



Munich Personal RePEc Archive

When employers post their wage? Analysis of job adverts from Ruse, Bulgaria

,

Ruse University "Angel Kanchev"

October 2019

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/104585/>
MPRA Paper No. 104585, posted 08 Dec 2020 15:13 UTC

WHEN EMPLOYERS POST THEIR WAGES? ANALYSIS OF JOB ADVERTS FROM RUSE, BULGARIA ¹

Assistant Prof. Aleksandar Kosuliev

Department of Economics,

“Angel Kanchev” University of Ruse

Tel.: +359 82 888 557

E-mail: akosuliev@uni-ruse.bg

***Abstract:** Prices are an important element of the market mechanism as they channel information and create incentives for market agents. Yet, often prices are not transparent on the labour market. An analysis of online job adverts from Ruse, Bulgaria show that only a quarter of the adverts feature posted wages. We suggest that the decision to not disclose the payment is rational under information asymmetry. Employers are more likely to gain from keeping wages secret with regards to high-skilled, multidimensional and high-paid jobs, while with low-skilled and low-paid jobs the payoff from doing so is smaller. The data tentatively supports the hypothesis, the relations being as expected, but not always having statistical significance.*

***Keywords:** labour market, wages, information asymmetry*

ВЪВЕДЕНИЕ

Цените са важен елемент на пазарния механизъм. Те обобщават голям обем разпръснатата информация сред огромен брой пазарни участници и играят ключова роля при ефективното разпределение на ресурсите. Отсъствието на този елемент е предпоставка за спад в цялостната ефективност на стопанската система. На пазарите на крайни стоки и услуги е изключение цените да не бъдат обявени, същото важи и за пазара на капиталови блага и финансови инструменти. Не е така на пазара на труда, където голяма част от обявените работни места не съдържат такава информация. Това поставя въпроса какви са причините за различието в този аспект на пазара на труда и в кои случаи заплатата се обявява.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Теоретичен анализ и обзор на литературата

В икономическата литература съществуват модели, които описват как се установява равновесието на пазара на труда и при двата варианта - при обявена и при необявена заплата (Faggian, 2014; Rogerson, Shimer, & Wright, 2005). В теоретичен аспект моделите, при които заплащането не е предварително известно и се установява посредством преговори между двете страни, не представляват проблем. Дори хронологически те се появяват по-рано. Както търсенето на работа, така и намирането на подходящ кандидат, е съпътствано от разходи на време и други ресурси. При отсъствието на обявена заплата търсещите кандидатстват по обяви на случаен принцип и договарят заплата с фирмата впоследствие, като в крайна сметка приемат условия, които намират за приемливи, отчитайки допълнителните разходи от продължаващото търсене и намаляващата вероятност за попадането на по-добра оферта при известен брой вече прегледани такива. Другата категория модели допускат, че фирмите оповестяват публично заплатите за

¹ Докладът е представен в секция „Икономика и мениджмънт“ на ... октомври 2019 с оригинално заглавие на български език: ЗАПЛАТАТА (НЕ) Е ПОСОЧЕНА — АНАЛИЗ НА ОБЯВИ ЗА РАБОТА ОТ РУСЕ

свободните работни места. Кандидатите преценяват привлекателността на обявите, като съпоставят примамливостта на заплатата с вероятността да бъдат наети. При равни други условия по-високата заплата е за предпочитане, но е логично такива обяви да привличат и повече кандидати, следователно конкуренцията ще бъде по-голяма, а шансът за наемане - по-малък.

Съществуващите модели вземат изходните предпоставки (т.е. дали работната заплата е обявена или скрита) за дадени. Пазарните агенти съобразяват действията си със съществуващите условия и не влияят върху формирането на тези условия. Но на практика няма причина това да е така. Както търсещите работа, така и работодателите имат възможност да преценят каква информация са склонни да разкрият. И двете страни вземат решения в условията на информационни ограничения. Работодателите са наясно с производствената функция на фирмата и на тази база могат да преценят каква е стойността на пределния продукт на труда. Те са наясно и до каква степен производителността на служителя би могла да варира според качествата му. Това, което фирмата не знае, е какви точно качества притежава всеки от конкретните кандидати. Кандидатите от своя страна са наясно с качествата си, но трудно могат да преценят колко производителни ще бъдат в съответната фирма, без да познават дейността ѝ в детайли. Всъщност, според едно изследване, дори настоящи служители се затрудняват да определят заплащането на колегите си, които заемат аналогична на тяхната позиция в същата компания. Средно предположенията се отклоняват от действителния размер с 16% (Cullen & Perez-Truglia, 2018).

