

ГЛОБАЛЬНА ЕКОНОМІКА

DOI: 10.31617/1.2025(160)01

УДК 339.9:331.2=111

ШТУНДЕР Ірина,

д. е. н., доцент, професор кафедри економічної теорії та конкурентної політики
Державного торговельно-економічного університету
вул. Кіото, 19, м. Київ, 02156, Україна

ORCID: 0000-0001-7778-3072

i.shtunder@knute.edu.ua

ШКУРОПАДСЬКА Діана,

доктор філософії (Економіка), доцент кафедри економічної теорії та конкурентної політики
Державного торговельно-економічного університету
вул. Кіото, 19, м. Київ, 02156, Україна

ORCID: 0000-0002-6883-711X

diana.shkuropadska2016@knute.edu.ua

ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ В ДИНАМІЦІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

В умовах зростаючої економічної невизначеності, геополітичної напруженості та впливу технологічних змін питання динаміки заробітної плати набуває стратегічного значення. Метою дослідження є виявлення ключових тенденцій у динаміці заробітної плати у світі та в окремих регіонах. Для досягнення мети використано методи статистичного, компаративного та системного аналізу, систематизації, групування та наукової абстракції. У ході дослідження перевірено гіпотезу, що динаміка заробітної плати у світі визначається сукупним впливом глобальних економічних, технологічних, демографічних та соціально-політичних чинників. Загалом глобальні тенденції в динаміці заробітної плати у країнах Європи, Північної та Південної Америки, Азії, Африки та арабського світу пов'язані з її регіональними особливостями та урахуванням економічних, соціальних і політичних чинників. Виявлено, що найбільші спади заробітної плати відбулися під час світової фінансової кризи (2008–2009 рр.) та пандемії COVID-19 (2020–2021 рр.), що зумовлено різким скороченням економічної активності, падінням

SHTUNDER Iryna,

Doctor of Sciences (Economics),
Associate Professor, Professor of the Department
of Economics and Competition Policy
State University of Trade and Economics
19, Kyoto St., Kyiv, 02156, Ukraine

ORCID: 0000-0001-7778-3072

i.shtunder@knute.edu.ua

SHKUROPADSKA Diana,

PhD (Economics), Associate Professor
of the Department of Economics
and Competition Policy
State University of Trade and Economics,
19, Kyoto St., Kyiv, 02156, Ukraine

ORCID: 0000-0002-6883-711X

diana.shkuropadska2016@knute.edu.ua

GLOBAL TRENDS IN WAGE DYNAMICS

Under the conditions of growing economic uncertainty, geopolitical tensions, and the impact of technological changes, the issue of wage dynamics has acquired strategic importance. The aim of this research is to identify key trends in wage dynamics globally and in specific regions. To achieve this aim, the research employs statistical, comparative, and systemic analysis methods, as well as systematization, grouping, and scientific abstraction. The hypothesis, which is tested in this research, is that global wage dynamics are determined by the combined influence of economic, technological, demographic, social and political factors. Overall, global trends in wage dynamics across Europe, North and South America, Asia, Africa, and the Arab world are influenced by regional characteristics and shaped by economic, social, and political factors. It was found that the largest declines in wages occurred during the global financial crisis (2008–2009) and the COVID-19 pandemic (2020–2021), due to a sharp reduction in economic activity, a drop



Copyright © Автор(и). Це стаття відкритого доступу, яка розповсюджується на умовах ліцензії Creative Commons Attribution License 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

зайнятості та уповільненням зростання продуктивності праці. Обґрунтовано нерівномірність реального зростання заробітної плати за регіонами – з високими темпами в Азійсько-Тихоокеанському регіоні, Центральній і Західній Азії та Східній Європі та стриманими темпами у країнах з розвинутою ринковою економікою у Західній Європі та Північній Америці. Проведений аналіз співвідношення мінімальної та максимальної заробітної плати в Польщі, Німеччині, США та Україні за 2016–2023 рр. виявляє суттєві відмінності у рівнях соціальної нерівності. Скорочення розриву між мінімальною та максимальною заробітними платами в розвинених країнах є результатом активної соціальної політики, тоді як в Україні він залишається значним через структурні проблеми економіки. Визначено світові тенденції у динаміці заробітної плати: зростання нерівності в оплаті праці, вплив новітніх технологій на ринок праці та її оплату, вплив пандемії COVID-19, глобалізація ринку праці. Доведено наявність розриву в оплаті праці між висококваліфікованими та низькокваліфікованими працівниками, регіональну нерівність, гендерний розрив, вплив автоматизації та роботизації, зростання у критичних секторах економіки й скорочення у постраждалих внаслідок пандемії секторах, переміщення виробництва у країни з дешевшою робочою силою та конкуренція через аутсорсинг. Підкреслено, що зростання світового рівня інфляції негативно впливає на реальні доходи працівників, знижуючи їхню купівельну спроможність. Уповільнення темпів зростання світової економіки, геополітичні ризики, енергетична криза в Європі та продовольча криза в Африці внаслідок російської агресії проти України суттєво вплинули на динаміку заробітної плати у глобальному масштабі.

Ключові слова: ринок праці, мінімальна заробітна плата, реальна заробітна плата, глобальні тенденції, динаміка заробітної плати.

in employment and a slowdown in labor productivity growth. The unevenness of real wage growth by region is substantiated with high rates in the Asia-Pacific region, Central and Western Asia, and Eastern Europe, and moderate rates in countries with developed market economies in Western Europe and North America. The analysis of the ratio between minimum and maximum wages in Poland, Germany, the USA, and Ukraine from 2016 to 2023 reveals significant differences in levels of social inequality. The reduction of the wage gap in developed countries is a result of active social policies, whereas in Ukraine, it remains substantial due to structural economic problems. Global trends in wage dynamics have been identified: growing wage inequality, the impact of the latest technologies on the labor market and its pay, the impact of the COVID-19 pandemic, and the globalization of the labor market. The existence of a gap between high-skilled and low-skilled workers, regional inequality in wages, the gender gap, the impact of automation and robotics on wages, wage growth in critical sectors of the economy, wage cuts in sectors affected by the pandemic, relocation of production to countries with cheaper labor and competition through outsourcing are proven. It is emphasized that the growth of the global inflation rate has a negative impact on the real incomes of employees, reducing their purchasing power. The slowdown in global economic growth, geopolitical risks, the energy crisis in Europe and the food crisis in Africa as a result of Russian aggression against Ukraine significantly affected the dynamics of wages on a global scale.

