

**Европейская экономическая комиссия****Конференция европейских статистиков****Группа экспертов по национальным счетам****Двадцатая сессия**

Онлайн, 17, 18, 20, 21, 25 и 26 мая 2021 года

Пункт 5 предварительной повестки дня

**Благополучие и устойчивость****Оценки человеческого капитала в Соединенном  
Королевстве: 2004–2018 годы — Национальные оценки  
человеческого капитала и заработков экономически  
активного населения Соединенного Королевства  
за период трудовой жизни\*****Подготовлено Управлением национальной статистики<sup>1</sup>***Резюме*

В этом документе представлены последние данные по человеческому капиталу Соединенного Королевства. Оценки получены путем суммирования трудовых доходов, которые люди будут получать в течение оставшейся части своей трудовой жизни, для каждой комбинации возраста, пола и наивысшей приобретенной квалификации. Для каждой комбинации «возраст–пол–наивысшая квалификация» подразумевается, что в следующем году заработок до конца трудовой жизни будет представлять собой среднюю дисконтированную стоимость трудовых доходов людей годом старше того же пола и с той же наивысшей степенью квалификации, которые в настоящее время представлены на рынке труда. В эти оценки вносятся коррективы путем расчета вероятности того, что кто-то из занятых официально получит дополнительную квалификацию и, следовательно, перейдет на более высокую траекторию заработка человека с более высокой квалификацией. Во внимание принимаются также индивидуальные показатели смертности для оценки вероятности сохранения занятых в составе рабочей силы.

\* В связи с обстоятельствами, не зависящими от представляющего документ органа, настоящий документ издается после намеченной даты его публикации.

<sup>1</sup> Контактная информация: Sunny Sidhu, Chris Payne, [economic.wellbeing@ons.gov.uk](mailto:economic.wellbeing@ons.gov.uk), +44 (0)1633 65 1701.



## I. Введение

1. Согласно докладу "The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital" («Благополучие наций: роль человеческого и социального капитала»), человеческий капитал является мерилем «знаний, навыков, компетенций и атрибутов, заключенных в людях, которые способствуют формированию личного, социального и экономического благополучия». Он играет важную роль в обеспечении производительности и устойчивости и является одним из основных ресурсов, которые могут влиять на благополучие человека. В настоящем документе мы измеряем человеческий капитал на основе ожидаемых заработков людей за весь период их трудовой жизни — одного из рекомендованных международных методов.

2. Основные результаты измерения человеческого капитала Соединенного Королевства таковы:

- в 2018 году общий размер человеческого капитала Соединенного Королевства составил 21,4 триллиона фунтов стерлингов, что примерно в 10 раз больше валового внутреннего продукта (ВВП) Соединенного Королевства;
- в 2018 году его годовой прирост, рассчитанный при помощи новой методологии индексации, составил в реальном выражении 0,2 %; это стало результатом повышения уровня образования экономически активного населения и роста численности населения, хотя такие положительные изменения были частично сведены на нет последствиями старения населения;
- средний размер заработка мужчин в течение срока трудовой жизни снизился в 2018 году на 0,1 %, в то время как средний заработок женщин увеличился на 0,2 % по сравнению с 2017 годом;
- в период 2004–2018 годов средний заработок женщин рос быстрее, чем заработок мужчин, но при этом остается на 41 % ниже, чем у мужчин;
- люди, имеющие степень магистра или докторскую степень, получают на протяжении последующей трудовой жизни в среднем 65 000 фунтов стерлингов дополнительного заработка — прибавку на 10 % по сравнению с теми, кто имел в 2018 году степень бакалавра или эквивалентную степень; с 2004 года размер этой прибавки остается неизменным; и
- в настоящее время численность экономически активного населения со степенью магистра или докторской степени (4,5 млн человек) превышает численность населения, не имеющего никакой формальной академической степени (3,4 млн человек).

3. В последнее время, как в Соединенном Королевстве, так и на международном уровне, растет интерес к измерению и анализу человеческого капитала для лучшего понимания навыков национальных трудовых ресурсов и движущих сил роста. В этой связи мы опубликовали [план работы](#) с изложением тех мер, которые мы рассматриваем для удовлетворения потребностей пользователей.

4. [До 18 ноября будут проходить общественные консультации](#) по измерению человеческого капитала на основе индикаторного подхода, в соответствии с которым предлагается воздействие на развитие людей рассматривать на протяжении всей их трудовой жизни. Это касается, в частности, таких аспектов, как здоровье, семейная жизнь, быт, образование и работа. Мы призываем заинтересованных лиц и организации откликнуться на приглашение, с тем чтобы их мнения могли быть приняты во внимание.

5. В настоящем документе мы в соответствии с международными рекомендациями [«Руководства по измерению человеческого капитала» Европейской экономической комиссии ООН \(ЕЭК ООН\)](#) оцениваем человеческий капитал, рассматривая, какую квалификацию имеют люди и сколько они зарабатывают, а также как долго они будут продолжать трудовую деятельность. Таким образом, человеческий капитал физического лица, называемый его заработком до конца

трудовой жизни, как правило, выше у более молодых работников, поскольку им предстоит провести больше лет на рынке труда.

6. При интерпретации различий в этой статистике между отдельными группами или во времени необходимо учитывать целый ряд потенциальных факторов. Если в одной группе человеческий капитал выше, чем в другой, то это может быть связано с тем, что люди в этой группе в среднем обладают более высокой квалификацией, имеют более высокий уровень образования, более высокие зарплаты при каждом конкретном уровне квалификации, или с тем, что они моложе. Два человека с одинаковыми характеристиками (например, пол и квалификация) будут иметь разный уровень человеческого капитала, если один из них моложе. Это происходит потому, что молодой человек имеет более многолетний потенциал для получения заработка, или потому, что он может работать и, следовательно, зарабатывать дольше.

7. Дополнительную информацию о том, как рассчитывается человеческий капитал, и о методологии таких расчетов можно найти в конце документа, а более подробные сведения с технической точки зрения — в документе "[Measuring the UK's Human Capital Stock](#)" («Измерение человеческого капитала в Соединенном Королевстве») (PDF, 208KB).

8. В общих словах человеческий капитал оценивается как сумма трудовых доходов, которые люди будут получать в течение оставшейся части своей трудовой жизни, для каждой комбинации возраста, пола и наивысшей приобретенной квалификации. Для каждой комбинации «возраст–пол–наивысшая квалификация» подразумевается, что в следующем году заработок до конца трудовой жизни будет представлять собой среднюю дисконтированную стоимость трудовых доходов людей годом старше того же пола и с той же наивысшей степенью квалификации, которые в настоящее время представлены на рынке труда. В эти оценки вносятся коррективы путем расчета вероятности того, что кто-то из занятых официально получит дополнительную квалификацию и, следовательно, перейдет на более высокую траекторию заработка человека с более высокой квалификацией. Во внимание принимаются также индивидуальные показатели смертности для оценки вероятности сохранения занятых в составе рабочей силы. Полную информацию об источниках данных и методологии можно найти в документе "[Measuring the UK's Human Capital Stock](#)" («Измерение человеческого капитала в Соединенном Королевстве») (PDF, 208KB).

9. Важно отметить, что в настоящем документе используется несколько иная методика расчета общих изменений человеческого капитала.

10. На международном уровне одним из наиболее широко используемых показателей, характеризующих изменения в человеческом капитале, является индекс Торнквиста, и в [Руководстве ЕЭК ООН по измерению человеческого капитала](#) рекомендуется пользоваться им для измерения изменений, происходящих с течением времени. На основе индекса Торнквиста мы разработали новый показатель, который учитывает различия в заработках людей на протяжении трудовой жизни в зависимости от возраста, квалификации и пола, а также то, как меняется с течением времени демографическая ситуация. Это реально позволяет получить для каждой подгруппы населения свой дефлятор и, таким образом, дает более полное представление о том, как изменялся человеческий капитал с течением времени.

