

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

VPLIV IZOBRAZBE NA VIŠINO PLAČE

Ljubljana, avgust 2007

MILKA KREGELJ VAUPOTIČ

IZJAVA

Študentka Milka Kregelj Vaupotič izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. Tjaše Redek in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 10. 08. 2007

Podpis: _____

KAZALO

<u>1. UVOD.....</u>	<u>1</u>
<u>2. TEORETIČNI POGLEDI NA ZAPOSLOVANJE.....</u>	<u>2</u>
2.1. Neoklasični model trga dela	2
2.2. Keynesianski model trga dela.....	5
2.3. Postkeynesianski pogled na trg dela.....	8
2.4. Iskanje na trgu dela.....	9
2.5. Povezava med plačo in izobrazbo v predstavljenih modelih.....	11
<u>3. SIGNALIZIRANJE NA TRGU DELA</u>	<u>12</u>
3.1. Spenceov model signalov na trgu dela.....	13
3.1.1. Razmišljanje delavca.....	13
3.1.2. Razmišljanje delodajalca.....	14
3.1.3. Ponazoritev delovanja modela na preprostem primeru	15
3.1.4. Signalna moč indeksov.....	22
3.1.5. Glavni zaključki Spenceovega modela	24
3.2. Nadaljnji razvoj teorije signalov na trgu dela	25
<u>4. EMPIRIČNO PREVERJANJE VELJAVNOSTI TEORIJE SIGNALOV.....</u>	<u>26</u>
4.1. Statistični podatki.....	26
4.2. Osnovni podatki o anketi in o vzorcu	27
4.3. Pomen izobrazbe in drugih signalov na trgu dela skozi oči anketirancev	30
4.3.1. Izobrazba kot signal: preverjanje osnovnih hipotez Spenceovega modela	30
4.3.2. Ostali signali.....	37
4.3.3. Omejitve Spenceovega modela	39
<u>5. SKLEP</u>	<u>40</u>
<u>LITERATURA</u>	<u>42</u>
<u>VIRI</u>	<u>43</u>
<u>PRILOGE.....</u>	<u>1</u>

1. UVOD

Slovenski trg dela postopno okreva, zaposlovanje v podjetjih se krepi in stopnja registrirane brezposelnosti se postopno zmanjšuje in je danes s 6,5% pod povprečjem EU15 (7,9%) in EU25 (8,8%)¹. Hkrati se nadaljuje tudi realna rast bruto plač. Po drugi strani pa se izboljšuje tudi stopnja izobraženosti prebivalstva, oziroma se povečuje povprečno število let šolanja, ki ga ima povprečen odrasel prebivalec. Eurostat tako poroča, da v Sloveniji kar 90,5% mladih med 20 in 24 let dosega vsaj srednješolsko izobrazbo, leta 1996 pa je bilo takih 84,4%. S tem je Slovenija presegla tako povprečje EU25 (77,5%) kot tudi povprečje EU15 (74,6%).

Eno temeljnih vprašanj je, zakaj se mladi izobražujejo. "Izobraževanje ima koristno praktično vlogo v selekciji sposobnih ljudi za zaposlovanje in za napredovanje. Ideja je, da je človek, ki je sposoben doseči določeno raven in vrsto izobrazbe, bolj usposobljen za določeno zahtevno opravilo kakor nekdo, ki te stopnje izobrazbe ni bil sposoben doseči. To sicer ni vedno res, je pa le dokaj objektivno merilo selekcije ljudi za določena opravila in napredovanja. Selekcija preko izobraževanja je videti z razvojnega vidika učinkovitejša od selekcije na podlagi zvez in poznanstev, politične pripadnosti, vere, rase in podobnega" (Senjur, 2002, str. 289). Podjetja so seveda zainteresirana, da pridobijo čim boljše kadre. Šolanje naj bi vplivalo na povišanje produktivnosti na dva načina, saj naj bi povečevalo sposobnost za učenje, hkrati pa omogočalo pridobiti boljše informacije o najustreznejših načinih opravljanja nalog. Vendar kako naj podjetja izberejo res tiste najboljše?

Namen tega diplomskega dela je ugotoviti, kako pomembna, če sploh, je izobrazba za podjetja in predvsem delojemalce kot indikator sposobnosti posameznikov. Pri tem se bom oprla na temeljne sklepe teorije signalov na trgu dela. Delodajalec pogosto vzame doseženo raven izobrazbe kot edini verodostojni signal o sposobnosti posameznika oziroma njegove produktivnosti. Prav zaradi tega je mogoče razumeti delojemalce ali bodoče delojemalce, ki so danes še študenti, da se trudijo pridobiti čim višjo stopnjo formalne izobrazbe. Ta pomeni signal, da so sposobni. In če so sposobni, bodo verjetno dobili tudi višjo plačo. Diploma se bo tako osredotočila predvsem na teorije trga dela in na to, kako dojemajo izobrazbo delojemalci. Glavni namen diplome je proučiti, kako izobrazbo dojemajo igralci na slovenskem trgu dela in s tem preveriti ugotovitve Spenceovega modela. V drugem poglavju bom kot izhodišče teoretični debati predstavila nekaj modelov trga dela ter skušala ugotoviti, kako modeli obravnavajo, če sploh, sposobnosti posameznikov. V tretjem poglavju bom predstavila teorijo signaliziranja, ki pravi, da je temeljni motiv posameznikov za izobraževanje motiv signaliziranja svojih sposobnosti potencialnemu delodajalcu. V zadnjem delu pa bom skušala teorijo preveriti v praksi. Pri tem se bom oprla na anketo med dijaki, študenti in zaposlenimi, ki bo pokazala, kako o izbrani tematiki razmišljajo te izbrane skupine.

¹ Po ILO je brezposelnost v EU25 8,8%, v EU15 je 7,9%, v Sloveniji pa 6,5%. Za primerjavo, na Poljskem je kar 17,7, na Slovaškem pa 16,3. (Baza podatkov New cronos, Eurostat, 2007) Vsi podatki so za leto 2005.

2. TEORETIČNI POGLEDI NA ZAPOSLOVANJE

Različni ekonomisti so skozi čas z razvojem ekonomske teorije različno gledali na trg dela, zato se je skozi zgodovino razvilo precej različnih modelov trga dela. Noben model trga dela pa pravzaprav vse do sodobnih pogledov ne predstavi odnosa med plačo in izobrazbo. Neoklasiki so predstavljali trg dela kot popolnokonkurenčen trg, kjer vsak dela kolikor želi in na trgu se glede na ponudbo in povpraševanje vzpostavi ravnotežna plača, ki to omogoči. Tako neprostovoljne brezposelnosti sploh ne poznajo. Model tudi ne omenja izobrazbe kot faktorja, ki vpliva na produktivnost in na zaposlovanje ter s tem na višino plače, oziroma ne omogoča diferenciacije. Nadalje niti keynesijanci niti postkeynesijanci ne upoštevajo izobrazbe, res pa je, da se je njihov pogled na trg dela bolj približal realnosti, ker so ugotovili, da trg dela nikakor ni popolnokonkurenčen, ter so kot pomemben faktor pri določanju plač dodali sindikate. Bolj realistični prikazi delovanja trga dela se tako pojavljajo šele v zadnjih nekaj desetletjih.

Danes pa se poleg tega na trgu dela čedalje bolj poudarjata znanje in sposobnosti in se ju že kar primerja s kapitalom. Koncept človeškega kapitala je postal ena ključnih pojasnjevalnih spremenljivk v sodobni teoriji. Predstavlja investicije v izobraževanje in usposabljanje ljudi ter v izboljševanje njihovega zdravja (Sušjan, 2006, str. 261).

2.1. Neoklasični model trga dela

Zaposlenost je ena od osnovnih makroekonomskih kategorij vsake družbe. Če so ljudje zaposleni v proizvodnji, potem pomeni večja zaposlenost tudi večjo proizvodnjo. Vsak zaposleni je za svoje delo plačan. Plačo lahko prihrani ali potroši, zato si vsakdo želi, da je čim večja. Po drugi strani pa je brezposelnost eden osrednjih makroekonomskih problemov in si zato večina držav prizadeva čim manjšo brezposelnost oziroma za polno zaposlenost za delo sposobnih ljudi. Stopnja brezposelnosti je pogosto tudi merilo uspeha makroekonomske politike. Delovna sila zajema vse ljudi v starosti od 15 do 65 let, tako tiste, ki delajo, kot tudi tiste, ki iščejo delo. Delovna sila (N) je vsota zaposlenih (L) in brezposelnih (U): $N = L + U$ (Senjur, 2001, str. 143).

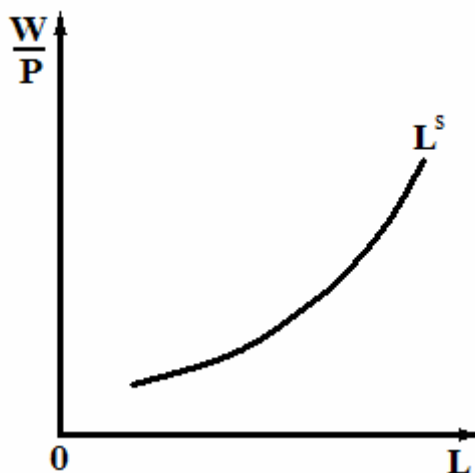
Izhodiščni model trga dela je analiza trga dela v razmerah popolnega in neoviranega delovanja trga, na katerem nastopajo kot ponudniki racionalni posamezniki, po delu pa povprašujejo popolnokonkurenčna podjetja. Delo ponujajo posamezniki, ki poskušajo maksimizirati koristi. Koristnost pa je pozitivno odvisna od realnega dohodka in od prostega časa. Če posameznik več dela, ima manj prostega časa in obratno (Senjur, 2001, str. 145).

Poglejmo si najprej, kakšno vlogo igra realna plača pri odločanju o ponudbi dela posameznika.

Za ceno dela se uporabljajo realne plače (W/P), ker delavci črpajo zadovoljstvo iz porabe. Ko se odločajo, koliko časa bodo delali in koliko časa bodo prosti je najpomembneje koliko dobrin in storitev lahko kupijo za enoto svojega dela. Če ima posameznik na razpolago H ur razpoložljivega časa v nekem razdobju, ga lahko uporabi za delo (L) ali za prosti čas (J). Krivulja ponudbe dela, ki je razmerje med realno plačo (W/P) in količino ponujenega dela (L), je naraščajoča in jo prikazuje Slika 1. Delavci bodo pripravljeni več delati ob višji realni plači, oziroma višja realna plača pomeni višjo ceno za prosti čas (Senjur, 2001, str. 146).

Če vodoravno seštejemo vse individualne krivulje ponudbe dela, dobimo agregatno krivuljo ponudbe dela. Torej se bo količina ponujenega dela večala le, če se bodo večale realne plače in obratno (Senjur, 2001, str. 146).

Slika 1: Individualna krivulja ponudbe dela



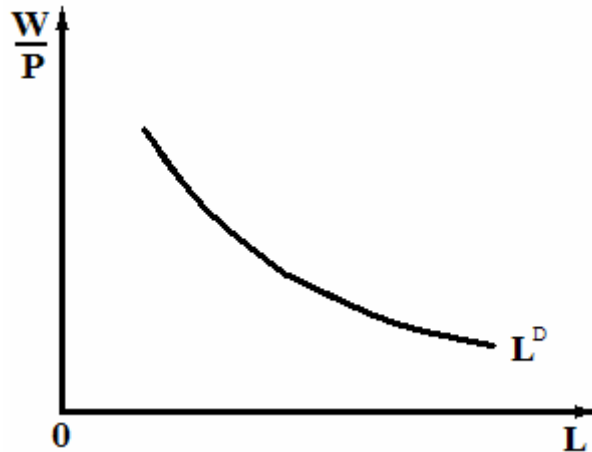
Vir: Senjur, 2001, str. 147.

Na trgu dela pa povprašujejo po delu podjetja, ki proizvajajo blago in so po predpostavki popolni konkurenti, ki določajo raven proizvodnje na podlagi maksimizacije dobička. Če se poveča zaposlenost, to povzroči povečevanje proizvoda, vendar vsaka dodatna enota dela vse manj prispeva k povečevanju proizvodnje. Torej bo popolnokonkurenčno podjetje povečevalo proizvod, dokler mejni stroški proizvoda ne bodo enaki mejnemu dohodku od prodaje te enote proizvoda (Senjur, 2001, str. 148).

Ker je delo edini variabilni proizvodni faktor v produkcijski funkciji, je mejni strošek enote proizvoda kar enak mejnim stroškom dela (Senjur, 2001, str. 148). Torej je krivulja mejnega proizvoda kar enaka podjetniški krivulji povpraševanja po delu. To pomeni, da je povpraševanje po delu obratno odvisno od ravni realne plače (Senjur, 2001, str. 149). Prikazuje jo Slika 2 (na str. 4).

Agregatno krivuljo povpraševanja po delu pa dobimo, če vodoravno seštejemo posamezne podjetniške krivulje povpraševanja. Tako velja, da povečanje realne plače zniža količino povpraševanja po delu (Senjur, 2001, str. 149).

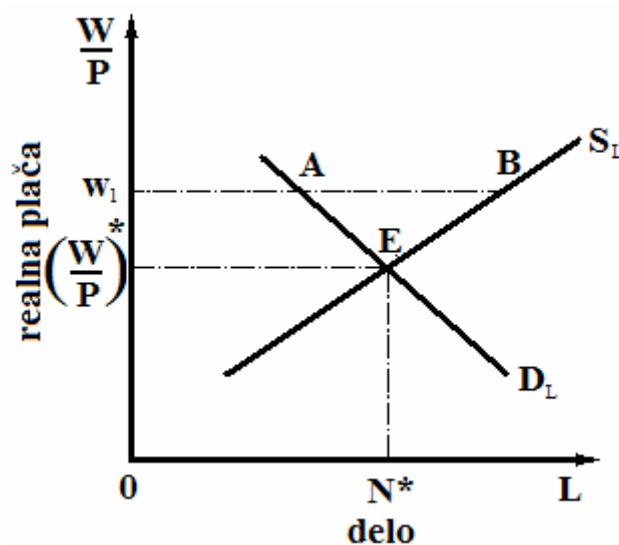
Slika 2: Individualna krivulja povpraševanja po delu



Vir: Senjur, 2001, str. 149.

Ravnotežje na trgu dela se vzpostavi, ko sta agregatna ponudba in agregatno povpraševanje po delu izenačena. Kjer se sekata krivulji ponudbe in povpraševanja po delu, dobimo ravnotežno realno plačo in ravnotežno zaposlenost (Senjur, 2001, str. 150). To prikazuje Slika 3.

Slika 3: Ravnotežje na trgu dela in polna zaposlenost



Vir: Senjur, 2001, str. 150.

Ponudba dela in povpraševanje po delu se sekata v točki E, to je ob zaposlenosti N^* in ravnotežni realni plači $(W/P)^*$. N^* je polnozaposlitvena raven zaposlenosti. V tem idealiziranem, neoviranem neoklasičnem tržnem modelu vsak dela natančno toliko, kolikor hoče, podjetja pa zaposlujejo natančno takšen obseg dela, kot hočejo, ob realni plači $(W/P)^*$, v točki E. V tem idealnem tržnem svetu je vedno polna zaposlenost (Senjur, 2001, str. 150).

2.2. Keynesijanski model trga dela

Keynesijanski model se od klasičnega razlikuje po tem, da izhaja iz različnih predpostavk o trgu dela. Krivulji ponudbe in povpraševanja po delu obstajata tudi v keynesijanskem modelu, vendar realna plača ni nujno na tisti ravni, kjer je trg dela v ravnovesju. Plače lahko rastejo ali padajo, a le do ravnotežne ravni, kjer je polna zaposlenost, nikakor pa ne morejo pasti pod ravnotežno raven $(W/P)_0$ (Senjur, 2001, str. 337).

Keynesijanski ekonomisti trdijo, da je trg dela že v osnovi trg nepopolne konkurence. V takem modelu se trg dela ne izprazni avtomatsko, ampak je ponudba delovne sile vedno večja od povpraševanja po delu in realne plače niso enake mejnemu proizvodu dela. Keynesijancem so podlaga za sestavo enostavnega modela za analizo makroekonomskega obnašanja zaposlenosti, plač in cen mikroekonomske osnove kolektivnih pogajanj in postavljanja cen v sodobnih industrializiranih gospodarstvih, kjer prevladujejo na eni strani velika podjetja, na drugi strani pa močni sindikati (Senjur, 2001, str. 153).

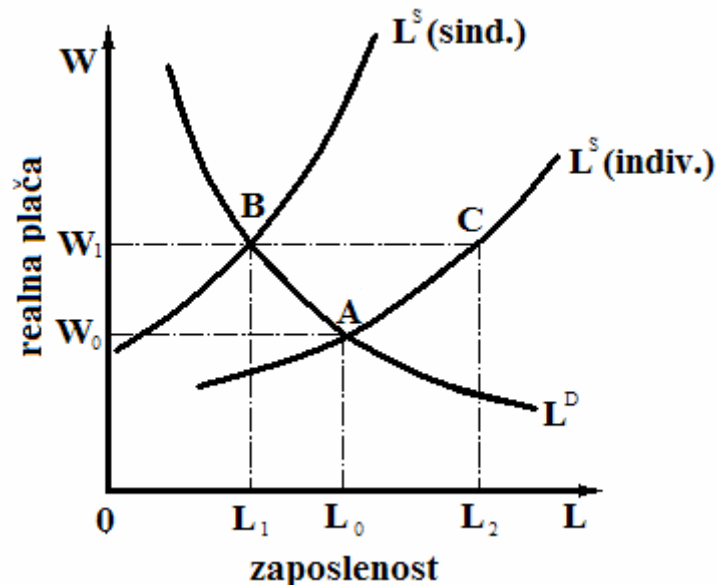
V primeru modela nepopolne konkurence je stopnja brezposelnosti v gospodarstvu odvisna od ravni agregatnega povpraševanja. To pa zato, ker nepopolno konkurenčno podjetje proizvaja na ravni, kjer mejni produkt dela presega realno plačo, in če realna plača ostane nespremenjena, je za podjetje dobičkonosno povečati proizvodnjo kot odziv na povečano povpraševanje po proizvodih. Z realno plačo je določen tudi obseg zaposlenosti oziroma brezposelnosti. Ravnovesna realna plača se določi z delovanjem sindikatov na eni strani in podjetij na drugi strani, ki jim plače pomenijo strošek, in je zato plača tudi odvisna od cene njihovih proizvodov (Senjur, 2001, str. 153).

Na trgu nepopolne konkurence je mogoče izrecno analizirati, kako so določene plače in cene. Plače se določajo na dva načina: s kolektivnimi pogajanjmi ali pa so rezultat zaposlovalnih strategij delodajalcev. Cene pa v razmerah nepopolne konkurence določajo podjetja (*price setters*) po načelu dodatka na stroške dela. V razmerah popolne konkurence pa je drugače, saj ravnovesne plače in cene na trgu delavci in podjetja le prevzemajo (*price and wage-takers*) (Senjur, 2001, str. 154).

