

SALARIOS DE EFICIENCIA VERSUS INSIDERS OUTSIDERS¹

Assar Lindbeck*
Dennis J. Snower**

EXTRACTO

Este trabajo tiene como objetivo evaluar dos fundamentos microeconómicos del desempleo involuntario que compiten entre sí: la teoría del salario eficiente y la teoría del *insider - outsider*. Estas teorías compiten, no por ser mutuamente excluyentes, sino por la identificación de distintas fuentes microeconómicas del desempleo involuntario.

En la teoría del salario eficiente, la fuente del desempleo es la información imperfecta, que tiene la firma, respecto de la productividad de sus empleados. En la teoría del *insider - outsider*, la fuente del desempleo se encuentra en (a) el costo explícito de rotación del trabajo y (b) la habilidad que tienen los trabajadores ya consolidados (*insiders*) para ejercer influencia sobre sus salarios, sin considerar los intereses de los empleados novatos ("postulantes") ni a los trabajadores sin empleo (*outsiders*).

Ambas teorías están construidas sobre bases diferentes. La primera explica el desempleo a través de la información imperfecta de la firma sobre la productividad y costos de sus empleados. La segunda lo hace a través del poder de mercado de los *insiders*, que es usado para aprovechar los costos de rotación en el proceso de formación de salario y hasta cierto punto estos costos pueden ser manipulados por estos últimos.

Al comparar el realismo de ambas teorías, la interrogante que persiste es, si es información imperfecta de las firmas o el poder de mercado de los trabajadores lo más importante como fundamento microeconómico para la existencia y persistencia de desempleo involuntario en economías de mercado.

ABSTRACT

This paper aims at evaluating two competing microeconomic foundations of involuntary unemployment: the efficiency-wage theory and the insider-outsider theory. These theories compete not by being mutually exclusive, but by identifying different sources of involuntary unemployment.

In the efficiency-wage theory, the source is the firm's imperfect information about the profitability of their employees. In the insider-outsider theory, the source of the unemployment lies in (a) an explicit labor turnover cost and (b) the ability of the full-fledged employees (insiders) to exercise influence over their wages, without taking full account of the interests of the fledgling employees ("entrants") or the unemployment workers (outsiders).

Both theories are built on quite different foundations, the former explains unemployment through firm's imperfect information about the productivities and about costs of their employees, the latter does so through insiders market power which is used to exploit labor turnover costs in the process of wage formation and to some extent the turnover costs can be manipulated by the insiders.

When comparing the realism of the two theories, the vital issue that remains is whether firm's imperfect information or worker's market power is more important in providing microeconomic foundation for the existence and persistence of involuntary unemployment in market economies.

*Institute for International Economic Studies University of Stockholm y el Banco Mundial. Presidente del Comité Nobel de Economía de la Academia Sueca de Ciencias.

**Birkbeck College, Londres.

³N. del T. Se ha optado por mantener los términos en inglés. *Insider* se refiere al trabajador ya consolidado en la firma. *Outsider* se refiere al trabajador desempleado, que está buscando trabajo.

SALARIOS DE EFICIENCIA VERSUS INSIDERS OUTSIDERS*

Assar Lindbeck
Dennis J. Snower

I. INTRODUCCION

Este apunte tiene como objetivo evaluar dos fundamentos microeconómicos acerca del desempleo involuntario que compiten entre sí: la teoría del salario eficiente y la teoría del *insider - outsider*. Estas teorías compiten no por ser mutuamente excluyentes, sino por la identificación de diferentes fuentes microeconómicas del desempleo involuntario.

En la teoría del salario eficiente, la fuente del desempleo es la información imperfecta de la firma respecto de la productividad de sus empleados. Bajo esta situación, las firmas podrían tener algún incentivo que los indujera a usar el salario como un indicador de la productividad de sus trabajadores, implicando así, que un aumento en los salarios no sólo incrementa el costo marginal del trabajo (por unidad de tiempo), sino que el ingreso producto marginal también del trabajo (neto de los costos de entrenamiento). Entonces, cuando los salarios se establecen al nivel que maximiza ganancias, la demanda agregada de trabajo puede quedar por debajo de la oferta agregada de trabajo.

