

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

NOVEJŠE EKONOMSKE TEORIJE ZAPOSLOVNIH POGODB

Ljubljana, oktober 2002

KATARINA FAGANEL

IZJAVA

Podpisana Katarina Faganel, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, vpisana v štud. Letu 1995/96, izjavljam, da sem diplomsko delo z naslovom **NOVEJŠE EKONOMSKE TEORIJE ZAPOSLOTITVENIH POGODB** napisala samostojno z navajanjem virov in ob pomoči mentorja prof. dr. Janeza Malačiča.

Ljubljana, 1. oktober 2002

Podpis:

KAZALO

1.	Uvod	1
2.	Azariadisov model – prvi model implicitnih pogodb.....	2
2.1.	Izhodišča	2
2.2.	Sklepanje pogodb na promptnem trgu	3
2.3.	Pareto učinkovite pogodbe	3
2.4.	Implicitne pogodbe in brezposelnost	4
2.5.	Prezaposlenost	6
2.6.	Nadomestilo za brezposelnost	7
3.	Zaposlitvene pogodbe in motivacija delavcev.....	8
3.1.	Modeli principala in agenta	8
3.1.1.	Razmere popolnih informacij in gotovosti	8
3.1.2.	Razmere asimetričnih informacij in gotovosti	9
3.1.3.	Razmere asimetričnih informacij in negotovosti	11
3.1.4.	Izboljšave modela principal – agent	12
3.1.5.	Večrazsežnostni model principala in agenta	22
3.2.	Teorije učinkovitih mezd	23
3.2.1.	Model lenarjenja	24
3.2.2.	Model izmenjave daril	26
4.	Zaposlitvene pogodbe in specifična vlaganja v človeški kapital	28
4.1.	Modeli, ki ne razlikujejo, katera stran prekine delovno razmerje	29
4.2.	Modeli, ki razlikujejo med odpusti in ob odpovedmi	30
4.2.1.	Specifične investicije v človeški kapital ter odpusti in odpovedi	30
4.2.2.	Optimalno oblikovanje delitvenega pravila	32
4.2.3.	Modeli prekinitev delovnega razmerja v okviru življenjskega cikla	33
4.3.	Model fluktuacij	33
4.4.	Model narobe izbire	35
5.	Zavarovalni vidik zaposlitvenih pogodb.....	37
5.1.	Zavarovanje individualnega tveganja	37
5.2.	Zavarovanje agregatnega tveganja	39
6.	sklep	40
	Literatura	41
	Viri	42
	slotarček	

1. UVOD

Pogodbene teorije v najširšem pogledu preučujejo razmere, ko se pogodbeni stranki eksplicitno ali implicitno sporazumeta glede transakcije, ki naj bi jo izvedli, in sicer pod pogoji, ki se bistveno razlikujejo od tistih, ki jih določajo trenutne tržne razmere. Razlog, da do takšnega sporazuma pride, je v tem, da so na ta način dolgoročni izgledi za obe stranki bistveno boljši, kot če bi prišlo do takojšnje transakcije. Ena najpomembnejših podvrst pogodbenih teorij se usmerja prav na razmere na trgu dela.

Trg dela je sicer le eden iz množice trgov, ki sestavljajo vsako narodno gospodarstvo. Vendar pa je trg dela tisti, ki se od ostalih razlikuje v največji meri. Zanj veljajo značilnosti, ki jih z najširše uporabljanim ekonomskim inštrumentarijem - tega ponuja neoklasični pristop - ni mogoče zadovoljivo razložiti.

Glede na to, kdo je udeležen pri zaposlitveni pogodbi, se pogodbe delijo na kolektivne (na eni strani je udeležencev več) in individualne. V diplomskem delu obravnavam samo individualne zaposlitvene pogodbe kot sporazum med posameznim delavcem in delodajalcem.

Drugi vidik obravnave pogodb pa je pogodbeni vsebina. V zaposlitveni pogodbi nikoli ne moremo opredeliti prav vseh okoliščin, ki lahko nastopijo. Zato sodijo te pogodbe med implicitne. Pri tem se v praksi pojavljajo številne težave. Ena najpomembnejših je njihova izterljivost oz. iztožljivost.

Teorije implicitnih pogodb ponujajo drugačen pogled na oblikovanje zaposlitvenega dogovora in v veliki meri upoštevajo dejanske okoliščine, ki se od hipotetičnih močno razlikujejo. V tem primeru je pristop institucionalističen. Zaradi specifičnosti trgov dela pa za zaposlitveno pogodbo veljajo tudi značilnosti, zaradi katerih se močno razlikuje od ostalih pogodbenih dogovorov.

Teoretični prispevki, ki jih prikazuje diplomsko delo, razlagajo, kako oblikovati optimalno zaposlitveno pogodbo, da se v čim večji meri dosežejo trije glavni cilji sklepanja zaposlitvenega dogovora. Najprej gre za vprašanje motivacije delavcev, nato za smiselnost specifičnih vlaganj v človeški kapital in končno za tako sklepanje individualnih pogodb, da bi bila razporeditev vedno prisotnega (zaposlitvenega) tveganja čim bolj učinkovita.

2. AZARIADISOV MODEL IMPLICITNIH POGODB

Costas Azariadis je leta 1975 prvi prikazal model implicitnih pogodb v članku 'Implicit Contracts and Underemployment Equilibria' (Azariadis, 1975). O isti temi sta približno istočasno (1974) in neodvisno drug od drugega razpravljala še M. N. Baily in D.F. Gordon.

Model je nastal kot odgovor na vprašanje, zakaj na trgu dela prihaja do določenih posebnosti glede mezd in zaposlenosti, na katera konvencionalna teorija ni našla odgovora. Gre za opažanja, da se mezde v okviru poslovnega cikla ne spreminjajo, medtem ko se obseg zaposlenosti spreminja, ter da obstaja neprostopoljna brezposelnost; brezposelni delavci bi bili pripravljene delati za obstoječo ali pa celo malo nižjo mezdo.

Z modelom je Azariadis skušal ugotoviti, kaj se dogaja z mezdami, brezposelnostjo in morebitnim zavarovanjem za ta primer. Zadovoljivo je prikazal posebnosti v obnašanju mezd in zaposlenosti, a so ekonomisti njegov model še dopolnjevali, predvsem z uvedbo dodatnih predpostavk, in ga tako približali resničnemu dogajanju na trgu dela.

2.1. IZHODIŠČA

Teoretično izhodišče je teorija splošnega ravnotežja v razmerah negotovosti, kot sta jo oblikovala K. Arrow in G. Debreu. Trdila sta, da so 'terjatve'¹ odvisne od stanja, ki v danem trenutku nastopi. Teorija proučuje obstoj in naravo splošnega ravnotežja v razmerah negotovosti. Do splošnega ravnotežja pride samo takrat, ko obstajajo *ex ante* sporazumi, ki očistijo *ex post* trge za vse vrste blaga. Te sporazume sta imenovala 'terjatve' in pokazala, da splošno ravnotežje nastopi v primeru, ko obstaja trg terjatev za vsako vrsto blaga in vsako stanje, ki je mogoče. Za model implicitnih pogodb je ključno njuno razmišljanje o ravnotežju, če imajo posamezniki različen odnos do tveganja. Gre za t. i. pogoj učinkovite porazdelitve tveganja.²

Azariadis se na teoretična spoznanja Arrowa in Debreuja opira v dveh pogledih. Najprej posnema njuno teoretično ogrodje in razmere na trgu dela proučuje v odvisnosti od trenutnih razmer (tj. stanja). Po drugi strani pa uporabi tudi njune teoretične izsledke o učinkoviti razporeditvi tveganja.³

¹ *Claims* = terjatve, zahtevki (v zvezi s plačami).

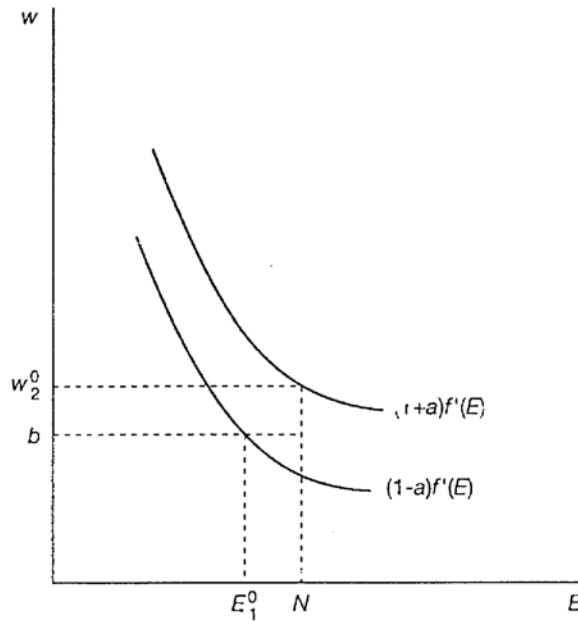
² *Efficient risk-sharing condition* = pogoj učinkovite porazdelitve tveganja; več tveganja naj nosi tisti posameznik, ki je tveganju bolj naklonjen.

³ *State contingent claims theory* = teorija, kjer so terjatve odvisne od stanja, ki v danem trenutku nastopi.

2.2. SKLEPANJE POGODB NA PROMPTNEM⁴ TRGU

Da bi lahko kasneje pojasnil vlogo pogodbenih trgov oz. zaposlitvenih pogodb, najprej opredeli razmere na promptnem trgu. Uporabi pa jih kasneje, ko ugotavlja prednosti oz. vlogo pogodbenih trgov.

Slika 1: Pogodbe na promptnem trgu



Vir: Bosworth et. al., 1996, str. 281.

Za sklepanje pogodb na promptnem trgu je značilno, da do trgovanja pride šele potem, ko je že znano, kakšno je trenutno stanje na trgu. Ugotovitve so prikazane na sliki 1. Če nastopi ugodnejše stanje 2, ko je cena proizvoda visoka, krivulja vrednosti mejnega proizvoda seka neelastično krivuljo ponudbe dela N pri mezd w_2^0 . Pri stanju 1 krivulja vrednosti mejnega proizvoda leži nižje. Zato je vrednost mejnega proizvoda v primeru, da je zaposlenih vseh N delavcev, manjša od rezervacijske mezde.⁵ Podjetje tako ne zaposli vseh delavcev, ker jih najame le E_1^0 , tako da je mezda enaka rezervacijski mezd $(w_1 = b)$. Ostalih $N - E_1^0$ delavcev je brezposelnih.

2.3. PARETO UČINKOVITE POGODBE

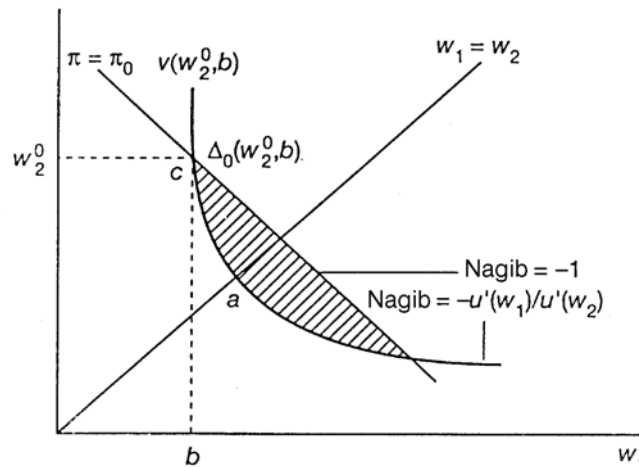
Predpostavljajmo, da delavec in delodajalec skleneta zaposlitveno pogodbo vnaprej, torej preden vesta, katero stanje bo dejansko nastopilo. Če bo

⁴ *Spot market* = promptni trg; trg s takojšnjo dobavo.

⁵ *Reservation wage* = rezervacijska mezda; najmanjša mezda, za katero so delavci še pripravljeni prevzeti določeno delo.

stanje ugodno (stanje 2), bo podjetje zaposlilo vseh N delavcev za mezdo w_2^0 . V primeru manj ugodnih okoliščin (stanje 1) bo zaposlilo E_1^0 delavcev za mezdo b . Obstaja torej verjetnost, da bo delavec brezposeln. Ta brezposelnost pa je prostovoljna, saj je mezda pri stanju 1 ravno enaka rezervacijski mezdi. Pogodba bo imela obliko $\Delta_0 = (w_2^0, b)$.

Slika 2: Pareto učinkovite pogodbe



Vir: Bosworth et. al., 1996, str. 281.

Slika 2 ponazarja to zaposlitveno pogodbo v diagramu, kjer je na abscisi mezda w_1 , na ordinati pa mezda w_2 . Vse pogodbe v osenčenem območju so učinkovitejše od pogodbe Δ_0 . Poleg tega morajo za Pareto učinkovitost ležati na premici, kjer je $w_1 = w_2$. Samo tu je namreč krivulja enakega dobička tangenta na delavčevo indifferenčno krivuljo. Torej vse Pareto učinkovite pogodbe ležijo vzdolž premice $w_1 = w_2$, kar pomeni, da je mezda neodvisna od stanja, ki nastopi (tj. od cene proizvoda). Rečemo lahko, da so mezde rigidne.

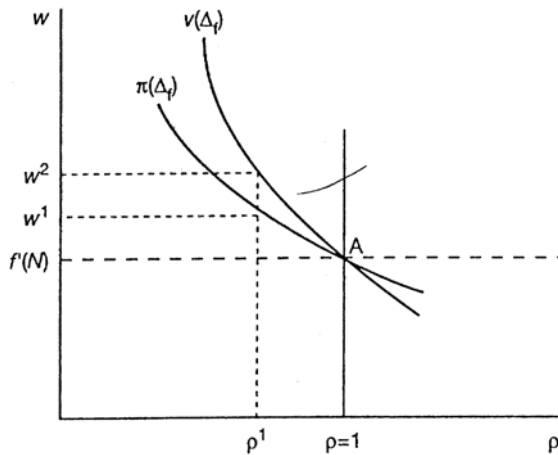
2.4. IMPLICITNE POGODBE IN BREZPOSELNOST

Pogodbo iz razdelka 2.3. dopolnimo tako, da eksplicitno vključimo možnost, da bo delavec v stanju 1 brezposeln. Zaposlitvena pogodba ima v tem primeru obliko $\Delta = (w_1, w_2, \rho)$, kjer je ρ verjetnost, da je delavec zaposlen v stanju 1.

Vključitev možnosti za brezposelnost v implicitno pogodbo povzroči, da sta krivulji enakega dobička in koristnosti bolj položni. Tangentni pogoj, ki kaže, kakšna je učinkovita pogodba, pa nakazuje, da je proporcionalni učinek enak kot v prejšnjem primeru. Torej učinkovita pogodba še vedno leži na premici $w_1 = w_2$. Kljub vključitvi možnosti brezposelnosti je učinkovita

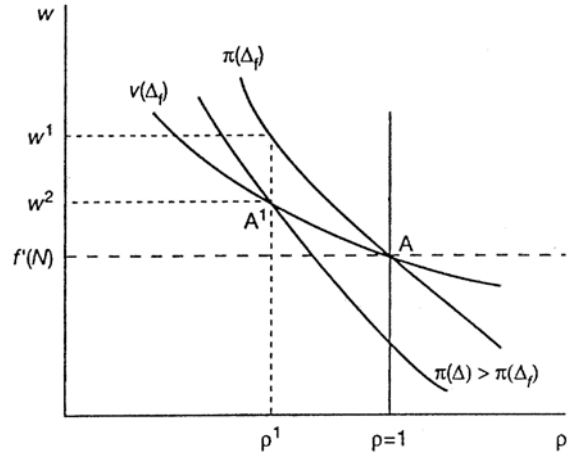
še vedno tista pogodba, kjer so mezde rigidne. Za katero koli vrednost ρ je bolj učinkovita tista pogodba, ki leži na premici $w_1 = w_2$.