Delojemalci oziroma delavci so ponudniki dela in so organizirani v sindikate, kateri se v njihovem imenu pogajajo o realni plači in s tem pomagajo oblikovati krivuljo ponudbe dela. To prikazuje Slika 4. V delavske sindikate se delavci organizirajo zato, ker posamezen delavec nima dovolj velike pogajalske moči v nasprotju z velikim podjetjem. Torej sindikati

omogočajo pridobitev vpliva pri določanju plač, hkrati pa se delavci lahko izognejo preveliki prisili pri delu. Sindikati imajo dva pglavitna ekonomska cilja: višje realne plače ter večjo trajnost delovnih mest, med katerima poteka izmenjava (*trade-off*). Če bi sindikat vztrajal pri visokih realnih plačah, bi trajnost zaposlitve upadla, če pa bi se sindikati borili le za delovna mesta, bi bile plače nižje (Senjur, 2001, str. 157).

Slika 4: Trg dela, kjer so prisotni sindikati in krivulja ponujene plače



Vir: Senjur, 2001, str. 158.

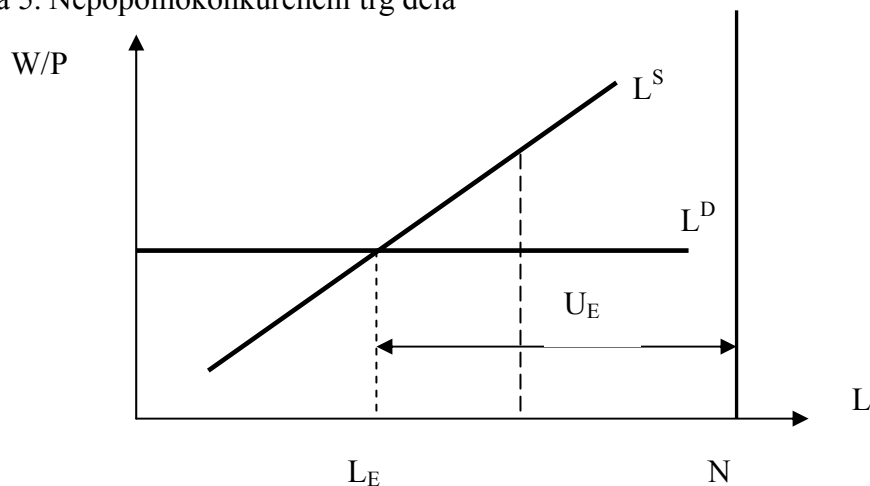
Zaradi sindikatov se trg delovne sile spremeni. Nespremenjeni ostaneta krivulja povpraševanja po delu s strani popolnokonkurenčnih delodajalcev in individualna krivulja ponudbe dela. Pojavi pa se krivulja ponudbe dela s strani sindikatov oziroma krivulja ponujene plače (*wage offer curve*). Ta krivulja opisuje najbolj željeno odvijanje realnih plač s strani sindikatov. Njena oblika odraža preference sindikatov: sindikat, ki so mu plače bolj pomembne, bo imel bolj položno krivuljo ponujene plače, saj bo za majhno povečanje plač ponudil veliko povečanje količine dela; sindikat, ki daje prednost zaposlenosti, pa bo imel bolj strmo krivuljo ponujene plače. Če je krivulja ponujene plače s strani sindikata nad krivuljo individualne ponudbe dela, je realna plača (W_1) višja in zaposlenost (L_1) nižja, kot bi nastala z individualnimi pogajanja delavcev za isto plačo oziroma nižja, kot v primeru tržnega ravnotežja, ko bi se delavci na trgu pojavljali kot popolni konkurenti (Senjur, 2001, str. 158).

Pri nepopolni konkurenci je krivulja povpraševanja po delu L^D zelo položna in za lažjo analizo trga dela pri nepopolni konkurenci jo prikažemo kar popolnoma položno, kot kaže Slika 5 (na str. 7).

Plače se določajo s kolektivnimi pogajanja med sindikati in delodajalci. Sindikate zanima realna plača, torej je pomembna tudi raven cen. Zato se taka plača imenuje pogajalska realna

plača (*bargaining wage*) in je odvisna predvsem od stopnje brezposelnosti. Če je brezposelnost nizka, bodo sindikati lahko zahtevali višjo pričakovano realno plačo (Senjur, 2001, str. 160). Tako krivulja pogajalsko določene realne plače narašča z zmanjševanjem nezaposlenosti oziroma z večanjem zaposlenosti. Zato lahko to krivuljo uporabimo kot krivuljo ponudbe dela L^S , kot kaže Slika 5.

Slika 5: Nepopolnokonkurenčni trg dela



Vir: Prirejeno po Senjur, 2001, str. 162.

Ker delavci dosegajo realno plačo s pogajanjem z delodajalci in ker podjetja dosegajo realni dobiček na delavca s postavljanjem cen, lahko to pripelje do tega, da seštevek realnih plač in realnega dobička na osebo presega razpoložljiv proizvod na osebo. Pogajalska realna plača in cenovno določena realna plača pa sta enaki le na eni ravni zaposlenosti (Senjur, 2001, str. 161). To je vidno na Sliki 5 v točki, kjer se sekata krivulji L^D in L^S . Ta raven zaposlenosti L_E določa ravnovesno stopnjo brezposelnosti U_E .² Če je brezposelnost nižja od ravnovesne, pogajalska realna plača presega cenovno določeno realno plačo in na trgu dela pride do neravnotežja.

Če sindikati zahtevajo višje plače, potem je ob dani prodajni ceni proizvodov nujno znižanje dodatka na ceno oziroma znižanje bruto dobička ali pa je potrebno povišanje produktivnosti dela (Senjur, 2001, str. 162).

Če torej pride do zvišanja plač, nepopolni konkurent lahko zviša prodajne cene, da se mu bruto dobiček ne bi znižal. To pa pomeni inflacijo, saj v naslednjem obdobju delavci spet zahtevajo višje nominalne plače, da bi ohranili enake realne plače in tako naprej. Obstaja pa enotna stopnja brezposelnosti, ob kateri sta obe strani zadovoljni in ne pride do pritiska na inflacijo. To se imenuje stopnja brezposelnosti, ki ne pospešuje inflacije, oziroma skrajšano neinflatorna stopnja brezposelnosti (Senjur, 2001, str. 163).

² Ker je brezposelnost (U) enaka razliki med obsegom delovne sile (N) in zaposlenosti (L) oziroma $U = N - L$.

2.3. Postkeynesijanski pogled na trg dela

S postkeynesijanskim nasprotovanjem neoklasični teoriji se nadaljuje tudi ena od tradicionalnih dilem v makroekonomski teoriji, ki je povezana z vprašanjem, ali je raven ekonomske aktivnosti, vključno z ravniyo zaposlenosti, določena na strani ponudbe ali na strani povpraševanja. Postkeynesijanci dajejo prednost povpraševanju. Neoklasični modeli rasti rast pojasnjujejo s ponudbenimi faktorji (večanje kapitala in delovne sile, tehnološki napredek), rast povpraševanja pa se prilagaja rasti ponudbe. Postkeynesijanci pa nasprotno menijo, da se rast določa s povpraševanjem (Sušjan, 2006, str. 313).

Postkeynesijanska teorija že sodi v okvir modernih teorij in tako je tudi njena analiza trga dela ena od modernih analiz. Postkeynesijanci pravijo, da ponudba in povpraševanje po delovni sili nista odvisni od višine realnih mezd. Mezda kot cena dela ne izprazni trga, zato nihanja mezde ne morejo odpraviti nezaposlenosti. Ker cene in mezde niso fleksibilne, postkeynesijanci menijo, da so mezde odvisne od pogajalske moči podjetij in sindikatov, cene izdelkov pa od tržne moči podjetij in njihovih potreb po investicijskih skladih, oziroma od pribitka, ki so ga sposobni doseči. Višji pribitki pomenijo realno nižje mezde, zato so realne mezde odvisne od investicij in stopnje ekonomske rasti. Zato postkeynesijanci menijo, da rigidne mezde niso krive za brezposelnost. Za povečanje zaposlenosti torej ne bi bilo dovolj znižanje denarnih mezd (Norčič, 2000, str. 460, 461).

Trg delovne sile je v grobem razdeljen na primarni sektor, za katerega je značilna stabilnost, in na sekundarni sektor, za katerega je značilna fluktuacija.

Ta segmentacija je v veliki meri posledica zgodovinskega razvoja, ki se na zunaj kaže v tem, da se moderno gospodarstvo praviloma razvije tako, da imamo na eni strani tehnološko in organizacijsko napredne, oligopolistične dejavnosti, na drugi strani pa periferne, male dejavnosti, ki jim praviloma primanjkuje razvitejša tehnologija. Oligopolistične dejavnosti tako zahtevajo specifične profile strokovnjakov, ki se včasih lahko izobrazijo samo znotraj tega zaprtega sistema. Tako so ovirani glede zaposlitve kje drugje. Zato je značilnost teh dejavnosti, da imajo zelo stabilno delovno silo (Norčič, 2000, str. 463).

Nezaposlenost je tako skoncentrirana v sekundarnem sektorju in se bolj nanaša na značilnosti dela kot na mezdne stopnje. Za boljša delovna mesta se ponavadi potegujejo ljudje iz določenih krogov aktivnega prebivalstva, črnci, ženske in mladi delavci pa so diskriminirani. To vodi v začaran krog, ko je določenim skupinam ljudi vedno onemogočeno, da bi si s šolanjem pridobili višje kvalifikacije in s tem dobili boljše delovno mesto (Norčič, 2000, str. 464).

Če je ponudba visoko kvalificiranih delavcev prevelika, bo primarni sektor postavil višje izobraževalne zahteve za zaposlitev in s tem izločil presežno ponudbo. Tako spreminjanje višine mezd ne izenači ponudbe in povpraševanja po delovni sili. Če pa se pojavi presežek

delovne sile na sekundarnem sektorju, se pojavijo višje izobraževalne zahteve za celotno področje delovnih mest. "Pri tem se diplome uporabljajo kot poceni pripomoček, ki selekcionira kandidate." (Norčič, 2000, str. 464).

Tako je ponudba delovne sile odvisna od demografskih, socialnih in kulturnih dejavnikov. Zato nezaposlenosti ne moramo odpraviti s prilagajanjem mezd navzdol. Tako stopnja nezaposlenosti ni odvisna od višine mezd, ampak od agregatnega povpraševanja (Norčič, 2000, str. 464).

V postkeynesijanski teoriji cena delovne sile nima pomembne vloge. Njihova celotna teorija delitve je zgrajena na predpostavki dane denarne mezde, ki naj bi bila po mnenju njenih avtorjev dogovorjena med delodajalci in delojemalci. Ponudba in povpraševanje po delovni sili nista funkciji mezdne stopnje. Povpraševanje naj bi bilo odvisno od števila strojev in ravni njihove uporabe, ki pa sta opredeljena z efektivnim povpraševanjem in ne z mezdo. Tudi ponudba naj ne bi bila odvisna od mezde. Trg delovne sile v postkeynesijanski teoriji zato ni običajni trg, ki bi s ceno izenačeval obseg ponudbe z obsegom povpraševanja. Zato ta trg tudi ni sposoben zagotoviti polne zaposlenosti delovne sile. Višina realne mezde pa v takem modelu ni bistveno odvisna od denarnih mezd, ki naj bi sicer bile dogovorjene. V mnogo večji meri je odvisna od cen blaga, ki so podrejene investicijskim načrtom. Realne mezde so potem odvisne od investicijske stopnje in ekonomske rasti. Znižanje mezd pa ne more voditi do polne zaposlenosti delovne sile (Tajnikar, 1996, str. 73).

2.4. Iskanje na trgu dela

Klasična Walrasijanska teorija ravnotežja in s tem tudi teorija ravnotežja na trgu dela ter tradicionalna keynesijanska teorija zanemarjajo trgovino. In trg dela je trgovina (Pissarides, 2000, p. xv). Christopher Pissarides (2000, 1976, 1979, 1985, 1994 (skupaj z Mortensenom)) in Dale Mortensen (1970, 1989, 1992) sta nosilca nove in izjemno pomembne veje v teoriji trga dela, ki temelji na ideji iskanja (*search and matching*). Gre za zelo sodoben pristop, ki je delno komplementaren, delno pa precej različen od Spenceovega modela. Predstavila bom nekaj osnovnih značilnosti teorije iskanja, da osvetlim še drugo plat sodobne teorije trga dela³.

Ideja iskanja je precej preprosta. Upošteva pa frikcijsko brezposelnost, ki v očeh keynesijancev sploh ne obstaja kot resen problem. Vendar pa je ravno neuspešno iskanje in s tem spodleteli poskusi združevanja iskalcev zaposlitev in ustreznih delodajalcev pogosto eden glavnih problemov brezposelnosti.

Na trgu dela se torej srečata delodajalec in brezposelni. Brezposelna oseba lahko dobi ponudbo za delo in s tem dejansko sprejme do nadaljnjega pogodbo, ki mu zagotavlja plačo

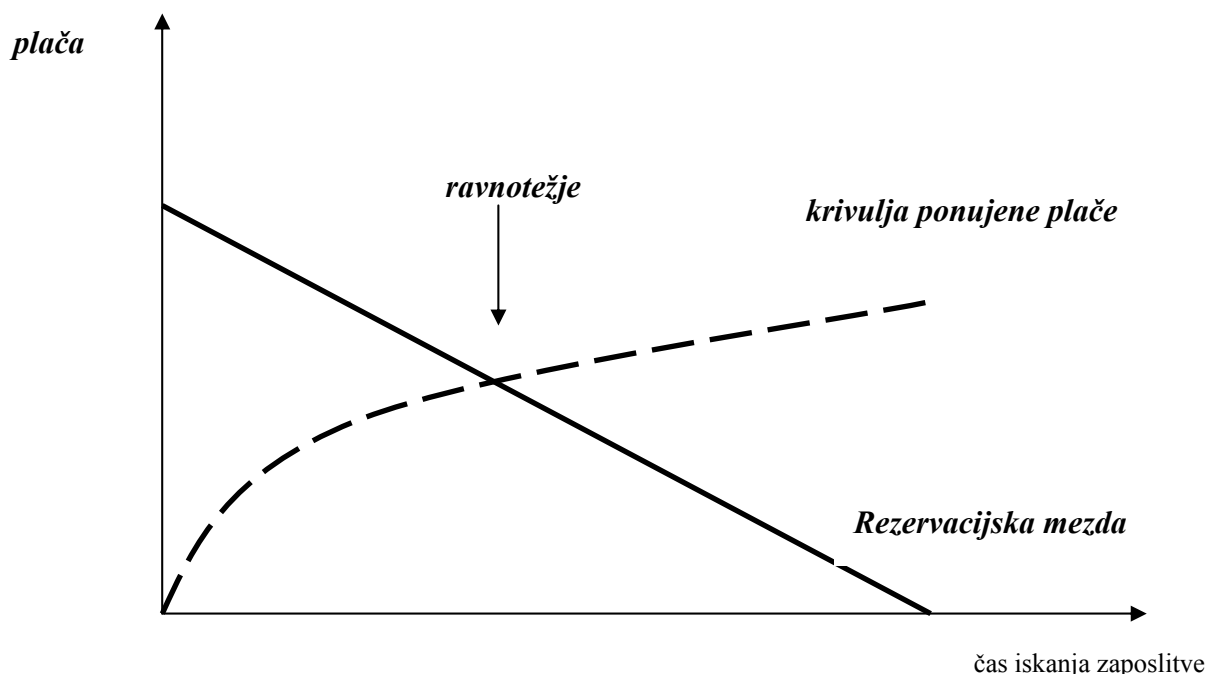
³ Predstavitev temelji na prosojnicah predavanj Macroeconomics (Pissarides, 2003), knjige istega avtorja (Pissarides, 2000) in prosojnicah in zapiskih za Politično ekonomijo (Sušjan, 2005).

W. Če take ponudbe ni, dobiva podporo za brezposelnost in živi od prihrankov. Dlje kot traja proces iskanja, večja je možnost, da dobi boljšo mezdo, kar prikazuje t. i. krivulja ponujene plače (*wage offer curve*). Torej bi teoretično rad iskal službo čim dlje. Vendar pa mu sredstva, s katerimi razpolaga, ne zadoščajo za dolg proces iskanja, prej ali slej mu bo zmanjkalo denarja, zato bo s časom prisiljen sprejeti določeno ponujeno plačo. Zato pravimo, da se njegova rezervacijska mezda (*reservation wage*), ki predstavlja minimalno plačo, ki jo je pripravljen sprejeti, znižuje. Proces prikazuje Slika 6.

Poglejmo si še, kako poteka proces iskanja delavcev pri podjetjih. Podjetje je tisti agent v igri, ki kreira novo delovno mesto, če se to seveda izplača, kar pomeni, da je donos delavca po izplačani mezdi pozitiven. Hkrati pa podjetje v primeru negativnih poslovnih trendov tudi zapira delovna mesta, zaradi katerih postanejo delavci brezposelni.

Kaj določa, da se bosta delavec in podjetje našla, oziroma bo proces *matchinga* uspešen. V najbolj enostavnem modelu Pissarides (2000, str. 3–33) predpostavlja, da je stopnja uspešnosti *matchinga* dana eksogeno in je konstantna. V praksi si lahko predstavljamo, da je ta odvisna od delovanja agencij za brezposelne, agencij za iskanje ustreznih človeških virov, oglaševanja ipd.

Slika 6: Ravnotežje pri delavcu



Vir: Redek, 2005.

Seveda je uspešnost procesa iskanja v praksi odvisna od številnih parametrov, ki vplivajo tako na obnašanje podjetij kot tudi na delavce. Več, kot je delavcev, in manj, kot je prostih

delovnih mest, večja je verjetnost, da bo podjetje našlo ustreznega delavca in obratno. Čeprav je model v svoji zasnovi precej preprost, pa je ideja, na kateri temelji, zelo realistična. In nadaljnji razvoji modela s strani obeh omenjenih avtorjev (ter drugih avtorjev) so model zelo približali realnosti, saj upoštevajo številne faktorje, ki vplivajo na nastanek in uničenje delovnih mest (torej je ustvarjanje delovnih mest endogenizirano), upoštevajo številne parametre, ki določajo obnašanje delavcev (izbira rezervacijske mezde, intenzivnost iskanja), analizirajo pomen participacije na strani delavcev ter številne ukrepe ekonomske politike. Tudi empirični testi govorijo v prid tej teoriji (glej npr. Pissarides, 2000).

2.5. Povezava med plačo in izobrazbo v predstavljenih modelih

Temeljni namen diplomskega dela je osvetliti povezavo med izobrazbo in plačo v teoriji trga dela in to povezavo empirično preveriti. Opaziti je mogoče, da dve standardni učbeniški teoriji trga dela – neoklasična in keynesijanska – te povezave ne upoštevata. Nekoliko bolje to povezavo osvetli postkeynesijanska teorija, vendar tudi še ne zadostno. Vsi do sedaj naštetih modeli so slabi glede na to, kako vključujejo izobrazbo kot signal za delodajalce in iskalce zaposlitve ter kako razlagajo vpliv višine izobrazbe na višino plače.