En la teoría del *insider - outsider*, la fuente de desempleo se encuentra en:

- a) el costo explícito de rotación del trabajo y
- b) la habilidad de los trabajadores ya consolidados (*insiders*) para ejercer influencia sobre sus salarios, sin considerar totalmente los intereses de

**Estudios de Economía*, publicación del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile, vol. 4 n° 1, junio de 1987.

los empleados novatos (*postulantes*) ni de los trabajadores sin empleo (*outsiders*). El poder de mercado de los *insiders* surge de los costos de rotación del trabajo, y este poder podría incluso usarse para incrementar este costo. Debido a estos costos, los *insiders* pueden aumentar sus salarios por sobre el nivel mínimo requerido para inducir a otros trabajadores a convertirse en postulantes, y, sin embargo, las firmas no tendrían incentivo alguno para contratar *outsiders*. Por esta razón, la oferta agregada de trabajo podría exceder la demanda agregada de trabajo.

Ambas teorías tratan con trabajadores que obtienen renta económica por estar empleados, pero cuyos salarios no son rebajados por trabajadores involuntariamente desempleados. Sin embargo, en la teoría del salario eficiente, esta rebaja de salario no ocurre, debido a que la firma no se ve atraída por estos salarios menores, mientras que en la teoría del *insider - outsider* el *insider* aplica su poder de mercado para prevenir la caída en sus salarios. En algunas versiones de la teoría del salario eficiente, la existencia de desempleo involuntario se relaciona con los costos de rotación; a su vez, esto es así en todas las versiones de la teoría del *insider - outsider*. No obstante, en la primera, el desempleo surge porque las firmas establecen los salarios a manera de manipular bajo información imperfecta, los costos de rotación, mientras que en la segunda teoría, los costos de rotación le dan poder de mercado a los *insiders*, lo que les permite llevar los salarios a niveles superiores que los de equilibrio.

Las dos teorías pueden ser interpretadas como microfundamentos alternativos para modelos macroeconómicos de desempleo, donde existe una demanda de trabajo insuficiente a pesar de que el mercado del producto se equilibra, es decir, el límite entre los regímenes "keynesianos" y "clásicos" en los modelos de Barro y Grossman (1976) y Malinvaud (1977). En particular, estas teorías proveen explicaciones de por qué el mercado del trabajo no se equilibra, y estas explicaciones no están basadas en la falta de equilibrio en el mercado del producto.

En términos generales, definimos desempleo involuntario como un estado en el cual hay trabajadores sin empleo a pesar de que es posible encontrar un salario, menor que los prevalecientes, que los induciría a trabajar, permitiendo que estos trabajadores pudieran estar empleados bajo condiciones de trabajo idénticas a las de los trabajadores titulares. Es importante enfatizar que este desempleo es bastante diferente a la noción de producción y empleo subóptimo, relativo al hipotético equilibrio walrasiano, en modelos de competencia imperfecta, como los desarrollados por Bennis (1986) y Negishi (1977) o modelos de búsqueda de empleo por los trabajadores, que dependen de las actividades de los empleadores y viceversa, como el desarrollado por Drazen (1986), relacionado con el análisis de Diamond (1985).

Para explicar la existencia de desempleo involuntario, como el que se ha definido en este trabajo, es necesario mostrar por qué no existen rebajas de salarios*. Por rebaja de salario nos referimos generalmente a cualquier acuerdo sobre salario entre las partes, actuales y potenciales de un contrato de trabajo, por el cual trabajadores desempleados son impedidos de encontrar trabajo a salarios que los hacen menos costosos (para las firmas) que los empleados titulares.

2. TEORÍA DEL SALARIO EFICIENTE

Como se ha mencionado, el pilar central de la teoría del salario eficiente es que el incremento en el salario puede aumentar las ganancias de la firma por tener:

- un efecto positivo sobre la productividad media de su fuerza de trabajo y/o
- un efecto negativo sobre el costo medio del trabajo por unidad de tiempo.

Sea $Q = f(e \cdot L)$ la función de producción de la firma, donde Q es el producto, L es el número de empleados, e es la productividad media del trabajo por empleados y $f' > 0$, $f'' < 0$. Además, W será el salario ofrecido por la firma y T el costo de entrenamiento de sus empleados. Luego los efectos descritos arriba pueden ser expresados por:

$$\begin{aligned} e &= e(W) & e' &> 0; \\ T &= T(W) & T' &< 0^{\dagger} \end{aligned} \quad (1)$$

Se ha propuesto varias explicaciones para estos efectos:

- i) En los modelos sobre "diferenciales de productividad" (de Weiss (1980), Malcomson (1981)), la firma tiene información imperfecta sobre el rendimiento de sus empleados y cuanto el salario ofrecido cae los trabajadores más rentables renuncian.
- ii) En los "modelos de monitoreo costoso"*** (de Calvo y Wellisz (1978), Shapiro y Stiglitz (1984), etc.) la firma no puede monitorear perfectamente el rendimiento para saber si sus empleados están disminuyendo su productividad en el trabajo; y a mayor salario ofrecido por la firma menor será la disminución de la productividad media.