Slika 3:
Pogodba pri polni zaposlenosti



Vir: Bosworth et al., 1996, str. 283

Slika 4:
Pogodba pri nezaposlenosti



Vir: Bosworth et al., 1996, str. 283

Postavlja se še vprašanje, kakšna je vrednost spremenljivke ρ v optimalni pogodbi. Azariadis izhaja iz ugotovitve, da so v učinkoviti pogodbi mezde rigidne in zato prouči pogodbo oblike $\Delta = (w, \rho)$. To je taka pogodba, ki obvezuje podjetje, da bo vsem zaposlenim delavcem plačalo enako mezdo w , ničesar pa brezposelnim. Delavci, ki sprejmejo tako pogodbo, so torej gotovi, da bodo v stanju 2 imeli zaposlitev, medtem ko je verjetnost, da bodo v stanju 1 brezposelni, enaka $1 - \rho$. Ker so vsi delavci identični, je to tudi verjetnost, da bo brezposeln posamezni delavec.

Ugotavlja, ali obstaja implicitna pogodba, ki vključuje brezposelnost, in ali je boljša od tiste s polno zaposlenostjo. Pravzaprav želi pokazati, da obstaja taka implicitna pogodba z brezposelnostjo, pri kateri je koristnost delavca in/ali delodajalca večja od koristnosti, ki ju dosežeta pri polnozaposlitveni pogodbi. Odgovor na to vprašanje je odvisen od naklona indiferenčnih krivulj delavca glede na delodajalca. Implicitna pogodba, ki vključuje brezposelnost, je tako učinkovitejša samo v primeru, ko je naklon krivulje enakega dobička večji od naklona krivulje enake koristnosti. v točki A_1 je koristnost za delavca enaka, medtem ko je profit podjetja večji.

Ali torej v optimalni pogodbi obstaja brezposelnost ali ne, je torej odvisno od naklona krivulje enakega dobička, ki naj bo v točki A večji kot naklon $v(\Delta)$ v točki A. Pogoji lahko zapišemo v obliki

$$w_f - (1 - a) f'(N) < \phi(w_f, b) \quad (2.1.)$$

wf je pogodbeno mezdna pri polni zaposlenosti, medtem ko je ϕ mejna premija za tveganje, ki jo delavec zahteva, da mu kompenzira neskončno majhno povečanje verjetnosti brezposelnosti. Leva stran neenačbe predstavlja torej prihranke podjetja, do katerih pride zato, ker odpusti mejnega delavca v stanju 1, desna stran pa delavčevo mejno premijo za tveganje. Če so prihranki večji od mejne premije, potem je verjetno nepolno zaposlitvena pogodba bolj učinkovita (Azariadis, 1981, str. 225-227).

V določenih razmerah je verjetno, da je nepolno zaposlitvena pogodba boljše, in sicer:

1. čim manjša je cena proizvoda v stanju 1 (večji je a) in
2. čim višja je rezervacijska mezda.

Posebno živahna je bila razprava, kakšna je v tem primeru narava brezposelnosti, prostovoljna ali neprostovoljna. Zagato je uspešno pojasnil Azariadis. Taka zaposlitvena pogodba je po njegovem namreč *ex ante* prostovoljna, vendar *ex post* neprostovoljna (Azariadis, 1981, str. 230-232).

2.5. PREZAPOSLENOST⁶

Azariadis (Azariadis, Stiglitz, 1983, str. 11-15) je torej dokazal, da je lahko optimalna tudi taka zaposlitvena pogodba, ki vključuje možnost brezposelnosti. Kljub temu pa govori, da je za implicitne zaposlitvene pogodbe značilna prezaposlenost. S tem želi povedati, da je obseg zaposlenosti večji, kot bi bil v konkurenčnih tržnih razmerah. Brezposelnost torej še vedno obstaja, vendar pa je manjša kot na promptnem trgu.

Če upoštevamo dejstvo, da je delavčeva funkcija koristnosti konkavna, in to povežemo z enačbo 2.1., potem lahko zapišemo enačbo

$$(1 - a) f'(N) < b \quad (2.2.)$$

Ta enačba nam pove, da je v stanju 1 vrednost mejnega proizvoda manjša od rezervacijske mezde. Na konkurenčnem trgu pa sta MRP in rezervacijska mezda enaki. Iz tega lahko sklepamo, da je zaposlenost pri implicitni pogodbi večja kot na promptnem trgu.

Zakaj pa do prezaposlenosti sploh pride? Prvi pogled pravi, da zato, ker so privatni stroški prostega časa manjši kot družbeni stroški. Dodatni pogled pa je, da so pri optimalni zaposlitveni pogodbi delavci za dejstvo, da jih morda doleti brezposelnost, ustrezno poplačani. Del tega poplačila je v

⁶ *overemployment* = prezaposlenost; v literaturi o implicitnih pogodbah termin, ki označuje razmere, ko je zaposlenost večja od tiste, ki bi se oblikovala na konkurenčnem (promptnem) trgu.

obliki višje mezde v stanju 2, del pa v obliki večjega obsega zaposlenosti, kot bi bil družbeno učinkovit (Bosworth et al., 1996, str. 284).

2.6. NADOMESTILO ZA BREZPOSELNOST

Azariadisov model implicitnih pogodb prinaša tri ugotovitve (Bosworth et al., 1996, str. 285):

1. pogoj učinkovite razporeditve tveganja zahteva, da so mezde v vseh stanjih enake (t. i. rigidnost mezd);
2. učinkovita zaposlitvena pogodba lahko vključuje brezposelnost, ki jo označimo kot neprostovoljno;
3. obseg zaposlenosti je večji, kot bi bil v konkurenčnih tržnih razmerah (promptni trg).

Vse tri ugotovitve so močno odvisne od predpostavk modela. Tako je glede druge in tretje ključno vprašanje, ali podjetje zagotavlja nadomestilo za brezposelnost, ali ne. Vendar ne tudi v primeru, da predpostavljamo, da nadomestila za brezposelnost ni, zgornje tri ugotovitve še vedno veljajo. Azariadisov model je uspešen prav zato, ker njegove tri ugotovitve ob splošnih predpostavkah *vedno* veljajo. Če vključimo dodatne omejitve, se specifični rezultati sicer spremenijo, vendar na tri temeljne sklepe ne vplivajo.

3. ZAPOSLOTVENE POGODBE IN MOTIVACIJA DELAVCEV

Ekonomski teoretiki posvečajo največ pozornosti vprašanju, kako oblikovati zaposlitveno pogodbo, da bodo delavci za delo kar najbolj motivirani.

Prva skupina modelov vprašanje motivacije za delo obravnava v okviru znane paradigme **principal-agent**. Druga skupina so modeli, ki predpostavljajo, da je najboljši način za motivacijo delavcev, če jim plačajo mezd, ki je višja od ravnotežne. To so t.i. **teorije učinkovitih mezd**.⁷

3.1. MODELI PRINCIPALA IN AGENTA⁸

Model principala in agenta so ekonomisti prvotno uporabljali za preučevanje, kakšne naj bodo spodbude za managerje, da bodo delovali v interesu delničarjev. Ker je ogrodje precej splošno, je model mogoče uspešno aplicirati tudi na področje ekonomike dela. Tu je principal delodajalec, ki zaposli agenta, tj. delavca, da zanj opravlja določene naloge. Osnovni problem je v tem, da so si interesi delavca in delodajalca delno v nasprotju. Delodajalčev cilj je namreč maksimizacija dobička (tj. dobička, zmanjšanega za plačila delavcem), medtem ko želijo delavci doseči največjo možno koristnost. Ker je glavna determinanta koristnosti delavcev prav meza, so delavci tem bolj zadovoljni, čim višjo mezo prejemo.

Naloga modelov tipa principal-agent je oblikovanje takšne zaposlitvene pogodbe, ki bo upoštevala nasprotujoče si interese obeh strani in dosegla nekakšno ravnotežje med željami delavcev in delodajalcev.

3.1.1. RAZMERE POPOLNIH INFORMACIJ IN GOTOVOSTI

Ker model nerealno predpostavlja popolne informacije in gotovost, za resnične razmere ni relevanten.

Slika 5, kjer je na abscisi (delovni) napor⁹, na ordinati pa meza, prikazuje, kakšna naj bi bila optimalna kombinacija napora in mezde, za katero bi se dogovorila delavec in delodajalec. Preference delavcev prikazujejo indiferenčne krivulje, ki imajo pozitiven naklon (ceteris paribus imajo delavci raje manj napora kot več) in so konveksne glede na koordinatno izhodišče (mejna stopnja nadomestitve napora za mezo z večanjem napora narašča). Krivulja enakega dobička pa prikazuje vse kombinacije napora in mezde, ki delodajalcu prinašajo enak dobiček. Pod predpostavko, da bi tako delavec kot delodajalec lahko natančno opazovala

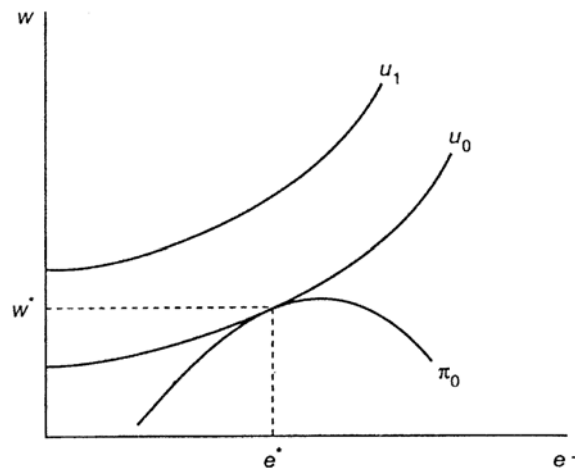
⁷ *Efficiency wage* = učinkovita meza; meza, višja od ravnotežne tržne mezde, pri kateri so za delodajalca mejni dohodki zaradi izplačila višje mezde enaki mejnim stroškom, ki jih višja meza povzroča; pri tej mezdi je delodajalčev dobiček največji.

⁸ *Principal-agent models* = modeli principala in agenta.

⁹ *Work effort* = delovni napor; napor, ki ga delavec vlaga v opravljanje svojih delovnih nalog.

napor, ki ga delavec vlaga (predpostavka popolnih informacij), bi si podjetje izbralo tako pogodbo, za katero bi bila krivulja enakega dobička tangenta na najvišje ležečo indifferenčno krivuljo. Ob dani funkciji enakega dobička bi bila optimalna torej tista pogodba, ki bi delavcem za napor e^* ponudila mezdo w^* . Delavec maksimizira svojo koristnost, delodajalec pa seveda dobiček. (Bosworth et al. 1996, str. 291).

Slika 5: Izbira mezda - (delovni) napor v optimalni zaposlitveni pogodbi



vir: Bosworth et al.1996, str. 291.

Optimalna zaposlitvena pogodba bi se torej sklepala na naslednji način. Delodajalec bi natanko vedel, kakšne kombinacije napora in mezde so za delavca sprejemljive. Na tej osnovi bi si izbral tako pogodbo, ki bi temu pogoju zadostila in mu hkrati prinašala največji še dosegljivi dobiček. Ker negotovosti ne bi bilo, prav tako pa bi obe strani imeli vse možne informacije, bi do uresničitve take pogodbe dejansko tudi prišlo.

3.1.2. RAZMERE ASIMETRIČNIH INFORMACIJ IN GOTOVOSTI

V stvarnosti imajo posamezniki na voljo različno količino oz. vrsto informacij, zaradi česar imajo tisti z več informacijami prednost pred onimi drugimi z manj informacijami. Tipičen primer asimetričnih informacij na trgu dela je vedenje o tem, kolikšen napor vlagajo delavci. Medtem ko delavci to dobro vedo, pa delodajalci o tem lahko le ugibajo.

Ena izmed preprostih rešitev, kako oblikovati plačilni paket, da bo problem asimetričnih informacij kar najmanj prisoten, je predpostavka, da naj bo mezda odvisna od količine proizvedenega outputa (in ne od vloženega delovnega napora). Toda, kako vedeti, katera funkcijska oblika pogodbe je optimalna? Obstaja jih namreč neskončno število; v grobem pa jih lahko najenostavneje razdelimo na linearne in nelinearne.

Linearna pogodba je torej pogodba, v kateri je mezda linearna funkcija outputa, to je npr.

$$w(Q) = \alpha + \beta Q \quad (3.1.)$$

Pokažemo lahko, da je linearna pogodba učinkovita, saj gre za t. i. '*prisilno pogodbo*'.¹⁰ Ko podjetje izbere obliko mezdne funkcije, 'prisili' delavca, da bo vlagal natančno določeno količino delovnega napora. Kljub temu, da napora obe strani ne moreta enakovredno opazovati, lahko vedno oblikujemo učinkovito zaposlitveno pogodbo.

Alternativna, a kar pogosto uporabljena, je t.i. *pogodba s pragom*,¹¹ ki ima v splošnem obliko

$$w(Q) = \begin{cases} \alpha, & \text{če } Q < \bar{Q} \\ \beta, & \text{če } Q \geq \bar{Q}, \end{cases} \quad (3.2.)$$

pri čemer je $\alpha < \beta$. To pomeni, da za količino outputa, ki ne presega določene meje, delavec prejme fiksni znesek α . Ali bo dobil več (β), je odvisno od tega, če bo output to mejo presegel. $\beta - \alpha$ je torej neke vrste spodbuda za delo. Tudi ta oblika zaposlitvene pogodbe spada med t. i. '*prisilne pogodbe*' in je torej učinkovita.

Logika, ki stoji za to vrsto pogodb, je naslednja. Predpostavljajmo linearno funkcijsko obliko $w(Q) = \alpha + \beta Q$, kjer je $\alpha = 0$. Cilj podjetja je maksimizacija dobička π , ki ga ob predpostavki, da velja $w = \beta Q$ in $Q = Q(e)$ zapišemo v obliki

$$\pi = (1 - \beta)Q(e). \quad (3.3.)$$

Podjetje torej želi maksimizirati dobiček, pri čemer pa mora upoštevati še omejitvev, da mora biti koristnost za delavca vsaj enaka rezervacijski ravni u_0 :¹²

$$u(e, w) \geq u_0, \quad (3.4.)$$

pri čemer je $w = \beta Q(e)$. Predpostavljajmo, da se najprej odloči podjetje, torej najprej določi vrednost β , na podlagi vrednosti β pa se potem odloči še delavec, koliko napora bo ponudil. Količino napora¹³ določi tako, da sta

¹⁰ *Forcing contract* = prisilna, izsiljena pogodba; podjetje lahko z izbiro mezdne funkcije delavca pripravi do tega ('prisili'), da v delo vloži natančno določeno količino napora.

¹¹ *Threshold contract* = pogodba s pragom; pod predpostavko, da je mezda odvisna od outputa, so delavci za output do določene velikosti plačani znesek α , za output, ki je enak ali večji od prej navedenega, pa dobijo višje plačilo β .

¹² Rezervacijska mezda je najmanjša mezda, za katero so delavci še pripravljene prevzeti določeno delo.

¹³ Napor je z vidika koristnosti negativna kategorija. Čim večji je napor, tem manjša je koristnost.

negativna mejna koristnost¹⁴ zaradi večjega napora in (pozitivna) mejna koristnost, ki je posledica višje mezde, enaki.

Čeprav je vrednost koeficienta β optimalna, pa linearna pogodba oblike $w(Q) = \alpha + \beta Q$ ni Pareto učinkovita. Ker delavci prejmejo plačilo le v vrednosti *de la* dodatnega outputa, dejansko ponudijo manj napora, kot bi ga sicer. Tega problema pri pogodbi s pragom ni.

3.1.3. RAZMERE ASIMETRIČNIH INFORMACIJ IN NEGOTOVOSTI

Standardni model principala in agenta je postavljen v okolje, ki ga otežujeta kar dve neugodni okoliščini, ki pa sta v realnem življenju praktično vedno prisotni. To sta negotovost in problem asimetričnih informacij.

