

DOI: 10.55643/fcaptr.4.69.2026.5257

Тарас Івашків

к.е.н., доцент кафедри бізнесу та управління, Університет Короля Данила, Івано-Франківськ, Україна;
e-mail: mytar13@ukr.net
ORCID: [0009-0001-5819-5854](https://orcid.org/0009-0001-5819-5854)
(Corresponding author)

Мирослава Тимоць

к.е.н., доцент кафедри бізнесу та управління, Університет Короля Данила, Івано-Франківськ, Україна;
ORCID: [0009-0001-0266-1756](https://orcid.org/0009-0001-0266-1756)

Лідія Федик

к.і.н., доцент кафедри права імені академіка УАН о. Івана Луцького, Університет Короля Данила, Івано-Франківськ, Україна;
ORCID: [0000-0003-2033-8087](https://orcid.org/0000-0003-2033-8087)

Тетяна Солоджук

к.е.н., доцент кафедри фінансів, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, Івано-Франківськ, Україна;
ORCID: [0000-0001-7746-6229](https://orcid.org/0000-0001-7746-6229)

Єва Богданова

к.е.н., н.с., кафедра HR-інжиніринг у бізнес-економіці, Хмельницький національний університет, Хмельницький, Україна;
ORCID: [0009-0007-8855-1710](https://orcid.org/0009-0007-8855-1710)

Received: 02/06/2026

Accepted: 08/08/2026

Published: 31/08/2026

© Copyright

2026 by the author(s)



This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

МІНІМАЛЬНА ЗАРПЛАТА ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК «ЛИПКОСТІ» ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ВІЙНИ

АНОТАЦІЯ

Метою дослідження є обґрунтування ролі та місця мінімальної заробітної плати як інструмента державної соціальної політики забезпечення стійкості й гнучкості ринку праці в умовах війни. Особливу увагу приділено феноменові «липкості» (жорсткості) заробітної плати й трансформації її відтворювальної функції під впливом макроекономічних шоків. На основі аналізу сучасних економічних концепцій та емпіричних даних виявлено, що адміністративне підвищення мінімальної заробітної плати (МЗП) в умовах війни діє як номінальний фактор, проте суттєво відстає від темпів кумулятивної інфляції, що призводить до падіння реальної купівельної спроможності домогосподарств. Доведено наявність глибоких міжсекторальних диспропорцій: приватний сектор демонструє «адаптивну гнучкість» (перегляд зарплат що 6–9 місяців), а державний сектор (освіта, медицина) перебуває в стані жорсткості з часовим лагом коригування до 21 місяця, що провокує вимивання людського капіталу. Виявлено деформацію структури споживання за законом Енгеля. За допомогою економетричного аналізу обґрунтовано послаблення монетарної трансмісії НБУ щодо ринку праці воєнного періоду та доведено домінування чинника дефіциту кадрів над адміністративними рішеннями уряду після 2024 року. Розраховано економічно обґрунтований рівень МЗП для повної компенсації інфляційних втрат поточного року. За результатами дослідження сформульовано висновок, що МЗП під час війни перетворилася на основу соціальної підтримки життя домогосподарств, а функція стимулювання стала другорядною. Зроблено акцент на необхідності проведення цілеспрямованих реформ у частині запровадження галузевої диференціації МЗП, а також законодавчого закріплення гнучких механізмів перегляду зарплат і координації їх із монетарною політикою НБУ.

Ключові слова: ринок праці, мінімальна заробітна плата, «липкість» зарплат, інфляція, модель Кальво, закон Енгеля, купівельна спроможність, державний сектор, монетарна політика, воєнна економіка

JEL Класифікація: J31, J38, E24

ВСТУП

Повномасштабна війна росії проти України спричинила появу величезних за впливом і значенням економічних шоків. Знизилася економічна діяльність та інвестиційна активність у всіх секторах економіки, зменшилася виробнича база та виробничі потужності підприємств, підвищилася інфляція та відбулася девальвація гривні. Це вплинуло на купівельну спроможність громадян через втрату або зміну доходів. Крім того, на ринку праці відбулися різкі перекоси через внутрішню та зовнішню міграцію громадян і релокацію підприємств. Згідно з класичною монетарною чи кейнсіанською теорією, розмір доходів і споживчого й інвестиційного попиту мали би змінюватися відповідно до сили та величини цих шоків. Проте це так не відбулося, і в Україні чітко спостерігалася «липкість» зарплат і навіть доходів. Це було наслідком об'єктивних факторів та активної державної соціальної політики, коли застосовували економічні та адміністративні заходи. Поміж них була й зміна розміру мінімальної заробітної плати (МЗП). Державні органи спиралися на досвід країн світу, де підвищення МЗП було ефективним для забезпечення рівної конку-

ренції за персонал та запобігало «вимиванню» кадрів із менш рентабельних і бюджетних секторів, де розмір зарплати корелює з державними соціальними стандартами. І в нашій державі це спрацювало, бо саме мінімальна зарплата стала єдиним жорстким орієнтиром, що допоміг підтримати належний рівень життя громадян і зменшити дефіцит і вимивання кадрів із стратегічних і соціальних галузей. Тобто МЗП в період війни створила, по-перше, «інституційну липкість», коли роботодавці зобов'язані тримати базову ставку, навіть якщо через обстріли та брак світла продуктивність працівника впала вдвічі. По-друге, виник так званий ефект «стиснення», коли підвищення МЗП почало «підтискати» розподіл зарплат на тих підприємствах, де середні зарплати залишалися відносно незмінними. Досягнення державної соціальної політики можуть стати «бар'єром» для адаптації українських підприємств. Зростання витрат на оплату праці зменшує доходи та гнучкість роботодавців. Через це вони змушені будуть обирати між переходом у тінь і звільненням працівників. Оцінка сили впливу цих факторів визначає актуальність дослідження.

ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ

Питанням вивчення жорсткості заробітної плати займаються видатні вчені вже протягом трьох століть. Цьому питанню приділяли увагу Гюм Д. (Hume, 2003) у своєму найвідомішому «Трактаті про людську природу» та Кейнс Дж. М. (Keynes, 2018). Вони заклали основи й методологію вивчення суті заробітної плати й модель її поведінки в різних економічних умовах. Неокейнсіанці вдосконалили напрацювання Дж. Кейнса та розробили модель із гетерогенними агентами (HANK), де номінальна та реальна жорсткість заробітної плати займають ключові позиції в монетарній, фінансовій і державній політиці. Наприклад, Галі Дж. (Gali, 2018) розглядав рівень номінальної жорсткості оплати праці як абсолютну ймовірність актів коригування заробітних плат у розрахункових періодах. Частково принципи моделі HANK ми використали при аналізі впливу МЗП на липкість номінальних і реальних зарплат.

Кальво Г. (Calvo, 1983) пропонував поєднувати поетапне ціноутворення з «липкістю» зарплат. «Липкість» заробітної плати призводить до того, що грошово-кредитні чинники перестають бути номінально нейтральними та починають безпосередньо впливати на реальний сектор економіки. Багато досліджень жорсткості заробітної плати в сучасних економіках використовують мікродані та прості розрахунки для визначення жорсткості в змінах заробітної плати через частку працівників у вибірці. Тобто мікродані зазвичай базуються на опитуваннях, інформаційних збірниках певних державних органів про заробітну плату та онлайн-оголошеннях про вакансії.

Так, Schaefer D., Singleton C. (Schaefer, Singleton, 2023) досліджували розподіл змін номінальної заробітної плати за допомогою репрезентативних даних, які зібрані з оголошень про вакансії з Великої Британії. Це дозволило виявити низьку «жорсткість зарплати вниз» при низькій інфляції. Іншими словами зарплати зменшувалися менше, ніж зменшення інфляції. У нашому дослідженні застосовано адаптовану під ринок праці класичну формулу Кальво з метою встановлення розміру та напрямку жорсткості зарплат, а також використано великий об'єм мікроданих.

