

## ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У ПЕРЕХІДНИЙ ПЕРІОД УКРАЇНИ

*Розглядається людський капітал та інвестиції в нього у перехідний період нашої країни. Ідентифіковано, що структурні зрушення в економіці виявили невідповідність рівня освіти, накопиченого професійного досвіду і навичок структурі попиту, пропонованого ринком праці в сучасних умовах. Обґрунтовується, що більш освічені індивіди мають менший ризик втрати роботи і більш високу імовірність одержання, що підвищує значущість інвестицій в освіту.*

*Ключові слова: людський капітал, інвестиції, освіта, норма віддачі від інвестицій, “капітал освіти”, ринок праці, диференціація заробітної плати.*

У сучасних умовах конкурентні переваги економіки, можливості її модернізації безпосередньо визначаються накопиченим у країні і задіяним (реалізованим) людським капіталом. Саме люди з освітою, кваліфікацією, професійним досвідом визначають можливості і необхідні зміни. З огляду на це, пріоритетними джерелами економічної динаміки стають інвестиції в людину. Інвестиції в людський капітал здійснюються в різних формах - у вигляді навчання в навчальному закладі та у вигляді навчання на робочому місці. Таким чином люди збільшують свої майбутні заробітки. Наприклад, у США норма віддачі вкладень в отримання середньої освіти становить від 10 до 13%, а в отримання вищої освіти - від 8 до 10%. Людський капітал є дуже важливою формою інвестицій у розвинених ринкових економіках. За оцінками Світового банку людський капітал перевищує 80% усіх продуктивних багатств у Японії і 60% у США. В Австралії і Канаді, які володіють значними природними ресурсами і порівняно невеликим, але високоосвіченим населенням, частка людського капіталу становить близько 20% продуктивних багатств цих країн [1].

Здійснення інвестицій в людський капітал актуально і для української економіки, яка переживає процес трансформування. Через ті принципи, які були в основі організації заробітної плати і методів управління трудовими відносинами, у дореформений період заробітна плата слабо корелювала з рівнем освіти та іншими індивідуальними характеристиками працівника. В Україні систему освіти і підготовки кадрів відрізняли, з одного боку, спрямованість на професійно-технічне навчання і підготовку кваліфікованих робітників для галузей матеріального виробництва, а з іншого, - переважна орієнтація на професійноспеціалізовані галузі, що призводило до формування вузькоспеціалізованої робочої сили, прихильності працівника до свого робочого місця і спеціальності. Тому, хоча загальний рівень освіти і підготовки працівників може бути оцінений як досить високий, він не забезпечує індивідам у необхідному обсязі, обумовленому вимогами ринкової економіки, можливості мобільності й адаптації на ринку праці. Спостерігається невідповідність структури наявного освітнього потенціалу як за обсягом, так і за якістю структури попиту, пропонованого ринком праці в сучасних умовах.

Особливу значущість у визначенні шляхів формування і використання людського капіталу в нашій країні набуває дослідження економічних мотивів вибору, здійснюваного індивідом формування людського капіталу, під час прийняття інвестиційних рішень.

Актуальність перерахованих питань, їхня недостатня розробленість обумовили вибір теми, мети і завдань дослідження.

Метою дослідження є аналіз людського капіталу у перехідній українській економіці. Досягненню цієї мети підпорядковано таке завдання дослідження: розглянути як на процес його нагромадження вплинули ті зміни, що довелося пережити нашій країні під час переходу від планової системи до ринкової.

Погляд на продуктивні здібності особистості як на результат інвестування, форму нагромадження людського капіталу, деякий запас, здатний приносити дохід, уперше був висвітлений у роботах В.Петті, А.Сміта, А.Маршала. Уже тоді визнавалася економічна значущість інвестицій в освіту. На початку ХХ ст. російський економіст С.Г.Струмелін і англійські економісти Л.Дублін і А.Лотка зробили перші емпіричні дослідження економічної вигідності інвестицій в освіту, використовуючи процедуру дисконтованих заробітків.

