

* Contratación Selectiva y Mercados Laborales

Benjamín Villena Roldán

Departamento de Ingeniería Industrial,
Centro de Economía Aplicada,
Universidad de Chile

* Mercado laboral: Teoría y práctica en sintonía.

- * Concepción del mercado perfectamente competitivo resulta poco útil para estudiar los fenómenos laborales (Manning 2005)
- * En realidad tanto empleadores como trabajadores deben dedicar mucho tiempo y recursos para encontrar a alguien al otro lado del mercado.
- * Desde los años 70, se ha desarrollado el concepto de modelos de búsqueda (search) para entender varios aspectos del mercado laboral.
- * El enfoque de search se ha transformado en el paradigma predominante, ratificado por el Premio Nobel de Economía 2010 (Peter Diamond, Dale Mortensen y Christopher Pissarides)

* Mercado laboral: Search & Matching en 4 puntos.

- * Idea básica (Pissarides 1985, 2000) El mercado laboral es como una pista de baile con hombres (firmas con vacantes) y mujeres (trabajadores) buscando pareja para bailar.
- * Una vez que se forma una pareja, es costoso dejarla (hay que buscar de nuevo!). Por ello existen rentas que se dividen mediante un contrato de salario.
- * Si hay muchas vacantes y pocos trabajadores, la “opción externa” del trabajador aumenta y los salarios se elevan.
- * Es una idea simple y poderosa para entender: (1) Por qué hay desempleo y (2) De qué forma las condiciones del mercado laboral influyen en los salarios.

* ¿Por qué ir más allá?

- * En muchos mercados laborales, esta caracterización es demasiado simplista.
- * El modelo S&M es secuencial. En realidad, la evidencia indica que el proceso de reclutamiento laboral NO es secuencial (van Ours & Ridder 1992, Oyer & Shaefer 2010)
- * Se producen múltiples postulaciones por vacante abierta. Las empresas seleccionan entre sus postulantes, lo que llamo Recruiting Selection, R&S (Villena 2010, 2012)
- * Las empresas dedican cerca de 2.5% del costo laboral total a actividades de reclutamiento en EEUU (NES 1997)
- * ¿Qué implicancias tiene esta selectividad para el mercado laboral (desempleo, salarios, productividad)?

* Implicancias de R&S: Regulación Laboral

- * Las políticas de selección de la empresa logran contratar a los mejores dentro de los postulantes...
- * ...pero dejan a los trabajadores menos atractivos desempleados.
- * Si las empresas capturan a los mejores trabajadores, el grupo de trabajadores desempleados se hace poco atractivo y las empresas tienen poco interés en contratar.
- * Esto puede llevar a una situación de alto desempleo, pocas vacantes y alta selectividad.
- * Sería óptimo subsidiar la contratación de trabajadores para disminuir el efecto negativo de la selección.

* Implicancias R&S: Desigualdad

- * En un mundo con selectividad, los más capaces encuentran trabajo más rápido.
- * Los trabajadores más capaces pueden extraer más rentas debido a que su “opción externa” es mucho mejor.
- * Las recesiones tienden a acentuar la desigualdad: a mayor número de postulantes por vacante, hallar empleo es más difícil para los trabajadores menos productivos.
- * Subsidios de contratación podrían mejorar la eficiencia económica y atenuar la desigualdad a la vez.

* Implicancias R&S: Ciclos Económicos

- * El modelo secuencial S&M tiene serios problemas para explicar la volatilidad cíclica del desempleo y las vacantes (Shimer 2005)
- * El modelo de R&S ayuda a explicar esto porque las empresas esperan contratar al mejor postulante disponible en vez del promedio. Así, responden más fuertemente con vacantes cuando las condiciones de la economía mejoran.
- * El modelo R&S explica también porque en recesiones la productividad de los desempleados tiende a subir en recesiones (Bils 1985, Solon et al. 1994)