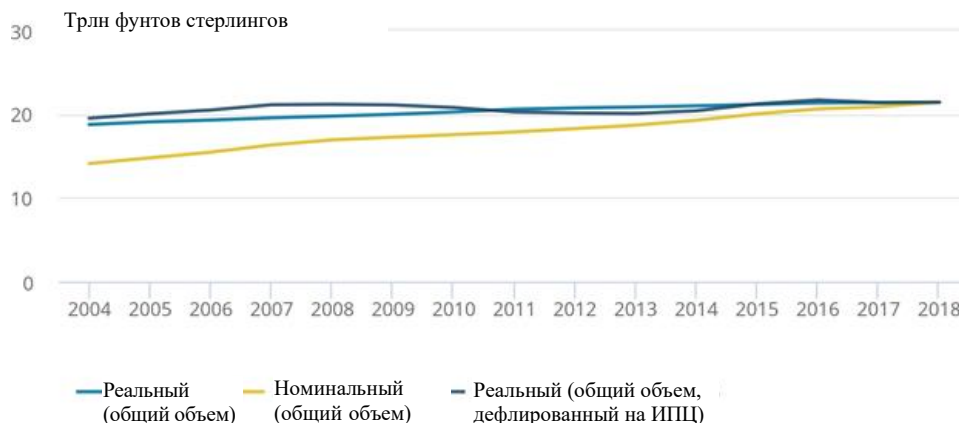
11. В предыдущих документах реальные изменения в оценках измерялись путем дефлирования на [индекс потребительских цен](#) (ИПЦ), который служит показателем изменения цен корзины товаров и услуг, приобретаемых людьми.

## II. Человеческий капитал в 2018 году

Рис. 1

**Человеческий капитал продолжал расти в 2018 году, но с 2016 года темпы такого роста замедляются**

Общий объем человеческого капитала в Соединенном Королевстве в номинальном и реальном выражении, 2004–2018 годы



*Источник:* Office for National Statistics – Annual Population Survey and Labour Force Survey.

*Примечания:*

1. Данные в реальном выражении рассчитаны при помощи новой методологии, описанной в разделе, в котором речь идет о методологических изменениях. За базу взят 2018 год. В основе лежит индекс Торнквиста, расчет которого является рекомендованным на международном уровне подходом к измерению изменений в человеческом капитале с течением времени.

2. Общий объем человеческого капитала охватывает человеческий капитал занятых и безработных.

12. В реальном денежном выражении общий объем человеческого капитала Соединенного Королевства, или человеческого капитала занятых и безработных, составил в 2018 году 21,4 трлн фунтов стерлингов. Речь идет о людях в возрасте от 16 до 65 лет, которые работали или искали работу. Это на 0,2 % больше, чем в 2017 году, если рассчитывать объем человеческого капитала по методологии Торнквиста. Налицо сохранение тенденции замедления темпов роста с 2016 года по сравнению с остальной частью периода, отсчитываемого с 2004 года. Если использовать прежний метод дефлирования с использованием индекса потребительских цен (ИПЦ), общий реальный объем человеческого капитала Соединенного Королевства в период с 2017 по 2018 год также вырос на 0,2 %. Этот рост последовал за падением на 1,4 % годом ранее.

13. Метод Торнквиста является предпочтительным методом измерения реального человеческого капитала, поскольку он позволяет напрямую оценить его объем, принимая во внимание разницу в доходах населения за весь срок трудовой жизни, в то время как метод дефлирования с использованием ИПЦ не дает такой возможности.

14. Результаты измерения реального объема человеческого капитала с 2004 года, используя индекс Торнквиста, свидетельствуют о его устойчивом ежегодном росте. С другой стороны, при дефлировании на ИПЦ динамика человеческого капитала во времени выглядит менее устойчивой: до 2008 года человеческий капитал растет быстрее, а затем, в период между 2009 и 2013 годами, сокращается. Эти различия объясняются разной структурой показателей, рассчитываемых этими двумя методами.

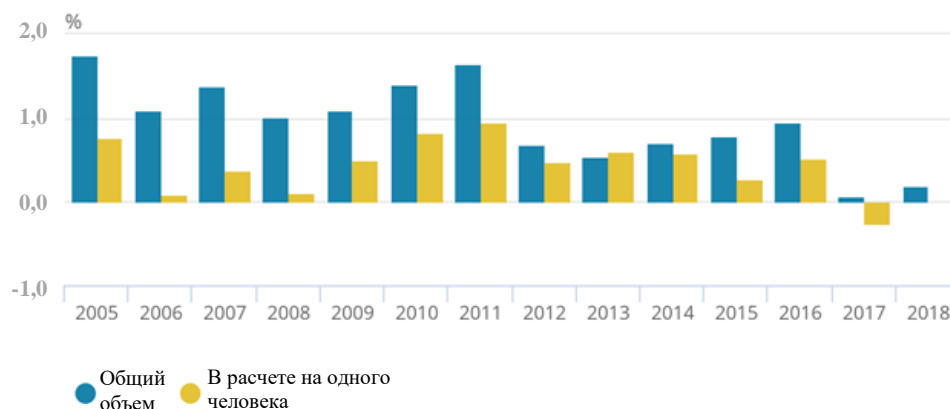
15. Дальнейший анализ построен на использовании индекса Торнквиста. Более подробную информацию об этом методе, в том числе о том, почему и как он используется, можно найти в конце доклада.

16. Между 2017 и 2018 годами реальный человеческий капитал занятых в Соединенном Королевстве увеличился на 0,2 %. Это произошло в период, когда уровень занятости вырос на 0,6 %. Рост человеческого капитала пришелся главным образом на Северную Ирландию и Лондон, где он увеличился соответственно на 3,4 % и 1,9 %. На юго-западе и северо-востоке объем человеческого капитала в 2018 году сократился на 0,5 %. Более подробные данные по регионам можно найти в сопроводительных справочных таблицах, и в будущем мы будем стремиться публиковать больше аналитической информации регионального характера.

Рис. 2

**В 2018 году реальный человеческий капитал увеличился, в то время как средний показатель человеческого капитала в расчете на одного человека остался неизменным**

Темпы роста реального человеческого капитала и реальных заработков на протяжении срока трудовой жизни в расчете на одного человека, Соединенное Королевство, 2004–2018 годы



Источник: Office for National Statistics – Annual Population Survey and Labour Force Survey.

Примечания:

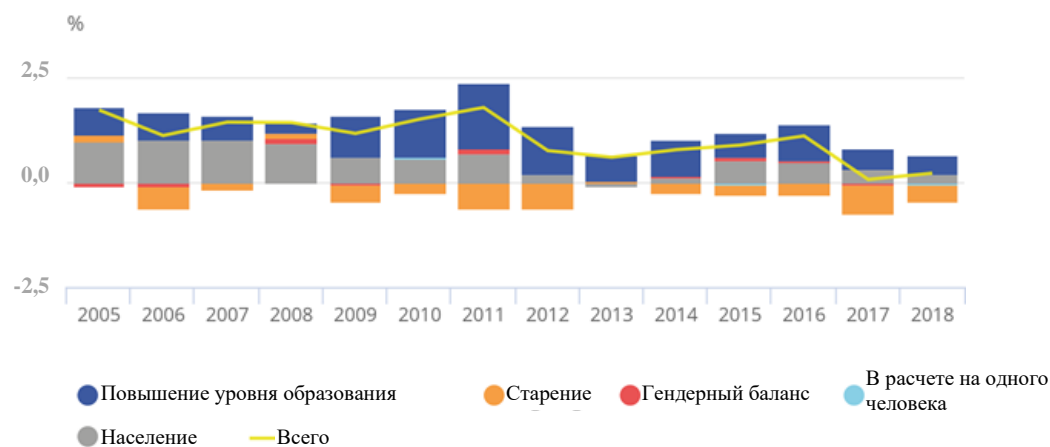
1. Реальные показатели в ценах 2018 года.
2. Подушевые показатели рассчитаны путем деления на численность экономически активного населения.

17. В последние два года темпы роста общего объема реального человеческого капитала были ниже среднегодовых темпов роста за более длительный период, с 2011 по 2016 год, за который они составили 0,9 %. Это говорит о том, что с 2016 года происходит замедление роста человеческого капитала. Это также видно на примере среднего подушевого показателя человеческого капитала или среднего подушевого заработка в течение всего срока трудовой жизни, темпы роста которого в этот период были предпоследними по величине с 2004 года. Сокращение и замедление роста человеческого капитала в расчете на одного человека в последние два года означает, что в 2018 году подушевой показатель человеческого капитала был ниже, чем в 2016 году.