[†] Además e y T pueden también depender de otras variables (tales como el salario ofrecido por otras firmas y el nivel de desempleo) pero, por simplicidad, las ignoraremos aquí.

*N. del T. Rebajas de salarios se refiere a *underbidding*.

***N. del T. Nos referimos a *shirking models*.

- iii) En los "modelos de búsqueda" (de Snower (1985)), la firma no posee información perfecta respecto de cuán comprometidos están sus empleados en búsqueda de trabajo, y así que aumentando el salario ofrecido, la firma reduce los retornos esperados de la búsqueda y aumentando, a su vez, la productividad media de su fuerza de trabajo.
- iv) En los "modelos de rotación" (de Stiglitz (1985) y Calvo (1979)), la firma no puede observar la propensión a renunciar de sus empleados directamente y a través del aumento del salario ofrecido, la firma reduce esta propensión y con ello disminuye el costo de tener que entrenar a nuevos empleados.

Una forma² particularmente simple de formalizar las decisiones de la firma sobre salario y empleo en este contexto analítico es:

$$\text{Max}_{W, \lambda} \pi = P \cdot f(\lambda) - (\lambda / e) [W + T] \quad (2)$$

donde $\lambda = e \cdot L$ es la fuerza de trabajo de la firma en unidades de eficiencia y P es el precio exógenamente dado de su producto. Las condiciones de primer orden para un óptimo interno puede ser expresado por:

$$\frac{\partial \pi}{\partial W} = -\lambda \left| \frac{\partial \phi}{\partial W} \right| = 0 \quad (3a)$$

$$\frac{\partial \pi}{\partial \lambda} = P f'(\lambda) - \phi = 0 \quad (3b)$$

donde $\phi = (W + T) / e$ se puede llamar el "costo de trabajo eficiente". Por la condición (3a) (ilustrada en la figura 1a), que implica que $\partial \phi / \partial W = 0$ y suponiendo $\partial^2 \phi / \partial W^2 > 0$, el salario (W^*) es fijado de tal forma que el costo de eficiencia del trabajo se minimice. En la condición (3b) (ilustrada en la figura 1b), el nivel de empleo en unidades de eficiencia (λ^*) es tal que el valor del producto marginal del trabajo (en unidades de eficiencia) es igual al costo del trabajo eficiente.

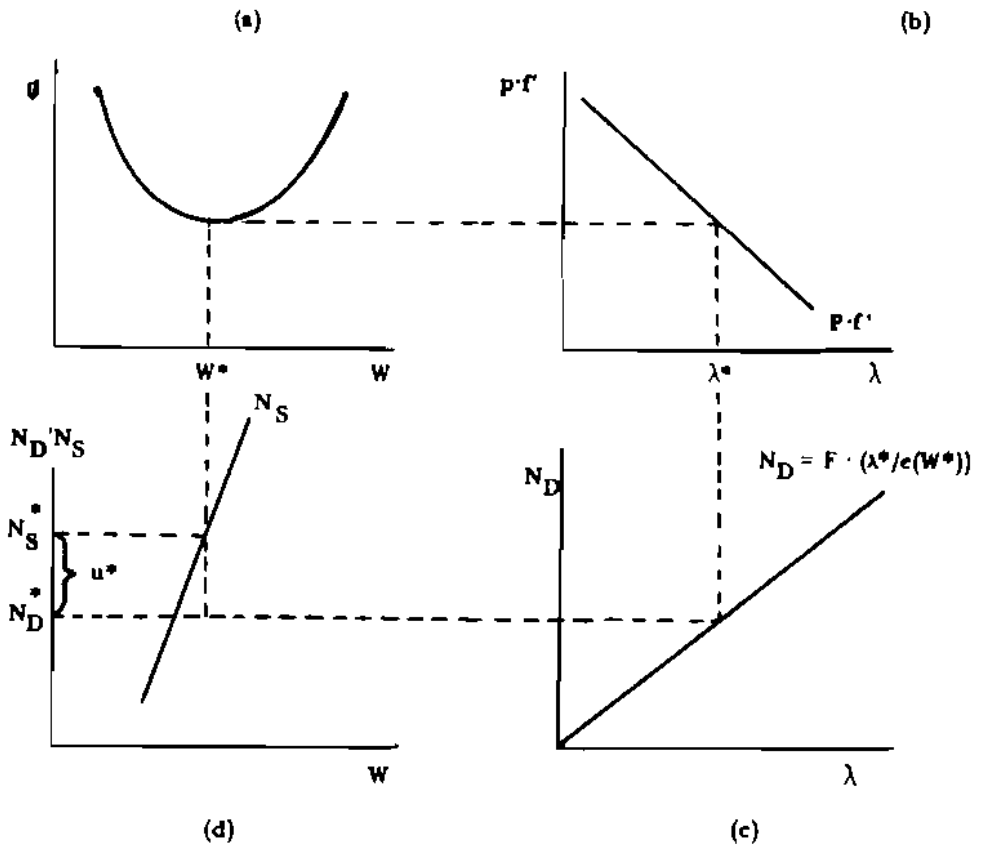
Supóngase que la economía tiene un número fijo (F) de firmas idénticas. Luego, la demanda agregada de trabajo es $N_D = F(\lambda^*/e(W^*))$ ilustrada

