

УДК 330.4

DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.84-31>**Івашків Т.С.**

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри бізнесу та управління
Заклад вищої освіти «Університет Короля Данила»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2926-5101>

Борович О.В.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри бізнесу та управління
Заклад вищої освіти «Університет Короля Данила»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1367-1829>

Ivashkiv Taras

Candidate of Economic Sciences, Docent,
Associate Professor at the Department of Business and Management
Higher Educational Institution “King Danylo University”

Borovych Oksana

Candidate of Economic Sciences, Docent,
Associate Professor at the Department of Business and Management
Higher Educational Institution “King Danylo University”

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ НОМІНАЛЬНОЇ ЖОРСТКОСТІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ МАКРОЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ANALYSIS OF THE NOMINAL RIGIDITY OF WAGES IN CONDITIONS OF MACROECONOMIC INSTABILITY

В статті проаналізовано основні теорії та фактори, які визначають «липкість» (жорсткість) заробітної плати в умовах макроекономічної нестабільності. В процесі дослідження було виявлено, що жорсткість зарплати найбільше розглядалося двома економічними школами некейнсіанською та монетариською школою. Некейнсіанці запропонували модель NANRUE, а монетаристи розробили модель «зриву», яка показує взаємозв'язок між макроекономічними шоками та зміною рівня зарплати. Сучасні автори пропонують при формуванні державної політики на ринку праці чи аналізі липкості зарплати використовувати мінімальну зарплату, страйки, частоту зміни зарплати та ін. У результаті проведеного аналізу нами було встановлено, що номінальна жорсткість оплати праці не є незмінним явищем. Позитивний і негативний економічний шок непропорційно впливає на рівень зростання чи її спадання.

Ключові слова: некейнсіанці, монетаристи, теорія «зриву», «липкі» зарплати, страйк, профспілка.

The article analyses the main theories and factors that determine wage stickiness (rigidity) in conditions of macroeconomic instability. The study found that wage rigidity was most widely considered by two economic schools: the non-Keynesian and monetarist schools. They developed the most models and theories. Neo-Keynesians proposed the NANRUE model (non-automatic wage equilibrium with natural unemployment), which explains the procyclicality of wages and reflects the relationship between aggregate demand, unemployment and price rigidity. Monetarists, led by M. Friedman, developed the “breakdown” model, which shows the relationship between macroeconomic shocks and changes in wage levels. However, contemporary authors suggest using many more factors when formulating public policy in the labour market or analysing wage stickiness. These include the minimum wage, strikes, the frequency of wage changes and the structure of jobs, as well as indicators of wage «freezing» and «reduction» as indicators of wage flexibility. The main idea behind the development of modern theories of wage stickiness is the need to introduce micro-indicators and indicators into macro-analysis, which will enrich and make economic models more flexible and accurate. As a result of our analysis, we found that nominal wage rigidity is not a constant phenomenon. It is influenced by both macroeconomic and microeconomic processes and factors. Modern research confirms the asymmetric nature of this rigidity. A positive economic shock has a disproportionate effect on the growth rate. Similarly, a negative shock cannot adequately reduce the level of income. This is because a ‘stickiness’ mechanism is triggered, which manifests itself in rising unemployment, highlighting the role of state

fiscal and regulatory intervention. At the same time, it has been found that non-Keynesian models and theories derived from the “breakdown” model have limited predictive power due to their disregard for structural changes in employment and measurement errors. The transition to microdata analysis, the frequency of changes in individual wages, and the consideration of non-economic factors (trade unions and strikes), such as “grey” wages and the statutory minimum wage, allow for a more accurate identification of the degree of labour market adaptability to macroeconomic fluctuations.

Keywords: neo-Keynesians, monetarists, “breakdown” theory, “sticky” wages, strike, trade union.

