

Екстерналії в процесі формування та використання людського капіталу

В. МОРТІКОВ

Східноукраїнський національний університет
м. Луганськ

Зовнішнім ефектом (side effect) чи екстерналією (externality) є позитивний чи негативний вплив, що його відчувають на собі треті особи, котрі безпосередньо не причетні до угоди, створення або споживання блага. Екстерналія – це вплив, що не компенсується й супроводжується виникненням у третьої сторони додаткових вигід або витрат.

У соціально-економічній літературі зазначається, що інвестиції в людський капітал, зокрема в освіту, сприяють не тільки вигоді безпосередньо фахівця – його носія та роботодавця, що використовує працю цього фахівця. Здобуття людиною освіти супроводжується формуванням особистості з широким кругозором, розвинутих почуттям безкорисливої допомоги іншим людям; здатністю піклуватися про своє здоров'я і здоров'я близьких. Тобто освіта здатна нести за собою позитивні впливи, що не компенсуються і які відчуває на собі щонайменше найближче оточення одержувача такої освіти.

Інтеграція України у світовий освітній простір потребує поглибленого вивчення економічних проблем, категорій, яким у сучасній науковій і навчальній закордонній економічній літературі приділяється значна увага. До таких категорій належать і різні екстерналії. Актуальність дослідження зовнішніх ефектів у процесі нагромадження людського капіталу в Україні обумовлюється й відсутністю в нас публікацій із цієї тематики.

Проблеми екстерналії взагалі і, зокрема, екстерналіям, що виникають у процесі формування і використання людського капіталу, приділяється, як було зазначено вище, серйозна увага в сучасних економічних роботах. Оцінка екстерналії, пов'язаних з інвестиціями в людський капітал, здійснювалася в

роботах Рауха¹, Рудда², Асемоглу, Ангріста³, Конлі, Флайєра⁴, Моретті⁵. Емпіричні дослідження зовнішніх ефектів, пов'язаних із нагромадженням людського капіталу, дозволили ряду фахівців з'ясувати, якою мірою це нагромадження може бути субсидовано державою⁶.

Той факт, що інвестиції в людський капітал супроводжуються значними позитивними екстерналіями, свідчить про суспільний характер споживання людського капіталу. Інакше кажучи, людський капітал є суспільним благом (public good) з усіма властивими цій категорії характеристиками. Однак, говорячи про людський капітал працівника як суспільне благо, варто зазначити, що іноді цей капітал є для суспільства не благом, а злом (public bad). Деякі здібності, позитивні самі по собі, можуть бути використані для здійснення протиправних дій, що шкодять усьому суспільству. Здатність зламати базу комп'ютерних даних ґрунтується на глибоких знаннях сучасних комп'ютерних технологій, знаннях, що дозволяють людині продуктивно працювати на себе і на все суспільство. У цьому разі йдеться про певним чином негативний людський капітал, людський капітал із від'ємним знаком. Про негативний людський капітал ідеться й тоді, коли діяльність працівника, він сам є джерелами поширення негативних екстерналії. Схильна до конфліктів особистість у колективі є джерелом таких зовнішніх ефектів.

З розвитком глобалізації економіки проблема екстерналії у зв'язку з інвестуванням у людський капітал набуває міжнародного характеру. Відплив інтелекту з одних країн в інші супроводжується й переміщенням екстерналії. Залучаючи до роботи кваліфіковані кадри з менш розвинутих країн, розвинуті індустріальні держави беруть до уваги не

¹Rauch J. Productivity Gains from Geographic Concentration in Cities. – Journal of Urban Economics. – 1993, 34. – P. 380 – 400.

²Rudd J. Empirical Evidence on Human Capital Spillovers. – Federal Reserve Board, Finance and Economics Discussion Paper 2000-46, 2000.

³Acemoglu D., Angrist J. How Large are the Social Returns to Education: Evidence from Compulsory Schooling Laws. – NBER Working Paper, N W7444, 1999.