Keywords: labor market, minimum wage, real wage, global trends, salary dynamics.

JEL Classification: F66, J30, J31.

Вступ

Дослідження змін у рівнях оплати праці є важливим для розуміння соціально-економічних процесів, що відбуваються в різних країнах. У макроекономіці динаміка заробітної плати (ДЗП) є одним з основних показників для вимірювання економічного зростання в довгостроковій перспективі, оскільки вона відображає купівельну спроможність споживача в економіці, а також життєвий рівень населення. В умовах глобалізації, технологічних змін, цифрової трансформації ринків праці та зростання нерівності між різними соціальними групами питання ДЗП стає ключовим для розвитку економік на різних етапах.

Тенденція зростання заробітної плати (ЗЗП) почалася в 1800-х рр. у зв'язку зі значним поштовхом у технологічному розвитку (відомим як Промислова революція), а також збільшенням чисельності робочої сили. Цей принцип, відомий як "золоте правило" Роберта Солоу, що засноване на його моделі зростання (1956 р.). Внаслідок технологічних вдосконалень продуктивність праці на підприємствах значно збільшилась, що призвело до швидкого підвищення заробітної плати здебільшого в розвинених країнах. Однак ця тенденція змінилась після глобальної фінансової кризи 2008 р., оскільки у багатьох країнах спостерігалися низькі показники зростання заробітної плати. Попри спроби стимулювати зростання ВВП і знизити рівень безробіття у посткризовий період, у багатьох з них зрушень так і не відбулося (Allen, 2016).

Українські та іноземні дослідники активно вивчають проблематику сучасних тенденцій заробітної плати у різних країнах. *Vodnar et al.* (2022) у своєму дослідженні зазначають, що пандемія COVID-19 значно вплинула на ринки праці та показники ЗЗП у євросоні. Початок пандемії призвів до різкого скорочення загальної кількості відпрацьованих годин. Широке запровадження схем збереження робочих місць для стримування наслідків пандемії допомогло зменшити втрати робочих місць, що вплинуло на зміни в оплаті праці. Заходи стримування, а також зміни в попиті та пропозиції, спричинені пандемією, призвели до нерівномірних змін у рівні зайнятості та заробітної плати в різних секторах. Після російського вторгнення в Україну спостерігалось різке зростання інфляції споживчих цін. Водночас довіра споживачів до євросони різко впала, а невизначеність щодо економічних перспектив зросла. Поєднання цих факторів значно ускладнило оцінку тиску на заробітну плату та її прогнозування. Додаткові труднощі спричинили питання, пов'язані зі статистичною обробкою державної підтримки в рамках схем збереження робочих місць.

Аналіз зв'язків між обмеженістю ринку праці, зростанням номінальної заробітної плати та інфляцією у сфері послуг США провела у своєму дослідженні *Hajdini*. З 2022 р. здебільшого у секторах послуг спостерігається дефіцит робочої сили, а зростання номінальної заробітної плати в окремих галузях перевищувало середні показники, зафіксовані до початку пандемії. Дані свідчать, що після пандемії позитивний зв'язок між дефіцитом робочої сили та ЗЗП став сильнішим. Систематичний зв'язок між ЗЗП та інфляцією простежується лише у сферах освіти, охорони здоров'я, дозвілля та гостинності. Водночас у таких секторах, як транспорт, фінансові та ділові послуги, цього зв'язку не спостерігається (*Hajdini*, 2024).

У своїй праці *Hsu* (2024) зазначає, що після кількох років нестабільності економіка Китаю переходить у фазу стабільного розвитку, що спонукає роботодавців переглянути підходи до розподілу заробітної плати. Очікується, що у 2025–2026 рр. економічне зростання випереджатиме інфляцію. Різні галузі застосовують відмінні стратегії управління оплатою праці, реагуючи на економічну динаміку, конкуренцію за таланти та бюджетні обмеження. Деякі компанії збільшують витрати на базову заробітну плату, тоді як інші роблять акцент на змінній оплаті праці для стимулювання продуктивності.

Варто зазначити, що цифровізація також вплинула на розміри заробітних плат, оскільки на посадах у сфері технологій (наприклад, штучний інтелект, машинне навчання) зарплата зросла на двозначний відсоток.

Van Greunen (2024) у своєму дослідженні зазначає, що динаміка африканського ринку праці залежить від кількох ключових факторів, які визначають рівень заробітної плати та її зростання на всьому континенті. У багатьох країнах Африки нестабільність валютних курсів і високий рівень інфляції ускладнюють прогнозування витрат на оплату праці, що змушує компанії адаптувати свої стратегії винагороди. Зростання вартості життя створює додатковий тиск як на бізнес, так і на працівників. Попри усвідомлення необхідності коригування зарплат для збереження купівельної спроможності співробітників, пошук балансу між інфляцією та фінансовими можливостями компаній залишається викликом. Крім того, впровадження нових технологій та автоматизація в окремих секторах сприяють зростанню попиту на спеціалістів у сфері інформаційних технологій, фінансових послуг і телекомунікацій. Відповідно це ще більше посилює розрив між кваліфікованими та некваліфікованими працівниками, що впливає на структуру зайнятості та змушує уряди розглядати нові ініціативи з перекваліфікації робочої сили.

Дослідники *Bounajm et al. (2024)* зосереджують увагу на тому, що зростання заробітної плати є ключовим показником, який центральні банки використовують для оцінки інфляційного тиску, оскільки витрати на робочу силу становлять значну частину витрат виробництва. Водночас середнє ЗЗП може бути оманливим індикатором, оскільки цей показник формується на основі зарплат мільйонів працівників з різним рівнем кваліфікації, досвіду та зайнятості в різних секторах економіки. Таким чином, динаміка середньої заробітної плати залежить не лише від ринкових умов, а й від змін у структурі робочої сили. Наприклад, якщо в економіці зростає частка працівників з нижчими доходами або відбувається значна ротація кадрів, це може позначитися на середньому рівні зарплат без реального впливу на загальний інфляційний тиск. Саме тому структурні зміни у складі робочої сили можуть створювати додаткові коливання, які вимагають детального аналізу для коректної інтерпретації інфляційних ризиків.