Neoklasični model trga dela ne upošteva razlik v izobrazbi, predpostavlja homogene ponudnike dela, podjetja delavcev ne razlikujejo po izobrazbi ali produktivnosti. Torej vsak dela kolikor hoče in vsako podjetje najame delavcev kolikor hoče, poleg tega pa vsi dobijo ravnovesno plačo, torej enako. Seveda tudi ni realno, da bi zaupali v delovanje takega mehanizma, ker trg dela ne odpravlja brezposelnosti sam po sebi, ta model pa idealizira popolno konkurenco z njenim mehanizmom, ki vodi v popolno ravnotežje zaradi perfektne mobilnosti faktorjev in perfektne fleksibilnosti cen in mezd (Norčič, 2000, str. 455). Že D. Robinson (1986, str. 83), pokaže, da je s tem walrasijanskem ravnotežjem nekaj narobe. D. Robinson pravi: "Analiza trga v razmerah popolne konkurence je nerealistična, saj imajo delodajalci pogosto, če ne drugih, vsaj dodatne stroške pri zaposlovanju delavcev, ker jih je potrebno usposobiti. Poleg tega delavna sila ni homogena, tako glede zmožnosti kot tudi glede znanja."

Neoklasični model torej ne poveže produktivnosti delavca, izobrazbe in višine plač, kar je ena temeljnih pomanjkljivosti tega modela. Prav tako posledično ne pokaže, zakaj bi se delavci izobraževali, kakšna bi bila motivacija za to. In prav tako ni ravno dobra ali verjetna predpostavka, da se podjetja odločajo za zaposlovanje glede na realno plačo in pa mejno produktivnost delavca. In če tudi, ali ne bi bilo potem potrebno dopolniti modela ravno s povezavo med (mejno) produktivnostjo in pa izobrazbo?

Keynesijanski model trga dela tudi ne upošteva izobrazbe kot signala za zaposlovanje in za plačo. Glede na to, da upošteva sindikate in da se v sindikate združujejo podobne strukture, pa je ta model že bolj realen in bi se ga dalo lažje aplicirati tudi na upoštevanje izobrazbenih razlik in razlik v plačah, čeprav sama teorija direktno o izobrazbi sploh ne govori. Prav tako

bi bilo mogoče v tem modelu navezati odločanje podjetij o zaposlovanju na upoštevanje povezave med produktivnostjo in plačo. Bolj produktiven delavec naredi večje število proizvodov, zato je realni strošek dela na enoto proizvoda ali pa v strukturi cene nižji, kar je z vidika podjetja bolje. Tudi ta model bi se tako dalo dopolniti in prilagoditi, da bi upošteval tudi še pomen izobrazbe.

Postkeynesijanski model trga dela pokaže, da višina plače ne vpliva na stopnjo brezposelnosti. Kljub temu, da že upošteva stopnjo izobrazbe, pa še vedno ne pokaže, kakšne so koristi oziroma stroški izobraževanja, oziroma upošteva le, da ima izobrazba vpliv na sam proces zaposlovanja in na značilnost dela. Bolj izobražene ljudi zaposlijo podjetja v t. i. primarnem sektorju, ki so visokotehnološka podjetja. Delavcem ponujajo višje plače, dodatno izobraževanje, več ugodnosti. Tisti manj izobraženi se na trgu dela soočajo z bolj neusmiljeni pogoji: fluktuacija je višja, varnost zaposlitve nižja, prav tako plača. Model torej že upošteva pomen izobrazbe za višino plače. Ne podaja pa motivacijske povezave med potencialno plačo in željo za izobraževanjem, kar pa je značilnost modela signalov na trgu dela (Spence, 1973).

V modelu iskanja na trgu dela je trg dela predstavljen kot trgovina. Trguje se z delovnimi mesti in pri tem pride do izraza frikcijska brezposelnost. Ta nastane zaradi tega, ker posamezniki menjavajo službe in iščejo nove, preden pa jo najdejo, so lahko nekaj časa brezposelni. Ker pa brezposelni prejemajo podporo za brezposelnost, se frikcijska brezposelnost veča, saj dokler ima posameznik denar, se mu ne mudi najti nove zaposlitve. Tu ima veliko vlogo višina ponujene plače, ki se s časom znižuje. Da pa se delodajalec in delavec srečata pripomorejo tudi različne agencije za brezposelne, iskanje človeških virov in oglaševanje. Tu ima pomembno vlogo tudi parameter izobrazba, saj zavodi za zaposlovanje skušajo najti najbolj ustrezno zaposlitev za delavca glede na izobrazbo in hkrati primerne delavca za posamezno delavno mesto. Direktno o povezavi višine plače in stopnje izobrazbe pa ta model ne govori. Lahko pa si predstavljamo, da bi se ga dalo razširiti tudi v tej smeri, ker je sam model zelo realističen in se zelo sklada z današnjim časom.

3. SIGNALIZIRANJE NA TRGU DELA

Spence (1973) je s svojim člankom Job market signaling postavil temelje novemu pogledu na trg dela, ki v ospredje postavlja odnos med plačami, delavci z različno izobrazbo in produktivnostjo ter podjetji. Modeli, ki se razvijajo v tradiciji, ki jo je začel Spence, tako analizirajo izobrazbo kot signal za delodajalca, kako sposobni so delavci. Poleg Spencea so o trgu dela pisali še drugi avtorji, kot so Ed Hopkins (2005), Jeroen H. Swinkels (1999), Georg Noldeke in Eric van Damme (1990), vsi pa so že upoštevali izobrazbo kot signal, ki je pomemben tako za delodajalce kot za delavce, oziroma ima vpliv na zaposlovanje kot tudi na višino plače.

Namen diplomskega dela je analizirati predvsem izhodiščni Spenceov model Job Market Signaling in preveriti njegovo logiko na vzorcu slovenskih ekonomskih subjektov, zato bom

najprej bolj podrobno predstavila ta model, v nadaljevanju pa predstavila še nekaj dopolnitev tega modela s strani drugih avtorjev.

3.1. Spenceov model signalov na trgu dela

Spence (1973) je v svojem članku Job market signaling proučeval pomembno vprašanje, ali lahko delavci signalizirajo svoje produktivnostne sposobnosti s svojo doseženo izobrazbo, če delodajalci ne morejo direktno poznati mejnega produkta delavcev, preden jih zaposlijo. Govori o odnosu med podjetji in delavci. Delavci se izobražujejo z namenom, da bi preko izobrazbe signalizirali svojo sposobnost in tako vplivali na ponujeno plačo, podjetja pa gledajo na izobrazbo kot na signal o produktivnosti in s tem na to, koliko bodo od nekega delavca imeli. Gre torej za igro, v kateri je izobrazba na obeh straneh ključni signal. V nadaljevanju bom kratko predstavila njegov model.

3.1.1. Razmišljanje delavca

Podoba posameznika vključuje izobrazbo, prejšnje delo, raso, spol, kulturo, starost in podobno. Vse to lahko predstavlja signal za delodajalca, da že v naprej lahko predvidi, ali je delavec dober in ali ga bo sploh zaposlil ter na podlagi tega, kako bo določil višino plače. Pri tem naj že na začetku omenim, da podobno posameznika določajo nekatere eksogeno dane značilnosti in pa tiste, na katere posameznik lahko vpliva. Na primer v izobrazbo lahko posameznik investira za neko ceno časa in denarja. Na drugi strani pa rasa in spol nista nekaj, kar se lahko na splošno spreminja. Lastnosti, ki so vidne in nespremenljive s strani samega posameznika, so *indeksi*, termin signali pa označuje tiste lastnosti posameznika, ki jih posameznik lahko spreminja.

Glede indeksov prosilec za zaposlitev ne more dosti ukreniti. Na drugi strani pa so signali spreminljivi in z njimi lahko prosilec za zaposlitev manipulira. Seveda pa to stane. Na primer izobrazba je draga. Tem stroškom pravi Spence stroški signaliziranja (1973, str. 358). Stroški signaliziranja naj bi na splošno vključevali tudi psihične in druge stroške, kot tudi direktne denarne stroške. Eden izmed elementov stroškov je tudi čas. Posameznik bo investiral v izobrazbo, če bo pričakoval zadostno povračilo v smislu plače. Posamezniki naj bi potem izbrali signale (v večini primerov misli avtor na izobrazbo) tako, da bi maksimirali razliko med ponujeno plačo in stroški signaliziranja.

Ključna predpostavka je, da bo signal razločeval enega prosilca od drugega le, če so stroški signaliziranja negativno povezani s sposobnostmi (npr. učnimi) posameznika. To pomeni, da bodo imeli bolj sposobni delavci nižje stroške izobraževanja, manj sposobni pa višje, tudi zaradi tega, ker se bodo morali izobraževati dlje ali pa bodo morali plačevati na primer za dodatne inštrukcije. Če ta pogoj ne bi držal, bi ob danem razporedu ponujenih plač vsi na točno enak način investirali v izobrazbo, oziroma bi se vsi enako izobraževali, tako da se

delavcev ne bi dalo razločevati glede na ta signal. Zato predpostavimo, da so stroški signaliziranja negativno povezani s sposobnostjo.

3.1.2. Razmišljanje delodajalca

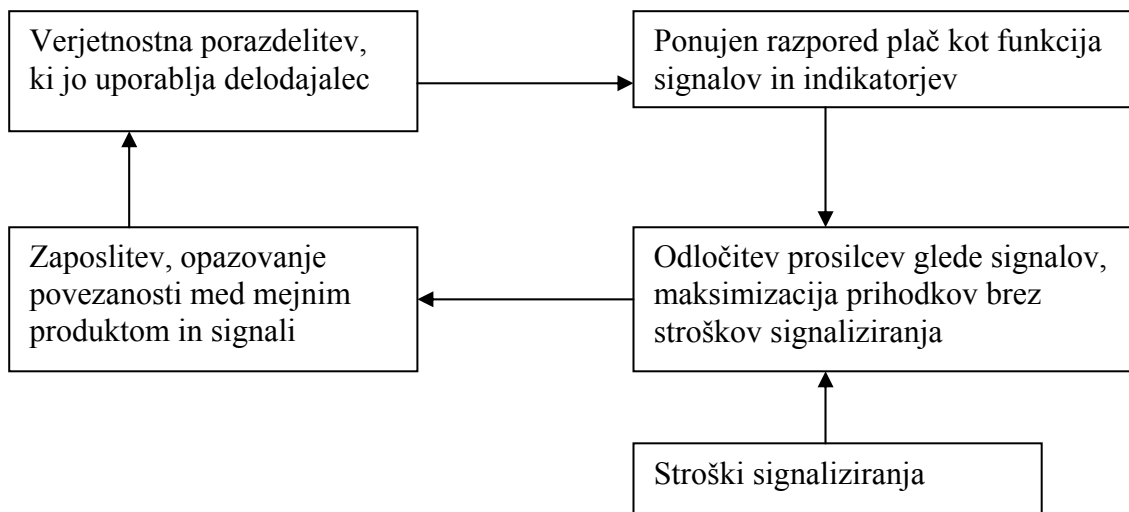
Ponavadi ima vsako podjetje, oziroma delodajalec, precej izkušenj pri zaposlovanju. Tako lahko ugotovimo, da se vsak delodajalec odloča o verjetni sposobnosti delavca na osnovi signalov, saj iz preteklih izkušenj približno ve, kaj kak signal pove o produktivnosti delavca.

Na večini trgov dela delodajalec ne more biti gotov, kako sposoben je posameznik, ko ga vzame v službo. Tudi direktno po zaposlitvi tega ne more takoj opaziti, ker se je potrebno nekaterih del naučiti in je za to potreben čas. Pogosto je potrebno posebno usposabljanje. Dejstvo, da je potreben čas, da se posameznik priuči in pridobi produkcijske zmožnosti, pomeni, da je zaposlovanje investicijska odločitev. Dejstvo, da te zmožnosti niso znane vnaprej, pa pomeni, da je ta odločitev v pogojih negotovosti. Zato morajo delodajalci o pomembni lastnosti, kot je sposobnost delavca, sklepati posredno na osnovi izobrazbe oziroma drugih signalov.

Delodajalec plača določeno vsoto denarja za plačo posameznika. Če je nevtralen do tveganja, je plača posameznikov enaka kar njegovemu mejnemu produktu oziroma produktivnosti. Delodajalec pa ne more direktno poznati mejnega produkta pred zaposlitvijo delavca. Kar lahko vidi, je kup osebnih podatkov v obliki vidnih karakteristik in lastnosti posameznikov. Za vsak set signalov in indikatorjev, s katerimi se delodajalec sreča, bo imel pričakovan mejni produkt, ki naj bi predstavljal tudi višino plače posameznega delavca. Delodajalčeva subjektivna ocena glede sposobnosti delavca je definirana z verjetnostno porazdelitvijo produktivnosti glede na zbrane podatke oziroma signale. Na podlagi prejšnjih izkušenj na trgu, oziroma glede na različne kombinacije signalov in indikatorjev bo delodajalec ocenil pogojno verjetnost za sposobnost delavca. To naj bo ponujena plača prosilcem.

Ko pride s trga k delodajalcu nova informacija o tem, kako so sposobnosti delavca povezane s signalom, se delodajalčeva verjetnostna porazdelitev o produktivnosti prilagodi in začne se nov krog informacijskega odziva. Nov raspored plač za nove prosilce se ponavadi razlikuje od prejšnjega. Elementi zanke informacijskega odziva so prikazani na Sliki 7 (na str. 15).

Slika 7: Informacijski odziv na trgu služb



Vir: Spence, 1973, str. 359.

Ko zaporedni valovi nosilcev prihajajo na trg, se delodajalčeva prepričanja (torej verjetnostna porazdelitev, ki jo uporablja) spreminjajo, razpored ponujenih plač se prilagodi, prosilčevo obnašanje se glede na signal spremeni in po zaposlitvi delodajalcu postanejo dosegljivi novi podatki. Vsak tak cikel generira naslednjega. Ravnotežje pa je cikel, ki se ponavlja. Tako so lahko delodajalčeva prepričanja potrjena, ponujeni razporedi plač se lahko obnovijo in prosilčevo obnašanje se lahko ponovi v naslednjem krogu. Oziroma novi podatki s trga ne spremenijo delodajalčevih prepričanj.

V ravnotežju torej opazujemo dva; delodajalca in prosilca za zaposlitev. V teh pogojih pride do ravnotežja, ko razporedi ponujenih plač, signalne odločitve prosilcev in zaposlovanje ostajajo nespremenjeni. In končno tudi novi podatki na trgu se skladajo z začetnimi prepričanji. Za boljše ponazoritev, kako se delavci in delodajalci obnašajo na trgu dela, kako se delavci odločajo glede izobraževanja in kako delodajalci sprejemajo izobrazbo kot signal, sem navedla numerični primer, kot ga je uporabil že Michael Spence.

3.1.3. Ponazoritev delovanja modela na preprostem primeru

S preprostim številskim modelom se da pokazati, ali je izobrazba pomembna za višino plače. Izobrazba sama po sebi ne povečuje produktivnosti, ampak delavčevo produktivnosti samo signalizira, oziroma jo nakaže delodajalcu. Ta potem na osnovi delavčeve izobrazbe kot signala in iz prejšnjih izkušenj določi oziroma izoblikuje svoje mnenje o tem, kako sposoben je delavec. Na podlagi tega je določena tudi delavčeva plača.

Poglejmo si najprej, kako se obnaša **delavec**. Opazujemo delavca, ki ima lahko visoko ali pa nizko sposobnost (a). Kot je razvidno iz Tabele 1, predpostavimo, da je celotna populacija razdeljena na dve skupini. V skupini I so delavci z nizko sposobnostjo, oziroma imajo $a = 2$, z

verjetnostjo $\frac{1}{2}$ in ta skupina predstavlja delež q celotne populacije. V skupini II pa so visoko sposobni delavci, oziroma imajo $a = 5,5$, tudi z verjetnostjo $\frac{1}{2}$ in predstavljajo preostali delež celotne populacije, to je delež $1 - q$. Za vsakega posameznika pa delodajalec ne ve natančno, kakšen je njegov a .

Tabela 1: Razdelitev populacije v dve skupini delavcev glede na sposobnost a

Skupina	Sposobnost (a)	Verjetnost ($w.p.$)	Delež populacije (q)
I	Nizka (2)	$\frac{1}{2}$	q
II	Visoka (5,5)	$\frac{1}{2}$	$1 - q$

Vir: Lastna tabela.

'Sposobnost' (a) lahko pozna samo delavec, podjetje pa ne. To imenujemo informacijska asimetrija in je ključni problem, ki ga imajo delodajalci pri zaposlovanju. Zato se morajo opirati na signale, kot je izobrazba, da bi vsaj približno lahko ločevali dobre delavce od slabih. Delavec na drugi strani pa ima nasproten problem, saj želi podjetju nakazati svojo sposobnost, vendar lahko to stori le tako, da investira v izobrazbo in preko le te sporoča delodajalcu, kako je sposoben. Če ima višjo izobrazbo, naj bi bil tudi bolj sposoben, oziroma produktiven in podjetje naj bi ga raje zaposlilo in mu dalo večjo plačo, ker naj bi mu prinesel tudi večjo korist.

Izobrazba je torej dober signal, ki pa je dosegljiv le za določene stroške. In zato ker je izobrazba draga, se bo delavec moral še odločiti, če se mu sploh splača investirati v izobrazbo. Od izobrazbe mora imeti namreč večje koristi v smislu večje plače, kot bi imel z izobrazbo stroškov.

Predpostavimo, da se izobrazba meri z indeksom y , ki predstavlja nivo izobrazbe in dosežen uspeh ter je stvar posameznikove odločitve. Stroški izobrazbe so denarni in psihični. Izobraževanje torej ni zastonj. Kot je razvidno iz Tabele 2, da delavec pridobi izobrazbo, kar označimo z $y = 1$, ima strošek, ki je odvisen od njegove sposobnosti (recimo $8/a$). To pomeni, da bolj je delavec sposoben, nižje stroške ima z izobraževanjem, oziroma, da so stroški izobraževanja negativno povezani s produktivnimi zmogljivostmi.

Tabela 2: Odvisnost stroškov izobraževanja od sposobnosti

Strošek	Sposobnost (a)	Vrednost	Verjetnost ($w.p.$)
$8/a$	2	4	$\frac{1}{2}$
$8/a$	5,5	1,4545	$\frac{1}{2}$

Vir: Piccione, 2003.

Predvidevamo, da so stroški posameznika v skupini I z y enot izobrazbe $8/a = 8/2 = 4$, medtem ko so stroški posameznika v skupini II, $8/a = 8/5,5 = 1,4545$. Vidimo, da se stroški izobraževanja razlikujejo le zaradi različne sposobnosti in da imajo bolj sposobni posamezniki nižje stroške za dosego enake stopnje izobrazbe kot manj sposobni delavci. Povzetek navedenih podatkov numeričnega primera je v Tabeli 3.