⁴Conley T., Flier F., Tsiang G. Spillovers from Local Market Human Capital and the Spatial Distribution of Productivity in Malaysia. – Advances in Economic Analysis and Policy. – 2003, Vol.3, N1.

⁵Moretti E. Workers Education, Spillovers and Productivity: Evidence from Plant-Level Production Function. – American Economic Review, 2004, 94(3). – P. 656 – 690; Moretti E. Estimating the Social Return to Higher Education: Evidence from Longitudinal and Repeated Cross-Sectional Data. – Journal of Econometrics. – 2004, 121(1). – P. 175 – 212.

⁶Gemmel N. Externalities to Higher Education. – Report to the National Committee of Inquiry into Higher Education, HMSO Copyright Unit, St Clements House, Norwich, 1997; Heckman J., Klenow P. Human Capital Policy. – in: M.Boskin (Ed.) Policies to Promote Capital Formation. – Hoover Institution, 1998; Heckman J. Policies to Foster Human Capital. – Research in Economics, March 2000, 51, N1. – P. 3 – 56.

тільки їхні спеціальні знання і навички, але й намагаються зорієнтувати на себе позитивні екстерналії, пов'язані з їхніми інвестиціями в людський капітал.

У зв'язку з відкриттям для зовнішнього світу національних ринків освітніх, медичних послуг: а) освіти, лікування, що їх люди одержують в одних країнах, стають джерелом позитивних екстерналій, що виявляються в інших країнах, де живуть люди, котрі змінили свій людський капітал за кордоном; б) люди одержують доступ до якісніших традиційних, а також принципово нових освітніх, лікувально-профілактичних послуг, що посилює позитивні зовнішні ефекти їхнього людського капіталу.

Екстерналії, пов'язані зі здоров'ям людини.

Здоров'я людини, трудового колективу, усієї нації є найважливішим елементом людського капіталу і водночас суспільним благом. На здоров'я впливають як позитивні, так і негативні зовнішні ефекти, пов'язані з:

а) ефектом прикладу. Одні люди переймають в інших різні моделі поведінки, що обумовлюють або погіршення здоров'я (паління, переїдання, зловживання спиртними напоями), або його збереження, поліпшення (заняття спортом, відмова від шкідливих звичок);

б) поширенням інфекційних захворювань.

Важливим практичним питанням є таке: які форми організації і фінансування охорони здоров'я відповідають завданню «фіксації», врахування, стимулювання позитивних екстерналій і протидії негативним, що виникають у цій сфері. Такі форми широко відомі. Скажімо, у системі державного бюджетного фінансування медицини, державної страхової медицини пріоритети віддаються фінансуванню профілактики й лікування інфекційних захворювань (туберкульоз, гепатит, СНІД). Наприклад, на підприємствах регулярно проводяться флюорографічні обстеження.

Необхідно ранжувати хвороби за ступенем генералізації ними негативних зовнішніх ефектів. Без такого ранжування виникає нестача бюджетних коштів на утримання в стаціонарних умовах інфекційних хворих. Зараз в Україні в домашніх умовах дозволяється лікувати хворих на дизентерію, сальмонельоз, вірусні гепатити⁷, тобто тих пацієнтів, яких потрібно ізолювати й лікувати в лікарні.

До форм участі держави в підтримці позитивних екстерналій можна віднести: часткову компенсацію вартості лікування; надання безкоштовного лікування; надання права не платити за ліки. Гроші на лікування хвороби, пов'язаної з екстерналіями, можуть надаватися пацієнту чи лікувальній установі.

Зрозуміло, що не тільки зовнішні ефекти визначають пріоритети й форми бюджетного фінансування охорони здоров'я, форми втручання держави в

профілактику, лікування хвороб. У разі підтримки онкологічних центрів – це забезпечення соціальної справедливості, рівності людей у доступі до дорогого лікування незалежно від наявних у них коштів.