²Estamos en deuda con Ben Lockwood a quien se debe la idea básica en esta simple formulación.

en la figura 1c). Además, suponga que la oferta agregada de trabajo se relaciona positivamente con (o independiente de) el salario real $N_S = N_S(W/P)$, $N'_S \geq 0$ como está ilustrado en la figura 1d (para un precio dado). Al salario prevaleciente (W^*), la oferta agregada de trabajo y esa diferencia es el nivel de desempleo: $U^* = N_S^* - N_D^*$.

Este desempleo, según nuestra definición, puede ser involuntario, trabajadores no obtienen empleo a pesar de que exista un salario, un nivel de esfuerzo, y un costo de entrenamiento al cual ellos preferirían trabajar y al cual su costo de trabajo eficiente es menor que el de los que ya están empleados. Sin embargo, los trabajadores desempleados no pueden comprometerse de antemano a tal nivel de esfuerzo (e) y a tal costo de entrenamiento (T) incurrido por la firma, porque las firmas no pueden monitorear e y T directamente y los trabajadores no estarán dispuestos ni serán capaces de mantener tal compromiso por cuenta propia.

FIGURA 1:
DESEMPLEO EN LA TEORÍA DEL SALARIO EFICIENTE



3. TEORIA DEL INSIDER - OUTSIDER

Lo esencial de esta teoría, como se mencionó en la introducción, es que el *insider* se enfrenta a condiciones de trabajo más favorables que el "postulante" (*ceteris paribus*). Esto se debe a que el *insider* puede aprovechar y manipular los costos de rotación con el propósito de aumentar su tasa de salario.

Se han sugerido varias fuentes para estos costos. Por ejemplo:

- i) Actividades de contratación, entrenamiento y despido (véase Lindbeck y Snower (1984a) y Solow (1985); ocurre frecuentemente que trabajadores se transforman en postulantes una vez que ya se ha incurrido en costos de publicidad, selección y de negociación: los postulantes se pueden convertir en *insiders* solo después de absorber los gastos de entrenamiento; el despido de los *insiders* puede requerir pagos de indemnización y la implementación de costosos procedimientos de despido.
- ii) Actividades de cooperación y acosamiento (véase Lindbeck y Snower (1985)). Para alzar sus demandas de salario y prevenir que se ofrezcan rebajas de salarios menores, los *insiders* pueden decidir "cooperar" entre ellos (individualmente o por acción colectiva) en el proceso de producción, pero no cooperar con postulantes indeseados y así crear un diferencial de productividad *insider* postulante.

Por estas razones, los *insiders* pueden acosar a los postulantes, pero no entre ellos (i.e. tener peores relaciones con postulantes que entre ellos) y con esto disminuir el rendimiento en el trabajo de los postulantes respecto de él, de ellos.

- iii) La respuesta del esfuerzo frente a la rotación de trabajo (véase Lindbeck y Snower (1984b)). En la teoría del salario eficiente, se supone que las firmas monitorean imperfectamente el esfuerzo en el trabajo, pero al contrario de esa teoría, ellos afectan el esfuerzo vía el control directo de la tasa de rotación del trabajo en vez de usar el salario. En la práctica es bastante común que a mayor esfuerzo presente del trabajador menor es la posibilidad de despido (o mayor es su posibilidad de ascenso) y, por lo tanto, es más probable que reciba un salario de *insider* en el futuro. Además, cuando una firma aumenta su tasa de rotación del trabajo, a largo plazo, se reduce la recompensa futura del trabajador por su esfuerzo presente. Es por esta razón que el esfuerzo puede estar inversamente relacionado con la tasa de rotación del trabajo.

