

ЗРУШЕННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ КІЛЬКІСНИХ ТА ЯКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПОПИТУ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

*С. В. Кузьмінов, д. е. н., професор,
ПВНЗ «Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля»
Sergiy.kuzminov@duerp.edu*

У статті розглядається тенденція до збільшення експлуатації кваліфікованої частини робочої сили. Гіперексплуатація розглядається як перерозподіл виграшу продавця кваліфікованої робочої сили на користь покупця (роботодавця). Гіперексплуатація на ринку праці викликає зростання кількісних характеристик попиту на ринку освітніх послуг з одночасним погіршенням якісних характеристик.

Ключові слова: ринкова координація, ринок праці, ринок освітніх послуг, попит на ринку освітніх послуг

Постановка проблеми. У ринковому середовищі координація освітньої та виробничої діяльності відбувається через попит на робочу силу, який, у свою чергу, визначає кількісні та якісні характеристики попиту на освітні послуги. Під час економічного спаду роботодавці, змушені скорочувати персонал, роблять це переважно за рахунок менш кваліфікованих працівників, розподіляючи додаткові обов'язки на більш кваліфікованих. Це спричиняє відповідні зміни на ринку освітніх послуг. Дослідженню цієї проблеми і присвячена дана стаття.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням новітніх змін на ринках праці та освітніх послуг повністю або частково присвячені праці багатьох українських та зарубіжних вчених. Так, зрушення у цій сфері, спричинені інноваційною діяльністю підприємців розглядав ще Й. Шумпетер [1]. Серед останніх публікацій слід назвати дисертаційні дослідження В. В. Білоцерківця, який розглядає, зокрема, зрушення у використанні і цінах на трудові послуги кваліфікованих працівників у новітній економіці [2], В. Л. Кравченко, яка досліджує молодіжний ринок праці [3], О. А. Карпюк, яка детально досліджує ринок освітніх послуг в Україні [4], Е. фон Хіппеля, який пов'язує становлення новітньої економіки з новими вимогами до якісних характеристик споживання ресурсів [5]. Проте процеси, що відбуваються на ринку праці та на ринку освітніх послуг розглядаються, як правило, окремо, що не дає можливості комплексно оцінити результати дії

ринкового координаційного механізму.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження впливу зрушень у сфері споживання якісної робочої сили на поведінку споживачів на ринку освітніх послуг.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ринкова координація є лише одним з різновидів координації. Сам по собі будь-який координаційний механізм означає наявність таких обов'язкових складових:

1. Наявність у учасників координаційного процесу спільного поля для діяльності.
2. Протиріччя інтересів учасників.
3. Здатність принаймні одного суб'єкта координації генерувати імпульси для впливу на інших учасників координаційного процесу.
4. Здатність учасників координаційного процесу виконувати дії, які є бажаними для інших учасників координаційного процесу.

Ринковість просто передбачає, що окремі складові реалізуються за допомогою певних інструментів. Наприклад, спільним полем для діяльності є розподіл і перерозподіл прав власності до, в процесі та після укладання угоди купівлі-продажу. Протиріччя учасників полягають у протиставленні щодо ціни та обсягу товару. Імпульси, які генеруються суб'єктами координаційного процесу – це їхні аргументи, які висуваються у процесі торгів. Це може бути, приміром, з боку продавця пілососів – реклама, з боку покупця квартири – вишукування вад і вказування на них продавцеві, для того, щоб

зменшити ціну тощо.

Відповідно, неринкова координація не передбачає саме таких ринкових інструментів, але це зовсім не означає, що вона не здатна виконувати абсолютно ті ж самі функції, що і координація ринкова. Більш того, в багатьох випадках ринкова координація неможлива або просто неефективна. Наприклад, ринкова координація майже непридатна для випадків координації, коли спільна діяльність розрахована на більш-менш тривалий проміжок часу. Так, при найманні працівника певні торги щодо обсягу, характеру роботи та винагороди наймач з найманим працівником веде з позицій ринкової координації. Але у процесі подальшої діяльності умови контракту можуть фактично змінюватись без ведення переговорів. З одного боку, це може призводити до зловживань, особливо, з боку власника підприємства. Так, збільшення тривалості робочого дня та робочого тижня в умовах «виробничої необхідності» відбувалося і в капіталістичній Європі XIX ст., і в сучасній Україні. Але з іншого боку, введення елементу постійних торгів в оперативне управління підприємством призводило б до того, що будь-яке виробниче завдання ставало б предметом торгів, а значить колосальна кількість часу витрачалася б даремно.

