
Efectos de las políticas pasivas de empleo sobre el esfuerzo en la búsqueda de empleo y los salarios de aceptación

Lorenzo Escot¹

Universidad Complutense de Madrid

Kenedy Alva²

Universidad Complutense de Madrid

José Andrés Fernández Cornejo³

Universidad Complutense de Madrid

Recibido: 13-05-2022

Aceptado: 17-06-2022

¹ escot@ucm.es

² kalva@ucm.es

³ joaferna@ucm.es

Efectos de las políticas pasivas de empleo sobre el esfuerzo en la búsqueda de empleo y los salarios de aceptación

Resumen. En los procesos de búsqueda de empleo, la intensidad y el esfuerzo en la búsqueda están estrechamente vinculados al denominado salario de aceptación o salario de reserva, esto es, el salario mínimo al que el trabajador estará dispuesto a aceptar un puesto de trabajo. En este artículo analizamos los determinantes del salario de reserva de los desempleados en búsqueda de un empleo. Se realiza un análisis empírico para encontrar evidencia de la relación entre el salario de aceptación y las variables que condicionan los costes para el parado de continuar con el proceso de búsqueda. Contrastamos cómo el tiempo que el trabajador se encuentra en situación de paro en búsqueda de un empleo reduce su salario de reserva, pero estando dicho efecto moderado por la percepción de alguna prestación de desempleo. Los datos utilizados proceden de una encuesta realizada en la Comunidad de Madrid (España) en el año 2013, diseñada explícitamente para profundizar en el estudio del proceso de búsqueda de empleo en plena crisis económica.

Palabras Claves: Desempleo, Salario de reserva, Salario mínimo de aceptación, Modelos de búsqueda de empleo, Políticas Pasivas de Empleo.

Clasificación JEL: J08, E24

Effects of passive labour market policy on job search effort and reservation wages

Abstract. In the job search process, the intensity and effort in the search are closely linked to the so-called acceptance wage or reservation wage, i.e., the minimum wage at which the worker will be willing to accept a job. In this paper we analyze the determinants of the reservation wage of unemployed job seekers. An empirical analysis is carried out to find evidence of the relationship between the reservation wage and the variables that affect the costs of the search process. We test how the time that the worker is unemployed while searching for a job has a negative effect on the reservation wage, but this effect is moderated by the receipt of some unemployment benefit. The data used come from a survey conducted in the Community of Madrid (Spain) in 2013, designed explicitly to study of the job search process during the economic crisis.

Keywords: Unemployment, Reservation wage, Minimum acceptance wage, Job search models, Unemployment benefits.

JEL codes: J08, E24

1. Introducción

Las políticas pasivas de empleo constituyen un estabilizador automático cuyo objetivo es el de garantizar unos ingresos al trabajador que queda desempleado mientras dura su proceso de búsqueda de un nuevo puesto de trabajo. Si los trabajadores que pierden su empleo encontrasen un nuevo puesto de trabajo de manera instantánea no serían necesarias estas políticas pasivas de empleo. En la medida en que, por el contrario, el proceso de búsqueda de empleo requiere de cierto tiempo, las políticas pasivas, los subsidios y las prestaciones de desempleo actúan como un seguro ante situaciones de desempleo y constituyen uno de los pilares del denominado estado de Bienestar (Marinescu y Skandalis, 2021).

Además de este efecto asegurador, las políticas pasivas pueden tener un efecto adverso sobre el parado, desincentivando el proceso de búsqueda (Le Barbanchon et al, 2019). Los modelos de búsqueda de empleo establecen que los trabajadores solo aceptarán un empleo cuando el salario que ofrezca dicho puesto de trabajo sea mayor o igual al valor esperado que para el trabajador suponga continuar en desempleo (McCall, 1970). Un subsidio de desempleo excesivamente generoso podrá, por tanto, alargar el proceso de búsqueda de los trabajadores desempleados (Le Barbanchon et al., 2019; Faberman e Ismail, 2020).

En este artículo queremos analizar el efecto de las políticas pasivas de empleo sobre la intensidad y el esfuerzo en la búsqueda de empleo, y más concretamente en los conocidos como salarios de aceptación o salarios de reserva (Cahuc et al., 2014). El salario mínimo de aceptación viene determinado, entre otros factores, por los costes del parado mientras está inmerso en el proceso de búsqueda (incluyendo los costes de oportunidad en términos de ingresos que dejan de percibirse por seguir buscando un mejor empleo) y por el beneficio esperado al continuar con el proceso de búsqueda (posibilidad de encontrar un empleo con mayor salario). En este sentido, la literatura sobre salarios de reserva ha prestado especial atención a los costes de oportunidad del proceso de búsqueda (Garín and Lester, 2019) y al tiempo de duración del desempleo (Kavkler et al., 2009; Krueger and Mueller, 2011). Uno de los principales factores que puede reducir los costes de oportunidad en caso de proseguir con el proceso de búsqueda es la percepción de algún subsidio de desempleo (Feldstein y Poterba, 1984), que cuanto más generosos sean, tanto en términos de importe como de duración, más elevan los salarios de reserva de los buscadores de empleo.

El principal objetivo de este trabajo es analizar empíricamente los determinantes del salario de reserva o aceptación en España durante la crisis económica del 2008. En concreto, se pretende evaluar el efecto de características sociodemográficas de los desempleados como el nivel educativo, el sexo y la edad en su salario de aceptación (Caliendo et al. , 2017; Arrazola y Hevia, 2016; o Axelrad et al. 2017). Estamos interesados en analizar el efecto sobre los salarios de reserva de la percepción de subsidios o prestaciones de desempleo (Sørensen, 2017) y especialmente su efecto mediador sobre la duración del desempleo (Feldstein y Poterba, 1984).

Una de las principales limitaciones a las que se enfrentan los estudios empíricos que tratan de analizar los salarios de reserva es que, en general, ésta es una variable no observable. Así, aunque la Encuesta de la Población Activa (EPA) que elabora el INE es la principal fuente estadística para el análisis del mercado de trabajo español, no se pregunta en ella directamente por los salarios de aceptación de los parados. Para realizar nuestro estudio se utiliza una encuesta (Escot y Fernández Cornejo, 2013) diseñada para conocer los diferentes

mecanismos y canales de búsqueda de empleo y en la que siguiendo los trabajos de Lynch (1983); Holzer(1986); van den Berg(1990); Bloemen y Stancanelli (2001); o Krueger y Mueller (2011), se pregunta de manera explícita sobre los salarios de aceptación a los encuestados.

El resto del trabajo se estructura como sigue. En el próximo apartado se presenta la revisión de la literatura y las hipótesis planteadas. En el apartado 3 se presenta la estrategia empírica y los principales resultados del análisis sobre los determinantes del salario de aceptación. Finalizamos con las principales conclusiones en el último apartado.