La distinción entre *insiders* y "postulantes" recae sobre estos costos de rotación del trabajo (y no solamente por antigüedad). La teoría del *insider - outsider* no sólo supone que estos costos existen, sino que los *insiders* pueden influenciarlos además, y que las firmas no puedan traspasar la totalidad de estos costos a sus empleados a través de reducciones en el salario. La razón principal es que los *insiders* tienen poder de mercado (como individuos o colectivamente; sin embargo, no consideraremos esta última posibilidad aquí). Luego, un *insider* recibe un salario más alto que un postulante (*ceteris paribus*), pero como la firma incurre en algunos de los costos de rotación, ella puede no obstante no tener ningún incentivo para reemplazar al *insider* por un postulante. (En la medida en que el postulante tenga poder de mercado también, el salario que él recibe puede exceder su salario de reserva). En este contexto, la teoría del *insider - outsider* entrega una explicación para la sindicalización, ya que los sindicatos pueden ayudar a los *insiders* a aumentar los costos de rotación del trabajo de la firma (véase Lindbeck y Snower (1984a y 1986)).

Por simplicidad, puede ser conveniente concebir a los *outsiders*, postulantes e *insiders* como grupos homogéneos. Cuando un *outsider* es contratado se convierte en postulante. El reemplazo de un postulante no implica costo de rotación alguno (o "bajo"). Después de pasar por un "período de iniciación" en la firma, el postulante se convierte en *insider*, cuyo reemplazo requeriría de "altos" costos de rotación.

Sea L_I y L_E el número de *insiders* y postulantes, respectivamente, empleados en una cierta firma. W_I y W_E son sus respectivos salarios. La función de producción de la firma es $Q = f(L_I + L_E)$, donde $f' > 0$, $f'' < 0$. La "fuerza de trabajo titular" es m (i.e. el número de *insiders* que vienen del período anterior. Luego $L_I \leq m$. El costo para la firma de despedir a *insiders* (digamos por las fuentes (a) - (c) anteriores) es $C_I(m - L_I)$, con las siguientes propiedades: $C_I(0) = 0$ y, con $L_I < m$, $C_I' > 0$ y $\lim_{L_I \rightarrow m} C_I' = \tilde{c}_I$,

donde \tilde{c}_I es una constante positiva. (En otras palabras, los costos de despido son finitamente grandes para todo L_I menor que m .)

Finalmente, los costos de la firma para adquirir postulantes (digamos, por las fuentes (a) - (c) anteriores) es $C_E(L_E)$, con las siguientes propiedades: $C_E(0) = 0$, y para $L_E > 0$, $C_E' > 0$ y $\lim_{L_E \rightarrow 0} C_E' = \tilde{c}_E$, donde \tilde{c}_E es una constante positiva. (En otras palabras, los costos de adquisición de trabajo son infinitamente grandes para todo L_E positivo).

Para precisar ciertas ideas, supondremos que los postulantes reciben un salario de reserva ($W_E = R$) y que el salario de los *insiders* (W_I) es determina-

do por un proceso de negociación entre la firma y sus *insiders*. Específicamente, el *insider* negocia "individualmente" (i.e. cada contratado asume que el salario y empleo de todos los otros *insiders* está dado exógenamente) y tienen todo el "poder de mercado". (i.e. cada *insider* establece que su salario sea lo más alto posible consistente con su empleo).³ Esto implica que el salario del *insiders* es $W_I = \text{MIN} [f'(m) + \tilde{c}_I], (W_E + \tilde{c}_I + \tilde{c}_E)]$, i.e. el salario del *insider* es igual al valor más bajo de la productividad marginal del *insider* (neto, después de los costos de despido) y de la suma del salario del postulante y del costo marginal de rotación.

Como W_E , W_I y m son dados exógenamente por la firma, la decisión de empleo se puede expresar como la solución del siguiente problema de maximización de ganancias:

$$\text{Max}_{L_I, L_E} \pi = P f(L_I + L_E) - W_I L_I - W_E L_E - C_I(m - L_I) - C_E(L_E) \quad (4)$$

Sea (L_I^*, L_E^*) la solución óptima. Luego suponiendo que $L_I^* > 0$, las condiciones de primer orden son:

$$\frac{\partial \pi}{\partial L_I} = P \cdot f' - W_I + C'_I \geq 0, \quad \frac{\partial \pi}{\partial L_I} \cdot (m - L_I^*) = 0; \quad (5a)$$

$$\frac{\partial \pi}{\partial L_E} = P \cdot f' - W_E - C'_E \leq 0, \quad \frac{\partial \pi}{\partial L_E} \cdot L_E^* = 0 \quad (5b)$$

