

# Sapat na ba ang pagsesenyas upang tugunan ang di-pagtutugma sa bilihan ng paggawa?

Tereso S. Tullao, Jr., Ph.D.  
Br. Vincenzo Della Croce FSC Gawad Profesoryal sa  
Business Economics  
Pamantasan ng De La Salle  
Abril 2014

# Balangkas

- Introduksiyon
- Mga pananaw sa di-pagtutugma ng talento/paggawa
- Mga hakbang sa pagtugon sa di-pagtutugma ng talento/paggawa
- Gastos sa pagbabago at di-pagtutugma ng talento
- Dahilan sa pagtatrabaho, gawi sa trabaho at di-pagtutugma ng talento
- Kongklusyon



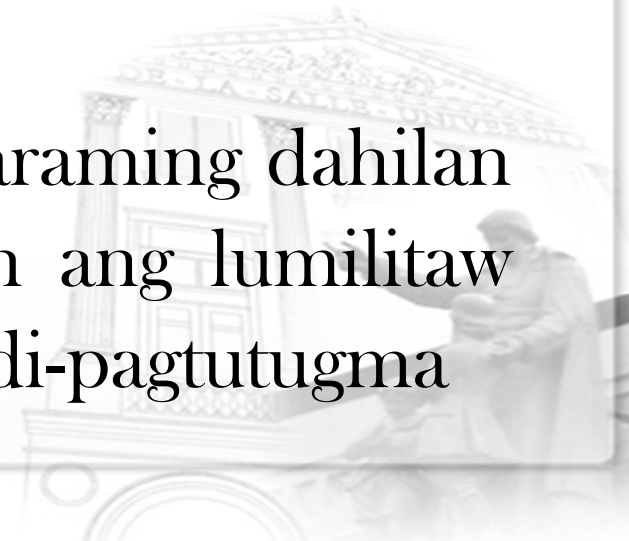
# Introduksiyon

- **Problema**

- Isa sa mga sagabal sa pagpapaunlad ng yamang-tao sa rehiyong Asya-Pacifico ay ang problema ng di-pagtutugma sa bilihan ng paggawa

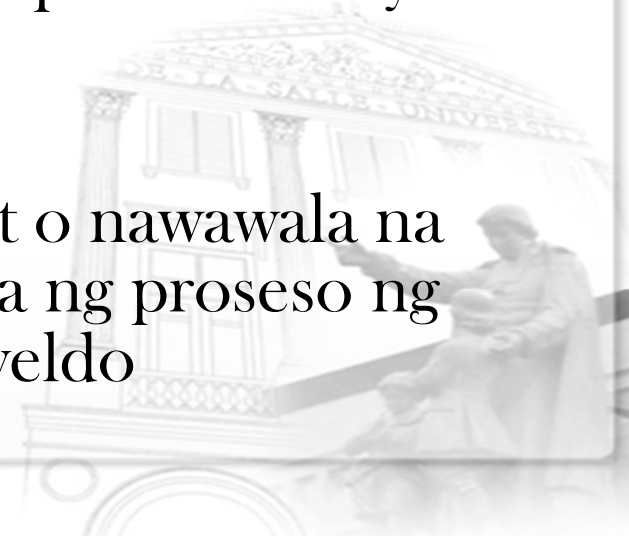
- **Mga Dahilan**

- Ang di-pagtutugmang ito ay sanhi ng maraming dahilan ngunit ang di-timbang na impormasyon ang lumilitaw bilang pangunahing dahilan sa ganitong di-pagtutugma



# Mga Pananaw sa Di-pagtutugma ng Talento

- Teorya ng Tao Bilang Yaman (*Human Capital Theory*) (Desjardins & Rubenson, 2011)
  - Mas mataas na antas ng edukasyon ay mauuwi sa mas mataas na produktibidad at suweldo
  - Di-pagtutugma ay lumalabas kapag ang agwat sa pasuweldo ay nauuwi sa labis na pangangapital sa edukasyon
  - Ang di-pagtutugma ay natatanggal kapag lumiliit o nawawala na ang insentibong mangapital sa edukasyon bunga ng proseso ng pagbabago dulot ng pagkipot sa agwat ng pasuweldo



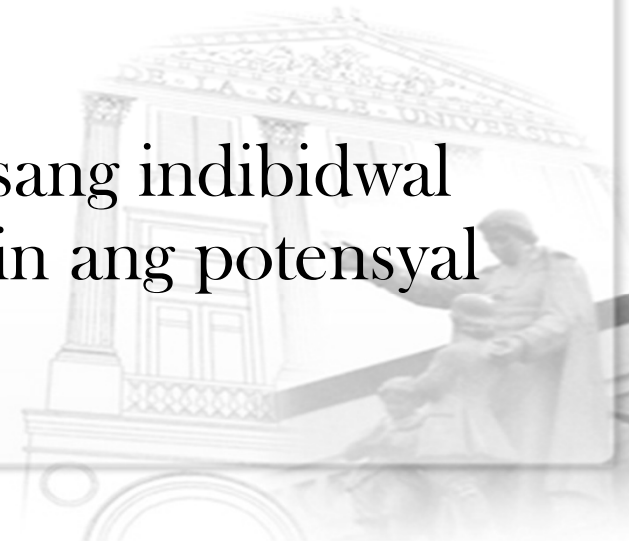
# Mga Pananaw sa Di-pagtutugma ng Talento

- **Modelo ng Kompetisyon sa Trabaho** (*Job Competition Model*) (Leuven & Oosterbeek, 2011)
  - Labis na edukasyon ay nagsisilbing paneguro upang mapatid ang mga taong kaunti lamang ang edukasyon sa pila/hanay ng mga naghahanap ng trabaho
  - Dahil ang mga manggagawang mataas ang antas ng edukasyon ay mangangailangan ng mas kaunting pagsasanay, ang pila/hanay ng mga naghahanap ng trabaho ay nauuwi sa paghahanay ayon sa natapos na antas ng edukasyon