Продовження напрацювань Schaefer D., Singleton C. відображене в працях Ахн Г. Йо та Ео Й. (Ahn, Eo, 2025). Учені досліджували контрциклічність «заморожених» зарплат як феномена сучасної економіки, коли переважна більшість заробітних плат не змінилася на одну гривню при зовнішніх або внутрішніх шоках підприємства чи економіки загалом. Також Ehrlich G., Montes J. (Ehrlich, Montes, 2024) дослідили, що «липкість» зарплат, зумовлена державними стандартами, впливає на ринок праці через блокування 27% потенційних скорочень зарплат і провокує зростання безробіття через збільшення звільнень і зменшення найму працівників. Mineyama T. (Mineyama, 2023) розроблено модель, де розглянуто «липкі» зарплати не просто у взаємодії з «липкістю цін», а як ця взаємодія впливає на реакцію та поведінку господарств, які мають заощадження, і тих громадян, які живуть «від зарплати до зарплати». Ці дослідження допомогли авторам сформулювати власну позицію щодо визначення незначної ролі впливу монетарної політики НБУ на жорсткість зарплат і державної політики як гаранта стабільності й підтримки менш захищених верств населення.

Українські вчені теж зробили вагомий вклад у вивчення цієї теми. Так, соціально-демографічними дослідженнями та політикою доходів під час війни займаються провідні українські фахівці Лібанова Е. та Яценко Л. Академік Лібанова Е. (Libanova, 2021) розглядає мінімальну зарплату як інструмент соціального захисту та зменшення чи обмеження темпів зростання бідності, яким необхідно користуватися дуже обережно й не регулярними (одноразовими) акціями. Водночас дослідниця застерігає, що різке одноразове збільшення мінімальної зарплати здійснює тиск на малий і середній бізнес і Пенсійний фонд України.

Яценко Л. (Yatsenko, 2025) зосереджує свою наукову діяльність на вивченні структури диспропорцій ринку праці, впливі ризиків війни на купівельну спроможність громадян і зміни в політиці оплати праці. Проте авторка не врахо-

вує того, що пропонується нею «зрівнялівка» в номінальних зарплатах призводить до того, що роботодавці підтягують до мінімальної зарплати найбідніших працівників. Через це некваліфікований робітник і кваліфікований спеціаліст на папері починають отримувати майже однакову зарплату.

Водночас Костриця В. та Бурлай Т. (Kostrytsia, Burlay, 2025) присвятили свої наукові дослідження деструкції ринку праці України. Авторі пов'язують успіх майбутньої реконструкції України та подолання соціальних диспропорцій із необхідністю усунення деструктивних явищ на ринку праці. Зокрема їхня увага зосереджена на трьох критичних вузлах: проблемах оплати праці, недоліках державного соціал-страхування та викликах, що виникають через неформальну зайнятість. Незважаючи на глибину дослідження, слабким місцем є те, що фіксація середнього зростання доходів може призвести до ефекту «стиснення» тарифних сіток. Тобто підвищення МЗП зумовлює нівелювання реальної диференціації оплати праці.

Фарина О., Фам Т. (Faryna, Pham, 2022) сконцентрували увагу на дослідженні взаємозв'язків між умовами на ринку праці (еластичністю заробітної плати за регіонами, безробіттям і кваліфікацією працівників) і динамікою заробітної плати на основі онлайн-оголошень про вакансії. Вони виявили негативний зв'язок між пропонованою заробітною платою та рівнем безробіття. Цей зв'язок проявляється через те, що в регіонах, де більше безробіття, менша зарплата. На жаль, в умовах катастрофічних шоків через війну реальна мінімальна зарплата зменшується і внаслідок цього населення зубожіє. МЗП перестає бути соціальним гарантом і є лише формальністю при працевлаштуванні працівників.

Антонова А. (Antonova, 2018) досліджує вплив заниження офіційного рівня заробітної плати в економіці порівняно зі встановленим рівнем МЗП. У її стохастичній моделі, яка відкалібрована під умови України, визначено вплив підвищення розміру мінімальної заробітної плати на реакцію всіх економічних агентів, зокрема домогосподарств, які живуть «із дня на день». Проте цей підхід не враховує того, що в умовах війни люди, які живуть «із дня на день», не завжди будуть витрачати всі кошти, якщо їм збільшать МЗП, а намагатимуться відкласти надлишки доходу в надійних активах, наприклад, у надійній іноземній валюті.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ

Основною метою дослідження є обґрунтування ролі й місця мінімальної заробітної плати як інструмента державної соціальної політики забезпечення стійкості й гнучкості ринку праці в умовах війни та визначення ступеня її впливу на «липкість» номінальної зарплати. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання:

- дослідити теоретичні методи та підходи до трактування мінімальної заробітної плати як інструмента впливу на ринок праці та соціальну політику держави, а також виявити й визначити силу впливу економічних шоків, які спричинені війною, на «липкість» формування заробітної плати;
- із метою встановлення ролі МЗП в забезпеченні стабільності доходів визначити вплив мінімальної заробітної плати на «липкість» номінальної та реальної заробітної плати в українській економіці, а також дослідити ефективність інструментів монетарної політики в регулюванні доходів населення;
- проаналізувати розмір та динаміку оплати праці в державному й приватному секторах економіки з погляду частоти перегляду заробітних плат і швидкості їх адаптації до інфляції;
- оцінити недостатню гнучкість механізмів формування заробітної плати і її вплив на зміни в структурі споживчих витрат домогосподарств і соціально-економічний стан населення в умовах війни;
- обґрунтувати ефективність заходів удосконалення державної політики оплати праці в період повоєнної відбудови, зокрема щодо запровадження галузевої диференціації мінімальної заробітної плати, покращення гнучкості механізмів і визначення частоти перегляду зарплат.

МЕТОДИ

Задля досягнення поставленої мети і виконання дослідницьких завдань у роботі застосовано комплекс загальнонаукових і специфічних методів економетричного й статистичного аналізу, зокрема:

- кореляційний аналіз – для визначення тісноти й напрямку зв'язку між рівнем МЗП й середньою номінальною заробітною платою, а також для оцінки взаємозв'язку між обліковою ставкою НБУ та динамікою доходів населення;

- регресійний аналіз – для підтвердження ступеня впливу МЗП на загальну динаміку оплати праці, що дало змогу оцінити частку варіації доходів під впливом зміни державних соціальних стандартів;
- економіко-математичне моделювання (прогнозування) застосовано для розрахунку «соціально необхідного» рівня мінімальної заробітної плати на 2026 рік, здатного повністю нівелювати деструктивний вплив воєнної інфляції;
- модель Кальво застосовано для розрахунку безумовної ймовірності зміни заробітної плати протягом року;
- метод коефіцієнтів еластичності та випередження – для кількісної оцінки чутливості середньої заробітної плати до зміни мінімальних гарантій і визначення ступеня адаптивності приватного ринку праці порівняно з державним сектором;
- структурно-функціональний аналіз покладено в основу дослідження деформацій у структурі доходів і видатків українських домогосподарств («енгелівської пастки»), а також для оцінки міжгалузевих диспропорцій і відтоку людського капіталу в умовах війни.

На основі інтеграції мікроданих агрегаторів вакансій (Work.ua) та результатів опитувань НБУ розраховано середній часовий лаг фіксації контрактів у номінальному вираженні для приватного та державного секторів економіки.

Інформаційною базою дослідження слугували законодавчі акти України (Закони про Державний бюджет на 2021–2026 рр.), офіційні статистичні дані Державної служби статистики України, інфляційні звіти Національного банку України, аналітичні дані платформ працевлаштування та профільні публікації вітчизняних і закордонних дослідників.