2. Revisión de la literatura sobre salarios de aceptación y búsqueda de empleo

Los modelos de búsqueda de empleo (*job search*), que parten de las aportaciones iniciales de Stigler (1961, 1962), tratan de explicar cómo se produce el proceso de búsqueda de empleo (véase Mortensen, 1986). Una de las principales variables que entran en juego en la toma de decisiones de los agentes respecto a la búsqueda de empleo es el salario de aceptación o salario a partir del cual los parados están dispuestos a aceptar un puesto de trabajo vacante. Estos modelos consideran el proceso de búsqueda como un mecanismo para encontrar la mejor oferta de trabajo cuando existe información imperfecta y asimétrica sobre los salarios que ofrecen todos los puestos vacantes a los que el trabajador podría optar. Cuanto más tiempo se dedique a la búsqueda de empleo, mayores serán los costes (directos y de oportunidad) en los que se incurra, aunque también serán mayores las recompensas o ingresos marginales en términos de posibilidades de encontrar un empleo mejor remunerado. El salario de aceptación o salario de reserva resulta de la condición de primer orden del problema de maximización de beneficios del proceso de búsqueda que debe resolver el trabajador en búsqueda de un empleo, siendo, por tanto, el salario en el que se igualan los ingresos marginales con los costes marginales de continuar con el proceso de búsqueda. Según estos modelos, la estrategia de búsqueda de empleo del trabajador consiste en determinar el salario de aceptación que equipara la utilidad marginal de aceptar una oferta con la utilidad marginal de permanecer desempleado. La regla óptima establece que el trabajador seguirá buscando hasta encontrar el primer puesto de trabajo que ofrezca un salario que iguale o supere el salario de reserva o salario de aceptación (Gronau, 1971; McCall, 1970; Mortensen, 1970). La solución de estos modelos implica, por tanto, la determinación de un salario de aceptación e, indirectamente, de una duración del desempleo.

Entre los determinantes del salario de aceptación se encuentran aquellos que influyen sobre los ingresos marginales esperados. Por ejemplo, el último salario recibido por el trabajador (que actúa como ancla o referencia para el salario de reserva) y las propias características personales (capital humano) que determinan la productividad y el tipo de ocupación al que podría acceder cada individuo (Christensen, 2001). A este respecto cabe mencionar que no sólo las diferencias en la productividad entre individuos podrían estar explicando las diferencias en los salarios de aceptación. También, por ejemplo, la anticipación de situaciones de discriminación salarial podría estar explicando por qué las mujeres presentan en promedio un menor salario de aceptación que los varones (Caliendo et al., 2017, Cortés, et al., 2021, Khan y Majid, 2020, Brown et al., 2022) . Igualmente, Axelrad et al. (2017) muestran que aunque la edad y experiencia profesional pueden suponer mayor productividad y, por tanto, mayor salario de aceptación, las personas de mayor edad anticipan su mayor exposición al riesgo de sufrir paro de larga duración, y por consiguiente podrían tener incentivos a reducir sus expectativas salariales.

Los salarios de aceptación pueden verse también influidos por todos aquellos factores que incidan en el coste de oportunidad del proceso de búsqueda. En este sentido Mattila (1974), Burdett(1978), Burdett y Mortensen (1980, 1998), Stevenson (2009) o Longhi y Taylor (2010, 2011a y 2011b) muestran que independientemente del capital humano, existe una clara diferencia entre aquellos que buscan desde una situación de desempleo (transiciones de desempleo a empleo), y aquellos otros que buscan estando ya ocupados (transiciones de empleo a empleo). Para estas personas que buscan desde el empleo –*search on the job*– el coste de oportunidad de continuar el proceso de búsqueda es menor que para los parados y, por tanto, sus salarios de aceptación deberían situarse por encima de los salarios de aceptación de los desempleados.

También el esfuerzo o intensidad de la búsqueda y el propio mecanismo utilizado en la búsqueda de empleo pueden influir en los salarios de aceptación (Burdett, 1978, 1979; Blau y Robins, 1990; Petrongolo and Pissarides 2001; Krueger y Mueller, 2010). No todos los métodos de búsqueda tienen la misma eficacia a la hora de encontrar empleo (Addison y Portugal, 2002; Alva et al., 2017). La elección del método y de la intensidad en la búsqueda, medida, por ejemplo, por el número de métodos diferentes utilizados (Holzer, 1988; Weber y Mahringer, 2008; Bechman y Baumgarten, 2012) o por el número de horas dedicadas a la búsqueda de empleo (Barron y Mellow 1979), afectan a la probabilidad de encontrar empleo, a la propia duración del desempleo y al salario de aceptación (Holzer, 1988). En este sentido, Caliendo y otros (2011), utilizando datos de Alemania, encuentran que aquellos individuos que tienen mayor red de contactos personales tienen una mayor probabilidad de encontrar empleo y mayor salario de aceptación, pudiéndose incluso hablar de la inversión en *net working*, como una forma de inversión en “capital de búsqueda” (Carrillo-Tudela y Smith, 2017). Fu y otros (2017), por su parte, utilizan metodologías experimentales para mostrar evidencia de los efectos de la eficacia percibida de los métodos de búsqueda sobre el aumento de los salarios de reserva. Desde enfoques basados en la economía del comportamiento, se han analizado también factores motivacionales que pueden influir en los procesos de búsqueda (Kesternich, et al. 2022), como por ejemplo las propias políticas activas de empleo que pueden actuar sobre la motivación de los parados en búsqueda de empleo (Horvath, 2022).

A nivel macroeconómico también existen otros factores que ayudan a explicar los salarios de aceptación como, por ejemplo, la propia oferta total de puestos de trabajo vacantes (*ceteris paribus*, a mayor número de ofertas disponibles, mayor será el rendimiento marginal esperado de continuar con la búsqueda). Igualmente, el salario de aceptación aumenta con el salario medio de mercado, y se acercará tanto más a éste cuanto menor sea la tasa de desempleo y menor el tipo de interés (menor tasa de descuento).

En tiempos de crisis económica el número de vacantes se reduce drásticamente, se moderan los salarios de mercado, y aumentan a su vez el número de parados buscando empleo, por lo que independientemente de las características personales del buscador de empleo (como su edad, sexo, nivel educativo y experiencia laboral previa) y de su esfuerzo personal en la búsqueda, las probabilidades percibidas por los parados de encontrar un puesto de trabajo que ofrezca mejores condiciones se reducen también drásticamente en tiempos de crisis (Cahuc et al, 2014). En este sentido Duran Peralta (2005) encuentra que el salario de aceptación está inversamente relacionado con el desempleo en la ciudad de Cali (Colombia), mientras que Bentolila et al. (2017) establecen que los salarios de reserva auto-declarados responden fuertemente al ciclo económico en España.