# Mga Pananaw sa Di-pagtutugma ng Talento

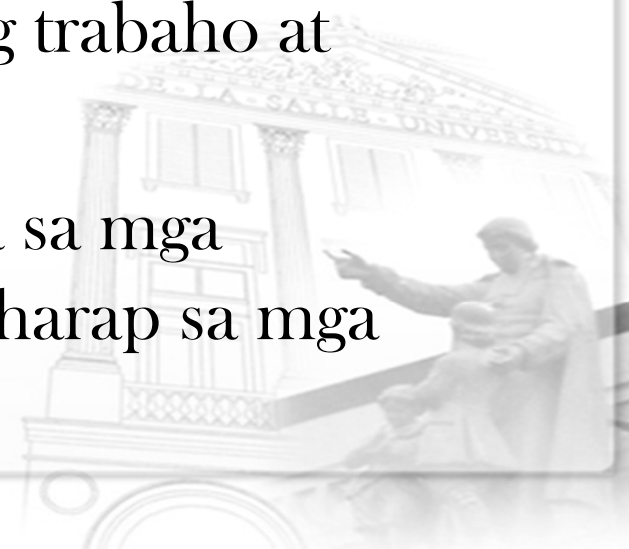
- Haypotesis ng Pagsesenyas at Pagsasala (*Signaling and Screening Hypothesis*) (Spence, 1973)
  - Ang labis na pangangapital sa edukasyon ay isinasagawa upang mapalawak ang senyas ng produktibidad ng isang indibidwal
  - Mailalahad at masusukat ang katangian ng isang indibidwal na magagamit ng kompanya upang timbangin ang potensyal niyang kontribusyon sa kompanya





# Mga Pananaw sa Di-pagtutugma ng Talento

- Teorya ng Pagbabagong Teknolohikal (*Technological Change Theory*) (Griliches 1967, 1969)
  - Malakas ang komplementasyon ng pisikal na kapital sa mga sanay na manggagawa kaysa di-sanay
  - Sa pagsulong teknolohikal mangangailangan ng mga manggagawang kayang gumanap ng iba't ibang trabaho at responsibilidad
  - Ang mataas na antas ng pag-aaral ay mahalaga sa mga trabahong nangangailangan at lagi nang humaharap sa mga inobasyong teknolohikal



# Mga Pananaw sa Di-pagtutugma ng Talento

- Teorya ng Pagbabagong Teknolohikal (Technological Change Theory) (Desjardins & Rubenson, 2011)
  - Mga dahilan kung bakit ang pagbabagong teknolohikal ay maaaring sanhi sa di-pagtutugma ng talento
    1. Mabagal ang mga kompanya sa paggamit ng makabagong teknolohiya
    2. Pagtanggap sa mga manggagawang labis ang kwalipikasyon bilang paneguro sa mga pagbabagong teknolohikal sa hinaharap
    3. Lumilikha ng maling pananaw na kulang sa kasanayan ang mga kasalukuyang manggagawa dahil hindi isinasama ang kasanayang nakukuha sa karanasan sa trabaho





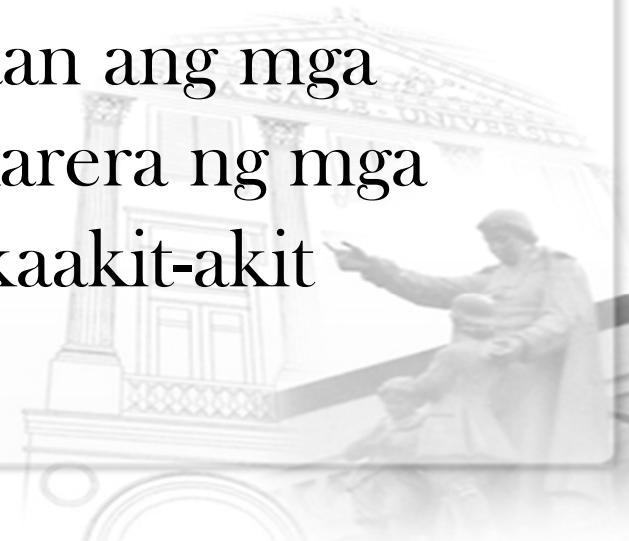
# Mga Pananaw sa Di-pagtutugma ng Talento

- Teorya ng Paggalaw sa Karera (Career Mobility Theory) (Sicherman & Galor, 1990)
  - Ang mga balik sa edukasyon ay hindi lamang nasusukat sa mataas na daloy ng kita sa hinaharap ngunit sa mataas na probabilidad na magkaroon ng pag-usad sa trabaho bunga ng promosyon o paglipat sa ibang kompanya
  - Ang ano mang parusa/sakripisyo bunga sa labis na pangangapital sa edukasyon ay napupunan ng magandang promosyon sa trabaho sa hinaharap (Buchel & Mertens, 2001)



# Mga Pananaw sa Di-pagtutugma ng Talento

- **Modelo ng Paghahati sa Bilihan ng Paggawa (Labor Segmentation Model)**
  - Ang labis na demand sa edukasyon ay nakabatay sa hangarin ng mga indibidwal na makapasok sa pangunahing bilihan ng paggawa kung saan ang mga kundisyon sa trabaho at promosyon sa karera ng mga aral at sanay na manggagawa ay higit na kaakit-akit



# Mga Pananaw sa Di-pagtutugma ng Talento

- Teorya sa Paghahanap ng Trabaho (Job Search Theory) (Fitzgerald, 1998; McCall, 1970; Stigler, 1962)
  - Ang di-pagtutugma ng talento ay bunga ng di-ganap ng impormasyon at gastos sa paghahanap ng trabaho
  - Ang pwersang tumanggap ng trabaho bunga ng tumataas na gastos ng paghahanap ay nagpapataas sa probabilidad na tanggapin ng isang indibidwal ang isang trabaho kahit hindi angkop sa kanyang kwalipikasyon at tunay na kakayahan