РЕЗУЛЬТАТИ

Повномасштабна війна в Україні спровокувала ситуацію, за якої ціна праці не змогла гнучко адаптуватися до зовнішніх шоків. Хоча, згідно з неокласичною науковою школою, зростання заробітної плати через підвищення рівня МЗП мало пропорційно скоротити зайнятість, а згідно з кейнсіанством сукупний попит мав би відповідно зрости. Як показала практика, в умовах війни яскраво проявилася «липкість» зарплат, коли зростання безробіття та попиту громадян не відповідало темпам зростання МЗП. Жорсткість зарплат стала результатом взаємодії між різнорідними агентами, державними стандартами та інфляцією. Сучасні наукові дослідження, які пояснюють силу «липкості» заробітної плати, можна поділити на такі напрями: неокейнсіанство за моделлю гетерогенного агента (HANK); глобальна теорія «жорсткості донизу» (DNWR), де яскравими представниками є Lebow D., Saks R. та інші (Lebow D., Saks R. and Wilson B., 2021); дилема Тобіна (Tobin J., 1972); МЗП як «інструмент стабільності», взаємозв'язок між МЗП та монетарною політикою НБУ.

Класична модель HANK побудована на принципах гетерогенності агентів, портфельному поділі активів і нерівномірній граничній схильності до заощаджень. Проте ця модель має певну слабкість (а саме гетерогенність проявляється через крайнощі (бідні / багаті, малий / великий бізнес)) та стверджує, що бізнес працює чесно і вплив МЗП на всіх учасників буде однаковим. Проте в Україні зі зміною розміру МЗП працівники ІТ-сфери практично її не помітять, а бюджетники збільшать рівень споживання. Крім того, високоприбуткові фірми не зазнають великого негативного ефекту від збільшення розміру мінімальної заробітної плати, а мала кав'ярня, скоріше за все, збанкрутує або переведе працівників на пів ставки чи в «тінь». Тому ми спробуємо визначити напрями державної політики в регулюванні розміру МЗП, щоб з одного боку захистити вразливі соціальні групи громадян (ветерани, ВПО, працівники ВПК та бюджетники) від бідності, а з іншого боку – щоб підвищення МЗП не підсилювало загрозу банкрутства для слабких і малих представників бізнесу, які не можуть дозволити собі зростання заробітних плат.

Своєю чергою, глобальна теорія DNWR стверджує, що «жорсткість донизу» робить ціну праці нечутливою до негативних шоків і соціальні стандарти є бар'єром. Це змушує бізнес скорочувати персонал замість коригування зарплат. А концепція Джеймса Тобіна «змащування коліс» ґрунтується на тому, що інфляція полегшує адаптацію, дозволяючи реальним зарплатам зменшуватися при стабільних номінальних заробітних платах. Зростання МЗП діє, як «пісок у механізмі»: зупиняє силу та величину цього зменшення й провокує структурні викривлення в економіці, що перешкоджає відновленню виробництва. Проте ці автори розробляли вказані моделі, спираючись на явища, коли економіка зазнає впливу незначних факторів дестабілізації. У країні, де є війна, економіка зазнає катастрофічного впливу дуже великої кількості негативних факторів (різке зростання безробіття, зовнішня та внутрішня міграція, зменшення виробничого потенціалу, мобілізація і внаслідок цього дефіцит кваліфікованих працівників, зміни у витратах бюджету й т. д.) і не завжди може проявлятися ефект «жорсткості донизу». Тому ми за допомогою принципів моделі Кальво спробуємо визначити ступінь і напрям реакції «липкості» зарплат на зміну МЗП в різних секторах економіки. Для цього ми визначимо безумовну ймовірність, спираючись на дані опитування НБУ та мікродані з

офіційних сайтів, які займаються працевлаштуванням чи ведуть аналітику зайнятості. Безумовна ймовірність розраховується як середнє арифметичне (за роками) ймовірностей зміни розміру заробітної плати протягом року. Після цього ми підставимо результат в адаптовану Шміттом-Грохе та Урібе М. під ринок праці класичну формулу Кальво й розрахуємо період, протягом якого змінювалися заробітні плати в галузях економіки. Це дозволить визначити ступінь і напрям жорсткості зарплат в умовах воєнних дій.

МЗП як «інструмент стабільності» пояснює вплив державної політики на конкуренцію за персонал та аналізує силу запобігання «вимиванню» кадрів із бюджетних секторів, де зарплати обмежені мінімальними стандартами. Слід зауважити, що МЗП підсилює номінальна жорсткість зарплат, яка обмежує ефективність інструментів центральних банків. Якщо зарплати «липкі», боротьба з інфляцією стає складнішою та дорожчою для реального сектора. Тому центральні банки враховують силу жорсткості при таргетуванні інфляції. Автори цієї статті хочуть сконцентруватися на впливі МЗП на розподіл і структуру витрат домогосподарств, впливі частоти зміни мінімальної зарплати на «липкість» реальної та номінальної зарплат, необхідності врахування галузевих і секторальних особливостей економіки України в умовах війни.

Упродовж останніх п'яти років в Україні спостерігається поступове підвищення й мінімальної, і середньої заробітної плати (Рис. 1).

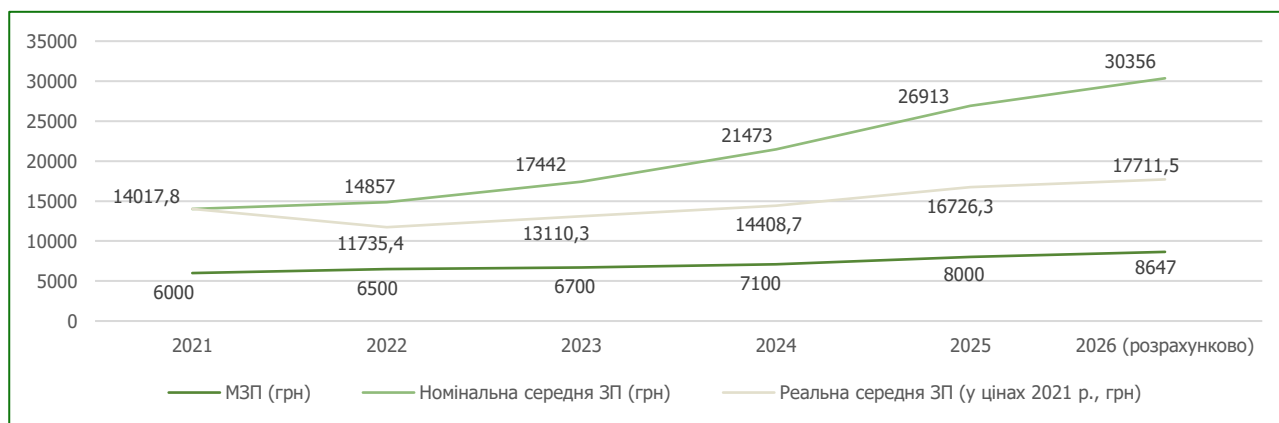


Рис. 1. Динаміка розміру заробітної плати (2021–2026 рр.). (Джерело: складено авторами на основі щорічних законів про Державний бюджет України, даних із сайту Національного банку України за період 2021–2026 рр.)