Налице са индикации, че тази неизвестност по отношение на заплащането не е просто стечение на обстоятелствата или структурно обусловена особеност на пазара на труда. Често срещана практика в американските компании е включването на договорна клауза, която забранява обсъждането на възнагражденията. Като ответна реакция в последните години в някои щати такива клаузи са определени като незаконни (Bradford, 2018; Rosenfeld, 2017). През 2017 г. в Германия е приет закон, който позволява при спазването на определен ред служителите на една компания да получават информация за заплащането на колегите си (Reichl et al., 2019). Фактът, че разкриването на подобна информация изисква законова принуда, показва, че фирмите имат интерес да не го правят. Посочването на заплатата в обявите за работа може да се разглежда в контекста на цялостното нежелание за прозрачност при заплащането, но може да има конкретни съображения, свързани със селекционния процес. Тъй като в една част от обявите все пак фигурира заплата, резонен е въпросът дали това е произволно или се наблюдават определени закономерности.

Предидни емпирични изследвания позволяват да се открият определени тенденции. В рамките на анкетно проучване сред новоназначени служители в САЩ е установено, че близо една трета от тях са договаряли работната си заплата. Делът на хората без завършено средно образование, които предварително са знаели възнаграждението си, е два пъти по-голям отколкото при хората с професионално образование. Налице са големи различия при различните видове труд. Само 6% от нискоквалифицираните работници са водили преговори за заплатата си, докато при заетите в икономиката на знанието този дял достига 86% (Hall & Krueger, 2012). Друго изследване, проведено сред немски фирми, потвърждава едно от наблюденията на предното, че в публичния сектор и покритите от колективни трудови споразумения отрасли заплатите се обявяват. И тук делът на индивидуално договаряните заплати е приблизително една трета. Това става по-често при кандидатите с по-високо образование и със специфични изисквания на свободната позиция. При работните места в големите фирми, при срочни договори и договори на

непълно работно време се наблюдава обратната тенденция. При безработните, които си търсят работа, е по-малко вероятно да се стигне до договаряне, отколкото при тези, които вече имат работа (Brenzel, Gartner, & Schnabel, 2014). Анализ на обяви за работа от САЩ, Великобритания и Словения показва големи различия в дяловете обяви със заплата (съответно 25%, 86% и 18% за страните в този ред), но въпреки тези различия се потвърждават тенденциите от цитираните по-горе изследвания. По-вероятно е заплатата да фигурира в обявата, когато е за нискоквалифицирана позиция или където резултатите от работата могат да се наблюдават и измерват по-лесно (Brenčič, 2012).

Изследване на базата данни на уебсайт за обяви за работа от Латинска Америка потвърждава в основни линии изложеното дотук, но заради спецификите на уебсайта и пълния достъп до информацията, която се съдържа в него, авторите успяват да добавят някои интересни детайли. Първо, те могат да преглеждат информацията както от страната на работодателите, така и на търсещите работа. Второ, изискване на уебсайта е работодателите задължително да впишат работна заплата при регистрирането си, дори да решат да не бъде видима за търсещите. Последните могат да задават интервали на заплатата с определена стъпка, а резултатите от търсенето съдържат всички обяви в тези интервали, дори когато по желание на работодателите точната заплата не е видима. Особено ценна е възможността да се сравнява поведението на търсещите при обяви със и без посочена заплата. Тенденцията е броят на кандидатите за една позиция да расте с увеличаването на съществуващата заплата, независимо дали е видима или не. Когато е посочена, нарастването е по-бързо. Друга особеност е, че при позициите с ниска квалификация и заплащане, обявяването на заплатите привлича по-малко кандидати за едно място. При позициите с висока квалификация и по-високо заплащане има повече кандидати при посочена заплата. Според авторите, за работодателите не е проблем, че при обявени заплати за нискоквалифицирана работа кандидатите за място са по-малко. Повечето работници така или иначе ще бъдат достатъчно подготвени за нея. При високоплатените позиции заплатите по принцип не се обявяват, не въпреки че, а защото привличат по-малко кандидати. Повече кандидати в случая са недостатък, а не предимство, защото отсяването на кандидатурите е скъпо, а по-високата бройка не увеличава вероятността да се попадне на подходящ кандидат (Banfi & Villena-Roldán, 2019).

