
Я.И. Кузьминов

ПОДДЕРЖИВАТЬ ИЛИ ИНВЕСТИРОВАТЬ? ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В РАМКАХ АНТИКРИЗИСНЫХ МЕР¹

Статья поступила
в редакцию
в январе 2009 г.

В период кризиса на рынке труда происходят серьезные структурные изменения. Их негативные последствия в разной степени коснутся всех категорий работников, в том числе и выпускников вузов, шансы которых на трудоустройство существенно снизятся. С угрозой продолжительной безработицы связаны риски социально-политического характера. Образовательные программы в кризисной ситуации имеют значение не только как инструмент антикризисного регулирования занятости, но и как инвестиция в качество будущего экономического роста. В статье рассматриваются такие программы, как целостные стратегии, рассчитанные на разные группы, профессиональные сферы и уровни квалификации. Одной из приоритетных задач становится обсуждение и детальная проработка условий конкурса для включения ведущих вузов страны в этот государственный проект.

Аннотация

В условиях кризисного спада экономической активности в 2009 г. можно ожидать появления нескольких типов проблем в сфере занятости. Такие прогнозы можно делать, опираясь как на новейшие обзоры эффектов кризиса в странах ОЭСР [11] и на данные о последствиях других международных экономических катаклизмов (например, целый ряд исследований азиатского кризиса 1998 г.) [9], так и на изученные в последние годы институциональные особенности России.

1. Проблемы
занятости
в условиях
кризиса

В силу специфики российской системы трудовых отношений (согласно исследованиям ГУ–ВШЭ, на рынке преобладают «мягкие» контракты, в которых фиксированная сумма вознаграждения занимает не больше 50% [1]) можно ожидать относительно низкой безработицы в основных группах занятых. Люди по большей части

¹ Автор признателен Г.В. Андрушаку, В.Е. Гимпельсону и И.Д. Фрумину (все — ГУ–ВШЭ) за помощь в подготовке этой работы. Статья написана на основе записки, подготовленной автором в декабре 2008 г. по инициативе А.Ю. Левицкой (Минэкономразвития России).



сохранят свои рабочие места, смирившись с сокращением премий и стимулирующих вознаграждений [3]. В этой ситуации необходимо уделить основное внимание тем группам работников, которые окажутся без работы или в состоянии неполной занятости, когда урезанное вознаграждение не обеспечит им нормального существования.

Для упрощения классификации возникающих проблем мы будем использовать сложившееся с давних времен деление занятых на «белые воротнички» (БВ), «синие воротнички» (СВ) и «черные воротнички» (ЧВ). Оно стало конвенциональным далеко за пределами экономического и социологического анализа — фактически в обыденном сознании. Несмотря на идущее в последние десятилетия размывание этой структуры, она эффективна для характеристики сложившейся в России ситуации.

Именно в силу выхода используемых нами категорий из метаязыка в «общий язык», который по определению многозначен, целесообразно определить их более четко.

«Белые воротнички» — это служащие, чиновники, работники аппарата управления, менеджеры, инженерно-технические работники, работники умственного труда, входящие в состав производственного персонала предприятий. В развитых странах «белые воротнички» составляют основную массу занятых, превосходящую по численности производственных рабочих.

Мы будем понимать под «синими воротничками» квалифицированных исполнителей, владеющих набором специфических профессиональных компетенций, как правило, привязанных к определенной технологии. Для перехода к новой производственной роли СВ, как правило, должны переучиваться.

«Черные воротнички» — работники обслуживающих подразделений или персонал отраслей социальной инфраструктуры.

Основными группами риска в 2009–2010 гг. окажутся следующие категории работников.

1. «Белые воротнички» — офисные работники. Можно прогнозировать полное высвобождение до 25% БВ в крупнейших городах в результате сокращения издержек финансовыми компаниями и обслуживающими крупный бизнес предприятиями сферы интеллектуальных услуг (консалтинг, маркетинг, аудит, реклама)¹.

Особенность российских контрактов проявляется, разумеется, и в этом секторе. Уже сейчас получают распространение случаи сокращения оплаты труда на 15–20%, отмены премий и бонусов при сохранении основного коллектива работников. Тем не менее риск потери работы в секторе БВ значительно выше, чем в других секторах. Этому способствуют следующие факторы:

а) финансовые организации и предприятия интеллектуальных услуг не подпадают под объявленную правительством программу антикризисной поддержки реального сектора;

¹ Уже в конце 2008 г. ряд подобных компаний продемонстрировал такое поведение в сфере занятости, сократив до 25% персонала.