Від 2021 по 2026 рік розмір мінімальної заробітної плати зріс із 6 000 грн до 8 647 грн, що відображає загальну тенденцію до посилення соціальних гарантій та індексації доходів відповідно до економічної ситуації. Спостерігається в цей період і зростання середньої реальної (у цінах 2021 р.) та номінальної зарплат. Так, середня номінальна заробітна плата зросла з 14017,8 грн до 26913 грн, а середня реальна заробітна плата – до 16726,3 грн. Частка МЗП в структурі середньої зарплати зменшилася з 42,8% до 28,5%. Це свідчить про збільшення розриву між соціальним мінімумом і реальними ринковими доходами населення. Темп зростання рівня МЗП та рівня реальної й номінальної плати кардинально відрізняються, тому щоб визначити силу впливу мінімальної зарплати на реальну та номінальну, необхідно здійснити ще ряд додаткових розрахунків. Для цього ми визначили коефіцієнти кореляції та детермінації, коефіцієнти еластичності та випередження. Вихідні дані для розрахунків і результати представлені в Таблиці 1.

Таблиця 1. Порівняльний аналіз динаміки заробітної плати за 2021–2025 рр. (Джерело: складено авторами на основі щорічних законів про Державний бюджет України, даних із сайту Національного банку України за період 2021–2026 рр.)

Період	Темп зростання МЗП (%)	Темп зростання номінальної ЗП (%)	Темп зростання реальної ЗП (%)	Коефіцієнт еластичності	Коефіцієнт випередження	Частка МЗП в середній ЗП (%)	Коефіцієнт кореляції між МЗП та номінальною ЗП
2021	-	-	-	-	-	42,8	-
2022	108,3	106,0	83,7	0,72	0,98	43,8	0,98
2023	103,1	117,4	111,7	5,61	1,14	38,4	0,92
2024	106,7	123,1	109,9	3,45	1,15	33,1	0,95
2025	112,7	125,3	116,1	1,99	1,11	29,7	0,99
2026 (розрахунково)	108,1	112,8	105,9	1,58	1,04	28,5	0,84

Дані Таблиці 1 свідчать, що номінальна заробітна плата постійно зростала й найбільший темп зростання склав 112,7% 2025 р. Реальна заробітна плата зменшилася 2022 року на 16,3% відносно 2021 року, і лише у 2024–2025 роках реальний дохід почав перевищувати рівень 2021 року. Коефіцієнт кореляції за досліджуваний період коливається в межах 0,92–0,99, а коефіцієнт детермінації $R^2=0,95$, що свідчить про надзвичайно сильний прямий зв'язок між мінімальною та середньою номінальною зарплатою. Це підтверджує нашу думку, що МЗП в Україні виступає критичним «якорем» для всього ринку праці, особливо в періоди економічної нестабільності. Але у 2023–2024 рр. темп зростання номінальної зарплати суттєво випереджає темп зростання МЗП. Це може бути наслідком адаптивної гнучкості приватного сектора, а не впливу державної соціальної політики. Крім того, це вказує на меншу адаптивність державних стандартів. Цю думку підсилюють наші розрахунки на 2026 р. 2026 року коефіцієнт кореляції знизиться до 0,84. Це найнижчий показник за весь досліджуваний період. Це математично доводить нашу гіпотезу: ринок праці після 2022 р. перейшов до ринкового ціноутворення, коли дефіцит кадрів тисне на зарплати сильніше, ніж адміністративні рішення уряду щодо МЗП. Зарплати в приватному секторі зростають через конкуренцію за фахівців, водночас «бюджетна сфера» інертно прив'язана до бюджетного планування.

Коефіцієнт еластичності та коефіцієнт випередження 2022 року був менший за одиницю (0,72 і 0,98). Це наслідок повномасштабного вторгнення та шок для економіки. За 2023–2024 роки спостерігається надвисока еластичність (3,45–5,61) і коефіцієнт випередження, більший за одиницю. Це означає, що середня зарплата була дуже чутливою до змін МЗП або, що вірогідніше, зростала під впливом інших факторів (дефіцит кадрів, інфляційні очікування), значно випереджаючи мінімальні стандарти. Після 2025 року ми прогнозуємо, що коефіцієнт еластичності стабілізується. Це позитивний сигнал для ринку праці, оскільки зростання відбувається не лише за рахунок адміністративного тиску, а й через ринкові механізми. Частка МЗП в середній заробітній платі демонструє скорочення з 42,8% 2021 р. до прогнозних 29,7% 2025 р. Це свідчить про диференціацію рівнів оплати праці (рівень зарплати орієнтується на кваліфікацію й досвід працівників) і збільшення дистанції між базовим державним стандартом і ринковим доходом.

Ефект зростання рівня мінімальної зарплати за аналізований період не збільшив купівельної спроможності домогосподарств. Підтвердженням є розрахований нами індекс зростання реальної МЗП та рівень «соціально необхідної» мінімальної зарплати з урахуванням інфляції. У розрахунках ми використовували значення кумулятивного індексу споживчих цін (ІСЦ) за період 2021–2026 рр. Як видно з Таблиці 2, індекс реальної МЗП 2025 року порівняно з 2021 року склав 0,828. Хоча 2024 року було найменше значення 0,794 (падіння купівельної спроможності на 20,6%).

Таблиця 2. Аналіз рівня реальної МЗП за 2021–2026 рр. (Джерело: складено авторами на основі щорічних законів про Державний бюджет України, даних із сайту Національного банку України за період 2021–2026 рр.)

Період	МЗП номінальна (грн)	Кумулятивний ІСЦ	Індекс реальної МЗП (базовий 2021 р.)	Стан купівельної спроможності
2021 р.	6000	1,000	1,000	Базовий рівень (100%)
2022 р.	6500	1,266	0,856	Падіння на 14,4%
2023 р.	6700	1,331	0,839	Падіння на 16,1%
2024 р.	7100	1,491	0,794	Падіння на 20,6% (під знецінення)
2025 р.	8000	1,610	0,828	Відновлення до рівня 2022 року
2026 р. (розрахунково)	8647	1,715	0,841	Часткове відновлення

Для компенсації інфляції ми розраховували, що МЗП 2026 року повинна становити 10290 грн (Рис. 2). Найбільший дефіцит купівельної спроможності спостерігається 2024 року. Навіть після підвищення до 7100 грн домогосподарствам, які отримували мінімальну зарплату, не вистачало 1846 грн щомісяця, щоб жити так само, як 2021 р.

Фактично номінальне зростання МЗП не може повноцінно виконувати відтворювальну функцію, а лише частково компенсує інфляційні втрати. Це можна пояснити тим, що через війну в державі бракує коштів для забезпечення належних соціальних гарантій і державним органам потрібно вибирати між виживанням і прихованим збіднінням населення.

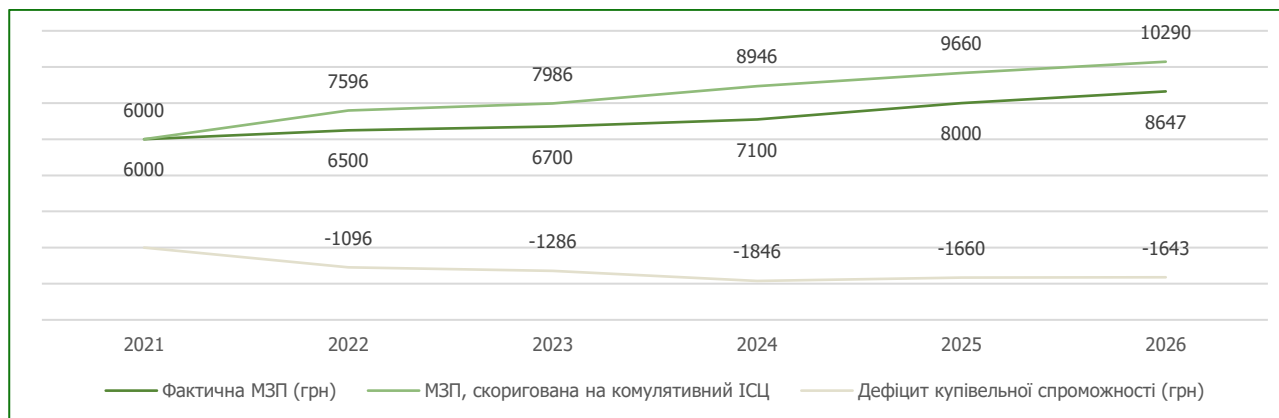


Рис. 2. Прогностична модель мінімальної заробітної плати з урахуванням інфляційного тиску. (Джерело: складено авторами на основі щорічних законів про Державний бюджет України, даних із сайту Національного банку України за період 2021–2026 рр.)