В малкото теоретични модели на избора между обявена и договорена работна заплата се оформя виждането, че към договаряне се прибъгва при различия в производителността на кандидатите, което обикновено се наблюдава при висококвалифицирания труд. Чрез поединичното договаряне на заплатите техният размер може да бъде приспособен към индивидуалните умения на всеки от кандидатите. Недостатък за фирмите е, че кандидатите могат да си издействат по-висока заплата (Ellingsen & Rosen, 2003), но от друга страна тази възможност привлича по-добри кандидати (Michelacci & Suarez, 2006).

Логиката да не се обявяват заплати в обявите е, че ако са прекалено ниски, това ще откаже някои от по-производителните кандидати. Ако са високи, ще направи отсяването по-трудно. Необявяването на заплатите обаче не означава, че непременно се върви към договаряне, както допускат съществуващите изследвания. Всъщност има трети вариант - търг с обратно наддаване. При него инициатор е купувачът, а продавачите се състезават помежду си, като предлагат по-ниска цена. В конкретния случай е налице неявен търг с обратно наддаване и еднократна оферта от участниците. Обявите за работа без заплата наподобяват по форма обществените поръчки - задават се определени качествени и/или количествени параметри и се поканват за участие заинтересованите страни. След като се

проверят за формално съответствие, офертите се отварят. С развитието на интернет и съответните технологични платформи до подобна практика прибягват и частни фирми, за да намалят доставните цени на различни суровини и услуги (Smart & Harrison, 2003). В този контекст има резон допускането, че като производствен ресурс трудът не прави изключение. Разликата е, че платформите за такива търгове са B2B (бизнес с бизнес), а предлагането на труд има някои специфики, които се изразяват най-вече в това, че хората, които го предлагат, са по-малко склонни да назоват цена, отколкото фирмите, които доставят произведена от тях продукция.

Трябва да се прави разлика между договаряне на заплатата и персонализирана оферта от страна на работодателя, при която се вземат предвид личната производителност и минималната приемлива заплата за кандидата. Фирмите не се интересуват само от производителността, в противен случай нямаше да задават на интервютата въпроси за заплащането на предишната месторабота или за очаквания от кандидата доход. Както има кандидати с различна производителност, така е възможно да има кандидати с различна минимална приемлива заплата при една и съща производителност. Фирмите не искат да назначат непременно кандидата с най-висока производителност, а кандидата, при който маржът между стойностното изражение на кандидата и минималната приемлива за него заплата е най-голям. Тоест, те се опитват от една страна:

$$\max \{(VMP_L - MFC_L)_j\}, \text{ при } VMP_L - MFC_L > p \quad (1)$$

където

VMP_L - пределната стойност на труда,

MFC_L - пределни разходи за труд,

j - индекс за кандидат j ,

p - разходи за установяване на цената на труда при преговори .

От друга страна те се опитват да максимизират печалбата като от множеството

$$A = \{(VMP_L - MFC_L)_1, \dots, (VMP_L - MFC_L)_n\} \quad (2)$$

където $n \geq 0$ е общият брой кандидати, избераат k на брой елементи с максимални стойности за $(VMP_L - MFC_L)$, така че образуват подмножеството

$$A_k = \{(VMP_L - MFC_L)_1, \dots, (VMP_L - MFC_L)_k\} \quad (3)$$

където $A_k \subseteq A$, а k е равно на броя на обявените свободни работни места, като $0 \leq k \leq n$. Това става, при условие че е налице подмножество

$$A_m = \{(VMP_L - MFC_L)_1, \dots, (VMP_L - MFC_L)_m\} \quad (4)$$

с m на брой елементи, избрани от множеството A на случаен принцип, т.е. $A_m \subseteq A$, като $m=k$ и

$$\sum_{i=1}^k (VMP_L - MFC_L)_i - \sum_{i=1}^m (VMP_L - MFC_L)_i > \sum_{i=1}^n a_i \quad (5)$$