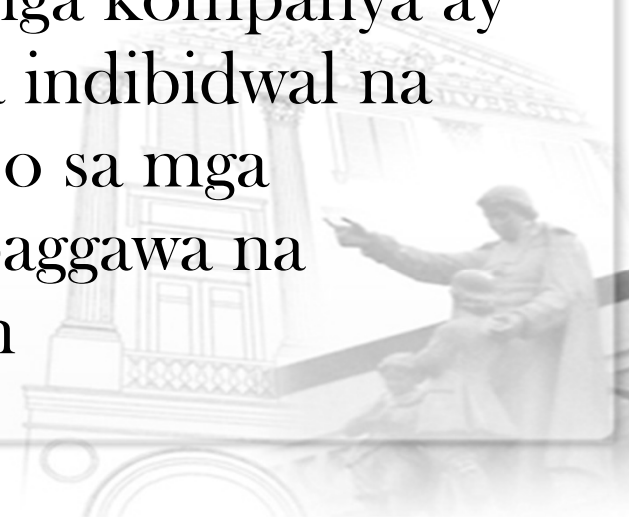


# Mga Pananaw sa Di Pagtutugma ng Talento

- Teorya ng Itinalagang Trabaho (Job Assignment Theory) (Sattinger, 1993)
  - Ang produktibidad at kita ng isang indibidwal ay hindi lamang itinatakda sa nagawa/magagawa nito sa trabaho ngunit sa uri ng trabaho kung saan siya naitalaga
  - Ang di-pagtutugma ng talento ay lumalabas kapag pumipili ang mga manggagawa ng mga trabahong may mga katangiang hindi tumutugma sa kanilang kakayahan
  - Kung hindi angkop ang pagtugon ng kompanya o ang lugar ng trabaho ang di-pagtutugma ng talento ay patuloy na mananatili

# Mga Pananaw sa Di-pagtutugma ng Talento

- **Kakulangan sa Pangangapital sa Edukasyon**
  - Kakulangan ng mga indibidwal sa yamang pananalapi o pagkakaroon ng di ganap na bilihan ng pondo
  - Resulta ng di sapat na paghahanda ng mga nagsipagtapos sa mga institusiyong pangsanayan
  - Ang di-pagtutugma ay lumalabas dahil ang mga kompanya ay malamig sa pagbibigay ng pagsasanay sa mga indibidwal na nagkukulang sa pangangapital sa edukasyon o sa mga nagsipagtapos na pumapasok sa bilihan ng paggawa na nagkukulang din sa kahandaan ng kasanayan



# Mga Hakbang sa Pagtugon sa Di-pagtutugma

- Impormasyon sa paggabay ng karera
  - Ang pamahalaan ay nagbibigay ng impormasyon tungkol sa lagay ng ekonomiya at bilihan ng paggawa tulad ng pagbabago at direksyon ng pasuweldo, porsiyento ng pagkabakante sa trabaho, pagbibigay trabaho sa mga nagtapos, at datos sa bilang ng mag-aaral
  - Ang impormasyon ay nakatuon sa mga estudyante upang magabayan sila sa pagpili ng kanilang karera





# Impormasyon sa Paggabay ng Karera

## Australia

(Job Services Australia)

Ang pamahalaan ay nagbibigay ng iba't ibang impormasyon mula sa lagay ng ekonomiya, direksyon ng hukbong paggawa mula sa lokal hanggang pambansang antas, hinaharap na demand sa iba't ibang estado at teritoryo, industriya, okupasyon sa mga industriya, kinakailangang kasanayan at kundisyon sa biling paggawa sa lokal na antas

## Korea

(Sector Human Resource Development Council (SHRDC))

Ang mga senyas tungkol sa demand sa paggawa ay nakukuha sa pamamagitan ng SHRDC, isang ahensya na itinalaga upang mangolekta at mamahagi ng impormasyon tungkol sa mga kinakailangang kasanayan ng mga kompanya

## New Zealand

(Labor Market Factsheets)

Nagbibigay ng agarang kaalaman tungkol sa iba't ibang grupo sa bilihan ng paggawa sa bansa

Mga indeks tulad ng partisipasyon sa hukbong paggawa, empleo, at desempleo ay nakabalangkas para sa iba't ibang grupong demograpiko (e.g. Māori, mga mamamayan sa Pacifico )

# Impormasyon sa Paggabay ng Karera

## Russia

Pinatatakbo ng pamahalaan ang 400 pampublikong serbisyong pang-emplo na naglilingkod sa 89 rehiyon.

Ang mga opisina ay nakatuon sa pangongolekta ng impormasyon tungkol sa mga bakante sa trabaho, estado ng bilihan ng paggawa, direksyon sa bilang nag-aaral at nagtatapos, serbisyo sa paghahanap ng trabaho, at nagbibigay ng impormasyon at gabay sa karera

## Singapore

(MOM's Labor Market Report)

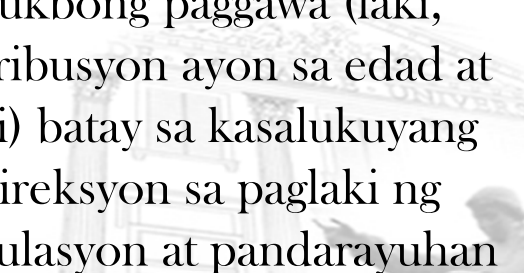
Naghahayag ng detalyadong impormasyon tungkol sa mga bakante sa trabaho sa buong bansa ayon sa industriya at grupo ng okupasyon.