Війна в українській економіці спричинила структурні проблеми та диспропорції ринку праці, які перебувають у прямій або опосередкованій залежності від механізмів державного регулювання мінімальної заробітної плати. Поміж ключових варто виокремити:

- «зрівнялівка» розміру заробітних плат через низький оклад 1-го розряду ЄТС: оскільки оклад 1-го розряду ЄТС протягом тривалого часу залишався значно нижчим за мінімальну зарплату, фахівцям початкових і середніх категорій доплачували до рівня МЗП. Це призвело до того, що некваліфікована та кваліфікована праця часто оплачувалися майже однаково;
- залежність від міжнародної допомоги: починаючи з 2022 року, практично 100% цивільних видатків державного бюджету (включаючи зарплати медиків, педагогів і держслужбовців) фінансуються за рахунок грантів і кредитів міжнародних партнерів (ЄС, США, МВФ, Світовий банк);
- реформа держслужби 2024 року: перехід на грейдингову систему в держуправлінні суттєво збільшив розрив між зарплатами працівників центральних органів виконавчої влади та працівників органів місцевого самоврядування чи освітніх закладів;
- відставання від приватного сектора: якщо в комерційному секторі середня зарплата швидко адаптувалася до інфляції та дефіциту кадрів, то базові оклади більшості бюджетників зростали значно повільніше, що посилювало відтік кадрів. Найбільш уразливою та найменш оплачуваною категорією бюджетників залишаються працівники освіти, культури та соціальної сфери, чії доходи досі жорстко прив'язані до стриманих темпів зростання ЄТС.

За даними Державної служби статистики, 2025 року середня заробітна плата в усіх галузях економіки становила 30926 гривень. Проте аналіз рівня середньої зарплати не дозволяє більш точно говорити про рівень липкості зарплат. Для цього необхідно проаналізувати динаміку оплати праці за галузями, зміну структури доходів і взаємозв'язок між частотою зміни величини зарплат і МЗП.

Аналіз змін середньої зарплати в розрізі окремих секторів виявляє значні диспропорції. Галузі, де виплачували найвищі зарплати: інформація та телекомунікації – 74 981 грн, фінансова та страхова діяльність – 53 100 грн, державне управління й оборона – 33 200 грн, оптова та роздрібна торгівля – 31 100 грн, промисловість – 28 700 грн, транспорт і складське господарство – 26 000 грн, сільське, лісове та рибне господарство – 24 200 грн, будівництво – 22 400 грн. Натомість критично важливі для соціальної стійкості й післявоєнного відновлення сектори значно відстають. Середня заробітна плата в освіті й мистецтві, зокрема в царині творчості, мистецтва й розваг, становила 17 766 грн.

Якщо порівняти середній рівень оплати праці в економіці за 2026 р. (30926 грн) з аналогічним показником у галузі освіти (19394 грн), виявляється розрив приблизно в 1,59 раза. Така різниця провокує серйозну структурну кризу людського капіталу в соціальних секторах. Оплата праці в цих галузях є значно «липкішою», ніж в інших, через чітку прив'язку до мінімальної заробітної плати, що стимулює відтік кваліфікованих кадрів. Якщо висококваліфіковані працівники державного сектора отримують значно менше, ніж середній працівник приватного сектора, вони вмотивовані до внутрішньої міграції, переходу в приватний чи тіньовий сектор або, що є найбільш небезпечним, до виїзду за кордон. Як показали наші розрахунки, дефіцит купівельної спроможності посилює деградацію соціального капіталу в цих галузях. Це прямо суперечить державним планам із відновлення економіки, адже для їх виконання потрібна міцна соціальна сфера та досвідчені фахівці.

Повномасштабне вторгнення росії різко змінило динаміку та структуру доходів домогосподарств. Опитування Gradus Research показало, що в умовах війни структура доходів домогосподарств кардинально змінилася. Якщо 2021 року переважна частка (59,8%) грошових доходів припадала на винагороду за працю, то з початком бойових дій ця частка різко знизилася. Водночас зафіксовано суттєве зростання питомої ваги трансфертів із державного бюджету, зокрема пенсійного забезпечення, стипендій і соціальних допомог. Згідно з результатами соціологічних опитувань, 2024 року понад половина респондентів (52%) констатувала зниження рівня своїх доходів, а 25% опитаних зазначили стабільність номінального розміру заробітної плати (Marketer, 2025).

Отож, держава була змушена взяти на себе функцію «соціалізації ризиків» ринку праці. Тобто щоб не допустити гуманітарної катастрофи, держава почала масово виплачувати допомогу ВПО, субсидії, допомогу з безробіття та фінансувати програми підтримки бізнесу. І мінімальна заробітна плата фактично не створювала жорсткості й поступилася місцем системі державних соціальних гарантій, які перетворилися на основний фактор виживання домогосподарств.

Згідно із законом Енгеля, зміна структури доходів неминуче призводить до зміни структури споживання, що є класичним індикатором погіршення / покращення добробуту. Підвищення МЗП активізує механізм «соціального ліфта» в царині споживання, оскільки малозабезпечені громадяни спрямовують додаткові кошти на ринок, а не на заощадження. Спостерігається поступовий перехід домашніх господарств від купівлі найдешевших базових продуктів (хліба, круп, макаронів) до споживання якісніших товарів – м'яса, молочної продукції, фруктів, одягу та побутової техніки. У підсумку структура витрат населення піднімається на вищий рівень, що забезпечує стабільний платоспроможний попит для вітчизняних виробників товарів і послуг.

У нашій економіці виникла «енгелівська пастка». Оскільки номінально МЗП зростала, а реально падала, упродовж 2022–2023 рр. зафіксовано суттєве збільшення питомої ваги витрат домогосподарств на продовольчі товари та безалкогольні напої, яка становила 41,6–48,1% у структурі сукупного споживання. Окреслена тенденція свідчить про реструктуризацію бюджетів громадян у бік першочергового задоволення базових фізіологічних потреб. Паралельно відбулося масштабне скорочення витрат на неосновні товари та послуги. Зокрема обсяг економії на відпочинку та розвагах поза межами дому сягнув 86%, на алкогольній продукції – 83%, а на предметах гардероба (одязі та взутті) – 79% (Bilous. 2025).

Якщо більш детально розглянути в розрізі галузей за рівнем доходів, то в галузях із низьким рівнем доходів відбулося зменшення реальної МЗП й інфляція змушує працівників виживати. І підвищення МЗП 2026 року – це спроба уряду знизити частку витрат на товари першої необхідності, вивільнити кошти на досягнення вищого рівня споживання. У галузях із середніми доходами зростання МЗП скоріше є невеликим стимулом до споживання непродовольчих товарів, у галузях із високими доходами працівники не відчують прямого впливу МЗП, оскільки їхні доходи значно вищі.

Якщо розглядати мінімальну зарплату як елемент жорсткості у формуванні структури споживання, вона виконує роль «пом'якшувача», який має змінити структуру витрат у сторону споживання непродовольчих товарів. Це призведе до покращення рентабельності підприємств промисловості та сфери послуг. І врешті-решт МЗП буде не лише соціальною гарантією, а й інструментом переходу від економіки виживання до економіки відновлення.

Наступним чинником, що формує «липкість», зарплат є частота зміни розміру зарплати.