Однак інтенсивна розробка концепції людського капіталу почалася в 50-60 рр., поштовхом до якої послужили емпіричні результати, отримані Т.Шульцем (1961, 1971), Е.Денісоном (1962), Дж. Кендріком та іншими економістами, що статистично довели вплив "прогресу знань", "прихованих капіталовкладень" на продуктивність і економічне зростання. Привертає увагу також дослідження Дж. Мінцера (1958), який одним з перших застосував концепцію продуктивних здібностей індивіда безпосередньо до аналізу проблеми розподілу доходів і використовував стандартну функцію заробітної плати для визначення норм віддачі від інвестицій в освіту. Зазначені підходи були об'єднані й організовані в теоретичну структуру Г.Бекером (1964), робота якого лягла в основу сучасної концепції людського капіталу, сприяла появі величезної кількості досліджень, присвячених людському капіталу.

На жаль, доводиться констатувати, що відсутність у радянський період доступної і якісної інформації про індивідуальні рішення, прийняті економічними агентами з приводу формування людського капіталу, не дозволяла ученим використовувати вже розроблені інструменти аналізу для дослідження того, яким чином інвестиції в людський капітал впливають на диференціацію заробітної плати індивідів, яка їхня економічна вигідність. Більшість ранніх робіт, присвячених вивченню радянського ринку праці і людського капіталу, були виконані на базі статистичних даних, що характеризують макроекономічні процеси загалом, функціонування економіки або на національному, або на регіональному рівні.

Ситуація змінилася з появою результатів мікродосліджень, зокрема, опитування колишніх радянських громадян, які емігрували до США у 1979 - 1982 рр. Дані цього опитування були використані П.Грегорі і Дж.Колхейзом у 1988 р. для вивчення факторів, що впливають на диференціацію заробітної плати в Радянському Союзі. Опубліковані ними результати певною мірою

виявилися схожими з тими, які були отримані раніше в США. Разом з тим вони були істотно іншими, оскільки несли в собі вплив політичних факторів на поведінку економічних агентів. Дані цього опитування послужили основою для дослідження П.Грегорі та І.Коллієром (1988) факторів, що впливають на безробіття в Радянському Союзі.

У 90-і р. після розпаду Радянського Союзу і з активізацією процесу переходу до ринкової економіки з'являється низка досліджень, спрямованих на вивчення російського ринку праці, факторів детермінації заробітної плати, рівня життя домашніх господарств. Емпіричною базою деяких з них служать дані, отримані в перших раундах Російського моніторингу економічного становища і здоров'я (РМЕЗ) громадян Росії (1992 - 1993 рр.) Так, наприклад, у роботі М.Фолея (1995) розглядається рух робочої сили між різними станами ринку праці в період з 1992 р. по 1993 р. А.Невель і Б.Рейлі (1996) дають оцінки стандартного рівня заробітної плати і визначають гендерні розходження в заробітній платі Росії в 1992 р. На основі даних РМЕЗ Т.Мроз і Б.Попкін (1995) досліджують різні підходи до оцінки рівня бідності домашніх господарств у Росії.

Привертає увагу також ціла низка робіт, які розглядають проблеми ринку праці, структури заробітної платні і факторів, що її визначають, в інших східно-європейських країнах з перехідною економікою. У дослідженні З.Сакової (1996) аналізуються зміни факторів, що впливають на заробітну плату, роль освіти і професійного досвіду в прирості заробітків у Чехії і Словаччині. Оцінки норм віддачі від інвестицій в освіту й у професійний досвід у Словенії зроблені П.Ораземом і М.Водопівекем (1994). Аналіз факторів, що визначають заробітну плату в Угорщині, наведені в роботі Дж.Колло (1996), а у Румунії - у дослідженні Дж.Ерла і Г.Опреску (1993).

Аналізуючи соціалістичну систему оплати праці, необхідно зауважити, що вона базувалася на концепції державної власності на робочу силу. Згідно з концепцією передбачалося, що: 1) держава фінансує підготовку робочої сили в потрібному обсязі і потрібної якості; 2) централізовано розподіляє її за галузями і сферами зайнятості; 3) оскільки всі результати виробництва належать державі, вона ж визначає розмір номінальної (через систему посадових окладів, ставок і тарифів) заробітної плати і реальних доходів (через державне регулювання системи цін на товари і послуги).

