

Человеческий капитал в Прибалтике

Реальность и видимость

Владимир Оленченко

В странах Балтии (Латвия, Литва, Эстония) тема человеческого капитала традиционно находится в фокусе общественного внимания. В последние годы отмечается нарастание интереса к этой теме в связи с негативными последствиями для прибалтийских экономик глобального кризиса 2008–2009 гг.

Зреди стран Балтии **Эстония** склонна позиционировать себя лидером, так как проводит исследование человеческого капитала с 1995 г.*, когда был обнародован первый эстонский доклад по этой теме.

Так, на государственном уровне точка зрения эстонского руковод-

ства по теме человеческого капитала нашла выражение в программном документе под названием «Эстония – базирующаяся на знаниях»**.

Стратегия охватывала период 2002–2006 гг., выдвигала амбициозные задачи достижения стандартов ЕС в области образования и финансирования НИОКР¹, вытекающих из

ОЛЕНЧЕНКО Владимир Анатольевич – кандидат юридических наук, старший научный сотрудник Центра европейских исследований Института мировой экономики и международных отношений (ИМЭМО) РАН. E-mail: olenchenko.vladimir@mail.ru

Ключевые слова: человеческий капитал, страны Балтии, образование, эмиграция, индексы человеческого капитала, условия функционирования человеческого капитала.

* Эстонские общественные деятели относят к своим заслугам то, что первый доклад по теме человеческого капитала появился в Эстонии спустя всего 5 лет после введения в 1990 г. в ООН практики опубликования докладов по указанной теме.

** Полное название *The Estonian Research and Development Strategy «Knowledge-based Estonia»*, который был принят эстонским парламентом (*Riigikogu*) 6 декабря 2001 г. и опубликован в парламентском вестнике *Riigi Teataja*. Part I. №. 97. 18 декабря 2001 г. // URL: http://www.innovation.lv/ino2/publications/knowledge_estonia.pdf

Лиссабонской стратегии*. Зародившийся в 2007 г. и разразившийся в 2008 г. глобальный финансово-экономический кризис лишил вопрос рассмотрения итогов выполнения стратегии целесообразности.

Параллельно официальной точке зрения эстонские общественные деятели время от времени готовят доклады по теме человеческого капитала, акцентируя внимание не столько на его экономическом, сколько на социально-экономическом содержании.

Убедительной иллюстрацией социальной ориентированности подобных эстонских докладов могут служить названия составных частей одного из них²: «Образование и развитие человека»; «Демократия и гражданское общество»; «Неэстонцы как часть общества Эстонии»; «Будущее экономической структуры Эстонии».

Фактически речь идет о перечислении центральных проблем развития Эстонской Республики.

В **Латвии** тема человеческого капитала является предметом довольно широкого интереса, который охватывает госаппарат, общественных деятелей, научных исследователей. Латвийские исследователи, как и эстонские, датируют 1995 г. появление в Латвии первого публичного доклада по теме человеческого капитала.

Латвийским руководством сделан серьезный шаг, направленный на то, чтобы определить перспективу развития человеческого капитала как составную часть государственной

политики (Стратегия устойчивого развития; далее – Стратегия)**.

Основой Стратегии латышей является концепция устойчивого развития, получившая международное признание в 80-х–90-х годах XX в. и предполагающая всестороннее, сбалансированное развитие государства, направленное на повышение благосостояния общества.

Основные положения модели устойчивого развития, по мнению авторов Стратегии, базируются на следующих документах:

– опубликованный в 1987 г. доклад Всемирной Комиссии по вопросам среды и развития (известна также как Брунтландская комиссия) «Наше общее будущее» (*Our Common Future*);

– принятый ООН в Рио-де-Жанейро (1992 г.) план действий по устойчивому развитию на XXI в. (*Agenda 21*);

– провозглашенная в 2001 г. в Гетеборге и уточненная в 2006 г. стратегия устойчивого развития ЕС.

К разработке Стратегии привлекались иностранные эксперты из Швейцарии, США, Бельгии, Великобритании, Новой Зеландии, хотя наиболее полезный вклад в ее формирование могли бы внести, как кажется, представители стран, поддерживающих с Латвией традиционные территориально-исторические связи: Белоруссии, Германии, Литвы, России, Швеции, Эстонии, Финляндии.