Tabela 3: Podatki modela

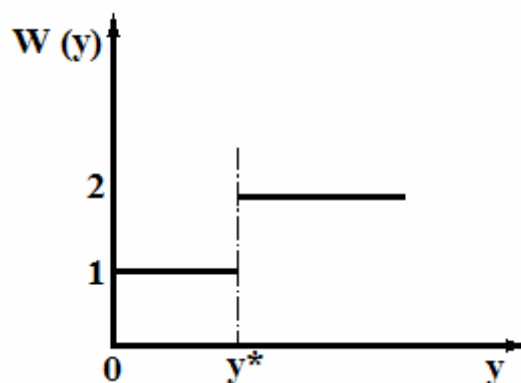
Skupina	Mejni produkt (a)	Delež populacije	Stroški izobrazbene ravni y
I	2	q_1	4
II	5,5	$1 - q_1$	$8/5,5 = 1,4545$

Vir: Piccione, 2003.

Predvidimo, da obstajata dve podjetji, ki bi zaposlili delavca. Podjetji lahko opazujeta izobrazbo y , ne pa sposobnosti a . Zato bo plača odvisna od izobrazbe: $W=w(y)$

Predpostavimo, da delodajalec verjame, da obstaja tak mejni nivo izobrazbe y^* , da če je $y < y^*$, oziroma, če ima delavec nižjo izobrazbo, kot je ta mejna vrednost y^* , potem je njegova produktivnost 2, oziroma je manj sposoben, z verjetnostjo 1. Če pa je $y \geq y^*$, kar pomeni, da je delavec bolj izobražen, kot je določeno z mejno vrednostjo y^* , potem je njegova produktivnost 5,5, kar tudi pomeni, da je bolj sposoben, z verjetnostjo 1. Če so to njegova pogojna prepričanja, potem bo njegov ponujeni razpored plač $W(y)$ tak, kot je prikazan na Sliki 8.

Slika 8 : Ponujene plače kot funkcija nivoja izobrazbe

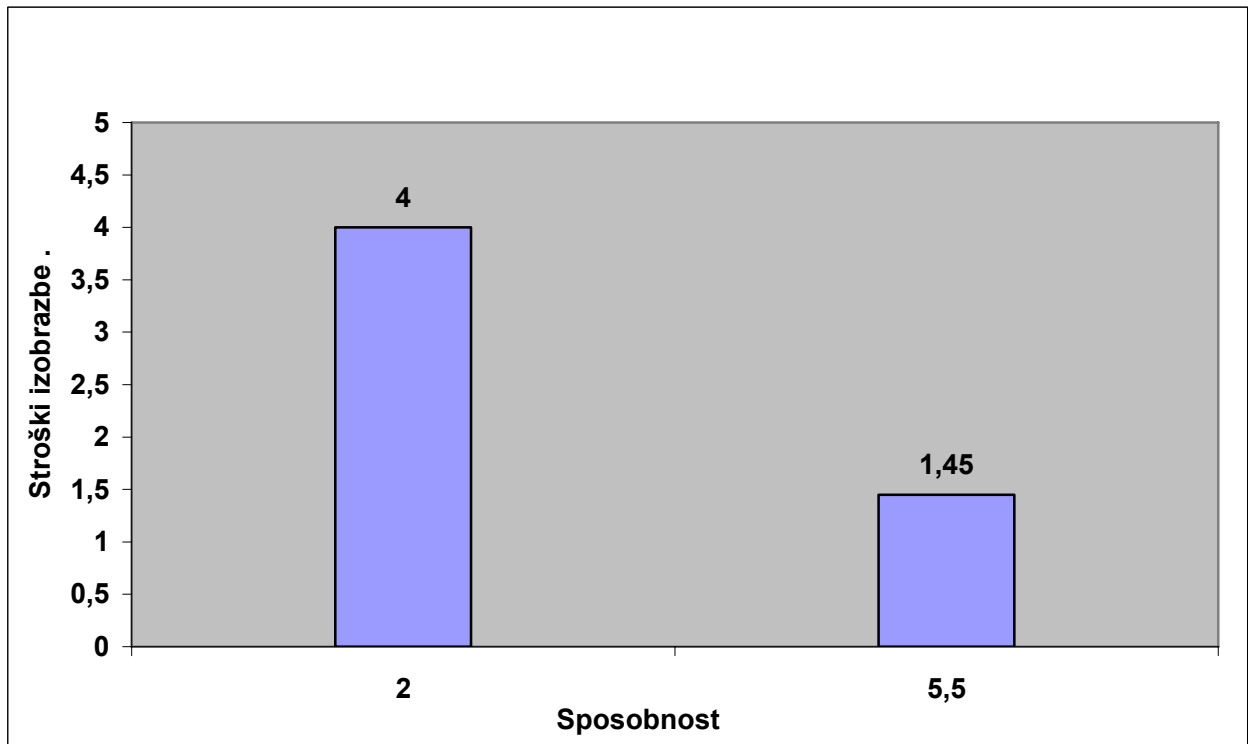


Vir: Spence, 1973, str. 362.

Glede na dani razpored plač bodo člani obeh skupin izbrali optimalni nivo izobrazbe. Na primer nekdo izbere $y < y^*$. V tem primeru vemo, da bo izbral natanko $y = 0$, ker je izobrazba

draga in ker dokler ne doseže y^* , nima nobenih koristi od povečevanja izobrazbe y . Podobno tudi vsak, ki izbere $y \geq y^*$, bo izbral natanko $y = y^*$, ker bi nadaljnje povečevanje izobrazbe y povečalo stroške brez nadaljnjih koristi. Vsakdo bo tako izbral $y = 0$ ali $y = y^*$. Glede na delodajalčeva začetna prepričanja in pravkar opisano dejstvo, da bodo delodajalčeva prepričanja potrjena, morajo člani skupine I izbrati $y = 0$ in člani skupine II $y = y^*$. Stroške prikazuje Slika 9.

Slika 9: Stroški izobrazbe za obe skupini



Vir: Lastna slika, 2005.

Posledično sledita iz razporeda plač tudi razporeda stroškov za obe skupini. Vsaka skupina izbere tak y , da maksimizira razliko med ponujenimi plačami in stroški izobrazbe. Pri danem nivoju y^* je v diagramu lahko razvidno, da skupina I izbere $y = 0$ in da skupina II izbere $y = y^*$. V tem primeru imamo signalno ravnotežje.

Seveda je izobrazba ravno zaradi produktivnosti pomemben signal. Poglejmo si zato, kako se obnaša **podjetje**. *Output* v podjetju ni odvisen od izobrazbe delavcev, ampak od sposobnosti delavcev (a). In problem pri tem je, da delodajalec lahko vidi le izobrazbo, sposobnosti pa ne, oziroma lahko sklepa na njo iz izobrazbe.

Ko podjetje delavcu ponudi plačo, se le ta odloči ali bo službo sprejel ali ne, glede na neto koristnost, ki jo ima od plače. Korist je označena z U , višina plače z w , izobrazba pa z y . Povezava med njimi pa je naslednja: $U_a = w - 8/a \cdot y$. Koristnost posameznika s sposobnostjo

a je njegova plača, zmanjšana za vse stroške. Stroške pa predstavljajo stroški na izobrazbo ($8/a$) pomnoženi z izobrazbo (y) oziroma s številom let šolanja.

Podjetje ima torej profit ($\pi = a - w$), če delavec sprejme službo, oziroma nima profita ($\pi = 0$), če gre drugam. Profit je torej odvisen od sposobnosti delavca, kar predstavlja njegovo produktivnost, zmanjšano za višino plače, ki jo mora delodajalec plačati delavcu za njegovo delo.

V modelu imajo torej igralci naslednje možne odločitve. Delavec se odloča o višini izobrazbe, torej tehta med visoko in nizko izobrazbo, podjetje pa se odloča o višini plače, ki je odvisna od pričakovane produktivnosti, o tej pa sklepa na podlagi izobrazbe. Izobrazba je tako ključnega pomena za obe strani, za delavca in za delodajalca.

Do kakšnih **rezultatov nas pripelje model?**

Če bi bila **popolna informiranost**, bi vsako podjetje lahko opazovalo in zato poznalo natančno sposobnost (a) vsakega posameznika. Posledično bi zaradi konkurence delavcu dalo plačo, ki bi bila enaka njegovi produktivnosti ($w = a$); torej bi bila plača odvisna od sposobnosti in izobrazba kot signal ne bi imela nikakršne vrednosti. To bi bil primer popolnega trga, kjer se ne bi pojavljali problemi plačne politike in zaposlovanja.

Tega ideala pa ni, ker vemo, da delodajalec in delavec nastopata v pogojih nepopolne informiranosti, da je zaposlovanje investicijska odločitev in da ima izobrazba signalno vrednost. Zato obstajata dve možnosti za ravnotežje.

Prva možnost je ta, da **podjetja ne ločujejo med delavci glede na sposobnost** in zato vsi delavci dobijo enako plačo. V tem primeru govorimo o t. i. *pooling equilibriumu*, torej o situaciji, ko so vsi delavci z vidika podjetja enaki. V tem primeru nihče ne investira v izobraževanje, ker se jim ne splača, in zato je izobrazba visoko sposobnih kar enaka izobrazbi manj sposobnih⁴. Podjetje namreč meni, da z enako verjetnostjo dobi dobrega ali slabega delavca, ker med njimi ne razločuje in zato vsakemu pripiše enako verjetnost⁵. Z verjetnostjo $\frac{1}{2}$ bo podjetje najelo delavca, ki bo nizko sposoben in hkrati izobražen. Kot odraz nerazločevanja med delavci, je plača enaka povprečni sposobnosti in je tudi za vse enaka ($w(0) = w(1) = 3,75$)⁶. Torej je plača bolj sposobnih enaka plači manj sposobnih in znaša v našem izmišljenem številskem modelu 3,75, ker je $\frac{1}{2}$ možnosti, da je delavec visoko produktiven, ko ima sposobnost (a) = 5,5 in $\frac{1}{2}$ možnosti, da je delavec nizko produktiven, ko ima sposobnost (a) = 2. V povprečju je torej produktivnost enaka 3,75. Iz tega sledi logični sklep, da zaradi tega, ker se **delavcu ne splača investirati v izobraževanje**, tudi nihče ne bo investiral, saj bo v vsakem primeru dobil povprečno oziroma enako plačo, ($w(0) = w(1) =$

⁴ S simboli to pomeni, da je $y(\text{nizko}) = y(\text{visoko}) = 0$.

⁵ To s simboli pomeni, da če $y=1$, je verjetnost $\Pr(a = \text{nizka} / y = 1) = 1/2$.

⁶ $w = 1/2 * 5,5 + 1/2 * 2 = 3,75$.

3,75). Torej se manj sposoben delavec ne bo odločil za izobraževanje, ker mu ponujena plača prinese višjo koristnost, kot je njegova sposobnost, oziroma bi imel z izobraževanjem večje stroške, kot bi imel koristi od plače, če bi se izobraževal. Z izračunom se to pokaže tako, da če ima delavec sposobnost (a) = 2 oziroma je manj sposoben bo imel koristnost $U = 3,75$, če se ne izobražuje. $U = 3,75 - 8/2*0 = 3,75 > 2^7$. Bolj sposoben delavec bi v tem primeru imel velike stroške z izobraževanjem, zato se tudi on ne bo odločil za šolanje, saj bi imel v primeru izobraževanja nižjo koristnost, kot mu je ponujena plača brez izobrazbe. Torej če ima sposobnost (a) = 5,5, kar pomeni visoko sposobnega delavca, ima koristnost nekaj manj kot 2,3. To se izračuna takole: $U = 3,75 - 8/5,5*1 = 2,295 < 3,75^8$.

Druga možnost je ta, da **podjetja ločujejo med delavci glede na sposobnost** in zato se plače razlikujejo. Podjetja jih ločujejo glede na izobrazbo, torej signal, ker jih glede na sposobnost ne morejo ločevati, ker sposobnosti pred zaposlitvijo ne poznajo. Zato manj sposobni delavci ne bodo investirali v izobrazbo, bolj sposobni pa bodo.

To se da pokazati tudi na našem številskem primeru. Manj sposobni niso izobraženi ($y = 0$), bolj sposobni pa so izobraženi ($y = 1$). Manj sposobni imajo tudi nižjo plačo, ker imajo nižjo sposobnost (a) in je zato plača enaka 2 ($w = 2$), bolj sposobni pa dobijo višjo plačo, ker so izobraženi in znaša 5,5 ($w = 5,5$).

Manj sposobni bodo zato ostali neizobraženi ($y = 0$) in imeli bodo nizke plače, ki bodo enake njihovi sposobnosti ($w = a = 2$) In verjetnost, da bi se nekdo manj sposoben izobrazil, je enaka nič. Z izobraževanjem bi imeli le dodatne stroške, plače pa nič višje, zato bi se njihova koristnost zmanjševala. Torej $Pr(a = \text{nizka} / y=1) = 0$. V nasprotju pa se bodo bolj sposobni izobraževali ($y = 1$) in imeli tudi višje plače ($w = a = 5,5$).

Da se pokaže, zakaj je to ravnotežje in ali se delavci res obnašajo tako in kdaj, je potrebno upoštevati dva pogoja, to je pogoj racionalnosti in motivacijski pogoj (t. i. *incentive constraint*).

Najprej si pogledjmo, kako deluje pogoj racionalnosti. Vsak posameznik se obnaša racionalno, kar pomeni, da se obnaša tako, da je njegova koristnost vedno večja od nič. Kako? Pogledjmo si na našem primeru.

Koristnost nizko sposobnega delavca je enaka višini plače, zmanjšani za stroške izobraževanja. Plača je enaka njegovi sposobnosti ($w = a = 2$). Stroškov izobraževanja pa v

⁷ To predstavlja plačo, 3,75, ki je za vse enaka in od nje so odšteti vsi stroški izobraževanja. Ker se ne izobražuje, teh stroškov nima in je zato njegova koristnost kar enaka njegovi plači. To pa vidimo, da je več, kot je njegova sposobnost, ker ima $a = 2$. Torej se manj sposobnemu delavcu splača, da se ne odloči za izobraževanje, ker bi se v nasprotnem primeru njegova koristnost zaradi nastalih stroškov le zmanjševala.

⁸ To pomeni, da se povprečna plača 3,75 zmanjša za vse stroške izobraževanja, ki znašajo 8/5,5. To znese 2,295 in vidimo, da je manj, kot če se ne bi izobraževal, ker bi v tem primeru dobil 3,75.

tem primeru ni, ker se manj sposobni sploh ne izobražujejo (torej $U(\text{nizko}) = 2 - 0 = 2 > 0$). Če bi se izobraževali, bi bila njihova koristnost negativna ($U(\text{nizko}) = 2 - 8/2*1 = 2 - 4 < 0$), ker bi imeli več stroškov z izobraževanjem, kot bi dobili plače. Koristnost visoko sposobnega delavca, če se izobražuje, je enaka njegovi višini plače (5,5) zmanjšani za stroške izobraževanja (8/5,5), kar pa je več od nič. Torej $U(\text{visoko}) = 5,5 - 8/5,5*1 > 0$. Racionalna odločitev obeh je torej: manj sposobni se ne bo izobraževal, bolj sposobni pa se bo.

Motivacijski pogoj pravi, da mora biti korist bolj sposobnega delavca višja, če se izobražuje, kot če se ne izobražuje. Torej je tudi pričakovana koristnost visoko sposobnega delavca, če se izobražuje, višja, kot če se ne izobražuje ($E[U(\text{visoko}, \text{če } y = 1)] = 5,5 - 8/5,5*1 = 4,045$). To pomeni, da je plača, če se izobražuje enaka 5,5, zmanjšana za stroške 8/5,5, enako 4,045 in je to več, kot če se ne izobražuje ($E[U(\text{visoko}, \text{če } y = 0)] = 2 - 8/5,5*0 = 2$). Če se ne bi izobraževal, bi dobil plačo 2, ker delodajalec ne bi mogel vedeti, da je delavec visoko sposoben in če se plača zmanjša za stroške 8/5,5*0, to znese 2. Torej se sposobnemu delavcu splača izobraževati, ker je 4,045 več kot 2.

Hkrati pa se manj sposobni ne bo izobraževal, ker za to nima ustrezne motivacije. Pričakovana koristnost manj sposobnega delavca, če se ne izobražuje ($E[U(\text{nizko}, \text{če } y=0)] = 2 - 8/2*0 = 2$), pa je višja, kot če se izobražuje ($E[U(\text{nizko}, \text{če } y = 1)] = 5,5 - 8/2*1 = 1,5$). Če se ne izobražuje, ima plačo 2, manj stroški, ki so nič, je enako 2 in je več, kot če bi se izobraževal. Potem bi imel sicer višjo plačo 5,5, vendar bi imel tudi višje stroške (8/2) in bi to zneslo 1,5. Povzetek teh izračunov in rezultatov je podan v Tabeli 4, kjer je jasno razvidno, kakšnega pomena je izobrazba.

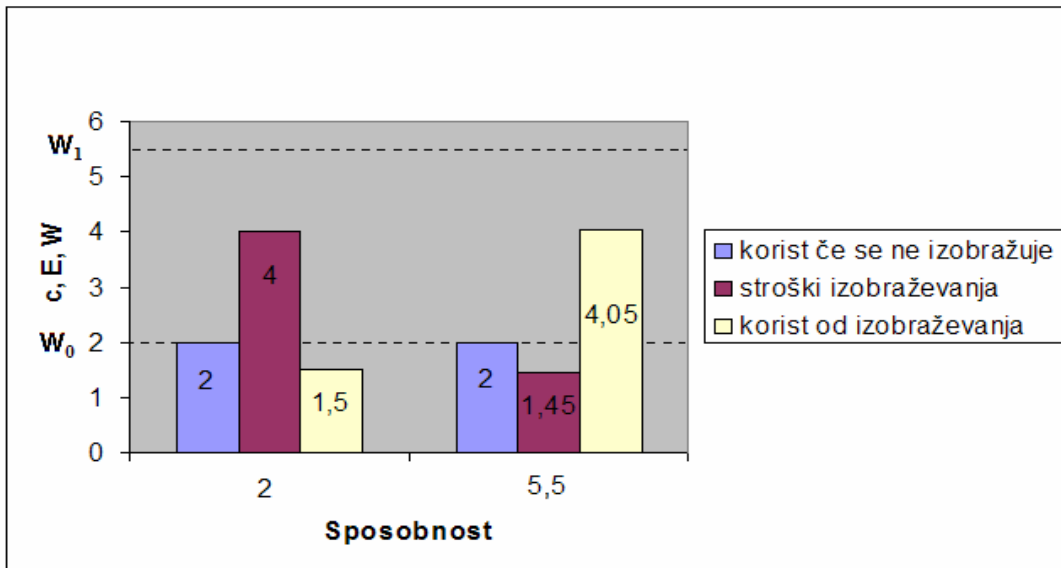
Tabela 4: Pričakovane koristnosti za bolj in manj sposobne delavce, če se izobražujejo oziroma če se ne

	Se izobražuje ($y=1$)		Se ne izobražuje ($y=0$)
Bolj sposobni ($a = 5,5$)	$E(U) = 5,5 - 8/5,5*1 = 4,045$	>	$E(U) = 2 - 8/5,5*0 = 2$
Manj sposobni ($a = 2$)	$E(U) = 5,5 - 8/2*1 = 1,5$	<	$E(U) = 2 - 8/2*0 = 2$

Vir: Lastna tabela.