Рис. 3

**Повышение уровня образования населения и рост численности работающего населения являются главными причинами роста человеческого капитала**

Вклад в годовой прирост реального человеческого капитала,  
Соединенное Королевство, 2004–2018 годы



*Источник:* Office for National Statistics – Annual Population Survey and Labour Force Survey.

*Примечания:*

1. Сумма может не совпадать с итоговой величиной вследствие округления и использования методологии составления цепных индексов, которая не является аддитивной.

2. Изменения в численности населения рассчитываются на основе среднего прироста численности лишь экономически активного населения за год по сравнению с предыдущим годом при сохранении показателя среднего заработка за оставшийся срок трудовой жизни на уровне предыдущего года.

3. Повышение уровня образования или формальной квалификации рассчитывается на основе лишь распределения квалификации в соответствующем году по сравнению с предыдущим годом при сохранении показателя среднего заработка за оставшийся срок трудовой жизни на уровне предыдущего года.

4. Старение рассчитывается на основе лишь возрастной структуры населения по сравнению с предыдущим годом при сохранении показателя среднего заработка за оставшийся срок трудовой жизни на уровне предыдущего года.

5. Гендерный баланс рассчитывается на основе соотношения полов в каждой возрастной и квалификационной категории в каждом из рассматриваемых годов и в предшествующем году при сохранении показателя среднего заработка за оставшийся срок трудовой жизни на уровне предыдущего года.

18. Наибольшее положительное воздействие на реальный рост оказало повышение уровня образования населения в 2018 году, за которым следует рост численности занятого населения; эти два фактора способствовали увеличению реального человеческого капитала на 0,46 и 0,20 процентных пунктов соответственно. Их вклад был аналогичным и в 2017 году.

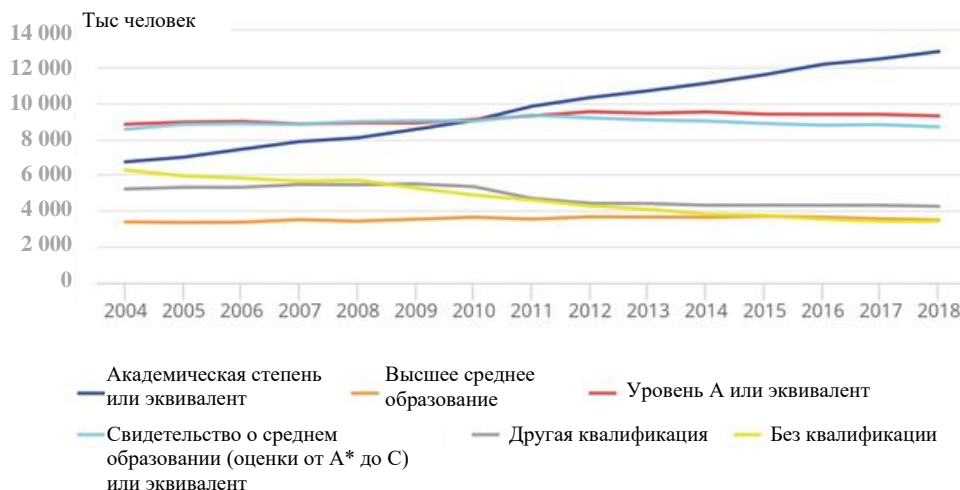
19. За последние 15 лет наибольший вклад в рост общего объема человеческого капитала внесло повышение уровня образования или формальной квалификации экономически активного населения и увеличение численности этого населения. С 2004 года их вклад составил соответственно 10,8 % и 7,8 %. В то же время старение населения негативно сказывается на уровне человеческого капитала, поскольку с увеличением возраста рабочей силы продолжительность ее остаточной трудовой жизни сокращается. С 2011 года этот эффект старения с запасом сводил на нет прирост человеческого капитала за счет увеличения численности экономически активного населения и приводил к снижению темпов роста человеческого капитала, особенно в последние два года.

20. Рост уровня образования или формальной квалификации в основном обусловлен увеличением числа лиц с высшим образованием или эквивалентным

уровнем квалификации, а также уменьшением числа людей, не имеющих никакой квалификации.

Рис. 4

**Наибольший рост числа людей, имеющих высшее образование или эквивалентный уровень квалификации, пришелся на 2004–2018 годы**  
Экономически активное население, наивысший уровень образования, Соединенное Королевство, 2004–2018 годы



Источник: Office for National Statistics – Annual Population Survey and Labour Force Survey.

Примечания:

1. «Академическая степень или эквивалент» включает в себя степени бакалавра, магистра и докторскую степень.
2. «Высшее среднее образование» включает в себя диплом о высшем среднем образовании, педагогический диплом и национальный диплом о профессионально-техническом образовании уровня 4.
3. «Уровень A или эквивалент» включает в себя уровни A, AS и международные степени бакалавра.
4. «Свидетельства о среднем образовании (GCSE) с оценками от A\* до C или эквивалент» включают свидетельства о среднем образовании с оценками от A\* до C и первый диплом о профессионально-техническом образовании (VTEC).
5. «Другая квалификация» включает свидетельства о среднем образовании (GCSE) с оценками ниже C и первое свидетельство о профессионально-техническом образовании (VTEC).
6. К категории «Без квалификации» относятся лица, не имеющие формальной квалификации.

21. С 2004 года численность экономически активного населения с дипломом о высшем образовании (или его эквивалентом) или более высокой квалификацией увеличилась на 91,3 % — с 6,7 млн до 12,8 млн человек. В то же время численность экономически активного населения без подтверждающих квалификацию документов за тот же период сократилась почти вдвое — с 6,3 млн до 3,4 млн человек.

22. Больше всего увеличилась доля экономически активного населения с высшим образованием, что дает основание утверждать, что именно это стало главной причиной повышения уровня образования, приведшего к росту человеческого капитала. Стоит отметить, что при прочих равных человек с более высоким уровнем образования будет иметь в среднем более высокий заработок на протяжении всей трудовой жизни, чем менее образованный человек. Например, человеческий капитал людей в возрасте от 26 до 35 лет, получивших высшее образование, в среднем на 19 % превышает человеческий капитал тех, кто имеет высшее среднее образование, т. е. квалификацию, которая выше уровня A, но ниже степени бакалавра.

Примечания, относящиеся к разделу: Человеческий капитал в 2018 году.

1. К людям без квалификации мы относим тех, кто не имеет формальной академической квалификации.

### III. Человеческий капитал людей со степенью магистра или докторской степенью

23. В этом разделе мы расширили нашу методологию, с тем чтобы рассмотреть тех, кто имеет степень магистра или докторскую степень, отдельно от людей со степенью бакалавра или эквивалентной ей. Более подробную информацию о нашем подходе можно найти в [разделе, посвященном изменениям в методологии](#).

Рис. 5

**В 2018 году лица, имеющие степень магистра или докторскую степень, обладали более высоким человеческим капиталом, чем лица со степенью бакалавра или эквивалентной ей**

Средняя прибавка к заработку за всю жизнь лицами, имеющими степень магистра или докторскую степень, а также степень бакалавра или ее эквивалент, по сравнению с лицами, имеющими полное среднее образование (A levels), Соединенное Королевство, 2004–2018 годы



Источник: Office for National Statistics – Annual Population Survey and Labour Force Survey.

24. Как видно на рис. 5, прибавка к заработку в течение срока трудовой жизни лиц, имеющих степень магистра или докторскую степень, сверх заработка тех, кто имеет степень бакалавра или ее эквивалент, остается довольно стабильной и составляет от 9 % до 11 %. Значительную прибавку к заработку получают и те, кто имеет степень бакалавра, по сравнению с людьми, наивысшей квалификацией которых остается диплом о полном среднем образовании. Однако эта прибавка снизилась с 45 % среднего размера заработка на протяжении срока жизни в 2004 году до 34 % в 2018 году.