Otro factor recurrentemente referenciado en la literatura sobre los salarios de reserva es el tiempo transcurrido desde la pérdida del empleo anterior durante el proceso de búsqueda (Kasper, 1967). En general, el salario de aceptación debería reducirse con el paso del tiempo, a medida que aumenta la duración del proceso de búsqueda, básicamente por el coste de oportunidad y la falta de liquidez que genera continuar con la búsqueda. Recientemente Krueger y Mueller (2011 y 2016) muestran evidencia sobre esta relación inversa entre los salarios de reserva y el tiempo transcurrido en situación de desempleo (buscando un puesto de trabajo). La literatura establece, sin embargo, que este efecto de la duración del desempleo sobre los salarios de aceptación puede verse moderado por otros factores que reduzcan los costes de oportunidad de los parados.

Entre los efectos sobre los salarios de reserva que más controversia plantean, al menos desde un punto de vista empírico, se encuentran los de las políticas pasivas de empleo. En este sentido, Fishe (1982), Feldstein y Poterba (1984) y Burdett y Mortensen (1998) señalan que los salarios de aceptación de los parados que reciben prestaciones o subsidios por desempleo son superiores a los salarios de aceptación de aquellos parados que no reciben ningún tipo de ayuda o subsidio por desempleo. Esta hipótesis ha sido ampliamente contrastada en la literatura desde los primeros trabajos de Ehrenberg y Oaxaca (1976), Katz (1977) y Classen (1979). Sin embargo, Jones (1989) muestra evidencia débil para el Reino Unido de que la tasa de desempleo local y los beneficios a los desempleados influyen en el salario de reserva; Le Barbachon et al. (2019) utilizando datos de Francia para 2009 no encuentran relación significativa entre la elasticidad del salario de reserva y la duración potencial del subsidio de desempleo; Krueger y Mueller (2016) tampoco encuentran una relación significativa entre prestaciones o beneficios por desempleo y salarios de aceptación utilizando datos longitudinales para el estado de Nueva Jersey.

En general existe poca y ambigua evidencia empírica sobre la relación entre los salarios de aceptación y la percepción de subsidios o prestaciones por desempleo (Shimer y Werning, 2007; Card et al., 2007; Schmieder et al., 2012b; Schmieder et al., 2016; Le Barbanchon, 2016; Nekoei and Weber, 2017; De Groot y Vander Klaauw, 2019). Esta ambigüedad empírica podría estar determinada, al menos en parte, por el hecho de que los salarios de reserva son en general no observables. Así, como la solución de los modelos de búsqueda implica la existencia de una relación teórica positiva entre los salarios de aceptación y la duración del desempleo (proceso de búsqueda, Marinescu y Skandalis, 2021), muchos trabajos empíricos, en lugar de trabajar con los salarios de reserva, estiman modelos de duración del desempleo como variable dependiente (Lancaster, 1979; Devine y Kiefer, 1991; Guell y Hu, 2006; Shimer, 2008; o Bover et al. 2002 para el caso de España).

En el presente estudio continuamos, para el caso de España, con la línea de los trabajos de Lynch (1983); Holzer (1986); van den Berg (1990); Bloemen y Stancanelli (2001); Krueger y Mueller (2011) Arni, Lalive, and Ours (2013), Sørensen (2017), Le Barbanchon, et al. (2019), Kesternich et al. (2022), y Lichter y Schiprowski (2021), que utilizan encuestas o experimentos donde se pregunta directamente sobre los salarios de aceptación a los participantes del estudio. Aunque este tipo de trabajos no está exento de problemas (Kesternich et al. 2022), con estos salarios de aceptación revelados es posible proceder a estimar su elasticidad frente a diferentes características de los encuestados, entre ellas el esfuerzo en la búsqueda, y el capital humano del entrevistado. Uno de los principales objetivos de nuestro trabajo será el de analizar el efecto directo de la percepción de subsidios o prestaciones por desempleo sobre los salarios de aceptación, así como su efecto indirecto o mediador a través de otros determinantes de los salarios de reserva, en particular la duración del desempleo.

La *primera hipótesis* a contrastar en nuestra investigación sería que el tiempo transcurrido (la duración de desempleo) incrementa los costes del proceso de búsqueda (fundamentalmente el coste de oportunidad, es decir, lo que la persona desocupada deja de ganar por seguir buscando) y por lo tanto reduce los salarios de aceptación. La *segunda hipótesis* a contrastar es que la percepción de un subsidio o prestación por desempleo reduce los costes del proceso de búsqueda y por tanto aumentan los salarios de aceptación. Y por último la *tercera hipótesis* es que el efecto de la duración del desempleo sobre el salario de aceptación se ve moderado por la percepción del subsidio de desempleo: cuando se está cobrando el subsidio por desempleo, es la cercanía al momento en que se agota el subsidio, de dejar de recibir ese subsidio (por el transcurso del tiempo y la persistencia de la situación de desempleo), lo que influye en la reducción de los salarios de aceptación.

3. Análisis empírico de los determinantes del salario de aceptación

Para realizar nuestro estudio empírico utilizamos los microdatos de la encuesta sobre intermediación en el mercado de trabajo realizada en Madrid a trabajadores recién empleados y a parados en búsqueda de empleo (Escot y Fernández Cornejo, 2013). Un 40,2% de los encuestados que habían encontrado un empleo recientemente aceptaron un salario menor al que tenían en su empleo previo y un 35,5% de ellos continuaron en la búsqueda de empleo a pesar de estar ocupados, lo que muy probablemente venga determinado por la situación de crisis económica y desempleo generalizado de este periodo.

El análisis empírico que se realiza en este artículo se centra en los encuestados parados en búsqueda de empleo, a quienes se les pregunta explícitamente por su salario de aceptación. En el cuadro 1 se muestra que estos salarios revelados en la encuesta tienen un rango entre los 300 y los 4286 euros, y que la media (1061 euros) se distancia de la mediana (1000 euros) hacia la derecha, esto es, existe una asimetría positiva del salario de aceptación tal como se observa en el gráfico 1a.