Яценко зазначає, що в умовах підвищеної нестабільності на ринку праці України пошук якісних робочих місць ускладнюється не лише через обмежену кількість вакансій, а й через низьку мотивацію працівників. Ключовим фактором такої мотивації є стабільний і достатній рівень доходу. Однак запропонована роботодавцями заробітна плата часто не відповідає очікуванням кандидатів, що зумовлено комплексом технічних, організаційних, економічних, фінансових і соціальних чинників. Крім того, рівень оплати праці має суттєві регіональні відмінності, що впливає на мобільність робочої сили та рівень конкуренції на ринку праці (Яценко, 2024).

Тенденції розвитку ринку праці останніх десятиліть визначаються впливом криз, геополітичних потрясінь, глобалізаційних зрушень, інтелектуалізації праці, віртуалізації соціально-трудових відносин під впливом пандемії *COVID-19*, трансформації соціально-економічних, політичних і суспільно-мережових відносин. Відповідно це супроводжується

послабленням стійкості економічної системи загалом та ринку праці зокрема, про що детальніше йшлося у нашому попередньому дослідженні (Штундер & Шкуропадська, 2024).

Таким чином, хоча багато аспектів оцінки тенденцій ЗЗП вже висвітлено в науковій літературі, питання впливу глобальних чинників на регіональні диспропорції, а також довгострокові наслідки структурних змін у ДЗП залишаються недостатньо вивченими. Це і стало фокусом цього дослідження.

Сформовано гіпотезу, що динаміка заробітної плати у світі визначається сукупним впливом глобальних економічних, технологічних, демографічних та соціально-політичних чинників.

Метою статті є виявлення ключових тенденцій у динаміці заробітної плати у світі та в окремих регіонах.

Для досягнення мети дослідження використано методи статистичного та компаративного аналізу – для оцінювання ДЗП у світі та в окремих регіонах; методи системного аналізу – для дослідження диспропорцій між мінімальною та максимальною заробітною платою; методи систематизації та групування – для ідентифікації світових тенденцій у ДЗП; метод наукової абстракції – для обґрунтування висновків щодо проведеного дослідження.

Структура основної частини статті виглядає таким чином: у першому розділі аналізуються ДЗП у світі та в окремих регіонах; у другому проводиться аналіз диспропорцій між мінімальною та максимальною заробітною платою в Польщі, Німеччині, США та Україні; у третьому виділені світові тенденції та фактори, що визначають ДЗП.

1. Аналіз динаміки заробітної плати

Ідентифікація глобальних тенденцій у ДЗП вимагає аналізу регіональних особливостей її змін у світі з урахуванням економічних, соціальних та політичних чинників. У ході дослідження розглянуто ДЗП у Європі, Північній Америці, Південній Америці, Азії, Африці та країнах арабського світу. Такий підхід дає змогу оцінити вплив регіональних умов на темпи зростання заробітної плати, що сприяє більш глибокому розумінню глобальних тенденцій.

На *рис. 1* представлено середньорічні глобальні темпи зростання реальної заробітної плати у світі за період 2006–2024 рр. Глобальне збільшення реальної заробітної плати демонструє значні коливання протягом зазначеного періоду з суттєвою роллю Китаю в загальній динаміці.

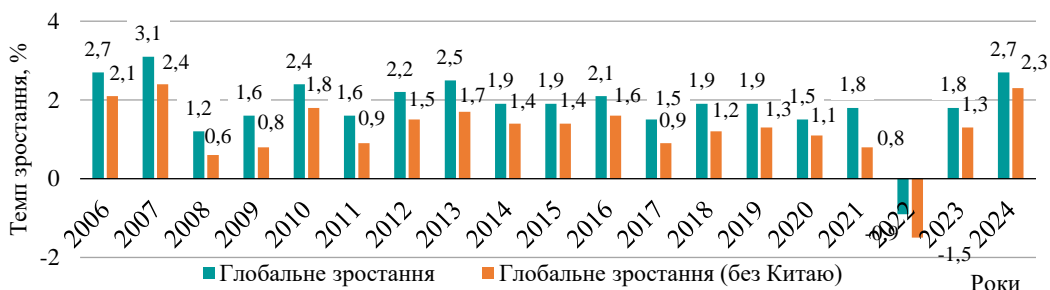


Рис. 1. Середньорічне глобальне зростання реальної місячної заробітної плати, 2006–2024 рр.

Джерело: побудовано авторами за даними (*International Labour Organization*, 2024).

У 2006–2007 рр. спостерігалися доволі високі показники зростання глобального рівня зарплат, що відображало сприятливі економічні умови та стабільний розвиток ринку праці. Однак у 2008 р. світова фінансова криза призвела до різкого уповільнення темпів зростання, до того ж без урахування Китаю цей показник виявився удвічі меншим. Надалі відбувається поступове відновлення, проте без Китаю темпи зростання залишалися значно нижчими від загальних показників, що свідчить про важливу роль цієї країни у підтримці глобального рівня заробітних плат.

Варто зазначити, що економіка Китаю залишається однією з найбільших економік світу, яка демонструє високі темпи зростання ВВП упродовж останніх десятиліть, що сприяє поступовому підвищенню рівня заробітної плати, особливо у виробничому секторі. З огляду на велику частку Китаю у глобальній робочій силі, його зростання значно впливає на середньосвітовий рівень зарплат. Наразі Китай є виробничим центром світу, і зростання зарплат у ньому призводить до підвищення собівартості продукції, що також спричиняє ЗЗП в інших країнах, які конкурують з Китаєм у виробничому секторі (В'єтнам, Індія, Бангладеш).

У період 2010–2019 рр. глобальне ЗЗП коливалося в межах 1.6–2.5%, при цьому у 2013 р. воно досягло одного з найвищих значень за аналізований період. Пандемія COVID-19 у 2020 р. не призвела до значного падіння динаміки глобальної заробітної плати, однак її зростання сповільнилося, хоча без Китаю цей показник виявився дещо меншим. У 2021 р. відбулося часткове відновлення, але у 2022 р. динаміка вперше стала негативною, що пояснюється високою інфляцією та економічними потрясіннями, спричиненими пандемією та енергетичною кризою. У 2023–2024 рр. глобальне ЗЗП знову повернулося до позитивних значень з тенденцією збільшення, що свідчить про стабілізацію світової економіки.