Что касается **Литвы**, то тема человеческого капитала здесь достаточно распространена, однако ее рассмотрение довольно редко объединено комплексным подходом, предполагающим поиск целостного взгляда, и чаще носит характер исследований отдельных элементов,

* Лиссабонская стратегия развития Евросоюза, принятая в 2000 г., предполагала, что на науку и развитие необходимо будет выделять 3% ВВП, 2/3 которых мог бы финансировать частный сектор // URL: <http://n-europe.eu/glossary/term/648>

** В 2010 г. Сейм Латвии принял Стратегию устойчивого развития – *Latvija-2030*, рассчитанную на период до 2030 г. и ориентируемую на формирование условий по эффективному использованию человеческого капитала // URL: http://www.latvija2030.lv/upload/liaas_pamatzinojums_rus.pdf

таких как состояние образования, условий труда, демографии.

Встречаются отдельные работы, в которых литовские авторы стремятся выйти за рамки констатации сложившихся в этой области стереотипов и ставят перед собой задачу проанализировать перспективы самого государства Литва через призму состояния человеческого капитала.

Так, литовские исследователи, склонные к далеко идущим обобщениям, предполагают, что можно рассуждать о пяти сценариях:

– первый – Литва становится меньше (видимо речь идет о сокращении населения) и за счет концентрации обретает статус крепкого национального государства;

– второй – Литва превращается в государство пенсионеров, где их число заметно преобладает над численностью молодежи;

– третий – Литва преобразуется в многонациональное и мультикультурное государство;

– четвертый – Литва частично отказывается от статуса национального государства (содержится намек на то, что литовцы могут поступиться частью суверенитета, очевидно, следуя принципу ЕС о наднациональности);

– пятый – Литва становится крепким экономическим и культурным (видимо повышение уровня образованности – массовый характер и господдержка) государством³.

Мировой кризис 2008–2009 гг. послужил импульсом усиления в Литве внимания к такому элементу человеческого капитала, как образование.

В 2012 г. в Вильнюсе по данной тематике прошел общенациональный форум под названием «Литва-2030» (*Lietuva-2030*). Итоговый одноименный документ представляет его базовые тезисы: придание процессу образования непрерывного характера, поощрение НИОКР, оказание содействия выпускникам вузов в трудоустройстве по специальности, заимствование опыта скандинавских стран.

Отмечаются также усилия придать теме человеческого капитала общеприбалтийское звучание, в частности, через Балтийскую ассамблею (БА)*. Преследуется цель объединить усилия прибалтийских республик в преодолении последствий кризиса 2008–2009 гг.

Так, на круглом столе БА (Таллин, 2011 г.) под названием «Способность региона развиваться: человеческий капитал и экономика, базирующаяся на знаниях» были сформулированы общие для участников проблемы: продолжающаяся эмиграция населения в другие страны, сокращение расходов на НИОКР, ослабление частного сектора, старение населения; также было предложено использовать тему человеческого капитала как платформу для сплочения потенциалов Латвии, Литвы, Эстонии и активнее заимствовать опыт североевропейских стран⁴.

Перспективы перевода идей БА в практическую плоскость пока выглядят неопределенно, так как прибалтийские республики находятся на разных стадиях выхода из глобального кризиса 2008–2009 гг. и по-разному складываются для них обстоятельства вследствие долгового кризиса в еврозоне.

Что касается глобального кризиса, то Латвия воспринимается евро-

* Балтийская ассамблея – региональная структура, объединяющая специально делегированных представителей парламентов Латвии, Литвы, Эстонии; ее решения носят рекомендательный характер (URL: <http://www.baltasam.org/?DocID=902>)

пейскими и международными экспертами как страна, стоящая накануне оздоровления экономики. Для Эстонии в шведских банковских кругах пророчат на ближайшие несколько лет замедление ВВП. В отношении Литвы североευропейские эксперты высказывают опасения всплеска инфляции и отмечают трудности в снижении уровня безработицы.

Различаются страны Балтии и смысловой нагрузкой своих стратегий в области человеческого капитала.

Так, латвийская Стратегия устойчивого развития основывается на международной модели устойчивого развития, сложившейся в конце XX столетия, литовская стратегия «Литва-2030» (*Lietuva-2030*) ориентируется на инновационный вариант развития экономики, эстонская «Эстония – базирующаяся на знаниях» – устремлена к модели общества знаний.

