученные в нетрадиционной форме: доступ к благам, социальные льготы и компенсации, доход от самозанятости и т. д., которые просто технологически не могут быть посчитаны и включены в сравнение. Из этого следует и второй недостаток — рассмотрение исключительно количественных, а не качественных параметров получаемых доходов (как, впрочем, и понесенных издержек). Как следствие, влияние таких факторов, как статус рабочего места, содержание выполняемой работы, доступ к ресурсам, к власти, к управлению, возможности творческой самореализации, режимы труда и др., не принимается во внимание.

Третий недостаток — ограниченность информационной базы делает невозможным проведение исследований, рассматривающих изменения доходов в течение всего жизненного цикла. Поэтому реально рассматриваются одномоментные срезы, а не эволюционные изменения, происходящие с индивидами в условиях различной экономической конъюнктуры.

Следует отметить, что существующие расчеты отдачи от человеческого капитала в современной России, как правило, не учитывали значение такого фактора, как здоровье. Между тем, по мнению ряда исследователей [11], ухудшение здоровья и сокращение ожидаемой продолжительности жизни снижают общую величину получаемого дохода и, как следствие, норму отдачи от образования, так как у современного россиянина остается все меньше времени на продуктивную рабочую деятельность. Здравоохранение продлевает период трудоспособности человеческого организма. По некоторым оценкам [12], здоровье человека лишь на 8 — 10 % зависит от системы здравоохранения, на 20 % определяется генетическими факторами, а на 50 % — образом жизни самого человека. Заметим, что согласно классическим представлениям об отдаче от инвестиций в образование для общества более высокообразованные люди более тщательно заботятся о своем здоровье, для них экономически более важно поддерживать трудовую активность в старших возрастах, а образование матерей положительно влияет на качество ухода за детьми и снижение младенческой смертности. Таким образом, для комплексной оценки человеческого капитала следовало бы учесть и обратную связь между образованием и здоровьем.

Оценка отдачи от высшего образования в советский период связана со спецификой централизованного планирования и распределения ресурсов. Исходя из концепции государственного планирования подготовки, распределения и использования рабочей силы, исследования эффективности инвестиций индивида в высшее образование при советской власти не производились. Государство, бесплатно предоставлявшее возможность обучения в вузе, также самостоятельно производило распределение специалистов по отраслям и регулировало размеры вознаграждений. Так как одной из целей социалистического общества было нивелирование социального расслоения в обществе, то исследования величины различий в заработках в зависимости от полученного образования не получили широкого распространения.

При оценке результатов этих исследований необходимо помнить об особенностях формирования доходов населения в плановой экономике: натуральные поступления и льготы, экономические возможности, зависящие от статуса, играли в них сравнимое, если не большее значение, чем денежный доход. В условиях существовавших тарифных сеток различия в заработной плате были незначительны, куда важнее был доступ к благам: бесплатное жилье, будучи бесплатным для всех, отличалось и качеством, и сроками ожидания его получения, то же относится и к медицинскому обслуживанию, продовольственным распределителям, домам отдыха и пр. Структура оплаты труда в большинстве случаев не предполагала четкой связи между производительностью индивида и получаемым им вознаграждением. Возможности руководства предприятия как поощрить, так и наказать рублем были нормативно ограничены. Но даже имевшиеся небольшие различия нивелировались с помощью системы региональных и отраслевых коэффициентов, которыми государство привлекало рабочую силу в стратегические отрасли и предприятия. Таким образом, существовавшая в СССР и других странах социалистического лагеря система оплаты труда не предполагала прямой зависимости между результатами труда индивида, зависящими от его образования, и его доходом и вела к низким нормам отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

Впервые проблема измерения эффективности инвестиций в человеческий капитал в условиях социалистической экономики применительно к СССР была рассмотрена американскими исследователями П. Грегори и Дж. Колхейз (1988) [13]. На основании опроса бывших советских граждан, эмигрировавших в США в период с 1979 по 1982 г., было получено подтверждение низкой нормы отдачи от инвестиций в образование: она варьировалась от 2,3 % за один год обучения в среднем учебном заведении до 5 % за один год обучения в вузе, причем только последнее обеспечивало положительную отдачу. В дальнейшем норма отдачи от инвестиций в образование в условиях плановой и переходной экономики оценивалась целым рядом исследователей на примере не только СССР и стран Восточной Европы, но и Латинской Америки. Их результаты обобщены в табл. 1 [14].