Datos tungkol sa kasalukuyang estado ng bilihan ng paggawa kasama na ang tinatayang bilang ng empleo ng mga kompanya

## United States

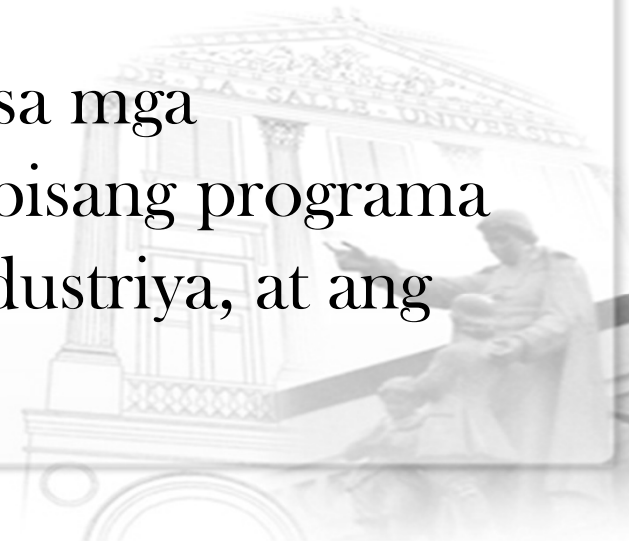
(Bureau of Labor Statistics (BLS))

Pana-panahong ipinamamahagi ang mga publikasyon tungkol sa mga proyektong pang-emplo. Kasama sa impormasyon ang hinaharap na katangian ng hukbong paggawa (laki, distribusyon ayon sa edad at lahi) batay sa kasalukuyang direksyon sa paglaki ng populasyon at pandarayuhan



# Mga Hakbang sa Pagtugon sa Di-pagtutugma

- Impormasyon sa pamamahala ng mga sistemang pangsanayan
  - Pagsusuri sa nagtatalaga ng antas at kombinasyon ng mga nakuhang kasanayan na maaaring mauwi sa partikular na okupasyon at ang datos sa gastos sa paglalaan ng pagsasanay
  - Kasama sa datos ay ang porsiyento ng balik sa mga nakuhang kasanayan, pagsukat sa pinakamabisang programa ayon sa gastos, mga bagong direksiyon sa industriya, at ang porsiyento ng produktibidad



# Impormasyon sa Pamamahala ng mga Sistemang Pangsanayan

## Australia

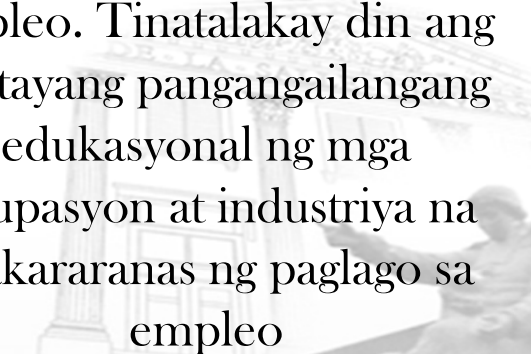
Ang mga institusyong pangsanayan ay kumukuha ng impormasyon tungkol sa pangangailangan ng mga kompanya at inaasahang demand sa mga estudyante mula sa iba't ibang pinagkukunan kasama ang Graduate Careers Australia at National Centre for Vocations Education Research (NCVER) tungkol sa resulta ng mga sarbey sa pinapasukang trabaho ng mga nagsipagtapos

## Korea

Ipinatutupad ng pamahalaan ang sistema ng 2+1 na nakapaloob ang pag-aaral ng mga estudyante nang dalawang taon sa kapaligiran ng silid-aralan at isang taon sa kapaligiran ng trabaho (sa pamamagitan ng internship at on-the-job training)

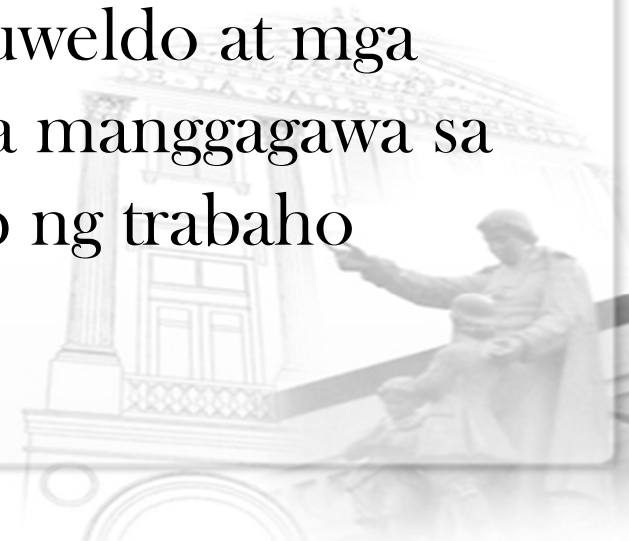
## United States

Iniuulat ang mga pagbabago sa demand sa mga kasanayan at paggawa Nakalagay din sa ang ilang okupasyon na nangangailangan ng programa ng apprenticeship/internship bago mabigyan ng formal na empleo. Tinatalakay din ang tinatayang pangangailangang edukasyonal ng mga okupasyon at industriya na makararanas ng paglago sa empleo



# Mga Hakbang sa Pagtugon sa Di-pagtutugma

- Impormasyon sa pagpapahusay sa pagiging mabisa ng bilihan ng paggawa
  - Nakaloob ang impormasyon na nagbabawas sa mga balakid na hinaharap ng mga naghahanap ng trabaho upang makuha ng trabaho na angkop sa kanilang katangian
  - Impormasyon tungkol sa pagkakaiba sa pasuweldo at mga katangian ng trabaho ay nakatutulong sa mga manggagawa sa pagbabalanse ng pasuweldo at mga panganib ng trabaho



# Impormasyon sa Pagpapahusay sa Pagiging Mabisa ng Bilihan ng Paggawa

## Australia

Naglalaan ang pamahalaan ng mga lugar sa pamamagitan ng mga Local Employment Coordinator kung saan ang mga kompanya, tagapagsuplay ng pagsasanay, ahensiya ng pamahalaan at iba pang kasangkot ay humuhubog ng mga solusyon sa demand sa paggawa sa lokal na antas.