б) финансовые и другие предприятия, принадлежащие зарубежным инвесторам, практикуют стандартные трудовые контракты, которые отличаются большей формальной защищенностью работника. Такой контракт легче прервать, чем модифицировать;

в) на рынке труда наблюдается относительный избыток работников «офисного типа» по сравнению с инженерами или логистами. Риск потери таких работников для предприятий значительно ниже, они с большой вероятностью рассчитывают найти их на рынке тогда, когда это станет нужно.

Масштабы сокращения будут, по всей вероятности, соответствовать размерам истинных рынков офисных работников¹. До двух третей этих рынков находятся в четырех регионах: Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область. Вторая группа — города-миллионники (Екатеринбург, Самара, Нижний Новгород, Пермь, Челябинск, Новосибирск, Ростов). В менее крупных городах, как нам представляется, сокращение БВ не будет иметь характера острой проблемы в силу низкого предложения и фактического отсутствия рынка. Исходя из масштабов сокращений в крупных компаниях и сфере интеллектуальных услуг, можно прогнозировать, что в середине 2009 г. численность группы безработных БВ может составить около 250 тыс. человек, в том числе в столичных регионах — около 150 тыс.

Можно предположить, что определенная часть этих работников имеет сбережения и связи, позволяющие им прожить без работы от трех месяцев до полугода. Можно предвидеть, что доля работников, способных выждать в поиске приемлемой для них работы и самостоятельно инвестировать в свою переподготовку, в 2009–2010 гг. окажется меньше по сравнению с кризисом 1998 г. (в первую очередь в результате большого объема взятых потребительских и ипотечных кредитов). Напротив, можно предположить, что до 20–25% от числа высвобожденных уже через месяц окажутся в состоянии «личного дефолта».

При этом экономика мегаполисов может предложить таким работникам весьма ограниченное число аналогичных по содержанию труда рабочих мест, и в основном в бюджетном секторе, где заработная плата будет в 2–3 раза ниже.

Особенность «белых воротничков» — низкая вертикальная нисходящая мобильность. В ситуации отсутствия достоверных сигналов о качестве работника (например, результатов профессиональной аттестации, которая охватывала бы большинство работников) их роль выполняет сам факт работы на определенной

¹ Мы будем говорить о наличии истинного рынка труда определенной категории работников, если для него выполняются следующие условия: работники (работодатели) ориентируются на возможность трудоустройства, предполагая наличие предложений о контрактах определенного качества (зарплата, социальный пакет и пр.) без привязки к определенному работодателю (работнику); рынок труда настолько велик, что каждый его участник не знает всех других участников. Таким образом, истинный рынок характеризуется свободной конкуренцией, его участники — «прайс-тэйкеры». В дальнейшем, говоря о рынках труда, мы будем подразумевать истинные рынки, если иное специально не оговорено.



должности в известной фирме. Специалист с очень большой вероятностью не согласится не только зарегистрироваться в качестве безработного, но и занять должность, которая символизирует резкое понижение его социального статуса [5]. Ведь это фактически перечеркнет его CV в условиях будущего роста (на который все надеются) [7]. В первую очередь это относится к жителям мегаполисов, у которых размер пособия по безработице составит меньше 10% от прежней заработной платы¹.

2. Можно ожидать также частичного высвобождения (перевода на сокращенную рабочую неделю) до 80% «синих воротничков»² на крупных предприятиях, чьи портфели заказов резко сократились. Поскольку значительная часть таких работников сосредоточена в моногородах, где массовые увольнения приведут к неприемлемым социальным последствиям, а также в силу того, что предприятия в расчете на восстановление спроса через год-два не заинтересованы терять квалифицированных специалистов, можно предположить, что подавляющая часть работников крупных предприятий будет высвобождена частично [4]. Параллельно снизится оборот сферы услуг в моногородах, там тоже произойдет сокращение рабочей силы. Вместе это может создать негативную картину «городов безработных».