Cuadro 1. Resumen estadístico del salario de aceptación

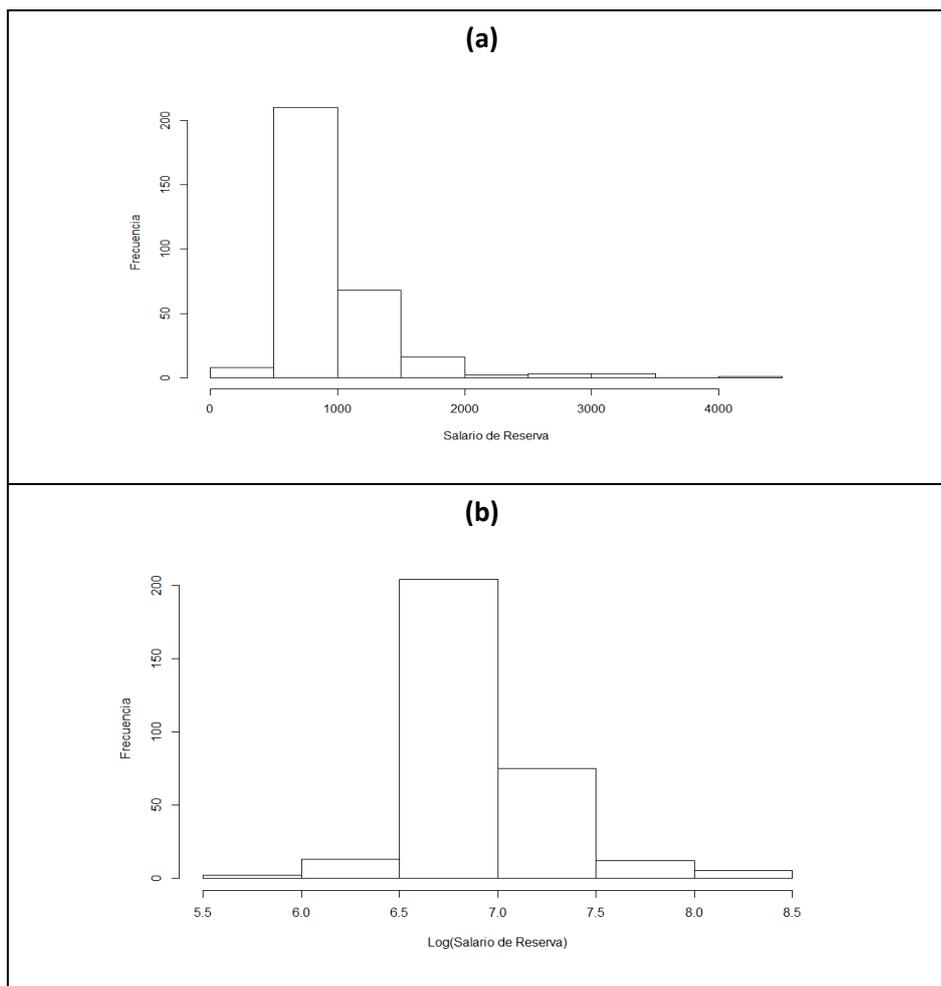
Num Observaciones	Mínimo	1er Cuartil	Mediana	Media	3er Cuartil	Máximo	Desv est.
311	300	800	1000	1061	1125	4286	452

Fuente: Elaboración propia.

Ante esta evidencia de asimetría, se ha procedido a hacer una transformación logarítmica para aproximarnos al supuesto de normalidad de nuestra variable objetivo (variable dependiente en los modelos de regresión). Para realizar un análisis estadístico descriptivo inicial bivalente, analizaremos la asociación estadística y diferencias de medias aritméticas de estos salarios de aceptación en logaritmos. Sin embargo, a efectos de mostrar una referencia en euros, mostraremos la exponencial de estas medias, lo que resulta equivalente a calcular la media geométrica de los salarios en euros.

En el cuadro 2 se muestran los resultados de un primer análisis de asociación entre estas medias geométricas salariales y diferentes variables sociodemográficas seleccionadas en este estudio que podrían estar condicionando o determinando los salarios de aceptación de los trabajadores en búsqueda de empleo.

Gráfico 1. Histograma del salario de reserva (a) y del logaritmo del salario de reserva (b)



Fuente: Elaboración propia.

En general se observa asociación significativa entre los salarios medios de aceptación y todas las variables analizadas. Así para las variables categóricas Habitat, Sexo, Nivel de Estudios Sector de Actividad y percepción de subsidio de desempleo los contratos realizados muestran que existen diferencias significativas entre los salarios medios de sus diferentes niveles o categorías: en cuanto al Habitat, se observa que los salarios de aceptación medio disminuyen a medida que aumenta el tamaño del municipio de residencia según población; las mujeres declaran en promedio un salario de aceptación un 12,4% inferior al de los varones; los salarios de reserva van aumentando con el nivel de estudios; el salario de reserva medio de los que reciben una prestación por desempleo (1088 euros) es un 16,9 % superior al de los parados que no la reciben (931 euros); y por último los salarios medios de aceptación también difieren según el sector de actividad del trabajador desempleado en búsqueda de empleo (el sector de mayor salario de aceptación sería la 'Agricultura, Ganadería y Pesca', y entre los sectores con un menor salario de aceptación se encuentran los parados sin empleo anterior, el 'Comercio y Hostelería' y la 'Industria de la alimentación, textil, cuero madera y papel').

Cuadro 2. Distribución del promedio del Salario de aceptación según diferentes variables socioeconómicas

		Salario de Aceptación (media geométrica)	F	F robusto	
Hábitat	Menos de 50 mil habitantes	1111			
	50 mil a 100 mil habitantes	1006			
	100 mil a 250 mil habitantes	979			
	Municipio de Madrid	981	1.61	4.88 *	
Sexo	Hombre	1055			
	Mujer	924	12.57 ***	12.30 ***	
Edad (logs)	(correlación)	26.94%	21.86 ***	14.70 ***	
Estudios	Primarios o inferior	913			
	Secundarios o Bachiller	931			
	Formación profesional	1003			
	Licenciatura/Grados	1175	9.44 ***	15.12 ***	
	Universitarios/Master/ Doctorado				
Sector/Actividad que pertenece la empresa	Actividades de los hogares, artísticas, recreativas y de entrenamiento y otros	1049			
	Actividades financieras, de seguros, profesionales, científicas y técnicas, administrativas y servicios auxiliares	1024			
	Agricultura, ganadería y pesca	1500			
	Comercio y Hostelería	938			
	Construcción y promoción inmobiliaria	1070			
	Educación, Actividades Sanitarias, Administración Pública y defensa	979			
	Industria de la alimentación, textil, cuero madera y papel	981			
	Industrias construcción de maquinaria, equipo eléctrico/electrónico.	1022			
	Industrias Extractivas, Metalurgia, Química, Farmacéutica y	1050			
	Transporte y almacenamiento, Información y telecomunicaciones	1053			
	No sabe/No contesta	889	1.05	16.76 ***	
	Tiempo que lleva en situación de desempleo en años (logaritmos)	Corr	-16.09%	8.18 **	0.45
	Prestación o subsidio por desempleo	No	931		
		Si	1088	17.81 ***	8.49 **

Variable dependiente: Logaritmo del salario mínimo a partir del cual estaría dispuesto a aceptar oferta de trabajo con una jornada normal.

Nota: F y F-Robusto son test de asociación y de diferencia de medias. Niveles de significación ***<0.001, **<0.01, *<0.05

Fuente: Elaboración propia.