където a_i са разходите по установяването на производителността и минималното приемливо заплащане за всеки от кандидатите. Това може да се представи и като $A_k - A_m > \bar{a}$. Тоест, фирмите ще се опитат да установят индивидуалната производителност и минималната приемлива заплата за всеки от кандидатите само ако очакват, че средно изгодата от селектирания по такъв начин кандидат ще превишава изгодата от произволно взет кандидат с повече от средните разходи по селекционната процедура. Кое то предполага, че различията между кандидатите ще бъдат достатъчно големи, в противен случай това не би било оправдано.

Също така трябва да се отбележи, че $p > a$, защото p включва всички елементи на a плюс етапа на договаряне. От своя страна VMP_L зависи от работните качества на служителя и от производствената функция във фирмата; MFC_L зависи от работните качества и от относителната преговорна сила на кандидатите; относителната преговорна сила е функция на силата на конкуренцията, наличната информация и лични качества и обстоятелства за съответния кандидат. Количествен измерител на силата на конкуренцията би могъл да бъде показателят l/k , където $0 \leq l \leq n$ е броят кандидати, които са достатъчно добри да заемат обявената свободна позиция. При въпрос какво заплащане очакват, кандидатите са изправени пред дилема. Ако посочат по-висока заплата, се увеличава вероятността да бъде предпочетен друг кандидат. Ако посочат по-ниска заплата, вероятността да бъдат одобрени се увеличава, но рискуват да започнат работа при по-ниско заплащане от онова, което е било възможно. Отделният кандидат трудно може да знае какво ще посочат останалите кандидати, но при равни други условия е логично да се допусне, че при повече кандидати вероятността някой друг да се съгласи да работи срещу по-ниско заплащане е по-голяма. Следователно с увеличаването на l/k расте и вероятността кандидатстващите да посочат заплата, която е по-близо до минималната приемлива за тях.

Най-общо се оформят три варианта за формирането на заплата според вида на работата, средното заплащане и броя на подходящите кандидати за свободните места.

Нископлатени позиции, за които е достатъчен нискоквалифициран труд. Заплатите се обявяват.

Производствената функция силно ограничава възможностите за вариация в пределната стойност на труда, а и без това ниското средно заплащане не позволява то да бъде намалено значително чрез преговори на индивидуално ниво. Тоест, трудно може да се повлияе на VMP_L , в посока нагоре и на MFC_L в посока надолу. В популацията от привлечени кандидати вариацията на $(VMP_L - MFC_L)_j$ между отделните индивиди също е малка, което води до $A_k - A_m < \bar{a}$. За фирмата няма изгода от преговори и изготвянето на персонализирани оферти, вместо това те минимизират разходите си по селекционния процес.

Средноплатени позиции, за заемането на които са необходими определени умения. Фирмите прибягват до персонализирани оферти след търг с обратно наддаване.

Средното заплащане е по-високо, отразявайки по-високата необходима квалификация, но същевременно са налице по-големи индивидуални вариации в минималното приемливо заплащане и производителността между отделните кандидати. При $A_k - A_m > \bar{a}$ и достатъчно висок l/k фирмите успяват да се възползват от тези индивидуални различия.

Високоплатени позиции, които изискват висококвалифициран труд.

При тях обикновено l/k приема по-ниски стойности и подходящи кандидати се намират по-трудно. Тогава вероятността да разкрият очаквана заплата, която е близко до минималната приемлива за тях е по-ниска. След като намерят подходящи кандидати

фирмите се опитват да договорят по-ниско заплащане, не просто да излязат с персонализирана оферта. Разходите по договарянето са оправдани, тъй като при високите стойности на заплащането абсолютната сума, която може да бъде издействана като отстъпка, също е достатъчно голяма.