Posledica negotovosti je, da razmerje med vloženim naporom kot inputom in outputom ni več enolično določeno. Ker ne vemo, kakšne bodo razmere v določenem trenutku, lahko namreč določena količina napora pripelje do različnega obsega proizvoda. Proizvodna funkcija ima torej obliko $Q = Q(e, \theta)$. θ je slučajna spremenljivka, ki označuje trenutne okoliščine, na katere ne delavec ne delodajalec nimata vpliva. Predpostavlja se še, da delodajalec teh okoliščin ne more uspešno opazovati (ali jih delavec lahko, je nepomembno). Bistven problem, ki izhaja iz postavitve $Q(e, \theta)$, je, da delodajalec, ki ne ve, kakšne so trenutne okoliščine, samo na podlagi outputa Q ne more sklepati, kolikšna je količina vloženega napora.

Osrednji problem modela je naslednji. Pogoj učinkovite porazdelitve tveganja zahteva, naj bi stran, ki je tveganju bolj naklonjena (manj nenaklonjena), tudi nosila večji del tveganja. V tem primeru je to delodajalec, ker predpostavljamo, da je do tveganja nevtralen, medtem ko delavec tveganju ni naklonjen. Vendar pa se s tem, ko delodajalec prevzame večino tveganja, pri delavcih pojavi problem moralnega tveganja, ki se kaže v tem, da delavci ne delajo tako intenzivno, kot bi lahko. Možna rešitev bi sicer bila, da delavec nosi več tveganja, a to ne bi bilo učinkovito.

Postavljeni smo neizogibno pred izbiro, ali pogodbo oblikovati v korist spodbud za delo ali smiselnejše porazdelitve tveganja. Ravnotežna bi bila taka zaposlitvena pogodba, ki bi delavcu zagotavljala spodbude za delo¹⁵ s kar najmanjšimi stroški v smislu neučinkovite razporeditve tveganja.

Formalna postavitve problema postavitve optimalne zaposlitvene pogodbe je enostavna (Bosworth et al., 1996, str. 293-295). Principal (delodajalec) želi oblikovati tako zaposlitveno pogodbo, da bo maksimiziral pričakovani dobiček. Možnosti, ki jih ima, pa niso neomejene, saj mora pri izbiri optimalne pogodbe upoštevati dve omejitvi. Po prvi je optimalna raven

¹⁴ *Marginal disutility* = negativna mejna koristnost.

¹⁵ *Incentive* = spodbuda za delo.

delovnega napora dana;¹⁶ ta pogoj je znan kot omejitev zaradi kompatibilnosti s spodbudami za delo,¹⁷ po drugi omejitvi¹⁸ pa mora biti koristnost ponujene pogodbe vsaj tolikšna, kot je koristnost katere koli alternativne pogodbe.

Matematično gledano, gre torej za problem pogojne optimizacije. Funkcija, ki jo optimiziramo, je

$$\max E\{\pi[Q(e, \theta) - w(Q(e, \theta))]\}, \quad (3.5.)$$

pogoja pa

$$E = \operatorname{argmax} E\{u[e, w(Q(e, \theta))]\} \quad (3.6.)$$

$$E\{u[e, w(Q(e, \theta))]\} \geq u. \quad (3.7.)$$

V razmerah negotovosti in asimetričnih informacij je za delavca in delodajalca optimalna tista zaposlitvena pogodba, ki bo rešila optimizacijski problem.

3.1.4. IZBOLJŠAVE MODELA PRINCIPAL-AGENT

Prisotnost asimetričnih informacij ob hkratni negotovosti močno otežuje oblikovanje optimalne zaposlitvene pogodbe predvsem z vidika spodbud za delo. Ker je obstoj negotovosti danost in zato v tej smeri nimamo nikakršnega vpliva, je mogoče omiliti vsaj problem asimetričnih informacij. Čeprav ima v odnosu med delavcem in delodajalcem delavec bistveno več informacij glede vloženega delovnega napora, pa nedvomno lahko delodajalec pridobi dodatne informacije in s tem svoje vedenje izboljša. Možnosti je več.

3.1.4.1. KONTROLA¹⁹

Med načini, kako lahko izboljšamo učinkovitost zaposlitvene pogodbe, sta kontrola in merjenje.

Zaradi asimetričnih informacij delodajalec nima natančnega uvida v to, koliko napora delavec vlaga v opravljanje svojih zadolžitev. Ker želi delodajalec oblikovati pogodbo tako, da bi delavca čim bolj spodbujala k vestnem opravljanju nalog, plačila ne more vezati na vložen napor, kar bi bilo najbolj ustrezno. Delavce tako v večini primerov plačuje glede na output, ki prevzema funkcijo pomožne, a ne optimalne pomožne spremenljivke. Na output namreč vplivajo tudi slučajni dejavniki, na katere delavec nima

¹⁶ *work effort* = delovni napor; napor, ki ga delavec vlaga v opravljanje delovnih nalog.

¹⁷ *Incentive compatibility constraint*. = omejitev zaradi kompatibilnosti s spodbudami za delo.

¹⁸ *Participation constraint* = udeležbena omejitev.

¹⁹ *Monitoring* = kontrola.

vpliva, zato v primeru plačila glede na output neizogibno nosi tudi del tveganja.

S kontrolo lahko problem asimetričnih informacij vsaj malo omilimo. Delodajalec lahko namreč namesto napora, ki ga po predpostavki ne more uspešno opazovati, spremlja pomožni kazalec ali signal, ki vsebuje določene informacije o delavčevem naporu. Med spremenljivko, ki prevzema funkcijo signala, in delovnim naporom mora tako obstajati čim močnejša korelacija. S kontrolo dodatne spremenljivke tako plačilo ni več samo funkcija outputa, ampak ima obliko $w(Q,s)$, torej je funkcija skupne porazdelitve outputa Q in signala s . Ob upoštevanju obeh se bolj približamo dejanski vrednosti vloženega napora, plačilo pa je tako ustrežnejše.

3.1.4.2. MERJENJE²⁰

Problem asimetričnih informacij v odnosu delavec-delodajalec lahko omilimo tudi tako, da delodajalec razširi svojo informiranost o delavcu s tem, da poskuša čim bolj natančno izmeriti ustrezno spremenljivko (tj. napor/output), na podlagi katere bo delavca plačal.

Modeli predpostavljajo, da delavec natanko ve, kakšna je raven napora, ki ga vlaga v opravljanje dela, medtem ko se delodajalec na njegovo poročanje o tem ne more zanesti. Zato želi delavčev napor neposredno izmeriti in na osnovi rezultatov oblikovati plačilni paket. Pregled modelov podajam po Parsonsu (1986, str. 803-817).

3.1.4.3. PLAČEVANJE HOMOGENIH DELAVCEV

Izhajamo iz enostavne proizvodne funkcije oblike

$$V(q, Q) = f(h, H; \theta), \quad (3.8.)$$

kjer je vrednost outputa V funkcija količine (q) in kakovosti (Q) outputa, $f(\cdot)$ pa je proizvodna funkcija, kjer kot argumenti nastopajo količina (h) in kakovost (H) delovnega napora ter slučajna spremenljivka θ . Podjetje lahko torej nagrajuje (in meri) ali proizveden output ali pa vložene inpute.

Za katerega od načinov se bo principal odločil, je odvisno od več dejavnikov. Najpomembnejši je obstoj negotovosti. Če negotovosti ne bi bilo ($\theta = 0$), potem bi bilo vseeno, ali bi delavce nagrajeval glede na output ali glede na inpute. Osnovo plačilnega paketa bi torej predstavljala tista spremenljivka (output/input), za katero bi imel na voljo več (poceni) informacij.

²⁰ *Metering* = merjenje.

V razmerah negotovosti pa se izbor zaplete, saj moramo upoštevati še, kakšen odnos do tveganja imata delavec in delodajalec. Samo v primeru, ko sta tako delavec kot delodajalec do tveganja nevtralna, je nepomembno, za kateri način nagrajevanja se delodajalec odloči. Če upoštevamo splošno sprejeto predpostavko, da je delodajalec do tveganja nevtralen, delavec pa mu je nenaklonjen, mora o načinu natančno premisliti. Na tem mestu se srečamo z znanim problemom oblikovanja zaposlitvene pogodbe, ki naj bo takšna, da doseže čim večjo usklajenost med spodbudami za delo in prerazporeditvijo tveganja.

V nadaljevanju omenjam dva načina nagrajevanja homogenih delavcev, ki se razlikujeta po tem, ali je v proizvodnem procesu prisotna negotovost ali ne. Prvi model, kjer negotovosti ni ($\theta=0$), je t.i. *model proizvodnega delavca*,²¹ drugi model, kjer je negotovost pomembna, pa t. i. *managerski model*.²²

3.1.4.4. NAGRAJEVANJE PROIZVODNIH DELAVCEV

Empirični podatki kažejo, da se načini nagrajevanja proizvodnih delavcev med seboj močno razlikujejo. Parsons kot vir navaja raziskavo (Parsons, 1986, str. 804), ki kaže, da odstotek delavcev, ki so plačani na podlagi vzpodbud,²³ po panogah močno niha, in sicer od panog, kjer je na ta način plačanih delavcev manj kot 2% (tobačna industrija), do panog, kjer je tako nagrajevanih več kot 80% delavcev (tekstilna proizvodnja).

Delodajalci lahko delavce plačujejo glede na ustvarjeni output²⁴ (*output oriented systems*) ali pa glede na vložene inpute, tj. delovni napor²⁵; (*input oriented systems*).

V prvo skupino lahko uvrstimo vse načine plačevanja na podlagi spodbud za delo, v drugo pa npr. sisteme, ki temeljijo na neposrednem nadzoru nad vložnim delovnim naporom.

Alchian in Demsetz navajata dva dejavnika, ki naj bi odločilno vplivala na to, za katerega od načinov nagrajevanja se delodajalec odloči. Prvi je kapitalna intenzivnost dejavnosti (Alchian, Demsetz, 1972, str. 791-793). Velja ugotovitev, da bolj kot je dejavnost kapitalno intenzivna, bolj primerno je nagrajevanja na osnovi inputov. Z nagrajevanjem po učinku bi namreč lahko zanemarili še en pomemben vidik, ki je, kako delavec ravna s kapitalom podjetja; tak način nagrajevanja bi sicer privedel do velike količine outputa, a do hkratne zlorabe opreme. Drugi, manj pomemben

²¹ *Production worker model* = model proizvodnega delavca.

²² *Managerial model* = managerski model.

²³ *Incentive wage plan* = plačilo, ki temelji na spodbudah za delo.

²⁴ *Output oriented systems* = plačilo glede na ustvarjeni output.

²⁵ *Input oriented systems* = plačilo glede na delovni napor.

dejavnik, je velikost podjetja. Večje kot je podjetje, ustrežnejše naj bi bilo nagrajevanje po učinku.²⁶

3.1.4.4.1. PLAČEVANJE PO IZMERJENEM NAPORU

Večina modelov, ki opisujejo oblikovanje optimalne zaposlitvene pogodbe na podlagi merjenja napora, ki ga v delovni proces vlagajo delavci, predpostavlja, da je spremljanje inputov nepopolno, ker je navadno povezano s precejšnjimi stroški. Modeli spremljanja napora delavcev so dveh vrst. Prva skupina predpostavlja, da se spremljanje napora izvaja občasno, a zato z veliko natančnostjo. Druga skupina so modeli, kjer spremljanje napora poteka kontinuirano, vendar je nepopolno.

Avtorja enega takih modelov sta M. Harris in A. Raviv (1979, str. 231-259). Predpostavljata, da je spremljanje napora nepopolno. Za napor, ki presega kritično raven, je delavec poplačan s fiksnim zneskom; če je količina vložnega napora nižja od kritične, dobi manj, v skrajnem primeru celo ničesar. Kolikšna bo optimalna raven kritične vrednosti napora in iz tega izhajajoča fiksna mezda, je v največji meri odvisno od tega, kakšen je odnos delavca do tveganja.

Njun model je naslednji. Predpostavljata, da je vrednost outputa (V) enaka vložnemu naporu (H), torej $V = H$. Delavčeva funkcija koristnosti ima obliko

$$U = W - H^{(1+\gamma)}/(1+\gamma), \quad (3.9.)$$

kjer je γ parameter, ki zrcali odnos delavca do tveganja in zavzema katero koli vrednost med 0 in 1 ($0 < \gamma < 1$). Delavec je torej tveganju nenaklonjen, z večanjem napora pa narašča njegova negativna koristnost, in sicer vedno hitreje. Napora delodajalec ne more neposredno opazovati. Zato pa lahko uporabi takšen način spremljanja, ki zagotavlja nepristransko oceno napora \hat{H} , za katero velja $E(H) = \hat{H}$, pri čemer je slučajna napaka enakomerno porazdeljena na intervalu $[\hat{H}-\epsilon, \hat{H}+\epsilon]$.

Po Harrisu in Ravivu ima optimalni plačilni paket obliko

$$W = \begin{cases} W^*, & \text{če } \hat{H} > H_c, \\ 0, & \text{ostalo,} \end{cases} \quad (3.10)$$

²⁶ Multivariatna analiza, izdelana na podlagi podatkov, ki jih je Stelluto (Parsons, 1986, str. 805-806) leta 1969 po proizvodnih dejavnostih zbral o deležu proizvodnih delavcev, ki so plačani po učinku (obdobje 1963-1968), potrjujejo zgoraj opisane domneve. Z metodo navadnih najmanjših kvadratov je preučil odvisnost deleža proizvodnih delavcev, plačanih po učinku, od velikosti podjetja in kapitalne intenzivnosti dejavnosti ($\log K/L$). Koeficient v zvezi s kapitalno intenzivnostjo je negativen in močno značilen ($t=-6.58$), medtem ko je povezanost med velikostjo podjetjain plačilom po učinku (če izključimo vpliv kapitalne intenzivnosti na način plačila) značilno pozitivna, a ne tako močna.

kjer je $w^* = (1+\gamma)\epsilon$, $H_c = \epsilon + \delta\gamma$ in $\delta = (2\epsilon^{1-\gamma})^{-1/\gamma}$. Delodajalec bo delavcu v primeru, ko je ocenjeni napor \hat{H} enak ali večji od minimalnega H_c , plačal mezdo v vrednosti w^* , če pa je \hat{H} manjši od H_c , bo odpuščen in ne bo dobil ničesar. Če je ocena zadosti natančna ($\epsilon < 2^{-(1+\gamma)}$), bo posameznik delal s takim naporom, da bo verjetnost, da bo odpuščen, enaka 0. To je ravnovesna raven napora in znaša $H^* = H_c + \epsilon$.

V primeru, da je netočnost pri opazovanju prevelika ($\epsilon \geq 2^{-(1+\gamma)}$), bo verjetnost odpusta pozitivna. Ravnovesna raven napora bo v tem primeru

$$H^* = (1+\gamma)\delta, \quad (3.11.)$$

ravnovesna stopnja odpustov (p^*) pa

$$p^* = 1 - (2^{1+\gamma}\epsilon)^{-1/\gamma}. \quad (3.12.)$$

Model nazorno kaže posledice povečanja netočnosti pri merjenju napora. Ravnotežna mezda w^* bo višja, ravnotežna raven napora H^* nižja ter stopnja odpustov p^* višja.

Slabost modela je v tem, da mora delodajalec tudi v primeru, ko ve, da vsi delajo dovolj dobro, določeno število delavcev odpustiti, verjetno zato, da ohrani svojo kredibilnost tudi v prihodnje.

3.1.4.4.2. PLAČEVANJE PO REZULTATIH POSLOVANJA

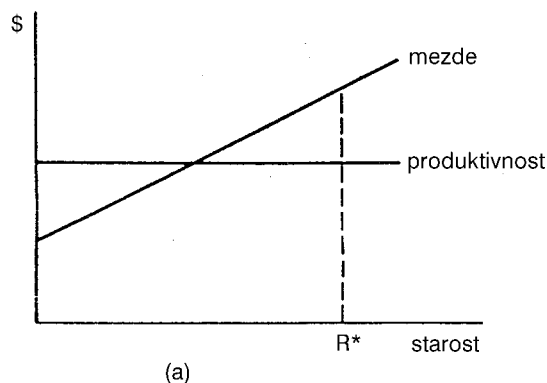
Plačilo na podlagi spremljanja napora ima kar nekaj slabosti. Glavna pomanjkljivost je, da je treba nadzirati delavce čimbolj nepretrgano tudi dolgoročno. Smiselno bi bilo torej oblikovati takšen plačilni paket, ki bi veljal dalj časa, morda celo za celotno delavčevo delovno dobo.