Combinando (5a) y (5b) obtenemos:

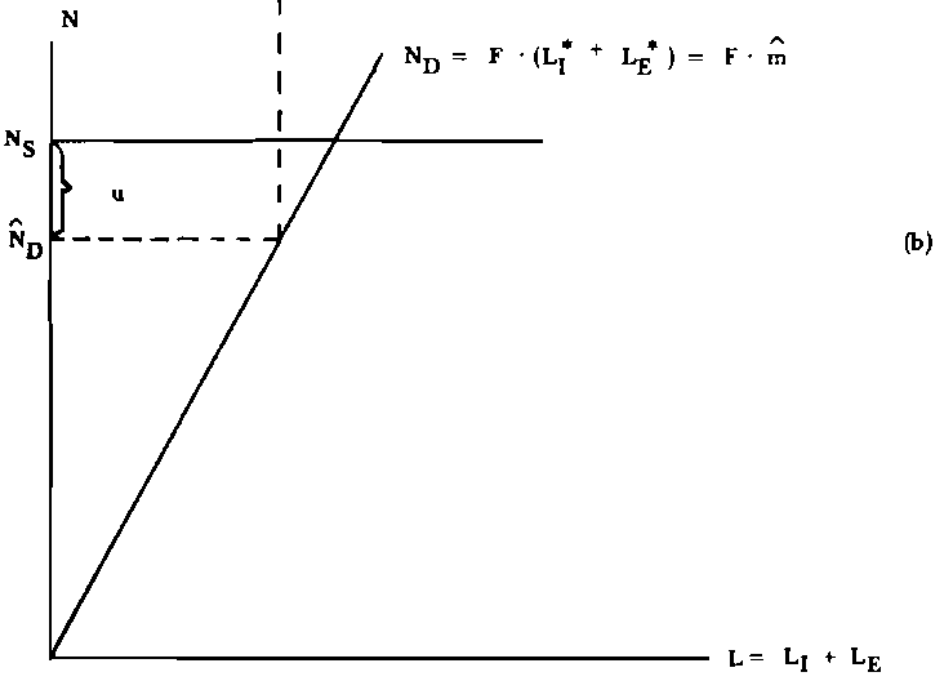
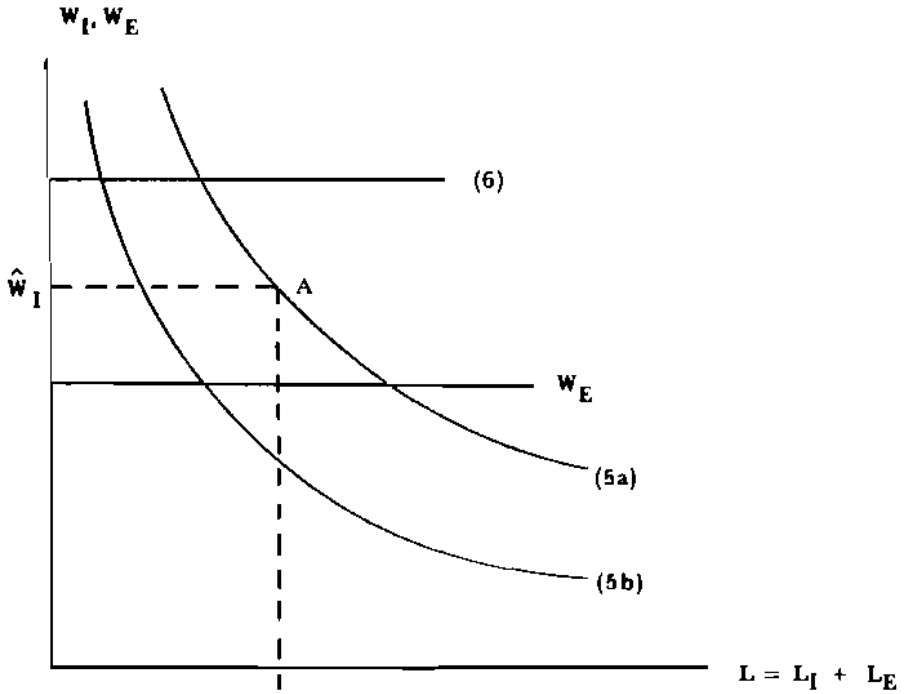
$$W_I - W_E \leq C'_I + C'_E \quad (6)$$

Estas condiciones están ilustradas en la figura 2a, donde el *locus* de puntos de equilibrio (W_I, L) están dados por la curva remarcada. Las ecuaciones (5a) y (5b) definen las funciones de demanda por *insiders* y postulantes, respectivamente. La ecuación (6) nos dice que el salario de los *insiders* no pueden exceder al de postulantes en más que la suma de los costos marginales de contratación y despido del trabajo.