3. С новой ситуацией столкнутся и будущие «синие воротнички» и «белые воротнички». Трудности с нахождением постоянной и достаточно привлекательной работы предстоит испытать 50–60% выпускников высших учебных заведений и значительной части выпускников колледжей и техникумов [10]. Основная часть работодателей считает их компетенции недостаточными для производительной работы и вынуждена затрачивать дополнительные средства на обучение на рабочем месте³. Эта стратегия сойдет на нет в период кризисного спада производства и роста безработицы. Даже те работодатели, которые нуждаются в дополнительном персонале, переключатся на «готовых работников», высвобожденных с других предприятий.

В условиях кризиса выйдет на поверхность феномен, тщательно скрывааемый нынешней системой образования: до трех четвертей выпускников вузов не получают достаточных для профессиональной работы компетенций. В период быстрого экономического роста без жесткого бюджетного ограничения, характерного для 2000-х — первой половины 2008 г., этот факт маскировался видимостью дефицита рабочей силы. Распространявшаяся по всей экономике волна денег и оптимизма вела не только к повышенному спросу на работников; предприятия боялись расстаться даже с наименее эффективными работниками, ибо цена рабочей силы

¹ Судя по имеющимся статистическим данным.

² Кроме СВ, занятых в непрерывных производственных процессах и обслуживающих постоянные функции предприятий.

³ См.: Мониторинг экономики образования, 2004.



постоянно шла вверх¹. В 2009 г. перенасыщенность российских предприятий работниками сыграет злую шутку с теми, кто впервые выходит на рынок труда.

Можно выделить несколько групп выпускников со специфическими чертами.

Первая группа — это экономисты, юристы, менеджеры из крупных профильных вузов. Традиционно ориентированные на высокие зарплаты и быстрые карьеры, такие выпускники окажутся перед выбором: соглашаться на резко сниженный по сравнению с ожидаемым уровень заработной платы или продолжать обучение.

Вторая группа — инженеры, технологи, специалисты в области связи и компьютерных технологий. Отличительная черта этой группы — ориентация на трудоустройство с использованием конкретных профессиональных компетенций. Чем выше уровень компетенций, тем выше ожидаемая зарплата. Рынок труда для таких специалистов сформирован буквально в последние 3–4 года, и кризис может вернуть его к исходному уровню, когда на гарантированное трудоустройство по специальности могли претендовать только специалисты в области информационных технологий (в силу универсальности их распространения). Перед остальными будет выбор: безработица или карьера без использования профессиональных навыков, «невысокооплачиваемое рабочее место образованного человека».

Третья группа — выпускники непрофильных экономических и юридических факультетов региональных вузов, а также те «избыточные» инженеры, педагоги и медики, которые традиционно ориентировались на непрофессиональную карьеру. Все, что может предложить им рынок, — это места обслуживающего персонала, очень близкие к «черным воротничкам» как по статусу, так и по зарплате.

4. Существенно изменится и ситуация для «черных воротничков»: можно ожидать 25%-х сокращений за счет высвобождения трудовых иммигрантов — иностранных граждан, в первую очередь из строительного сектора. До половины таких работников будут испытывать трудности с отъездом из России или стремиться нелегально продлить свое пребывание, не имея постоянной работы. Это около миллиона работников.

¹ Возникла своеобразная институциональная ловушка: ожидания участников рынков труда предполагают: а) превышение существующих на рынке предложений по заработной плате S над реальной заработной платой R : $R = S - V$; б) рост средней заработной платы S на определенную величину K , т.е. в конце периода средняя заработная плата будет составлять $S + K$. При этом зарплата работника x составляет $(S - V)_x$, а ожидания работника от выхода на рынок будут определяться интервалом $\{S_x; (S + K)_x\}$. Поскольку для работодателя ожидания по контракту с новым (неизвестным ему) работником y будут выглядеть аналогично: $\{S_y; (S + K)_y\} = \{S_x; (S + K)_x\}$, а увольнение и наем работников сопряжены с транзакционными издержками поиска и оформления контракта $TC_i + TC_{pr}$, то работодатель при прочих равных условиях предпочитал повысить заработную плату работника даже безотносительно к оценке его эффективности в интервале $\{0; (TC_i + TC_{pr})\}$. Повышенная заработная плата, в свою очередь, становилась сигналом, подтверждающим для участников рынка наличие тенденции «б», и т.д.