Това обяснение противоречи на цитираната по-горе хипотеза от други автори, че като не обявяват заплати, фирмите привличат по-добри кандидати, но рискуват да заплатят повече при преговорния процес. Напротив, тук се застъпва виждането, че фирмите виждат в преговорите възможност за намаляване на разходите. Двама души, които имат приблизително идентични работни качества, може да се различават в преговорните си умения и да имат различни алтернативи за заетост при несъвършена информация. Фирмите търсят такива несъответствия, за да се възползват от тях.

Производителността не е единственото, от което се интересуват, а където тя е изключителен приоритет, се прибягва към рекрутирането на кандидати чрез директни оферти. Обявите за работа съставляват само една част от сегмента на пазара на труда. Хората, които са доволни от работата си, обикновено не търсят друга. За да стигнат до тях, фирмите трябва да предприемат инициативата и влизат в преговорите за заплащането в относително по-неизгодна позиция спрямо случаите, в които преговарят с кандидати по обяви за работа.

Анализ на данните от пазара на труда в гр. Русе

За да се провери хипотезата, че колкото по-високоплатена е позицията, толкова по-малко вероятно е да се публикува заплатата, се използват данни² от онлайн платформата за търсене и предлагане на работа jobs.bg. Данните са категоризирани според избраните професионални области така, както са определени на самия уебсайт. За целите на изследването някои от тях са отпаднали (дистанционна работа и работа в чужбина) и остават общо 27 области. Това не е най-подходящото ниво на агрегация, защото някои области като “Информационни Технологии (ИТ)” например включват позиции както за програмисти, така и за поставяне на кабели, а те се различават значително по необходимата квалификация и заплащане. Сайтът позволява и по-задълбочена разбивка, но тогава в много от областите наблюденията биха били твърде малко, за да може да се направят някакви изводи. Освен това не е правено разграничение между нивото на позициите - мениджърски, за експерти/специалисти, за служители/работници. Друго важно допускане е, че изчисленото средно равнище на заплащане в областта е представително за нея, включително и за обявите, където не са посочени заплати. Данните обхващат само обяви, публикувани директно от работодателя, които предлагат постоянна работа на пълен работен ден.

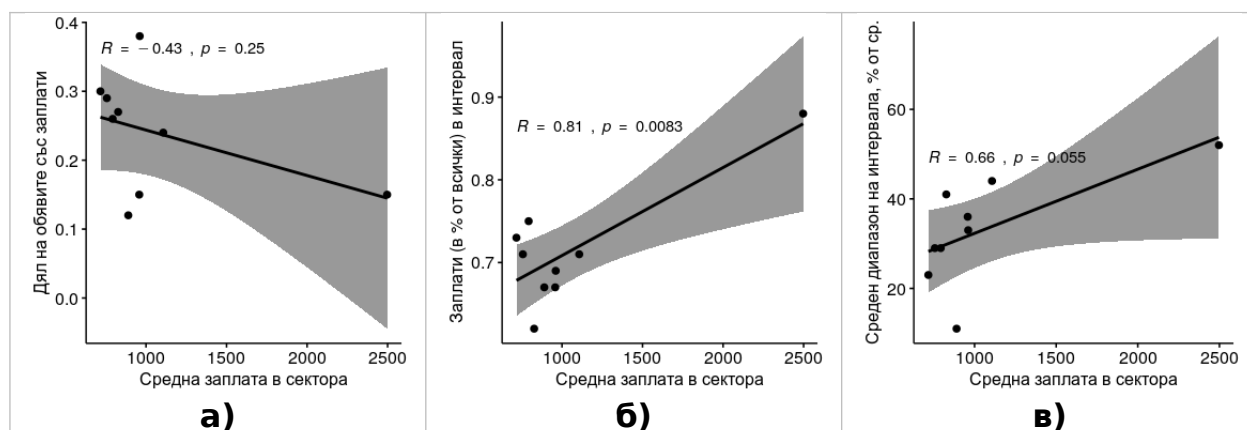
Към съответния период обявите от гр. Русе, които отговарят на тези изисквания са 1055. Приблизително при 26% от тях заплатата фигурира в обявата. Тъй като някои от заплатите са представени бруто, а други нето, тези, които са бруто са намалени с 24%, което в случая се приема за средната данъчно-осигурителна тежест, която се поема от един работник. Всички публикувани стойности на заплатите по-долу са нетни. Там, където заплатите са посочени в интервал с долна и горна граница е взета средата между тях. От масива с данни са премахнати професионалните области, където броят на наблюденията е по-малък от двадесет. Резултатите от оставащите са обобщени в Таблица 1.