Використовуючи теоретичні положення моделі Гільєрмо Кальво (Schmitt-Grohe S., Uribe M., 2006), мікродані агрегаторів вакансій (Salarystatistics work.ua, 2023-2025) та результати опитувань НБУ (National Bank of Ukraine. Inflation Report, 2021-2026; National Bank of Ukraine. Business Outlook Survey, 2024-2026), ми розрахували безумовну ймовірність зміни заробітної плати протягом року. В Україні цей показник за 2024–2026 рр. сягнув 55,7 (Табл. 3).

Таблиця 3. Порівняльний аналіз і розрахунок безумовної ймовірності зміни заробітної плати в Україні за 2024–2026 рр. (Джерело: розраховано авторами на основі щорічних опитувань, здійснених НБУ, та мікроданих work.ua за період 2021–2026 рр.)

	1 квартал 2024 р.	1 квартал 2025 р.	1 квартал 2026 р.
Імовірність зміни зарплати згідно з опитуваннями НБУ	62,4	60,1	64,3
Імовірність зміни зарплати згідно з мікроданими агрегаторів вакансій	52,4	50	45
Середнє значення між імовірністю опитувань НБУ та мікроданими агрегаторів вакансій	57,4	55,05	54,65
Безумовна ймовірність за 2024–2026 рр.	55,7		

Це свідчить, що середня тривалість фіксації номінальної зарплати в Україні скоротилася до 10,2 місяця (за спрощеним лінійним розрахунком) або 15,2 місяця (за класичною формулою Кальво). Цей показник до війни за 2019-2021 рр. складав у середньому 12 та 17,9 місяця. Це свідчить, що жорсткість зарплати в умовах війни є нижчою. Це є наслідком впливу війни.

Окрім того, дослідження виявило радикальну різницю між приватним і державним секторами (Табл.4).

Таблиця 4. Параметри жорсткості заробітної плати за секторами (2024–2025). (Джерело: розраховано авторами на основі інфляційних звітів та опитувань ділових очікувань підприємств України НБУ за 2024-2025 рр.)

Сектор	Частота змін (f, %)	Частка підвищень (u, %)	Частка знижень (d, %)	Середній розмір зміни (%)
Приватний (ІТ, ритейл)	62,0	58,5	3,5	+18,2
Державний (освіта, медицина)	18,5	17,0	1,5	+10,1
Промисловість (ВПК)	44,2	43,0	1,2	+22,5

Дані підтверджують, що приватний сектор є рушієм «адаптивної гнучкості». Водночас державний сектор демонструє надмірну номінальну жорсткість, де частота переглядів – 18,5% (пастка жорсткості). На практиці це проявляється в низькій частоті перегляду та коригування: приблизно раз на 5–6 кварталів. Це створює ефект «реального вимивання» доходів бюджетників, оскільки темпи зростання ІСЦ значно випереджають частоту номінальних коригувань. Через обмеження законодавства працівники освіти та інших соціальних сфер змушені тривалий час працювати з незмінними номінальними доходами, коли ціни постійно зростають. На противагу приватний сектор переглядає зарплати що 6–9 місяців і швидше реагує на інфляційні процеси. Отож, у працівників приватного сектора реальна купівельна спроможність є кращою, ніж у працівників бюджетної сфери. Зарплати в державному секторі рухаються «стрибкоподібно»: тривалий час залишаються незмінними, а потім різко зростають, водночас ціни підвищуються плавно щомісяця. Такі підвищення здебільшого не створюють реального приросту доходів, а лише компенсують попередні інфляційні втрати. Ця невідповідність посилює міжгалузеву нерівність і стимулює відтік кваліфікованих кадрів у приватний сектор. Це підтверджується значним відставанням середньої заробітної плати в освіті (19 394 грн) від середнього рівня в країні (30 356 грн) (Osvita UA, 2026). Отже, часовий лаг у перегляді зарплат математично пояснює реальне зниження добробуту освітян за 2022–2026 рр. навіть за умов зростання їхніх номінальних доходів. Якщо за 2019–2021 рр. він становив близько 12 місяців, то в нинішньому циклі він розтягнувся до 20–21 місяця. Цей лаг у 21 місяць може стати причиною того, що номінальне підвищення оплати праці на 30% на початку 2026 року сприйматиметься освітянами не як «зростання» зарплати, а лише як часткова компенсація втраченої купівельної спроможності за попередні два роки (Visit Ukraine, 2026).

Щодо впливу липкості зарплат на ефективність монетарної політики й навпаки однозначної відповіді в умовах воєнної економіки дати не можна. Ми розрахували коефіцієнти кореляції між темпом зростання облікової ставки НБУ та середньою заробітною платою за період 2018–2026 років. За 2018-2021 рр. коефіцієнт кореляції дорівнює 0,25. Зарплати зростали не за рахунок політики «дешевих» грошей, а за рахунок компенсацій, допомог і бажання роботодавців утримати власних працівників. За 2022–2023 рр. коефіцієнт кореляції становив лише 0,09, що свідчить про відсутність зв'язку між монетарною політикою та заробітною платою. За період 2024–2026 рр. – 0,73. Це свідчить, що монетарні інструменти знову почали корелювати з реальними доходами, хоча провідну роль у зростанні доходів тепер відіграє гострий дефіцит робочої сили. Слабка кореляція між процентними ставками НБУ та рівнем зарплат у період війни свідчить, що монетарні заходи не впливають на рівень оплати праці, а рівень заробітної плати, її жорсткість не є надто важливими критеріями при формуванні монетарної політики центральним банком.

Слабкість монетарної трансмісії можна пояснити тим, що більшість українських домогосподарств належить до категорії бідних, які живуть від зарплати до зарплати. Вони реагують не на зміни процентної ставки, які впливають на заощадження та інвестиції, а безпосередньо на зміни свого доходу у вигляді заробітної плати.

Указана специфіка функціонування ринку акцентує увагу на стратегічному значенні державної політики в царині регулювання оплати праці. В умовах обмеженої ефективності монетарних механізмів саме встановлення мінімальної заробітної плати стає визначальним чинником підтримання макроекономічної стабільності. Занижений рівень цього показника, особливо коли він нижчий за критично допустиму межу, спричиняє загальне зниження добробуту населення. Ураховуючи значну частку малозабезпечених домогосподарств і недостатню гнучкість системи оплати праці, економіка України потребує обґрунтованого, але водночас рішучого перегляду мінімальних соціальних гарантій, які залишаються основним інструментом збереження купівельної спроможності населення.

Мінімальна заробітна плата як «інструмент стабільності» впливає на стимулювання або стримування міграційних процесів, відомих як відтік кваліфікованих кадрів. Якщо МЗП не відповідає реальній вартості життя, разом із загальними економічними труднощами, що виникають через війну, це призводить до того, що кваліфіковані працівники шукають вищих доходів у прибутковіших галузях чи за кордоном. Це створює дефіцит робочої сили в Україні.

Коли українська МЗП становить приблизно 200 \$, а в сусідній Польщі мінімальна виплата за аналогічну роботу в 5,7 разів вища, виникає великий розрив у доходах, який неможливо компенсувати патріотизмом (Polish Consultant, 2024).

Коли МЗП є надто низькою й підприємство використовує її як базу для формування тарифної сітки чи систему грейдів, тоді зарплата перестає мати належний мотиваційний зміст. І навпаки, надвисока мінімальна зарплата тягне за собою для підприємств зростання витрат на найм. Це збільшує тиск на операційну стабільність і прибутковість підприємств і врешті-решт утрату конкурентоспроможності.