На днях правительство заявило о намерении в 2 раза сократить квоты на иностранных работников¹. Важно видеть не только позитивные, но и негативные последствия такой меры для отечественной экономики. Многие российские предприятия (особенно в строительном секторе, но также и в сфере обслуживания и обрабатывающей промышленности) сохраняют конкурентоспособность за счет массового использования дешевого (и экономически гибкого по условиям контрактов) труда гастарбайтеров. Они с большой вероятностью будут снова нанимать иммигрантов, а не граждан России. Это ограничивает возможности перераспределения высвобожденных работников из других секторов и вертикальную трудовую миграцию. При создании же искусственного дефицита работников, готовых трудиться на прежних условиях, не исключено дополнительное падение производства в ряде секторов, наиболее зависимых от труда трудовых иммигрантов.

Суммируя, можно сказать, что каждая группа работников (БВ, СВ, ЧВ) достаточно жестко сегментирована и по рынкам труда, и по социальным сетям. Можно с большой вероятностью предположить, что перемещения из группы в группу (трудоустройства к кризису путем спуска по социальной лестнице) в значимых масштабах не произойдет, по крайней мере в 2009 г. Условием массового «спуска» может быть только социальная маргинализация работников, что само по себе неприемлемо и создает большие риски для всего общества.

Это порождает угрозу продолжительной безработицы в явной или латентной (частичная или символическая занятость) формах. При этом, начиная с середины 2009 г., возникают риски социально-политического характера. Офисные работники мегаполисов и выпускники вузов более чем на 80% включены в активные социальные сети, в основном в форме интернет-сообществ. Как распространение информации и слухов, так и социальная мобилизация будут происходить в таких сообществах за считанные дни. Работники градообразующих предприятий создают такие же плотные сообщества, но в локальном масштабе.

Антикризисные мероприятия применительно к указанным группам должны рассматриваться не только с точки зрения политики занятости, но и с позиций предотвращения обострения социальной и политической обстановки в стране, а также с позиций послекризисного развития.

Важно также, что «белые воротнички» и «синие воротнички» образуют ядро кадрового потенциала страны для ее будущего развития. Уровень их профессиональной квалификации и степень их вовлечения в экономику (в том числе в качестве предпринимате-

¹ Постановление от 8 декабря 2008 г. № 916 «О внесении изменений в Правила определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации».



лей) критически важны для экономического роста России, особенно в послекризисный период. Допускать деградации этих групп или продолжительного снижения их экономической активности нельзя. Мы до сих пор пожинаем плоды вымывания профессионалов из инженерной деятельности, из естественных наук в кризисный период 1990-х годов. Нельзя допускать повторения этой ситуации, поскольку она приведет к усилению технологического отставания России в период экономического роста. Более того, важно не только сохранять специалистов в их профессиях. Ведь ценность профессионала зависит в огромной степени от постоянного обновления его знаний и компетенций. Поэтому важно в кризисный период продолжать наращивать человеческий капитал, уровень компетенций в экономике и обществе.

Традиционная антикризисная политика на рынке труда включает сочетание пассивных и активных мер. Если пассивные меры предполагают поддержание дохода безработных с помощью пособий или раннего выхода на пенсию, то активные меры направлены на активизацию самих безработных. Среди таких мер есть следующие:

- 1) содействие добровольному перераспределению работников на рынке труда (переход в сегменты с более низкой зарплатой, менее престижные и непривычные);
- 2) общественные работы;
- 3) «искусственный спрос» — государственные заказы или субсидии предприятиям с целью предотвращения безработицы;
- 4) поддержка маятниковой миграции (когда работник выезжает на заработки вахтовым методом — скажем, на неделю);
- 5) поддержка переселенческой миграции;
- 6) образовательные программы (занятость обучением и переподготовкой).

Применение первых двух инструментов предполагает социальное обеспечение на уровне прожиточного минимума или резкую смену социального статуса, что выглядит неприемлемым для БВ и СВ.

Для сохранения уровня занятости СВ в моногородах оптимальными являются программы поддержки производства — отдельно или в сочетании с повышением квалификации. При горизонте кризиса более одного года необходимо обеспечивать таким работникам заработную плату не менее 65% докризисного уровня.

Поддержка миграции — мера весьма дорогостоящая из-за высокой стоимости жилья и традиции низкой территориальной мобильности населения. Маятниковая миграция (работа вахтовым методом) создает дополнительную нагрузку на издержки производства в виде транспортных затрат и неоптимальна в социальном плане.