Para las variables numéricas Edad y Tiempo en Desempleo se ha estimado una correlación del 26,9% y de -16,1% respectivamente con los salarios de aceptación, y se ha realizado un test de asociación lineal obteniendo en ambos casos coeficientes significativos (p -valor $<0,001$). Este resultado indica que a mayor experiencia laboral (mayor edad) mayores son también en media los salarios de reserva; y que a medida que transcurre el tiempo sin que el parado consiga una oferta de empleo aceptable, se generan incentivos para que vayan reduciendo sus salarios de aceptación. Sin embargo, cuando se utilizan contrastes robustos desaparecen estos efectos de la duración del desempleo sobre los salarios de reserva. Este resultado podría estar indicando que en realidad, el mero paso del tiempo no es el que hace reducir el salario de reserva, sino sólo cuando ese transcurso del tiempo suponga de hecho un aumento de los costes de oportunidad. Ello implica que la relación entre duración del desempleo y el salario de aceptación se encuentre moderada por la percepción o no de algún subsidio por desempleo. Estos resultados corroboran las principales hipótesis planteadas sobre los salarios de aceptación revisadas en el apartado 2.

Para confirmar estos resultados bivariantes, y para estimar el posible efecto moderador que tienen las prestaciones por desempleo sobre la relación entre duración del desempleo y los salarios de reserva se ha estimado un modelo de regresión multivariante que incluye la interacción entre ambas variables independientes. No todos los individuos de la encuesta se clasifican como parados (se encuentran efectivamente buscando un puesto de trabajo). Es posible que esta situación de desempleo pueda estar, de alguna forma, relacionada con su propio salario de aceptación. Es por ello que se ha estimado un modelo que tenga en cuenta este posible sesgo de selección muestral mediante la corrección propuesta por Heckman (1979). Esta corrección supone realizar una estimación en dos etapas. En la primera etapa hemos formulado un modelo probit sobre la probabilidad de ser parado, esto es, sobre una variable que toma valor 1 si el encuestado está desempleado en búsqueda activa de trabajo y el valor 0 si está empleado. En la segunda etapa se formula un modelo de regresión lineal múltiple donde la variable dependiente es el logaritmo del salario de aceptación, y en el que se incluyen como variables explicativas, además de la edad, el sexo, nivel de estudios, sector de actividad, hábitat, país de nacimiento y otras características del individuo, la interacción entre la duración de desempleo (tiempo buscando empleo) y la percepción de algún tipo de subsidio por desempleo, y la ratio inversa de Mill estimada en la primera etapa, de forma que el coeficiente asociado a esta ratio corrija el posible sesgo de selección muestral.

En los cuadros 3.A y 3.B se muestran los resultados de ajustar este modelo en dos etapas. En cuanto a la primera de ellas cabe destacar que el sexo, la edad, el sector de actividad y las responsabilidades familiares son variables que influyen significativamente en la probabilidad de estar parado (cuadro 3.A). Con las probabilidades estimadas en esta primera fase se procede a ajustar la ecuación de salarios de aceptación de la segunda etapa (cuadro 3.B). El coeficiente asociado a la inversa del ratio de Mills de esta segunda etapa no resulta significativa. Por lo que no se puede rechazar la hipótesis de ausencia de sesgo de selección muestral. A pesar de ello, mantenemos la especificación en dos etapas a la hora de estimar los determinantes de los salarios de aceptación.

Cuadro 3.A. Modelo de dos etapas del logaritmo del salario de aceptación según los principales determinantes. Primera etapa: ecuación de selección – modelo probit sobre la probabilidad de ser parado en búsqueda de empleo

		Ecuación de selección Probit		
		Estimate	Std. Error	t value
Constante		-1,818	0,424	-4,289 ***
Residencia	Resto (referencia)			
	Madrid Norte y Central	0,105	0,154	0,679
Nacimiento	Resto (referencia)			
	Madrid	0,046	0,117	0,394
Sectores de Actividad que pertenece la	Resto (referencia)			
	Alimentación, Agricultura y Construcción	0,204	0,152	1,343
Empresa	Comercio y H., Financieras y Transporte	-0,299	0,129	-2,313 **
Hábitat	Menos de 50 mil habitantes (referencia)			
	50 mil a 100 mil habitantes	0,415	0,208	2,000 **
	100 mil a 250 mil habitantes	0,345	0,168	2,052 **
	Municipio de Madrid	0,354	0,156	2,272 **
Principal Sustentador	No (referencia)			
	Si	-0,669	0,117	-5,702 ***
Sexo	Hombre (referencia)			
	Mujer	-0,298	0,108	-2,757 ***
Edad		0,051	0,016	3,134 ***
Años de Experiencia		-0,005	0,015	-0,353
Estudios	Primarios o inferior (referencia)			
	Secundarios o Bachiller	0,090	0,175	0,511
	Formación profesional	0,115	0,203	0,567
	Licenciatura/Grados			
	Universitarios/Master/Doctorado	-0,105	0,234	-0,449
Estado Civil	Otros (referencia)			
	Casado o en Pareja	-0,354	0,132	-2,675 ***
Número de miembros menores de 16 años		0,043	0,067	0,648
Ocupación	Administrativos (referencia)			
	Directivos y Gerentes	-0,401	0,201	-2,000 **
	Fuerzas Armadas	-5,269	304,799	-0,017
	Operarios, peones y trabajadores	0,000	0,176	-0,002
	Sin empleo anterior	5,607	145,890	0,038
	Técnicos y profesionales	-0,532	0,185	-2,879 ***
	Cualificados en la agricultura e industria	0,715	0,214	3,347 ***
	Servicio de restauración	-0,024	0,172	-0,137
	No sabe/No contesta	5,241	246,500	0,021

Variable dependiente: 1 = Parado que busca empleo; 0= Ocupado

Nota: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3.B. Modelo de dos etapas del logaritmo del salario de aceptación según los principales determinantes. Segunda etapa: modelo de regresión lineal incluyendo la Ratio Inversa de Mills