Анализ минцеровского уравнения заработной платы демонстрирует схожие изменения норм отдачи от инвестиций в образование в России и странах Восточной Европы. Если для плановой экономики

Таблица 1

Отдача от образования в расчете на 1 год в условиях различных экономических систем

Страна	Годы исследования	Плановая экономика		Переходная экономика	
		Только мужчины	Все	Только мужчины	Все
Чехия (1)	1989, 1996	0,027		0,058	
Чехия (2)	1984, 1993	0,024		0,052	
Вост. Германия (3)	1989, 1991		0,044		0,041
Вост. Германия (4)	1988, +1991		0,077		0,062
Польша (5)	1987, 1992		0,05		0,07
Словакия (1)	1984, 1993	0,028		0,049	
Россия (6)	1991, 1994	0,031		0,067	
Россия (8)	1994, 1996			0,078	
				0,061	
Россия (9)	1998			0,042	
Страны Латинской Америки					
Аргентина (7)	1989				0,103
Чили (7)	1989				0,120
Мексика (7)	1984				0,141
Венесуэла (7)	1989				0,084
Страны Западной Европы и США					
США (4)	1989			0,085	0,093
Германия (7)	1987				0,049
Англия (7)	1984				0,068
Швейцария (7)	1987				0,079

Источники: (1) – D. Munich 1999, (2) – Chase 1998, (3) – Bird 1994, (4) – Krueger & Pischke 1995, (5) Rutkowski 1997, (6) Brainerd 1998, (7) Psacharopoulos 1994, (8) – Д. Нестерова, К. Сабирьянова 1998, (9) – Т. Серикова 2000.

характерны низкие нормы отдачи (в расчете на дополнительный год образования: 3,1 % в СССР, 2,7 % в Чехословакии), то в условиях переходной экономики они заметно возрастают (6–8 % в России), подтверждая гипотезу о том, что либерализация экономики и децентрализация регулирования заработной платы способствуют росту частных норм отдачи от инвестиций в образование. Расчеты профилей «возраст–доход» для групп с различным уровнем образования РФ также свидетельствуют, что работники с высшим образованием в течение всей трудовой жизни получают и больший доход, и темпы его прироста значительно больше, чем у менее образованных работников.

Влияние образования на индивида как на работника с точки зрения человеческого капитала может быть рассчитано не только через прирост заработной платы на дополнительный год учебы, но и через отдачу от уровня образования. Такая оценка особенно важна для только выходящих на рынок труда, потому что работодатель, оценивая привлекательность работника, не имеющего опыта, зачастую оперирует не количеством законченных лет обучения, а уровнем полученного диплома. Это также подтверждается работами (например, O. Ashenfelter, 1999), показывающими скачкообразный рост доходов работников, с переходом на следующий уровень образования: разница в

доходах между покинувшими вуз, проучившись в нем один или три года, значительно меньше, чем у любой из этих групп по сравнению с дипломированными выпускниками.

Для иллюстрации различий в доходах в зависимости от уровня полученного образования на примере СССР в табл. 2 приведены данные, полученные В. И. Моргуновым на основании информации о распределении рабочих и служащих по размеру заработной платы в зависимости от уровня образования.

Из данных табл. 2 явствует незначительность или отсутствие прибавки к заработной плате, предоставляемой образованием. Автор исследования считает медианные значения более показательными. Сравнивая их, можно увидеть, что высшее образование давало мужчине – работнику преимущество в 27 руб. в месяц, а женщине 37 руб. в месяц по сравнению с работниками со средним специальным образованием. Отдача от низших ступеней образования была еще менее заметна. Расчеты В. И. Моргунова показывают норму отдачи от инвестиций в высшее образование на уровне 2 %.