Образовательные программы являются наиболее социально привлекательным антикризисным инструментом, поскольку созда-

2. Борьба
за занятость
и возможности
образования



ют оптимистический фон (ожидание будущей работы и карьеры) для полностью или частично безработных [8].

Кроме того, глобальный экономический кризис с большой вероятностью приведет к обновлению технологической и компетентностной базы экономик большинства стран. Россия должна использовать шанс повысить культурно-технический уровень своих работников перед очередным раундом глобального экономического соревнования.

Образовательные программы, таким образом, имеют значение не только как инструмент антикризисного регулирования занятости, но и как инвестиция в качество будущего экономического роста. Необходимо **сформировать четкое представление** о целевых группах обучающихся и о том, какой именно набор компетенций им надо освоить за время подготовки. Модель «занять людей через любое образование» лучше пособий по безработице, но немногим. Она подталкивает к снижению планки качества образовательных программ и в конечном счете дезориентирует их участников.

Будет плохо, если антикризисная мобилизация образовательных учреждений затормозит совершенно необходимые меры по санации низкокачественных программ и выведению с рынка «образовательных наперсточников».

2.1. Антикризисные образовательные программы для «белых воротничков»

Можно выделить три ключевые группы специалистов с высшим образованием, которые с высокой вероятностью будут затронуты кризисом.

Это высокооплачиваемые экономисты, менеджеры и юристы высокой квалификации, работавшие в финансовых компаниях, в центральных офисах крупных корпораций, а также занятые в секторе интеллектуальных услуг (небольшие фирмы, специализирующиеся на консалтинге, аудите, маркетинге и пр.)

«Образовательный апгрейд» таких работников может частично идти за их собственный счет (или же они могут взять кредиты на образование).

Вторая группа — инженеры, технологи, специалисты в области информационных технологий, полностью или частично высвобождаемые предприятиями в рамках «сжимания затрат». Руководство во многих случаях не заинтересовано расставаться с такими работниками. Можно договариваться с предприятиями о полном или частичном покрытии ими издержек дополнительного обучения.

Третья группа — работники с дипломом, но без значительных профессиональных компетенций (точнее, с практически накопленными на рабочих местах компетенциями, которые часто вовсе не соответствуют специальности по диплому). Им может и должна быть предложена переподготовка, которая существенно повысит их шансы на будущем рынке труда.

Чему учить?

В первую очередь нужно организовать подготовку по дефицитным на рынке труда компетенциям. Это социальный менеджмент,



управление организациями образования, здравоохранения и науки. Это логистика, бизнес-информатика.

Для инженеров наиболее целесообразна переподготовка по передовым технологиям, которую можно организовать в учебных центрах соответствующих фирм.

Можно организовать подготовку в области смежных дисциплин: для технологов и инженеров — экономика, право и менеджмент. С другой стороны, необходимо организовать подготовку менеджеров по новым технологиям. Такое обучение имеет целью не смену профессии, а повышение качества взаимодействия в фирме.

Особое направление — формирование у специалистов новых инструментальных компетенций, повышающих эффективность их работы. Это различные IT-компетенции (ERP, системы документооборота, офисные пакеты, презентационное и имитационное программное обеспечение). Это обучение деловому английскому и другим иностранным языкам. Это обучение методам коллективной работы, управлению проектами.

Какие формы можно предложить?

1. Целевое государственное финансирование программ переподготовки и повышения квалификации, рассчитанных на срок обучения от 6 месяцев до 1 года. В рамках этой программы можно создать на конкурсной основе ресурсные центры в ведущих университетах России. Программы переподготовки должны быть ориентированы не на краткосрочный (факт трудоустройства), а на долгосрочный эффект — повышение конкурентоспособности работника на рынке труда, — выраженный в росте качества рабочей силы (расширение компетенций, приобретение новых компетенций) и повышении трудовой мобильности. Эта мера направлена на БВ, потерявших работу и желающих инвестировать в свой человеческий капитал с целью: а) переждать «плохой» период на рынке труда и б) увеличить свои шансы на контракт высокого качества в будущем.