Постановка проблеми. Світова економіка в наш час перебуває в умовах постійних змін. Розрив у світових економічних ланцюгах може призводити до великих економічних шоків турбулентності на ринках. Ринок праці і економіка України не є в цьому винятком і вони змушені постійно адаптуватися. Адаптація ринку праці і державна політика у сфері зайнятості буде залежати від багатьох чинників і «липкість» (жорсткість) зарплати є одним із них. Липкість зарплати визначає характер взаємозв'язку між номінальними та реальними показниками. Крім того, класичний економічний аналіз базується на синтезі неокейнсіанських концепцій та сучасних емпіричних моделей, що розглядають номінальну жорсткість як наслідок законодавчого (договірного) закріплення доходів та асиметричної реакції ринку на різновекторні шоки в економіці. Слід звернути увагу на те, що негнучкість оплати праці безпосередньо впливає на тривалість періодів спаду економіки, рівень безробіття та ефективність інструментів монетарної і фінансової політики. Вже давно в економічному аналізі визріла необхідність у перегляді місця мікроекономічного аналізу в макроекономічному, що дозволить більш точно і адекватно оцінювати економічні процеси і явища. Необхідність розробки комплексного підходу, який поєднував би поєднував сильні сторони макроаналізу із використанням мікроекономічних чинників, визначила актуальність дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. «Липкість» заробітної плати в науковій літературі займає особливу нішу у вченнях різних наукових шкіл та окремих дослідників. Серед класичних, світового значення вчених, можна виділити Д. Г'юма [7], М. Фрідмана [4] і Дж. Кейнса [8], які заклали основи у розумінні жорсткості зарплати. Romer D., Ball L. [11], приділяли увагу липкості зарплати крізь призму монетарної політики, Dupraz S. та Nakamura E. [3] розглядали взаємозв'язок між безробіттям та жорсткістю зарплати і запровадив індикатори липкості заробітної плати, J. Hazell, B. Taska [6] довели взаємозв'язок між жорсткістю зарплати та перерозподілом робочих місць. Проте, кожен з вказаних дослідників зосереджувався на окремих чинниках, що впливають на липкість зарплат. Ми ж робимо спробу проаналізувати комплексний вплив мікро- та макрочинників на жорсткість зарплати в умовах макроекономічної нестабільності.

Формулювання завдання дослідження. Основною метою дослідження є обґрунтування важливості і доцільності використання мікро- та макрочинників при аналізі та визначенні «липкості» (жорсткості) заробітної плати в умовах макроекономічної нестабільності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «липкість» заробітної плати з'явився ще в середині XVIII століття в працях Д. Г'юма. У XX столітті М. Фрідман і Кейнс використовували жорсткість зарплати при формуванні економічних моделей. Сучасну

інтерпретацію липкості зарплат найбільше можна знайти в роботах нових кейнсіанців, які запропонували модель NANRUE (неавтоматичної рівноваги заробітної плати із природним рівнем безробіття) та послідовників Мілтона Фрідмана, який створив модель «зриву». Дана модель отримала продовження у моделі «скубання» (або нова альтернативна модель).

Почнемо із неокейнсіанців, адже вони в цьому напрямку мають найбільше розробок та досягнень. Так, неокейнсіанці стверджують, що поняття «липких» заробітних плат формується як наслідок їхньої відносної негнучкості щодо змін попиту та пропозиції на ринку праці. Це зумовлено тим, що трудові контракти, як правило, укладаються на тривалий період (рік і більше), протягом якого рівень номінальної заробітної плати є зафіксованим. У результаті вплив зовнішніх шоків розмір оплати праці змінюється із суттєвим часовим лагом. Водночас реальна заробітна плата за таких умов може залишатися також і незмінною. Таким чином, виникає жорсткий взаємозв'язок між номінальною та реальною заробітною платою, рівнем цін і сукупним попитом. При цьому істотні жорсткості проявляються переважно за умов високої еластичності пропозиції праці, тоді як у реальній економіці вона, як правило, є низькою. За умови, змін виробничих витрат та негнучкості номінальних цін, номінальні шоки призводили б до значних коливань попиту на працю. Проте, за нееластичної пропозиції праці, такі зміни попиту трансформувалися б у істотні коливання реальної заробітної плати, що в свою чергу, створювало б потужні стимули для коригування цін з метою відновлення рівноваги [11, с. 190].

Представники нової кейнсіанської теорії вважають, що заробітна плата та рівень безробіття мають проциклічний характер, тобто змінюються синхронно з фазами економічного циклу, демонструючи при цьому відносно помірні коливання. Це положення суперечить класичному підходу, згідно з яким заробітна плата має антициклічну динаміку. Фактичне зростання реальної заробітної плати визначається динамікою сукупного попиту, який може зростати внаслідок технологічного прогресу та збільшення інвестиційної активності. За таких умов профспілки здатні певною мірою домагатися підвищення як номінальної, так і реальної заробітної плати відповідно до зростання обсягів виробництва. З одного боку, таке підвищення може частково компенсувати зростання витрат на робочу силу через високу граничну схильність до споживання, а з іншого – за низького рівня доходів профспілки стримують надмірне зниження заробітної плати.