Це протиріччя стосовно співвідношення ринкових та неринкових начал в організації суспільно-виробничого процесу певний час активно розглядалося в рамках теорії трансакційних витрат, започаткованої американським економістом Рональдом Коузом. Поняття трансакційних витрат досить активно використовується, проте, як це не дивно, самі ці витрати поки що не мають загально визнаного канонічного визначення. Загалом, трансакційними вважають витрати, які виникають, так би мовити, «по ходу справи!», або ж стосовно предмету нашого дослідження, це витрати, які виникають з необхідності виконання якихось організаційних дій. Відповідно, якщо виникає необхідність виконання якоїсь організаційної процедури, з'являються такі організаційні витрати.

Розмір цих витрат визначається, зокрема, і кількістю актів координаційної взаємодії. Чим більше таких актів, тим, за інших

рівних умов, більші трансакційні витрати. Якщо уявити таку ситуацію, коли, приміром, бригадир змушений з кожним членом своєї бригади вести торги стосовно того, за яку плату буде зроблена кожна конкретна виробнича операція, а з іншого боку, торгуватиметься з начальником цеху за те, щоб отримати якомога більше за свої послуги з керування бригадою, то на все інше у нього, як, втім, і у інших керівників залишиться дуже мало часу. Відповідно, виробництво виявиться занадто витратним.

Проте відсутність будь-яких торгів взагалі з великою вірогідністю призводить до зловживань однієї зі сторін. Чи навпаки, система координації, яка не потребує торгів між учасниками координаційного процесу, є, як правило, експлуатаційною. Так, в умовах рабовласництва потреби в торгах між рабом та рабовласником немає, як немає і сумніву в експлуаторській сутності такої економічної системи.

То які ж функції виконує система торгів? З точки зору координації вона представляє собою процедуру послідовного досягнення компромісу шляхом обопільних поступок з урахуванням індивідуальної зацікавленості кожного з учасників. Таким чином вирішується ціла низка задач в такій складній сфері як людські бажання:

1. Виявляються бажання кожного з суб'єктів. Більш того, суб'єкти можуть їх висловити безпосередньо.
2. Бажання перевіряються на відповідність можливостям суспільства.
3. Встановлюються ступені задоволення бажань.
4. Розподіляються ресурси на задоволення бажань.

Ці задачі є, практично, ключовими в будь-якій економічній діяльності. Узгодження бажань учасників спільного виробничого процесу зав'язує на собі всю мотиваційну та розподільчу підсистему поділу праці. Без їх вирішення не може функціонувати жоден суспільно-виробничий процес в тому числі і в тих системах, де регулюючий та мотивуючий вплив обміну редукований. Так, в централізовано-плановій економіці СРСР на найвищому рівні декларувалося, що метою соціалістичного виробництва є якнайповніше задоволення потреб радян-

ських людей. Проте свідоме зменшення ролі мінового господарства викликало необхідність виявляти ці потреби якимось іншим, неринковим шляхом. Як показала практика, задовільного рішення цієї проблеми за роки існування СРСР так і не було знайдено, а суспільство потерпало від постійних перекосів у системі виробництва і розподілу, особливо в сфері постачання споживчих товарів.

Особлива стаття – вирішення основного конфлікту економіки між безмежністю потреб та обмеженістю ресурсів. На рівні суспільства в цілому проблема перетворюється на питання про обсяги використання ресурсів та їх алокацію. Проте навіть максимізація фізичних обсягів виробництва зовсім не однозначно призводить до максимізації задоволення потреб. В цілому, характерна для систем централізованого планування орієнтація на постійне збільшення обсягів виробництва лише опосередковано може вважатися роботою над задоволенням потреб, оскільки ступінь задоволеності визначається не тільки (а часто, навіть не стільки) обсягами споживання, але і індивідуальним світосприйняттям кожного споживача.

Неокласичне розуміння процесу задоволення потреб шляхом виробництва бажаних благ за допомогою обмежених ресурсів передбачає, що вибір оптимальної кількості блага та оптимальної кількості ресурсу, що використовується, проходить в автоматичному режимі. Нібито блага, споживання яких споживач не прагне, не можуть вироблятися, оскільки таке виробництво буде заблоковане. Причому блоків аж два:

1. Підприємець-організатор виробництва бажає отримати якомога більший зиск зі своєї діяльності, а тому виробляє тільки те, що може добре продати. Вважається також, що добре продається тільки те, що бажано покупцям. В результаті, вже на етапі попереднього вибору сфери діяльності всі безперспективні в плані отримання прибутку (а значить, небажані для покупців-членів суспільства) блага будуть просто виключені з планів виробництва та продажу *ex ante*.