Такий підхід теоретично обґрунтовував планово-централізовану систему регулювання трудових відносин і встановлення рівня заробітної плати через такі інструменти як тарифна система, регіональні коефіцієнти, розподіл соціальних благ і послуг. За допомогою цих інструментів держава залучала робочу силу в пріоритетні з політичного погляду підприємства і регіони. Зв'язок між заробітною платою і трудовими зусиллями ставав слабкішим і в міру цього підсилювалися "неформальні" стимули до праці.

Таким чином, централізована система організації заробітної платні не припускала тісного взаємозв'язку результатів праці, обумовлених рівнем освіти, і її оплати, тобто, у ній були закладені основи для низьких норм віддачі від інвестицій у людський капітал. Це і підтвердили результати досліджень,

проведених П.Грейзером, а також П.Грегорі і Дж.Колхейз наприкінці 80-х років. Аналізуючи фактори, що визначають величину і динаміку заробітків працівників, за результатами опитування колишніх радянських громадян, які емігрували в США в період з 1979 по 1982 р., вони дійшли таких висновків.

1. Норма віддачі від інвестицій в освіту для радянських працівників була низькою; тільки закінчена вища освіта забезпечувала позитивну норму віддачі (П.Грегорі і Дж.Колхейз, 1988). За оцінками, опублікованими П.Грейзером, норма віддачі від інвестицій в освіту варіювалася від 2,3% для загальної середньої до 5,0% для вищої фахової освіти.
2. Відмінності в оплаті праці між чоловіками і жінками становили приблизно 20% за умов, що відсутній вплив всіх інших характеристик індивіда, у тому числі місця роботи і професії респондента. Заробітки жінок були на 22-29% меншими, ніж у чоловіків.

Віддача від потенційного досвіду на ринку праці була низькою порівняно з оцінками, отриманими для умов США: П.Грегорі визначив, що норма віддачі від кожного додаткового року роботи становить 2 - 3%.

Відомо, що людський капітал є однією з головних рушійних сил економічного розвитку. Розглянемо, як на процес його нагромадження вплинули ті зміни, що довелося пережити Україні під час переходу від планової економіки до ринкової.

Варто розпочати з того, що процес системного трансформування в Україні супроводжувався значним, одномоментним знеціненням людського капіталу, накопиченого в попередню епоху. Причому воно торкнулося як загального людського капіталу (тобто знань, навичок, розумових звичок, які люди отримують у системі формальної освіти), так і специфічного людського капіталу (тобто знань і умінь, які вони здобувають у процесі своєї виробничої діяльності безпосередньо на робочих місцях). Це масове знецінення освітнього потенціалу стало одним з головних чинників різкого зниження продуктивності праці.

Як наслідок, виник глибокий розрив між фактичними і бажаними запасами людського капіталу на рівні кожної окремої людини. Учасники ринку праці почали докладати активні зусилля, спрямовані на заповнення цього розриву (тобто на оптимізацію запасів людського капіталу, які вони мали). Можна без перебільшення зауважити, що в першій половині 1990-х рр. уся наша країна перетворилася в один величезний навчальний клас. Природно, що цей процес загального перенавчання відбувався не стільки в стінах навчальних закладів, скільки в процесі трудової діяльності і життєдіяльності кожної людини. Загалом цей процес справедливо був названий "великою реалокацією людського капіталу" [2].

До яких результатів це призвело? Розглянемо спочатку загальний людський капітал, який виробляється в межах формальної системи освіти. Відомо, що до кінця радянського періоду віддача від освіти знаходилася на дуже низькій оцінці і становила не більш 1-2%. Реально це означало, що з

погляду довічних заробітків особа, що отримала диплом про закінчення вузу, практично нічого не виграла. Однак у післяреформений період ситуація різко змінилася. Оцінки, що відносяться до середини-кінця 1990 р., мають інший характер. В ці роки віддача від освіти досягла 7-8% рівня його окупності у більшості інших країн світу, як розвинених, так і постсоціалістичних.