Lazear (1979, str. 1265-1271, 1981, str. 606-615), ki je v ta namen oblikoval model, meni, da naj bi bil vzorec mezd v življenjskem ciklu podoben tradicionalnemu vzorcu investiranja v človeški kapital. Na začetku življenjskega cikla naj bi tako bile mezde manjše od mejne produktivnosti, proti koncu pa naj bi mejno produktivnost presegale.

Gre za razšritev modela 'garancij',²⁷ ki sta ga oblikovala Gary Becker in George Stigler leta 1974 (Parsons, 1986, str. 806-807). Ugotovila sta, da bi bilo učinkovito, da posameznik položi neke vrste garancijo (v zadostnem znesku), ki naj bi zagotavljala, da bi vestno opravljal svoje dolžnosti. V primeru, da bi se držal dogovora, bi na koncu obdobja prejel odpravnino v vrednosti garancije in pripadajočih obresti. Ker se njun model nanaša le na posamezna obdobja in mu zato manjka medčasovna komponenta, je Lazear njun model razširil na celotni življenjski cikel.

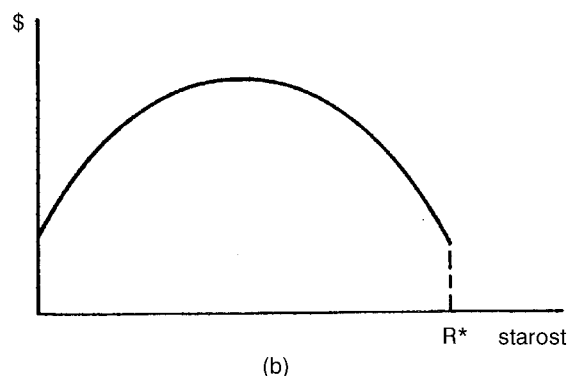
²⁷ *Bonding model* = garancijski model povezanosti

Slika 6:
Mezde in produktivnost v življenjskem ciklu



(a)
Vir: Parsons, 1986, str. 809.

Slika 7:
Garancije v življenjskem ciklu



(b)
Vir: Parsons, 1986, str. 809.

Sliki 6 in 7 razlagata Lazearjev model. v vsakem obdobju, ko produktivnost mezdo presega, naj bi posameznik povečeval znesek garancije. Delavec naj bi garancije zmanjševal, ko je meza od produktivnosti večja. v stabilnem življenjskem obdobju naj bi torej delavec vlagal večje zneske kot v manj stabilnem začetnem in končnem obdobju delovne dobe.

3.1.4.5. NAGRAJEVANJE MANAGERJEV

Ker lastniki ne morejo v popolnosti nadzorovati managerjev, se je v praksi izkazalo plačevanje managerjev glede na njihovo uspešnost. Delež plačila, ki ima naravo spodbude za delo, naj bi za vodilni sloj managerjev v povprečju znašal kar 50-75% celotnega plačila. Ta delež naj bi z velikostjo podjetja naraščal.

Modeli nagrajevanja managerjev se razlikujejo od modelov nagrajevanja proizvodnih delavcev po slučajnosti (negotovosti), ki je v tem primeru bistvena in neobhodna. Zunanji šoki, ki vplivajo na kakovost poslovanja, so posledica dejavnikov, na katere managerji nimajo nikakršnega vpliva.

Vprašanje optimalnega plačilnega paketa v smislu spodbud za delo v opisanih razmerah obravnava sporazum o delitvi pridelka med kmetom in zemljiškim lastnikom (Stiglitz, 1974). Predpostavka je, da lahko lastnik z nizkimi stroški meri le količino in kakovost pridelka (tj. outputa), medtem ko je neposredno spremljanje delovnega napora izjemno drago. Zato skuša oblikovati takšno zaposlitveno pogodbo, ki bo osnovana na outputu, in bo kmeta pripravila, da čim bolj učinkovito obdeluje zemljo. Vezava plačila samo na output pa ni ustrezna z vidika učinkovite razporeditve tveganja. Pridelke je namreč podvržen negotovim razmeram, npr. neugodnim vremenskim

pogojem, zaradi česar je lahko v neugodnih okoliščinah bistveno manjši kot v ugodnih. Po optimalni (linearni) pogodbi bi bil kmet plačan toliko, kot znaša alternativna mezda, zmanjšana za določen fikсни znesek, zato pa bi del pridelka lahko obdržal zase. Fiksna komponenta naj bi z večanjem nenaklonjenosti tveganju naraščala oz. se ob potrebi po večjih spodbudah za delo zmanjševala.

Podoben, a splošnejši model sta v 70. letih oblikovala Marvin Berhold in Joseph Stiglitz (Parsons, 1986, str. 812). Njun namen je pokazati, ali je plačilni paket, osnovan samo na outputu, lahko učinkovit, in če je, kakšni pogoji morajo biti za to izpolnjeni.

Predpostavljata linearno proizvodno funkcijo z dodanim šokom

$$V = \mu H + \theta, \quad \mu > 0, \quad (3.13.)$$

kjer je V vrednost outputa delavca, H njegova raven napora in θ slučajna spremenljivka s pričakovano vrednostjo $E(\theta)=0$. Predpostavki sta še, da je delodajalec, ki posluje v konkurenčni dejavnosti, do tveganja nevtralen, medtem ko je delavec tveganju nenaklonjen. Funkcija koristnosti za delavca ima po predpostavki obliko

$$U = U(W - RH^2), \quad U' > 0, \quad U'' < 0, \quad (3.14.)$$

kjer je R fiksna negativna koristnost napora in z večanjem napora kvadratno narašča. W pa je mezda. Pomembno je, da v modelu dohodek ne vpliva na delavčevo optimalno raven koristnosti.

kakšna bo kombinacija plačila in delovnega napora, glede katere se sporazumeta delavec in delodajalec, je odvisno od tega, koliko informacij jima je na voljo. Možnosti sta dve.

Predpostavljajmo, da so obema stranema na voljo vse informacije in da velja popolna pogodbeno svoboda. Podjetje, ki je do tveganja nevtravno, bo vse tveganje tudi prevzelo. Delavčeva mezda bo odvisna od pričakovane proizvodnje delavca, torej $W = \mu H$. Napor, s katerim bo delavec delal, bo tako $H^* = \mu/2R$, kar pomeni, da narašča sorazmerno s produktivnostjo in je obratno odvisen od parametra negativne koristnosti R . Delavčevi zaslužki bodo v tem primeru $W^* = \mu H = \mu^2/2R$.

Po drugi možnosti je dostop do informacij omejen. Delodajalec zato napora ne more spremljati neposredno, ampak samo posredno, preko vrednosti outputa. Osnovna enačba dobi obliko

$$H = (1/\mu)V - (1/\mu)\theta, \quad (3.15.)$$

kar nakazuje, da lahko do prave ocene napora pridemo le v primeru, ko sta znana tako θ , kot tudi V (vrednost parametra μ delodajalec pozna). V primeru, ko slučajnosti v proizvodnem procesu ni ($\theta=0$), bi bilo spremljanje

napora na podlagi outputa popolno. Plačilo na podlagi outputa bi bilo v tem primeru popolnoma učinkovito:

$$W = \mu H = \mu(1/\mu)V = V \quad (3.16.)$$

Enačba kaže, da bi v takšnih okoliščinah plačilo, vezano samo na output, dejansko privedlo do učinkovite ravni vloženega napora. Vendar pa taka pogodba ne bo v splošnem spodbudila delavca, da sprejme zaposlitev, če obstajajo še druga podjetja z enako tehnologijo. Mogoče je namreč, da ponudijo drugačne pogodbe, ki sicer prinašajo enak pričakovani dobiček, vendar je koristnost za delavce večja.

Plačilni paket, osnovan samo na proizvedenem outputu, torej ni optimalen. Berhold in Stiglitz (Parsons, 1986, str. 812) to dokažeta tako, da izpeljeta optimalno plačilo na podlagi splošne linearne mezdne funkcije, kjer je plačilo strogo glede na output le njen poseben primer, ko velja $\alpha_0=0$ in $\alpha_1=1$. Funkcija ima obliko

$$W = \alpha_0 + \alpha_1 V. \quad (3.17.)$$

Najprej opredelita, kolikšen napor bo izbral delavec. To je v splošnem odvisno od tega, ali pozna realizirano vrednost slučajne spremenljivke θ , preden se odloči glede napora, ali ne. V primeru, da jo pozna, predpostavljamo, da maksimizira koristnost na običajen način

$$\max U = \max U(W - RH^2) = \max U(\alpha_0 + \alpha_1 \mu H + \alpha_1 \theta - RH^2). \quad (3.18.)$$

Če njene vrednosti ne pozna, maksimizira *pričakovano* koristnost

$$\max EU = \max \int U(\alpha_0 + \alpha_1 \mu H + \alpha_1 \theta - RH^2) \cdot f(\theta) d\theta. \quad (3.19.)$$

Ker je raven napora neodvisna od dejanske realizacije θ , je razlika med obem primeroma nepomembna. Ravnotežna raven napora je v obeh primerih enaka

$$H^* = \alpha_1 (\mu/2R). \quad (3.20.)$$

Samo v primeru, da bi parameter α_1 imel vrednost 1, bi bila učinkovita raven napora v optimalni pogodbi enaka naporu v razmerah popolne informiranosti.

Pogodbo, ki bo najbolj ustrezala *delavcu*, dobimo tako, da enačbo optimalnega napora 3.20. vstavimo v enačbo maksimizacije pričakovane koristnosti 3.19.²⁸

²⁸ Pričakovana koristnost je ustrenejša zato, ker predpostavljamo, da je oblika plačilnega paketa določena pred sklenitvijo delovnega razmerja in dejansko realizacijo produktivnosti.

Pri izbiri pa delavec ni neomejen, saj mora upoštevati preference delodajalca. Za delodajalca je namreč učinkovita le pogodba, pri kateri je pričakovana produktivnost vsaj enaka pričakovani vrednosti mezd, ki jih ponuja

$$E(V-W) = E[\mu(\alpha_1\mu/2R) + \theta - (\alpha_0 + ((\alpha_1\mu)^2/2R) + \alpha_1\theta)] = 0 \quad (3.21.)$$

Ob upoštevanju $E(\theta)=0$ pridemo do sklepa, da mora biti med fiksnim zneskom plačila α_0 in koeficientom, ki kaže plačilo po učinku α_1 , naslednji odnos

$$\alpha_0 = \alpha_1(1-\alpha_1)\mu^2/2R. \quad (3.22.)$$

S substitucijo enačb 3.20. in 3.22. v 3.19. ter izračunom maksimuma tako dobljene funkcije pridemo do sklepa, da mora koeficient α_1 ustrezati pogoju

$$\alpha_1 \leq 1. \quad (3.23.)$$

V dveh primerih mora biti koeficient α_1 strogo manjši od 1 (plačilo le glede na output ni ustrezno), in sicer, če je delavec do tveganja nevtralen, ali pa v primeru, da je porazdelitev θ degenerativna (slučajnosti ni). V vseh ostalih primerih pa bo optimalna pogodba vključevala tako porazdelitev tveganja med delavcem in delodajalcem (fiksni znesek α_0), kot tudi spodbude za delo (koeficient α_1). Ravnotežni obseg napora bo manjši kot v primeru popolnih informacij.

Primernejše od linearnih pa so praviloma *nelinearne* funkcije. Ker je analiziranje nelinearnih funkcij zelo kompleksno in povezano z veliko mero matematičnega znanja, rezultate pomembnejših izmed njih podajam le intuitivno.

Primer *nelinearne* plačilne funkcije je model (Harris, Raviv, 1979, str. 231-259), predstavljen v predhodnem razdelku, kjer delavci za napor nad določeno mejo dobijo en znesek plačila, za manjši vloženi napor pa drugega, ob predpostavki, da tveganja v proizvodnem procesu ni. Če tveganje vključimo eksplicitno kot dodatni element, se njuni sklepi glede nadomestila ne spremenijo.

Zanimiv je model, ki predpostavlja diskretno, na outputu temelječo plačilno funkcijo, katere posebnost je, da temelji na ordinalnih podatkih o outputu (Lazear in Rosen, 1981).

Predpostavlja razmere, ko je udeležencev v proizvodnem procesu več in jih delodajalec lahko po produktivnosti le rangira, ne more pa posamezniku pripisati kardinalne vrednosti outputa, ki ga je proizvedel. Da bi pogodba zagotavljala ustrezne spodbude za delo, mora plačilo temeljiti na 'uvrstitvi' vsakega posameznika. Lazear in Rosen predpostavljata, da sta udeleženca dva. Ker je plačilo za vloženi napor enega delavca odvisno od tega, koliko napora je vložil drugi, njuna analiza vključuje vidik teorije iger. Lazear in Rosen primerjata učinkovitost njunega, na rangiranju

temelječega načina plačevanja in učinkovitost navadne linearne plačilne funkcije. Njuna ugotovitev, da je plačilo na podlagi rangiranja v določenih okoliščinah bistveno ustrežnejše, je presenetljiva. Način plačevanja na podlagi rangiranja namreč v celoti zanemarja dejansko (tj. natančno) vrednost outputa, ki ga linearni način upošteva.

Vrsta ekonomistov (Holmstrom, 1983, str. 23-54) njunim ugotovitvam glede večje ustreznosti na rangiranju temelječega načina plačevanja nasprotuje. Trdijo, da se ta oblika plačilne funkcije lahko kosa z linearno samo v primeru, ko slučajni vplivi na vse udeležence vplivajo v enaki meri.

3.1.4.6. NAGRAJEVANJE HETEROGENIH DELAVCEV

Heterogeni delavci so sicer glede na opazovane lastnosti identični, sistematično pa se razlikujejo po tem, koliko napora so pripravljeni vložiti v določeno dejavnost. Ker podjetje postopoma o delavcih dobiva nove informacije, je smiselno, da se jim tudi prilagaja.

S. Freeman je leta 1977 (Parsons, 1986, str. 817-818) svoj model mobilnosti zaposlitve in plačevanja skozi življenjski cikel postavil v okolje, kjer se podatki o produktivnosti delavcev s časom počasi kopičijo. Model sicer obravnava primer raziskovalnega podjetja, vendar ga je mogoče brez težav aplicirati tudi na katero koli drugo dejavnost.

Predpostavlja razmere, ko se v prvem obdobju delavci glede opazovanih lastnosti sicer ne razlikujejo, dejansko pa obstajajo velike razlike glede tega, kolikšna je verjetnost, da se vsak izmed njih dokoplje do pomembnih odkritij. Predpostavlja še, da so delavci dveh vrst, visoko produktivni in nizko produktivni raziskovalci ter da sta v življenjskem ciklu dve pogodbeni obdobji. Po začetnem obdobju se delavci razlikujejo glede na odkritja. Verjetnost odkritja je večja med delavci, ki so bili uspešni že v prvem obdobju kot med tistimi, ki jim takrat ni uspelo. Za podjetje je smiselno, da zaposlitveno politiko prilagodi tem dodatnim informacijam.

Če bi šlo za preprost dražbeni model drugega obdobja, bi podjetje postavilo take mezde, ki bi bile enake pričakovani produktivnosti vsake izmed opazovanih skupin, uspešnih in neuspešnih raziskovalcev. Če bi bila pričakovana produktivnost neuspešnih raziskovalcev nižja od vrednosti njihovega časa v alternativni dejavnosti, bi v drugem obdobju iz podjetja odšli.