Iz primera je razvidno, da je tokrat izobrazba pomembna in ima zato tudi veliko vrednost kot signal. Bolj sposobnim se torej splača vlagati v izobrazbo, manj sposobnim pa ne. To je razvidno tudi iz Slike 10 (na str. 22).

Slika 10: Pomembnost izobrazbe



Vir: Lastna slika.

3.1.4. Signalna moč indeksov

V modelu signaliziranja z izobrazbo nismo upoštevali drugih vidnih lastnosti kot izobrazbo. Torej je bila v tem modelu izobrazba edini signal. Spence (1973) pa se je vprašal tudi, kakšno vlogo, če sploh kakšno, imajo indeksi. Na primer spol. V prvem modelu je bila izobrazba vidna in spremenljiva lastnost, spol pa je vidna in nespremenljiva lastnost. Enako velja tudi za raso, narodnost, velikost ali kriminalno preteklost.

Predpostavimo dve skupini, moške (M) in ženske (W). Znotraj vsake skupine sta razporeditvi sposobnosti in stroškov signaliziranja enaki. V skupini M je delež ljudi q_1 ki imajo produktivnost dve in stroške signaliziranja (izobrazbe) 4. Ostali imajo produktivnost 5,5 in stroške signaliziranja $8/a$. Enako velja tudi za skupino W . Poleg tega je m delež moških v vsej populaciji iskalcev zaposlitve. Podatke predstavlja Tabela 5.

Tabela 5: Podatki modela

Spol	Produktivnost (a)	Stroški izobrazbe ($8/a$)	Delež v skupini	Delež celotne populacije
W	2	4	q_1	$q_1 (1 - m)$
W	5,5	$8/a = 1,4545$	$1 - q_1$	$(1 - q_1) (1 - m)$
M	2	4	q_1	$q_1 m$
M	5,5	1,4545	$1 - q_1$	$(1 - q_1) m$

Vir: Spence, 1973, str. 369; Lastna priredba.

Glavno vprašanje je, kako lahko spol vpliva na trg. Predpostavka je, da je pogojna verjetnost, da ima naključno izbrana oseba produktivnost dve in da je moški, enaka kot nepogojna verjetnost, da je njegova produktivnost dve. Spol in produktivnost v populaciji nista povezana. Torej spol sam po sebi ne bi mogel delodajalcu ničesar povedati o produktivnosti. Prisiljeni smo k zaključku, da če ima spol kakršen koli informacijski vpliv, ga ima preko njegove interakcije z mehanizmom izobrazbenega signaliziranja. Torej sklepamo, da imajo moški in ženske enake produktivnosti tudi enake stroške signala (izobrazbe).

Ker so stroški signaliziranja enaki, bodo vsi sprejemali podobne odločitve in zato imeli enake možnosti. Spet lahko sklepamo, da spol nima informacijskega vpliva. Vendar je ta sklep napačen, iz zanimivega razloga.

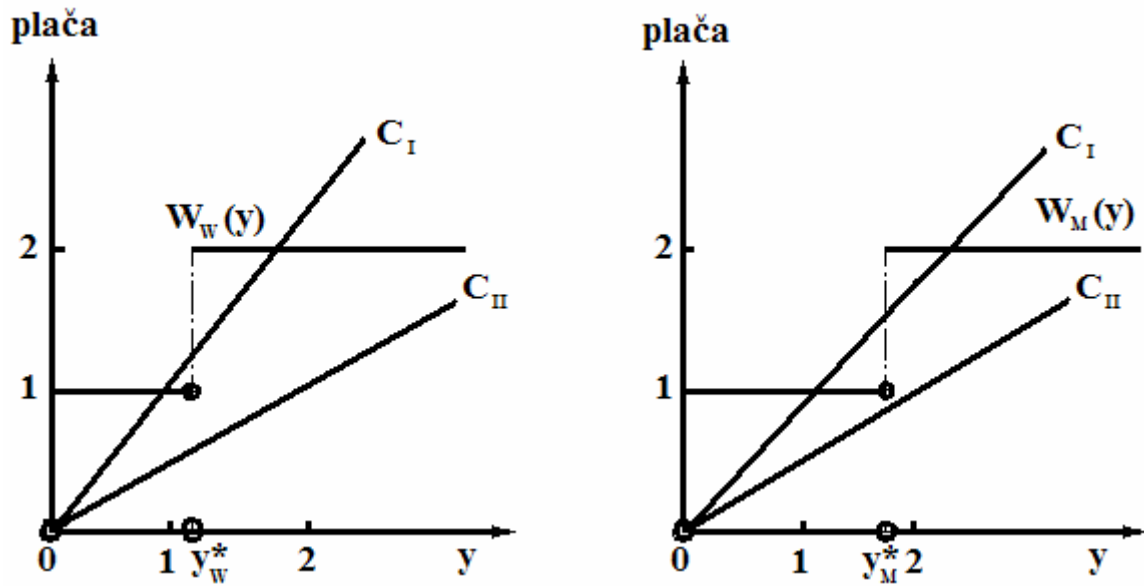
Priložnosti in tudi odločitve moških in žensk primerljivih produktivnosti niso nujno enake. V modelu signaliziranja z izobrazbo obstajajo tudi eksternalije, ko odločitev posameznika vpliva na ponujene plače za naslednjo skupino na trgu dela. Enak mehanizem je tudi tukaj, z rahlo spremembo. Če spol in izobrazba vplivata na višino ponujene plače, imajo odločitve moških vpliv v naslednjem krogu le na plače ostalih moških. Enako velja za ženske.

Če v istem trenutku moški in ženske ne investirajo v izobrazbo na enak način, bodo tudi prihodki od izobrazbe za moške različni od ženskih v naslednjem krogu. Krajše, razlikujejo se njihove priložnosti. Vendar tudi taka situacija lahko pripelje v ravnotežje.

Delodajalec ima na razpolago dva potencialna signala: izobrazbo in spol. Na začetku ne ve, ali bo kateri izmed njiju povezan s produktivnostjo. Podobno kot prej moramo v ravnotežju ugotoviti delodajalčeva pričakovanja in potem potrditi, da so lahko ta prepričanja potrjena v procesu tržnega informacijskega odziva.

Ker se skupini W in M ločita, ni nujno, da sta Y_M^* in Y_W^* v ravnotežju enaka. Ker je spol viden, lahko delodajalec poda oceno pogojne verjetnosti glede na spol, kot tudi glede na izobrazbo. Tako nastopita v sestavi signalnega ravnotežja spol in izobrazba, neodvisna en od drugega. Torej obstaja verjetnost, da moški in ženske tvorijo na trgu različna stabilna signalna ravnotežja. To prikazuje Slika 11 (na str. 24).

Slika 11 : Tržno ravnotežje z indeksom spol



Vir: Spence, 1973, str. 372.

Če gledamo na to situacijo od zunaj, bi nekdo lahko sklepal, da ženske dobijo nižje plače kot nekateri moški zaradi pomanjkanja izobrazbe, kar znižuje njihovo produktivnost. Vzrok za razlike v signalih in plačah je v informacijski strukturi samega trga.

Zaradi arbitražnih razlik v konfiguraciji signalnega ravnotežja imamo možnost dveh ločenih skupin. Nekateri so lahko prikrajšani relativno glede na ostale. Ker je mehanizem, ki generira ravnotežje, povratna zanka, bi lahko gledali na situacijo prikrajšane skupine kot na začaran krog, ki temelji na informacijah.

3.1.5. Glavni zaključki Spenceovega modela

Michael Spence je bil prvi, ki je preučeval situacijo, kjer delodajalci ne morejo direktno opazovati mejnega produkta delavcev, preden jih zaposlijo. Delavci pa lahko signalizirajo oziroma nakažejo svoje sposobnosti preko izobrazbe. V njegovem modelu so stroški izobrazbe negativno povezani s produktivnostjo in Spence najde veliko ravnotežij. V nekaterih ima izobrazba veliko informativno vrednost glede produktivnosti, v drugih pa ne. Zato morajo ljudje racionalno investirati v izobrazbo, tudi če izobrazba sama ne povečuje produktivnosti. V preprostem modelu sta dva tipa delavcev, en tip so visoko produktivni delavci, drug tip pa nizko produktivni. Izobrazba je cenejša za bolj produktivne delavce, saj so stroški izobraževanja nižji, če je delavec bolj sposoben. V signalnem ravnotežju delodajalci verjamejo, da so izobraženi delavci bolj produktivni in imajo zato tudi višje plače. Razlika v plačah pa je tako velika, da se bolj sposobnim delavcem splača študirati, manj sposobnim pa ne, ker bi imeli z izobraževanjem prevelike stroške.

Ker pa obstajajo tudi indikatorji, Spence najde tudi ravnotežje v modelu, kjer delavce loči tudi po spolu. Delodajalec ima tako možnost upoštevanja dveh signalov, izobrazbe in spola. Čeprav direktno ne ve, kakšen vpliv imata ta signala na produktivnost, pa ima delodajalec lahko določene izkušnje s trga iz preteklosti. Zato ni nujno, da so tudi plače moških in žensk enake. Tako loči delavce na dve skupini in ti dve skupini spet na dve podskupini glede na sposobnost. Loči manj sposobne moške od bolj sposobnih moških in enako tudi pri ženskah loči bolj sposobne delavke od manj sposobnih delavk. Torej najde tudi dva ravnotežja, enega za ženske in drugega za moške. Podobno bi lahko tudi oblikovali v modelu več ravnotežij, če bi namesto spola upoštevali narodnost ali kak drugi indikator.

3.2. Nadaljnji razvoj teorije signalov na trgu dela

Spenceov model predstavlja temelj veje v teoriji trga dela, ki temelji na signaliziranju. Njegovo delo so dopolnili številni drugi avtorji (Hopkins, Swinkels itd.).

Ed Hopkins (2005) je v svojem model *Job Market Signalling of Relative position* opisal model trga delovne sile, kjer delavci, ki se razlikujejo po kvaliteti dela, pošiljajo signale podjetjem, ki se tudi vertikalno razlikujejo. Najboljši delavci pošiljajo najboljše signale in se potem lahko tudi zaposlijo v najboljših podjetjih. Tekmovanje za dobre službe povzroča tekmovanje za relativno pozicijo, ker je zaposlitev posameznika odvisna od porazdelitve lastnosti vseh podjetij in vseh delavcev. Na primer plača je odvisna od delavčeve pozicije oziroma ranga v distribuciji celotne populacije. In tudi najboljši kandidat dobi najboljšo službo, ne glede na njegov nivo absolutne sposobnosti. Tudi kakovost njegovega signala je odvisna od celotne distribucije karakteristik vseh delavcev." Delavci zato lahko preveč investirajo v izobrazbo, ker izobrazba kot tudi naraščajoča produktivnost služita kot signala za delavčeve zmožnosti" (Hopkins, 2005, str. 23). Bistvena razlika s Spenceovim modelom je ta, da je pri Spenceu izid v ravnotežju, npr. plača, odvisen samo od absolutnih lastnosti delavcev. Delodajalec sklepa na delavčevo produktivnost iz njegove stopnje izobrazbe. Torej je v ravnotežju delavec plačan glede na absolutno raven svoje produktivnosti, to je na primer njegov mejni produkt. Pri Hopkinsu pa je plača odvisna tudi od relativne pozicije, ki jo delavec zasede pri razporeditvi vseh delavcev.

Jeroen H. Swinkels (1999) pa v svojem modelu *Education Signalling with Preemptive Offers* analizira verzijo Spenceovega *Job market signaling* modela (1973), v katerem podjetja lahko podajo ponudbe za delo preden delavci zaključijo izobraževanje. Če izobrazba ne bi povečevala produktivnosti, bi delavec dobil ponudbo, enako njegovi pričakovani produktivnosti že na začetku izobraževanja in bi jo tudi sprejel ne glede na tip delavca. Če pa je izobrazba produktivna, standardni model predvideva, da so bolj sposobni posamezniki preveč izobraženi⁹, le zato, da se ločujejo od manj sposobnih posameznikov. V Swinkelsovem modelu pa manj sposobni delavci postanejo preveč izobraženi, da se zlijejo z bolj sposobnimi delavci oziroma jih dohitijo. Torej se izobrazijo bolj, kot je delodajalec na

⁹ To pomeni, da študirajo bolj in dlje kot se je zanje pričakovalo in kot so sposobni.

začetku študija predvideval. To združevanje vpliva na odločitve visoko sposobnih delavcev, ki kot posledica izberejo raje krajše izobraževanje, ker tako nimajo več vzpodbude, da bi se bolj izobraževali.

Noldeke in van Damme (1990) pa se v prispevku *Signalling in a Dynamic Labour Market* omejita na bolj preprosto verzijo Spenceovega modela (1973), v katerem izobrazba ne povečuje produktivnosti in v katerem sta samo dva tipa delavcev. Podjetja neprestano podajajo ponudbe za plače in delavci se neprestano odzivajo nanje. Predpostavita, da obstaja eksogeno dana končna zgornja meja L trajanja delavčevega izobraževanja. L se lahko razume kot dolžina življenja. V tem modelu je življenjska doba razdeljena na veliko število enakih obdobj. Na začetku vsakega obdobja podjetja podajo ponudbe, ki veljajo za delavce, ki dokončajo šolanje v tem obdobju. Potem se delavec odloči, ali sprejme ponudbo ali še ostane v šoli. Pokazeta, da je ta meja pomembna le, če je majhna. Razlog je v tem, da če je $L = \infty$, podjetja nič ne prisili, da bi ponudila visoke plače, tudi če je splošno znano, da je delavec dober. Če ne sprejme ponujene plače, mora ostati v šoli.

Kot rezultat sledi, da dobri delavci ne bodo sprejeli ponudbe za nizko plačo pred koncem šolanja. Predčasno prenehanje šolanja je torej slabši izid za ta tip delavcev. Torej so podjetja prisiljena verjeti, da je delavec slab, če konča šolanje predčasno. Podobno velja za vsako število tipov delavcev. Torej manj produktivni delavci prej končajo šolanje in sprejmejo nižjo plačo. Tako je ta igra podobna avkciji. Katero podjetje ponudi višjo plačo, tisto dobi boljše delavce.

Teorija signalov, tako začetni model Spencea (1973) kot tudi nadaljnji razvoj te veje, je nedvomno osvetlila dogajanje na trgu dela, predvsem vidike pomena izobraževanja ter možnost in razloge za diskriminacijo na temelju različnih lastnosti posameznikov. Seveda pa je ključno vprašanje, ki si ga lahko zastavimo ob koncu vsakega takega teoretičnega prispevka, ali so sklepi modelov skladni s prakso.

4. EMPIRIČNO PREVERJANJE VELJAVNOSTI TEORIJE SIGNALOV

Podatke o zaposlenih, to je njihova izobrazba, višina plače, spol, starost in podobno, se že dolgo časa spremlja in se statistično obdeluje. Na podlagi teh podatkov je že pred časom prišlo do zanimivih ugotovitev.

4.1. Statistični podatki

V okviru teorije človeškega kapitala so s pomočjo statističnih podatkov prišli do ugotovitev, da se povprečen zaslužek delavcev s polnim delovnim časom veča z ravniyo izobrazbe. Največji porast plač se pokaže v začetku delovne dobe tako pri moških kot pri ženskah (Ehrenberg, Smith, 1994, str. 295). To pa zato, ker se mladi hitreje učijo in zato tudi hitreje

povečujejo produktivnost, ko pa se delavec stara, se uči počasneje in zato se tudi produktivnost počasneje povečuje (Ehrenberg, Smith, 1994, str. 298).

Razlike v plačah zaradi izobrazbe se večajo s starostjo delavcev. Razlog je ta, da ljudje, ki so se sposobni hitreje učiti, izberejo boljše plačana delovna mesta, kjer pa je potrebno tudi več sprotnega učenja in se tako razlike v znanju še povečujejo (Ehrenberg, Smith, 1994, str. 299). S starostjo so razlike v plačah zaradi izobrazbe večje pri moških kot pri ženskah. Razlaga je ta, da delodajalci pričakujejo, da bodo imele ženske krajšo delovno dobo in večjo odsotnost z dela zaradi družine ter jih zato delodajalci manj izobražujejo kot moške (Ehrenberg, Smith, 1994, str. 301).

Namen diplomskega dela je bilo tudi ovrednotiti teoretične sklepe predstavljenega modela o pomenu signalov na trgu dela. Glede na naravo teme sem se odločila za preverjanje s pomočjo ankete. Poglejmo si najprej nekaj podatkov v zvezi z anketo, nato pa še rezultate.

4.2. Osnovni podatki o anketi in o vzorcu

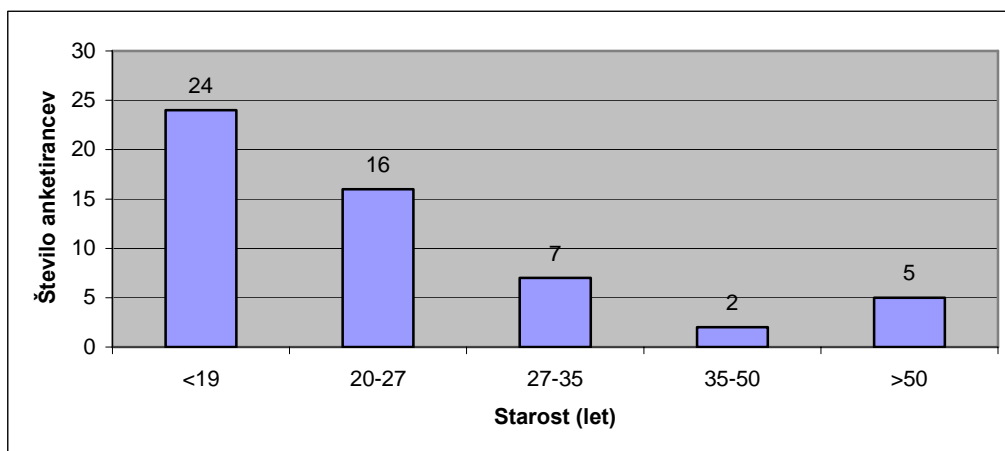
Temeljni namen izvedbe ankete je bil pridobitev podatkov, s pomočjo katerih bi ovrednotila veljavnost sklepov teorije signalov. S pomočjo podatkov, pridobljenih z anketo, sem želela:

1. analizirati pomen izobraževanja kot signala na trgu dela,
2. analizirati, kako različne skupine (šolajoči se, zaposleni, moški, ženske) gledajo na pomen izobraževanja kot signala in tudi izobraževanja nasploh,
3. analizirati, kako različne skupine (šolajoči se, zaposleni, moški, ženske) gledajo na zaposlitev,
4. analizirati, kako posamezniki gledajo na pomen šolnin,
5. primerjati odgovore med generacijami in
6. primerjati odgovore med spoloma.

Anketiranci so vrednotili 53 trditev (vprašalnik prilagam v Prilogi 1) na lestvici 1–6. 1 pomeni sploh se ne strinjam, 6 pa pomeni popolnoma se strinjam. Lestvica je bila oblikovana s sodim številom možnosti zato, da se mora vsakdo opredeliti, oziroma, da ni sredinskega odgovora, ko je nekemu vseeno.