		Ecuación de salarios		
		Estimate	Std. Error	t value
Constante		6,661	0,174	38,176 ***
Residencia	Resto (referencia)			
	Madrid Norte y Central	-0,006	0,046	-0,126
Nacimiento	Resto (referencia)			
	Madrid	0,024	0,035	0,706
Sector de Actividad que pertenece la Empresa	Resto (referencia)			
	Alimentación, Agricultura y Construcción	0,077	0,042	1,814 *
Hábitat	Comercio y H., Financieras y Transporte	0,046	0,043	1,074
	Menos de 50 mil habitantes (referencia)			
Principal Sustentador	50 mil a 100 mil habitantes	0,037	0,068	0,542
	100 mil a 250 mil habitantes	-0,049	0,057	-0,869
	Municipio de Madrid	-0,098	0,054	-1,819 *
Sexo	No (referencia)			
	Si	0,019	0,045	0,426
Edad	Hombre (referencia)			
	Mujer	-0,147	0,035	-4,165 ***
Años de Experiencia		0,010	0,005	2,068 **
Estudios		0,000	0,004	-0,085
	Primarios o inferior (referencia)			
	Secundarios o Bachiller	0,111	0,051	2,190 **
	Formación profesional	0,140	0,058	2,403 **
	Licenciatura/Grados Universitarios/Master/ Doctorado	0,347	0,064	5,409 ***
Estado Civil	Otros (referencia)			
	Casado o en Pareja	0,028	0,042	0,649
Número de miembros menores de 16 años		0,020	0,023	0,880
Situación Previa	Ocupado (referencia)			
	Parado	-0,022	0,060	-0,364
Tiempo de desempleo (en meses)		-0,009	0,010	-0,859
Ocupación	Resto (referencia)			
	Directivos, Gerentes, Técnicos y Profesionales	0,000	0,056	-0,005
Prestación por desempleo	No (referencia)			
	Si	0,110	0,048	2,277 **
Cambiar de Ocupación con tal de encontrar un puesto de trabajo	No (referencia)			
	Si	-0,348	0,089	-3,904 ***
Horas al día para buscar trabajo		0,002	0,009	0,217
Tiempo de desempleo en meses x Sí recibió prestación de desempleo		-0,037	0,020	-1,840 *
invMillsRatio		0,084	0,063	1,338
Sigma		0,273		
Rho		0,309		

Variable dependiente: Logaritmo del salario mínimo a partir del cual estaría dispuesto a aceptar oferta de trabajo con una jornada normal.

Nota: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Fuente: Elaboración propia.

En general, se corroboran los resultados de la tabla de asociación bivariante (cuadro 2). Así podemos concluir, en primer lugar, que el salario de aceptación aumenta con la productividad (capital humano) y con el último salario recibido (Christensen, 2001) aproximando dicho salario anterior (no disponible en la encuesta) por variables sociodemográficas como el Hábitat, la experiencia laboral, el nivel de estudios, o el sector de actividad del último empleo. En efecto, en cuanto al Hábitat, se observa que a medida que aumenta la población del municipio de residencia se va reduciendo salario de aceptación de manera significativa. Esto podría deberse, entre otros factores, a que a mayor población mayor es también la competencia por los puestos de trabajo vacantes, y, en consecuencia, a que el salario de aceptación disminuya. Por ejemplo, en el caso del municipio de Madrid se observa que el salario de aceptación disminuye un 9,8% respecto a los municipios con población de menos de 50 mil habitantes y esta diferencia es estadísticamente significativa (al 10% de significación).

La edad presenta una asociación positiva y significativa con la variable dependiente, es decir, a medida que aumenta la edad (la experiencia laboral), con cada año adicional cumplido, el salario de aceptación aumenta en un 1%, confirmando los resultados de Christensen (2001).

El nivel educativo también resulta estadísticamente significativo, aumentando el salario de aceptación a medida que aumenta el nivel de estudios. Así, tener estudios secundarios hace aumentar el salario de reserva un 11%, de Formación Profesional un 14%, y estudios superiores un 34,7% respecto a los individuos que tienen estudios primarios, siendo dichas diferencias estadísticamente significativas.

El salario de aceptación viene afectado también por el sector de actividad del desempleado. Así, los parados que han trabajado anteriormente en el sector de 'Alimentación, Agricultura y Construcción', tienen un salario 7,7% superior al resto de actividades laborales.

En cuanto al sexo, se observa que las mujeres tienen menor salario de aceptación que los varones en media, están dispuestas a aceptar un salario un 14,7% menor que el de los varones para integrarse al mercado laboral, confirmando así los resultados de Caliendo et al. (2017) y Christensen (2001) que apuntan a que tienden a reproducirse las brechas salariales de género también en el caso de los salarios de aceptación. Otros indicadores de la influencia de roles o estereotipos sociales, como las responsabilidades familiares y el estado civil, no han resultan estadísticamente significativas.

Para medir el efecto del coste de oportunidad del proceso de búsqueda sobre los salarios de aceptación se han utilizado diferentes variables. Por ejemplo, la disposición a cambiar de ocupación (movilidad funcional) para acceder a un empleo, sí guardan una fuerte relación con los salarios de aceptación. Aquellos dispuestos al cambio reducen en media el salario de aceptación un 34,8%. Este es un indicador relacionado con la urgencia por encontrar un empleo, y confirma que a medida que aumenta el coste de oportunidad de continuar con el proceso de búsqueda se reduce el salario de aceptación (Krueger y Mueller, 2016).

El esfuerzo en la búsqueda, medido por el número de horas al día dedicadas a buscar trabajo, es otro indicador no pecuniario del coste del proceso de búsqueda que determina la probabilidad de encontrar empleo, pero su relación con el salario de aceptación no ha resultado significativa. Tampoco ha resultado significativo el efecto de la duración total del desempleo (tiempo transcurrido buscando) sobre el salario de aceptación. Como ya se comentó anteriormente, esta falta de significación podría estar reflejando que en realidad el efecto de la duración del desempleo sobre el coste de oportunidad del proceso de búsqueda está moderado por las prestaciones por desempleo (Fishe, 1982; Feldstein y Poterba, 1984).

En este sentido, a diferencia de Le Barbachon et al. (2019) hemos encontrado una asociación significativa entre salarios de aceptación y percepción de desempleo. Además, se ha encontrado que precisamente es la percepción de estos subsidios la que convierte en significativa la duración del desempleo. Sólo cuando se está recibiendo un subsidio de desempleo (que reduce el coste de oportunidad de estar parado) es cuando los parados van reduciendo su salario de aceptación a medida que transcurre el tiempo y no se consigue una oferta de empleo aceptable, aumentando por consiguiente el riesgo de agotar los subsidios por desempleo. Este resultado va en la línea de los obtenidos por Krueger y Mueller (2011, 2016), Sørensen (2017) y Marinescu y Skandalis (2021), que establecen que la duración del desempleo sólo ejerce un efecto negativo sobre el salario de aceptación cuando supone un aumento del riesgo percibido por el incremento del coste de oportunidad de continuar en situación de desempleo. Las personas desempleadas que reciben una prestación, reducen en promedio un 3,7% su salario de reserva por cada mes que permanecen desempleadas.

4. Conclusiones

En el presente trabajo hemos presentado los principales resultados del análisis empírico sobre los determinantes del salario de aceptación de los parados en búsqueda de empleo utilizando la encuesta de Escot y Fernández Cornejo (2013) sobre métodos de búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid.