Рис. 6

**Наибольшая разница между заработком до конца трудовой жизни лиц, имеющих степень магистра или докторскую степень, и лиц, имеющих степень бакалавра или ее эквивалент, наблюдается в возрастной группе от 36 до 45 лет**

Разница между заработком до конца трудовой жизни лиц, имеющих степень магистра или докторскую степень, и лиц, имеющих степень бакалавра или ее эквивалент, в разбивке по возрастным группам и полу, Соединенное Королевство, 2018 год



Источник: Office for National Statistics – Annual Population Survey and Labour Force Survey.

Примечания:

1. Значения с положительным знаком указывают на то, что заработок до конца трудовой жизни лиц, получивших степень магистра или докторскую степень, превышает заработок тех, кто имеет степень бакалавра или ее эквивалент.

25. На рис. 6 показан средний размер заработка до конца трудовой жизни мужчин и женщин различных возрастных групп, получивших степень бакалавра или эквивалентную степень. На нем также отражен дополнительный размер заработка до конца трудовой жизни, связанный с наличием степени магистра или докторской степени. В возрастной группе от 26 до 55 лет прибавка, связанная с наличием более высокой степени, у женщин выше, чем у мужчин. Например, в группе от 36 до 45 лет женщины, имеющие степень магистра или докторскую степень, зарабатывают в течение оставшейся части своей трудовой жизни в среднем на 108 000 фунтов стерлингов больше, чем женщины, имеющие степень бакалавра, по сравнению с разницей в 92 000 фунтов стерлингов у мужчин. Это говорит о том, что с точки зрения будущего заработка женщинам выгоднее получать дополнительное образование, чем мужчинам.

26. Однако, несмотря на эту более высокую прибавку, женщины, имеющие степень магистра или докторскую степень, в зависимости от возраста в среднем зарабатывают за свою трудовую жизнь примерно на 33 % меньше, чем мужчины, имея такой же уровень квалификации. В каждой возрастной группе средний заработок женщин, имеющих степень магистра или докторскую степень, за всю будущую трудовую жизнь значительно ниже, чем у мужчин, имеющих степень бакалавра. Например, женщины в возрасте от 26 до 35 лет, имеющие более высокую академическую степень, зарабатывают за всю дальнейшую трудовую жизнь в среднем 803 000 фунтов стерлингов, в то время как мужчины того же возраста со степенью бакалавра зарабатывают в среднем около 1 160 000 фунтов стерлингов.

27. Численность тех, кто имеет степень магистра или докторскую степень и кто либо работает, либо ищет работу, увеличилась с 1,9 млн человек в 2004 году до 4,5 млн человек в 2018 году. Это равнозначно росту на 130 % за этот период, в то время как число лиц, имеющих степень бакалавра или эквивалентную степень, увеличилось на 75 %. Такое увеличение численности обладателей степени магистра и докторской степени свидетельствует об устойчивом росте в рабочей силе Соединенного Королевства доли лиц с высокой квалификацией.

28. В настоящее время доля обладателей степени магистра или докторской степени, составляющая 10,7 %, превышает долю лиц, не имеющих никаких квалификационных свидетельств.

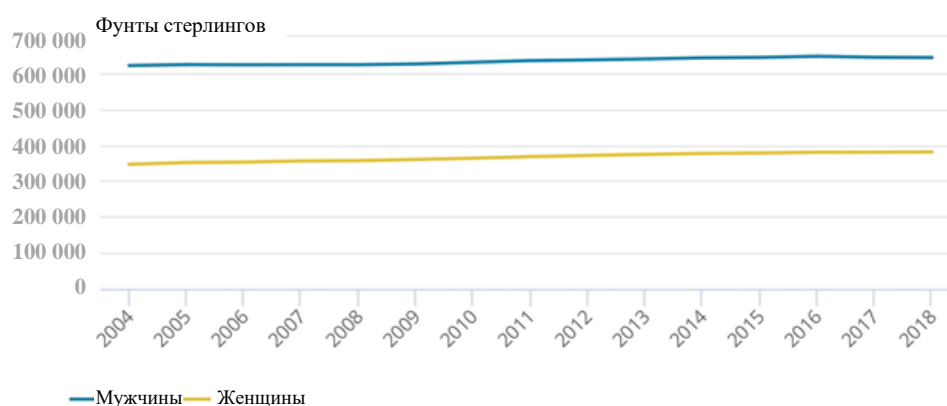
29. Мы осознаем, что люди могут проходить на производстве и другую профессиональную подготовку, не получая при этом официально признанных квалификационных свидетельств, и поэтому хотели бы измерить это явление и отразить его в будущих публикациях.

#### IV. Структура человеческого капитала в разбивке по полу

Рис. 7

**Средний заработок женщин за период трудовой жизни с 2004 года вырос больше, чем у мужчин, и при этом оставался в 2018 году на 41% ниже, чем у мужчин**

Реальные доходы мужчин и женщин за период трудовой жизни,  
Соединенное Королевство, 2004–2018 годы



Источник: Управление национальной статистики — оценки человеческого капитала.

Примечания:

1. Реальные цифры в ценах 2018 года.
2. Это отражает величину человеческого капитала на душу населения для каждого пола.

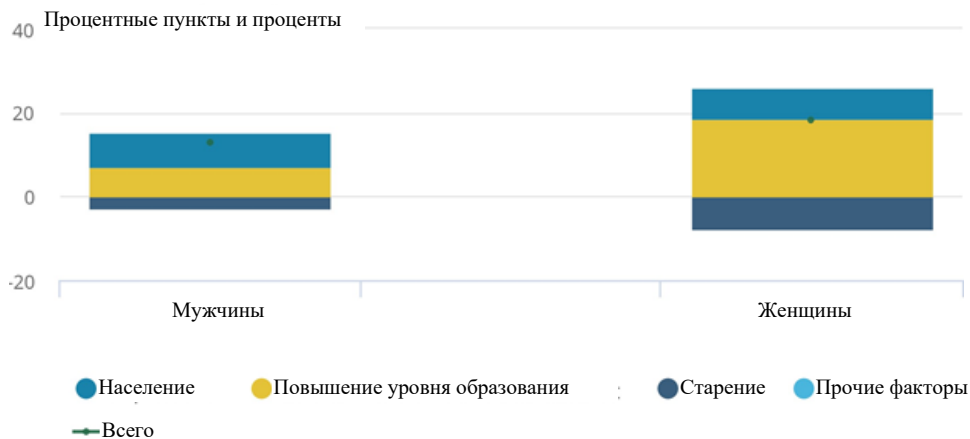
30. С точки зрения размера заработка за период трудовой жизни мужчины в среднем обладают более высоким человеческим капиталом, чем женщины. В 2018 году средний заработок мужчин за период трудовой жизни составлял 643 000 фунтов стерлингов, а женщин — 380 000 фунтов стерлингов. С учетом продолжительности рабочей недели мужчин и женщин человеческий капитал женщин на 22,7 % ниже, чем у мужчин. Несмотря на это, с 2004 года средний заработок женщин за период трудовой жизни рос опережающими темпами. Среднегодовые темпы роста их заработка составляли 0,7 %, в то время как заработки мужчин увеличивались в этот период в среднем на 0,3 % в год. В последнее время, в 2016 и 2018 годах, человеческий капитал мужчин в расчете на одного человека сократился в общей сложности на 0,6 %. Это объясняется тем, что негативный эффект старения рабочей силы превосходит положительный эффект повышения уровня образования.

31. Это означает, что разрыв в среднем размере заработка мужчин и женщин за период трудовой жизни сократился, и в настоящее время женщины получают в среднем 59 % от среднего заработка мужчин по сравнению с 56 % в 2004 году.

Рис. 8

**Человеческий капитал женщин вырос больше, чем человеческий капитал мужчин, в связи с опережающим ростом уровня образования женщин**

Структура кумулятивных изменений в величине человеческого капитала, мужчины и женщины, Соединенное Королевство, 2018 год по сравнению с 2004 годом



Источник: Управление национальной статистики — оценки человеческого капитала.