2. Якщо ж підприємець виявився не достатньо далекоглядним і невірно передбачив структуру потреб споживачів і поми-

лився, виробивши не надто потрібний товар, то в дію вступає блокування *ex post*, в рамках якого товари, запропоновані до продажу, не знайдуть свого покупця за запропонованою продавцем ціною і будуть або ліквідовані, або продані зі значною знижкою. І в тому, і в іншому випадку підприємця буде нанесений збиток і в подальшому він відмовиться від виробництва цього невдалого товару.

Проте тут не враховується те, що сучасний ринок не гарантує свободу контрактиції а ні покупцю, а ні продавцю. Причому проблема включає, як мінімум, два аспекти:

1. Недосконалість конкуренції.
2. Наявність довгострокових зобов'язань,

На ринку праці недосконалість конкуренції, в свою чергу, може виникати внаслідок неоднорідності товару, що продається, а також через наявність високо концентрованого попиту або пропозиції.

Неоднорідність якості трудових послуг, що надаються найманими працівниками, визначається багатьма чинниками – фізичними даними кожної особи та інтелектуальними здібностями, даними від народження, надбаним досвідом, освітою, відношенням до своїх посадових обов'язків тощо. Зазвичай, такі відмінності вважаються природними, проте це аж ніяк не змінює факту недосконалості конкуренції, яка виникає з цієї неоднорідності товару, що продається.

Паралельно з цим існує і фактор концентрації ринкового попиту або ринкової пропозиції в одних руках. Класичним прикладом такого типу неринковості вважаються професійні спілки та угоди між роботодавцями. В той час, як наявність конкуренції між продавцями збільшує цінову еластичність пропозиції, елімінування чинника конкуренції при об'єднанні окремих працівників у професійні спілки, які виступають регуляторами пропозиції, еластичність падає. Це дозволяє зменшувати пропозицію і в такий спосіб досягати підвищення ставки оплати праці. Те ж саме має місце і з боку попиту, пред'явленого роботодавцями. Жорсткіша конкуренція між покупцями збільшує цінову еластичність попиту і перешкоджає зниженню ставки оплати праці, в той час як концентрація попиту на робочу

силу кількома нечисленними роботодавцями сприяє узгодженості їх дій стосовно зменшення заробітних плат. Неокласичний висновок стосовно цього можна сформулювати приблизно так: будь-які узгоджені дії між продавцями з одного боку чи покупцями з іншого призводять до заниження рівня використання наявної робочої сили і перекосів у рівноважній ставці оплати праці.

Тоді виникає закономірне питання: «Якщо профспілки і асоціації роботодавців викривляють діяльність ринкового механізму, що призводить до недовикористання робочої сили і перекосів у системі оплати праці, то, можливо, ситуація зміниться, якщо заборонити існування таких об'єднань суб'єктів ринку праці на законодавчій основі?» Є підстави сумніватися в доцільності цих рішень. Так, в країнах Західної Європи до середини XIX ст. професійні спілки були заборонені, а спілок роботодавців практично не було. Проте це не призводило до якихось значних позитивів в житті основної маси громадян. В своїх «Філософсько-економічних рукописах» К. Маркс вказував, що життя робітників мануфактур та фабрик було настільки нестерпним, що наявність робітників деяких професій (наприклад, працівників текстильних мануфактур) була можлива лише за рахунок постійного припливу нової робочої сили з сільської місцевості, оскільки вже працюючі робітники просто не могли народити і прогодувати достатню кількість дітей. Це підтверджують і численні дані інспекторів, які обстежували умови життя робітничого люду в промислових районах Великої Британії, Німеччини та Франції.

Причина такої надмірної експлуатації найманих робітників при відсутності профспілок може бути подана і в мікроекономічних термінах. Вірніше, в рамках сучасного неокласично-неоінституціонального мейнстріму. Ключем для розуміння ситуації може бути, на наш погляд, співставлення кількості суб'єктів прийняття рішень про найм робочої сили з кількістю продавців робочої сили. Очевидно, що для повного паритету кількість роботодавців і кількість найманих працівників повинна співпадати. Але тоді на кожному підприємстві повинен працювати тільки один найманий працівник, або ж,

принаймні лише по одному працівнику певної професії, що звичайно, є нонсенсом.