³Este supuesto tan fuerte es una simplificación conveniente pero no necesaria para el análisis subsecuente. Sería suficiente suponer que los *insiders* reciben alguna parte de las rentas generadas por los costos de rotación y que, mientras mayores son estos costos, mayores son sus salarios.

FIGURA 2:

DESEMPLEO EN LA TEORIA DEL INSIDER - OUTSIDER



Como se ve en la figura 2a, si la firma tiene una fuerza de trabajo titular de \hat{m} , el salario de los *insiders* es \hat{W}_I , todos los titulares están empleados ($L_I^* = \hat{m}$) y la contratación de postulantes no resulta beneficiosa para la firma ($L_E^* = 0$, por la condición (5b)). Más aún, para una economía con F firmas idénticas, la demanda agregada por trabajo $\hat{N}_D = F(L_L + L_E)$ (ilustrado en la figura 1b). Sea $N_S (> \hat{N}_D)$ el número de trabajadores en la economía. Entonces el nivel de desempleo es $u = N_S - N_D$. En resumen, la actividad de los *insiders* deprime la productividad marginal de los postulantes (neto, de los costos de contratación y despido) con respecto, o relativo, a su salario de reserva.

Dada esta actividad, puede que, en equilibrio, no haya ningún salario para postulantes mayor que el de reserva al cual ellos estarían ganando más renta que los *insiders*. Esto está ilustrado en la figura 2a, donde el salario de reserva ($W_E = R$) es mayor que el producto marginal neto de postulantes al nivel de empleo \hat{m} (dado por la curva (5b)).

Este desempleo es involuntario en el sentido de que los desempleados están dispuestos a trabajar por un salario, que los haría más rentables que los *insiders*, si solo tuvieran la oportunidad de trabajar en idénticas condiciones de trabajo. (Decimos que dos trabajadores se enfrentan a "idénticas condiciones de trabajo" cuando ambos se encuentran frente a la misma tecnología de producción y tienen el mismo *status* legal y social, y así la única diferencia entre ellos —como proveedores de trabajo— son sus niveles respectivos de esfuerzo y habilidad.) Sin embargo, se les puede negar esta oportunidad por las reacciones de los titulares cada vez que los *outsiders* intentan entrar a la fuerza de trabajo: ellos se pueden enfrentar a una gran variedad de condiciones adversas, por ejemplo, menos cooperación y más acosamiento de los *insiders*, costos de rotación relacionados con esfuerzo (como fue mencionado anteriormente) y costos de contratación, entrenamiento y despido no indispensable, es decir, costos que no son intrínsecamente importantes en el proceso de producción como por ejemplo pagos de indemnización.

Como hemos mostrado, el *outsider* y la firma pueden no ser capaces de encontrar un salario que induzca, por un lado, al *outsider* a trabajar, y, por otro lado, a la firma a contratarlo, dadas las actividades de los *insiders* que de hecho discriminan en contra de los *outsiders*. Pero a pesar de que los contratos por cierto período de tiempo pueden hacer surgir desempleo involuntario, ¿no será posible que la firma o los *outsiders* le paguen a los *insiders* para que se abstengan de desarrollar estas actividades?. Por ejemplo, estos pagos pueden darse como participación de utilidades o bonificaciones al salario por postulante contratado. Pero, a pesar de que tales arreglos puedan beneficiar a los *insiders*, ellos pueden rechazarlos porque pueden temer que la entrada de trabajadores a salarios más bajos pueden darle incentivos al em-

pleador para que despidiera al *insider* en el futuro. Además es difícil para los *insiders* controlar la participación de utilidades y podría imponer más riesgo del que los *insiders* estarían dispuestos a correr a este nuevo salario de *insider* (véase Lindbeck y Snower, 1985). De esta forma, el riesgo, la no renovación del contrato y la dificultad de observar y verificar variables como las utilidades pueden ser obstáculos efectivos para eliminar el desempleo involuntario a través de la reducción del salario usando pagos, (además del salario) a los *insiders*.