Людський капітал підвищує не тільки шанси на отримання більш високих заробітків, але і шанси на отримання роботи взагалі. Чи можна говорити про подібний ефект на українському ринку праці? Аналіз показує, що в сучасних умовах висока освіта дійсно багаторазово підсилює конкурентні позиції працівників. Простежується закономірність: чим більше людський капітал, тим вище економічна активність, більше зайнятість, нижче безробіття і менше частка "зневірених" працівників, що залишили ринок праці після тривалих безуспішних пошуків. Так, у 2003 р. "виграш", який особи з вищою освітою мали порівняно з особами із середньою освітою, становив з погляду активізації участі в робочій силі - близько 10 процентних пунктів (94% проти 85%), з погляду поліпшення перспектив зайнятості - майже 15 процентних пунктів (90% проти 76%), з погляду зменшення ризику безробіття - 6,5 процентних пунктів (3,7% проти 10,1%) і, нарешті, з погляду зменшення небезпеки бути витиснутим з ринку праці - 2,5 процентних пункта (0,5% проти 2,9%). Варто зазначити, що ці оцінки відносяться до осіб зрілого віку (від 25 до 49 років) і, отже, вільні від впливу такого фактора як вік [2]. Таким чином в українських умовах нагромадження загального людського капіталу забезпечує величезні переваги, багаторазово підсилюючи конкурентні позиції його власників.

Проте із специфічним людським капіталом ситуація була не настільки однозначною. Стандартним показником, що вимірює обсяги накопиченого специфічного людського капіталу, є спеціальний стаж, тобто час, протягом якого людина працює на даному робочому місці, у даній фірмі. В нашій країні він становить зараз близько 7 років проти 10-12 років у країнах Західної Європи та Японії. Це означає, що українська економіка продовжує функціонувати з робочою силою, що має недостатні за міжнародними стандартами запаси специфічного людського капіталу. Зворотний бік цього явища - висока плинність. Аналіз показує, що інтенсивність обороту робочої сили у нашій країні досить висока.

На ситуацію зі специфічним людським капіталом можна подивитися і з іншого боку. Відомо, що пік заробітків у процесі трудової кар'єри людини, як правило, припадає на вік 50 років (плюс-мінус п'ять років). Подібна форма профілю заробітків пояснюється тим, що саме в цьому віці віддача від інвестицій у специфічний людський капітал досягає свого максимуму. Однак в Україні пік заробітків досягається між 35 і 40 роками, тобто на 10-15 років раніше. Звідси можна зробити висновок, що старші покоління вже ніколи не заповнять загублений ними специфічний капітал і українській економіці доведеться ще довгий час жити в умовах його явної недостатності.

Однак виключаючи цей "провал" зі знаннями і навичками, що здобуваються безпосередньо на робочому місці, можна стверджувати, що на українському ринку праці простежуються всі основні закономірності, що

характеризують взаємозв'язок людського капіталу із заробітками, економічною активністю, зайнятістю і безробіттям, які відомі з досвіду інших країн. Володіння ним безумовно підсилює конкурентні позиції працівників - стимулює участь у робочій силі, підвищує шанси на пошук роботи, знижує ризик безробіття.

Тому не дивно, що в післяреформений період українська економіка продовжила активно використовувати робочу силу з усе більш високою формальною освітньою підготовкою. Трансформаційна криза не змогла перервати дію тенденції до випереджального зростання чисельності працівників з вищою освітою: попит на неї з боку населення в 1990 рр. продовжував стійко підвищуватися.

Проте збереження тих переваг, що забезпечує сьогодні висока освіта, не можна вважати гарантованим. Деякі тенденції, що намітилися із середини минулого десятиліття, здатні спричинити їх поступове розмивання. У другій половині 1990-х рр. спостерігалось різке ослаблення зв'язків між ринком праці і системою освіти. Починаючи з цього моменту, освітня динаміка має практично цілком автономний характер, ніяк не пов'язаний із процесами реструктуризації економіки, з її галузевою чи професійною перебудовою.