Аналогичные результаты были получены в исследовании влияния личных характеристик на неравенство в заработной плате уже на данных 1998 г. Подтвердилось, что наибольший вклад в формирование заработков вносит диплом о вы-

Таблица 2

Величина заработной платы в зависимости от уровня образования, март 1989 г.

	Мужчины, имеющие образование					Женщины, имеющие образование				
	Высшее	Среднее специальное	Среднее общее	Неполное общ.	Начальное	Высшее	Среднее специальное	Среднее общее	Неполное общее	Начальное
СССР										
Средняя денежная з. п. в месяц, руб.	263	236	231	227	206	206	166	159	164	147
Медианная денежная з. п. в месяц, руб.	240	213	209	207	187	187	150	142	146	126
РСФСР										
Средняя денежная з. п. в месяц, руб.	281	257	254	225	216	219	179	175	176	155
Медианная денежная з. п. в месяц, руб.	260	233	232	221	196	197	160	157	157	135

Источник: Моргунов В. И. «Цены и эффективность вложений в подготовку рабочей силы», СПб, 1992.

сшем образовании, в то время как вклад аттестатов о среднем специальном или полном среднем образовании статистически незначим. Оценка данных 12-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения [15] показала, что увеличение времени обучения на один год давало прибавку к заработку в размере 8,2 – 8,4 % в месяц. Увеличение числа отработанных в месяц часов на 1 % приводило к росту заработка на 0,24 – 0,26 %. Оценка влияния образования на совокупный доход работника составила 8,5 %, это означает, что способность индивида получать разные виды дохода от уровня образования выше, чем способность получать только заработки на основном и дополнительном месте работы. Зарботки мужчин на 40 – 44 % превышают заработки женщин. Следует также отметить, что если у индивида в данном месяце были проблемы со здоровьем, то его заработки сокращались на 5 %.

Оценки, сделанные в 2007 г. на данных 13-й волны RLMS [16], показывают, что один дополнительный год обучения (без учета уровня обучения) увеличивает почасовую ставку оплаты труда в среднем на 8 %. Почасовая оплата труда мужчин в среднем на 33,1 % превышает зарплату женщин.

При определении отраслевой дифференциации в оплате труда в качестве базового была принята почасовая ставка оплаты труда в сельском хозяйстве, как самая низкая, поэтому все значения коэффициентов при фиктивных переменных принадлежности к другим отраслям будут измеряться в превышении относительно нее.

Труд работников сферы образования, науки и здравоохранения, впрочем как и труд работников ЖКХ, в среднем оплачивается на 39,5 % выше; почасовая ставка оплаты труда работников МВД и

органов безопасности выше на 58,7 %; работников отраслей легкой промышленности и ВПК – на 78 % выше; оплата труда в гражданском машиностроении выше на 88,3 %, а в сфере торговли – на 94,3 %. Почасовая оплата труда чиновников выше на 97 %, работников транспорта – примерно на 111,5 %. В строительстве и в топливно-энергетическом комплексе платят соответственно на 125 и 146 % больше. Однако среднестатистический работник сферы финансов, участвовавший в 13-й волне РМЭЗ, за 1 час своего труда получал на 172,4 % больше аналогичного среднестатистического работника сельского хозяйства.

Анализ в региональном разрезе не обладает столь впечатляющими примерами дифференциации почасовой ставки оплаты труда, однако также представляет собой значительный интерес. За точку отсчета была выбрана почасовая ставка оплаты труда в городах федерального значения – Москве и Санкт-Петербурге. Вполне очевидно, что она будет максимальной по сравнению со всеми федеральными округами, поэтому коэффициенты при фиктивных переменных, обозначающих принадлежность к тому или иному федеральному округу, будут отрицательными. Впрочем, это не сильно усложняет их интерпретацию.

Почасовая ставка оплаты труда в Северо-Западном федеральном округе на 17,1 % ниже, чем в столичных мегаполисах, т. е. составляет примерно 85,4 % от уровня оплаты труда в Москве (разумеется, при прочих равных). На Дальнем Востоке это значение составляет уже 62 % московского, в Центральном федеральном округе и на Урале – около 59 %, в Сибири – примерно 53 %. В Южном федеральном округе еще немногим меньше – 52,5 %, но самая удручающая картина вырисовывается в

Поволжье, где почасовая ставка оплаты труда составляет всего 50,7 % столичной, то есть примерно в 2 раза ниже.