В данном случае государство полностью берет на себя финансовые затраты (и соответственно риски, связанные с возможным недобросовестным поведением учащегося или учебного заведения). Снижение таких рисков требует создания специальных фильтров: а) качества учащегося и образовательной программы; б) «коммитмента» учащегося (его готовности приложить все усилия для обучения новым компетенциям). Роль таких фильтров могут выполнять процедуры конкурсов заявок¹ на участие в программе государственной поддержки как потенциальных учащихся, так и учебных заведений и центров. Для последних можно применить также «бессубъектные» фильтры, такие как установление обязательных требований (показателей качества)².

¹ Конкурсные процедуры фактически представляют собой процедуры взвешивания экспертных оценок. При исключении или минимизации конфликта интересов экспертов такие процедуры дают лучшие результаты, чем процедуры «статичных», «бессубъектных» фильтров.

² Например, объем научных исследований на одного преподавателя, доля выпускников, зарегистрированных на бирже труда, и пр.



Полное финансирование государством образовательных программ позволяет ему диктовать их содержание, направляя БВ на освоение дефицитных с точки зрения общества в целом компетенций. Для России такими компетенциями являются: а) знания и умения менеджеров, экономистов, юристов для эффективного руководства организациями социального сектора (здравоохранения, образования, жилищно-коммунального и городского хозяйства, культуры); б) знания и умения, освоение которых не встречает платежеспособного спроса в силу провалов рынка¹. К последним можно отнести, например, операционный менеджмент и управление бэк-офисом, инфраструктурные сервисы.

Если в рамках двухлетнего горизонта экспертные оценки перспективных образовательных программ в основном совпадают, то планирование компетенций для будущего роста экономики (который с большой вероятностью произойдет на новой технологической базе и в новой структуре) сталкивается с серьезными сложностями.

С одной стороны, векторы развития будущих технологий заданы: это когнитивные технологии, нанотехнологии, биоинженерия и обновление технологических решений на основе использования материалов с новыми свойствами. С другой стороны, конкретных технологий — коммерциализированных и готовых к практическому применению — на рынке нет. Ясно, куда развивать фундаментальные исследования и фундаментальное образование, но непонятно, какие программы профессиональной переподготовки оплачивать.

В этих условиях можно предложить несколько вариантов «полезных решений». Первый: научные основы одной дисциплины для представителей другой (право для экономистов, менеджмент для социологов и пр.) В течение одного учебного года можно заложить у слушателей фундамент понимания логики альтернативного направления знания и, следовательно, значительно расширить их кругозор. У такого подхода есть и практическое значение. В фирмах и некоммерческих организациях обязательное взаимодействие узких специалистов порождает значительные транзакционные издержки (T_{ij}) в результате непонимания ими метаязыка друг друга и различного понимания целей организации и самих ценностей («снизить издержки» — «соблюсти законы»). Взаимное обучение специалистов позволит повысить эффективность организаций.

Второй вариант: технологии для менеджеров. Ознакомительные программы по современным и перспективным производственным технологиям.

2. Повышение доступности качественных программ дополнительного профессионального образования (от 6 месяцев до 3 лет) через 30–50%-е софинансирование государством этих программ

¹ Информационного характера или возникших в результате институциональных ловушек (устойчивых комбинаций прав собственности, отторгающих экономически эффективные решения).



в государственных университетах и специально отобранных (имеющих высокую репутацию) негосударственных бизнес-школах и вузах. Цель — способствовать продолжению обучения работниками, чьи доходы резко сократились.

3. Выдача зарегистрированным в службе занятости лицам с высшим профессиональным образованием образовательных ваучеров, покрывающих до 100% стоимости коротких (до 6 месяцев) программ дополнительного образования и профессиональной переподготовки в специально отобранных университетах, бизнес-школах и учебных центрах. Французский опыт подтверждает, что такого рода программы могут быть высокоэффективны в случае прозрачности условий их предоставления и квалифицированном консультировании [6].

4. Внешним эффектом создания государственных образовательных программ может стать повышение эффективности рынка труда. Речь идет о снижении двух типов издержек: транзакционных издержек поиска работниками предприятиями (TC_s)¹ и специфических «издержек статуса», имеющих психологическую природу. На сегодняшний день на рынке труда БВ действует более 10 интернет-площадок объявлений предложения и поиска работы и работников. Однако степень вовлеченности в них работников достаточно низкая. Причиной может быть ситуация, когда участники рынка воспринимают подачу соответствующих сигналов как публичное свидетельство своего затруднительного положения (двойное значение сигнала)². Многие квалифицированные специалисты не могут преодолеть психологический барьер: им кажется, что, включив свои данные в соответствующие базы, они объявят себя безработными и невостребованными.