4. COMENTARIOS CONCLUYENTES

Las teorías del salario eficiente e *insider-outsider* sobre el desempleo involuntario están construidas sobre bases bastante diferentes. La primera explica el desempleo a través de información imperfecta de las firmas sobre las productividades y los costos de sus empleados; el segundo lo hace a través del poder de mercado de los *insiders* que es usado para aprovechar los costos de rotación del trabajo en el proceso de formación del salario, y hasta cierto punto estos costos en sí pueden ser manipulados por los *insiders*. En las teorías del salario eficiente, las actividades de los sindicatos son consideradas poco importantes en la determinación del nivel de desempleo; en la teoría del *insider - outsider* estas actividades pueden aumentar el desempleo por incrementar los costos de rotación del trabajo. En la teoría del salario eficiente, la involuntariedad del desempleo surge por el costo de la información para la firma. En la teoría del *insider - outsider*, la involuntariedad es el resultado de un conjunto de oportunidades de empleo de los *outsiders* más limitada respecto a los *insiders* una limitación que puede ser enfatizada por normas sociales y de legislación. En particular, la versión de acosamiento de la teoría del *insider - outsider* puede ser útil para explicar por qué los *outsiders* se inhiben ante la posibilidad de reducir el salario, y la versión de los costos de contratación y despido provee la noción de que la legislación de seguridad en el trabajo puede por lo menos ser parcialmente responsable del desempleo. Al comparar el realismo de ambas teorías, la interrogante que persiste es si es la información imperfecta de las firmas o el poder de mercado de los trabajadores lo más importante como fundamento microeconómico para la existencia y persistencia del desempleo involuntario en las economías de mercado.

REFERENCIAS

- BARRO, R.J. y H.J. GROSSMAN, *Money, employment and inflation*, Cambridge, Cambridge University Press, 1976.
- BENASSY, J.P., "A neo-keynesian model of price and quantity determination in disequilibrium", *Equilibrium and disequilibrium in economic theory*, ed. by G. Schwödiauer, Dordrecht, Holland: Reidel, 1977.
- CALVO, G.A., "Quasi-walrasian theory of unemployment", *American Economic Review*, 1, 69(2), 102-7, 1979.
- CALVO G.A. y S. WELLISZ, "Supervision, loss of control, and the optimum size of the firm", *Journal of Political Economy*, 86, 949-52, 1978.
- DIAMOND, P., "Aggregate demand management in search equilibrium", *Journal of Political Economy*, 90, 881-94, 1982.
- DRAZEN, A., "Involuntary unemployment and aggregate demand spillovers in an optimal search model", Mimeo, 1985.
- LINDBECK, A. y D.J. SNOWER, "Involuntary unemployment as an insider-outsider dilemma", *Seminar Paper n° 282*, Institute for International Economic Studies, University of Stockholm. (Forthcoming in W. Beckerman, ed., *Wage Rigidity and unemployment*, Duckworth and Johns Hopkins Press), 1984a.
- , "Labor turnover, insider morale and involuntary unemployment", *Seminar Paper n° 310*, Institute for International Economic Studies, University of Stockholm, 1984b.
- , "Cooperation, harassment, and involuntary unemployment", *Seminar Paper n° 321*, Institute for International Economic Studies, University of Stockholm, 1985.
- , "Union activity and wage employment movements", *Seminar Paper n° 361*, Institute for International Economic Studies University of Stockholm, 1981.
- MALCOMSON, J.M., "Unemployment and the efficiency wage hypothesis", *Economic Journal*, 91, 848-866, 1981.
- MALINVAUD, E., *The theory of unemployment reconsidered*, Oxford: Basil Blackwell, 1977.
- NEGISHI, T., "Existence of underemployment equilibrium", in G. Schwödiauer (ed.), *Equilibrium and disequilibrium in economic theory*, Reidel, Boston, Massachusetts, 1977.
- SHAPIRO, C. y J.E. STIGLITZ, "Equilibrium unemployment as a worker discipline device", *American Economic Review*, 74(3), 433-44, 1984.
- SNOWER, D.J., "Search, flexible wages and involuntary unemployment", *Discussion paper n° 132*, Birkbeck College, University of London, 1983.

- SOLOW, R., "Insiders and outsiders in wage determination", *Scandinavian Journal of Economics*, 87(2), 1985.
- STIGLITZ, J.E., "Equilibrium wage distributions", *Economic Journal* 95(379), 595-618, 1985.
- WEISS, A., "Job queues and layoffs in labour markets with flexible wages", *Journal of Political Economy*, 88, 526-38, 1980.