Загалом у глобальному масштабі загальний відсоток зростання реальної заробітної плати за 2006–2024 рр. становив 35.4%. Однак без урахування Китаю, який відіграє значну роль у світовій економіці завдяки високим темпам зростання та політиці стимулювання доходів населення, цей показник знижується до 23.6%, що свідчить про вагомий вплив Китаю на загальносвітові тенденції у ДЗП та підкреслює нерівномірність економічного розвитку різних регіонів світу.

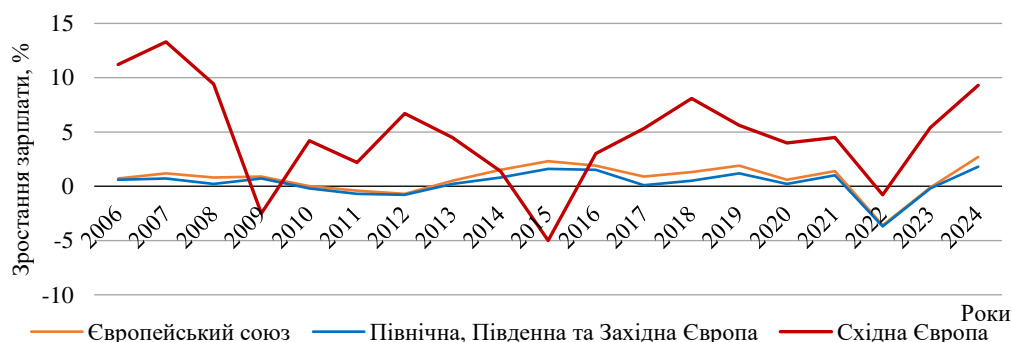


Рис. 2. Середньорічне зростання реальної заробітної плати в Європі, 2006–2024 рр.

Джерело: побудовано авторами за (International Labour Organization, 2024).

На *рис. 2* представлено середньорічні темпи зростання реальної заробітної плати в Європі, які демонструють помітну різницю між різними регіонами, зокрема Європейським Союзом, Північною, Південною та Західною Європою, а також Східною Європою.

Протягом досліджуваного періоду заробітна плата в ЄС демонструвала помірні темпи зростання, з кількома роками негативного результату, зокрема у 2011, 2012 та 2022 рр. Кризи, які торкнулися економіки ЄС, а саме глобальна фінансова криза 2008 р. та пандемія *COVID-19*, позначилися на темпах зростання реальної заробітної плати. Найбільше зростання в ЄС спостерігалось у 2015 і 2024 рр.

Середньорічне зростання реальної заробітної плати в Північній, Південній та Західній Європі протягом досліджуваного періоду було також помірним з декількома негативними піками у 2010, 2011, 2012, 2022 та 2023 рр. При цьому найбільше зростання в цих регіонах зафіксовано у 2015 р. У 2024 р. спостерігалось певне зростання, що свідчить про поступове відновлення економік цих регіонів.

Східна Європа демонструє найбільші показники зростання реальної заробітної плати серед усіх регіонів Європи, з найпомітнішими піками у 2006–2007 рр. Проте у подальші роки відбулось певне зниження, зумовлене світовою фінансовою кризою. Після цього показник поступово відновлювався, особливо вираженим зростання було протягом 2010–2014 рр., коли економіки багатьох країн цього регіону почали активно адаптуватися до ринкових умов і розширювати свої економічні можливості. Негативний пік 2015 р. був зумовлений геополітичною нестабільністю. Зокрема російська агресія проти України вплинула на всю Східну Європу, посиливши економічну невизначеність. Через геополітичні ризики та макроекономічну нестабільність у регіоні іноземні інвестори ставали менш активними, що уповільнювало економічний розвиток і створення нових робочих місць (Шевчук, 2023).

Протягом 2016–2021 рр. ДЗП демонструвала поступове зростання. Навіть у 2020 р. під час пандемії *COVID-19* реальна заробітна плата зросла на 4%. Найбільше зростання зафіксовано у 2024 р., що є одним із найвищих показників серед усіх регіонів Європи.

Загалом зростання реальної заробітної плати у ЄС за період 2006–2024 рр. становило 13.8%. Водночас у Північній, Південній та Західній Європі цей показник досягав лише 5.5%, тоді як у Східній Європі – 89.8%. Така значна різниця свідчить про швидші темпи ЗЗП у східноєвропейських країнах порівняно з рештою Європи. Основними чинниками цього процесу є активне економічне відновлення після криз, структурні реформи, що сприяли залученню іноземних інвестицій, зростання продуктивності праці, а також конвергенція рівня доходів із західноєвропейськими країнами внаслідок інтеграції до європейських економічних процесів. Проте, попри високу динаміку, рівень заробітної плати в Східній Європі залишається нижчим, ніж у більш розвинених країнах ЄС, що зумовлює збереження економічної диференціації всередині регіону.

На рис. 3 представлено середньорічне зростання реальної заробітної плати у Північній та Південній Америці з Карибським басейном, які є двома регіонами з різними економічними моделями, рівнями розвитку та факторами, що впливають на ЗЗП: у Північній Америці домінують розвинені економіки з високим рівнем доходів, стабільною фінансовою системою та інноваційною економікою (Linden, 2024): Латинська ж Америка включає країни з різним рівнем розвитку, але загалом вони характеризуються більшою вразливістю до економічних криз, високою інфляцією та залежністю від експорту сировини. Аналізуючи динаміку середньорічного зростання реальної заробітної плати у цих регіонах у 2006–2024 рр., можна побачити загальні економічні тенденції та вплив глобальних і регіональних факторів.

Динаміка реальної заробітної плати у Північній Америці характеризувалась стабільним зростанням у періоди 2006–2007 рр., 2009–2010 рр., 2012–2020 рр. Негативні тенденції спостерігались у 2008 р. – через глобальну фінансову кризу. Падіння у 2011 р. було наслідком слабкого економічного відновлення після кризи. У 2022 р. відбулось найбільше зниження динаміки реальної заробітної плати через високу інфляцію та наслідки пандемії COVID-19, однак у 2024 р. вже спостерігалось незначне зростання темпів.