Ключевой мерой здесь может стать **формирование единой государственной базы данных квалифицированных специалистов**, повысивших или получивших квалификацию с помощью государства, с развитой системой поиска. При этом если для специалистов, получивших бюджетную поддержку, участие в базе будет обязательным, то для других специалистов — возможным по их желанию. База должна включать всех, а не только временно незанятых.

¹ Мы [2] предложили выделять в составе транзакционных издержек издержки, порождаемые асимметрией информации (TC_i) и издержки, порождаемые несовершенством прав собственности (TC_{pr}).

² Можно предположить, что это явление имеет двойную природу: а) традиция поведения, идущая от командной экономики, где лучшие кадры (лучшие вакансии) служили объектом первоочередного административного (нерыночного) распределения, а на свободный рынок выходили соответственно худшие; б) традиция поведения, сложившаяся в период быстрого экономического роста и острого дефицита квалифицированных кадров 2000–2008 гг., когда заявить себя ищущим лучшую работу могло означать признание собственной второсортности, непризнанности на рынке. Лучший работник автоматически должен был иметь значительное количество предложений, из которых он выбирает. Все сказанное равно справедливо и по отношению к работодателям.



2.2. Программы для «синих воротничков»

В экономике России в последнее десятилетие сложился устойчивый дефицит квалифицированных исполнителей. Можно с высокой вероятностью предположить, что предприятия будут «сбрасывать» такие кадры в последнюю очередь. Тем не менее можно выделить несколько целевых групп «синих воротничков» для образовательных программ:

- работники градообразующих предприятий;
- квалифицированные работники, временно высвобожденные, но (как правило) не уволенные со своих предприятий;
- клиенты службы занятости. Это работники, не обладающие высокой квалификацией или обладающие невостребованной квалификацией. Среди них есть и люди с дипломом о высшем образовании. Тем не менее общая черта таких работников — готовность занимать места СВ — исполнителей, работающих руками. В этой большой группе можно выделить подгруппу лиц, готовых к трудовой миграции.

Соответственно набор образовательных программ для СВ включает: а) обновление профессиональных компетенций на рабочих местах; б) подготовку по уже дефицитным специальностям; в) подготовку к samozанятости.

1. Подготовка на рабочих местах — софинансирование программ получения дополнительных квалификаций работниками предприятий, переведенными на неполную рабочую неделю. Опыт ряда европейских стран подтверждает высокую эффективность таких схем дополнительного образования [12].

Наиболее успешным могло бы быть повышение квалификации с ясной направленностью на повышение разрядов или на освоение конкретных новых технологий. Могут применяться две основные схемы: «государство + предприятие + работник» и «государство + предприятие». Организация таких программ может быть условием предоставления помощи предприятиям со стороны государства.

2. Целевое государственное финансирование программ переподготовки и повышения квалификации, рассчитанных на срок обучения до 6 месяцев. В рамках этой программы предусматриваются создание и поддержка региональных ресурсных центров на базе существующей сети образовательных учреждений и учебных центров предприятий. Программы переподготовки должны быть ориентированы на приобретение компетенций в сфере наиболее современных из представленных на рынке технологий и повышение трудовой мобильности.

3. Программы практического обучения (стажировок) «синих воротничков» на предприятиях, владеющих передовыми технологиями. В ходе таких трудовых стажировок принимающее предприятие может без риска для себя присмотреться к работнику и предложить кому-то постоянный контракт. Государство должно взять на себя в первую очередь стипендиальное обеспечение стажеров.



1. Программа «включенная стажировка», предполагающая 3–12-месячную пробную работу по специальности на профильных предприятиях и в организациях. Такая стажировка может продолжаться после окончания учебного заведения до 6 месяцев.

2. Подготовка на контрактной основе для социально приоритетных сфер занятости. Речь может идти о полностью финансируемой государством годичной программе дополнительного обучения, в течение которого выплачивается стипендия в размере прожиточного минимума.