Примечания:

1. Реальные изменения в величинах 2018 года, измеренные с помощью индекса Торнквиста.
2. Изменения в численности населения рассчитываются на основе среднего прироста численности лишь экономически активного населения за год по сравнению с предыдущим годом при сохранении показателя среднего заработка за оставшийся срок трудовой жизни на уровне предыдущего года.
3. Повышение уровня образования или формальной квалификации рассчитывается на основе лишь распределения квалификации в соответствующем году по сравнению с предыдущим годом при сохранении показателя среднего заработка за оставшийся срок трудовой жизни на уровне предыдущего года.
4. Старение рассчитывается на основе лишь возрастной структуры населения по сравнению с предыдущим годом при сохранении показателя среднего заработка за оставшийся срок трудовой жизни на уровне предыдущего года.
5. Измерение совокупного человеческого капитала мужчин и женщин.
6. «Прочие факторы» включают в себя воздействие относительного изменения среднего заработка до конца трудовой жизни в разбивке по возрасту, полу и квалификационным категориям.

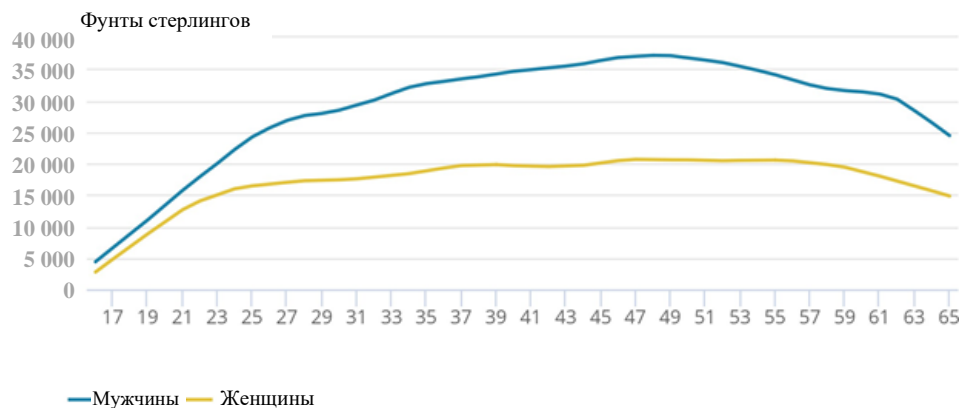
32. На рис. 8 показан вклад различных факторов в изменения в человеческом капитале мужчин и женщин. Наибольший вклад в рост человеческого капитала женщин внесло повышение среднего уровня их образования или формальной квалификации. Данный фактор объясняет рост их человеческого капитала в период 2004–2018 годов на 18,8 процентных пунктов по сравнению лишь с 7 процентными пунктами для мужчин. Это свидетельствует о том, что по сравнению с мужчинами женщины становятся более квалифицированными как с формальной, так и с академической точки зрения. С каждым дополнительным повышением формальной квалификации женщин средний размер их заработка за период до конца трудовой жизни увеличивается более ощутимо, чем у мужчин. Кроме того, увеличение численности населения оказало значительное влияние на рост человеческого капитала как мужчин, так и женщин.

## А. Разница в зарплатах мужчин и женщин на протяжении всей трудовой жизни

Рис. 9

**Мужчины достигают своего пика заработка ближе к пятидесяти годам, в то время как рост трудовых доходов женщин прекращается в тридцатилетнем возрасте**

Среднегодовой заработок мужчин и женщин, имеющих высшую квалификацию на уровне А или эквивалентную, Соединенное Королевство, 2018 год



Источник: Office for National Statistics – Annual Population Survey and Labour Force Survey.

33. Разница в средних доходах мужчин и женщин на протяжении трудовой жизни, как показано на рис. 9, отражает тот факт, что ежегодные заработки мужчин на протяжении их трудовой жизни в среднем больше, чем у женщин. На рис. 9 показан среднегодовой заработок лиц с квалификацией уровня А или его эквивалента для каждой возрастной группы от 16 до 65 лет в разбивке по полу. На ранних этапах своей трудовой жизни как мужчины, так и женщины имеют схожий годовой заработок. Однако после достижения ими двадцатилетнего возраста появляются различия, и мужчины начинают получать гораздо более высокий общий среднегодовой заработок. Мужчины, в среднем, достигают пика в 48 лет, и в этот момент разница между средним размером трудового дохода мужчин и женщин составляет 16 600 фунтов стерлингов.

34. Важно отметить, что на рисунке показан годовой размер заработка, на котором также отражаются различия в характере выполняемой работы. Более глубокий анализ можно найти в докладе "[Gender pay gap in the UK: 2018](#)" («Гендерный разрыв в оплате труда в Соединенном Королевстве: 2018 год»), а также в [интерактивном инструменте](#), позволяющем увидеть разницу в почасовой оплате труда для разных профессий.

*Примечания, относящиеся к разделу:* Структура человеческого капитала в разбивке по полу.

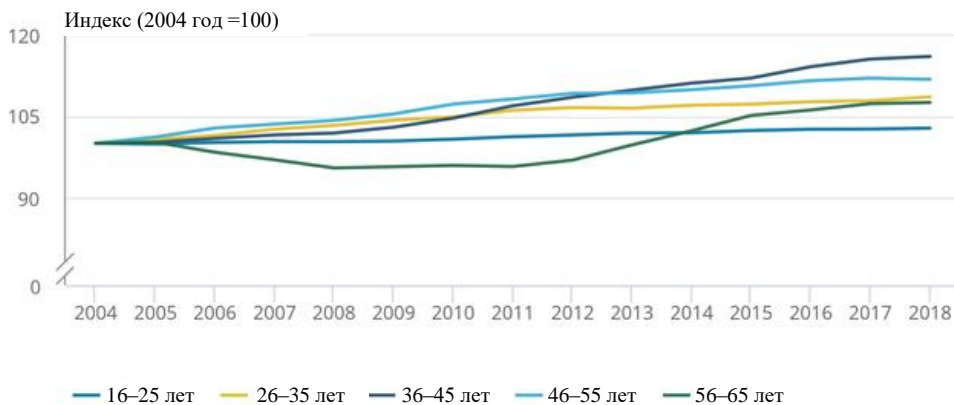
1. К людям без квалификации мы относим тех, кто не имеет формальной академической квалификации.

## V. Человеческий капитал в различных возрастных группах

Рис. 10

**Средний заработок в возрастной группе от 16 до 25 лет за период до конца трудовой жизни увеличился всего на 2,8 % по сравнению с трудовыми доходами той же возрастной группы 15 лет назад, что является самым низким показателем среди всех возрастных групп**

Заработок до конца трудовой жизни в расчете на одного человека, различные возрастные группы, Соединенное Королевство, 2004–2018 годы



Источник: Управление национальной статистики — оценки человеческого капитала.

Примечания:

1. За базу индекса взят 2004 год (2004 год = 100).
2. Возрастные группы остаются неизменными во времени, т. е. по мере старения люди в каждой категории меняются, вследствие чего могут также меняться половой состав и распределение людей по наивысшему достигнутому уровню квалификации.

35. В каждой возрастной группе заработки в течение трудовой жизни в 2018 году были выше, чем в 2004 году. В 2018 году средний заработок людей в возрасте от 36 до 45 лет, по оценкам, на 15,9 % превышал тот, на который они могли рассчитывать 15 лет назад, что является самым большим приростом среди всех возрастных групп. Это отчасти отражает рост среднего уровня образования в этой группе. Например, среди людей в возрасте от 36 до 45 лет академическую степень или ее эквивалент сегодня имеют на 1,6 млн человек больше, чем 15 лет назад. Это, в свою очередь, отражает долгосрочные тенденции роста числа людей, поступающих в университет после окончания школы, и увеличения доли людей, получающих дополнительную квалификацию в течение своей трудовой жизни.