Відмова від припущення про досконалу конкуренцію та визнання недосконалого характеру конкуренції в сучасній економіці дозволили новим кейнсіанцям інтегрувати умови недосконалої конкуренції у мікроекономічний аналіз. Це сприяло перегляду постулату

про повну гнучкість цін і заробітної плати та визнання їх номінальної й реальної жорсткості. Негнучкість цін і заробітної плати в умовах ідеальної конкуренції може призводити до дефіциту ефективного попиту та недовикористання виробничого потенціалу економіки. За дії відповідних умов рівноваги можливим є виникнення проблеми координації між окремими ринками. Водночас, коли попит і пропозиція є відносно еластичними, їх коригування відбувається із запізненням або недостатньою швидкістю, що в короткостроковому періоді зумовлює появу вимушеного безробіття через нестачу ефективного попиту. За таких обставин державне втручання шляхом застосування кейнсіанської фіскальної політики є необхідним.

У межах «моделі зриву», запропонованої М. Фрідманом, економічні випадкові відхилення від середнього значення, зокрема коливання заробітної плати, інтерпретуються як відхилення фактичної динаміки економіки від її потенційного рівня. Подальший розвиток цієї концепції здійснив С. Дюпраз, який емпірично довів наявність асиметрії «зриву» в динаміці безробіття у США в післявоєнний період. Згідно з логікою моделі, позитивні шоки переважно трансформуються у зростання заробітної плати, тоді як негативні шоки здебільшого проявляються через підвищення рівня безробіття [3, с. 8].

Для теоретичного обґрунтування зазначеної асиметрії С. Дюпраз та його співавтори розробили мікроекономічну модель, яка враховує номінальну жорсткість заробітної плати. Остання вимірюється часткою працівників, що зберігають зайнятість за умови однорічного заморожування рівня оплати праці. Запропонована модель відтворює властивість «зриву», яка значною мірою визначається ступенем негнучкості номінальної заробітної плати в напрямі її зниження. Загалом, результати сучасних макроекономічних моделей свідчать про те, що жорсткість номінальної заробітної плати виступає одним із ключових джерел економічних коливань, а інформативним індикатором для її оцінювання є частка змін у заробітній платі.

Проте дані моделі, запропоновані неокейнсіанцями та послідовниками М. Фрідмана не враховують певні чинники і емпіричні закономірності.

По-перше, для оцінювання інтенсивності впливу «липких» заробітних плат доцільно застосовувати мікроекономічний індикатор – частоту змін заробітної плати, а не обмежуватися аналізом динаміки її середнього рівня. Аналогічно до того, як агреговані індекси цін не забезпечують повноцінного уявлення про ступінь негнучкості цін, показник середньої заробітної плати є недостатнім для вимірювання жорсткості оплати праці. Це пояснюється тим, що в одному агрегованому статистичному показнику акумулюються різномірні джерела варіації, зокрема частота підвищення та зниження заробітної плати, розміри відповідних змін, а також структурні зрушення у складі робочих місць.

Зазначений підхід знаходить підтвердження в емпіричних дослідженнях Дж. Газелла та Б. Таски, які показують, що перерозподіл зайнятості від високооплачуваних до низькооплачуваних робочих місць може спричинити зниження середньої заробітної плати, однак таке зниження не є наслідком номінальної жорсткості заробітної плати [6, с. 4193].

По-друге. Сучасні вчені пропонують при дослідженні липкості заробітної плати використовувати мікродані та прості розрахунки, які підраховують кількість змін заробітної плати як частку працівників у вибірці. Мікродані зазвичай базуються на опитуваннях, а також нових джерел, таких як адміністративні дані про заробітну плату та онлайн-оголошення про вакансії.

Е. Накамура зазначає, що проведення чіткої межі між гнучкою та жорсткою заробітною платою є методологічно складним завданням. Узгоджуючись із підходом Дж. Леннарда (Jason Lennard, с. 3), він пропонує використовувати показники «заморожування» та «скорочення» заробітної плати як індикатори її гнучкості. Дослідники стверджують, що наявність випадків заморожування або зниження заробітної плати свідчить про певний ступінь її адаптивності: за умов повної номінальної негнучкості на ринку праці такі коригування були б неможливими [9, с. 15].