Екстерналії всередині трудових колективів.

Різними зовнішніми ефектами супроводжується й діяльність людей у трудових колективах. Однією з умов виникнення таких зовнішніх ефектів є просторовий, виробничий взаємозв'язок у межах підприємств, бригад, цехів та інших підрозділів. Людина спостерігає за діями досвідченішого працівника і переймає його навички. Результати діяльності, зарплата працівників, що перебувають в оточенні творчого, талановитого фахівця, можуть зрости без прямої участі останнього.

Звичайно, у трудовій угоді з фахівцем може міститися пункт про наставництво, передачу досвіду, знань, що іноді передбачає зниження його трудового навантаження або за збереження трудового навантаження – збільшення оплати праці. Однак у такому разі йдеться про позитивний ефект, що компенсується, а не про той, що не компенсується (екстерналія).

Внутрішньоорганізаційні екстерналії можуть виявлятися не тільки у взаємодії «працівник – працівник», а й між керівником середньої ланки і керівником нижчої ланки або керівником вищої ланки й іншим керівником вищої ланки тощо.

Можна говорити про людський капітал як суспільне благо не тільки окремого фахівця, а й організації. При цьому людський капітал організації далеко не завжди є просто сумою людських капіталів співробітників, що в ній працюють. Людський капітал колективу творчих працівників може істотно зрости в результаті поширення всередині нього позитивних екстерналій, пов'язаних з обміном ідеями. Важливим чинником ефективності такого обміну є раціональна організація праці, сприятливий морально-психологічний клімат у колективі.

Водночас у трудових колективах поширюються й негативні зовнішні ефекти. Працівники, які вимушені працювати з людиною, котра має негативні риси характеру, несуть додаткові, ніким і ніде не враховані витрати, які не компенсуються. Люди, змушені працювати пліч-о-пліч із хворим співробітником, ризикують захворіти, а відтак втратити продуктивний час, здоров'я, а іноді й гроші.

Досить неоднозначною є проблема зв'язку інтенсивності руху кадрів між організаціями і втратами (придбаннями) останніх. Перехід талановитого фахівця з однієї фірми в іншу може дуже сприятливо позначитися на економічних показниках останньої не тільки через виконання прямих безпосередніх функцій таким фахівцем, а й завдяки генеруванню ним позитивних зовнішніх ефектів. Підприємство,

⁷Зеркало недели, 25.03.2006, с.16.

що втратило такого фахівця, певною мірою втрачає й пов'язані з його діяльністю позитивні ефекти. Разом з тим, у тій частині, у якій позитивними ефектами є певні знання, досвід, вони «залишаються» на підприємстві, втілені в знаннях і досвіді тих працівників, з якими співпрацював фахівець, що звільнився.

Якщо фахівець, який залишив організацію, мав індивідуально-психологічні риси, що спричиняли позитивний вплив на його оточення, можливо, ці позитивні ефекти будуть втрачені безповоротно. Тоді можна говорити про чисті втрати даної організації в результаті звільнення фахівця. Аналогічно можна розглядати випадки, коли йдеться про негативні екстерналії.

Важливим практичним питанням на кожному підприємстві є організація заохочення позитивних ефектів, пов'язаних із формуванням і використанням людського капіталу, і створення дестимулювання (негативного стимулювання) для обмеження негативних зовнішніх ефектів. Якщо фахівець своєю діяльністю викликає позитивні зовнішні ефекти, це може позначитися на розмірах його зарплати при переукладанні з ним контракту на новий термін. Відповідно, з працівником, чий характер, трудова діяльність є джерелом негативних екстерналій, переукладання контракту може супроводжуватися зниженням оплати праці. Працівники, що спричиняють сильні, понад певний рівень, зовнішні ефекти, можуть швидко просуватися службовими сходами або (у разі негативних екстерналій) звільнитися.