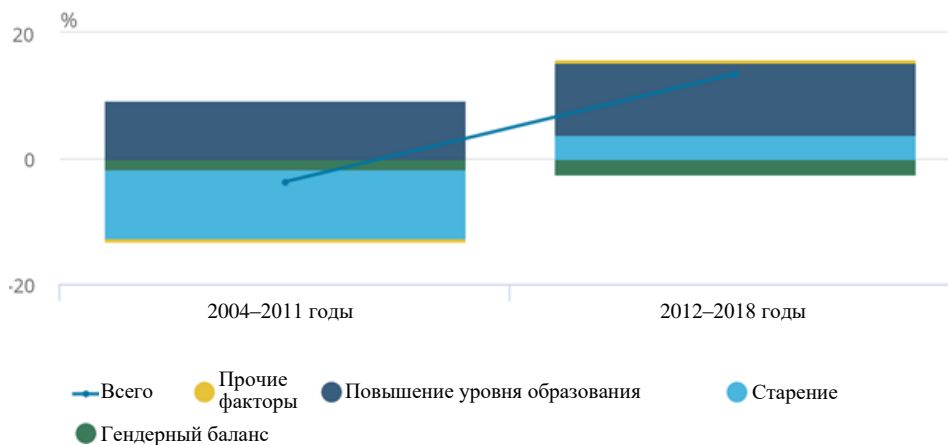
36. Человеческий капитал людей в возрасте от 56 до 65 лет в 2018 году был в среднем на 7,5 % выше, чем у представителей этой возрастной группы в 2004 году. Вместе с тем в 2011 году человеческий капитал в группе 56–65 лет был в среднем на 4,2 процентных пункта ниже, чем в 2004 году. С 2011 года человеческий капитал этой возрастной группы ежегодно увеличивается на 1,6 % по сравнению с предыдущим годом.

37. Старение людей в возрастной группе 56–65-летних повлияло на средний уровень человеческого капитала в период 2004–2018 годов.

Рис. 11

**До 2011 года процесс старения оказывал более сильное негативное влияние в группе 56–65-летних, после чего это влияние стало положительным**

Влияние разных факторов на изменение средней величины человеческого капитала в группе 56–65-летних, Соединенное Королевство, 2004–2011 и 2012–2018 годы



Источник: Управление национальной статистики — оценки человеческого капитала.

Примечания:

1. В реальных стоимостных показателях 2018 года.
2. Повышение уровня образования или формальной квалификации рассчитывается на основе лишь распределения квалификации в соответствующем году по сравнению с предыдущим годом при сохранении показателя среднего заработка до конца трудовой жизни на уровне предыдущего года.
3. Старение рассчитывается на основе лишь возрастной структуры населения по сравнению с предыдущим годом при сохранении показателя среднего заработка до конца трудовой жизни на уровне предыдущего года.
4. Измерение совокупного человеческого капитала мужчин и женщин.
5. «Прочие факторы» включают в себя эффект относительного изменения среднего заработка до конца трудовой жизни в разбивке по возрасту, полу и квалификационным категориям.
6. Измеряется как общий объем человеческого капитала.

38. На рис. 11 показан вклад в изменения среднего размера человеческого капитала в группе 56–65-летних в течение этих сроков.

39. В период с 2004 по 2011 год размер человеческого капитала в группе 56–65-летних в среднем сокращался в результате старения. Это означает, что в возрастной группе 56–65-летних средний возраст увеличивался, а средний размер человеческого капитала сокращался. Это происходило несмотря на то, что в 2011 году лица в возрасте 56–65 лет имели в среднем более высокую квалификацию, чем лица той же возрастной группы в 2004 году. Ситуация изменилась по причине того, что в период с 2012 по 2018 год средний возраст в группе 56–65 лет сокращался, а человеческий капитал, таким образом, увеличивался. В то же время в 2018 году люди в возрасте 56–65 лет в среднем имели более высокую квалификацию, чем лица той же возрастной группы в 2011 году.

40. На человеческий капитал лица влияет также его профессия. В справочных таблицах человеческий капитал оценивается в разбивке по профессиям, и мы будем стремиться публиковать больше аналитических материалов по этому вопросу в будущем.

## A. Человеческий капитал в расчете на час продуктивной работы

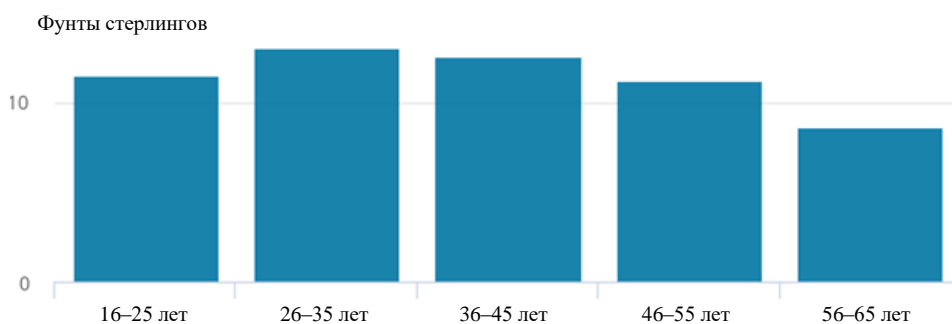
41. Если мы посмотрим на общий средний человеческий капитал различных возрастных групп, то окажется, что чем старше человек, тем меньше его человеческий капитал. Это происходит потому, что их трудовая жизнь становится короче,

а потенциал будущих заработков меньше. В то же время мы можем абстрагироваться от воздействия возраста, с тем чтобы понять, в какой момент карьеры человека его производительность достигает пика. Это позволяет лучше понять, как человеческий капитал эволюционирует на протяжении всей трудовой жизни человека, не сводя все к его уменьшению с возрастом.

Рис. 12

**Самой высокой средняя производительность человеческого капитала оказалась для возрастной группы 26–35 лет**

Человеческий капитал занятых в расчете на час производительного труда в разбивке по возрастным группам, Соединенное Королевство, 2018 год



Источник: Управление национальной статистики — оценки человеческого капитала.

42. Если абстрагироваться от воздействия возраста, то картина изменений в человеческом капитале выглядит иначе. В 2018 году занятые в возрасте от 26 до 35 лет имели в среднем самый высокий почасовой показатель человеческого капитала. Это означает, что за каждый час, оставшийся в их трудовой жизни, они будут зарабатывать в среднем 13,30 фунтов стерлингов. За этой возрастной группой данный почасовой показатель снижается, и люди в возрасте от 56 до 65 лет зарабатывают в течение оставшейся части своей трудовой жизни в среднем 8,90 фунтов стерлингов за один рабочий час.

*Примечания, относящиеся к разделу:* Человеческий капитал в различных возрастных группах.

1. Под производительностью труда людей мы понимаем их почасовой заработок в течение оставшегося времени их трудовой деятельности.

## VI. Методические изменения

### A. Измерение человеческого капитала с помощью индекса Торнквиста

43. Мы разработали новый индекс, который, по нашему мнению, является более точным показателем того, как меняется реальный человеческий капитал с течением времени. При этом мы используем метод Торнквиста для прямого индексирования человеческого капитала Соединенного Королевства. Основным преимуществом этого метода является то, что он позволяет учесть изменения в численности людей в каждой из категорий населения, составленных по признаку возраста, пола и наивысшего достигнутого уровня квалификации, а также изменения в их пропорциях. Изучая конкретно эти возрастные, половые и квалификационные группы, данный метод позволяет определить, как человеческий капитал изменяется с течением времени.

44. Мы рассмотрели и ряд других методов, включая другие цепные индексы, такие как индексы Ласпейреса, Пааше и Фишера. Индекс цен Фишера, как правило, считается самым оптимальным из трех, так как он позволяет оценить количественные и ценовые изменения в долях различных компонентов. Индекс Торнквиста является хорошей аппроксимацией индекса Фишера, и для его расчета требуется меньше

данных. Следует отметить, что мы имели возможность вывести ценовой или количественный индекс, но выбрали количественный индекс, так как его использование автоматически дает оценку реального объема и не требует дефлирования ценового индекса.

45. Мы также рассмотрели возможность найти другую «цену» человеческого капитала, которая могла бы быть актуальной. Как говорилось в [нашем предыдущем документе](#) на эту тему, мы проанализировали, может ли индекс минимальной заработной платы стать тем показателем, который позволит отразить эту цену без учета возможного повышения качества навыков и знаний людей. Тем не менее работа даже за минимальную заработную плату, как правило, так или иначе все же требует получения формального школьного образования, качество которого со временем может меняться. Кроме того, процесс становления через школьное обучение может измениться, что может отразиться на приобретаемых навыках (данный вопрос более подробно обсуждается в ходе [наших текущих консультаций](#)). Это означает, что использование некоего усредненного показателя заработка не позволит учесть общего повышения качества населения, что является главной целью измерения реальных объемов человеческого капитала.