На підтвердження цього твердження автори наводять емпіричні дані періоду Великої депресії 1929–1933 рр. Зокрема, частка працівників, заробітна плата яких зазнала заморожування, коливалася в межах від 0,2 % до 59,8 %, тоді як скорочення заробітної плати торкнулося від 2,5 % до 37,1 % зайнятих [2, с. 203]. Значна варіативність отриманих оцінок може бути зумовлена відмінностями в якості статистичних даних, характеристиках вибірок або методології досліджень. Крім того, якщо динаміка заробітної плати залежить від макроекономічної кон'юнктури, зокрема фаз економічного циклу, змін реального ВВП або інфляційних і дефляційних процесів, тоді і ступінь «липкості» заробітної плати також варіюватиме залежно від економічного контексту.

Додатковою важливою емпіричною проблемою виступає похибка вимірювання. Дослідження, що ґрунтуються на опитуваннях домогосподарств (зокрема панельні дослідження динаміки доходів), зазвичай використовують самооцінку респондентів для фіксації змін у рівні заробітної плати. Такі дані можуть бути неточними або округленими, що залежить від ступеня достовірності відповідей та коректності сприйняття респондентами змін в оплаті праці. У результаті виникає ризик як хибнопозитивних, так і хибнонегативних висновків щодо факту та масштабу змін заробітної плати. Відтак оцінки жорсткості заробітної плати, побудовані на основі самооцінюваних даних опитувань, можуть бути систематично упередженими або неточними.

Ще одним чинником, який часто ігнорується в дослідженнях є встановлений державою рівень мінімальної заробітної плати.

Оплата праці в більшості країн регулюється рівнем прожиткового мінімуму та рівнем мінімальної зарплати. І оплата праці нижче даної межі є правопорушенням, яке карається згідно чинного законодавства. Тому всі роботодавці змушені платити більше або мінімальну зарплату. Отже, якщо економічна доцільність діяльності підприємства диктує роботодавцю зменшити рівень зарплати, а законодавство забороняє, тоді законопослушні підприємці залишать рівень зарплати вище або рівним мінімальній заробітній платі.

Ми живемо в світі, де часто порушується законодавство і мінімальна зарплата не є перешкодою при

зменшенні оплати праці. Іншими словами, роботодавці оплачують меншу «сіру» зарплату або офіційно не працевлаштовують робітників, і, як наслідок, платити за роботу можна менше. Для достовірності досліджень необхідно враховувати вказані чинники і знаходити методи для якісного отримання даних.

С Бродбері висунув цікаву гіпотезу, що профспілки мають вплив на жорсткість номінальних заробітних плат. Він стверджує, що поєднання тенденції до зниження рівня охоплення робочої сили профспілками та стратегії кооперативної взаємодії між профспілковими об'єднаннями, промисловим сектором і державними інституціями зумовлює високу еластичність номінальної заробітної плати (автор використовував дані 1910–1933 рр., коли профспілковий рух був дуже сильним). Проте, як свідчать пізніші дослідження показник сили впливу профспілкової організації стабілізувався. Це супроводжувалося відновленням некооперативних підходів до процесу колективних переговорів між профспілками, промисловістю та урядом [1, с. 475]. Крім того, 78% працівників, які були членами профспілок зазнали заморожування заробітної плати під час Депресії у 1930 р. [10, с. 56].

Ще одним чинником, що впливає на жорсткість зарплати є страйк. Хоча вплив профспілок на липкість зарплат важко визначити, більш перспективним є пов'язаний з цим фактор – страйки. Хейнс К. (Hanes C.) вважає, що страйки в 1880-х роках були пов'язані з жорсткістю номінальної заробітної плати під час рецесії 1893 року в США [5, с.747]. Переважна більшість страйків була пов'язана зі зниженням заробітної плати. Чим масовіший і всеохоплюючий страйк, там менше роботодавці схильні до зменшення зарплати. Таким чином, передбачувані та реалізовані страйки проти скорочення заробітної плати, можуть бути причиною жорсткості номінальної заробітної плати в бік зниження. Кількісною і вартісною оцінкою впливу страй-

ків на жорсткість зарплати може бути кількість пропущених через страйк робочих днів чи годин.

Висновки. Загально визнаним фактом в економічній теорії є те, що липкість зарплат є важливим чинником при формуванні державою політики в соціальній сфері, монетарному та бюджетному плануванні. У результаті проведеного аналізу встановлено, що концепція «липкості» заробітної плати еволюціонувала від ранніх класичних розвідок до сучасних складних мікроекономічних моделей. Доведено, що номінальна жорсткість оплати праці не є незмінним явищем. На нього впливають як макроекономічні, так і мікроекономічні процеси і чинники. Сучасні дослідження підтверджують асиметричний характер цієї жорсткості. Позитивний економічний шок непропорційно впливає на рівень зростання. Так і негативний шок не може адекватно понизити рівень доходів. Адаптивний механізм «липкості», який виражається у зростанні рівня безробіття, що актуалізує роль державного фінансового та регуляторного втручання.