Los resultados de este análisis corroboran las principales hipótesis establecidas en la literatura sobre los salarios de aceptación y los procesos de búsqueda de empleo. El salario de aceptación aumenta con la edad, el nivel educativo y el sector de actividad del último empleo, pudiéndose considerar las tres como variables proxy del capital humano y del último salario recibido (Caliendo et al., 2017; Christensen, 2001). Así mismo, hemos encontrado que el salario de aceptación es mayor para los parados que reciben prestaciones de desempleo (Fishe, 1982; Feldstein y Poterba, 1984). En general, la duración del periodo de desempleo no afecta al salario de aceptación. Sólo cuando se recibe una prestación por desempleo, es cuando el salario de aceptación disminuye a medida que pase el tiempo sin encontrar un puesto de trabajo. Este resultado concuerda con los obtenidos por Krueger y Mueller (2011 y 2016), Sørensen (2017) y Marinescu y Skandalis (2021), que establecen que es precisamente la proximidad a la fecha de finalización de las prestaciones por desempleo lo que incentiva a los parados a aumentar el esfuerzo en la búsqueda y a reducir sus salarios de aceptación.

Respecto a las implicaciones que se derivan de nuestro trabajo cabe concluir que las políticas pasivas de empleo no son neutrales respecto al esfuerzo en la búsqueda. Las políticas pasivas de empleo, a diferencia de las activas, no tienen como objetivo inmediato reducir la tasa de paro. Su objetivo es el de ayudar a los parados mediante algún tipo de prestación mientras se encuentran en situación de desempleo (efecto asegurador). Sin embargo, estas políticas pasivas influyen en los salarios de aceptación (aumentándolos) y, por tanto, en el esfuerzo en la búsqueda y la duración del desempleo. Las políticas pasivas deberían ir, por consiguiente, acompañadas de medidas compensatorias que mantengan los incentivos de los parados en el proceso de búsqueda y que propicien, en definitiva, el retorno de éstos al mercado de trabajo. Medidas como la vinculación de las percepciones de beneficios por desempleo a la aceptación de ofertas de trabajo, o como la reducción gradual de las prestaciones a medida que se prolonga el proceso de búsqueda. Este tipo de medidas, sin embargo, requieren de un compromiso con el objetivo último de las políticas pasivas, esto es, asegurar unas rentas mínimas a los trabajadores que han perdido su puesto de trabajo.

Bibliografía

- Addison, J. T., y Portugal, P. (2002). Job search methods and outcomes. *Oxford Economic Papers*, 54(3), 505-533.
- Alva, K.; Escot, L.; Fernández-Cornejo, J. A., & Cáceres Ruiz, J. I. (2017). Intermediarios del mercado de trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de empleo durante la crisis económica, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(2), 415-442.
- Arrazola, M., and Hevia, J. de (2016). The Gender Wage Gap in Offered, Observed, and Reservation Wages for Spain, *Feminist Economics*, 22, 101–128.
- Axelrad, H., Luski, I., and Malul, M. (2017). Reservation Wages and the Unemployment of Older Workers, *Journal of Labor Research*, 38, 206–227.
- Bachmann, R. y Baumgarten, D. (2012): How do the unemployed search for a job? Evidence from the EU labour force survey, *IZA Discussion Paper No. 6753*.
- Bentolila, S., García-Pérez, J.I., and Jansen, M. (2017). Are the Spanish Long-Term Unemployed Unemployable? *SERIEs*, 8(1), 1-41.
- Blau, D. y Robins, P. (1990). Job search outcomes for the employed and unemployed, *Journal of Political Economy*, 98, 637-655.
- Bloemen, H. G., & Stancanelli, E. G. (2001). Individual wealth, reservation wages, and transitions into employment, *Journal of Labor Economics*, 19(2), 400-439.
- Bover, O.; Arellano, M. y Bentolila, S. (2002). Unemployment duration, benefit duration, and the business cycle, *Economic Journal*, 112(479), 223-265.
- Brown, S., Popli, G., & Sasso, A. (2022). Decomposing the gender reservation wage gap in Italy: A regional perspective, *Journal of Regional Science*, 62(2), 499-540.
- Burdett, K. (1978). Employee Search and Quits, *American Economic Review*, 68, 212-220.
- Burdett, K. (1979). Search, leisure and individual labour supply, en Lippman, S. y McCall, J. J. (Eds.), *Studies in the Economy of Search*, North Holland, 157-170.
- Burdett, K. and Mortensen, D.T. (1998). Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment, *International Economic Review*, 39(2), 257-273.
- Burdett, K. y Mortensen, D.T. (1980). Search, Layoffs and Labor Market Equilibrium, *Journal of Political Economy*, 88, 652-672.
- Cahuc, P., Carcillo, S., and Zylberberg, A. (2014). *Labor Economics*, MIT Press.
- Caliendo, M., Lee, W.-S., and Mahlstedt, R. (2017). The gender wage gap and the role of reservation wages: New evidence for unemployed workers, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 136, 161–173.
- Caliendo, M., Schmidl, R., and Uhlenhorff, A. (2011). Social networks, job search methods and reservation wages: evidence for Germany, *International Journal of Manpower*, 32, 796–824.
- Card, D., Chetty, R., Weber, A. (2007). The spike at benefit exhaustion: leaving the unemployment system or starting a new job? *American Economic Review*, 97, 113–118.
- Carrillo-Tudela, Carlos; Smith, Eric (2017). Search capital, *Review of Economic Dynamics*, 23, 191-211.
- Christensen, B. (2001). *The Determinants of Reservation Wages in Germany Does a Motivation Gap Exist?* Kiel Institute for the World Economy (IfW).
- Classen, K. P. (1979). Unemployment Insurance and Job Search, en Lippman, S.A. y McCall, J.J. (eds): *Studies in the Economics of Search*, North-Holland Publishing Company, NY.