Vzorec je zajel 54 enot, od tega 26 žensk in 28 moških. Starostna struktura je bila naslednja: 24 oseb je bilo starih do 19 let, 16 oseb je bilo starih med 20 in 27 let, 7 oseb je bilo starih med 27 in 35 let, 2 osebi sta bili stari med 35 in 50 let ter 5 oseb je bilo starih nad 50 let. Starostno razporeditev prikazuje Slika 11 (na str. 28).

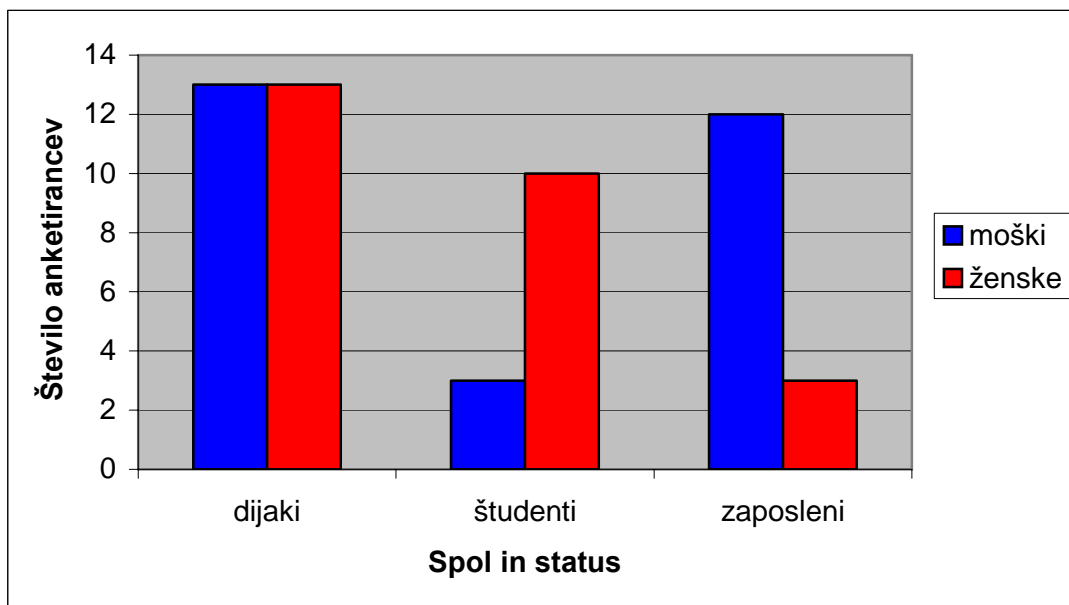
Slika 11: Starostna struktura vzorca



Vir: Lastna slika, 2006.

Glede na status je bilo v vzorcu 26 dijakov, 13 študentov in 15 zaposlenih. Med dijaki je bilo 13 moških in 13 žensk, med študenti so bili 3 moški in 10 žensk, med zaposlenimi pa 12 moških in 3 ženske, kot kaže Slika 12.

Slika 12: Statusna in spolna struktura vzorca



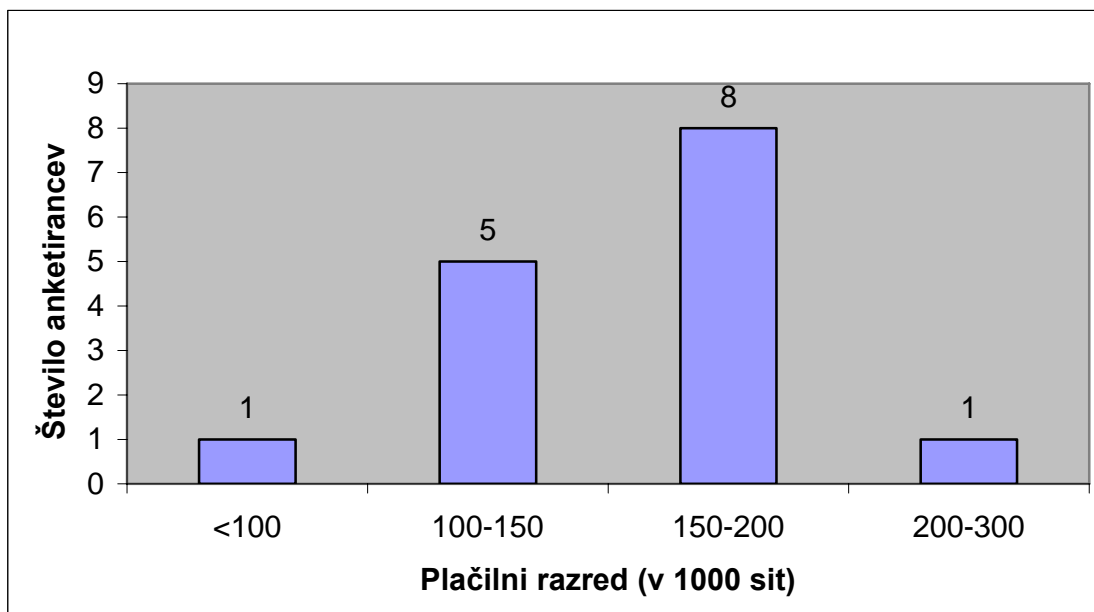
Vir: Lastna slika, 2006.

Anketiranci so se razlikovali tudi glede izobrazbe. Razumljivo je, da je imelo največ srednješolcev končano osnovno šolo, 4 pa so imeli že končano triletno srednjo šolo in so s šolanjem nadaljevali, da bodo imeli končano štiriletno oziroma tehnično srednjo šolo. Študenti so imeli vsi končano štiriletno srednjo šolo. Bolj zanimiva struktura izobrazbe je bila med zaposlenimi. Eden je imel dokončano le osnovno šolo, dva sta imela dokončano triletno srednjo šolo, devet uslužbencev je imelo dokončano štiriletno srednjo šolo, dva sta imela dokončano dveletno fakulteto (višješolski program) in eden je imel dokončano triletno fakulteto.

Tudi starostna struktura je bila za srednješolce bolj ali manj enotna, saj so bili vsi stari do 19 let, le dva dijaka sta bila stara med 20 in 27 let. Enako velja za študente, saj so bili vsi stari med 20 in 27 let. Le starost zaposlenih se je bolj razlikovala, saj je bil eden uslužbenec star med 20 in 27 let, 7 jih je bilo starih med 27 in 35 let, 2 sta bila stara med 35 in 50 let, 5 pa jih je bilo starih nad 50 let.

Anketiranci so se različno razporedili tudi v plačilne razrede. Noben dijak ali študent ne prejema plače, zato ti anketiranci niso odgovarjali na to vprašanje. En zaposleni prejema neto plačo manj kot 100 tisoč tolarjev, 5 jih prejema neto plačo med 100 in 150 tisoč tolarjev, 8 jih prejema neto plačo med 150 in 200 tisoč tolarjev in eden zaposleni prejema neto plačo med 200 in 300 tisoč tolarjev. Razporeditev anketirancev v plačilne razrede prikazuje Slika 13.

Slika 13: Razporeditev anketirancev v plačilne razrede



Vir: Lastna slika, 2006.

Na koncu predstavitve vzorca bi rada poudarila, da se zavedam, da bi bilo mogoče analizo izboljšati s povečanjem vzorca in tako večjo možnostjo razločevanja med skupinami. Vendar

pa je bil namen diplomskega dela preveriti zgolj osnovne sklepe Spenceovega modela. Poleg tega pa je bilo precej težavno pridobiti že te podatke, saj ljudje precej neradi izpolnjujejo ankete, za bistveno izboljšavo vzorca pa bi bilo potrebno pridobiti precej več odgovorov, verjetno okoli 200–250, tako da bi lahko jasno ločila skupine po plačah, izobrazbi, spolu, položaju na delovnem mestu itd. in pripravila izračune.

4.3. Pomen izobrazbe in drugih signalov na trgu dela skozi oči anketirancev

Namen diplomskega dela je bilo preučiti, kako izobrazba vpliva na plačo in če je posledično motiv za izobraževanje tudi potencialno višja plača. V povezavi s tem sem želela preučiti naslednje hipoteze:

1. Izobrazba je cenjena dobrina.
2. Izobrazba naj bi bila signal večje sposobnosti in zato pripomore k višji plači.
3. Sposobnost in izobrazbo se da hitro razbrati že iz pogovora.
4. Študentsko delo je pomembno za nadaljnje zaposlovanje.
5. Stereotipi glede moških in žensk ne vplivajo na zaposlitvene odločitve delodajalcev.
6. Šolnina vpliva na izobraževalne odločitve posameznikov.

4.3.1. Izobrazba kot signal: preverjanje osnovnih hipotez Spenceovega modela

Prvi pomemben sklep Spenceovega modela je, da je izobrazba cenjena dobrina, saj je na trgu dela pomemben signal višje sposobnosti, zato pripomore k višji plači. To seveda pomeni, da so posamezniki motivirani, da si pridobijo čim višjo izobrazbo. Poglejmo si, ali se te trditve (torej hipoteza 1 in 2) izkažejo za resnične tudi na našem vzorcu.

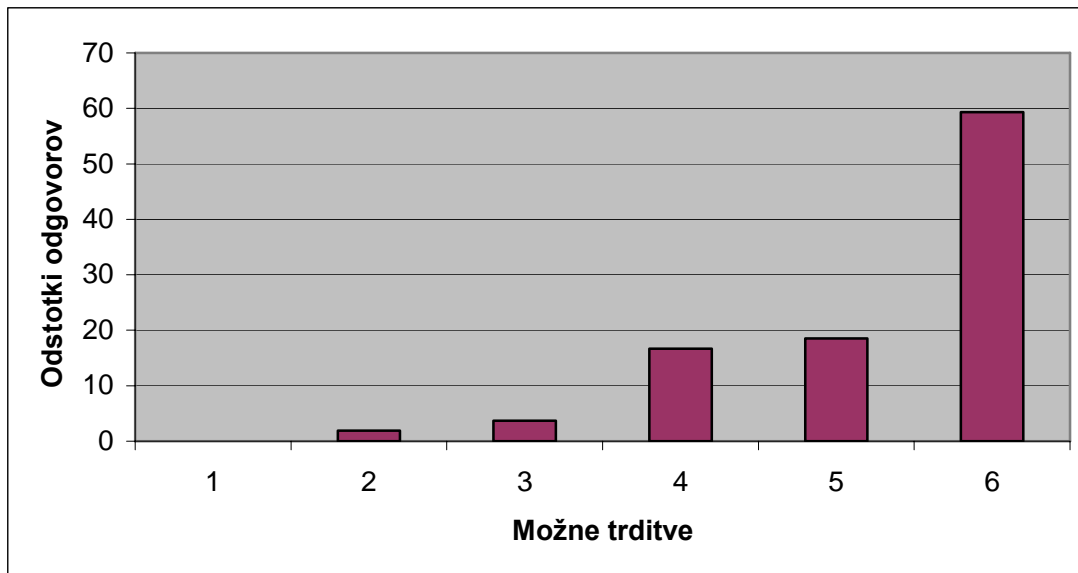
Najprej pogledajmo, kaj anketiranci menijo o pomenu izobrazbe. Večina jih meni, da je pomembno biti izobražen. Na trditev 'šolam/šolal sem se, ker menim, da je pomembno biti izobražen', jih je od 54 anketirancev kar 36 obkrožilo 6. Torej se kar 67% anketirancev popolnoma strinja s trditvijo. Tudi povprečna obkrožena ocena se med generacijami ne spreminja veliko, saj so vsi v povprečju obkrožili 5,44, samo dijaki 5,31, samo študenti 5,62 in samo zaposleni 5,53. Torej se s to trditvijo strinjajo v največji meri študentje, sledijo pa zaposleni in nato dijaki¹⁰. Možno je, da se zaposleni s tem strinjajo zaradi svojih otrok in želijo, da so čimbolj izobraženi.

Poglejmo si, zakaj je izobrazba pomembna. Seveda je Spence trdil, da je izobrazba signal in pomaga k pridobitvi boljše službe. Enako meni tudi večina anketiranih. Na trditev 'šolam/šolal sem se, ker menim, da mi bo višja izobrazba pomagala pri iskanju boljše službe' jih je od 54 anketirancev 32 odgovorilo s 6. Tako se 59% vseh anketirancev popolnoma strinja s to trditvijo. Povprečna obkrožena ocena vseh znaša 5,30, samo dijakov in samo študentov sta

¹⁰ Pomen izobrazbe je potrdilo tudi mnenje o trditvi, da ni pomembno biti izobražen. Večina anketirancev, oziroma 67% vseh, se ne strinja, da izobrazba ni pomembna, le dva zaposlena menita, da res ni pomembna. Najbolj nasprotujejo tej trditvi študenti, sledijo pa dijaki.

enaki in znašata 5,31, samo zaposlenih pa znaša 5,27. Torej imajo glede te trditve še največ pomislekov ravno zaposleni, kot kaže Slika 15, vendar so razlike izredno majhne, zato ne moramo reči, da kakorkoli starost vpliva na percepcijo pomena izobrazbe, vsaj ne statistično značilno.

Slika 15: Odgovori na trditev 'šolam/šolal sem se, ker menim, da mi bo višja izobrazba pomagala pri iskanju boljše službe'

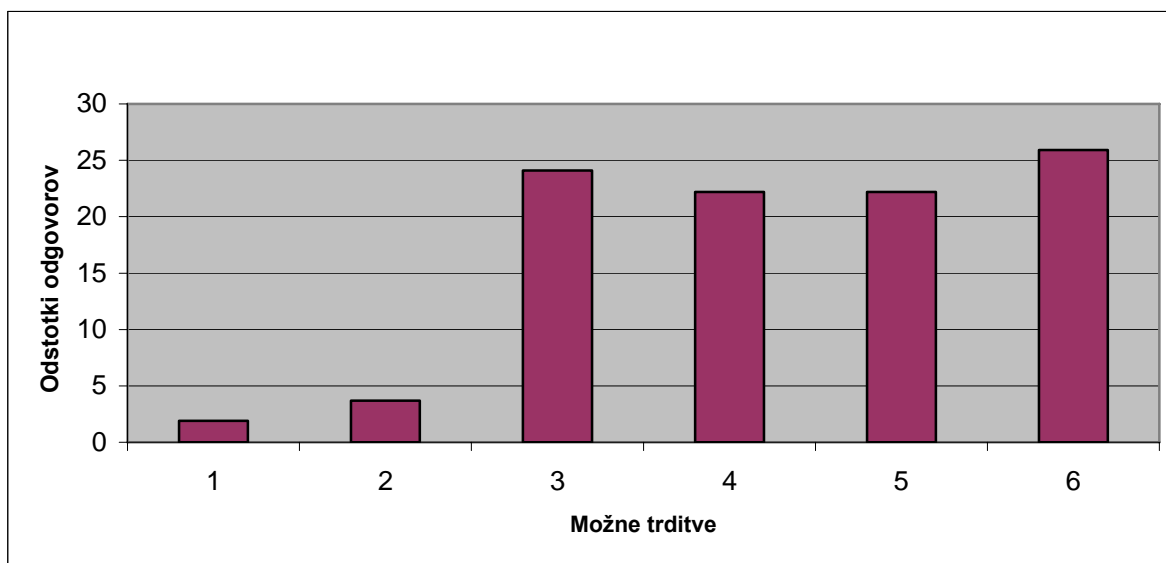


Vir: Lastna slika, 2006.

Anketiranci se v večini strinjajo tudi s trditvijo, da je izobrazba pomembna, ker da posamezniku širino. Eden od dveh anketirancev, ki se ne strinjata, da je izobrazba pomembna, se strinja, da izobrazba da posamezniku širino. Drugi se popolnoma ne strinja. Da izobrazba pomeni višji položaj v službi in višjo plačo, pa so se anketiranci delno strinjali, oziroma so v večji meri obkrožili 4, v povprečju pa 4,41 in 4,37.

Posamezniki si očitno želijo dobro službo in dobro materialno stanje. Ta vidik je seveda pomembna motivacija za pridobivanje izobrazbe. Poglejmo si nekaj zanimivih odgovorov. 26% anketirancev je menilo, da jim je položaj v službi zelo pomemben. Najbolj je pomemben dijakom, manj študentom, še najmanj pa zaposlenim. Razporeditev vseh odgovorov prikazuje Slika 17 (na str. 32).

Slika 17: Odgovori na trditve, da je položaj v službi zelo pomemben

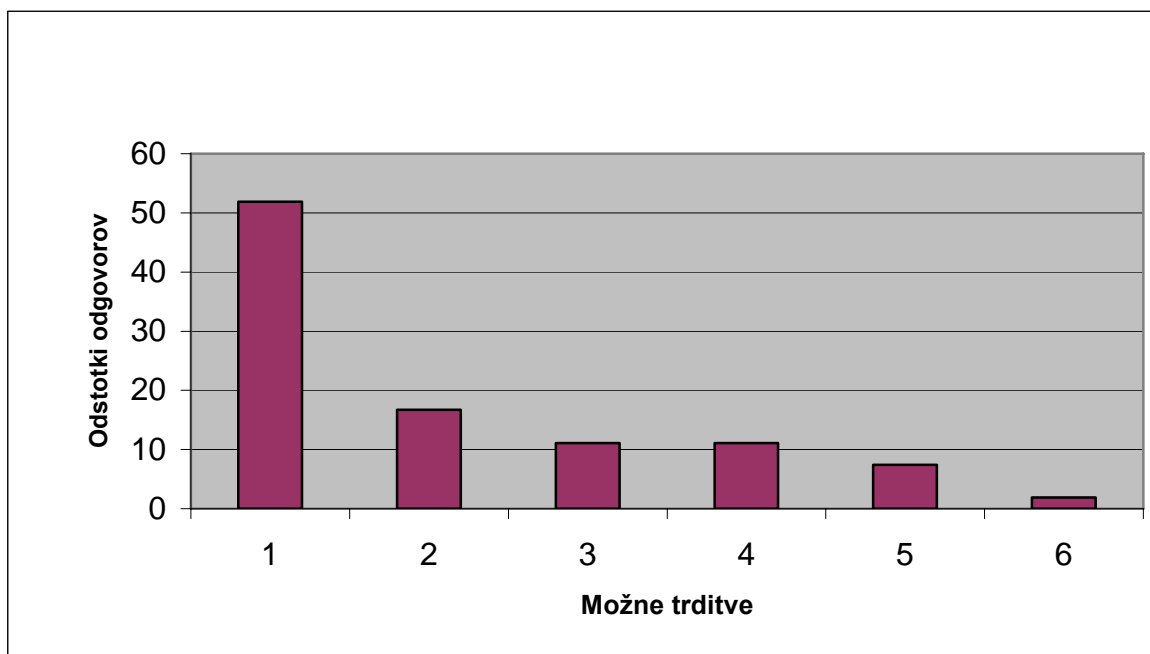


Vir: Lastna slika, 2006.

Položaj v službi in s tem seveda osebno zadovoljstvo je celo bolj pomembno kot pa materialni vidik. S trditvijo, da je materialna plat življenja zelo pomembna, se popolnoma strinja samo 10 anketirancev, kar 22 pa se samo delno strinja. Glede na povprečje obkroženih ocen so največje strinjanje pokazali študentje, najmanjše pa zaposleni. Tak rezultat seveda ni presenetljiv, če razmišljamo na daljši rok, preseneča pa, ker ljudje običajno želijo boljšo službo predvsem zaradi višje plače. Tako vsaj pravijo.