Данные результаты могут служить поводом к следующим рассуждениям. При всей значимости образования, в особенности высшего, немаловажны такие параметры, как его специализация и то, где дипломированный специалист намеревается применять свои знания на практике. То есть московский финансист с дипломом государственного образца за час своего труда будет получать примерно в 4 раза больше, чем саратовский агроном с дипломом такого же уровня и с таким же опытом работы.

Еще одним видом человеческого капитала, который может оказывать влияние на процесс успешного трудоустройства выпускников вузов, является опыт, приобретаемый работником на своем рабочем месте. Чем больше отдача от практического опыта, тем выгоднее становится работать, а не учиться, тем менее привлекательно получение образования как форма адаптации на рынке труда.

Как показывают расчеты отдачи от разных видов человеческого капитала, построенные на российских данных, собранных в 1993 – 1998 гг. [17], инвестиции в оба вида профессионального опыта — опыт пребывания на рынке труда и опыт работы на данном предприятии — имели незначительную отдачу. Если норма отдачи от потенциального опыта для разных групп колеблется в пределах 1–3 %, то отдача от специфического человеческого капитала статистически незначима.

Это объясняется высокими темпами изменений, происходящих в экономике. В этих условиях опыт, накопленный в старой «системе координат», в большинстве случаев обесценивается. В табл. 3 показаны результаты, полученные Д. Нестеровой и К. Сабирьяновой при рассмотрении норм отдачи от специфического человеческого капитала в зависимости от типа предприятия.

Как видно, значимая отдача существует только на государственных или на бывших государственных — «приватизированных» предприятиях, продолжающих в различной степени заниматься той же деятельностью, что и раньше, а на новых

предприятиях отдача от производственного опыта и стажа относительно мала.

Это достаточно легко объяснить с точки зрения профилей «возраст-доход». Если в 1992 г. наибольший доход был у 40 – 45-летних мужчин, то в 1998 г. он достигался в возрасте 35 – 39 лет. Одной из причин этого является то, что входящие в эту возрастную группу начали свою трудовую деятельность в специфическое время, совпавшее с периодом экономических реформ и оптимальной возможностью сочетания личной инициативы и полученных знаний. В более широком смысле это свидетельствует о большей востребованности молодых и активных работников в условиях переходной экономики по сравнению с обладателями значительного опыта, неприменимого в новых экономических реалиях. Аналогичная ситуация наблюдается и в странах Восточной Европы.

Но по мере развития рыночной экономики накапливается новый опыт, приобретенный в новых условиях, и часто более ценный для работодателя, чем энергичность молодежи. Об этом свидетельствует сравнение данных анализа РМЭЗ: если в 1995 – 1996 гг. пик доходов достигался мужчинами в возрасте 30–35 лет, то в 1998 г., как мы уже говорили, он передвинулся в более старшую возрастную группу 35–39-летних.

Анализ данных 12-й волны RLMS (2003 г.) показал, что отдача от стажа работы по-прежнему крайне низка: увеличение общего трудового стажа на один год приводит к росту зарплаток на 2 % в месяц. Опыт работы у одного и того же работодателя, т. е. показатель специфического человеческого капитала, не влияет существенно на размер зарплаток.

Оценки, сделанные в 2007 г. на данных 13-й волны RLMS, показали, что один дополнительный год общего стажа (в принципе, являющийся линейным преобразованием года жизни), в случае если этот стаж еще не составляет 18 лет, также увеличивает почасовую оплату труда, но с убывающим темпом по мере своего увеличения. То есть, например, после 1 года работы на одном месте почасовая ставка оплаты труда возрастет примерно на 1,3 %,

Таблица 3

Отдача от профессионального опыта и образования в зависимости от типа предприятия

Тип предприятия	Вновь образованные	Приватизированные	Государственные	Коллективные
Exp	.021	0.031	0.029	0.023
Exp ²	-0.0003	-0.0004	-0.0007	-0.0005
Sch	0.084	0.054	0.024	0.015

Источник: Нестерова Д., Сабирьянова К. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. Российская программа экономических исследований. Научный доклад № 99/04, декабрь 1998.