3. Софинансирование государством до 50% стоимости платного обучения на программах основного профессионального образования (бакалавриат, магистратура, MBA) в 50 ведущих высших учебных заведениях России по всем направлениям подготовки (не более 150 тыс. человек), а также в других вузах и колледжах по дефицитным специальностям и направлениям (не более 100 тыс. человек). Средства выделяются образовательным учреждениям из расчета 50%-го софинансирования оплаты обучения каждого третьего студента. Образовательные учреждения самостоятельно определяют студентов, получающих 50%-ю скидку на оплату обучения, из числа тех, чьи семьи потеряли источники доходов, а также из наиболее успевающих студентов.

4. Государственная система образовательных кредитов для студентов отобранных на конкурсной основе вузов и колледжей, имеющих прочную репутацию и обеспечивающих высокое качество образования. Образовательный кредит предоставляется в рублях со ставкой 10% годовых, отсрочкой выплаты на срок обучения и возвратом кредита и процентов в течение 10 лет после окончания вуза. Масштаб такой программы с учетом ограничения числа вовлеченных учебных заведений, скажем, 80 вузами и 50 колледжами, может уже в 2009 г. составить несколько десятков тысяч человек.

5. Расширение возможностей продолжения обучения для выпускников высших учебных заведений, не нашедших работу. Среди мероприятий — приостановка до 2012 г. введения в действие норм законодательства, запрещающих для лиц с дипломом специалиста обучение в магистратуре за государственный счет; 50%-е софинансирование государством обучения на программах дополнительного образования в отобранной по конкурсу группе вузов и бизнес-школ; увеличение стипендий в магистратуре и аспирантуре до уровня прожиточного минимума.

Обучающиеся в ряде случаев будут нуждаться в поддержке, при этом размер этой поддержки должен быть выше, чем пособие по безработице. Дело в том, что пособие по безработице уже своим размером призвано стимулировать получателя к постоянному поиску работы, в то время как обучающийся на образовательной программе вынужден полгода или год постоянной работы не иметь.

2.3. Программы для студентов и выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений, которые не смогут найти работу



2.4. Оценка масштабов программы

Целевые группы для антикризисных образовательных инструментов уже в середине 2009 г. составят до одного миллиона человек. Соответственно, если реально обучаться начнут 20–25% этих людей, бюджет программы может составить десятки миллиардов рублей — значительную часть так называемого антикризисного социального пакета правительства.

Разумеется, образовательная стратегия обойдется дороже, чем пособия по безработице. Но если мы думаем не только о кризисе, но и о будущем экономическом росте, такие инвестиции в человеческий капитал окупятся уже в ближайшем будущем.

Литература

1. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. М.: ИД ГУ–ВШЭ, 2007.
2. Кузьминов Я.И., Бендукидзе К.А., Юдкевич М.М. Курс институциональной экономики. Институты, сети, транзакционные издержки, контракты. М.: ИД ГУ–ВШЭ, 2006.
3. Макеева Л. Финансовый кризис не принесет стране массовой безработицы, но сократит доходы населения // Сценарии и прогнозы. <http://www.finam.ru/analysis/forecasts00C5F/default.asp>
4. Привалова М. Тренды рынка труда: смена направлений работы и снижение зарплат на 50% // Сценарии и прогнозы. <http://www.finam.ru/analysis/forecasts00CDB/default.asp>
5. Широков А. РФ поменяет «белых воротничков» на рабочих в результате мирового кризиса // RBCDaily. 2008. 21 October.
6. Crépon B., Ferracci M., Fougère D. Training the unemployed in France: How does it affect unemployment duration and recurrence? Institute for the study of labor. Bonn, 2007.
7. Dex S., Ward K., Lindley J. Vertical occupational mobility and its measurement, Institute of Education // University of London, University of Sheffield, 2007. February. <http://www.genet.ac.uk/workpapers/GeNet2007p24.pdf>
8. Isbister H. Recession — proof your career, beating the financial crisis // Career FAQs, 2008. 14 November. http://www.careerfaqs.com.au/feature014_recession_proof_career.asp
9. Knowles J.C., Pernia E.M., Racelis M. Assessing the social impact of the financial crisis in Asia // Asian development bank, economics and development resource center, 1998. November.
10. McGeehan P. Job losses in city reach up ladder // The New York Times. http://www.nytimes.com/2008/12/12/nyregion/12jobs.html?_r=2&ref=nyregion
11. Scarpetta S. Impact of the economic crisis on employment and unemployment in the OECD countries // OECD. 2008. 25 November.
12. Webb D. Employment and training programmes for the unemployed // Research Paper 03/13. House of Commons. London, 2003.