Na trgu dolgoročnih pogodb pa lahko delavec, ki v prvem obdobju ni bil uspešen, kupi zavarovanje, ki bi ga varovalo pred razkritjem, da je nizko produktiven. Tako se lahko zgodi, da so mezde neuspešnih raziskovalcev v drugem obdobju višje od ravni, ki bi se oblikovala na dražbi. Seveda pa je obseg tovrstnega zavarovanja omejen, ker se delavcev ne da prisiliti, da se dolgoročne pogodbe držijo; plačilo bolj produktivnih delavcev mora biti

najmanj tolikšno, kolikor znaša njihova pričakovana produktivnost v drugem obdobju, da bi jih v podjetju zadržali (Parsons, 1986, str. 817-818).

3.1.5. VEČRAZSEŽNOSTNI MODEL PRINCIPALA IN AGENTA²⁹

V standardni ekonomski obravnavi problema med principalom in agentom igra način plačevanja dvojno vlogo. Ena je alokacija tveganja, druga pa nagrajevanje produktivnega dela. Problem nastopi, ko agent tveganju ni naklonjen, saj je ustrezna izbira med tveganjem in spodbudami za delo le redko popolnoma učinkovita.

Razlika med večrazsežnostnim in navadnim modelom principala in agenta je v tem, da mora v prvem primeru agent opravljati različne naloge ali pa posamezna izmed zadolžitev vključuje več razsežnosti. Večrazsežnostne naloge so danes prisotne skorajda povsod. Tak primer je že npr. proizvodnja, ki mora zadoščati določenim merilom glede kakovosti in količine proizvodnje, ponekod pa je med zadolžitve vključena še skrb za naprave ipd. O tem sta pisala Bengt Holmstrom in Paul Milgrom (Holmstrom, Milgrom, 1991, str. 24-52).

V splošnem velja, da v primeru, ko je agent opravil večje število nalog ali pa so te raznovrstne, plačilo ne služi le alokaciji tveganja in motiviranju delavcev, ampak tudi neposredno alocira pozornost, ki jo delavec namenja posameznim opravilom. T.i. *job design*,³⁰ ki ga lahko opredelimo kot način grupiranja nalog v določeno zaposlitev, je v večrazsežnostnem modelu pomemben element nadzora nad spodbudami za delo.

Večrazsežnostni modeli principala in agenta tako načenjajo vprašanje, kako motivirati delavce, da bodo delovali v družbenem interesu ob predpostavki, da je na razpolago nepopolno število kazalcev poslovanja in veliko število mogočih odzivov s strani agenta.

Avtorja poudarjata, da je razpon inštrumentov, namenjenih nadzoru nad poslovanjem agenta, zelo širok, in ne vključuje samo načina plačevanja samega po sebi. Sem lahko vključimo še omejitve pri načinu izvedbe zastavljene naloge, omejitve in vzpodbude za konkurenčne dejavnosti, povezovanje podobnih zadolžitev v eno samo nalogo ipd. S simultano uporabo različnih instrumentov lahko dosežemo bistveno ugodnejše rezultate na področju reševanja konfliktnega odnosa med principalom in agentom (Holmstrom, Milgrom, 1991, str. 50-52).

²⁹ *Multitask principal-agent analysis* = večrazsežnostni model principala in agenta; opravil, ki sodijo v posamezno zadolžitev, je več.

³⁰ *Job design* = opis zaposlitve; grupiranje del in nalog v določeno zaposlitev.

3.2. TEORIJE UČINKOVITIH MEZD

Osnovna ideja teorije učinkovitih mezd je, da podjetja s tem, da delavcem izplačujejo mezde, višje od ravnotežnih, dosežejo raznovrstne koristi. Učinkovite mezde so pravzaprav alternativna rešitev problema ustreznih spodbud za delo.

Teorije učinkovitih mezd so v primerjavi z neoklasično teorijo realnejša razlaga razmer na trgu dela. Neoklasiki namreč razlagajo, da je ravnovesje na trgu dela nujno v presečišču ponudbe in povpraševanja po delu. Mezda, ki se na ta način oblikuje, je ravnovesna. Teorije učinkovitih mezd, ki temeljijo na realnejših predpostavkah, te ugotovitve izpodbijajo. Ugotavljajo, da je ravnotežje na trgu dela lahko doseženo tudi v točki, kjer ponudba in povpraševanje po delu nista enaka. Ravnovesna mezda je lahko drugačna od tiste, ki se oblikuje v presečišču krivulj. Teorije učinkovitih mezd pravijo, da je najustreznejša mezda višja od konvencionalne ravnotežne mezde. Konkurenčno ravnotežje torej lahko nastopi tudi v primeru, ko je mezda višja od tiste, ki počisti trg. Podjetja namreč z izplačevanjem višjih mezd veliko pridobijo.

Izhodišče teorije učinkovitih mezd je leta 1979 v svojem članku '*Another Possible Source of Wage Stickiness*' postavil Robert Solow (Bosworth et al., 1996, 306-307). skušal je pokazati, da poleg klasične makroekonomske razlage obstaja še dodatna obrazložitev fenomena rigidnih mezd.³¹ Prišel je do naslednjega sklepa, znanega kot *Solowov pogoj*. Pri tisti mezdi, pri kateri so stroški najnižji, naj bi bila elastičnost navora glede na mezdo enaka 1. Pri tej mezdi naj bi določena odstotna sprememba mezde povzročila enako odstotno spremembo navora.

Solow izhaja iz funkcije dobička podjetja

$$\pi = pQ(eE) - wE \quad (3.24.)$$

in predpostavlja, da je napor e funkcija mezde $e(w)$, E število delavcev ter p cena proizvoda, ki je določena na konkurenčnem trgu proizvodov in je zato konstantna. Proizvodna funkcija ima obliko $Q = eE$, vendar te oblike ne predpostavlja, ampak le nakaže, da bi takšna oblika lahko bila ustrezna, če želimo, da bi bila optimalna mezda neodvisna od outputa.

Solow funkcijo dobička parcialno odvaja, najprej po številu delavcev (E), s čimer dobi optimalno raven dela kot inputa, nato še po mezdi (w), kar je izraz za optimalno mezdo.

$$pQ' E(eE) = w/e \quad (3.25.)$$

$$pQ' w(eE) = 1/e'(w) \quad (3.26.)$$

³¹ *wage stickiness* = rigidnost, lepljivost mezd.

S tem, da izraza za optimalno količino dela ter optimalno mezdo izenači, dobi

$$(w/e)e'(w) = 1, \quad (3.27.)$$

To preprosto pomeni, da naj bi bila optimalna tista mezda, pri kateri njena sprememba za določen odstotek povzroči spremembo napora za enak odstotek.

Najpomembnejši rezultat pri tem ni, da je elastičnost ena, ampak dejstvo, da je optimalna mezda odvisna le od razmerja delo-napor. Zunanji dejavniki, kot je na primer cena p , naj na njeno velikost sploh ne bi vplivali. Mezde so torej rigidne. V to, kakšno je dejansko sovplovanje mezd in napora, se Solow ni poglobljal. To razlagajo posamezne teorije učinkovitih mezd.

3.2.1. MODEL LENARJENJA³²

Shapiroov in Stiglitzov model iz leta 1984 (Shapiro in Stiglitz, 1984, str. 433-444) je najbolj znan model v okviru teorij učinkovitih mezd. Gre za problem usklajevanja interesov med principalom in agentom, ki ga otežuje prisotnost asimetričnih informacij. Asimetrične informacije namreč povzročajo, da za dejansko količino vložene napora ve le delavec, medtem ko delodajalcu ta podatek ni znan. Olajševalna okoliščina je predpostavka, da negotovosti ni. Shapiro in Stiglitz razlagata, da naj bi izplačevanje mezd, višjih od ravnotežne, pripomoglo k temu, da bi delavci manj oz. sploh ne lenarili.

Predpostavke modela so naslednje. Ponudba identičnih delavcev je fiksna in znaša \bar{E} . Njihova funkcija koristnosti je v obliki, ki implicira nevtralen odnos do tveganja ter ločljivost mezd in napora. Zapišemo jo v obliki $u = w - e$. Delavec lahko izbira med dvema možnostima: da dela ($e > 0$) ali pa sploh ne ($e = 0$).

Tisti delavci, ki delajo ($e > 0$), kot plačilo prejemajo mezdo w . Tisti, ki napor dejansko vlagajo ($e > 0$), bodo pri tej mezdi vedno zaposleni. Tisti pa, ki lenarijo ($e = 0$), imajo dve možnosti. Če jih ne odkrijejo, bodo plačani toliko kot njihovi marljivi sodelavci, če pa jih ujamejo pri nedelu, bodo odpušteni. Verjetnost, da jih odkrijejo, znaša q (na enoto časa). Ko jih odpustijo, se pridružijo brezposelnim in prejemajo nadomestilo za brezposelnost v znesku b . Ni nujno, da so brezposelni ves čas. Imajo možnost, da si ponovno najdejo zaposlitev; ali jo bodo našli, pa je odvisno od razmer na trgu dela.

Rešitev modela je preprosta. Če se delavec odloči, da bo v določenem obdobju v resnici delal ($e > 0$), bo zanesljivo ves čas zaposlen, njegova

³² *The shirking model* = model lenarjenja; najbolj znan izmed modelov učinkovitih mezd; ob predpostavki, da negotovosti ni in da se o naporu delavec in delodajalec ne moreta formalno pogoditi, model napoveduje, da bodo zaradi višjih izplačanih mezd delavci manj lenarili.

koristnost pa bo $u_N = w - e$. Če bo lenaril, tvega, da ga odpustijo. V tem primeru njegovo koristnost lahko izrazimo kot tehtano aritmetično sredino koristnosti, ki jo dosega, ko je zaposlen, in koristnosti v primeru brezposelnosti: $u_S = \theta w + (1-\theta)b$. Delavec se odloči za takšno strategijo, da bo njegova pričakovana koristnost največja. To pomeni, da delavec ne bo lenaril samo v primeru, da bo $u_N > u_S$. To je t. i. pogoj nelenarjenja³³ in ga lahko na podlagi enačb, ki določata u_S in u_N , zapišemo kot

$$w > b + [1/(1-\theta)]e \quad (3.28.)$$

Enačba pravi, da mora biti mezda večja od nadomestila za brezposelnost, poleg tega pa mora delavcu še nadomestiti izgubljeno koristnost zaradi napora, ki ga vlaga v delo.

Zanimiva je tudi naslednja rešitev. Čas, ko je delavec, ki lenari, zaposlen oz. brezposeln, lahko zapišemo tudi drugače. Uvedemo novi spremenljivki q in ρ . S q izrazimo verjetnost, da delavca odkrijejo (na časovno enoto), torej je izraz $1/q$ pričakovano trajanje zaposlitve. ρ je verjetnost, da tak delavec najde zaposlitev (na časovno enoto), $1/\rho$ pa trajanje obdobja brezposelnosti. Pričakovani čas, ko je delavec zaposlen oz. brezposeln, tako lahko zapišemo v obliki $\theta = (1/q)[(1/q) + (1/\rho)]$. Če v predhodni enačbi nelenarjenja spremenljivko θ nadomestimo s spremenljivkama q in ρ , dobi pogoj obliko

$$w > b + (1 + \rho/q)e \equiv w_0 \quad (3.29.)$$

Enačba pojasnjuje, da mora delodajalec, če želi preprečiti lenarjenje svojih delavcev, plačati mezdo v takšni višini, da je zgornji pogoj izpolnjen. Kritična višina mezde je tem višja:

1. čim višje je nadomestilo za brezposelnost (b);
2. čim večja je verjetnost, da delavec najde alternativno zaposlitev;
3. čim manjša je verjetnost, da ga bodo odkrili pri lenarjenju.

Tretja rešitev pa je agregatna različica. Stopnja odkritja je sicer eksogena, zato pa je verjetnost, da delavec najde zaposlitev, v veliki meri odvisna od vsakokratnih razmer na trgu dela. Če je λ eksogena stopnja fluktuacije delovne sile zaposlenih (ki ni povezana z lenarjenjem) in $\bar{E}-E$ število brezposelnih, ki iščejo zaposlitev, potem agregatni pogoj nelenarjenja lahko zapišemo v obliki

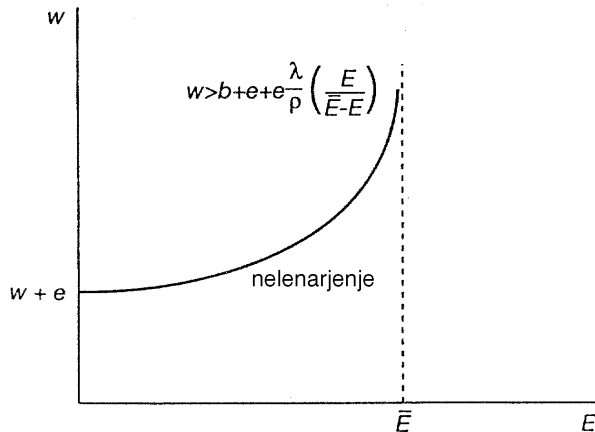
$$w > b + e + e[\lambda/q][E/(\bar{E}-E)] \quad (3.30)$$

Stanje ponazarjata sliki 8 in 9. Vidimo, da se s približevanjem polni zaposlenosti kritična vrednost mezde zelo hitro povečuje. V limiti, ko se E

³³ *No shirking condition* = pogoj nelenarjenja; delavec ne bo lenaril samo v primeru, ko velja $u_N > u_S$ (u_N je koristnost delavca, ko ne lenari, u_S pa, ko lenari).

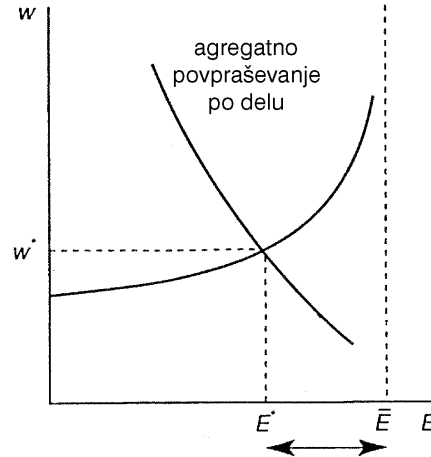
približuje \bar{E} , ne obstaja takšna mezda, ki bi lenarjenje preprečila. Pri polni zaposlenosti torej ne moremo doseči, da nihče ne bi lenaril.

Slika 8:
Pogoj nelenarjenja



vir: Bosworth et al., 1996, str.309.

Slika 9:
Ravnovesje pri nezaposlenosti



vir: Bosworth et al., 1996, str.309.

Model razloži tudi obstoj ravnovesja pri določeni stopnji brezposelnosti. S seštevkem povpraševanja po delu N identičnih podjetij dobimo agregatno krivuljo povpraševanja po delu. Skupaj z agregatnim pogojem nelenarjenja nam da ravnovesno mezdo w^* in ravnovesno stopnjo zaposlenosti, za katero vidimo, da je manjša od polne zaposlenosti. Ob mezdi $w=w^*$ lahko vsa podjetja najamejo toliko delovne sile, kolikor je potrebujejo. w^* je ravnotežna mezda, ker podjetja nimajo interesa, da bi plačevala mezdo, višjo od w^* . Nižje pa tudi ne izplačujejo, ker bi s tem tvegala, da bodo delavci lenarili. Z vidika delavcev je brezposelnost neprostoVOLjna. Brezposelni bi bili namreč pripravljene delati za mezdo w^* oz. za še nižjo, vendar jih podjetja nočejo zaposliti. Shapiro-Stiglitzeva razlaga pojava neprostoVOLjne brezposelnosti je v ekonomski literaturi ena najprepričljivejših.

3.2.2. MODEL IZMENJAVE DARIL³⁴

Akerlofova teorija ugotavlja, da gre pri pogodbah o zaposlitvi v določenem delu za izmenjavo daril (Akerlof, 1982, str. 543-569). Temelji na opažanju o nenavadnem obnašanju skupine delavk v nekem javnem podjetju v ZDA. Homans (v: Akerlof, 1982, str. 543) je opazil, da je manjša skupina mladih delavk bistveno presegala predpisane minimalne delovne standarde (v povprečju za

³⁴ *The gift-exchange model* = model izmenjave daril med delavcem in delodajalcem, kar v določeni meri vpliva na delovne norme.