Таким чином, кількість суб'єктів з боку попиту є об'єктивно меншою, ніж кількість суб'єктів з боку пропозиції робочої сили. Відповідно, створення професійних спілок є намаганням працівників виправити дисбаланс між відносно конкурентною ситуацією між продавцями та відносно неконкурентною ситуацією між покупцями. Щоправда, при надмірній активності профспілок по об'єднанню співробітників, перекіс може виникнути вже в зворотному напрямку – в бік більшої концентрації перерозподільної влади найманих працівників, які виступають як єдиний продавець-монополіст (профспілка). І тут, як і в ситуації з надмірною владою роботодавців, умова рівноправності одна й та ж – приблизна рівність кількостей суб'єктів прийняття рішень з боку продавців і покупців.

Щоправда, реалізація цього критерію може представляти проблему, оскільки формула «одне підприємство – одна профспілка» все одно не вирішує проблеми і приносить більше негативів, ніж позитивів. Зокрема, така ситуація, найвірогідніше, перешкоджатиме вільному припливу робочої сили на підприємства, оскільки професійна спілка, яка об'єднає працівників даного підприємства протидіятиме припливу робочої сили ззовні для збереження status quo у балансі сил між роботодавцем і профспілкою. Крім того, обов'язкова участь у профспілці даного підприємства створює для потенційного робітника додаткові умови роботи за наймом, що може викривити його індивідуальну оцінку вигідності співпраці з даним наймачем. Кінець-кінцем, участь у профспілці означає наявність профспілкових внесків, що в комбінації з обов'язковістю вступу і вірогідною співпрацею профспілкових лідерів з адміністрацією через прив'язаність профспілки до конкретного підприємства аж ніяк не сприятиме популярності таких профспілок серед робітників.

З іншого боку, реалізація формули «одне підприємство – одна профспілка» без прив'язки профспілок до підприємств теж маловірогідна, оскільки тоді при укладанні контракту з роботодавцем елементом протидії неналежному виконанню для кожної зі

сторін в середовищі ринкового саморегулювання повинна бути достовірна погроза його припинення, що виплаває з умови добровільності ринкової контрактації. Проте тоді у випадку будь-яких порушень з боку роботодавця колектив має припинити місце роботи одночасно і одночасно ж міняти місце роботи. Хоча в Російській імперії і існувала практика найму працівників цілими артілями, проте в сучасних організаційно-технічних умовах для багатьох видів діяльності це виглядає малоімовірним, хоча, звісно, не можна виключати можливості того, що в майбутньому пошириться практика найму саме таких «робочих груп» спеціалістів для виконання робіт за підрядом.

Крім того слід зазначити, що існують об'єктивні чинники техніко-економічного порядку, які перешкоджають підтриманню досконалої конкуренції з боку попиту на робочу силу. Відповідно, акцент в аналізі слід зробити не на тому, як досягти абсолютно конкурентної ситуації на ринку праці, а на тому, який вплив ця неконкурентна дво-суб'єктна контрактація (робітник проти роботодавця, трудовий колектив проти адміністрації, профспілка проти асоціації роботодавців) справляє на інших суб'єктів – галузі-суміжники, споживачів, органи державного управління і особливо, ринок освітніх послуг. Відносно менша кількість роботодавців необхідним чином призводить до їх більш вигідної позиції в процесі найму робочої сили, що, у свою чергу, загрожує зниженням ставок оплати праці. Але при наймі на роботу ця влада, як правило, не може обернутися такими зловживаннями, як після укладання контракту. Іншими словами, доки найманий працівник ще не став найнятим працівником, роботодавець по відношенню до нього припускається менших зловживань. Після ж укладання контракту виникає можливість експлуатувати його більше, ніж можна було б уявити, дивлячись на мікроекономічну модель попиту і пропозиції на ринку робочої сили.

Сучасна мікроекономіка розглядає поведінку окремого економічного суб'єкта в розрізі єдиного принципу – співвідношення граничних витрат на виконання певної дії та граничного виграшу, який буде отриманий в результаті певної дії. Вважається також, що

переважання виграшу над витратами змушує суб'єкта виконувати дії. Збільшення ж кількості одноманітних дій призводить до зростання граничних витрат і зменшення граничного виграшу. Рівновага в даному виді діяльності настає тоді, коли граничні витрати зрівняються з граничним виграшем (тобто ще одна додаткова дія не збільшить чистого виграшу суб'єкта).