Це підтверджують і дані, що характеризують масштаби потоків між різними рівнями самої системи освіти. В останні роки чисельність осіб, які вступають у вузи, становила приблизно 65% від чисельності осіб, що отримували обов'язкову (9-класну) освіту. Якщо припустити, що система освіти перебуває в стані рівноваги, то це буде означати, що з нинішніх когорт, що закінчують 9-й клас, 60-65% рано чи пізно одержать вузівські дипломи. За збереження подібної пропорції через 30-40 років українська робоча сила не менш чим на дві третини буде складатися з працівників з вищою освітою. Причому цей умовний прогноз скоріше недооцінює, ніж переоцінює ймовірний вплив випускників вузів. Як відомо, у найближчі роки наша країна вступає в демографічну "яму". Це повинно ще більше підсилити конкуренцію вузів за потенційних абітурієнтів з усіма наслідками, які звідси впливають - зниженням вимог під час вступу, подальшою девальвацією якості навчання, зростанням попиту на другу вищу освіту і т.д.

Внаслідок цього розвиток української системи освіти може піти за песимістичним сценарієм, що описується в так званій теорії фільтра. У ній показується, як "дипломоманія" може здобувати характер невпинного, самопідтримувального процесу. Відповідно до теорії фільтра завдання системи освіти - не стільки передавання учням знань і навичок, скільки перевірка їхніх здібностей, що існують до і окрім навчання. Чим більш здібна людина, тим більш високої освіти вона досягає; атестат чи диплом лише засвідчують його вищу потенційну продуктивність і фактично служать пропуском на кращі робочі місця. У подібних умовах зростання освіти може набувати ірраціонального характеру: якщо, припустимо, менш здібні люди починають у масовому порядку отримувати середню освіту, що до цього було доступно лише деяким, то тоді більш обдаровані змушені вступати до коледжів, щоб підтвердити свої переваги в продуктивності і тим самим зберегти доступ до

кращих робочих місць. Така поведінка - раціональна з індивідуального погляду, але ірраціональна з погляду всього суспільства загалом. Гірше того: за певних умов система відбору починає давати збої, видаючи за реально існуючі фіктивні розходження в здібностях працівників. У цьому випадку інформаційна цінність освітнього сигналу стає близькою до нуля, оскільки атестати і дипломи перестають бути свідченням вищої потенційної продуктивності їхніх власників.

Не виключено, що українська система освіти уже впритул наблизилася до межі, за якої, як це пророкує теорія фільтра, може початися невпинна "гонитва" за дипломами. У перспективі це загрожує виникненням глибоких структурних дисбалансів на ринку праці. З одного боку, недостача працівників з низькою освітньою підготовкою призведе до різкого підвищення їхньої заробітної плати, або до лібералізації міграційного законодавства і допуску на український ринок праці значних мас мігрантів. З іншого боку, поступова девальвація вузівських дипломів призведе до того, що працівникам з вищою освітою доведеться у великих масштабах переміщатися на робочі місця, що не вимагають високої кваліфікації і які до цього займали працівники з набагато нижчою формальною підготовкою.

З огляду на це, потрібні глибокі інституціональні перетворення, щоб українська система освіти змогла уникнути цієї небезпеки.

Заслужують на увагу і вимагають подальшого самостійного вивчення інші фактори, що обумовлюють відносно низькі норми віддачі від інвестицій у людський капітал у нашій країні. Так, наприклад, відповідно до однієї з гіпотез вважається, що внаслідок великих інвестицій в освіту, характерних для радянської системи, у Росії виникло перенагроюдження "капіталу освіти", надлишкова пропозиція якого і стала причиною відносно низькою віддачі людського капіталу. Однак відповідно до іншої гіпотези, низькі норми віддачі можуть бути пояснені наявністю структурних диспропорцій у них самих, коли цінність старого людського капіталу знижується, обумовлюючи зниження віддачі, хоча новий людський капітал міг би при цьому забезпечувати високу віддачу. Неоднозначність зазначених підходів робить актуальною необхідність продовження дослідження факторів, що впливають на віддачу від інвестицій у людський капітал в умовах України.

#### **Список використаних джерел:**

1. Thurow L. The Future of Capitalism : How Today's Economic Forces Shape Tomorrow's World. New York, 1996. P. 288-289.
2. Капелюшников Р. – Человеческий капитал и Россия.- [www.imemo.ru/conf/2004/011.htm](http://www.imemo.ru/conf/2004/011.htm)