после 2 лет работы — уже на 1,23 %, а при увеличении специфического человеческого капитала с 10 до 11 лет — только на 0,6 %. При увеличении стажа с 18 до 19 лет почасовая ставка оплаты труда начинает медленно сокращаться.

Один дополнительный год стажа на текущем рабочем месте, в случае если этот стаж еще не составляет 23 лет, также увеличивает почасовую оплату труда с убывающим темпом. То есть, например, после 1 года работы на одном месте почасовая ставка оплаты труда возрастет примерно на 1,66 %, после 2 лет работы — уже на 1,59 %, а при увеличении специфического человеческого капитала с 10 до 11 лет — только на 1 %.

Расчеты эффективности инвестиций в человеческий капитал в РФ, проведенные различными авторами, свидетельствуют о снижении норм отдачи в 1996 — 1998 гг. в целом по выборке по сравнению с 1994 г. При введении возрастных ограничений оказывается, что инвестиции в образование значительно более выгодны для младших групп работников (до 30 лет). Сравнение инвестиций в различные формы образования показало, что только высшее образование вносит положительный вклад в доход работника. Это свидетельствует о важных фактах: во-первых, молодые работники, получившие образование в новых условиях, оказываются сегодня более востребованы. То есть в изменившихся условиях высшее образование приносит большую выгоду по сравнению со старым опытом.

Во-вторых, в условиях переходной экономики наличие высшего образования является значимым фактором для «новых» предприятий. Наибольшая отдача от инвестиций в образование обеспечивается именно на них. Как показало наше собственное исследование, частные «новые» предприятия в большинстве случаев являются наиболее привлекательными для современной молодежи.

В современной экономической теории теория человеческого капитала и теория образовательных сигналов в целом весьма успешно объясняют те преимущества в заработках и занятости, которые получает человек благодаря высшему образованию. Однако в литературе [18] уже представлены концепции, например, теория обесценения дипломов и теория потери статуса диплома, которые могут быть применимы для объяснения возможных проблем, возникающих у выпускников вузов при переходе от учебы к работе и затрудняющих получение высоких доходов.

Теория обесценивания дипломов (инфляция дипломов) возникла как объяснение возникшему в

конце 1970-х гг. процессу обесценивания дипломов. Расширение образования происходит вследствие роста спроса на образование, сопровождаемого снижением отдачи от инвестиций в образование и ростом конкуренции среди различных социальных групп. Таким образом, происходит инфляция учебных степеней, которые теряют свою ценность. Рост спроса на образование происходит также вследствие индивидуальных решений, которые основываются на ожидаемых от образования доходах в виде роста социальной мобильности и на желании сохранить или получить желаемый социальный статус. Таким образом, остальные также вынуждены увеличить спрос на образование, чтобы сохранить свое положение. При этом доходы сокращаются, поскольку общее увеличение спроса на образование приводит к тому, что человек вынужден платить цену, выраженную во времени обучения, все более и более высокую с течением времени за благо (социальные ожидания), ценность которого не меняется. Это приводит в числе прочего к затруднению доступа к рабочим местам для менее образованных.

Другое явление — это потеря статуса дипломов, которое порождается глобальной нехваткой рабочих мест, в особенности высококвалифицированных, которая вынуждает молодежь принимать первое предложение работы. Это приводит к несоответствию полученного диплома и занимаемой должности. Таким образом, потеря статуса дипломов является способом управления рабочей силой, при котором благодаря безработице существует возможность платить меньшую заработную плату образованным работникам. Говоря языком теории поиска работы, в условиях нехватки рабочих мест молодежь вынуждена сокращать свою резервную заработную плату, более охотно соглашаясь на неквалифицированный труд. И это наиболее верно для низкооплачиваемой молодежи или для тех, кто находится в каких-то стесненных условиях (под давлением), что объясняет влияние длительности безработицы, семейного положения, условий безработицы и тот факт, что новички на рынке труда охотно принимают предложения, не соответствующие их образованию. К этому добавляется устройство рынка труда, которое увеличивает конкуренцию в зависимости от образования и еще более ухудшает условия доступа к рабочим местам менее образованных. Эту точку зрения можно проиллюстрировать несколькими примерами. Так, можно рассматривать рынок труда как систему, представляющую собой «цепь ожидания», которая расставляет претендентов на рабочие места, но не