Зазвичай поза увагою залишають питання про розмір порції блага, що споживається, ресурсу, що використовується і дії, що виконується. Фактично, принципова схема рівноваги споживача, виробника або будь-якого іншого суб'єкта будується на неявному постулаті про безкінечно малі порції. Але в реальному житті це не так. Досить часто зміна величини порції є навіть більш застосовуваним інструментом координації інтересів економічних суб'єктів, ніж зміна ціни.

Причиною того, що зменшення ставки оплати за одиницю виконаної роботи нечасто використовується підприємцями для зменшення витрат на оплату праці є те, що:

1. Зменшення ставки оплати носить відкритий, не завуальований характер, що більше спонукає робітника до радикальних методів боротьби, в тому числі і до пошуку альтернативного місця роботи. Тут мається на увазі суто психологічний чинник, індивідуальне сприйняття найманим робітником таких дій роботодавця як відверто ворожих. Відповідно, негативний ефект навіть збільшується через цю ворожість.

2. Якщо з тих або інших причин зміна місця роботи є для найманого працівника небажаною (немає достойних альтернатив, заважають звички, прив'язаність до даного трудового колективу тощо), то вороже відношення все одно нікуди не зникає, а трансформується у напружені відносини між робітником і роботодавцем. Ця ворожість підриває підвалини морально-етичної складової виробничих відносин. В результаті може постраждати сумлінність виконання своїх виробничих обов'язків членами трудового колективу, заробітна плата яких знизилася.

До цих аргументів слід додати, що ще Дж. М. Кейнс зауважував, що ціна праці не може бути ефективним інструментом регулювання зайнятості, насамперед, через важ-

кість її зменшення з суто психологічних причин. Тобто для ринку праці є характерним «ефект храповика», що означає вибірково реакцію заробітної плати на коливання попиту і пропозиції на ринку. Ті зміни, які сприяють підвищенню ставки оплати праці, знаходять своє відображення у цінах на працю, а ті, що повинні були б зменшити рівень оплати – ні.

Але в реальному житті зменшити ставку оплати все ж таки можна. Більш того, в Україні це застосовується на систематичній основі. Так, реальну ставку оплати можна зменшувати, не підвищуючи заробітну плату під час інфляції. Невеличкі індексації, які підприємство іноді повинно проводити у відповідності до вимог законодавства, не перекривають знецінення доходів і, відповідно, не гарантують збереження реальної заробітної плати. В умовах, коли річні темпи інфляції перевищують 10 відсотків, це дозволяє зменшувати зарплату досить відчутно, якщо роботодавець, звісно, в цьому зацікавлений.

Проте саме по собі зменшення заробітної плати не є метою діяльності роботодавця. Його цікавить прибуток і, відповідно, ефективне використання робочої сили. Тож координація попиту і пропозиції на, так би мовити, внутріфірмовому ринку праці повинна мати і більш дієвий інструментарій, не прив'язаний до такого неконтрольованого зовнішнього обмежувача, як інфляція. Досить часто ставку оплати зменшують не через урізання виплат, а через збільшення напруженості праці. Додатковий час, відпрацьований на фірмі, додаткові посадові обов'язки, які доводиться виконувати співробітнику, зменшують реальну погодинну ставку оплати ніяк не менше, ніж безпосереднє зменшення тарифів.

Тут ситуація саботування посадових обов'язків при зменшенні ставки оплати праці повторюється, але навпаки. При зниженні розцінок на виконану роботу чи зменшенні посадового окладу найманий працівник тяжіє до зменшення напруженості праці в тій мірі, в якій це дозволяють існуючі системи контролю. Звідси впливає необхідність посилення цього контролю, причому за рахунок зовнішніх (по відношенню до працівника) контролерів, оскільки самоконт-

роль послаблюється з психологічних причин. Можливими напрямками посилення контролю якості виконання посадових обов'язків можуть бути:

1. Розширення штату контролерів. Але доводиться звертати увагу на те, що додаткові контролери потребують додаткових грошей на оплату їх праці, що кінець-кінцем може нівелювати ефект від урізання заробітних плат основним працівникам. До того ж, не завжди можна гарантувати, що контролер сумлінно виконуватиме свої обов'язки, а не нехтуватиме ними через лінощі чи небажання псувати відносини з іншими членами трудового колективу. Тож доводиться думати, яким чином хоча б час від часу контролювати контролера, що ще більше нівелює економію від зниження ставок.