ДИСКУСІЯ

Автори статті обґрунтували роль мінімальної заробітної плати як впливового чинника, який створює номінальну та реальну «липкість» заробітної плати в умовах воєнної економіки України. Цей підхід доповнює класичні неокейнсіанські підходи до аналізу жорсткості заробітної плати. Адже класичне кейнсіанство пояснює негнучкість заробітної плати переважно умовами трудових контрактів, діяльності профспілок і психологічним аспектом реакції на зниження доходів. У нашому дослідженні виявлено, що в Україні під час війни визначальним чинником «липкості» є державні соціальні стандарти, а саме МЗП.

Згідно з положеннями класичної моделі Кальво Г. (Calvo G. A., 1983), заробітну плату переглядають зі сталою ймовірністю, економічні агенти є однорідними. Наші дослідження показали, що ринок праці в Україні під час війни є дуже неоднорідний (великі диспропорції між державним і приватним секторами). Якщо в приватному секторі середній цикл перегляду заробітної плати становить 6-9 місяців, то в державному секторі він дорівнює 20-21 місяцю. Така різниця й формує жорсткості в межах однієї економіки.

Згідно із дослідженнями Галі Дж. (Gali J., 2018), жорсткість заробітної плати є важливим каналом передачі сигналів від монетарної політики до ринку праці. В українських умовах вплив монетарної політики виявився відносно слабким. Слабка кореляція між обліковою ставкою центрального банку та динамікою заробітної плати за перші роки війни показала, що зміни в розмірах номінальної та реальної зарплати спричинили дефіцит робочої сили, міграцію та оновлення державної соціальної політики.

Автори здійснили спробу розвитку положень моделі Мінеуама щодо неоднорідної реакції домогосподарств на жорсткість заробітної плати як відмінності з наявністю або відсутністю фінансових активів. Результати нашого дослідження показали, що зниження реальної купівельної спроможності відбулося через інфляцію, спричинену війною. Це так звана «енгелівська пастка», коли номінальне підвищення МЗП не тягне за собою зростання її реальної вартості, а структура споживання домогосподарств, своєю чергою, зміщується в сторону товарів першої необхідності або товарів низької якості.

Автори погоджуються з результатами наукових досліджень Лібанової Е. (Libanova E., 2021), яка розглядає мінімальну заробітну плату як інструмент соціального захисту. Проте автори уточнюють її функціональне призначення в умовах воєнного стану. МЗП до війни виконувала соціальну та стимулювальну функції, а проведений аналіз показує, що стимулювальний вплив істотно зменшився, а основною стала функція підтримання купівельної спроможності населення. Це дозволяє зробити висновок, що МЗП є інституційним стабілізатором ринку праці, який частково компенсує обмежену ефективність монетарної політики.

Автори не претендують на універсальність отриманих результатів, адже використовували лише відкриту інформацію з офіційних джерел. Крім того, великі об'єми інформації зі зрозумілих причин не можна отримати, що дещо впливає на формування кінцевих висновків щодо величини жорсткості МЗП. Запропонована концепція інституційної жорсткості потребує подальшої перевірки на практиці в мирний час.

ВИСНОВКИ

Війна росії проти України спричинила появу глибоких економічних шоків, які запустили непередбачувані структурні зміни на ринку праці України. Згідно з прогнозами класичної економічної школи, номінальна зарплата є гнучкою та

мала адаптуватися до шоків, проте ринок праці продемонстрував виражену «липкість». Мінімальна заробітна плата є базовим інституційним стабілізатором, про що свідчить високий коефіцієнт кореляції між МЗП та середньою номінальною заробітною платою ($R^2=0,95$). Основним інструментом підтримання купівельної спроможності населення є МЗП, а не монетарні інструменти НБУ (зв'язок між обліковою ставкою та рівнем зарплат за 2022–2023 роки виявився майже нульовим ($r=0,09$), що підтверджує обмеженість механізмів монетарної політики в умовах воєнної економіки.

У нашому дослідженні виявлено великий розрив у доходах між приватним і державним секторами. Підсилює асиметрію в доходах і частота перегляду розміру зарплат. Установлено, що в приватному секторі частота перегляду заробітних плат становить 62%, а в державному – лише 18,5% (часовий лаг корекції становить 20–21 місяць). Це призводить до більшого знецінення доходів у секторах, де період переглядів розміру зарплат є довшим, попри формальне номінальне зростання зарплат. Крім того, відставання середньої зарплати в «бюджетних» галузях від загальнонаціональної в 1,59 раза формує стійкий ризик «втечі мізків». Водночас переважно за рахунок приватного сектора середня тривалість фіксації номінальної зарплати в цілому в економіці скоротилася до 10,2–15,2 місяця, що свідчить про зниження номінальної жорсткості.

Під час війни МЗП перетворилася на основу соціальної підтримки життя домогосподарств, а функція стимулювання перейшла на другий план. В українській економіці виникла «енгелівська пастка», яка підтверджує, що велика частина домогосподарств перебуває в умовах моделі «економіки виживання». Так, частка витрат на харчі зросла до 48,1%, а витрати на відпочинок, одяг і товари вищого рівня скоротилися на 79–86%.

Отже, ринок праці української економіки в умовах війни зазнав деформацій і значної трансформації. МЗП почала відігравати роль системного інституційного якоря, компенсуючи слабкість монетарної трансмісії й структурну негнучкість державного сектора. Якщо після перемоги уряд не почне проводити цілеспрямованих реформ, а саме запровадження галузевої диференціації МЗП, законодавчого закріплення гнучких механізмів перегляду зарплат і координації їх із монетарною політикою НБУ, то це спричинить ризик поглиблення соціальної нерівності, подальшої деградації реальних доходів і врешті-решт стане серйозним викликом для відбудови економіки країни.

Перспективним напрямом вивчення липкості заробітної плати є дослідження раціональності й ефективності запровадження галузевих або регіональних мінімальних стандартів, а саме різних розмірів МЗП для рентабельних і «бюджетних» секторів економіки з урахуванням впливу мобілізації на матеріальні виплати працівникам і гендерні аспекти.

ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ

ВНЕСОК АВТОРІВ

Розробка концепції: Івашків Т.

Супровід даних: Солоджук Т., Богданова Є.

Формальний аналіз: Солоджук Т., Богданова Є.

Методологія: Федик Л.

Джерела: Федик Л.

Контроль: Тимоць М.

Перевірка: Федик Л., Тимоць М.

Дослідження: Івашків Т., Тимоць М.

Візуалізація: Солоджук Т., Богданова Є.

Управління проектом: Івашків Т.

Написання – рецензування та редагування: Федик Л., Тимоць М.

Написання - оригінальний рукопис: Івашків Т., Тимоць М.

ФІНАНСУВАННЯ

Автори не отримували фінансування для цього рукопису.