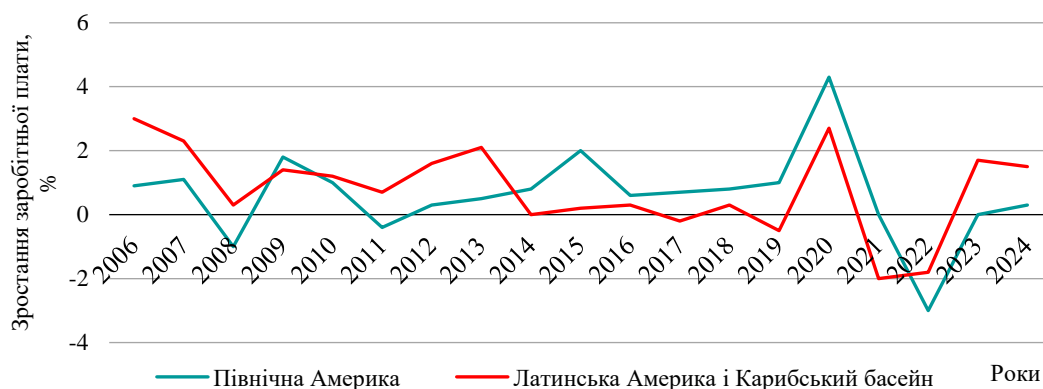


Рис. 3. Середньорічне зростання реальної заробітної плати у Північній та Південній Америці, 2006–2024 рр.

Джерело: побудовано авторами за (International Labour Organization, 2024).

Динаміка реальної заробітної плати у Латинській Америці та Карибському басейні характеризувалась високими темпами зростання протягом 2006–2013 рр. У цей період економіка Латинської Америки зростала через експорт сировини, що сприяло підвищенню рівня зарплат. Найвищі показники зафіксовано у 2006 та 2013 рр. З 2014 р. темпи зростання значно впали, що пояснюється зниженням цін на сировину та зростанням інфляційного тиску. Під час пандемії COVID-19 у 2020 р. спостерігалось короткочасне зростання через підтримку населення та заходи економічного стимулювання. Проте у 2021–2022 рр. відбулося падіння, що свідчить про значний удар пандемії по

регіону. Протягом 2023–2024 рр. динаміка реальної заробітної плати була позитивною.

Загалом зростання реальної заробітної плати у Північній Америці за період 2006–2024 рр. становило 11.7%, тоді як у Південній Америці – 14.8%. Помірні темпи зростання в Північній Америці пояснюються стабільною економічною ситуацією, низькими рівнями інфляції та поступовим підвищенням продуктивності праці. Водночас у Південній Америці вищі темпи ЗЗП значною мірою зумовлені економічними коливаннями, періодами високої інфляції, соціальними програмами та політикою підвищення мінімальної заробітної плати в низці країн. Однак варто зазначити, що попри формальне зростання реальної заробітної плати, економічна нестабільність та девальвація національних валют у деяких країнах Південної Америки (Аргентина, Венесуела, Колумбія, Чилі) значно обмежили реальну купівельну спроможність населення.

На рис. 4 представлено середньорічне зростання реальної заробітної плати в Азії, яка є найбільш густонаселеним континентом з високою економічною динамікою. Азійсько-Тихоокеанський регіон включає розвинені економіки (Японія, Південна Корея, Австралія) та швидкозростаючі країни (Китай, Індонезія, В'єтнам, Філіппіни). Центральна та Західна Азія охоплює країни пострадянського простору (Казахстан, Узбекистан, Азербайджан, Вірменія) та нафтові економіки Близького Сходу. Розглянемо динаміку зростання реальної заробітної плати в цих двох регіонах за 2006–2024 рр.

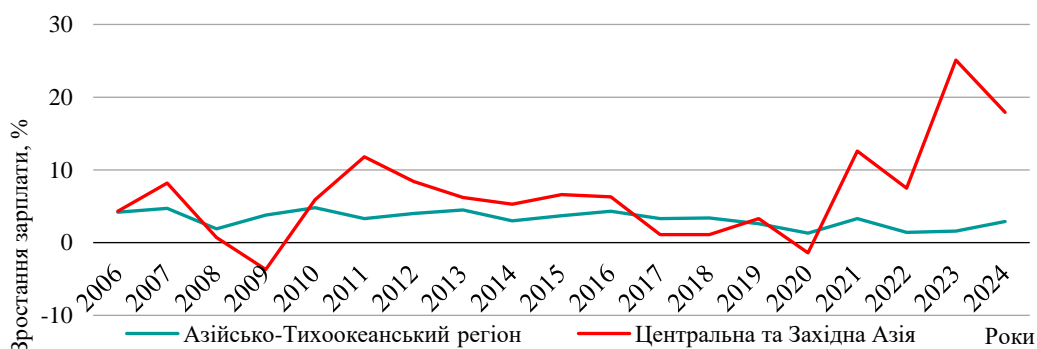


Рис. 4. Середньорічне зростання реальної заробітної плати в Азії, 2006–2024 рр.

Джерело: побудовано авторами за (International Labour Organization, 2024).

У період 2006–2024 рр. середньорічне зростання реальної заробітної плати в Азійсько-Тихоокеанському регіоні демонструвало помірні коливання, що відображало вплив як глобальних економічних криз, так і локальних чинників економічного розвитку. В Азійсько-Тихоокеанському регіоні найвищі темпи зростання спостерігалися у 2010 р. після спаду внаслідок фінансової кризи 2008 р. У подальші роки показники варіювалися в межах 1.3–4.5%, демонструючи певну стабільність, однак з тенденцією до поступового сповільнення, особливо після

2019 р. Зниження темпів зростання у 2020 р. до 1.3% пояснюється впливом пандемії *COVID-19* та обмежувальних заходів, що скоротили економічну активність. У період 2021–2024 рр. темпи зростання сумарно становили 9.2%, що свідчить про посткризове відновлення.

У Центральній та Західній Азії ситуація більш нестабільна, що пояснюється як економічними циклами, так і політичними факторами. Найбільш різкі зміни спостерігалися у 2009 р., коли зростання реальної заробітної плати помітно впало, що стало наслідком глобальної фінансової кризи. Натомість у 2011 р. відбулося значне зростання, що можна пояснити економічним пожвавленням. Після цього динаміка коливалася, демонструючи у 2017–2019 рр. періоди уповільнення. У 2020 р. регіон знову пережив кризовий спад, але у 2021 р. зафіксовано різкий стрибок у ДЗП, що свідчить про відновлення економіки після пандемії. Останні роки демонструють різке зростання у 2023 та 2024 рр., що є наслідком макроекономічних та інфляційних чинників у регіоні.