2. Запровадження організаційних удосконалень. Такі удосконалення завжди потребують інноваційних рішень, причому, як правило, не загальних, а адаптованих під дане, конкретне підприємство чи установу. Мало того, що знайдення таких рішень потребує зусиль і часу, так ще й немає можливості проконтролювати якість всіх процесів, що виконуються. Так, приязність (а вірніше, її відсутність) роботи продавця з покупцями у роздрібній торгівлі на теренах України становила проблему ще з часів СРСР. Для перешкоджання цьому негативному явищу використовувалися книги скарг та пропозицій, які збереглися і донині, проте їх низька ефективність є очевидною і ґрунтується на тому, що покупцю простіше більше не приходити в цей магазин, ніж писати скаргу в книгу. І незважаючи на це, кращої альтернативи поки що не вигадано. Отже, деякі елементи виробничого процесу занадто складні для зовнішнього контролю.

3. Поряд з першими двома можливостями можна розглядати можливість автоматизації контролю. Незважаючи на те, що сучасний розвиток комп'ютерної техніки та комунікаційних мереж створює все нові і нові умови для автоматизації різних видів людської діяльності (в тому числі і в сфері контролю), але поки що ці рішення залишаються доволі дорогими. Недешево коштують і самі електронні пристрої, а ще дорожче – програмне забезпечення. Тож навіть у випадках, коли контроль може бути автома-

тизований, а суб'єктивний фактор контролера-людини повністю нейтралізований, то все одно, додаткові витрати, як і в першому випадку, зводять нанівець економію по заробітній платі.

Виходить, що урізання ставок оплати праці запускає цілий ланцюг процесів. Зниження ставок оплати праці одночасно запускає механізми як зниження витрат через урізання заробітної плати, так і їх підвищення через додаткові витрати контролю працівників. Кінцевий фінансовий результат залишається непевним, хоча, звісно, власник підприємства аж ніяк не воліє, щоб витрати на контроль перевищили економію витрат по оплаті праці. Значить, фінансовий результат по цим двом складовим, найвірогідніше, буде зі знаком «плюс». Власник просто не стане фінансувати контрольні заходи в тій мірі, щоб це викликало збитки. Проте це не означає позитивного результату в цілому, оскільки недофінансування контролю може обернутися погіршенням стану контролюваного об'єкту (в даному випадку – якості роботи працівників, яким урізали ставку оплати праці).

Таким чином, пряме зниження ставок оплати є занадто ризикованим кроком і використовується лише в дійсно кризових ситуаціях. Значно більш завуальованим способом досягти реального зниження оплати є спосіб з додатковими посадовими обов'язками. Точкою прикладання зусиль при такому підході в регулюванні співвідношення «кількість грошей / обсяг праці» є не грошова винагорода, а саме праця, з усіма її кількісними і якісними параметрами.

В умовах машинного виробництва, про яке писав, зокрема, Карл Маркс та інші критики капіталістичної системи XIX ст., якісні параметри праці мали другорядне значення. Промислова революція була орієнтована не тільки на заміну ручної праці машинною (людина працює за допомогою машини), але і на пристосування характеру роботи людини до можливостей машини. Цей обопільний процес не тільки систематизував, упорядковував та механізував людську працю, але й подрібнив її на окремі, дуже незначні операції, зробивши людину «придатком машини». Відповідно, творчий, гуманістичний елемент був витіснений з рівня низового ви-

конавця на управлінський рівень – рівень власника підприємства, інженера, а то й винахідника. Кардинальні зміни, які відбулися при переході від четвертого до п'ятого технологічного укладів, визначили тенденцію до гуманізації виробництва. Індивідуалізація споживання висунула на одне з чільних місць особисте відношення працівника до своїх посадових обов'язків. Покупцеві автомобіля або цукру абсолютно неважливо, в якому настрої був працівник, який керував обладнанням на автозаводі чи в цукроварні. Але відвідувач кафе чи перукарського салону вже розглядає доброзичливу поведінку та посмішку обслуговуючого персоналу як необхідний елемент якості послуги, що надається.

В умовах тотального переважання сфери послуг в структурі світового господарства саме боротьба за якість становить основу міжнародної конкурентоспроможності країни. Цей чинник стає необхідним, а часто – і основним. Отже, ігнорування фактора можливого зниження якості вироблених товарів та послуг стає занадто великою розкішшю.