46. Мы считаем, что использование индекса Торнквиста имеет ряд важных преимуществ:

- человеческий капитал разных групп населения имеет разную реальную «цену», а не одну цену для всех, дефлированную на одну и ту же величину;
- на агрегированном уровне (например, в национальном масштабе) изменения в составе населения учитываются благодаря проведению анализа изменений на уровне Соединенного Королевства в целом; это дает возможность прямо учесть изменения в соотношении возрастов, полов и наивысших уровней квалификации;
- информацию об отдельных стимулах изменений в человеческом капитале можно адаптировать к потребностям пользователей, анализируя отдельные виды демографических изменений и вклад различных факторов — возрастных групп, полов и наивысшего достигнутого уровня квалификации — с разной степенью детализации.

47. В то же время мы признаем, что такой индекс имеет два основных недостатка:

- поскольку при расчете индекса учитываются изменения в распределении населения по возрасту, полу и наивысшему достигнутому уровню квалификации в каждом году (в методологиях расчета индексов это называется «весами»), при расчете индексов для отдельных подгрупп населения полученные результаты не могут суммироваться; это свойство цепных индексов означает, что пользователи не могут просто суммировать результаты по отдельным группам населения или данные за разные годы, поскольку такая сумма не будет соответствовать эквивалентному значению общего индекса;
- считается, что увеличение заработка в течение срока трудовой жизни категории населения конкретного возраста, пола и наивысшего достигнутого уровня квалификации (например, 29-летние женщины с академической степенью), по определению, не отражается на объемных показателях; предполагается, что этот эффект носит чисто «ценовой», а не «качественный» характер, т. е. что увеличение среднего заработка не является результатом повышения уровня квалификации и знаний людей; для устранения этого недостатка мы можем рассмотреть отдельный источник, с тем чтобы нейтрализовать влияние фактора качества на доходы, используя методы гедонической регрессии.



## **В. Рассмотрение степени магистра и докторской степени отдельно от других степеней**

48. В предыдущих документах в рамках методологии измерения человеческого капитала мы делили людей в зависимости от их квалификации на шесть категорий, наивысшей из которых являлось наличие академической или более высокой степени. Этот подход имеет свои недостатки, так как не дает всего спектра квалификаций, которых может получить человек. Поэтому мы расширили его, отдельно выделив лиц со степенью магистра или докторской степенью. Это означает, что при группировании данных по признакам наивысшей полученной квалификации, возраста и пола была добавлена еще одна, дополнительная квалификация. В остальном методология не изменилась.

49. Отделение степени магистра и докторской степени от других степеней или их эквивалентов приводит к тому, что человеческий капитал Соединенного Королевства в целом повышается. Это связано с тем, что у нас появляется возможность отдельно анализировать различные заработки, которые могут получать люди с более высокой степенью, например со степенью магистра и докторской степенью, а также оценивать вероятность того, что каждый человек получит такую более высокую квалификацию в течение своей трудовой жизни. В 2018 году по сравнению с использованием 6 уровней квалификации это увеличило бы общий человеческий капитал Соединенного Королевства на 380 млрд фунтов стерлингов.

## **С. Почасовые показатели**

50. Подобно тому, как измеряется человеческий капитал группы, общая продолжительность рабочего времени измеряется путем подсчета общего количества часов, которое, как ожидается, человек (в своей группе по возрасту, полу и наивысшей полученной квалификации) отработает на рынке труда до достижения 65 лет. Затем мы делим это число на сумму заработка (человеческий капитал), который человек получает до конца трудовой жизни. Это число отражает, сколько человеческого капитала имеет человек, устраняя последствия разной продолжительности рабочего времени и изменений в характере работы. Таким образом, мы можем понять, когда люди являются наиболее продуктивными в «зарабатывании» человеческого капитала, какие квалификации являются для этого наиболее продуктивными и в какой момент своей жизни люди демонстрируют наибольшую продуктивность.

## **VII. В чем заключается важность измерения человеческого капитала**

51. Концепция человеческого капитала позволяет анализировать факторы, влияющие на экономический рост, а также более широкие вопросы устойчивости и благополучия. Общеизвестно, что человеческий капитал оказывает влияние на будущие потенциальные объемы производства и доходов, о чем свидетельствуют эмпирические труды, посвященные экономическому росту (например, "[The impact of human capital on economic growth: a review](#)"). Измерение человеческого капитала может стать отправной точкой для количественной оценки любого потенциально взаимного влияния таких факторов, как образование, здоровье, преступность и гражданская активность ("[Health and Human Capital](#)"; "[Education, Work and Crime: A Human Capital Approach](#)"; и "[Does Education Increase Political Participation?](#)"). Отслеживание изменений в человеческом капитале также позволяет анализировать потребности в квалифицированных кадрах для различных сегментов экономики как на региональном, так и на отраслевом уровне, что может помочь увязать образование (и другие стимулы роста человеческого капитала) с потребностями бизнеса.

52. Наша методология позволяет увязать в рамках единой системы анализ заработков, демографии рынка труда и уровня образования. Это позволяет нам понять, как эволюция данных факторов влияет на оценку общего объема человеческого

капитала и что является двигателем изменения величины человеческого капитала отдельных лиц с течением времени и сохраняющихся эшелонированных различий.

53. Оценивая устойчивость, следует задаться вопросом, «что мы оставляем будущим поколениям; оставляем ли мы им достаточно всевозможных ресурсов, с тем чтобы они имели по крайней мере такие же возможности, как те, которые были у нас» (ООН, 2012). С точки зрения вклада различных видов капитала, экономический, природный, человеческий и социальный капитал — это те ресурсы, которые имеют значение для благосостояния людей сегодня и завтра. Данный момент был подчеркнут в [докладе Комиссии по оценке экономических показателей и социального прогресса](#). Наши нынешние оценки могут дать представление о том, как меняются ресурсы навыков и знаний в Соединенном Королевстве и существуют ли запасы иных ресурсов, которые могут быть продуктивно использованы в экономике в будущем.

54. Эти оценки могут также использоваться для анализа последствий старения населения и изменений в пенсионном возрасте, а также при оценке экономических преимуществ различных уровней образования.

## VIII. План работы

55. Мы понимаем, что существуют и другие способы измерения навыков, знаний, компетенций и атрибутов людей. В результате в октябре 2018 года мы опубликовали [наш план работы](#) по достижению целей, к которым мы стремимся и которые были определены в ходе обсуждений с пользователями. Одна из главных целей заключается в продолжении [наших нынешних консультаций по вопросам измерения человеческого капитала с помощью набора показателей](#). Мы были бы очень признательны за ваши отзывы, которые вы можете оставить здесь.

56. В опубликованном плане работы мы предложили изучить возможность разработки нашей методики измерения человеческого капитала через заработки, получаемые на протяжении трудовой жизни. Наши наброски и результаты проработанной к настоящему времени работы обобщаются в таблице 1.

Таблица 1

**Цели, поставленные в опубликованном в 2018 году плане работы, и результаты работы, проделанной до октября 2019 года**

<i>Цель</i>	<i>Результаты работы</i>	<i>Планы на будущее</i>
Человеческий капитал в расчете на час производительного труда	Мы сделали первоначальные оценки, которые представлены в настоящем документе.	Учитывая интерес пользователей, мы можем провести более глубокий анализ. Нас интересуют отзывы пользователей о применяемой методологии.
Дополнительные уровни квалификации	<p>В нынешнем документе мы получили оценки для степени магистра и докторской степени вместе взятых. Мы изучали возможность рассмотрения степени магистра и докторской степени по отдельности, но для этого потребуется дополнительная работа, так как размеры выборки слишком малы, чтобы применять ту же методологию.</p> <p>Мы также изучили возможность в ходе этой работы провести дополнительные разграничения в категориях «Свидетельства о среднем образовании (GCSE) или эквивалент» и «Уровень А или эквивалент», выделив различные виды эквивалентных квалификаций, такие как «Предметы, выбранные для GCSE», альтернативных эквивалентным квалификациям типа Государственного свидетельства о профессиональной квалификации (NVQ). Здесь также потребуется дополнительная работа, поскольку размеры выборки слишком малы, чтобы применять ту же методологию.</p>	Учитывая интерес пользователей, можно было бы изучить возможность посвятив будущую статью проведению дополнительных разграничений в категориях «Свидетельства о среднем образовании (GCSE) или эквивалент» и «Уровень А или эквивалент», но с более агрегированными возрастными группами по аналогии с методологией анализа профессионального состава и региональных различий. Методология анализа профессионального состава и региональных различий объясняется в наших предыдущих документах за 2004–2017 годы и за 2015 год.
Профессиональная подготовка без отрыва от производства	В публикации "Characteristics and benefits of training at work, UK: 2017" («Характеристики и преимущества прохождения подготовки на рабочем месте, Соединенное Королевство: 2017 год») показана разница в доходах, связанная с получением подготовки в процессе трудовой деятельности, в зависимости от профессии, наивысшего достигнутого уровня квалификации и других характеристик. Поскольку мы не смогли установить, когда по итогам профессиональной	Мы планируем представить документ, посвященный разным методам измерения воздействия получения профессиональной подготовки без отрыва от производства, с описанием разных результатов их использования. Один из двух основных методов заключается в том, чтобы разделить существующие переходные вероятности получения дополнительной квалификации, с тем чтобы также учесть вероятность прохождения неформальной подготовки без отрыва от