15%). Nenavadno je, da si nobena od njih ni niti želela niti obetala kakršnega koli napredovanja v zameno za večje delovne napore. Njihovo obnašanje je nenavadno, ker bi pričakovali, da bodo v takem primeru delavke delale manj, oz. bo podjetje povečalo svoje minimalne zahteve glede produktivnosti. Do tega kljub vsemu ne pride.

Akerlofov prispevek teoriji je alternativna mikroekonomska osnova implicitnih pogodb. Tu je poudarek *sociološki*. Osredotoča se na darilno naravo zaposlitvenega sporazuma, kjer menjava vsaj delno temelji na normah glede obnašanja, ki so določene endogeno. Norme glede vložnega delovnega napora so tudi glavna determinanta outputa.

Akerlofova spoznanja temeljijo na ugotovitvi, da v medsebojnih odnosih delavci gojijo čustva do sodelavcev in tudi do podjetja. Posledica takšnega odnosa do podjetja je, da delavci v zameno za njihovo 'darilo' od podjetja zahtevajo določeno koristnost, ki je odvisna od norm glede izmenjave daril. Gledano z delavčeve perspektive je darilo opravljeno delo, ki presega minimalne delovne standarde. V zameno za presežek vložnega napora pa podjetje podeljuje delavcu svoje darilo. To je tisti del mezde, ki presega znesek, ki bi ga delavec zaslužil drugje. Ker pa delavci sočustvujejo tudi drug z drugim, podjetje ne more obravnavati vsakega delavca posebej, ampak samo skupino kot celoto in to na podlagi enakih norm.

Z modelom Akerlof poskuša pojasniti dva fenomena, ki jih neoklasična teorija ne more uspešno obrazložiti. Prvi je obstoj neprostovoljne brezposelnosti, kar pomeni, da brezposelni delavci ne morejo dobiti zaposlitve pri dani oz. celo nižji ravni mezd. Drugo je vprašanje dualnih (tj. primarnega in sekundarnega) trgov dela. Akerlof ugotavlja, da neprostovoljna brezposelnost obstaja, in sicer na primarnih trgih dela.

Poglavitna ideja Akerlofovega sociološkega modela je, da gre pri pogodbi o zaposlitvi vsaj v enem delu za izmenjavo daril. Mezde so tako vsaj deloma določene z normami glede napora delavcev ter nanj v enaki meri tudi vplivajo. Medtem ko so dejavniki, ki določajo norme, večinoma isti kot dejavniki, ki določajo tržne cene, pa obstaja med čisto tržno menjavo in menjavo daril pomembna razlika. Pri čisti tržni menjavi je maksimalna cena, po kateri je kupec pripravljen kupiti blago ali storitev, hkrati tudi najnižja cena, po kateri je mogoče to blago oz. storitev kupiti. Podobno je minimalna cena, po kateri je pripravljen prodajalec prodati blago hkrati tudi najvišja cena, ki jo je kupec zanj pripravljen plačati. Pri menjavi daril so kupci pripravljeni plačati več, kot znaša minimalna cena, po kateri bi blago lahko kupili, in sicer zaradi učinka, ki ga imajo menjalni pogoji na norme. Podobno so kupci iz istega razloga pripravljeni prodati blago za manj, kot bi ga lahko. Zaradi tovrstnih značilnosti darilne menjave ni nujno, da se trgi počistijo.

4. ZAPOSLOTVENE POGODBE IN SPECIFIČNA VLAGANJA V ČLOVEŠKI KAPITAL

Empirične raziskave kažejo, da so v današnjih razvitih gospodarstvih prisotni določeni trendi v zvezi s človeškim kapitalom in vlaganji vanj kot tudi z njima povezanimi ostalimi pojavi na trgu dela (fluktuacija delovne sile, mobilnost, prekinitve delovnega razmerja ipd.). Pogostost prekinitev delovnega razmerja in iz tega izhajajoča brezposelnost po večjih demografskih skupinah nista enakomerno razporejeni. Pojava sta sistematično večja med manj usposobljenimi in mladimi. Očitna je tudi močna negativna povezanost med prekinitvami delovnega razmerja in izobrazbo. Letna stopnja števila prekinitev delovnega razmerja³⁵ naj bi se z njegovim trajanjem močno zmanjševala.

Eno od razlag za fluktuacije na trgu dela naj bi uspešno podajala hipoteza o specifičnem človeškem kapitalu. Z zaposlitvijo delavcev nastane ogromno stroškov, to so npr. stroški njihovega najemanja, stroški kontrole, stroški, povezani z alokacijo delavcev na ustrezna delovna mesta in podobno. Tovrstne investicije v človeški kapital so v vsakem paru delavec-delodajalec enkratne, zato jih imenujemo tudi specifične investicije v človeški kapital. Če se vez med delavcem in delodajalcem pretrga, izgubijo ves svoj pomen.

Cilj je oblikovati takšno zaposlitveno politiko, da bo doseženo ravnotežje med potrebo po mobilni delovni sili, ki se bo z lahkoto prilagodila neogibnim nihanjem agregatnega povpraševanja, ter potrebo po določeni stopnji njene stabilnosti, ki je zaradi zavarovanja investicij v človeški kapital prav tako nujna.

V nadaljevanju prikazujem teorije, ki obravnavajo oblikovanje zaposlitvene pogodbe z vidika vlaganj v človeški kapital. Zadnja dva, model fluktuacij in model narobe izbire, sicer navadno uvrščamo med teorije učinkovitih mezd, a ju po vsebini lahko obravnavamo tudi na tem mestu.

Prve teoretične ugotovitve, ki obravnavajo specifične investicije v človeški kapital, je prispeval Gary Becker že leta 1962 (Becker, 1962, str.9-49). Pravi, da naj bi si stroške in koristi od investicije v specifični človeški kapital enakomerno porazdelila med sabo delavec in delodajalec. S tem, ko bi si investicijo porazdelila, bi zmanjšala verjetnost, da bi kateri koli izmed njiju enostransko prekinil delovno razmerje in drugemu s tem povzročil dodatne stroške. Vprašanju delitve investicij v človeški kapital med delavca in delodajalca, t. i. delitveni odločitvi, v zadnjem času ekonomski teoretiki posvečajo posebno pozornost. Tudi zato, ker močno vpliva na oblikovanje mezd in fluktuacijo delovne sile na trgu dela.

³⁵ *separation rate* = stopnja prekinitev delovnega razmerja.

začetni modeli investicij v človeški kapital, npr. model J. Mincerja iz leta 1962 in W.Y.Oija iz leta 1961 (Parsons, 1972, str. 1138-1141) ter kasnejši, npr. Parsonsov (1972) in Hashimotov (1981), se razlikujejo po tem, ali prepoznavajo razliko med odpusti in odpovedmi, ali obe obliki prekinitev delovnega razmerja obravnavajo skupaj.

Razmišljanje prvih, ko vzročne razlike med odpusti in odpovedmi ni, prikaže z modelom Parsons (1986, str. 819-822).

4.1. MODELI, KI NE RAZLIKUJEJO, KATERA STRAN PREKINE DELOVNO RAZMERJE

Parsons je leta 1986 oblikoval preprost model, kjer se morata delavec in podjetje, če želita, da bi bil delavec učinkovit, lotiti investicije v organizacijski kapital. Predpostavlja, da je delavčeva produktivnost v podjetju in na trgu dela podvržena slučajnim vplivom. Do investicije pride že, preden so slučajni učinki znani. To lahko formalno zapišemo z enačbo

$$V_i = \mu_i + \theta_i; \quad i = 0,1, \quad (4.1.)$$

Kjer je V_i produktivnost, μ_i fiksni parameter in θ_i slučajni element produktivnosti, $i=0$ specifično obravnavano podjetje in $i = 1$ ostala podjetja. Predpostavlja, da je pričakovana vrednost slučajne spremenljivke $E(\theta_i) = 0$, kar pomeni, da μ_i odraža *stalno* razliko v produktivnosti. Velja, da naj bi bila vrednost μ_0 večja od μ_1 za toliko, da je investicija v delavca v povprečju še smiselna.

Iz enačbe je jasno razvidno, kdaj naj bi bila prekinitev delovnega razmerja smiselna. Do nje naj bi prišlo v primeru, ko bi bila delavčeva dejanska produktivnost v podjetju manjša od njegove produktivnosti zunaj podjetja. V smislu zgornje enačbe lahko zapišemo ta pogoj v obliki

$$V_0 < V_1 \quad (4.2.)$$

ali kot

$$\mu_0 + \theta_0 < \mu_1 + \theta_1. \quad (4.3.)$$

Če m opredelimo kot razliko med pričakovanima produktivnostima v obeh dejavnostih ($m \equiv \mu_0 - \mu_1$), potem bo do prenehanja delovnega razmerja prišlo vedno, ko bo izpolnjen pogoj

$$\mu < \theta_1 - \theta_0. \quad (4.4.)$$

Prenehanje delovnega razmerja bo torej učinkovito npr. v primeru nenavadno visoke produktivnosti v zunanem sektorju ($\theta_1 \gg 0$) ali izjemno neugodnih razmer v podjetju ($-\theta_0 \gg 0$).

Na splošno lahko rečemo, da bo v danem okolju učinkovita stopnja prenehanja delovnega razmerja odvisna od frekvenčne porazdelitve slučajnih spremenljivk θ_0 in θ_1 . Če gre za bivariatno normalno porazdelitev, kjer sta slučajni spremenljivki θ_0 in θ_1 neodvisni in hkrati velja $E\theta_0 = E\theta_1 = 0$, potem bo povečanje variance katere koli izmed spremenljivk povzročilo povečanje učinkovite stopnje prekinitve delovnega razmerja. Če sta θ_0 in θ_1 pozitivno povezani, kar pomeni, da se produktivnosti v podjetju in v gospodarstvu spreminjata v enaki smeri (poslovni cikel), potem bo učinkovita stopnja nižja. V primeru, da sta θ_0 in θ_1 popolnoma korelirani, potem je število učinkovitih ločitev enako 0.

Učinkovita stopnja prenehanja delovnega razmerja je torej v celoti odvisna od dveh dejavnikov. To sta razlika v pričakovani produktivnosti med dvema dejavnostima m in velikost slučajnih spremenljivk θ_0 in θ_1 . Kolikšna je največja možna razlika med pričakovanima produktivnostima, je odvisno od investicijskih stroškov c . v primeru stalne zaposlitve (možnosti prenehanja delovnega razmerja ni) in agentov, ki so do tveganja nevtralni, mora investicija zagotoviti tolikšen pričakovani donos, da velja enačba

$$\mu_0 - \mu_1 \geq 0. \quad (4.5.)$$

Čim večje so torej specifične investicije v človeški kapital, tem manjša bo ravnotežna stopnja prekinitve delovnega razmerja.

Pomembna ugotovitev, ki izhaja iz zgornjih izpeljav, je, da v bistvu ni nobene pomembne vzročne razlike med odpusti in odpovedmi.³⁶

4.2. MODELI, KI RAZLIKUJEJO MED ODPUSTI IN ODPOVEDMI

4.2.1 SPECIFIČNE INVESTICIJE V ČLOVEŠKI KAPITAL TER ODPUSTI IN ODPOVEDI

Eden prvih, ki je preučeval vpliv specifičnega človeškega kapitala na fluktuacijo delovne sile v podjetju in na oblikovanje mezd, je bil D. O. Parsons. Preučuje, kakšna je optimalna razdelitev financiranja specifičnih investicij med delavca in podjetje. Z modelom je ugotovil, da prekinitve delovnega razmerja ne smemo obravnavati na splošno. Nujno je ločevati med odpusti, kjer je iniciativa na strani delodajalca, ter odpovedmi, kjer prekinitve delovnega razmerja sproži delavec. Tudi empirično je potrdil trditev, da način financiranja investicij v človeški kapital na odpuste in odpovedi vpliva različno. Če večji delež investicij prevzame podjetje, je manj odpustov, če je večji delež delavca, pa manj odpovedi (Parsons, 1972, str. 1120-1143).

Delavec investira v specifični človeški kapital tako, da sprejme mezo, ki je nižja od alternativne, da bi v obdobju po investiciji zaslužil več.

³⁶ *Layoff* = delodajalčev odpust delavca; *Quit* = odpoved, ki jo da delavec.

Delodajalec pa investira tako, da delavcu plačuje mezdo, ki je višja od vrednosti mejnega proizvoda, ki ga je delavec ustvaril. Donos mu investicija prinese kasneje, ko je mezda, ki jo plačuje delavcu, manjša od vrednosti delavčevega mejnega proizvoda.

Obsežne investicije v specifični človeški kapital povzročajo manjšo fluktuacijo delovne sile, ker so stroški prekinitve delovnega razmerja zaradi investiranja večji. Če je vrednost mejnega proizvoda delavca večja od mezde, je manj verjetno, da ga bo podjetje v primeru slabših gospodarskih razmer odpustilo. Podobno tudi delavec, ki prejema mezdo, ki je višja, kot bi jo dobil drugje, ne bo dal odpovedi. Analitično je torej smiselno ločiti delavčev specifični človeški kapital na del, ki ga financira podjetje in del, ki ga financira delavec sam. Poleg tega pa naj bi bile zaradi delitve financiranja investicije tudi bolj dobičkonosne, ker se zmanjša verjetnost, da bo katera koli stran enostransko prekinila delovno razmerje.

Predpostavlja dve obdobji in podjetje, ki posluje v konkurenčnih tržnih razmerah. Proizvodna funkcija ima obliko

$$Q_t = Q(S_{1t}), \quad (4.6.)$$

kjer so S_1 specifično usposobljeni delavci in predstavljajo edini input v proizvodnji. velja $Q' > 0$ in $Q'' < 0$. Predpostavlja še, da se novi delavci S_2 lahko v enem obdobju usposobijo za opravljanje dela.

Funkciji ponudbe delavcev sta tako dve, in sicer ponudba že usposobljenih delavcev in ponudba delavcev, ki se še usposablja:

$$S_{1t} = S_{1t-1} + S_{2t-1} - q_t - \gamma y_t + R_t \text{ in} \quad (4.7.)$$

$$S_{2t} = S(w_{2t}, w_{3t}, w_{1t}^*, w_{2t}^*, \gamma y_t^*). \quad (4.8.)$$

Število usposobljenih delavcev S_{1t} je torej v vsakem obdobju enako številu usposobljenih delavcev v predhodnem obdobju, popravljenem za tiste delavce, ki so se v predhodnem obdobju še usposabljali (S_{2t-1}) in za odpuste γy_t , odpovedi q_t in ponovne najeme delavcev na začetku določenega obdobja R_t .

Število delavcev, ki se še usposablja, pa je odvisno od večih dejavnikov: višine mezde w_{2t} , višine alternativne mezde w_{3t} , ter njunih pričakovanih vrednosti (w_{2t}^* in w_{3t}^*), ter pričakovanega števila odpustov γy_t^* .

Parsons opredeli še funkcijo odpovedi q_t :

$$q_t = q(w_{1t}, w_{3t}, w_{1t+1}^*, w_{3t+1}^*, \gamma y_{t+1}^*) \quad (4.9.)$$

ter število delavcev, ki jih lahko ponovno najame Z_t . To definira kot tehtano vsoto preteklih odpustov, zmanjšano za ponovne najeme v preteklem

obdobju. Z_0 je začetno število delavcev, ki jih je mogoče ponovno najeti, in je po predpostavki enako 0.

Podjetje, ki želi maksimizirati dobiček, mora izbrati mezdo usposobljenih in usposabljaljajočih se delavcev ter število odpustov tako, da bo imelo na razpolago optimalno število usposobljenih delavcev ob najmanjših stroških. Podjetje mora torej maksimizirati sedanjo vrednost:

$$PV = \sum (P_t Q_t - w_{1t} S_{1t} - w_{2t} S_{2t} - e_t y_t) \delta^{t-1}, \quad (4.10.)$$

δ_t je diskontna stopnja.