² Данните са извлечени в средата на септември 2019 г. и обработени с програмния език R. Те са достъпни на адрес <http://bit.ly/33HPP8c> заедно със скрипта за обработката им.

Таблица 1. Обявени заплати по професионални области

Професионална област	Брой набл.	Без заплата	Със заплата	Със запл. (дял)	Ср. нетна запл., лв.	Заплати в интервал (дял)	Ср. размер на интервала, лв.	Интервал спрямо ср. заплата
Информационни Технологии (ИТ)	55	47	8	15%	2497	88%	1689	52%
Архитектура, Строителство	29	22	7	24%	1107	71%	500	44%
Транспорт, Логистика, Спедиция	111	69	42	38%	961	69%	381	33%
Инженерни и технически дейности	39	33	6	15%	958	67%	361	36%
Счетоводство, Одит, Финанси	24	21	3	12%	890	67%	63	11%
Административни и офис дейности	49	36	13	27%	827	62%	393	41%
Производство	206	153	53	26%	793	75%	243	29%
Търговия	245	175	70	29%	757	71%	264	29%
Ресторанти, Хотели, Туризъм	162	114	48	30%	717	73%	173	23%

Освен разграничението между обявите със и без посочена заплата, при обявите със заплати е показан дялът на онези с интервал. За обявите със заплати в интервал е показано колко голям е той, изразен в проценти спрямо усреднената стойност на заплатата. На Фигура 1 графично са представени корелационните коефициенти на Пиърсън за средната заплата в сектора и дела на обявите със заплати - а); средната заплата в сектора и дела на обявите със заплати в интервал спрямо всички обяви със заплати - б); средната заплата в сектора и средния диапазон на интервала в % спрямо усреднената заплата - в).



Фиг. 1. Корелационни коефициенти

Вижда се, че първоначалната хипотеза се потвърждава - заплатата в отрасъла корелира с коефициент -0,43 с дела на обявените заплати в него. Този извод обаче не е статистически значим, при положение, че $p = 0,25$. При другите две корелационни графики е налице статистическа значимост, което води до извода, че колкото по-голяма е заплатата в сектора, толкова по-склонни са работодателите да обявяват заплатите си в интервал и толкова по-голям е интервалът. Това отразява несигурността на фирмите при определянето на производителността на потенциалните кандидати. Колкото по-квалифицирана е работата, толкова по-малко е ограничена индивидуалната производителност от производствената функция и толкова по-голяма е ролята на качествата на конкретния служител.

Друго, което прави впечатление, е ефектът, който оказва включването на ИТ сектора върху данните. На таблица 2 са показани корелационните коефициенти със и без него. Вижда се, че премахването му поставя под въпрос значимостта на резултатите, а доверителните интервали стават твърде широки.