Izobrazba torej po prepričanju posameznikov omogoča boljšo službo. V obdobju tranzicije pa je bilo mogoče v časopisju pogosto zaslediti trditve, da prihaja do množičnega vpisa na univerzo in da se s tem delno rešuje tudi problem brezposelnosti mladih. Zato sem poskušala ugotoviti, kaj menijo anketiranci o tem. Najbolj neodločeni so bili anketiranci glede trditve, da se šolajo oziroma so se šolali, ker je to običajno, saj se danes skoraj vsi šolajo in pa ker sedaj ni možnosti za zaposlitev in si podaljšujejo čas, ko bodo morali na trg dela. Tu je bilo večina podanih odgovorov 3 ali 4. Podatki Zavoda za zaposlovanje pa kažejo, da med 202.904 potrebami, prijavljenimi v letu 2005, je bilo 198.280 potreb po delavcih in 4.624 potreb po pripravnikih. V primerjavi z letom 2004 se je povpraševanje po delavcih povečalo za 20,3%, povpraševanje po pripravnikih pa za 4,7 %. Torej pripravniki težko najdejo delo. Večina anketirancev se ni strinjalo, da se šolajo zato, ker so jih v to prepričali starši, saj je 52% anketirancev obkrožilo 1, samo ena oseba pa je obkrožila 6, kar pomeni, da so ga v šolanje prepričali starši, kot kaže Slika 16 (na str. 33).

Slika 16: Odgovori na trditve, da se šolajo zato, ker so jih v to prepričali starši



Vir: Lastna slika, 2006.

Pomemben sklep oziroma izhodišče Spenceovega modela je, da bo delodajalec dal višjo plačo tistemu z višjo izobrazbo zato, ker je višja izobrazba signal višje sposobnosti. Tako naj bi bil bolj izobražen delavec posledično bolj produktiven, kar pa seveda za podjetje pomeni višji profit. Vendar pa so med anketiranci mnenja o tem, da je izobrazba signal produktivnosti, deljena. Predvsem zaposleni se ne strinjajo, da je v službi bolj produktiven tisti, ki ima višjo izobrazbo. Njihova povprečna ocena je bila 2,47. Delno se ne strinjajo študenti, delno se strinjajo pa dijaki. Povprečna ocena vseh odgovorov je bila 3,35. Vidimo, da se s starostjo povečuje nestrinjanje. Podobno velja tudi za trditve, da kdor ima višjo izobrazbo, je v službi bolj prizadeven in bolje dela. Večina se delno ne strinja. 11 anketirancev se popolnoma ne strinja, le 4 dijaki se strinjajo. Trditve in odgovore nanje prikazuje Tabela 6.

Tabela 6: Trditve in odgovori

Odgovor Trditvev	1	2	3	4	5	6	Povprečna ocena odgovorov
Kdor ima višjo izobrazbo, je v službi bolj produktiven	8	5	17	13	6	5	3,35
Kdor ima višjo izobrazbo, je v službi bolj prizadeven	11	9	22	5	3	4	2,85
Kdor ima višjo izobrazbo, dela bolje	10	14	22	3	3	2	2,65

Vir: Lastna tabela, 2006.

Dejstvo, da se anketiranci ne pridružujejo trditvi, da so bolj izobraženi bolj produktivni, potrjuje tudi odgovor na naslednjo trditev: 'kdor ima višjo izobrazbo, si zasluži višjo plačo, ker za podjetje naredi več'. S to trditvijo se vsi anketiranci v povprečju delno ne strinjajo, saj jih je kar 20 obkrožilo 3, najbolj se ne strinjajo zaposleni. Kdor ima višjo izobrazbo, dela na pomembnejšem in bolj odgovornem položaju in je zato prav, da zasluži več. S to trditvijo se nihče popolnoma ne strinja, večina se delno strinja, najmanj pa se strinjajo študenti. Te razlike prikazuje Tabela 7.

Tabela 7: Trditve in odgovori dijakov, študentov in zaposlenih

Odgovori različnih skupin Trditve	Dijaki	Študenti	Zaposleni	Povprečna ocena vseh odgovorov
Kdor ima višjo izobrazbo, si zasluži višjo plačo, ker za podjetje naredi več.	3,88	3,23	2,13	3,24
Kdor ima višjo izobrazbo, dela na pomembnejšem in bolj odgovornem položaju, zato je prav, da zasluži več.	4,19	3,77	3,80	3,98

Vir: Lastna tabela, 2006.

Vendar anketiranci nekako sami sebi nasprotujejo, saj so večinoma mnenja, da tisti z visokošolsko izobrazbo zaslužijo več kot tisti s srednješolsko. V povprečju se vsi anketiranci delno strinjajo, tako dijaki in študenti, še najbolj pa se k strinjanju nagibajo zaposleni. Hkrati pa se v povprečju vsi delno ne strinjajo, da tisti z visokošolsko izobrazbo prispevajo več k uspešnosti podjetja kot tisti s srednješolsko. Še največ se s to trditvijo delno ne strinja dijakov, najmanj se strinjajo pa zaposleni. Zaslužki so višji, k uspešnosti podjetja pa klub temu ne prispevajo več. Kako so potem njihove višje plače upravičene? Trditev, ki sem jo zastavila, da bi to ugotovila, je bila: ker tisti, ki imajo visokošolsko izobrazbo, prispevajo več k uspešnosti podjetja kot tisti, ki imajo srednješolsko izobrazbo, je prav, da tisti z visokošolsko izobrazbo zaslužijo več. Anketiranci so podali zelo podobna mnenja glede te trditve, saj se jih 35% delno ne strinja, 35% se jih delno strinja, ostalih 16 anketirancev pa se je razporedilo med vse ostale odgovore. Prej smo ugotovili, da bolj izobraženi v povprečju po mnenju anketirancev niso ravno bistveno bolj produktivni, sedaj pa so anketiranci na podobno vprašanje podali drugačen odgovor, saj je razmerje med tistimi, ki se strinjajo, da bolj izobraženi več prispevajo k uspešnosti podjetja, in tistimi, ki trdijo, da to ni res, približno 1:1.

Ena ključnih predpostavk za delovanje Spenceovega modela je, da se res izobražujejo tisti, ki so bolj sposobni, saj je izobrazba draga. Zato bodo uspešni tudi bolj sposobni. Tako izobrazba resnično deluje kot signal. Če bi podjetje lahko sposobnost (inteligenco) ugotovilo brez signalov, pa seveda celoten proces izobraževanja zaradi pridobivanja boljše službe, ne bi imel smisla. Kaj menijo o tem naši anketiranci?

Najprej si pogledajmo, ali anketiranci menijo, da podjetje lahko brez signalov določi sposobnost. Trditev je bila naslednja: podjetje je ob iskanju novih kadrov sposobno ugotoviti, kdo med ljudmi z enako doseženo izobrazbo bo bolj produktiven, kdo je torej bolj sposoben, zato bo podjetje zaposlilo takega posameznika. 35% anketirancev je odgovorilo s 4, to pomeni, da se delno strinjajo. Tudi v povprečju se vse skupine delno strinjajo, čeprav je bilo nekaj odgovorov tudi 1 in 6. Prav tako se kar 30% anketirancev strinja s trditvijo, da je sposobnost in izobraženost posameznika mogoče hitro razbrati že skozi pogovor. Enako velja tudi za trditev, da zaposleni, ki imajo višjo izobrazbo, avtomatično pristanejo v višjem plačilnem razredu, kar pa seveda da misliti, da konec koncev podjetja jemljejo izobrazbo kot signal¹¹. V povprečju velja za to trditev, da se vsi delno strinjajo. Torej lahko sklepamo, da je izobrazba pomembna in načeloma prinese višje plače, vendar je izrednega pomena že razgovor za sprejem na delo.

Poglejmo si še nekaj trditev o povezavi med plačo in produktivnostjo ter izobrazbo. Do sedaj smo lahko ugotovili, da ni jasnega odgovora o povezavi med plačo, produktivnostjo in izobrazbo. Anketiranci se delno ne strinjajo, da podjetje plačuje zaposlene samo glede na doseženo izobrazbo in delno se ne strinjajo tudi s tem, da naj posamezen plačilni razred določa samo izobrazba. Zato se v povprečju vsi strinjajo, da posamezen plačilni razred določa več faktorjev: izobrazba, izkušnje, stalnost na delovnem mestu, prizadevnost in podobno. S to trditvijo se strinja največ zaposlenih in najmanj dijakov. Menijo tudi, da so v posameznem plačilnem razredu lahko zaposleni z različnimi stopnjami izobrazbe. S to trditvijo se v povprečju vsi delno strinjajo, še najbolj izstopajo študentje, saj so v povprečju kot skupina podali najnižjo oceno, torej 3,7, kar pomeni, da se največ študentov delno ne strinja oziroma ne strinja.

Anketiranci prav tako menijo, da podjetje pravzaprav niti ne opazuje produktivnosti in s tem ne motivira tistih bolj prizadevnih. Zakaj? Podjetje plačuje ljudi glede na njihove sposobnosti in ljudje na enakem delovnem mestu dobijo enako plačo, ne glede na prizadevnost in produktivnost. S tema dvema trditvama se v povprečju vsi anketiranci delno strinjajo. Največ je bilo podanih ocen 4 in 3 tudi 5. Najbolj so odstopali zaposleni, saj je bilo njihovo povprečje kot skupina najnižje. Kar 17 anketirancev je odgovorilo, da se popolnoma ne strinja s trditvijo, da morajo ljudje, ki so na istem delovnem mestu, dobivati enako plačo, ne glede na prizadevnost in produktivnost. 12 se jih ne strinja, 10 se jih delno ne strinja. Najbolj se ne strinjajo študenti, sledijo zaposleni, dijaki pa se delno ne strinjajo. Odgovore prikazuje Slika 18 (na str. 36).

¹¹ Seveda je tak odgovor delno posledica tudi zakonodaje. Vendar posameznik lahko sprejme delo, ki zahteva nižjo stopnjo izobrazbe, kar pa seveda pomeni, da če bi delodajalec iskal recimo več delavcev, bi jih lahko po razgovorih razvrstil po sposobnosti in ne nujno po izobrazbi.

Slika 18: Odgovori na trditev, da morajo ljudje, ki so na istem delovnem mestu, dobivati enako plačo, ne glede na prizadevnost in produktivnost



Vir: Lastna slika, 2006.

Zelo podobni odgovori so bili podani pri naslednjih dveh trditvah: 'za šolanje sem se odločil, ker menim, da bom tako signaliziral podjetju da sem bolj sposoben in me bo podjetje raje zaposlilo in mi ponudilo višjo plačo (ker podjetje meni, da jim bom bolj pripomogel k uspešnosti)'. Večina se je odločila za 3 ali 5, tako da se v povprečju vsi strinjajo. Trditve in število posameznih odgovorov nanje prikazuje Tabela 8.

Tabela 8: Trditve in odgovori

Odgovor Trditev	1	2	3	4	5	6	Povprečna ocena odgovora
Za šolanje sem se odločil, ker menim, da bom tako signaliziral podjetju, da sem bolj sposoben in me bo podjetje raje zaposlilo.	4	2	15	12	15	6	3,93
Za šolanje sem se odločil, ker menim, da bom tako signaliziral podjetju, da sem bolj sposoben in mi bo podjetje ponudilo višjo plačo (ker podjetje meni, da jim bom bolj pripomogel k uspešnosti!)	4	2	14	12	16	6	3,96
Podjetje je ob iskanju novih kadrov sposobno ugotoviti, kdo med ljudmi z enako doseženo izobrazbo bo bolj produktiven, kdo je torej bolj sposoben, zato bo podjetje zaposlilo takega posameznika.	3	6	11	19	10	5	3,78
Sposobnost in izobraženost posameznika je mogoče hitro razbrati že skozi pogovor.	0	4	13	14	16	7	4,17

Vir: Lastna tabela, 2006.

4.3.2. Ostali signali

Spenceov model predvideva, da lahko o sposobnostih signalizirajo tudi drugi signali, ne zgolj izobrazba. Torej so lahko signali tudi popolnoma stereotipne stvari. V nadaljevanju bom predstavila odgovore oziroma mnenja anketirancev o drugih vrstah signalov: izkušnjah (preko študentskega dela) in spolu.

Prve izkušnje pridobijo mladi predvsem preko študentskega dela. In to je lahko pomemben signal. Zelo velik odstotek anketirancev se je popolnoma strinjalo s trditvijo, da je študentsko delo koristno predvsem zaradi izkušenj, ki so pomemben signal o sposobnostih. Kar 33% vseh je obkrožilo 6, od tega največji odstotek dijakov. V povprečju se dijaki strinjajo, študentje in zaposleni pa delno strinjajo s to trditvijo. Študentsko delo je pomembno zaradi izkušenj samih, nič pa ne pove o inteligentnosti delavca. Največ anketirancev se delno ne strinja, nekaj pa se jih popolnoma ne strinja s to trditvijo, tako da v povprečju velja za vse anketirance in tudi za skupine posebej, da se delno strinjajo.

Izkušnje so pomembne kot signal. To potrjuje tudi naslednja trditev: 'podjetje bo za odgovorno delovno mesto raje zaposlilo delavca, ki ima izkušnje preko študentskega dela, pa čeprav je prej opravljal le pomožna dela'. Največ, 12 anketirancev se s to trditvijo ni strinjalo, 11 se jih je strinjalo, 10 se jih delno ni strinjalo, 9 pa delno strinjalo. Torej se v povprečju vsi delno ne strinjajo, dijaki in študentje se bolj nagibajo k delnemu strinjanju, zaposleni pa se odločno ne strinjajo.

Poleg izkušenj so pomembni še nekateri drugi signali: spol, narodnost, rodni kraj ... tu se mit o enakosti in enakopravnosti, vsaj v očeh anketirancev, podre. Edino študentje se delno ne strinjajo, da podjetje pogosto ob zaposlovanju sklepa vnaprej o sposobnosti posameznikov na podlagi nekaterih signalov, kot so spol, narodnost, domači kraj ... Vsi ostali, tako po skupinah kot tudi v celoti, pa se v povprečju delno strinjajo, saj je bila povprečna ocena njihovih odgovorov blizu 4.

Ali so ženske na trgu dela diskriminirane? Po mnenju anketirancev so. Spol je torej tudi signal. Vsi se v povprečju delno strinjajo, da bo podjetje za isto delovno mesto v povprečju raje zaposlilo moškega kot žensko, saj so moški v povprečju bolj zavezani službi, ker nimajo družinskih obveznosti. Kar 37% vseh anketirancev je na to trditev obkrožilo 4. Samo dijakinje se delno ne strinjajo, samo dijaki se delno strinjajo, študentke se delno strinjajo, študentje se ne strinjajo, zaposleni moški se delno strinjajo, zaposlene ženske pa se strinjajo. Tako moški kot ženske pa se v povprečju delno strinjajo. Rezultate kaže Tabela 9 (na str. 38).

Tabela 9: Odgovori posameznih skupin na trditev, da bo podjetje za isto delovno mesto v povprečju raje zaposlilo moškega kot žensko, saj so moški v povprečju bolj zavezani službi, ker nimajo družinskih obveznosti

Skupina	Povprečna ocena na trditev, da bo podjetje za isto delovno mesto v povprečju raje zaposlilo moškega kot žensko, saj so moški v povprečju bolj zavezani službi, ker nimajo družinskih obveznosti.
Vsi	3,72
Vsi dijaki	3,50
Vsi študenti	3,85
Vsi zaposleni	4,00
Dijakinje	3,00
Dijaki	4,43
Študentke	4,30
Študentje	2,33
Zaposlene ženske	5,33
Zaposleni moški	3,67
Vsi moški	3,64
Vse ženske	3,81

Vir: Lastna tabela, 2006.

Pa so ženske manj sposobne? Ali bo podjetje za isto delovno mesto v povprečju raje zaposlilo moškega kot žensko, saj so moški v povprečju bolj sposobni od žensk? 15 anketirancev se s to trditvijo popolnoma ne strinja, v povprečju pa je bila podana ocena 2,65. Študentje se ne strinjajo, dijaki in zaposleni se delno ne strinjajo; Moški se delno ne strinjajo, Ženske pa se ne strinjajo. Odgovori posameznih skupin so prikazani v Tabeli 10 (na str. 39).

Tako v celoti, kot tudi vsaka skupina posebej, se vsi delno strinjajo, da bo podjetje za odgovorno delovno mesto raje zaposlilo moškega. Malo se razlikujejo odgovori samo glede na spol, ker se moški delno ne strinjajo, vse ženske se delno strinjajo, popolnoma pa se strinjajo zaposlene ženske.

Podjetja ob zaposlovanju upoštevajo stereotip, da so ženske nekoliko manj sposobne od moških. 20 anketirancev je obkrožilo 3, kar pomeni, da se delno ne strinjajo. Dijakinje se delno ne strinjajo. Študentke se delno strinjajo, študentje in zaposleni se delno ne strinjajo, zaposlene ženske se strinjajo, vsi moški se delno ne strinjajo, vse ženske pa se delno strinjajo.

Tabela 10: Odgovori posameznih skupin na trditev, da bo podjetje za isto delovno mesto v povprečju raje zaposlilo moškega kot žensko, saj so moški v povprečju bolj sposobni od žensk

Skupina	Povprečna ocena na trditev, da bo podjetje za isto delovno mesto v povprečju raje zaposlilo moškega kot žensko, saj so moški v povprečju bolj sposobni od žensk.
Vsi	2,65
Vsi dijaki	2,92
Vsi študenti	2,08
Vsi zaposleni	2,67
Dijakinje	2,40
Dijaki	3,29
Študentke	2,00
Študentje	2,33
Zaposlene ženske	2,67
Zaposleni moški	2,67
Vsi moški	2,86
Vse ženske	2,42

Vir: Lastna tabela, 2006.

Skoraj enaki pa so bili odgovori pri trditvah, da so stereotipi glede razlik v sposobnostih glede na spol napačni in krivični ter da podjetja ob zaposlovanju upoštevajo stereotip, da so ženske nekoliko manj sposobne od moških. Večina je obkrožila 6, nekaj 5, le nekateri so obkrožili manj. Tako se v povprečju vsi, kot tudi posamezne skupine, strinjajo.

4.3.3. Omejitve Spenceovega modela

Spenceov model velja dokler je izobraževanje povezano s stroški. Če se izobražujejo vsi, tako bolj kot tudi manj sposobni, izobrazba ni več signal za delodajalca. Zato je dejstvo, da je šolanje povezano s stroški, zelo pomembno za veljavnost modela. Poglejmo si, kaj o tem menijo naši anketiranci.