Загалом зростання реальної заробітної плати в Азійсько-Тихоокеанському регіоні за період 2006–2024 рр. становило 62%, тоді як у Центральній та Західній Азії цей показник досяг 127.2%. Тож динаміка реальної заробітної плати в обох регіонах значною мірою залежить від глобальних і локальних економічних криз, політичних подій та рівня економічного розвитку. Азійсько-Тихоокеанський регіон демонструє стабільне, хоча й поступово уповільнене зростання, зумовлене розвитком технологічного сектору, інтеграцією у світову торгівлю та зростанням продуктивності праці. Водночас у Центральній та Західній Азії спостерігаються значні коливання, спричинені макроекономічними шоками, валютною нестабільністю та регіональними конфліктами (зокрема Карабаський конфлікт між Вірменією та Азербайджаном, геополітична напруженість у країнах Близького Сходу). Попри загальний позитивний тренд, варто зазначити, що структурні диспропорції та соціально-економічні виклики залишаються значними факторами, що впливають на купівельну спроможність населення та загальну фінансову стійкість домогосподарств.

На *рис. 5* представлено середньорічне зростання реальної заробітної плати в Африці та арабських державах у 2006–2024 рр. Загалом економічна ситуація в Африці визначається низкою факторів, зокрема політичною нестабільністю (Демократична Республіка Конго, Центральноафриканська Республіка, Південний Судан, Сомалі, Малі, Судан), слабкою економічною диверсифікацією, інфляційними ризиками (Зімбабве, Ефіопія, Гана, Єгипет, Нігерія) та впливом зовнішніх шоків. Економіка регіону значною мірою залежить від видобутку природних ресурсів, особливо корисних копалин і нафти (Нігерія, Ангола, Алжир, Лівія, Габон, Демократична Республіка Конго, ПАР), що робить її вразливою до змін світових цін. Демографічний вибух (Нігер, Уганда, Демократична Республіка Конго, Танзанія, Ефіопія) і недостатній рівень інвестицій в інфраструктуру

(Мадагаскар, Чад, Судан, Мозамбік, Буркіна-Фасо) також створюють додаткові виклики у сфері заробітних плат.

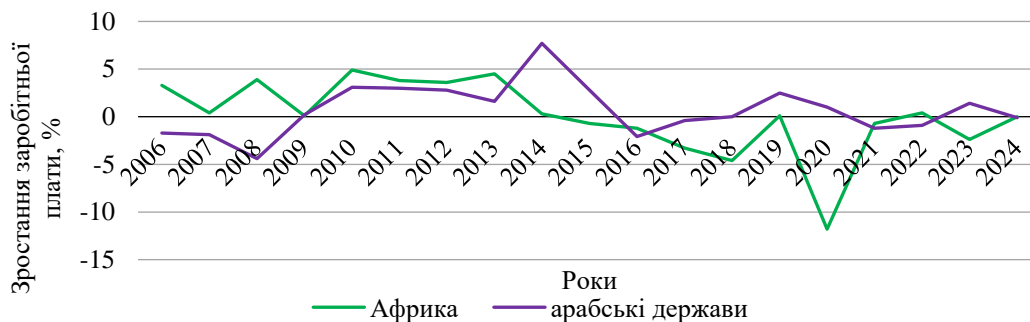


Рис. 5. Середньорічне зростання реальної заробітної плати у Африці та арабських державах, 2006–2024 рр.

Джерело: побудовано авторами за даними (*International Labour Organization, 2024*).

Африка характеризується значними коливаннями у темпах зміни заробітних плат протягом 2006–2024 рр., причому до 2014 р. переважала позитивна динаміка, хоча й показала падіння через світову фінансову кризу, після чого у 2010–2013 рр. спостерігалось стабільне підвищення. Натомість у 2014 р. темпи значно знизилися, а з 2015 р. почався затяжний спад. Найгірший показник зафіксовано у 2020 р., коли через пандемію *COVID-19* збільшення реальної заробітної плати значно скоротилося. Після цього регіон поступово почав відновлюватися, однак динаміка залишається слабкою, і за підсумками 2024 р. зростання було нульовим.

Варто зазначити, що голод і зростання бідності спричиняють політичні протести, страйки, а іноді й збройні конфлікти (наприклад, у Судані, Сомалі). У звіті ООН про стан продовольчої безпеки та харчування у світі за 2024 р. зазначено, що рівень продовольчої безпеки в Африці є найнижчим серед інших регіонів світу. Поширеність недоїдання становить 20.4% (приблизно 298.4 млн африканців), що вдвічі перевищує середній світовий показник (*FAO, 2024*). Відповідно така ситуація відлякує інвесторів, уповільнює розвиток бізнесу та обмежує ЗЗП.

Арабські держави демонструють дещо іншу картину, оскільки тут вплив зовнішніх факторів, зокрема коливань цін на нафту, відіграє ключову роль. У 2006–2008 рр. показники були від’ємними, що пов’язано зі світовою економічною нестабільністю. Після символічного зростання у 2009 р. почався період значного підвищення зарплат. У 2010–2015 рр. темпи були переважно позитивними, з рекордним показником у 2014 р. Однак у подальші роки ситуація погіршилася: у 2016–2018 рр. спостерігалися нульові або від’ємні значення, а у 2020 р. показник становив лише 1%. Відновлення виявилось нестійким, і у 2021–2024 рр. темпи зростання залишалися слабкими з незначними від’ємними коливаннями.

Арабські держави, хоч і мають високі доходи від експорту нафти та газу, також стикаються з викликами економічної диверсифікації. Значна частина країн регіону залежить від енергетичного сектору, що робить їх уразливими до коливань цін на нафту (Саудівська Аравія, Кувейт, Катар,

Об'єднані Арабські Емірати, Ірак, Алжир, Лівія). Політична нестабільність, зокрема військові конфлікти, також є важливим фактором, що впливає на рівень заробітної плати (Сирія, Ємен, Ліван, Ірак, Лівія, Судан, Палестина).

Отже, загальний відсоток зростання реальної заробітної плати у країнах Африки за період 2006–2024 рр. становив лише 0.6%, що свідчить про суттєві економічні проблеми регіону. Водночас у арабських державах цей показник сягнув 13.4%, що частково пояснюється активним розвитком нафтогазового сектору та державними стратегіями економічного зростання. Проте, попри позитивну динаміку, загальна тенденція свідчить про нестабільність реальних доходів населення, що створює ризики для соціально-економічного розвитку регіону.