Таблица 2. Корелационни коефициенти

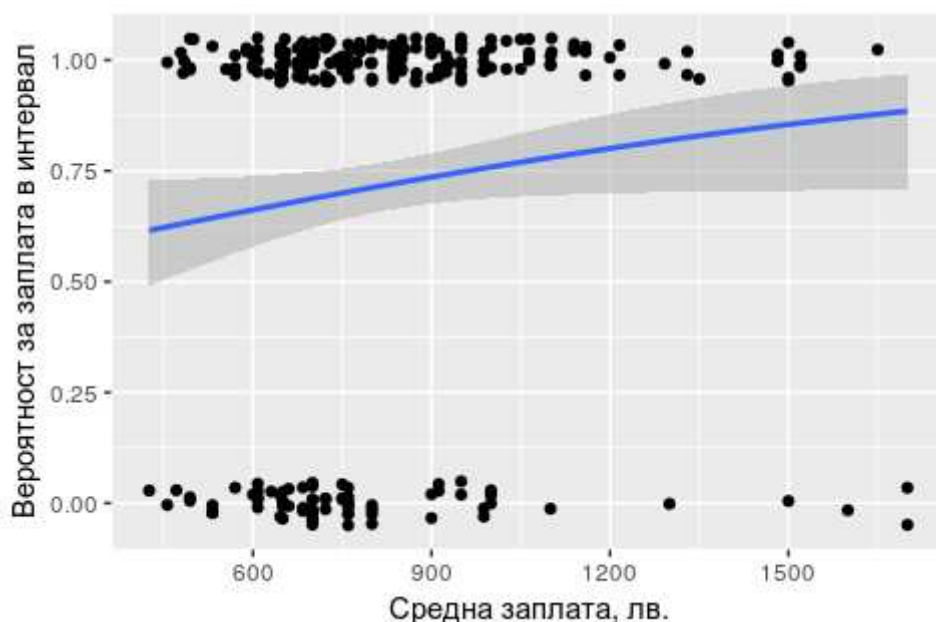
	Дял на обявите със заплати	Заплати в интервал (дял)	Ср. диапазон на интервала спрямо заплатата (дял)	
Средна нетна заплата	-0,43	0,80	0,65	<i>коэф. на Пийърсън</i>
	0,24	<0,01	0,05	<i>p-value</i>
	-0,85 -- +0,33	+0,31 -- +0,95	-0,02 -- +0,92	<i>95% CI</i>
Средна нетна заплата (без ИТ сектор)	-0,21	-0,20	0,47	<i>коэф. на Пийърсън</i>
	0,62	0,62	0,23	<i>p-value</i>
	-0,79 -- +0,58	-0,80 -- 0,58	-0,34 -- +0,88	<i>95% CI</i>

Отсъствието на статистически значими резултати при корелационните коефициенти е разбираемо, като се има предвид, че изчисляването им се базира само на девет наблюдения (колкото са професионалните области), а при премахването на ИТ сектора - на осем. Естеството на данните не позволява използването на отделните обяви като самостоятелни наблюдения с цел изследване наличието на зависимост между размера на заплащането и вероятността то да бъде обявено предварително. Но самостоятелните обяви могат да се използват, за да се провери дали има права зависимост между размера на

заплащането и вероятността за обявяването му в интервал, което би потвърдило индиректно хипотезата, че работодателите са по-склонни да договарят заплати или подбират кандидати чрез търг с обратно наддаване тогава, когато заплатите са по-високи.

Тъй като зависимата променлива е с бинарен характер - фиксирана заплата или в интервал - може да се използва регресия, която задава прогностична вероятност между 0 и 1 за настъпването на едното от двете събития при изменения в стойностите на независимите променливи, която в нашия случай е само една - равнището на заплатата. Подходящи са логистична регресия или пробит регресия, като тук е приложена втората, която се базира на кумулативното нормално разпределение.

Общо в наличните данни обявите със заплати са 268, от които 72% са в интервал. Пробит регресията дава статистически значими резултати, дори когато се премахнат наблюденията със заплата над 2000 лв. и наблюденията остават 261. Тъй като коефициентите на тази регресия са по-трудни за интерпретация, разпределението е представено графично на Фигура 2, а оценени вероятности за обявена заплата в интервал са дадени в Таблица 3.



Фиг. 2. Вероятност за обявяване на работна заплата в интервал

Таблица 2. Прогнозни вероятностни оценки за обявяването на заплатата в интервал

Размер на заплатата	500 лв.	700 лв.	850 лв.	1000 лв.	1200 лв.	1500 лв.	2000 лв.
Вероятност за заплата в интервал (при обявена заплата)	64%	69%	72%	76%	80%	85%	92%

Вижда се, че с увеличаването на равнището на заплатата се увеличава вероятността публикуваната такава да бъде в интервални стойности. Това потвърждава изложената хипотеза, че работодателите са по-склонни да варира заплата там, където като цяло то е по-високо.