<i>Цель</i>	<i>Результаты работы</i>	<i>Планы на будущее</i>
	<p>подготовки на рабочем месте официально присваивается квалификация, а когда подготовка проходит неформально, необходимо провести дополнительные исследования для определения оптимального способа учета профессиональной подготовки в существующей методологии. Одна из возможностей видится в расширении возрастных рамок вероятности получения людьми дополнительной формальной квалификации в течение их трудовой жизни, включив в них людей в возрасте старше 40 лет. Некоторые первоначальные выводы по этой теме изложены после таблицы.</p>	<p>производства для каждого уровня квалификации.</p> <p>Альтернативный способ заключается в том, чтобы рассчитать размер прибавки к заработку за весь срок трудовой жизни от получения дополнительной профессиональной подготовки без отрыва от производства и пропорционально применять ее к тем людям, которые прошли профессиональную подготовку в прошлом году.</p> <p>Для применения этих методов необходимо учитывать суммарное воздействие получения подготовки на рабочем месте в течение нескольких лет. Кроме того, в настоящее время наши источники фиксируют прохождение подготовки на рабочем месте в течение последних 4 или 13 недель, но не за последний год в целом, что соответствовало бы остальным нашим оценкам.</p>
<p>Другие причины различий в заработках</p>	<p>В рамках этой цели было рассмотрено несколько элементов. Для того чтобы в полной мере решить поставленную задачу, нам необходимы отсутствующие на сегодняшний день административные данные, например набор данных по системе образования за длительный период.</p> <p>Однако мы изучили возможность учета дифференцированных траекторий, что вполне возможно. Мы постараемся получить некоторые экспериментальные оценки этих траекторий, используя административные данные, связанные с переписью 2011 года, и динамический анализ временных рядов, содержащийся в трудах "Inclusive growth: measures and trends" («Инклюзивный рост: показатели и тенденции») и "Young people's earnings progression and geographic mobility, England and Wales: tax year ending 2012 to tax year ending 2016" («Траектория заработков молодых людей и географическая мобильность, Англия и Уэльс: 2011/12 и 2015/16 налоговые годы»). В то же время существуют расхождения в размере</p>	<p>Выпуск новых документов после получения дополнительных данных.</p>

Цель	Результаты работы	Планы на будущее
Включение человеческого капитала в систему, согласующуюся с национальными счетами	<p>заработков между административными источниками и самостоятельно сообщаемыми данными.</p> <p>В мае 2019 года мы выступили с презентацией на конференции Центра передового опыта в области экономической статистики (ЦПОЭС) по экономическим измерениям [ссылка на слайды]. Наши слайды можно получить по запросу. Мы изложили свои мысли о том, что необходимо предпринять для оценки того, как человеческий капитал и другие «недостающие виды капитала» могут соотноситься с активами и другими концепциями в национальных счетах. Мы получили ряд полезных отзывов, и мы будем продолжать развивать наши идеи в рамках рабочей группы Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) по благополучию и устойчивости и будущему системы национальных счетов.</p> <p>Мы также заказали ЦПОЭС изучить исследования по этой теме и планируем провести семинары в рамках будущих конференций ЦПОЭС и Международной ассоциации по исследованиям в области доходов и благосостояния (МАИДБ); дискуссионный документ ЦПОЭС должен быть опубликован в следующем году с изложением возможных вариантов.</p>	<p>Выход будущего дискуссионного документа ЦПОЭС должен совпасть с формированием более широкого круга мнений о том, что может быть сделано. Кроме того, на конференции МАИДБ 2020 года должно быть представлено подготовленное рабочей группой ОЭСР руководство, и после этого мы рассмотрим, как учесть поступающие предложения и какие дополнительные исследования и источники могут понадобиться для выполнения рекомендаций.</p>
Прочие цели		<p>Мы получили от пользователей просьбы проанализировать человеческий капитал в разбивке по отраслям и воздействие получения профессиональной подготовки на рабочем месте также в разбивке по отраслям. Мы планируем в будущем опубликовать результаты работы по этим темам в виде либо статьи, либо специального документа.</p>

*Источник:* Управление национальной статистики — оценки человеческого капитала.

*Примечания:*

1. [Occupation and regional methodology, 2004 to 2017 release.](#)
2. [Occupation and regional methodology, 2015 release.](#)
3. [Characteristics and benefits of in-work training.](#)
4. [Progression in inclusive growth.](#)
5. [Progression in young people's earnings and geographic mobility.](#)

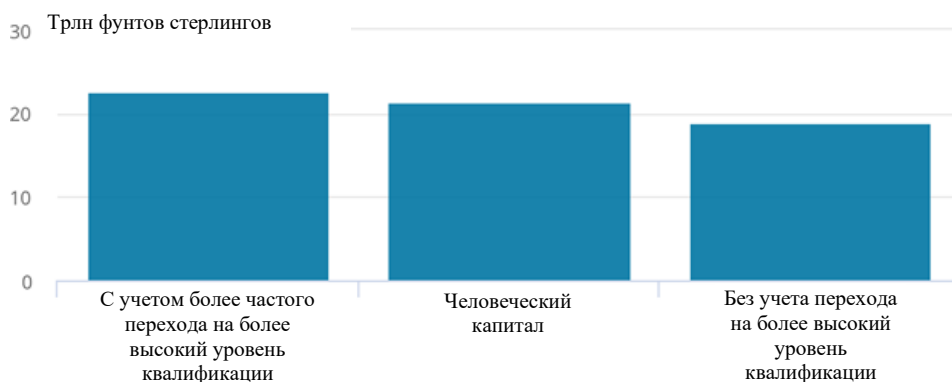
## А. Профессиональная подготовка без отрыва от производства

57. Люди получают квалификацию и на более поздних этапах жизни, неформальную или подтверждаемую официальными свидетельствами. В рамках нынешней методологии мы исходим из того, что люди не повышают свою квалификацию после достижения ими 40-летнего возраста. Однако этот постулат нашей методологии все сильнее расходится с реальным поведением людей. На рис. 13 отражено первоначальное влияние учета профессиональной подготовки людей для получения дополнительной формальной квалификации на общий объем человеческого капитала.

Рис. 13

**Объем человеческого капитала увеличится на 1,1 трлн фунтов стерлингов, если учесть повышение квалификации лиц в возрасте старше 40 лет**

Объем человеческого капитала с учетом более частого перехода на более высокий уровень квалификации и без учета перехода на более высокий уровень квалификации вообще, Соединенное Королевство, 2018 год



Источник: Управление национальной статистики — оценки человеческого капитала.

58. Если принять во внимание получение дополнительной квалификации людьми в возрасте старше 40 лет, то в 2018 году объем человеческого капитала Соединенного Королевства увеличится на 1,1 трлн фунтов стерлингов и станет на 5 % больше. Однако, если люди всех возрастов не получали бы никакой дополнительной признанной квалификации после того, как стали экономически активными, то в 2018 году человеческий капитал Соединенного Королевства был бы на 2,6 трлн фунтов стерлингов, или на 12 %, меньше.

59. Более подробную информацию о вероятности получения людьми дополнительной квалификации можно найти в справочных таблицах.