Кроме того, в странах Балтии движущими силами темы человеческого капитала выступают разные социальные группы.

Так, в Латвии активную позицию занимают общественные организации, которые под углом исследования человеческого капитала последовательно продвигают идею необходимости формирования однородного, без национальных оттенков, гражданского общества.

В Литве тема человеческого капитала сосредоточена главным образом в научных кругах, в которых углубленно прорабатывают его отдельные элементы, что остается пока в виде теоретических знаний.

В Эстонии отмечается слияние усилий представителей общества и науки в изучении потенциала человеческого капитала с целью поиска

путей повышения эффективности экономики.

Обрисованная ситуация свидетельствует, что затруднительно выделить общие для прибалтийских республик показатели, которые могли бы служить основой их объединения в совместном использовании фактора человеческого капитала.

Интерес в Прибалтике к вопросам человеческого капитала имеет и свои специфические особенности. Дело в том, что эффективность прибалтийских экономик в советское время обеспечивалась финансовым дотированием из союзного центра и принудительным направлением в Прибалтику специалистов, как правило, высокого класса для работы в разных областях. После обретения странами Балтии независимости в 90-х годах XX столетия произошел определенный отлив из Прибалтики советских специалистов. Одновременно часть коренного населения эмигрировала в страны Европы и США. Все это обескровило местные трудовые ресурсы.

Что касается эмиграции жителей стран Балтии, как одного из ключевых показателей состояния человеческого капитала, то вызывают интерес сравнительные цифры.

Несмотря на то что численность населения там заметно различается: Латвия – 2,2 млн, Литва – 3,6 млн, Эстония – 1,1 млн, процент эмиграции, тем не менее, фиксируется примерно на одном уровне: Латвия – 13,5%, Литва – 14,2%, Эстония – 13,2%.

Другими словами, около 1/7 трудовых ресурсов каждой из прибалтийских стран полагают, что условия жизни за рубежом более привлекательны, чем у себя в стране. Посколь-

ку эмиграция носит откровенно трудовой характер, то уместно соотносить ее с уровнем безработицы, показатели которой до недавних пор были близки цифрам эмиграции.

Отсюда получается, что около трети человеческого капитала стран Балтии на данный момент прямо не участвует в формировании прибалтийского ВВП. Эта цифра в первом приближении близка цифре падения ВВП в странах Балтии за кризисные годы – 15–25%.

Справедливости ради следует отметить, что прибалтийский человеческий капитал не исчезает, а просто в силу западноевропейского законодательства вынужден регистрироваться в случае трудоустройства в качестве субъекта страны проживания, что в статистическом и научном плане означает зачисление его в состав национального богатства страны пребывания, а не страны происхождения.

Видимо, созрели предпосылки пересмотра концептуальной основы перемещения людей. В частности, оправданным кажется разделить эмиграционный и иммиграционный человеческий капитал в отдельное рассмотрение, определяя долю каждого в формировании ВВП конкретных стран как за счет непосредственного приложения человеческого капитала, так и перевода им заработанных средств.

Что касается такого элемента человеческого капитала, как образование, то прибалтийские авторы отмечают, что в Эстонии, Латвии, Литве его уровень среди наемных работников выше, чем в других европейских странах, и в целом он не-

сколько опережает средний показатель в этой сфере по Евросоюзу⁵.

Эта констатация вполне объяснима: еще продолжают трудиться люди, получившие или завершившие образование по советской системе, исключавшей трудоустройство без соответствия среднему специальному или полному высшему образованию. Кроме того, в последние десятилетия произошло понижение порогов образования – теперь достаточным для квалификации «высшее» считается степень бакалавра, а в ряде областей – оно приобрело вид шаблонов, к примеру MBA. Суммарно это привело к увеличению числа людей, получающих ускоренное и усеченное образование, которое широко распространено в Европе и тем самым служит выгодным фоном для характеристики для более высокого уровня образования в странах Балтии. Необходимо учитывать и толкование понятия «образование». К примеру, прибалтийские республики существенно повышают свой ценз образованности в ЕС, делая акцент на том, что их население почти полностью владеет двумя языками, имея в виду русский, и в то же время продолжает отрицать для русскоязычного населения равные с коренным населением права.