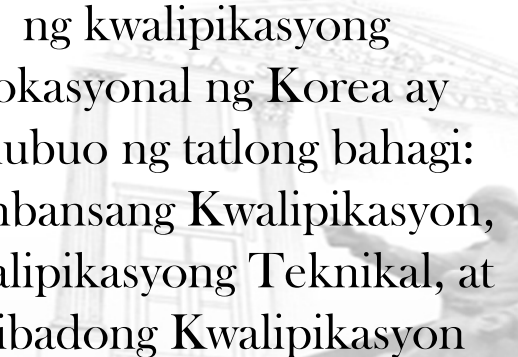
## Canada

Nakukuha ang impromasyon ng mga naghahanap ng trabaho mula sa mga karatola o kompyuter na nasa lokal na opisina ng Human Resources Development Canada (HRDC).

Ang pagpapares ng mga naghahanap ng trabaho at kompanya sa iba't ibang sektor ay naisasagawa ng HRDC sa pamamagitan ng Job Bank at ng Electronic Labor Exchange (ELE)

## Korea

Ang mga senyas ay nagmumula sa uri ng kwalipikasyon na nagbibigay garantiya sa mga kompanya sa antas ng kasanayan at kahusayang teknikal ng mga nagsipagtapos. Ang sistema ng kwalipikasyong bokasyonal ng Korea ay binubuo ng tatlong bahagi: Pambansang Kwalipikasyon, Kwalipikasyong Teknikal, at Pribadong Kwalipikasyon





# Impormasyon sa Pagpapahusay sa Pagiging Mabisa ng Bilihan ng Paggawa

## New Zealand

(The Quarterly Labor Market Scorecard)

Gumagamit ng ‘scorecard dials’ upang malaman ang estado, pagsulong at kontribusyon sa ekonomiya ng bilihan sa paggawa. Halimbawa, ang dial sa demand sa paggawa ay gumagamit ng paglaki ng empleo, pagpapares sa bilihan ng paggawa, porsiyento ng des-emplo; ang dial sa kalidad ng paggawa, kwalipikasyon ng hukbong paggawa; dial sa suplay ng paggawa, porsiyento ng partisipasyon, nagawa sa trabaho at pagbabago ng pasuweldo.

## Peru

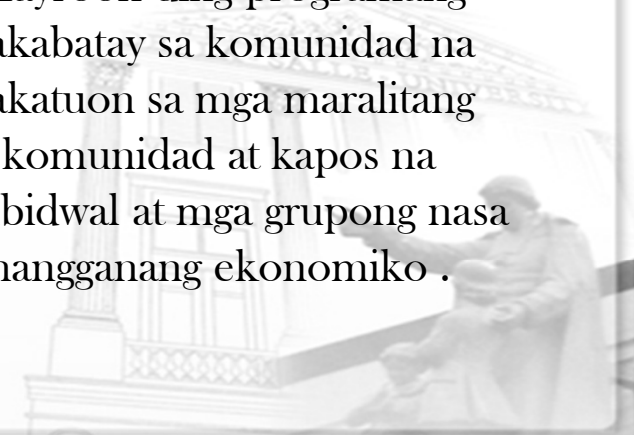
Ang National Employment Services nagbibigay daan sa pagtanggap sa formal na bilihan ng paggawa at paglikha ng impormasyon na angkop sa mga pangunahing sangkot sa bilihan ng paggawa.

Ang Unique Employment Counter ay naglalaan ng mga serbisyo para sa mga naghahanap ng trabaho, batang estudyante, kompanya, negosyante at nandarayuhan.

## Philippines

Ang mga programa sa pagsasanay teknikal at bokasyonal (TVET) ay isinasagawa rin sa pamamagitan ng pagsusuplay na nakabatay sa kompanya.

Mayroon ding programang nakabatay sa komunidad na nakatuon sa mga maralitang komunidad at kapos na indibidwal at mga grupong nasa hangganang ekonomiko .



# Impormasyon sa Pagpapahusay sa Pagiging Mabisa ng Bilihan ng Paggawa

## Singapore

Ang pamahalaan ay nagpapatakbo ng sarili nitong portal sa empleo upang magbigay daan sa pagkuha ng mga empleyado na kinakailangan ng iba't ibang ahensiya ng pamahalaan. Marami ring ibang portal sa empleo (e.g. Monster.com.sg, JobsDB.com, Singapore Jobs) na naglalaan sa mga Singaporean ng mga pamamaraan sa paghahanap ng empleo sa pamamagitan ng kompyuter.

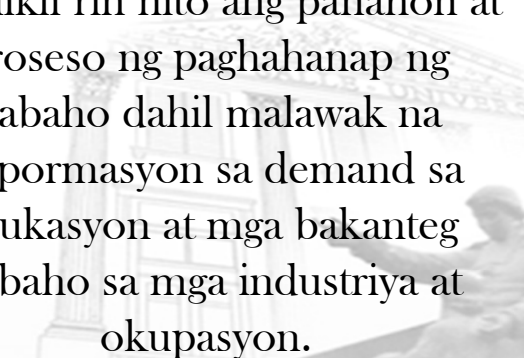
## Thailand

(Department of Employment)

Nagpapatakbo ng pambansang sistema sa pagrerehistro ng des-emplo at network ng impormasyon sa bilihan ng paggawa na nag-uugnay sa mga pampubliko at pribadong ahensiya sa serbisyong pang-emplo, mga naghahanap ng trabaho, at mga kompanya. Ang sistema ay isa ring paraan upang maging mabisa ang pangangalap ng datos na nakapagbibigay ng angkop at agarang impormasyon sa mga tagahubog ng patakaran

## United States

Ang pagkakaroon ng impormasyon sa demand at suplay ng paggawa sa iba't ibang industriya ay nakatutulong sa mga indibidwal na kasalukuyang gumagawa ng desisyon kung anong karera ang kukunin. Pinaiikli rin nito ang panahon at proseso ng paghahanap ng trabaho dahil malawak na impormasyon sa demand sa edukasyon at mga bakanter trabaho sa mga industriya at okupasyon.



