**ЖЕСТКОСТЬ ЗАРПЛАТ ИЛИ**

**МОБИЛЬНОСТЬ РАБОТНИКОВ**

**WAGE RIGDITY OR LABOUR MOBILITY**

***Ларин А. В.****, старший преподаватель кафедры математической экономики, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*

**E-mail: alarin@hse.ru**

***Анисимова А. С.****, студент факультета экономики, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*

**E-mail: asanisimova@edu.hse.ru**

В данной работе изучаются параметры, влияющие на изменение разрыва в плотности распределения изменения заработной платы. Данный разрыв может образовываться по двум причинам

- из-за жесткости номинальных заработных плат (nominal wage rigidity).

- из-за мобильности работников.

Данная работа интересна с той точки зрения, что мы оцениваем жёсткость зарплат, используя непараметрические методы.

Для эмпирического анализа мы используем данные опроса домохозяйств США (CPS) так как данная база данных предоставляет статистику по мобильности, что позволяет нам разрабатывать модель и улучшить результаты в условиях страны с низкой инфляцией и сильными профсоюзами в США и высокой инфляции и слабых профсоюзов в России. [Elsby, 2009, p. 154–169; Smith, 2000, p. 176–195.]

Важность вопроса нисходящей жёсткости зарплаты обуславливается тем, что данная концепция позволяет объяснить, почему фирмы не решаются на снижение зарплат, даже если того требуют внешние условия. Таким образом, это влияет на формирования финансовой политики фирмы. [Bewley, 2007, p. 157-188; Holden, 2003, p. 251–265.] Более того, жёсткость зарплат, как и жесткость цен, объясняет, почему номинальные шоки могут влиять на реальные экономические показатели.

Для того, чтобы определить степень жесткости для различных групп индивидов мы предлагаем использовать стандартные непараметрические оценки плотности распределения. Мы оцениваем два условных распределения f(dw | dw > 0) и f(dw | dw < 0). f(dw | dw > 0) — это плотности распределения изменения зарплаты при условии, что зарплата выросла. f(dw | dw < 0) — то плотности распределения изменения зарплаты при условии, что зарплата снизилась. Для получения несмещенных оценок плотности для ограниченных случайных величин мы используем метод, предложенный Karunamuni and Alberts (2005). [Karunamuni, Alberts, 2005, p. 497-509.]

Далее, мы собираем оценку плотности f(dw) из полученных оценок плотностей f(dw | dw > 0) и f(dw | dw < 0) и вычисляем разрыв оценки плотности распределения в точке 0. Стандартная ошибка для данного разрыва вычисляется с помощью бутстрапа. Если бы не было жёсткости, данный разрыв незначимо бы отличался от нуля, однако данный разрыв значим как на российских, так и на американских данных.

Далее мы оценили изменение разрыва плотности в зависимости от различных факторов для того, чтобы выяснить, как эти факторы влияют на жесткость зарплат. Чтобы получить чистое влияние фактора, распределение корректируется с помощью процедуры DiNardo, Fortin, and Lemieux (1996). [DiNardo, Fortin et al., 1996, p. 1001-1044.] Стоит отметить, что при уменьшении зарплаты часть людей может сразу уволиться, таким образом, будет наблюдаться разрыв в плотности распределения и малое число наблюдений с отрицательным изменением заработной платы. Чтобы понять, на сколько силен эффект от увольнений, необходимо получить процент уволившихся для каждой подвыборки. Для американских данных есть статистика по мобильности работников, и мы планируем использовать ее для корректировки.

Результаты оценки, полученные на российских данных с 2001 по 2012 года, позволяют сделать выводы о том, что при наличии высшего образования вероятность сокращения зарплаты ниже. Женщины, по сравнению с мужчинами, предпочитают сокращения в зарплате смене места работы. Жесткость зарплат растет с возрастом, и не зависит от размера фирмы. Наибольшая жесткость заработных плат наблюдается в государственных органах, тяжелой промышленности и машиностроении. В тяжелой промышленности и в машиностроении и легкой промышленности отмечена жесткость часовой зарплаты. В сравнении с другими регионами России заработные платы в Москве и Санкт-Петербурге наиболее гибкие.

По предварительным результатам на жесткость зарплат в США влияют профсоюзы и раса. Для тестирования модели на американских данных CPS необходимо усовершенствовать учет влияния эффекта увольнений.

**Список литературы / References**

1. *DiNardo, J., Fortin, N. M., & Lemieux, T.* Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach. // Econometrica. 1996. V. 64. No 5. P. 1001-1044.
2. *Elsby M. W. L.* Evaluating the Economic Significance of Downward Nominal Wage Rigidity // Journal of Monetary Economics. 2009. V. 56. P. 154–169.
3. *Goette L., Sunde U., Bauer T.* Wage Rigidity: Measurement, Causes and Consequences // The Economic Journal. 2007. V. 117. No 524. P. 499–507.
4. *Karunamuni R. J. & Alberts T.* A generalized reflection method of boundary correction in kernel density estimation // Canadian Journal of Statistics. 2005. V. 33. No 4. P. 497-509.
5. *Smith J. C.* Nominal Wage Rigidity in the United Kingdom //The Economic Journal. 2000. V. 19. No 3. P. 176–195.