Вполне очевидно, что процесс образования эффективен не только массовым повышением квалификации трудовых ресурсов. Другой его стороной может рассматриваться создание и поддержание творческой среды, которая способна притягивать и побуждать проявляться таланты и неординарные личности. Те и другие служат потенциалом качественного скачка всей страны. По-

нятно, что выполнение перечисленных требований не возможно без системных и существенных финансовых вливаний в эту сферу.

Видимо, назрела необходимость разработки и введения индекса финансирования человеческого капитала, который давал бы ответ на вопрос о том, кто финансирует образование, какова его окупаемость и где проходит черта рациональности.

В настоящее время для проведения сравнительного анализа национального состояния человеческого потенциала используется ряд индексов, имеющих статус международных. Наиболее употребительным является **индекс развития человеческого капитала (ИРЧК)** – интегральный показатель, рассчитываемый ежегодно для межстранового сравнения и измерения уровня жизни, грамотности, образованности и долголетия как основных характеристик человеческого потенциала исследуемой территории.

В то же время сопоставление имеющихся индексов с фактическим положением дел в конкретных странах свидетельствует о несовершенстве индексов с точки зрения методики их расчетов, отсутствия единой статистики для их расчета, практической пригодности, полноценного отражения ресурсов того или иного общества, той или иной страны.

Так, на примере прибалтийских стран обращает на себя ряд несоответствий.

В докладе ООН за 2011 г. по индексу развития человеческого потенциала у Эстонии в общемировом рейтинге (в группе стран с самым высоким индексом) 34-е место (показатель – 0,835; улучшение с 2010 г. – 0), Лит-

ве – 40-е место (показатель – 0,810; улучшение с 2010 г. – на 4 позиции), у Латвии – 43-е место (показатель – 805, улучшение с 2010 г. – на 5 позиций).

Одновременно по статистике ЕС за февраль 2012 г., Латвия и Литва по результатам развития в 2011 г. оказались в четверке «лидеров» Евросоюза по уровню бедности.

Доля социально обездоленных составила в Латвии 38%, в Литве – 33% от общей численности населения.

Что касается ВВП, то в период кризиса 2008–2009 гг. он, к примеру, в Латвии снизился на 25%, а в 2011 г. дал прирост 5,3%, т.е. необходимо по меньшей мере еще 4 года с такими темпами, чтобы вернуться на докризисный показатель.

Не корреспондируются международные индексы и с самооценками научных и общественных кругов прибалтийских стран, в которых считают, что человеческий капитал Прибалтики находится в стесненных условиях и требует усиления внимания со стороны властей.

В целом складывается впечатление, что в период, предшествовавший глобальному кризису 2008–2009 гг. и долговому кризису в зоне евро, прибалтийские республики позиционировались международными организациями как преуспевающие и перспективные экономики.

Однако заявленный высокий прибалтийский человеческий потенциал не послужил амортизатором в кризисные годы: все три республики пережили глубокий экономический спад, массовую безработицу, социальные неудобства, которые, по оценке Еврокомиссии, все еще не преодолены.

Это замечание относится не только к странам Балтии. К примеру, затруднительно обнаружить закономерность между высокими индексами

человеческого капитала Греции и Италии и глубокими провалами в их экономиках, особенно в период глобального кризиса, в частности долгового кризиса в зоне евро.

Возникает ряд риторических вопросов.

Может, во всех перечисленных странах человеческий капитал переоценен?

Может, он не имеет доступа к принятию рациональных экономических решений?

Может, власти не в состоянии надлежащим образом им распорядиться?

Может, человеческий капитал – категория, пригодная только для сбалансированного развития и бесполезная в условиях экономической турбулентности?

Как возможные ответы на эти вопросы перевести в показатели – индексы – и придать им практическую ценность?

Напрашиваются два вывода, которые необходимо учитывать при исследовании человеческого потенциала в конкретном пространстве.

Первый заключается в том, что на данный момент отсутствуют универсальные показатели состояния и возможностей человеческого потенциала. Следовательно, очень велико влияние субъективного фактора, который требует в таком случае дополнительного рассмотрения.