# Mga Hakbang sa Pagtugon sa Di-pagtutugma

- **Balangkas sa pampublikong pangangapital sa pagsasanay**
  - Kasama ang impormasyon sa kasalukuyan at hinaharap na (1) demand ng industriya sa mga espesipikong profesyon at manggagawa at (2) distribusiyon ng suplay ng paggawa ayon sa antas ng kasanayan at espesyalisasyon
  - Kasama rin ang kapasidad ng mga pribadong pagsasanay, programang iniaalay ng mga institusyong pang-edukasyon, di pagtutugma ng suplay ng kasanayan at demand, kakulangan ng bilihan, at patuloy na pagbabagong estruktural



# Balangkas sa pampublikong pangangapital sa pagsasanay

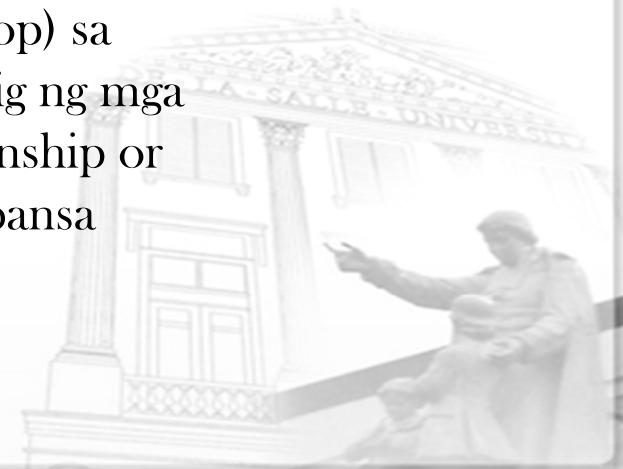
## Malaysia

Sari-saring ahensiya ng pamahalaan ay nagbibigay din ng pagsasanay teknikal at bokasyonal sa mga indibidwal na nagnanais itaas ang kanilang kasanayan upang maging angkop sa kinakailangang kasanayan ng mga industriya, at paglalatatag ng sistema ng sertipikasyon (Malaysia Skill Certificate) upang maseguro ang kalidad ng mga programa

## Thailand

Ang mga programang kooperasyon sa edukasyon (co-op) ay nakapaloob sa mga kurikulum ng mga institusyon sa lalong mataas na edukasyon.

Ang kooperasyon sa edukasyon (co-op) sa Thailand ay kahawig ng mga programang internship or OJT sa ibang bansa



# Gastos sa Pagtugon at ang Di-pagtutugma ng Talento

- Ang problema ng di-pagtutugma ay nakabatay sa ekonomiks ng pagtugon/pagbabago
  - Ang di-pagtutugma ay masasagot sa pagtugon ng mga kompanya sa pamamagitan ng pagbabago ng kanilang proseso ng produksiyon upang matanggap ang mga manggagawang tumataas ang antas ng kasanayan
  - Magastos ito at nagpapahiwatig ng malaking pangangapital sa makabagong kagamitan at proseso ng produksyon



# Gastos sa Pagtugon at ang Di-pagtutugma ng Talento

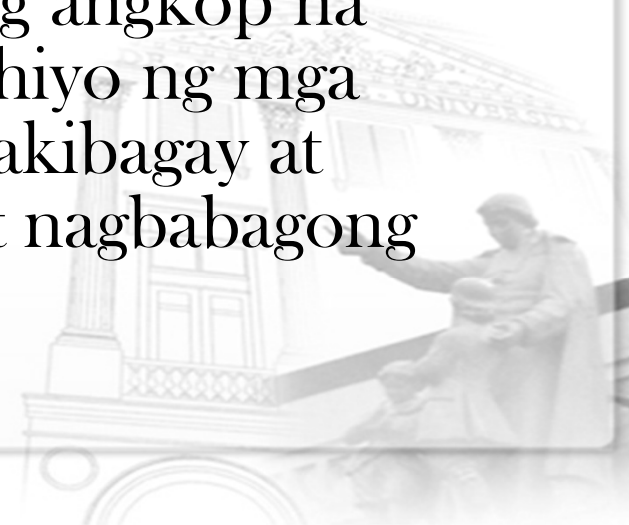
- Ang bigat ng pagtugon ay maaaring gawin ng mga institusyong pangsanayan o ng mga kompanya
  - Ang anumang sektor na tumugon ay papasanin ang gastos sa pagtugon
  - Ang mga institusyong pangsanayan at mga kompanya ay malamig sa pagtugon upang sagutin ang di-pagtutugma dahil sa laki ng gastos sa pagsasagawa nito





# Gastos sa Pagtugon at ang Di-pagtutugma ng Talento

- Pagtugon sa mga Institusyong Pangsanayan
  - Pagbabago ng mga programang akademiko ay maaaring lumikha ng kakitiran sa kasanayan ng mga nagsisipagtapos sa mga kolehiyo at pamantasan
  - Nagiging taliwas ito sa pagiging produktibo ng mga gradweyt sa harap ng mabilis na pagbabago sa lugar ng trabaho
- Upang mapaliit ang mga kakitiran, magagawa ng angkop na kurikulum upang makapagtapos ang mga kolehiyo ng mga indibidwal na madaling masanay, marunong makibagay at matutugon sa mga pagbabago ng teknolohiya at nagbabagong pangangailangan sa lugar ng trabaho



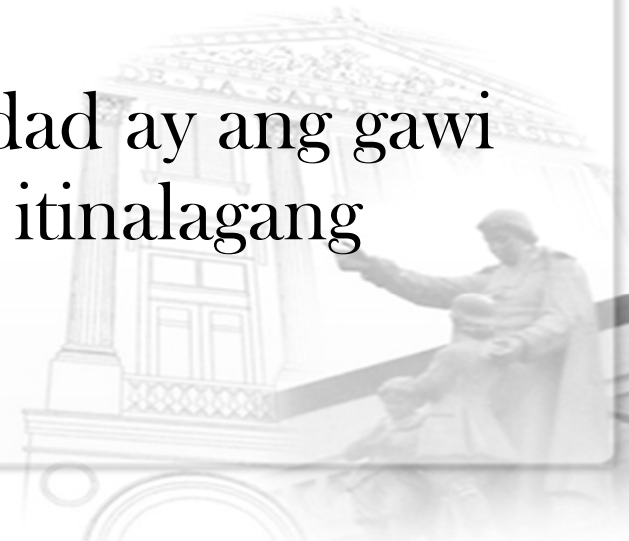
# Gastos sa Pagtugon at ang Di-pagtutugma ng Talento