в зависимости от времени ожидания, а от уровня образования, при этом наименее образованные постоянно оттесняются в конец цепи. Тогда дефицит рабочих мест побуждает людей наниматься на неквалифицированные рабочие места для того, чтобы улучшить свое положение в цепи, что поддерживает потерю статуса дипломов и закрепление менее образованных на вторичном рынке. Но можно также представить доступ к рабочим местам как процесс проб и ошибок в ситуации неполноты информации, процесс тем более неопределенный, чем больше дефицит рабочих мест, который постепенно приводит к равновесию. С этой точки зрения потеря статуса неизбежна, но временна. Наконец, можно согласно теории сегментации различать рынки в зависимости от степени стабильности, которую они дают человеку. Доступ на внутренние рынки обеспечивает опыт, и поэтому молодые люди с дипломом получают его на неквалифицированных рабочих местах, что усиливает потерю статуса дипломов.

Таким образом, современная экономическая теория располагает основательной базой для анализа влияния высшего образования на доходы работника, а инструменты статистического и эконометрического анализа позволяют дать достоверную оценку этого влияния. Исследования показывают, что по сравнению с началом 1990-х гг. норма отдачи от инвестиций в образование существенно возросла и для высшего образования составляет в настоящее время порядка 8 %. К сожалению, российские базы данных не позволяют оценить влияние индивидуальных способностей на заработки. Вместе с тем следует отметить, что совокупная полезность от образования не только как экономического, но и как социального блага, безусловно, включает удовлетворенность индивида качеством своей жизни, что требует привлечения данных об удовлетворенности работников своей работой не только с точки зрения получаемых доходов, но и с точки зрения содержания и режимов труда, возможностей самореализации и карьерного роста.

Список литературы

1. *Schultz T.* Capital Formation by Education // *Journal of Political Economy*, 1960. Vol. 68.
2. *Becker G. S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N. Y., 1964.
3. *Bowen H. R.* Investment in Learning. San Francisco, 1978.
4. *Капелюшников Р. И.* Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. М.: Наука, 1982. С. 16.
5. OECD and Statistics Canada (2000), International Adult Literacy Survey, Paris.
6. *Марцинкевич В. И., Соболева И. В.* Экономика человека. М.: Аспект-пресс, 1995. С. 191.
7. *Krueger A. and Lindahl M.* (1999). Education for Growth in Sweden and the Worl. NBER Working Paper №о. 7190.
8. *Ashenfelter & Rouse.* Income, schooling and ability» 1998, NAS-NRC – National Academy of Sciences – National Research Council. США.
9. *D. Brewer, R. Ehrenberg.* Does it pay to attend an elite private college? 1996
10. The National Longtitudal Study of the High Class of 1972 (NLS72) и High School and Beyond (HSB), оба исследования организованы Центром по образовательной статистике США. Содержат информацию о 21000 выпускников вузов 1972 г. и свыше 10000 выпускников 1980 и 1982 гг.
11. Человеческий капитал в России в 1990-х гг. /Под ред. А. А. Саградова, М., 2000.
12. *Лантев А. П.* Здоровье – фундамент деловых успехов // *Управление персоналом*. 1997. №10. С. 88-90.
13. *Нестерова Д., Сабирьянова К.* Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. Российская программа экономических исследований. Научный доклад № 99/04, декабрь 1998.
14. *Munich D, Svejnar J. J., K. Terrell* «Returns to human capital under communist wage grid», 1999
15. *Павлов П. Н.* Анализ отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Выпускная квалификационная работа. М., МГУ. 2006. С. 37.
16. *Соколов А.* Образование как фактор конкурентоспособности работника. Магистерская диссертация. М., 2007. С. 77 – 78.
17. Jose Rose. Les jeunes face a l'emploi. Desclee de Brouwer, 1998. Page 84.