Ali je izobrazba pri nas lahko signal ali ne? Se torej res šolajo tisti bolj sposobni? Trditev je bila: 'Ker je šolanje precej drago, se šolajo predvsem tisti, ki so bolj sposobni, saj lažje pridejo do sredstev za šolanje s kombiniranjem študentskega dela in študija.' Največ anketiranih je odgovorilo s 3 oziroma s 5. Torej se v povprečju s trditvijo kar strinjajo. V povprečju so dijaki obkrožili 4, zaposleni 3, najmanj se strinjajo študenti, saj je njihova povprečna ocena 2,69. Odgovori se razlikujejo glede na spol, saj do dijaki v povprečju obkrožili 3, dijakinje 5, študentke 2, študentje 4, zaposlene ženske 3, moški pa 4. Ti rezultati seveda pomenijo, da je izobrazba signal, saj se v povprečju pri nas šolajo res tisti bolj sposobni.

Kako bi na izobraževanje vplivala šolnina? Trditev je bila naslednja: 'Če bi moral plačati šolnino, se ne bi šolal, saj mislim, da podjetje dosežene stopnje izobrazbe ne upošteva pri

določanju višine plače.' Večina odgovorov je bilo od 1 do 3, tako da se v povprečju vsi delno ne strinjajo, največje nestrinjanje so pokazali študentje, najmanjše pa dijaki. Tudi eden od dveh anketirancev, ki menita, da izobrazba ni pomembna, je pri tej trditvi izrazil delno nestrinjanje, torej je obkrožil 2, drugi anketiranec pa 6. Prvi je starejši uslužbenec, drugi pa mlajši uslužbenec.

Delno strinjanje so v povprečju izkazali tako vsi skupaj kot tudi vse skupine in oba spola glede trditve, da 'če je šolanje brezplačno, se šolajo vsi in šolanje v povprečju večina po daljši ali krajši dobi tudi zaključiti ter tudi če bi moral plačati šolnino, bi se kljub temu šolal in se po potrebi zadolžil, saj vem, da bi podjetje moje doseženo izobrazbo dojelo kot signal mojih visokih sposobnosti in bi me zato raje zaposlilo ter mi ponudilo višjo plačo'. Pri tem pa anketiranci spregledajo naslednje dejstvo: glede na to, da je šolanje brezplačno, dosežena stopnja izobrazbe ni pravi signal o sposobnostih, saj se zaradi nizkih celotnih stroškov šolanja šolajo vsi. S to trditvijo se v povprečju vsi delno ne strinjajo, najnižje povprečje so imeli študentje, najvišje zaposleni, dijaki se delno strinjajo, dijakinje pa delno ne strinjajo. Moški se delno strinjajo, ženske pa delno ne strinjajo.

Naj na koncu navedem še nekaj temeljnih ugotovitev. Anketa je pokazala, da dijaki, študentje in zaposleni menijo, da je izobrazba pomembna in da višja izobrazba prinese boljšo službo in višjo plačo. Po drugi strani pa bolj izobraženi ljudje ne naredijo nujno več za podjetje in bolje kot manj izobraženi, čeprav so ponavadi na bolj odgovornih delovnih mestih. Nekateri se strinjajo, drugi pa ne, da tisti z visokošolsko izobrazbo zaslužijo več in tudi prispevajo več k uspešnosti podjetja kot tisti s srednješolsko. Anketiranci so tudi enakega mnenja, da podjetja ne plačujejo zaposlene samo glede na doseženo izobrazbo, je pa res, da bolj izobraženi avtomatično pristanejo v višjem plačilnem razredu. Vsi se tudi strinjajo, da plačo določa več faktorjev, kot so izobrazba, izkušnje, stalnost na delovnem mestu, prizadevnost in podobno.

5. SKLEP

Namen diplomskega dela je bilo analizirati veljavnost Spenceovega modela signalov na trgu dela. Model govori o odnosu med podjetji in delavci, oziroma ali lahko delavci signalizirajo svoje produktivnostne sposobnosti s svojo doseženo izobrazbo, če delodajalci ne morejo direktno poznati mejnega produkta delavcev, to je njihove sposobnosti, preden jih zaposlijo. Delavci se izobražujejo z namenom, da bi preko izobrazbe signalizirali svojo sposobnost in tako vplivali na ponujeno plačo, podjetja pa gledajo na izobrazbo kot na signal o produktivnosti in s tem na to, koliko bodo od nekega delavca imeli. Gre torej za igro, v kateri je izobrazba na obeh straneh ključni signal. Predstavljeno je razmišljanje delavca in nato delodajalca, najprej teoretično, nato pa je ponazorjeno delovanje modela še s preprostim primerom.

Model sem preverila s pomočjo ankete, v kateri ugotavljam, kako pomembna se zdi izobrazba za srednješolce, študente in za zaposlene, oziroma če po njihovem mnenju sploh ima

izobrazba vpliv na višino plače. Odgovore sem nato primerjala glede na spol, starost, na doseženo izobrazbo in na višino plače. Analiziran je tudi pomen šolnin in študentskega dela. Anketiranci so mnenja, da je izobrazba pomembna in da višja izobrazba ponavadi prinese višjo plačo in boljšo službo, čeprav bolj izobraženi delavci ne naredijo nujno več za podjetje in bolje, kot manj izobraženi. Anketa je tudi pokazala, da podjetja ne plačujejo zaposlene samo glede na doseženo izobrazbo, ampak tudi glede na izkušnje, stalnost na delovnem mestu, prizadevnost in podobno, je pa res, da bolj izobraženi avtomatično pristanejo v višjem plačilnem razredu. Mnenja pa se razlikujejo glede tega, komu je pomemben položaj v službi, saj se dijaki strinjajo, da jim je pomemben, študentje se delno strinjajo, zaposleni pa delno ne strinjajo. Anketa je tako pokazala, da v izobrazbo najbolj zaupajo dijaki, študentj že manj, najmanj pa zaposleni. Rezultate sem predstavila tudi grafično in tabelarično.

LITERATURA

1. Ehrenberg Roland G., Smith Robert S.: Modern Labor Economics. Fifth Edition. New York : HarperCollins College Publishers, 1994. 695 str.
2. Hopkins Ed: Job Market Signalling of Relative Position, or Becker Married to Spence. Edinburgh, Edinburgh School of Economics. University of Edinburgh, 2005. 26 str.
3. Mortensen Dale T: Job Search, the Duration of Employment, and the Philips Curve. American Economic Review, Pittsburgh, 60(1985), 5, str. 847-862.
4. Mortensen Dale T, Pissarides Cristopher A: Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. Review of Economic Studies, Oxford, 61(1994), 3, str. 397-415.
5. Mortensen Dale T: Search Theory and Macroeconomics. A review essey. Journal of Monetary Economics, Amsterdam, 29(1992), 1, str. 163-167.
6. Mortensen Dale T: The Persistence and Indeterminacy of Unemployment in Search Equilibrium. Scandinavian Journal of Economics, Oxford, 91(1989), 2, str. 347-370.
7. Noldeke Georg, van Dame Eric: Signalling in a Dynamic Labour Market. The Review of Economic Studies, Oxford, 57(1990), 1, str. 1-23.
8. Norčič Oto: Razvoj in temelji sodobne ekonomske misli. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2000. 488 str.
9. Pissarides Christopher A: Job Search and Participation. Economica. London: London School of Economics and Political Science, 43(1976), 169, str. 33-49.
10. Pissarides Christopher A: Job Matchings with State Employment Agencies and Random Search. Economic Journal, London, 89(1979), 356, str. 818-833.
11. Pissarides Christopher A: Short-run Equilibrium Dynamics of Unemployment Vacancies, and Real Wages. American Economic Review, Pittsburgh, 75(1985), 4, str. 676-690.
12. Pissarides Christopher A: Equilibrium Unemployment Theory. Oxford : 2000. 224 str.
13. Robinson Derek: Monetarism and the Labour Market. Oxfor :, Clarendon press, 1986. 499 str.

14. Senjur Marjan: Makroekonomija majhnega odprtega gospodarstva. Maribor : Mer Evrocenter, 2001. 424 str.
15. Senjur Marjan: Razvojna ekonomika, Teorije in politike gospodarske rasti in razvoja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2002. 732 str.
16. Spence Michael: Job Market Signaling. The Quarterly Journal of Economics, Cambridge, 87(1973), 3, str. 355-374.
17. Sušjan Andrej: Uvod v zgodovino ekonomske misli. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2006. 364 str.
18. Swinkels M. Jeroen: Education Signalling with Preemptive Offers. The Review of Economic Studies, Oxford, 66(1999), 4, str. 949-970.
19. Tajnikar Maks: Postkeynesianska ekonomika. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1996. 125 str.

VIRI

1. Baza podatkov New cronos. Eurostat. [URL: http://epp.eurostat.cec.en.int/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=product=EU_MAIN_TREE&depth=1], 17. 4. 2007.
2. Gibanje na področju zaposlovanja in brezposelnosti. Letno poročilo 2005. Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije. [URL: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/Slo/Pogl03.htm>], 16.4. 2007.
3. Pissarides Christopher A: Macroeconomics. Prosojnice predavanj. London : London School of Economics, 2003.
4. Piccione Michele: Microeconomics. Zapiski predavanj. London : London School of Economics, 2003.
5. Redek Tjaša: Prosojnice za Politično ekonomijo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2005.
6. Sušjan Andrej: Politična ekonomija. Zapiski predavanj, 2005.

PRILOGE

PRILOGA 1: Anketa: Povezava med izobrazbo in plačami

Prosim, da obkrožite črko pred izbranim odgovorom

1. **Spol** a) Moški b) Ženski
2. **Starost** a) do 19, b) 20-27, c) 27-35, d) 35-50, e) nad 50 let
3. **Status** a) dijak, b) študent, c) zaposlen d) brezposeln e) upokojenec
4. **Plačni razred** – v 1000 SIT (če ne prejimate plače/pokojnine, ni potrebno odgovarjati)
a) manj kot 100, b) 100-150, c) 150-200, d) 200-300, e) nad 300
5. **Dosežena izobrazba**
 - a. Nedokončana osnovna šola
 - b. Končana osnovna šola
 - c. Končana dve letna srednja šola
 - d. Končana tri letna srednja šola
 - e. Končana štiri letna srednja šola
 - f. Končana dve letna fakulteta
 - g. Končana tri letna fakulteta
 - h. Končana štiri letna fakulteta
 - i. Magisterij
 - j. Doktorat

Prosim, da ocenite strinjanje s trditvijo na lestvici od 1–6 tako, da obkrožite izbrano številko.

	(1- sploh se ne strinjam, 6 – popolnoma se strinjam)					
	1	2	3	4	5	6
1. Šolam/šolal sem se, ker menim, da je pomembno biti izobražen.	1	2	3	4	5	6
2. Šolam/šolal sem se, ker menim, da mi bo višja izobrazba pomagala pri iskanju boljše službe.	1	2	3	4	5	6
3. Šolam/šolal sem se, ker menim, da sedaj ni možnosti za zaposlitev in si podaljšujem čas, ko bom moral na trg dela.	1	2	3	4	5	6
4. Šolam/šolal sem se, ker so me v to prepričali starši.	1	2	3	4	5	6
5. Šolam/šolal sem se, ker je to običajno, saj gredo danes skoraj vsi v srednjo šolo in večina na fakulteto.	1	2	3	4	5	6
6. Mislim, da izobrazba ni pomembna.	1	2	3	4	5	6
7. Izobrazba je pomembna, ker da posamezniku širino...	1	2	3	4	5	6
8. Izobrazba pomeni višji položaj v službi.	1	2	3	4	5	6
9. Izobrazba pomeni višjo plačo.	1	2	3	4	5	6
10. Položaj v službi mi je zelo pomemben.	1	2	3	4	5	6
11. Menim, da je materialna plat življenja zelo pomembna.	1	2	3	4	5	6
12. Kdor ima višjo izobrazbo, je v službi bolj produktiven.	1	2	3	4	5	6
13. Kdor ima višjo izobrazbo, je v službi bolj prizadeven.	1	2	3	4	5	6

14. Kdor ima višjo izobrazbo, dela bolje.	1	2	3	4	5	6
15. Kdor ima višjo izobrazbo, si zasluži višjo plačo, ker za podjetje naredi več.	1	2	3	4	5	6
16. Kdor ima višjo izobrazbo, dela na pomembnejšem in bolj odgovornem položaju in zato je prav, da zasluži več.	1	2	3	4	5	6
17. Ljudje, ki imajo višjo izobrazbo, so bolj pametni in zato lažje končajo šolanje.	1	2	3	4	5	6
18. Ljudje, ki imajo višjo izobrazbo, so v povprečju verjetno bolj inteligentni in se zato lažje in hitreje učijo.	1	2	3	4	5	6
19. Menim, da povezave med doseženo stopnjo izobrazbe in inteligentnostjo posameznika ni.	1	2	3	4	5	6
20. Tisti z visokošolsko izobrazbo zaslužijo več kot tisti s srednješolsko.	1	2	3	4	5	6
21. Tisti z visokošolsko izobrazbo več prispevajo k uspešnosti podjetja kot tisti s srednješolsko.	1	2	3	4	5	6
22. Ker tisti, ki imajo visokošolsko izobrazbo prispevajo več k uspešnosti podjetja, kot tisti, ki imajo srednješolsko izobrazbo, je prav, da tisti z visokošolsko izobrazbo zaslužijo več.	1	2	3	4	5	6
23. Podjetje je ob iskanju novih kadrov sposobno ugotoviti, kdo med ljudmi z enako doseženo izobrazbo bo bolj produktiven, kdo je torej bolj sposoben, zato bo podjetje zaposlilo takega posameznika.	1	2	3	4	5	6
24. Sposobnost in izobraženost posameznika je mogoče hitro razbrati že skozi pogovor.	1	2	3	4	5	6
25. Podjetje plačuje zaposlene samo glede na doseženo izobrazbo.	1	2	3	4	5	6
26. Zaposleni, ki imajo višjo izobrazbo, avtomatično pristanejo v višjem plačilnem razredu.	1	2	3	4	5	6
27. V istem plačilnem razredu so lahko zaposleni z različnimi stopnjami izobrazbe.	1	2	3	4	5	6
28. Posamezen plačilni razred naj določa samo izobrazba.	1	2	3	4	5	6
29. Posamezen plačilni razred določa več faktorjev: izobrazba, izkušnje, stalnost na delovnem mestu, prizadevnost,...	1	2	3	4	5	6
30. Podjetje plačuje ljudi glede na njihove sposobnosti.	1	2	3	4	5	6
31. Podjetje plačuje ljudem na enakem delovnem mestu enako plačo, čeprav so različno produktivni.	1	2	3	4	5	6
32. Ljudje, ki so na istem delovnem mestu, morajo dobivati enako plačo ne glede na prizadevnost in produktivnost.	1	2	3	4	5	6
33. Za šolanje sem se odločil, ker menim, da bom (sem) tako signaliziral podjetju, da sem bolj sposoben in me bo (je) podjetje raje zaposlilo.	1	2	3	4	5	6
34. Za šolanje sem se odločil, ker menim, da bom (sem) tako signaliziral podjetju, da sem bolj sposoben in mi bo (je) podjetje ponudilo višjo plačo (ker podjetje meni, da jim bom bolj pripomogel k uspešnosti!).	1	2	3	4	5	6
35. Menim, da je študentsko delo koristno predvsem zaradi izkušenj, ki so pomemben signal o sposobnostih.	1	2	3	4	5	6

36. Študentsko delo je pomembno predvsem zaradi izkušen samih, nič pa ne pove o inteligentnosti delavca.	1	2	3	4	5	6
37. Podjetje bo za odgovorno delovno mesto raje zaposlilo delavca, ki ima izkušnje preko študentskega dela, pa čeprav je prej opravljal le pomožna dela.	1	2	3	4	5	6
38. Študentsko delo ni pomembno, saj po končanem šolanju vsi iščejo bolj odgovorno in boljše plačano delovno mesto.	1	2	3	4	5	6
39. Podjetje pogosto ob zaposlovanju sklepa vnaprej o sposobnosti posameznikov na podlagi nekaterih signalov kot so: spol, narodnost, domači kraj....	1	2	3	4	5	6
40. Podjetje bo za isto delovno mesto v povprečju raje zaposlilo moškega kot žensko, saj so moški v povprečju bolj zavezani službi, ker nimajo družinskih obveznosti.	1	2	3	4	5	6
41. Podjetje bo za isto delovno mesto v povprečju raje zaposlilo moškega kot žensko, saj so moški v povprečju bolj sposobni od žensk.	1	2	3	4	5	6
42. Podjetje bo za odgovorno delovno mesto raje zaposlilo moškega.	1	2	3	4	5	6
43. Podjetja ob zaposlovanju upoštevajo stereotip, da so ženske nekoliko manj sposobne od moških.	1	2	3	4	5	6
44. Ženske in moški so lahko na istem delovnem mestu enako uspešni.	1	2	3	4	5	6
45. Menim, da so stereotipi glede razlik v sposobnostih glede na spol napačni.	1	2	3	4	5	6
46. Menim, da so stereotipi glede razlik v sposobnostih glede na spol krivični.	1	2	3	4	5	6
47. Ker je šolanje precej drago, se šolajo predvsem tisti, ki so bolj sposobni, saj lažje pridejo do sredstev za šolanje s kombiniranjem študentskega dela in študija.	1	2	3	4	5	6
48. V kolikor bi obstajala študentska posojila in šolnina, bi se šolali le tisti bolj sposobni, saj bi kasneje lažje odplačali dolg za šolnino, ker so bolj sposobni in bi več zaslužili.	1	2	3	4	5	6
49. Če bi moral plačati šolnino, se ne bi šolal, saj mislim, da podjetje dosežene stopnje izobrazbe ne upošteva pri določanju višine plače.	1	2	3	4	5	6
50. Tudi če bi moral plačati šolnino, bi se kljub temu šolal in se po potrebi zadolžil, saj vem, da bi podjetje mojo doseženo izobrazbo dojelo kot signal mojih visokih sposobnosti in bi me zato raje zaposlilo ter mi ponudilo višjo plačo.	1	2	3	4	5	6
51. Glede na to, da je šolanje brezplačno, dosežena stopnja izobrazbe ni pravi signal o sposobnostih, saj se zaradi nizkih celotnih stroškov šolanja šolajo vsi.	1	2	3	4	5	6
52. Tudi če je izobrazba brezplačna, je dosežena stopnja izobrazbe dober signal o sposobnostih posameznika, saj višjo stopnjo šolanja dosežejo še vedno le tisti sposobnejši.	1	2	3	4	5	6
53. Če je šolanje brezplačno, se šolajo vsi in šolanje v povprečju večina po daljši ali krajši dobi tudi zaključiti.	1	2	3	4	5	6

PRILOGA 2: Slovarček uporabljenih tujih izrazov

TUJI IZRAZ	SLOVENSKI IZRAZ
price setters	tisti, ki določajo cene
price and wage-takers	tisti, ki sprejmejo ceno in plačo kot dano
trade-off	izmenjava
wage offer curve	krivulja ponujene plače
bargaining wage	pogajalska plača
search and matching	iskanje in ujemanje
reservation wage	rezervacijska mezda
incentive constraint	motivacijski pogoj
Job Market Signalling of Relative Position	Signaliziranje relativne pozicije na trgu dela
Job Market Signalling	Signaliziranje na trgu dela
Education Signalling with Preemptive Offers	Signaliziranje izobrazbe s predhodnimi ponudbami
Signalling in a Dynamic Labour Market	Signaliziranje na dinamičnem trgu dela