Второй вывод состоит в том, что применяемые показатели иногда существенно различаются ракурсом оценки. Среди них преобладают те, которые отражают общепринятые нормы социального статуса: наличие образования, стартовые социальные

предпосылки, физическое и психологическое здоровье, хотя наиболее яркие примеры максимального дохода на человеческий капитал выглядят исключениями из этой формулы.

К примеру, Билл Гейтс – создатель и до недавнего времени руководитель компании *Microsoft* (незаконченное высшее), Аллен Гринспен, бывший продолжительное время руководителем ФРС США (среднее бухгалтерское), Стив Джекобс – основатель *Apple* (незаконченное высшее). Более того, последний установил правило не принимать на работу в компанию *Apple* выпускников престижного в США Гарвардского университета.

Прибалтийские эксперты, как в прочем и большинство других, сходятся во мнении, что одной из базисных предпосылок рационального использования человеческого капитала является обеспечение благоприятных условий его функционирования.

Обычно они рассматриваются в узком смысле как обстановка в коллективе, соответствие положения способностям, надлежащая зарплата, социальное обеспечение.

В то же время эффективность человеческого капитала в не меньшей, а даже в большей мере зависит от политической устойчивости, межгосударственных связей и т.п., т.е. в более широком плане имеет смысл вести речь о принципах поддержания прогнозируемых отношений. К примеру, востребованным может оказаться незаслуженно преданный забвению принцип мирного сосуществования, подразумевающий мирную жизнь разных концепций и взглядов. Утверждать же отсутствие концептуальных расхождений, значит признавать, что нынешнее неспокойствие в мире обусловлено инстинктами и эмоциями.

Привлекает внимание то, что в Прибалтике к оперированию понятием «человеческий капитал» стала прибегать Церковь, которая вкладывает в это смысл сохранение и укрепление христианских ценностей как основы нормального общества и человека, сохранение темпов демографии. Казус видится в том, что капитал, даже че-

ловеческий, относится к категории материального мира, а точнее, его определенной степени развития. Церковь же обращается к духовному миру человека, общества. В настоящее время выбор (дилемма) для индивидуума, их группы, общества стоит между материальным успехом и духовным совершенствованием.

Сравнение настоящего времени с 90-ми годами XX в. свидетельствует о том, что корпоративная экономика, олицетворяющая экономическую англосаксонскую модель, в Прибалтике получает быстрое и масштабное распространение.

Сопоставление прибалтийских исследований по теме человеческого капитала и практики социально-экономической жизни в Латвии, Литве, Эстонии позволяет утверждать, что в перечисленных странах довольно далеко продвинулось формирование корпоративного класса, статус и роль которого уже сформулирован⁶. Наиболее явственно он просматривается в Эстонии, затем Литве и наиболее размыто в Латвии. Одной из проекций такого разделения можно рассматривать выбор в каждой из республик своей концепции развития человеческого капитала. Основу корпоративного класса составляет персонал североευропейского бизнеса, члены их семей, родственники, смежные с бизнесом структуры. Понятно, что в рамках корпоративного класса существует своя градация и в чистом виде верхушку корпоративного класса можно воспринимать как высоко стоящих функционеров.

Как вывод – в этих странах все больше кристаллизуется общность людей, разных по национальному составу, для которых корпоративные интересы стоят откровенно выше национальных приоритетов.

Примечания

¹ The Estonian Research and Development Strategy «Knowledge-based Estonia» (ч. 6.2) // URL: http://www.innovation.lv/ino2/publications/knowledge_estonia.pdf

² Доклад «Человеческий потенциал Эстонии», 2008 г. // URL: http://www.baltic-course.com/rus/_analytics/&doc=578

³ Stasys Vaitekunas. Human resources of Lithuania: on the question of the fate of the nation. Klaipeda university. DOI: 10.2478/v10089-008-0016-4. Bulletin of geography /socio-economic series/ no. 10/200

⁴ URL: <http://www.baltasam.org/?DocID=902>

⁵ Saal T. Reproduction of human resource devoted to science and technology in Estonia compared with baltic states and nordic countries // vadyba / management. 2006. Nr. 3–4 (12–13) 85.

⁶ Стратегический глобальный прогноз 2030 / под ред. А.А. Дынкина. М., 2011. С. 36.