- Pagtugon ng mga Kompanya
  - Ayaw magsagawa ng mga kompanya ng mga pagsasanay dahil ang mga programang ito ay mga pangkalahatang pagsasanay na hindi na mga espesipiko sa mga pangangailangan ng kompanya
- Magkakaroon ng mas mababang gastos sa pagtugon kung sabayang tutugon ang mga institusyong pangsanayan at mga kompanya
  - Sa mga institusyong pangsanayan: paglikha ng kurikulum tungo sa pagsasanay ng madaling sanayin, marunong makibagy at matutugon mangagawa
  - Sa mga kompanya: paglalaan ng programa sa pagsasanay



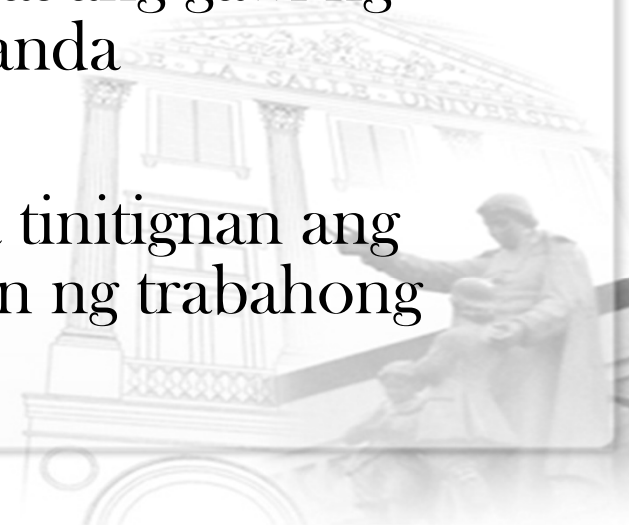
# Dahilan sa Pagtatrabaho at Gawi sa Trabaho

- Ang paglalaan ng impormasyon ay hindi sapat dahil sa lawak ng impormasyon at sa gastos sa paglalaan
- Ang impormasyong inilalaan ay maaaring magbigay ng senyas ng produktibidad ng potensyal na manggagawa ngunit hindi ito naghahayag ng aktuwal na produktibidad ng manggagawa
  - ang kailangan sa pagsukat ng produktibidad ay ang gawi sa trabaho ng isang manggagawa sa isang itinalagang trabaho



# Dahilan sa Pagtatrabaho at Gawi sa Trabaho

- Produktibidad ng Manggagawa
  - Hindi naka-ugnay sa mga isinesenyas na kwalipikasyon ng mga manggagawa
  - Nakabatay kung papaano ang mga katangiang ito ay tumutugon sa kapaligiran sa trabaho
  - Produkto ng inter-aksyon sa pagitan ng kasanayan at kwalipikasyon ng manggagawa, sa isang banda, at ang gawi ng manggagawa sa kanyang trabaho, sa kabilang banda
- Kahawig ito sa teorya sa pagtatalaga ng trabaho na tinitignan ang produktibidad ng paggawa batay sa uri at katangian ng trabahong itinalaga sa manggagawa



# Dahilan sa Pagtatrabaho at Gawi sa Trabaho

Herzberg, Mausner & Snyderman  
(2011)

Ang gawi sa trabaho ay mahalaga sa pagtatakda ng produktibidad at nagagawa sa trabaho

House, Shapiro & Wahba  
(1974)

Ang teorya ng inaasahang asal at gawi sa trabaho ay naghahayag na ang kasiyahan sa trabaho at ang probabilidad na ang kasiyahan ay mangyayari ay magtatakda ng kasiyahan sa trabaho, tindi ng trabaho at nagagawa sa trabaho

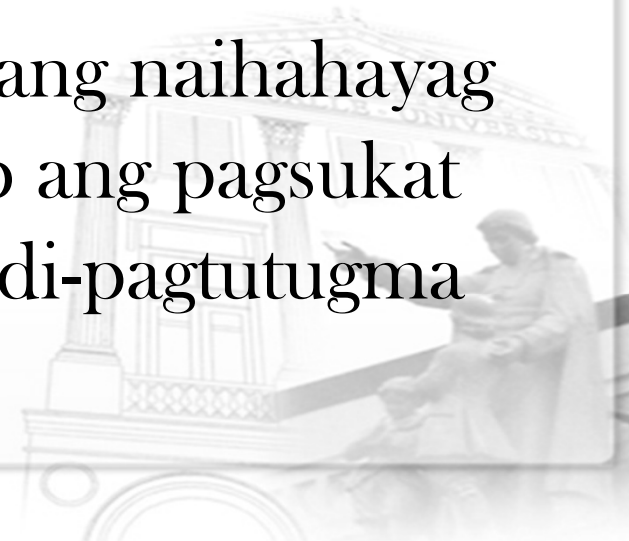
Patterson, Warr & West (2004)

Ang produktibidad ng mga industriya sa pagmamamunufaktura ay sabayang nagbabago sa kasiyahan sa trabaho ng mga manggagawa.