Na podlagi navedenih opredelitev Parsons oblikuje Lagrangeovo funkcijo in nato s pomočjo nelinearnega programiranja pride do naslednjih ugotovitev:

1. čim večji je delež specifičnih investicij v človeški kapital, ki ga investira podjetje, tem manj je odpustov.
2. čim večji je delež specifičnih investicij v človeški kapital, ki ga investira delavec, tem manj je odpovedi.
3. delež delodajalca bo tem večji:
 - a) čim manj odzivne so odpovedi delavcev na spremembe mezd;
 - b) čim bolj odzivna je ponudba usposabljaljajočih se delavcev na spremembe mezd;
 - c) čim večja je delavčeva diskontna stopnja.

Parsonsov model je dejansko formalizacija Beckerjevega delitvenega pravila. Po Parsons (1972, str. 1140) je koncept investicij v specifični človeški kapital pomemben pri preučevanju mobilnosti delovne sile med podjetji. Domnevo, da bodo povprečne stopnje odpustov oz. odpovedi ceteris paribus tem manjše, čim večji bo delež pri investiranju delodajalca oz. delavca, je potrdil tudi empirično. Specifično usposabljanje, stroški, povezani z mobilnostjo delovne sile in stroški iskanja zaposlitve vplivajo tako na ponudbo delovne sile kot tudi na povpraševanje po njej in s tem v osnovi preoblikujejo naravo razmerja med delavcem in podjetjem.

4.2.2. OPTIMALNO OBLIKOVANJE DELITVENEGA PRAVILA

Zanimiv model je oblikoval še M. Hashimoto (Hashimoto, 1981, str. 475-482). Formalno je prikazal optimalno oblikovanje delitvenega pravila. Pravi, da o delitvi investicij v specifični človeški kapital govorimo takrat, ko imata delavec in delodajalec potencialno spodbudo, da prekineta delovno razmerje, kljub temu, da sta v tem primeru oba na slabšem. Z dvoobdobnim modelom je pokazal, da si želita delavec in delodajalec financiranje investicije optimalno razdeliti zato, da bi minimizirala stroške, ki bi nastali s prenehanjem delovnega razmerja. Ali dejansko pride do delitve investicij, je odvisno od tega, kolikšni so transakcijski stroški, ki nastanejo v zvezi

z ovrednotenjem delavčeve produktivnosti. Pravi, da gre v bistvu za aplikacijo Coasovega teorema (Hashimoto, 1981, str. 480).

4.2.3. MODELI PREKINITEV DELOVNEGA RAZMERJA V OKVIRU ŽIVLJENJSKEGA CIKLA

V splošnem modeli specifičnih investicij v človeški kapital predpostavljajo, da se stopnja prekinitev delovnega razmerja v času ne spreminja. Razlog je v tem, da se tudi stroški, povezani s sklenitvijo delovnega razmerja (stroški iskanja zaposlitve, stroški mobilnosti ipd.) pojavijo le na začetku. Če pa do teh prihaja še kasneje, lahko pričakujemo, da bo stopnja prekinitev nižja kot sicer (Parsons, 1986, str. 827).³⁷

V tem smislu je K. Burdett oblikoval model, ki preučuje povezavo med iskanjem zaposlitve in stopnjami odpovedi (Burdett, 1978, str. 212-220). Posebnost modela je v tem, da dopušča, da delavec išče zaposlitev tudi, ko je že zaposlen. Njegov cilj je namreč maksimizacija diskontiranega dohodka v celotnem življenjskem ciklu. Če najde boljše plačano delo, ga tudi sprejme, ne glede na to, ali je že zaposlen ali ne (stroški iskanja dela se pojavljajo tudi kasneje).

Burdett na podlagi predpostavke, da delavec da odpoved samo v primeru, ko najde boljše plačano delo, ugotavlja, da obstaja vzročna povezava med odpovedmi na eni strani ter starostjo delavcev oz. trajanjem zaposlitve na drugi strani. Pokaže, da so starejši delavci v povprečju boljše plačani. Vendar pa ne zato, ker bi imeli več delovnih izkušenj in bili zato bolj produktivni, kar napovedujejo ostale teorije. Burdett pravi, da do tega pride, ker so starejši delavci prejeli več ponudb za delo. Več ponudb ko delavec dobi, večja je verjetnost, da bo našel dobro plačano delo (Burdett, 1978, str. 219).

4.3. MODEL FLUKTUACIJ³⁸

Model fluktuacij je eden od modelov učinkovitih mezd. Ideja modela je, da bodo višje mezde povzročile, da bo zaradi višjih mezd delovna sila manj mobilna, torej bodo delavci določeno zaposlitev ohranjali dlje.

Podobno kot je za podjetje škodljivo lenarjenje, tudi prevelika mobilnost delavcev podjetju povzroča veliko škode. Podjetja namreč navadno v svoje delavce veliko vlagajo, zato je izguba podjetja ob odpovedi precejšnja. Smiselno bi bilo zato uporabiti ukrepe, ki bi fluktuacijo delovne sile

³⁷ Parsons navaja raziskavo Mincerja in Jovanovića iz leta 1981 (Parsons, 1986, str. 827-828), ki ponuja prepričljive empirične dokaze gornje domneve. Pri preučevanju mobilnosti mladih moških v ZDA v letih 1967-1973 sta ugotovila, da stopnja prekinitev delovnega razmerja s trajanjem delovnega razmerja močno upada. Ne glede na leta delovnih izkušenj se stopnja ločitev zmanjša s 70% v prvem letu na manj kot 10% v petem letu in kasneje.

³⁸ *The turnover model* = model fluktuacij; eden od modelov učinkovitih mezd; podjetje naj bi z izplačevanjem mezd, višjih od ravnotežnih, doseglo manjše izgube zaradi fluktuacije delovne sile.

ohranjali na razumni ravni. Eden načinov je, da je mezda tolikšna, da premike delavcev prepreči. Podlaga ugotovitve je predpostavka, da višja kot je trenutna mezda v primerjavi z alternativnimi, manj verjetno je, da bo delavec dal odpoved in si našel drugo zaposlitev. V podjetju, ki izplačuje višje mezde, naj bi bila stopnja fluktuacije delovne sile manjša.

Predpostavljamo podjetje s proizvodno funkcijo $Q = Q(E)$. Stroški fluktuacij T obsegajo rekrutiranje in usposabljanje delavcev in ostale enkratne stroške, povezane z zamenjavo delavca, ki da odpoved. Stroški dela imajo tako dve komponenti, to sta mezda w_i in stroški fluktuacij, ki se amortizirajo v enem obdobju. Delež delavcev, ki da odpoved v obdobju, je q , funkcija odpovedi pa je dana z enačbo $q = q(w_i/w)$. Učinkovito mezdo dobimo tako, da funkcijo, ki kaže, kolikšen je dobiček, ki odpade na posameznega zaposlenega, parcialno odvajamo glede na mezdo w_i .

$$\pi/E = pQ(E)/E - w_i - q(w_i/w)T \quad (4.11.)$$

$$d(\pi/E)/dw_i = -1 - q'(w_i/w)T = 0 \quad (4.12.)$$

Učinkovita je torej tista mezda, pri kateri so prihranki zaradi manjše fluktuacije delovne sile enaki stroškom višje mezde. Na podlagi ravnotežne mezde w^* lahko opredelimo še ravnotežno stopnjo odpovedi q^* .

Postavlja se vprašanje, kakšno je ravnotežje v gospodarstvu, sestavljenem iz velikega števila identičnih podjetij, ki vsa oblikujejo mezdo tako, kot predpostavlja model. V ravnotežju vsa podjetja plačujejo enako mezdo. Nobeno od njih je ne želi zmanjšati, ker bi to pomenilo več kot sorazmerno povečanje stroškov fluktuacije. V ravnotežju tudi ni odpovedi, saj ni razloga za zamenjavo zaposlitve, ker so mezde povsod enake. Nobeno podjetje torej ne bo skušalo povečati mezde nad ravnotežno, ker je stopnja odpovedi že tako ali tako nič in se je zato s povečanjem mezde ne da zmanjšati.

Ni pa nujno, da bo ravnotežna mezda počistila trg dela. Podjetje namreč ne bo znižalo mezde niti v primeru, da bodo delavci sami ponudili svoje storitve za manj. Srečamo se torej z nepretrgano vrsto ravnotežij, ki so spodaj omejena z rezervacijsko mezdo delavcev, zgoraj pa z mezdo, ki je zadosti visoka, da postane za podjetje smiselno (tj. dobičkonosno), da jo zniža. Model fluktuacij tako lahko razloži tudi pojav neprostoVOLjne brezposelnosti. Do tega pride, če je ravnotežna mezda w^* višja od polnozaposlitvene. V tem primeru namreč obstajajo delavci, ki bi bili pripravljene delati za mezdo w^* , vendar pa za podjetja to ne bi bilo dobičkonosno.

Ravnotežje v modelu fluktuacij ima torej zanimivo lastnost. V primeru, ko se podjetja sporazumejo glede polnozaposlitvene mezde, je polno zaposlenost mogoče tudi dejansko doseči. Brezposelnost je torej le posledica dejstva, da podjetja niso pripravljena med seboj uskladiti mezd, ki jih izplačujejo delavcem.

4.4. MODEL NAPAČNE IZBIRE

Drugi izmed modelov učinkovitih mezd je model narobe izbire.³⁹ Tu povezava med višjimi mezdami in posledično višjo produktivnostjo ni neposredna. Plačilo mezd, ki so višje od ravnotežnih, v tem primeru vpliva na izbiro (bolj produktivnih) delavcev. Zato je produktivnost tudi v splošnem boljša. Podjetje torej z izplačevanjem učinkovitih mezd pritegne produktivnejšo delovno silo. Večja produktivnost podjetju nadomesti stroške, ki nastanejo zaradi večjih izdatkov za plačila delavcem.

Model napačne izbire se zgleduje po podobnih ekonomskih modelih, največ na področju zavarovanja. Vsem je skupna predpostavka asimetričnih informacij. Zaradi asimetričnih informacij o sposobnostih delavcev namreč izplačujejo podjetja nizke mezde, zato na koncu zaposlujejo samo nizko produktivne delavce (Salop J. in S., 1976, str. 619-628).

Predpostavke modela so naslednje: delavci se med seboj po opazovanih značilnostih ne razlikujejo. Podjetje nima informacij o produktivnosti posameznega delavca in izbira delavce na slučajen način. Razlike med delavci sicer obstajajo, in sicer se razlikujejo po nadarjenosti in rezervacijski mezdi, ki jo zahtevajo. Mezda je pozitivna funkcija delavčevih sposobnosti. Produktivnost posameznega delavca je tem večja, čim večje so njegove sposobnosti.

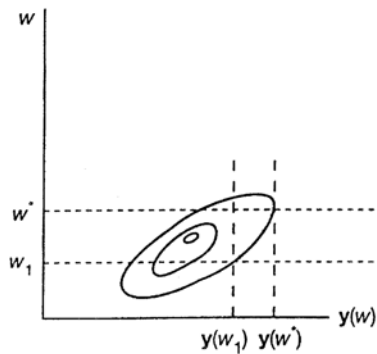
Izpeljava modela (glej slike 10, 11 in 12) napačne izbire poteka v treh korakih. Prvi korak je ugotovitev, da višina učinkovite mezd temelji na skupni porazdelitvi rezervacijskih mezd in produktivnosti. Čim višja je mezda, tem produktivnejše delavce bo pritegnila. Naslednji korak opisuje odnos med mezdo in pričakovano produktivnostjo. Čim manjši je naklon krivulje pričakovane produktivnosti, manjši so stroški na učinkovitostno enoto. Tretji in najzanimivejši korak povzema prva dva in prikazuje ravnotežje v modelu napačne izbire. Krivulja povpraševanja po delu, ponazorjena v grafikonu s številom zaposlenih delavcev na abscisi in mezdo na ordinati, ima zanimivo obliko. V določeni točki se namreč obrne nazaj, kar je posledica dveh učinkov. Z znižanjem mezd podjetje potrebuje več delavcev, zato se povpraševanje po delu poveča. Po drugi strani pa padec mezd pod učinkovito (w^*) povzroči, da stroški na enoto učinkovitosti niso več najmanjši. Delodajalec tako povprašuje manj. Ko se krivulja obrne nazaj, drugi učinek prevlada nad prvim. Krivulja ponudbe ima običajno obliko.

Ravnotežna mezda, ki jo dobimo v presečišču ponudbe in povpraševanja po delu, ni nujno tudi učinkovita mezda. Učinkovita mezda lahko povzroči, da je ravnotežje pri nepolni zaposlenosti, kjer je ponudba dela večja od povpraševanja po delu. Učinkovita mezda kot tista mezda, pri kateri so stroški na enoto učinkovitosti najmanjši, je ravnotežna mezda samo za podjetja. Delavci pri tej mezdi niso v ravnotežnem položaju, ker obstaja

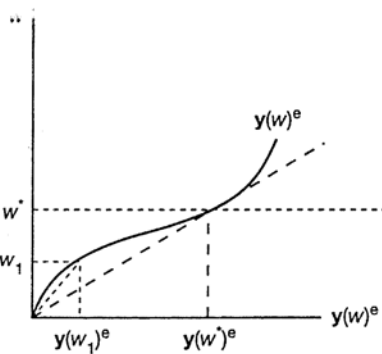
³⁹ *The adverse selection model* = model napačne izbire.

neprostovoljna brezposelnost. Delavci bi bili namreč pripravljene delati za tako oz. še celo nižjo meздо.

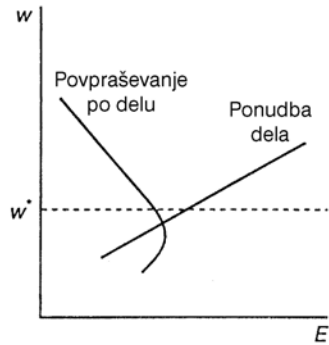
Slika 10:
Skupna porazdelitev rezervacijskih mezd in produktivnosti



Slika 11:
Odnos mezd – pričakovana produktivnost



Slika 12:
Ravnovesje v modelu napačne izbire



Vir: Bosworth et al., 1996, str. 313.

Vendar pa bi delavec s pripravljenostjo delati za nižjo meздо ($w^* - \Delta$) razkril, da je njegova rezervacijska mezd manjša od ($w^* - \Delta$) in zato tudi produktivnost manjša od $y(w^* - \Delta)$. Torej so tudi stroški delavca na enoto učinkovitosti večji od povprečnih stroškov, ki jih ima podjetje na enoto učinkovitosti: $(w^* - \Delta)/y(w^* - \Delta)^e > w^*/y(w^*)^e$. Ta rezultat je pomemben predvsem za izvedbo učinkovite politike na trgu dela.

5. ZAVAROVALNI VIDIK ZAPOSLOTIVENIH POGODB

Empirični podatki kažejo, da mezde v primerjavi s povpraševanjem po proizvodih nihajo zelo malo, enako velja za gibanje zaposlenosti, kjer so prilagajanja majhna in zelo počasna. Novejša makroekonomska literatura meni, da naj bi stabilnost zaslužkov predstavljala del delavčevega plačilnega paketa, torej naj bi jo delavec od delodajalca na nek način 'kupil'. Ker obdobja brezposelnosti praviloma povzročijo močno zmanjšanje zaslužkov, je verjetnost odpustov pomemben vidik delavčevega nadomestila za delo.

V zvezi z zavarovanjem zaslužkov se pojavljajo trije pomembni problemi, to so problem opredelitve resničnega stanja, problem narobe izbire ter problem moralnega tveganja. Ti povzročajo, da zavarovanje zaslužkov v okviru privatnega oz. javnega zavarovanja ni smiselno. Ker v primeru, da je zavarovalec sam delodajalec, omenjeni problemi izginejo ali so vsaj manj pereči, je smiselno, da je zavarovanje zaslužkov zagotovljeno kar v okviru zaposlitvene pogodbe, torej v obliki nedenarnega nadomestila delavcu.