Практична реалізація підходу, заснованого на збільшенні обсягу посадових обов'язків значною мірою спирається на неекономічні чинники. Наприклад, пропагування престижності професії, культивування духу колективізму та гордості за підприємство, на якому працюєш – невід'ємні складові боротьби за якість. Такі методи застосовувалися в радянські часи на державних підприємствах, проте саме державний характер власності підприємства не є обов'язковим. Подібні ж методи використовувалися і використовуються японськими та південнокорейськими компаніями для культивування «корпоративного духу». В результаті масового використання таких прийомів психологічного стимулювання цим далекосхідним країнам вдалося, зберігаючи далеко не найвищу в світі вартість робочої сили на внутрішньому ринку, значно підвищити її якість (в першу чергу – за рахунок потужної внутрішньої мотивації працівників до отримання знань та професійного удосконалення), а також підтримувати один з найвищих в світі показників ефективності використання робочої сили (тобто, південно-корейці та япон-

ці відпрацьовують за рік більше годин, ніж трудівники в інших країнах).

Суттєвим моментом є те, що додаткові обов'язки розподіляються, як правило, на тих співробітників, які мають більш високий рівень кваліфікації та продуктивності праці. Це досить легко пояснити дією принаймні двох факторів:

- виконання додаткового обсягу робіт за той же час, який відводився раніше на меншу кількість посадових обов'язків, просто не під силу робітнику, що має низьку продуктивність;

- кваліфікований виробник за інших рівних умов має більший вигаш продавця робочої сили за рахунок більшого обсягу виконання робіт і більш низьких витрат на їх виконання.

Тож збільшення неподільної порції виконання робіт як засіб зниження реальної ставки оплати праці частіше використовується стосовно більш кваліфікованої частини трудового колективу, оскільки з більшого вигашу такого робітника роботодавцю значно легше вилучити певну частину, ніж з мізерного вигашу некваліфікованого працівника. В результаті вилучення вигашу кваліфікованих працівників виникають короткострокові та довгострокові наслідки:

1. Короткострокові наслідки. В короткостроковій перспективі роботодавець виграє за рахунок скорочення питомих витрат на виконання робіт, але в той же час може програти в якості, оскільки існує реальна загроза перевантаження працівників. Відповідно, працівники програють у ставці заробітної плати, хоча, можливо, виграють у загальній масі доходів, отримуючи, наприклад, половину посадового окладу звільненого працівника.

2. Довгострокові наслідки. Зменшення реальної різниці між ставками оплати праці кваліфікованих і менш кваліфікованих працівників, що є відчутним навіть у короткостроковій перспективі, в довгостроковому періоді створює антистимули для відтворення кваліфікованої частини робочої сили. Дійсно, у випадку, коли підвищення кваліфікації як досить витратний для працівника процес (принаймні, з позиції витрачених зусиль і часу) винагороджується зменшенням оплати в розрахунку на одиницю виконаної

роботи, таке удосконалення власного людського капіталу не має економічного сенсу.

У результаті поширення практики перенавантаження кваліфікованих працівників на значній кількості підприємств галузь може тримати стійкий негативний ефект у вигляді відносного дефіциту і зниження якості робочої сили, а також негативного ставлення до підвищення кваліфікації з боку молодих працівників. Як варіант, може спостерігатися підвищення плинності кадрів, що може розглядатися як засіб боротьби робітників, що підвищили свою кваліфікацію, за підвищення ставки оплати. Механізм тут простий – наново прийнятий працівник має змогу ознайомитися з посадовими інструкціями і спочатку не має додаткових навантажень, що виходять за межі посадових обов'язків. Якщо ж згодом «повзуче» збільшення обсягу цих обов'язків почне зменшувати вигаш робітника і реальну оплату в розрахунку на одиницю виконаної роботи, то реальним виходом може бути лише переукладання контракту, причому, вірогідно, з новим роботодавцем.

На рівні національної економіки перенавантаження найбільш кваліфікованої частини робочої сили буде трансформуватися у проблеми з її відтворенням. Причому мова йде і про кількісне, і про якісне відтворення. Збільшення напруженості праці під час виконання професійних обов'язків негативно впливає на психоінтелектуальну активність особи поза межами робочого місця, зокрема, в родині. Тож, очевидно, в культурах, які лояльно відносяться до професійної зайнятості жінки, слід очікувати зменшення обсягу та інтенсивності діяльності, пов'язаної з народженням і вихованням дітей саме з боку найбільш цінної (з точки зору передачі соціально продуктивних моделей поведінки) частини жіноцтва. Крім того, інтенсивно працюючі особи (як чоловіки, так і жінки) часто потерпають від психічного перенавантаження і більш тяжіють до більш самотнього способу життя за межами роботи, встановлюють короткотермінові, менш зобов'язуючі до постійного спілкування зв'язки. Тож і сім'ї створюються менш часто.