У багатьох організаціях існують адміністративні, економічні важелі збереження, зміцнення співробітниками свого здоров'я. Підприємства заохочують здоровий спосіб життя, видаючи заощаджені на виплаті лікарняних кошти працівникам, які не хворіють; забороняють палити на своїй території, штрафуючи курців.

Внутрішньотериторіальні зовнішні ефекти. Людський капітал як суспільне благо існує й на рівні окремих населених пунктів, регіонів країни. Правомірність такого підходу до аналізу людського капіталу пояснюється, зокрема, наявністю внутрішньотериторіальних екстерналій, пов'язаних із формуванням і використанням людського капіталу в межах окремих адміністративно-територіальних утворень. Природно, що безпосередні вигоди від суцільства із законослухняними, альтруїстичними тощо громадянами з високим освітнім рівнем отримують люди, котрі мешкають із ними в одному місті, селі, районі.

У формуванні людського капіталу в населеному пункті бере участь місцева влада, що виділяє певні суми на освіту населення. Роботодавці, які використовують місцеву робочу силу, несуть деяку частину витрат не тільки безпосередньо у вигляді оплати

зайнятих у них фахівців, а й у вигляді податків до місцевих бюджетів. Частина цих податкових надходжень спрямовується на охорону здоров'я, навчання в системі середньої, середньої спеціальної та вищої освіти. Це не випадково, адже місцеві підприємці не тільки використовують фахівців, яким платять зарплату, але є й об'єктом позитивних (а іноді й негативних) зовнішніх ефектів, пов'язаних із формуванням і використанням людського капіталу всіх жителів місцевості. Тому «ухилення» місцевих підприємств від сплати податків, властиве нині для України, означає насправді безкоштовне користування таким локальним суспільним благом, як місцеве освічене населення. Виключити неплатників зі споживання цього суспільного блага, як це можливо щодо деяких інших суспільних благ, не вдається.

Екстерналії, обумовлені дією ефектів переповнення і витіснення. Цей тип зовнішніх ефектів діє на всіх ринках суспільних благ в умовах їхньої відносної обмеженості. За високих попиту і цін на вищу освіту трапляється, що менш талановиті, але забезпечені витісняють обдарованіших, але не здатних оплачувати дороге навчання. Те саме відбувається й на ринку медичних послуг: ті, хто більше потребують медичної допомоги, витісняються тими, хто потребують цієї допомоги менше, але є заможнішими.

По суті справи у сфері користування освітніми й медичними послугами, так само, як і щодо користування іншими суспільними благами, дуже актуальною в Україні є проблема неплатника, точніше неплатника в передбаченій законом формі, коли за рахунок «блату» або хабара людина може навчатись у вищому навчальному закладі за бюджетні кошти або безкоштовно отримати дороге лікування в державній клініці.

Якісна зайнятість – більш обмежений ресурс у сучасній Україні, ніж якісна освіта. Тому екстерналії, пов'язані з витісненням зі сфери зайнятості одних освічених фахівців іншими, – об'єктивний процес. Таке витіснення може бути ціновим (через низькі зарплати фахівців з вищою освітою) та неціновим. «Блат», знайомства, адміністративний тиск є важелями витіснення одних фахівців іншими. У результаті у витіснених фахівців людський капітал цілком чи частково втрачається, а тому інвестиції в людський капітал не окуповуються.

Розрізняють інвестиції в людський капітал, пов'язані з формуванням фахівця вузького профілю (чий здібності можуть бути потрібні лише в певних сегментах економіки, ринку праці), та інвестиції, що спрямують формуванню фахівця з більш універсальними здібностями. Рівень зовнішніх ефектів у сфері формування й використання людського капіталу багато в чому залежить від взаємозамінюваності працівників. Поява на ринку працівників з універсаль-

ними навичками може загрожувати зайнятості, а відповідно – і людському капіталу більшої кількості професіоналів.