# Dahilan sa Pagtatrabaho at Gawi sa Trabaho

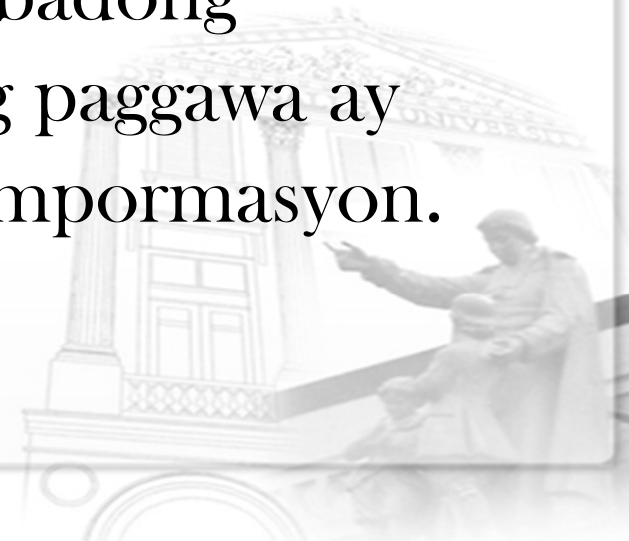
- Produktibidad
  - Hindi lubusang masasalo ng mga programang apprenticeship dahil naiiba ang dahilan ng pagtatrabaho ng nagsasanay kung ihahambing sa dahilan ng aktuwal na manggagawa sa itinalagang trabaho
  - Kung ang produktibidad ay lubusan lamang naihahayag sa lugar ng trabaho samantalang di-ganap ang pagsukat nito sa mga programang sa trabaho, ang di-pagtutugma ng talento ay mananatili





# Kongklusyon

- Maraming pananaw sa di-pagtutugma ng talento/paggawa
  - Ang di-timbang na impormasyon ay ang pinakatampok na paliwanag sa mga mangkakatunggaling pananaw.
- Di-timbang na impormasyon ay kinakailangang tugunan ng pampublikong sektor dahil ang mga pribadong kasangkot sa mga transaksyon sa bilihan ng paggawa ay inaasahang magkukulang na paglalaan ng impormasyon.



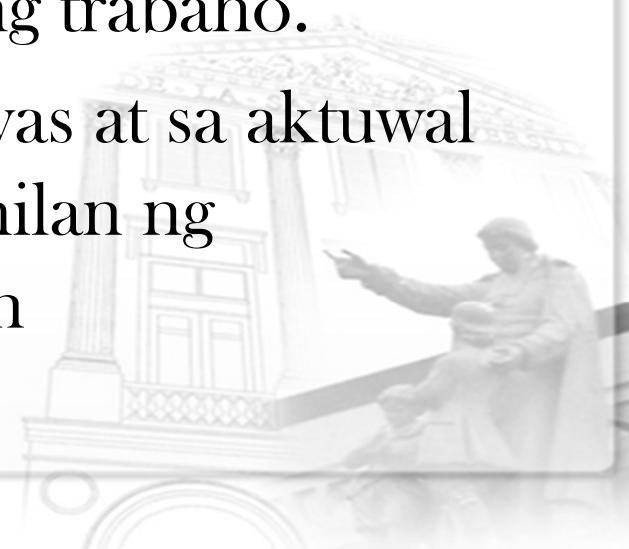
# Kongklusyon

- Ang pananatili ng di-pagtutugma ay maaaring magpahiwatig ng kakulangan ng impormasyon sa mga pangunahing kasangkot sa bilihan ng paggawa
  - Bunga ng gastos sa pagtugon sa paglalaan ng impormasyon
  - Kakulangan sa pagpapahalaga sa dahilan at gawi ng manggagawa sa kanilang trabaho
  - Kakulangan ng mga insentibo sa mga kasangkot na maglaan ng angkop na impormasyon
  - Problema ng pagkikiangkas: kumakalat ang mga benepisyo sa paglalaan ng impormasyon
  - Magastos ang paglikha at paglalaan ng impormasyon



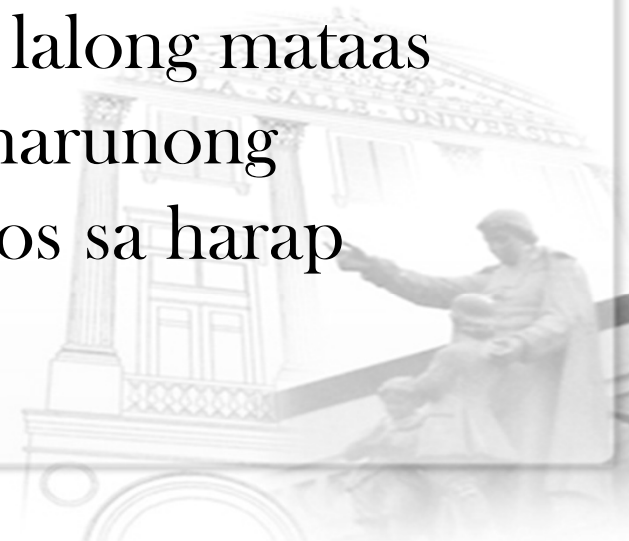
# Kongklusyon

- Sa huli, hindi malalaman at naihayag ang produktibidad ng manggagawa hanggat hindi siya natutunghayan sa aktuwal na trabaho
- Bago ito, ang mga kasangkot sa bilihan ng paggawa ay maaari lamang magsenyas ng mga impormasyon galing sa mga institusyong pangsanayan at mga naghahanap ng trabaho.
  - Ang pagkakaroon ng mahinang kapit sa senyas at sa aktuwal na nagagawa ay isa sa pinakamahalagang dahilan ng pagkakaroon ng di-timbang na impormasyon



# Kongklusyon

- Ang mga institusyong pangsanayan ay maaring hindi ang pinakamahusay at pinakamabisang prodyuser ng kasanayan
  - pagsasanay sa trabaho o karanasan ay mas mabisang alternatibo
- Upang mapadali ang paghahanap ng trabaho ng mga gradweyt, dapat ituon ng mga institusyong sa lalong mataas na edukasyon na maging madaling sanayin, marunong makibagay at matugon ang mga nagsisipagtapos sa harap mabilis na pagbabago sa lugar ng trabaho



# Sapat na ba ang pagsesenyas upang tugunan ang di pagtutugma sa bilihan ng paggawa?

Tereso S. Tullao, Jr., Ph.D.  
Br. Vincenzo Della Croce FSC Gawad Profesoryal sa  
Business Economics  
Pamantasan ng De La Salle  
Abril 2014