Водночас виявлено, що неокейнсіанські моделі та похідні теорії від моделі «зриву» мають обмежену прогностичну здатність через ігнорування структурних змін у зайнятості та похибки вимірювання. Перехід до аналізу мікроданих, частоти змін індивідуальної заробітної плати та врахування позаекономічних чинників (профспілки та страйки), таких як «сіра» зарплата та законодавчо встановлений мінімум оплати праці, дозволяє більш точно ідентифікувати ступінь адаптивності ринку праці до макроекономічних коливань. Підсумовуючи, можна стверджувати, що рівень номінальної гнучкості заробітної плати є контекстуальним і залежить від сукупності інституційних, правових та психологічних факторів. Результати дослідження можуть бути використані для розробки методології оцінювання реальної жорсткості зарплати в умовах економічної нестабільності.

Список використаних джерел:

1. Broadberry, S. Aggregate Supply in Interwar Britain. *Economic Journal*. 1986. vol. 96, pp. 467–481.
2. Dickens, W. T., L. Goette, E. L., Groshen, S. and all. How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project. *Journal of Economic Perspectives*. 2007. vol. 21, pp. 195–214.
3. Dupraz, S., Nakamura E., and Steinsson, J. A Plucking Model of Business Cycles. *NBER Working Paper*. 2021. vol. 26351. pp. 1–63.
4. Friedman, M. Capitalism and Freedom. University of Chicago Press. 1962. p. 202.
5. Hanes, C. The Development of Nominal Wage Rigidity in the Late 19-th Century. *American Economic Review*. 1993. vol. 83. pp. 732–756.
6. Hazell, J. and Taska, B. Downward Rigidity in the Wage for New Hires. *American Economic Review*. 2025. vol. 115, no. 12. pp. 4183–4217.
7. Г'юм Д. Трактат про людську природу. Всесвіт. 2003. с. 552.
8. Keynes J. M. The General Theory of Employment, Interest, and Money. Springer. 2018. p. 404.
9. Lennard J. Sticky Wages and the Great Depression: Evidence from the United Kingdom. *Economic History Working Papers*. 2021. vol. 332. pp. 1–38.
10. Ministry of Labour The Ministry of Labour Gazette, His Majesty's Stationery Office. Report for the Year 1930. Cmd. 2736. London, H.M.. Stationery Office. 1935. 164 p.
11. Romer, D., Ball, L. Real Rigidities and the Non-Neutrality of Money. *Review of Economic Studies*. 1990. vol. 57. pp. 183–302.

References:

1. Broadberry, S. (1986). Aggregate Supply in Interwar Britain. *Economic Journal*. vol. 96, pp. 467–481.
2. Dickens, W. T., L. Goette, E. L., Groshen, S. and all. (2007). How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project. *Journal of Economic Perspectives*. vol. 21, pp. 195–214.
3. Dupraz, S., Nakamura E., and Steinsson, J. (2021). A Plucking Model of Business Cycles. *NBER Working Paper*. vol. 26351. pp. 1–63.
4. Friedman, M. (1962). Capitalism and Freedom. University of Chicago Press. p. 202.

5. Hanes, C. (1993). The Development of Nominal Wage Rigidity in the Late 19-th Century. *American Economic Review*. vol. 83. pp. 732–756.
6. Hazell, J. and Taska, B. (2025). Downward Rigidity in the Wage for New Hires. *American Economic Review*. vol. 115, no. 12. pp. 4183–4217.
7. Hume D (2003). Traktat pro liudsku pryrodu [Treatise on Human Nature]. Vsesvit. p. 552. (in Ukrainian)
8. Keynes J. M. (2018). The General Theory of Employment, Interest, and Money. Springer. p. 404.
9. Lennard J. (2021). Sticky Wages and the Great Depression: Evidence from the United Kingdom. *Economic History Working Papers*. vol. 332. pp. 1–38.
10. Ministry of Labour (1935). The Ministry of Labour Gazette, His Majesty's Stationery Office. Report for the Year 1930. Cmd. 2736. London, H.M.. Stationery Office. 164 p.
11. Romer, D., Ball, L. (1990). Real Rigidities and the Non-Neutrality of Money. *Review of Economic Studies*. vol. 57. pp. 183–302.

Дата надходження статті: 15.01.2026

Дата прийняття статті: 30.01.2026

Дата публікації статті: 16.02.2026