В одних сегментах ринків освіти і праці напруженість, пов'язана із суперництвом і витісненням, є досить високою. В інших вона є помірною. Як правило, дуже помірним є суперництво в тих сегментах ринку праці, де рівень доходів невисокий. Майже немає конкуренції, а відповідно й екстерналій, пов'язаних із нею, в деяких нішах ринку освіти і праці. В Україні це інженерно-технічні, лікарські спеціальності, ринки праці шкільних учителів, фахівців сільського господарства.

Плануючи видати ліцензії на відкриття нових спеціальностей, нових вищих навчальних закладів, держава має враховувати негативні екстерналії, що можуть з'явитися в разі переповнення відповідних сегментів ринку праці.

Характерною рисою нині став дуже слабкий зв'язок між освітою і потребами економіки, ринку праці. У керівників вузів та інших функціонерів зі сфери вищої освіти розмови про відносну надмірність чисельності фахівців, яких вони готують, викликають заперечення: навіть якщо специфічний людський капітал людини, котра здобула вищу освіту, не використовується, така людина – джерело позитивних екстерналій. Однак ця позиція вразлива для критики. По-перше, незатребувані за отриманою в навчальному закладі спеціальністю люди, цілком природно, не можуть зумовлювати позитивних екстерналій як професіонали. По-друге, людина з надлишковим для певного робочого місця людським капіталом (занадто розумна для цієї роботи) якщо й залишається працювати, швидко втрачає цей капітал. Інвестиції в людський капітал у такому разі не окуповуються. Якщо ж фахівець, працюючи не на своєму місці, перманентно шукає нову роботу, більш відповідну його здібностям, – втрачає підприємство, де він працює. По-третє, виявившись без роботи взагалі або без роботи за спеціальністю, фахівці частіше хворіють, а подеколи негативно ставляться до свого оточення. Структурне безробіття – одна з причин незадово-

леності людей своїм соціальним статусом, родинних проблем, порушення закону.

Інакше кажучи, людський капітал, що не знаходить собі застосування в професійній сфері, скоріше породжує негативні, аніж позитивні зовнішні ефекти. Якщо люди отримують освіту, що не використовується або майже не використовується в подальшому житті, суспільні витрати, пов'язані з інвестуванням у цю освіту, частіше перевищують приватні витрати.

Є ще одна група зовнішніх ефектів, що виникають на ринку освіти у зв'язку з дією ефектів переповнення і витіснення. Існують два обмеження, завдяки яким утворюються ефекти переповнення і витіснення з боку пропозиції освітніх послуг. Перше обмеження – потреби ринку праці у фахівцях; друге обмеження – кількість бажаючих здобути освіту. Вихід на ринок освіти нових ВНЗ і приватних середніх навчальних закладів обумовлює витіснення вже існуючих навчальних закладів через: а) ціни на навчання; б) якість навчання чи сигнали про цю якість.

Зі зменшенням кількості абітурієнтів екстерналії, пов'язані з витісненням одних навчальних закладів, факультетів, кафедр, спеціальностей іншими, стануть відчутнішими. Конкурентне стимулювання якості освіти ускладнюється через об'єктивні труднощі: покупцю освітніх послуг часто складно відрізнити якісну освіту від неякісної. Тому вважаємо, що витіснення відбуватиметься в Україні здебільшого в процесі цінової конкуренції: дешевша освіта витіснить (і вже витісняє) дорожчу.

Межі статті не дають можливості зупинитися на всіх проблемах зовнішніх ефектів у зв'язку з процесами придбання й використання людського капіталу. Зокрема, заслуговують на увагу такі питання: а) оцінка втрат людського капіталу в результаті високої конкуренції на ринку праці та невикористання потенціалу фахівців; б) оцінка рівня конкуренції та витіснення одних навчальних закладів (іхніх підрозділів) іншими; в) визначення частки державного фінансування різних напрямів освіти й медицини залежно від масштабів зовнішніх ефектів, які вони генерують.