2. Аналіз диспропорцій між мінімальною та максимальною заробітною платою

Диспропорції між найменшою та найбільшою заробітною платою є одним з ключових показників соціальної та економічної нерівності у країні. Аналіз таких диспропорцій дозволяє оцінити, наскільки ефективними є державні заходи, спрямовані на зменшення розриву в доходах, такі як податкові реформи, підвищення мінімальної заробітної плати або соціальні програми підтримки.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний рівень оплати праці, який роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові за виконану роботу (Закон України "Про оплату праці" № 108/95-ВР, 1995, 24 березня, ст. 3). Вона визначає нижню межу доходу працівників, менше якої оплата праці є незаконною. Мінімальна заробітна плата спрямована на забезпечення базового рівня доходу, достатнього для задоволення мінімальних потреб працівника та його родини. Вона також є індикатором економічного розвитку та рівня життя у країні. Здебільшого розмір мінімальної заробітної плати встановлюється або змінюється державними органами чи шляхом тристоронніх переговорів між урядом, роботодавцями та профспілками.

Рівень максимальної зарплати зазвичай визначається ринковими умовами, кваліфікацією працівника, попитом на його професійні навички та не регулюється безпосередньо законодавством. Відповідно для аналізу максимального обсягу заробітної плати вибрано зарплату судді Верховного Суду. Такий вибір обумовлений тим, що заробітна плата суддів є прозорою, оскільки вони підлягають публічному контролю через вимоги про декларування доходів, що дозволяє отримати точні дані для аналізу. У світу заробітна плата суддів Верховного Суду здебільшого є однією з найвищих у державному секторі, що відображає їхню відповідальність, кваліфікацію та важливість у суспільстві.

Для аналізу диспропорцій між мінімальною та максимальною заробітною платою обрано Польщу, Німеччину, США та Україну, оскільки ці країни представляють різні економічні системи, рівні розвитку та геополітичні контексти (*табл. 1*). Україна характеризується економікою, що розвивається, і викликами, пов'язаними з війною та поствоєнною

відбудовою. Польща як сусідня країна є прикладом успішного переходу від планової до ринкової економіки. Вона є членом ЄС, активно використовує європейські фонди для розвитку. Німеччина має одну з найсильніших економік ЄС та Європи, яка характеризується значною державною підтримкою соціальних стандартів та високим рівнем продуктивності праці. США обрано для аналізу через їхню унікальну економічну модель і особливу роль у глобальній економіці. Порівняння цих країн дозволяє охопити широкий спектр соціально-економічних підходів і надати більш цілісну картину впливу політики на диспропорції у заробітних платах.

Таблиця 1

Розмір мінімальної та максимальної заробітної плати у Польщі, Німеччині, США та Україні у 2016–2023 рр.

Рік	Польща (PLN)		Німеччина (EUR)		США (USD)		Україна (UAH)	
	обсяг заробітної плати							
	мін.	макс.	мін.	макс.	мін.	макс.	мін.	макс.
2016	1850.00	16000.00	1444.00	11671.78	1160.00	21725.00	1600.00	99750.00
2017	2000.00	17000.00	1498.00	12214.81	1160.00	21941.66	3200.00	115800.00
2018	2100.00	19000.00	1498.00	12751.90	1120.00	22250.00	3723.00	127500.00
2019	2250.00	22000.00	1557.00	13159.96	1160.00	22250.00	4173.00	138975.00
2020	2600.00	23000.00	1584.00	13581.08	1160.00	23141.66	5000.00	152025.00
2021	2800.00	25000.00	1646.00	13771.22	1160.00	23375.00	6500.00	164175.00
2022	3010.00	28000.00	1700.00	15074.80	1160.00	23891.66	6700.00	179475.00
2023	3600.00	30000.00	2078.00	15074.80	1160.00	24875.00	6700.00	194175.00

Джерело: побудовано авторами за (Eurostat, n. d.; Міністерство фінансів України, 2024; Take-profit.org, n. d.; National Taxpayers Union Foundation, n. d.; Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen, n. d.; Закон України "Про судоустрій і статус суддів", 2016, 2 червня, ст. 135).

У Польщі мінімальна зарплата стабільно зростає, збільшившись на 95% з 2016 по 2023 рр. (див. табл. 1) Лідером за рівнем мінімальної заробітної плати є Німеччина, де показник у 2023 р. майже втричі більший, ніж у Польщі, та у 12 разів більше, ніж в Україні. У Німеччині приріст з 2016 р. до 2023 р. становив 44%. Україна показує найстрімкіше відносно зростання (319% за 8 років), однак абсолютні значення залишаються найнижчими серед аналізованих країн, що свідчить про поступовий підйом, але стартовий рівень був низьким. У 2023 р. мінімальна заробітна плата в США залишилася без змін і становила 7.25 дол. США на годину (13 920 дол. США на рік). Важливо зазначити, що деякі американські штати підвищують мінімальну зарплату самостійно. Найчастіше мінімальну зарплату одержують: прибиральники, мийники, продавці, доглядальниці та кур'єри (Голішевська, 2023).

США мають найвищий рівень максимальної заробітної плати, що вказує на сильну економіку з високими можливостями для висококваліфікованих кадрів. У Польщі та Німеччині максимальні зарплати підвищуються помірними темпами, тоді як в Україні спостерігається стрімке

зростання – майже удвічі з 2016 по 2023 рр. Розрив між мінімальною та максимальною заробітною платою у Польщі, Німеччині, США та Україні наведено у *табл. 2*.

У Польщі спостерігається відносно стабільний розрив між мінімальною та максимальною заробітною платою. У 2019 р. показник досяг піка, але згодом зменшився у 2023 р., що свідчить про те, що в Польщі поступово знижується нерівність в оплаті праці.

Таблиця 2

Розрив між мінімальною та максимальною заробітною платою у Польщі, Німеччині, США та Україні у 2016–2023 рр., разів

Рік	Польща	Німеччина	США	Україна
2016	8.6	8.1	18.7	62.34
2017	8.5	8.1	18.9	36.2
2018	9.0	8.5	19.9	34.2
2019	9.8	8.4	19.2	33.3
2020	8.8	8.6	19.9	30.4
2021	8.9	8.4	20.1	25.2
2022	9.2	8.9	20.6	26.8
2023	8.3	7.2	21.4	29

Джерело: побудовано авторами.

У Німеччині розрив доволі стабільний і менший за Польщу, що свідчить про більш рівномірний розподіл доходів. Німеччина є зразком зниження нерівності завдяки потужним механізмам соціального регулювання і сильному середньому класу.