Tudi pri zaposlitveni pogodbi, ki naj bi zagotavljala še stabilnost zaslužkov, gre za implicitno pogodbo, zato je za njeno oblikovanje odločilnega pomena zanesljivost pogodbenih strank, njihova informiranost ter odnos do tveganja. Odločilnega pomena pa naj bi bila tudi narava nepredvidljivih zunanjih šokov, ki lahko prizadanejo podjetje. Pripravljenost podjetja, da zavaruje delavčeve zaslužke, je namreč bistveno večja pri slučajnih, za podjetje specifičnih šokih, kot pri spremembah, ki so povezane z gibanji poslovnega cikla. V zadnjem primeru je učinkovita porazdelitev tveganja praktično nemogoča.

5.1. ZAVAROVANJE INDIVIDUALNEGA TVEGANJA

Predpostavljamo, da na produktivnost posameznika vplivajo slučajni, zanj specifični šoki, ki niso odvisni od poslovnega cikla. V takih razmerah se delodajalci obnašajo, kot da so do tveganja nevtralni, in zato delavcem ponujajo zavarovanje pred tveganjem.

Parsons najprej oblikuje model (1986, str. 830-841), ko so informacije popolne. Predpostavlja, da sta dejavnosti dve, podani z enačbo

$$V_i = \mu_i + \theta_i, \quad i = 0,1, \quad (5.1.)$$

kjer je V_i produktivnost, μ_i fiksni parameter produktivnosti in θ_i slučajni šok, ki vpliva na produktivnost; $i=0$ je trenutno podjetje, $i=1$ pa alternativna dejavnost, ki je lahko alternativna zaposlitev, prosti čas, brezposelnost in podobno. Ker predpostavljajmo, da velja $E(\theta_0) = E(\theta_1) = 0$, lahko rečemo, da je $m = \mu_0 - \mu_1$ stalna razlika v produktivnosti med dejavnostima. Ni nujno, da je $m > 0$, je pa zelo verjetno, če le pride do

kakršnih koli specifičnih investicij v človeški kapital ali stroškov v zvezi z mobilnostjo.

Prenehanje delovnega razmerja bo učinkovito vedno, ko bo produktivnost v podjetju manjša kot produktivnost zunaj njega:

$$V_0 < V_1 \quad \text{ali} \quad (5.2.)$$

$$\theta_1 - \theta_0 > \mu_0 - \mu_1 \equiv m. \quad (5.3.)$$

Če predpostavljamo konkurenčne razmere, podjetja, ki so nevtralna do tveganja ter popolne informacije, lahko podjetje zaposlitveno zavarovanje zagotovi zastonj. Ni pa nujno, da je učinkovita prav vsaka oblika ločitvenega dogovora.

V razmerah popolnih informacij lahko namreč delodajalci, ki so do tveganja nevtralni, delavcem zagotovijo fiksno, od outputa neodvisno mezdo. V konkurenčnih razmerah bo mezda znašala μ . Delavec bo ostal v podjetju – v tem primeru bo prejemal fiksno mezdo μ – ali pa bo iz podjetja odšel, če bo to v skladu s pogojem učinkovitosti ($V_0 < V_1$). Če je ločitev učinkovita, sta možnosti dve. V primeru, da je $V_1 < \mu$, podjetje plača delavcu dodaten znesek. Če velja $V_1 > \mu$, ga bo delavec plačal podjetju.

Če so torej informacije popolne in ni pogodbenih omejitev, do tveganja nevtralno podjetje tveganju nenaklonjenemu delavcu ponudi zaposlitveno pogodbo z naslednjimi značilnostmi:

1. podjetje delavca odpusti samo v primeru, da velja $V_0 < \mu_1$; to je kritični prag produktivnosti V_c , ki sproži ločitev; velja $V_c = V_1 \equiv \mu_1$;
2. mezda, ponujena delavcu, je neodvisna od realizacije produktivnosti V_0 ;
3. odpravnina K je tolikšna, da delavec dosega enako koristnost, če je zaposlen ali pa brezposeln; v vsakem primeru je polno zavarovan.

Kakšni natančno bosta mezda in odpravnina, je odvisno od tega, kolikšno je plačilo drugje. Plačilo mora biti tolikšno, da delavca pritegne v podjetje že pred realizacijo dejanske produktivnosti. Na zaposlitveno politiko podjetja vpliva tudi, če podjetje delavcu odškodnine ne more ponuditi. V tem primeru mora namreč podjetje, če želi privabiti delavce, ponuditi takšne zaposlitvene pogoje, da bo stopnja ločitev čim manjša, celo manjša kot narekujejo pogoji učinkovitosti. Prag ločitve V_c bo strogo manjši od alternativne vrednosti posameznikovega časa ($V_c < \mu_1$). Zaradi nezmožnosti izplačila odpravnin mora namreč podjetje delavce pred neugodnimi dogodki zavarovati na drug način. To stori tako, da jih obdrži na plačilni listi.

Parsons predvidi tudi možnost asimetričnih informacij, ko le delodajalec ve, kolikšna je dejanska realizirana produktivnost. Kakšna bo v tem primeru optimalna zaposlitvena pogodba, je odvisno od tega, ali se je na delodajalca mogoče zanesti, ali ne. V primeru, da je zanesljiv, je pogodba enaka kot v primeru popolnih informacij.

Če se na delodajalca ni mogoče zanešti, bo delavec sklepal le takšne pogodbe, kjer je mezda rigidna. Če se sporazumeta glede mezde v višini $W > \mu_1$, potem bo za podjetje smiselno, da odpusti delavca, kadar koli velja $V_0 < W$. Če torej pride do zaposlitvene pogodbe z rigidnimi mezdami, bodo zanjo značilne visoke mezde in veliko število odpustov.

Ena od možnosti je takšna zaposlitvena pogodba, kjer je mezda odvisna od vsakokratnega stanja zaposlenosti. Na ta način lahko delodajalca pripravimo do tega, da resnicoljubno poroča, kakšno je realizirano stanje povpraševanja, ki ga pozna le on sam, od katerega pa je odvisna velikost plačila delavcem. Ker velja zakonitost, da slabše kot so razmere, nižje mezde lahko izplačuje, delodajalcu ni mogoče verjeti. Eden izmed načinov, kako priti do pravih informacij, je oblikovanje zaposlitvene pogodbe, ki temelji na urah dela. V tem primeru mora namreč delodajalec pri majhnem povpraševanju zaposliti delavce za manj časa. V primeru, da nizko izkazano povpraševanja ni resnično, bo zmanjšanje ur dela delodajalca prizadelo bistveno bolj kot delavca.

5.2. ZAVAROVANJE AGREGATNEGA TVEGANJA

Agregatno tveganje je tveganje kot posledica nihanj v okviru poslovnega cikla. V primerjavi z individualnimi tveganji ga je veliko težje zavarovati. Lastniki podjetja namreč tega ne morejo prerazdeliti tako uspešno kot v primeru, ko je tveganje specifično.

Zaradi nezmožnosti popolnoma učinkovite prerazdelitve tveganja predpostavka o nevtralnosti podjetja do tveganja ne velja več. V tem primeru je smiselno predvidevati, da delodajalci tveganju niso naklonjeni in zato delavcem popolnega zavarovanja tudi niso pripravljene ponuditi. Najverjetneje bosta zato delavec in delodajalec sklenila tako zaposlitveno pogodbo, da si bosta tveganje porazdelila. Merilo naj bi predstavljala naklonjenost tveganju; tveganju manj nenaklonjena stran – verjetno delodajalec – naj bi ga prevzela več.

Spoznanje, da delodajalec v realnosti do tveganja ni nevtralen, ampak mu je do neke mere nenaklonjen, uspešno razlaga dejanske razmere na trgu dela. Delavci namreč na popolno zaposlitveno zavarovanje v okviru podjetja praktično ne morejo računati.

6. SKLEP

Teorije implicitnih pogodb so se začele razvijati v letih 1974 in 1975 z vsebinsko podobnimi, a neodvisnimi prispevki Azariadisa, Bailyja in Gordona kot odgovor na vprašanje, zakaj prihaja do neprostoVOLjne brezposelnosti in rigidnosti mezd na trgu dela.

Njihove ugotovitve so izhodišče drugemu valu najrazličnejših teoretičnih prispevkov o zaposlitvenih pogodbah. Po namenu jih je mogoče razvrstiti v vsaj tri glavne skupine: pogodbe za motiviranje delavcev, za učinkovito investiranje v specifični človeški kapital in na pogodbe, ki zavarujejo pred neugodnimi posledicami nujnih tveganj.

Najnovejše teorije zaposlitvenih pogodb preučujejo vse tri tipe pogodb, tj. pogodbe z namenom prerazdelitve tveganja, pogodbe za motiviranje delavcev in pogodbe v zvezi z investicijami v človeški kapital v razmerah, ko pogodbenega izpolnjevanja ni mogoče dokazati.

Njihova glavna ugotovitev je, da se zaposlitvene pogodbe z dejanskimi razmerami na trgu dela ujemajo tem bolj, čim bolj upoštevamo probleme, ki se pojavljajo v zvezi z njihovo izterljivostjo in ponovnimi pogajanji. V tem primeru so rezultat vseh treh vrst pogodb spremembe mezd, ki glede na spremembe zaposlenosti nihajo bistveno manj, kot to velja na promptnih trgih. Zaposlitvene pogodbe generirajo mezde, ki se za sicer identične delavce razlikujejo, in sicer v odvisnosti od tega, kakšne so razmere na trgu dela v trenutku sklenitve delovnega razmerja, stroškov fluktuacije delovne sile, vrste investicij in načinov motiviranja delavcev.

Slabost novejših teorij zaposlitvenih pogodb je v tem, da gre pri spremembah mezd zlasti za nominalne učinke, kar je problematično zlasti v primeru zavarovalnih zaposlitvenih pogodb, saj je njihov osnovni namen zavarovanje realnih vrednosti.

LITERATURA

1. Akerlof George A.: Labour Contracts as Partial Gift Exchange. *Quarterly Journal of Economics*, 97(1982), 4, str. 543-569.
2. Alchian Armen A., Demsetz Harold: Production, information costs, and economic organization. *American Economic Review*, 62(1972), str. 777-795.
3. Azariadis Costas: Implicit Contracts and underemployment Equilibria. *Journal of Political Economy*, 83(1975), str. 1183-1202.
4. Azariadis, Costas: Implicit Contracts and Related Topics: A Survey. v: Hornstein Zmira, Grice Joseph, Webb Alfred: The Economics of the labour market. Proceedings of the Conference on the Labour Market. Oxford : HMSO, 1979, str. 219-253.
5. Azariadis Costas: Employment with asymmetric information. *Quarterly Journal of Economics*, 98(1983), suppl., str. 157-172.
6. Azariadis Costas, Stiglitz Joseph E.: Implicit contracts and fixed price equilibria. *Quarterly Journal of Economics*, 98(1983), suppl., str. 1-22.
7. Bosworth Derek, Dawkins Peter in Stromback Thorsten: The Economics of the Labour Market. New York: Longman, 1996. 223 str.
8. Burdett Kenneth: Theory of employee search: quit rates. *American Economic Review*, 68(1978), str. 212-220.
9. Ehrenberg Ronald G., Smith Robert S.: Modern Labor Economics: Theory and Public Policy«. 7th Ed. New York: Addison Wesley Longman, 2000. 651 str.
10. Green Jerry, Kahn Charles M.: wage-employment contracts. *Quarterly Journal of Economics*, 98(1983), suppl., str. 173-188.
11. Harris Milton, Raviv Artur: Some results on incentive contracts with applications to education and employment, health insurance, and law enforcement. *American Economic Review*, 68(1978), str. 20-30.
12. Hashimoto Masanori: Firm-specific human capital as a shared investment. *American Economic Review*, 71(1981), str. 475-482.
13. Holmstrom Bengt , Milgrom Paul: Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design. *Journal of Law, Economics, and Organization*, 7(1991), str. 24-52.

14. Holmstrom Bengt: Equilibrium long-term labor contracts. *Quarterly Journal of Economics*, 98(1983), suppl., str. 23-54.
15. Hornstein Zmira, Grice Joseph, Webb Alfred: The Economics of the labour market. Proceedings of the Conference on the Labour Market, Oxford: HMSO 1979, 328 str.
16. Lazear Edward P.: Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy*, 87(1979), str. 1261-1284.
17. Lazear Edward P.: Agency, earnings profiles, productivity, and hours restrictions. *American Economic Review*, 71(1981), str. 606-620.
18. Malcomson James M.: Individual Employment Contracts«, v: Handbook of Labor Economics Vol III, O. Ashenfeter, D. Card, eds., Elsevier Science B.V. 1999.
19. Rosen Sherwin: Implicit Contracts: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 23(1985), str. 1144-1175.
20. Carl P. Simon, Lawrence Blume: Mathematics for Economists W. W. Norton & Company Inc., 1994. 930 str.
21. Parsons Donald O.: Specific human capital: an application to quit rates and layoff rates. *Journal of Political Economy*, 80(1972), str. 1120-1143.
22. Parsons Donald O.: (1986) »The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts,« v: Handbook of Labor Economics Vol. II, O. Ashenfelter, R. Leyard, eds., North-Holland, Amsterdam.
23. Salop Joane, Salop Steven: Self-selection and turnover in the labor market. *Quarterly Journal of Economics*, 90(1976), str. 619-628.
24. Shapiro Carl, Stiglitz Joseph. E.: Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, 74(1984), str. 433-444.
25. Williamson Oliver, Wachter Michael, Harris Jeffrey: Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. *Bell Journal of Economics*, &(1975), str. 250-278.

VIRI

Košmelj Blaženka et al.: Statistični terminološki slovar, Ljubljana: Statistično društvo Slovenije, Statistični urad RS, 2001. 404 str.

SLOVARČEK POSLOVENJENIH ANGLEŠKIH IZRAZOV

<i>adverse selection model</i>	= model napačne izbire
<i>bonding model</i>	= garancijski model povezanosti
<i>claims</i>	= terjatve, zahtevki (v zvezi s plačami)
<i>efficient risk-sharing condition</i>	= pogoj učinkovite porazdelitve tveganja
<i>efficiency wage</i>	= učinkovita mezda
<i>enforceability</i>	= izterljivost
<i>forcing contract</i>	= prisilna, izsiljena pogodba
<i>gift-exchange model</i>	= model izmenjave daril
<i>incentive</i>	= spodbuda (za delo)
<i>incentive compatibility constraint</i>	= omejitev zaradi kompatibilnosti s spodbudami za delo
<i>incentive wage plan</i>	= plačilo, ki temelji na spodbudah za delo
<i>input/output oriented systems</i>	= plačevanje glede na vloženi delovni napor/output
<i>job design</i>	= opis zaposlitve
<i>job shopping</i>	= nakupovanje zaposlitve
<i>layoff</i>	= odpust
<i>managerial model</i>	= managerski model
<i>marginal disutility</i>	= negativna mejna koristnost
<i>metering</i>	= merjenje
<i>monitoring</i>	= kontrola
<i>multitask principal-agent analysis</i>	= večrazsežnostni model principala in agenta
<i>no shirking condition</i>	= pogoj nelenarjenja
<i>overemployment</i>	= prezaposlenost
<i>participation constraint</i>	= udeležbena omejitev
<i>principal-agent models</i>	= modeli principala in agenta
<i>production worker model</i>	= model proizvodnega delavca
<i>quit</i>	= odpoved
<i>reservation wage</i>	= rezervacijska mezda
<i>separation bond</i>	= ločitvena garancija
<i>separation rate</i>	= stopnja prekinitev delovnega razmerja
<i>sharing hypothesis</i>	= delitvena hipoteza
<i>shirking model</i>	= model lenarjenja
<i>spot market</i>	= promptni trg
<i>state contingent claims theory</i>	= teorija, po kateri so terjatje odvisne od stanja, ki nastopi v danem trenutku
<i>threshold contract</i>	= pogodba s pragom
<i>turnover model</i>	= model fluktuacije
<i>wage stickiness</i>	= rigidnost, lepljivost mezd
<i>work effort</i>	= (delovni) napor