ИЗВОДИ

Настоящото изследване разглежда въпроса кога работодателите включват заплатата в обявите за работа и кога предпочитат да не го правят. Когато заплатата не фигурира в

обявите, за фирмите съществува възможност да намалят разходите си за труд. Тази възможност нараства с увеличаването на средната заплата за съответната позиция. Скриването на заплатата позволява на фирмите да организират своеобразен търг с обратно наддаване, в който участват кандидатите за работа или да преминат към договаряне. Анализът на данните за пазара на труда от Русе не потвърждава категорично изложената хипотеза. Причината за това са малкото наблюдения в контекста на спецификите на необходимите за потвърждаването на хипотезата тестове. Бъдещи изследвания с повече наблюдения, например на национално ниво, биха могли да внесат по-голяма яснота по въпроса.

Изследванията са подкрепени по договор на Русенски университет "Ангел Кънчев" с № BG05M2OP001-2.009-0011-C01, „Подкрепа за развитието на човешките ресурси в областта на научните изследвания и иновации в Русенски университет "Ангел Кънчев", финансиран по Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ 2014-2020”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз“.

REFERENCES

- Banfi, S., & Villena-Roldán, B. (2019). Do High-Wage Jobs Attract More Applicants? Directed Search Evidence from the Online Labor Market. *Journal of Labor Economics*, 37(3), 715–746. <https://doi.org/10.1086/702627>
- Bradford, L. (2018, September 11). Are Tech Companies Breaking The Law With Pay Secrecy Policies? *Forbes*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/laurencebradford/2018/09/11/are-tech-companies-breaking-the-law-with-pay-secrecy-policies/#76835233397d>
- Brenčić, V. (2012). Wage posting: evidence from job ads. *Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d'économique*, 45(4), 1529–1559. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5982.2012.01738.x>
- Brenzel, H., Gartner, H., & Schnabel, C. (2014). Wage bargaining or wage posting? Evidence from the employers' side. *Labour Economics*, 29, 41–48. <https://doi.org/10.1016/J.LABECO.2014.05.004>
- Cullen, Z., & Perez-Truglia, R. (2018). *The Salary Taboo: Privacy Norms and the Diffusion of Information*. <https://doi.org/10.3386/w25145>
- Ellingsen, T., & Rosen, A. (2003). Fixed or Flexible? Wage-setting in Search Equilibrium. *Economica*, 70(278), 233–250. <https://doi.org/10.1111/1468-0335.t01-1-00281>
- Faggian, A. (2014). Job Search Theory. In *Handbook of Regional Science* (pp. 59–73). https://doi.org/10.1007/978-3-642-23430-9_8
- Hall, R. E., & Krueger, A. B. (2012). Evidence on the Incidence of Wage Posting, Wage Bargaining, and On-the-Job Search. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 4(4), 56–67. <https://doi.org/10.1257/mac.4.4.56>
- Michelacci, C., & Suarez, J. (2006). Incomplete Wage Posting. *Journal of Political Economy*, 114(6), 1098–1123. <https://doi.org/10.1086/509816>
- Peichl, A., Schricker, J., von Platen, H., Rinne, U., Schneider, H., Klammer, U., ... Göbel, L. (2019). Entgelttransparenzgesetz gegen Lohndiskriminierung: Viel Aufwand, wenig Nutzen? *Ifo Schnelldienst*, 72(04), 3–26. Retrieved from <https://www.econstor.eu/handle/10419/198724>

Rogerson, R., Shimer, R., & Wright, R. (2005). Search-Theoretic Models of the Labor Market: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 43(4), 959–988.
<https://doi.org/10.1257/002205105775362014>

Rosenfeld, J. (2017). Don't ask or tell: Pay secrecy policies in U.S. workplaces. *Social Science Research*, 65, 1–16. <https://doi.org/10.1016/J.SSRESEARCH.2017.01.009>

Smart, A., & Harrison, A. (2003). Online reverse auctions and their role in buyer–supplier relationships. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 9(5–6), 257–268.
<https://doi.org/10.1016/J.PURSUP.2003.09.005>