У розрізі поставленого нами завдання особливо важливим наслідком перенаванта-

ження кваліфікованої частини робочої сили виглядає зниження мотивації до підвищення кваліфікації. Зниження мотивації студентів до отримання професійних знань призводить до драматичних змін у попиті на освітні послуги. З одного боку, роботодавці часто вимагають наявності вищої освіти, вважаючи її хоч якимось показником придатності особи до якісної праці. У відповідь молоді люди прагнуть отримати диплом, що *кількісно* підвищує попит на освітні послуги. Але ті ж молоді люди не палають бажанням бути гіпер експлуатованими як якісна робоча сила. Тому замість активного, самовідданого навчання, як це роблять студенти у розвинених країнах, українські студенти обирають тактику мінімальних достатніх зусиль. Відвідувати заняття настільки, наскільки це необхідно для допуску до іспиту, готуватися до екзамену стільки, скільки потрібно для отримання мінімальної задовільної оцінки. Одночасно з цим відбувається і дрейф вимог викладачів. Будучи психологічно неготовим поставити майже усім студентам групи трійки, викладач виділяє тих, що дещо відрізняються у позитивну сторону і ставить їм добрі, а той відмінні оцінки. До того ж спонукає викладача і керівництво аж до рівня Міністерства освіти і науки, яке встановлює стандарт стосовно 90% успішності та 50% якості знань студентів у групі. Таким чином, на ринку освітніх послуг під впливом змін у характері експлуатації найманої робочої сили і відповідних змін на ринку праці спостерігається одночасно зрос-

тання кількісних параметрів попиту на освітні послуги при одночасному погіршенні якісних характеристик цього попиту.

Висновок. Намагання роботодавців знизити витрати задля отримання прибутку призводять, зокрема, до гіпер експлуатації кваліфікованої частини робочої сили. За рахунок цього роботодавець отримує змогу вилучати частину виграшу працівника, як продавця трудових послуг. У довгостроковій перспективі стратегія перевантаження найбільш кваліфікованої частини робочої сили створює демотивацію для її кількісного та якісного відтворення, що, у свою чергу, збільшує кількісні параметри попиту на ринку освітніх послуг, але водночас слугує демотиватором для сумлінного навчання.

Література:

1. Шумпетер Й. А. Капіталізм, соціалізм і демократія: Пер.с англ. / Шумпетер Йозеф Алоіз. – М. : Економіка, 1995. – 540 с.
2. Білоцерківець В. В. Нова економіка: зміст та еволюція: монографія / В. В. Білоцерківець. – Дніпропетровськ : Січ, 2013. – 366 с.
3. Кравченко В. Л. Молодіжний сегмент ринку праці: методологія і перспективи розвитку. Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / В. Л. Кравченко; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. – К., 2003. – 19 с.
4. Карпюк О. А. Аналіз та оцінка рівня освітніх послуг в Україні / О. А. Карпюк // Вісник ЖДТУ. – 2012. – №3. – С. 74–79
5. Hippel von E. Democratizing Innovation [Text] / E. von Hippel. – Cambridge, London : The MIT Press, 2005. – 204 p.

СДВИГИ НА РЫНКЕ ТРУДА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ И КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК СПРОСА НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

С. В. Кузьминов, д. э. н., профессор, ЧВУЗ «Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля»

В статье рассматривается тенденция к увеличению эксплуатации квалифицированной части рабочей силы. Гиперэксплуатация рассматривается как перераспределение выигрыша продавца квалифицированной рабочей силы в пользу покупателя (работодателя). Доказано, что гиперэксплуатация на рынке труда вызывает рост количественных характеристик спроса на рынке образовательных услуг с одновременным ухудшением его качественных характеристик.

Ключевые слова: рыночная координация, рынок труда, рынок образовательных услуг, спрос на рынке образовательных услуг

CHANGES IN THE LABOUR MARKET AS A FACTOR OF FORMATION OF
QUANTITATIVE AND QUALITATIVE CHARACTERISTICS OF EDUCATIONAL MARKET
DEMAND

S. V. Kuzminov, D.E., Prof., PHEI «Alfred Nobel University»

The tendency to increase the exploitation of skilled labor is discussed. Hyperexploitation is seen as a redistribution of the advantages obtained by the qualified employee for the benefit of the buyer (employer). Hyperexploitation on the labour market results in the rise of quantitative characteristics of demand on the educational market with the simultaneous deterioration of qualitative characteristics.

Keywords: market coordination, labour market, education market, education market demand.

Рекомендовано до друку д. е. н., проф. Задосю А. О.

Надійшла до редакції 07.10.15.