

Three Essays on How Firms and Workers Meet in the Labor Market

Thesis summary – Jeremias KLAEUI

HEC Lausanne/July-2024

This thesis explores how firms and workers connect in the labor market. This matching process is often described as a “blackbox”, but online job platforms have made this process more visible, offering data on job seekers’ preferences and employers’ interest in candidates. The three projects of this thesis leverage such data to study job finding chances, the bargaining power relations between firms and workers, and the adaptability of the labor market changing circumstances. The first chapter examines job seekers’ consideration of job openings and finds that the jobs a person considers vary significantly by gender, education, and prior work experience, even among job seekers in the same occupation and geographic area. It also shows that advising unemployed workers to broaden their job search – as frequently advocated in the literature – is not always beneficial, as focused searches can be very effective for certain job seekers. The second chapter examines how job search behavior affects employers’ market power, suggesting that the size of job seekers’ consideration sets affects firms’ bargaining power and wages. A new measure of employer market power is introduced, and we show that encouraging job seekers to consider more options can increase market competitiveness. The third chapter studies how job seekers and recruiters adapt their search behavior in response to labor market conditions. We find that both groups adjust their strategies according to labor market conditions. When circumstances are unfavorable for recruiters or job seekers, they become more flexible and less focused on occupational boundaries. These findings have important policy implications for improving job matching and supporting occupational transitions.

Cette thèse explore comment les entreprises et les travailleurs se connectent sur le marché du travail. Ce processus de mise en correspondance est souvent décrit comme une “boîte noire”, mais les plateformes d’emploi en ligne ont rendu ce processus plus visible, offrant des données sur les préférences des chercheurs d’emploi et l’intérêt des employeurs pour les candidats. Les trois projets de cette thèse exploitent ces données pour étudier les chances de trouver un emploi, les relations de pouvoir de négociation entre les entreprises et les travailleurs, et l’adaptabilité du marché du travail face aux circonstances changeantes. Le premier chapitre examine la considération des offres d’emploi par les chercheurs d’emploi et trouve que les emplois considérés varient considérablement selon le sexe, l’éducation et l’expérience professionnelle antérieure, même parmi les chercheurs d’emploi dans la même profession et la même zone géographique. Il montre également que conseiller aux travailleurs sans emploi d’élargir leur recherche d’emploi – comme souvent préconisé dans la littérature – n’est pas toujours bénéfique, car des recherches ciblées peuvent être très efficaces pour certains chercheurs d’emploi. Le deuxième chapitre examine comment le comportement de recherche d’emploi affecte le pouvoir de marché des employeurs, suggérant que la taille des ensembles de considération des chercheurs d’emploi affecte le pouvoir de négociation des entreprises et les salaires. Une nouvelle mesure du pouvoir de marché des employeurs est introduite, et nous montrons qu’encourager les chercheurs d’emploi à considérer plus d’options peut augmenter la compétitivité du marché. Le troisième chapitre étudie comment les chercheurs d’emploi et les recruteurs adaptent leurs comportements de recherche en réponse aux conditions du marché du travail. Nous constatons que les deux groupes ajustent leurs stratégies en fonction des conditions du marché du travail. Lorsque les circonstances sont défavorables pour les recruteurs ou les chercheurs d’emploi, ils deviennent plus flexibles et moins concentrés sur les frontières professionnelles. Ces résultats ont d’importantes implications politiques pour améliorer la mise en correspondance des emplois et soutenir les transitions professionnelles.