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

REFERENCES / ЛІТЕРАТУРА

- Ahn, H. J., & Eo, Y. (2025, December). *Hysteresis and the role of downward nominal wage rigidity: Evidence from U.S. states* (Finance and Economics Discussion Series 2025-062r). Board of Governors of the Federal Reserve System. <https://doi.org/10.17016/FEDS.2025.062r1>
- Antonova, A. (2018, December 28). Macroeconomic effects of minimum wage increases in an economy with wage underreporting. *Visnyk of the National Bank of Ukraine*, (246), 96–107. <https://doi.org/10.26531/vnbu2018.246.010>
- Bilous, O. (2025, March 13). *Food, utilities, transport, medicines: What Ukrainians spend the most money on*. RBC-Ukraine. <https://www.rbc.ua/rus/news/produkti-komunalka-transport-liky-shcho-ukrayintsi-1741852975.html>
- Calvo, G. A. (1983). Staggered prices in a utility-maximizing framework. *Journal of Monetary Economics*, 12(3), 383–398. [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(83\)90060-0](https://doi.org/10.1016/0304-3932(83)90060-0)
- Ehrlich, G., & Montes, J. (2024). Wage rigidity and employment outcomes: Evidence from administrative data. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 16(1), 147–206. <https://doi.org/10.1257/mac.20200125>
- Faryna, O., Pham, T., Talavera, O., & Tsapin, A. (2022). Wage and unemployment: Evidence from online job vacancy data. *Journal of Comparative Economics*, 50(1), 52–70. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2021.05.003>
- Galí, J. (2018). The state of New Keynesian economics: A partial assessment. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 87–112. <https://doi.org/10.1257/jep.32.3.87>
- Hume, D. (2003). *Treatise on human nature*. Vsesvit.
- Keynes, J. M. (2018). *The general theory of employment, interest, and money*. Springer.
- Kostrytzia, V., & Burlay, T. (2025). Destruction of Ukraine's labor market: A factor of socio-economic inequalities and ways to overcome them. *Economic Theory*, 2, 45–77. <https://doi.org/10.15407/etet2025.02.045>
- Lebow, D. E., Saks, R. E., & Wilson, B. A. (1999). *Downward nominal wage rigidity: Evidence from the employment cost index* (FEDS Working Paper No. 1999-31). Board of Governors of the Federal Reserve System. <https://ssrn.com/abstract=3877784>
- Libanova, E. (2021, February 2). *On the lockdown, the labour market and business*. Ministry of Finance of Ukraine. <https://minfin.com.ua/ua/2021/02/02/59224942/>
- Mineyama, T. (2023). Downward nominal wage rigidity and inflation dynamics during and after the Great Recession. *Journal of Money, Credit and Banking*, 55(5), 1213–1244. <https://doi.org/10.1111/jmcb.12982>
- National Bank of Ukraine. (2022, January). *Inflation report: January 2022*. <https://bank.gov.ua/ua/news/all/infly-atnyi-zvit-sichen-2022-roku>
- National Bank of Ukraine. (2023, January). *Inflation report: January 2023*. <https://bank.gov.ua/ua/news/all/infly-atnyi-zvit-sichen-2023-roku>
- National Bank of Ukraine. (2024, January). *Inflation report: January 2024*. <https://bank.gov.ua/ua/news/all/infly-atnyi-zvit-sichen-2024-roku>
- National Bank of Ukraine. (2024, Q1). *Business outlook survey: Q1 2024*. <https://bank.gov.ua/en/news/all/dilovi-ochikuvannya-pidpriemstv-i-kvartal-2024-roku>
- National Bank of Ukraine. (2025, January). *Inflation report: January 2025*. <https://bank.gov.ua/ua/news/all/infly-atnyi-zvit-sichen-2025-roku>
- National Bank of Ukraine. (2025, Q1). *Business outlook survey: Q1 2025*. <https://bank.gov.ua/en/news/all/dilovi-ochikuvannya-pidpriemstv-i-kvartal-2025-roku>
- National Bank of Ukraine. (2026, January). *Inflation report: January 2026*. <https://bank.gov.ua/en/news/all/infly-atnyi-zvit-sichen-2026-roku>
- National Bank of Ukraine. (2026, Q1). *Business outlook survey: Q1 2026*. <https://bank.gov.ua/en/news/all/dilovi-ochikuvannya-pidpriemstv-i-kvartal-2026-roku>
- Neschetna, S. (2026, January 30). *Where are the highest salaries in Ukraine? Top regions and sectors by salary level*. TSN. <https://tsn.ua/groshi/de-v-ukrayini-platiat-naybilsh-top-rehioniv-ta-haluzey-za-rivnem-zarplat-3011324.html>
- Schaefer, D., & Singleton, C. (2023). The extent of downward nominal wage rigidity: New evidence from payroll data. *Review of Economic Dynamics*, 51, 60–76. <https://doi.org/10.1016/j.red.2022.11.006>
- Schmitt-Grohé, S., & Uribe, M. (2006). *Comparing two variants of Calvo-type wage stickiness* (NBER Working Paper No. 12740). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w12740>
- Teachers' salaries are once again the lowest in the country. (2026, April 30). *Osvita.ua*. <https://osvita.ua/school/96762/>
- Tobin, J. (1972). Inflation and unemployment. *American Economic Review*, 62(1/2), 1–18. <http://pombo.free.fr/to-bin1972.pdf>
- Tymots, M., Ivashkiv, T., Fedyk, L., Horbatiuk, O., & Stakhiv, H. (2024). The impact of financial and economic factors on household income in the pre-war and war periods. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 4(57), 394–408. <https://doi.org/10.55643/fcaptop.4.57.2024.4409>
- Ukrainians are exhausted but not disheartened: Results of the 12th wave of the Gradus Research survey. (2025, June 28). *Marketer*. <https://marketer.ua/ua/ukrainians-are-exhausted-but-not-discouraged-results-of-the-12th-wave-of-the-gradus-research-survey/>
- What will change in Ukraine from 1 January 2026: Wages, taxes, social benefits and healthcare. (2026, January 2). *Visit Ukraine*. <https://visitukraine.today/blog/7583/what-will-change-in-ukraine-from-january-1-2026-salaries-taxes-social-benefits-and-health#minimum-wage-and-subsistence-minimum>

30. What will the minimum and average wages be in Poland in 2025? (2024, June). *Polish Consultant*. <https://poland-consult.com/uk/robota/minimalna-zarplata.html>
31. Work.ua. (2023). *Salary statistics*. <https://www.work.ua/stat/salary/?time=year2023>
32. Work.ua. (2024). *Salary statistics*. <https://www.work.ua/stat/salary/?time=year2024>
33. Work.ua. (2025). *Salary statistics*. <https://www.work.ua/stat/salary/?time=year2025>
34. Yatsenko, L. (2025, October). *Trends in the Ukrainian labor market amid the war*. National Institute for Strategic Studies. https://niss.gov.ua/sites/default/files/2025-10/az_trendi-rinok-praci_09102025.pdf

Taras Ivashkiv, Myroslava Tymots, Lidiia Fedyk, Tetiana Solodzhuk, Yeva Bohdanova

THE MINIMUM WAGE AS A KEY FACTOR IN WAGE “STICKINESS” DURING WAR

The aim of this study is to substantiate the role and place of the minimum wage as an instrument of state social policy for ensuring the stability and flexibility of the labor market in wartime. Particular attention is paid to the phenomenon of wage “stickiness” (rigidity) and the transformation of its reproductive function under the influence of macroeconomic shocks. Based on an analysis of contemporary economic concepts and empirical data, it has been found that an administrative increase in the minimum wage (MW) during wartime acts as a nominal factor but lags significantly behind the rate of cumulative inflation, leading to a decline in the real purchasing power of households. There is evidence of deep cross-sectoral imbalances: the private sector demonstrates “adaptive flexibility” (with salary reviews every 6–9 months), while the public sector (education, healthcare) remains rigid with a time lag in adjustments of up to 21 months, which leads to brain drain. A distortion in the consumption structure according to Engel’s law has been identified. Using econometric analysis, the study substantiates the weakening of the NBU’s monetary transmission mechanism regarding the labor market during the war and demonstrates the dominance of the labor shortage factor over government administrative decisions after 2024. An economically justified minimum wage level has been calculated to fully compensate for inflationary losses in the current year. Based on the study’s findings, it is concluded that during the war, the minimum wage has become the foundation of social support for household livelihoods, while its incentive function has become secondary. Emphasis is placed on the need for targeted reforms regarding the introduction of sectoral differentiation of the minimum wage, as well as the legislative establishment of flexible mechanisms for wage adjustments and their coordination with the NBU’s monetary policy.

Keywords: labor market, minimum wage, wage stickiness, inflation, Calvo model, Engel’s law, purchasing power, public sector, monetary policy, war economy

JEL Classification: J31, J38, E24