- Cortés, P., Pan, J., Pilosoph, L., & Zafar, B. (2021). Gender differences in job search and the earnings gap: Evidence from business majors, *National Bureau of Economic Research*, w28820.
- Devine, T.J. y Kiefer, N.M. (1991). *Empirical labor economics: The search approach*. Oxford University Press, Oxford.
- Duran Peralta, J. (2005). *Determinantes del salario de reserva en el mercado laboral de Cali en el año 2004*, Universidad del Valle – CIDSE.
- Ehrenberg, R.G. y Oaxaca, R.L. (1976). Unemployment Insurance, Duration of Unemployment and Subsequent Wage Gain, *American Economic Review*, 66, 754-766.
- Escot, L., and Fernández Cornejo, J.A. (2013). *Panorama Laboral 2013*. Encuesta sobre métodos de búsqueda de empleo en la Comunidad de Madrid 2013.
- Faberman, R. J., and Ismail, A. H. (2020). How do unemployment benefits relate to job search behavior? *Chicago Fed Letter*, 441, 1-6.
- Feldstein, M., and Poterba, J. (1984). Unemployment insurance and reservation wages, *Journal of Public Economics*, 23, 141–167.
- Fishe, R. P. (1982). Unemployment insurance and the reservation wage of the unemployed, *The Review of Economics and Statistics*, 12-17.
- Fu, J., Sefton, M., and Upward, R. (2017). *Social comparisons in job search: experimental evidence*. Centre for Decision Research and Experimental Economics.
- Garín, J., and Lester, R. (2019). The Opportunity Cost(s) of Employment and Search Intensity, *Macroeconomic Dynamics*, 23, 216–239.
- Gronau, R. (1971). Information and Frictional Unemployment, *The American Economic Review*, 61, 290–301.
- Guell, M. y Hu, L. (2006). Estimating the probability of leaving unemployment using uncompleted spells from repeated cross-section data, *Journal of Econometrics*, 133(1), 307-341.
- Heckman, J.J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error, *Econometrica*, 47, 153–161.
- Holzer, H. J. (1986). Reservation wages and their labor market effects for black and white male youth, *Journal of Human Resources*, 157-177.
- Holzer, H.J. (1988). Search Method Use by Unemployed Youth, *Journal of Labor Economics*, 6, 1–20.
- Horvath G (2022). Alleviating behavioral biases at job search: Do nudges work? *PLOS ONE* 17(4): e0266105.
- Jones, S.R.G. (1989). Reservation Wages and the Cost of Unemployment, *Economica*, 56, 225–246.
- Kasper, H. (1967). The Asking Price of Labor and the Duration of Unemployment, *Review of Economics and Statistics*, 49, 165-172.
- Katz, A. (ed.)(1977). The Economics of Unemployment Insurance: A Symposium, *Industrial & Labor Relations Review*, 30, July, 1977.
- Kavkler, A., Danacica, D.-E., Babucea, A.G., Bicanic, I., Bohm, B., Tevdovski, D., Tosevska, K., and Borsic, D. (2009). Cox Regression Models for Unemployment Duration in Romania, Austria, Slovenia, Croatia, and Macedonia, *Journal for Economic Forecasting*, 6, 81–104.
- Kesternich, I., Schumacher, H., Siflinger, B., & Valder, F. (2022). Reservation wages and labor supply, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 194, 583-607.

- Khan, B. M., & Majid, M. F. (2020). A note on the gender reservation wage gap in developing countries, *Scottish Journal of Political Economy*, 67(5), 462-468.
- Krueger, A.B., and Mueller, A.I. (2010). Job search and unemployment insurance: New evidence from time use data, *Journal of Public Economics*, 94 (3-4), 298-307.
- Krueger, A.B., and Mueller, A.I. (2011). Job search, emotional well-being and job finding in a period of mass unemployment: Evidence from high-frequency longitudinal data, *Brookings Papers on Economic Activity*, 42(1), 1-81
- Krueger, A.B., and Mueller, A.I. (2016). A Contribution to the Empirics of Reservation Wages, *American Economic Journal: Economic Policy*, 8(1), 142-179.
- Lancaster, T. (1979). Econometric models for the duration of unemployment, *Econometrica*, 47(4), 939-956.
- Le Barbanchon, T. (2016). The effect of the potential benefit duration of unemployment benefits on unemployment exits to work and match quality in France, *Labour Economic*, 16-29.
- Le Barbanchon, T., Rathelot, R., & Roulet, A. (2019). Unemployment insurance and reservation wages: Evidence from administrative data, *Journal of Public Economics*, 171, 1-17.
- Le Barbanchon, T., Rathelot, R., & Roulet, A. (2021). Gender differences in job search: Trading off commute against wage, *The Quarterly Journal of Economics*, 136(1), 381-426.
- Lichter, A., & Schiprowski, A. (2021). Benefit duration, job search behavior and re-employment, *Journal of Public Economics*, 193, 104326.
- Longhi, S y Taylor, M (2010). Differences in employment histories between employed and unemployed job seekers, *Institute for Social and Economic Research (ISER)*, Working Paper Series, num 2010-32.
- Longhi, S. y Taylor, M. (2011a). Employed and unemployed job seekers: Are they substitutes?, *IZA Discussion Papers*, No. 5827.
- Longhi, S. y Taylor, M. (2011b). Explaining differences in job search outcomes between employed and unemployed job seekers, *IZA Discussion Paper*, No. 5860
- Lynch, L. M. (1983). Job search and youth unemployment, *Oxford Economic Papers*, 35, 271-282.
- Mattila, J.P.(1974). Job Quitting and Frictional Unemployment, *American Economic Review*, 64, 235-240.
- Marinescu, I., & Skandalis, D. (2021). Unemployment insurance and job search behavior, *The Quarterly Journal of Economics*, 136(2), 887-931.
- McCall, J.J. (1970). Economics of Information and Job Search, *The Quarterly Journal of Economics*, 84, 113-126.
- Mortensen, D.T. (1970). Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve, *American Economic Review*, 60, 847-862.
- Mortensen, D.T. (1986). Job search and labor market analysis, in *Handbook of Labor Economics*, 2, O.C.A. and R. Layard, ed. (Elsevier), 849-919.
- Nekoei, A., Weber, A. (2017). Does extending unemployment benefits improve job quality?, *American Economic Review*, 107, 527-561
- Petrongolo, B. y Pissarides, C.A. (2001). Looking into the black box: A survey of the matching function, *Journal of Economic Literature*, 39(2), 390-431.
- Schmieder, J.F., von Wachter, T. (2016). The effects of unemployment insurance: new evidence and interpretation, *Annual Review of Economics*, Vol. 8:547-581

- Schmieder, J.F., von Wachter, T., Bender, S. (2012). The long-term effects of UI extensions on employment, *American Economic Review*, 102, 514–519.
- Schmieder, J.F., von Wachter, T., Bender, S. (2016). The effect of unemployment benefits and nonemployment durations on wages, *American Economic Review*, 106, 739–777.
- Shimer, R., & Werning, I. (2007). Reservation wages and unemployment insurance, *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1145-1185.
- Shimer, R. (2008). The probability of finding a Job, *American Economic Review*, 98(2), 268-273.
- Sørensen, K.L. (2017). Active labour market programmes and reservation wages: it is a hazard, *Applied Economics Letters*, 24, 589–593.
- Stevenson, B. (2009). The Internet and Job Search, in David Autor (ed.), *Labor Market Intermediation*, University of Chicago Press, 2009.
- Stigler, G.J. (1961). The Economics of Information, *Journal of Political Economy*, 69, 213–225.
- Stigler, G.J. (1962). Information in the Labor Market, *Journal of Political Economy*, 70, 94-104.
- Van den Berg, G. J. (1990). Nonstationarity in job search theory, *The review of economic studies*, 57(2), 255-277.
- Weber, A., and Mahringer, H. (2008). Choice and success of job search methods, *Empirical Economics*, 35, 153.