У США розрив стабільно високий. Тенденція до зростання нерівності є помітною. Значний розрив свідчить про те, що економіка поляризована. США характеризуються високою нерівністю доходів, що є типовим для ліберальної економіки, де пріоритет надається високим доходам кваліфікованих професіоналів, наприклад, таких як судді.

Розрив у заробітній платі в Україні залишається найбільшим серед досліджуваних країн. Він досяг піка у 2016 р., після чого зменшився. Україна демонструє одну з найбільших нерівностей у доходах, що свідчить про потребу у структурних реформах для забезпечення більшої соціальної справедливості.

Таким чином, Німеччина є прикладом соціальної рівності та стабільності. Польща забезпечує поступове вирівнювання доходів завдяки активній соціальній політиці. США має потребу у скороченні нерівності через реформи у мінімальній зарплаті та соціальному захисті. Україна ж потребує структурних реформ, орієнтованих на підвищення мінімальних доходів, боротьбу з корупцією та підтримку соціально вразливих груп.

Щодо оптимального розриву між мінімальною та максимальною заробітною платою, то він залежить від кількох факторів: економічна ситуація в країні, рівень розвитку економіки, політичні та соціальні умови. Однак з соціально-економічного погляду оптимальний розрив між мінімальною та максимальною заробітною платою має бути таким, щоб забезпечити соціальну справедливість, економічну ефективність та професійну

мотивацію. Як правило, у розвинених країнах відношення між найнижчою та найвищою заробітною платою не повинно перевищувати 1:10 для забезпечення оптимального балансу. Для країн, що розвиваються, цей розрив може бути більшим, але важливо, щоб він не перевищував 1:20, щоб уникнути серйозних соціальних диспропорцій (Dong-Hee & Seongman, 2020). Щодо заробітної плати суддів Верховного Суду, то вона має бути достатньо високою, щоб забезпечити незалежність суддів, але також важливо, щоб ця сума не створювала відчуття несправедливості щодо працівників інших секторів економіки.

3. Світові тенденції заробітної плати

Тенденції заробітної плати – це стійкі зміни або закономірності в динаміці рівнів, структури, розподілу та інших аспектів заробітної плати, що відображають вплив соціально-економічних, політичних, демографічних, галузевих та інших факторів у конкретний період часу. Відповідно проведений аналіз динаміки заробітної плати у світі дозволив ідентифікувати такі глобальні тенденції:

- зростання нерівності в оплаті праці;
- вплив технологій на ринок праці;
- вплив пандемії COVID-19;
- глобалізація ринку праці.

Зростання нерівності в оплаті праці створює значний розрив між висококваліфікованими та низькокваліфікованими працівниками, що виражається у таких феноменах, як "skills gap" (дефіцит навичок) і "wage polarization" (поляризація зарплат). Відповідні явища виникають внаслідок змін у структурі економіки, зокрема через технологічні інновації, глобалізацію та автоматизацію. Така поляризація посилюється у багатьох країнах світу, як у розвинених, так і в тих, що розвиваються. Працівники, які мають навички у високотехнологічних та інноваційних галузях, отримують значно вищі зарплати, в той час як ті, хто працює в традиційних секторах або на низькокваліфікованих посадах, стикаються з обмеженими можливостями для підвищення доходів, що сприяє ще більшому загостренню соціальної та економічної нерівності.

Простежується також зростаюча регіональна нерівність у заробітних платах, що виявляється у значному розриві між заробітними платами у великих містах та розвинених країнах, порівняно з рівнем зарплат у сільських регіонах або країнах, що розвиваються. Високорозвинені регіони та агломерації продовжують розвиватися швидкими темпами, притягуючи інвестиції, інновації та кваліфіковану робочу силу, тоді як периферійні регіони опиняються в ситуації економічної та демографічної стагнації, з обмеженими можливостями для розвитку. Відповідно це призводить до того, що люди в таких регіонах часто змушені шукати роботу в більш розвинених частинах країни або за кордоном, що створює додаткові соціальні та економічні проблеми. Регіональні дисбаланси в оплаті праці негативно впливають на стабільність ринку праці, спричиняючи зростання безробіття, міграційні потоки та погіршення рівня життя в економічно слабших регіонах.

Гендерний розрив у заробітній платі залишається глобальною проблемою, хоча його масштаби суттєво відрізняються залежно від регіону та рівня економічного розвитку країни. Це виражається у тому, що жінки в середньому отримують нижчу заробітну плату, ніж чоловіки, навіть за однакової кваліфікації та досвіду. Основні причини цього явища включають горизонтальну та вертикальну сегрегацію ринку праці, диспропорції в зайнятості, невидиму неоплачувану працю жінок (догляд за дітьми та домогосподарством), а також культурні та соціальні фактори. Так, у 2024 р. у 146 країнах світу глобальний гендерний розрив становив 68.5%. Для досягнення гендерної рівності необхідні значні інвестиції, особливо у країни, які розвиваються (*Global Gender Gap*, 2024).

Помітним є і вплив технологій на ринок праці: автоматизація та роботизація призводить до зниження попиту на ручну працю, водночас зростають зарплати в ІТ-секторі, інженерії та наукомістких галузях. Посилюються тенденції до збільшення дистанційної зайнятості, яка тягне за собою можливість роботи з дому. Вона дає змогу залучати працівників з регіонів з нижчим рівнем оплати праці, що впливає на глобальну структуру заробітних плат. Розвиток інформаційних технологій суттєво змінює сферу зайнятості, модифікує попит на окремих фахівців, створює особливі умови оплати праці та соціального забезпечення, які все більше набувають індивідуального характеру (Рудакова та ін., 2021).

Швидкий розвиток "гіг-економіки" почався з 2010 р., коли технології та зміни в суспільному сприйнятті роботи почали активно сприяти виникненню нових форм зайнятості, де зарплати визначаються за виконання проекту, а не погодинно чи помісячно. Фріланс як спеціалізована діяльність фахівця з надання *digital*-послуг, а саме послуг зі створення та просування сайтів, написання рекламних текстів, просування таргетованої реклами в соціальних мережах, створення *web*-дизайну, перекладів текстів, формування аудіо- та відеоконтенту, системного адміністрування передбачає виконання певного переліку робіт у межах одного або декількох проектів для однієї або одразу декількох фірм без підписання довгострокового договору з роботодавцем. Працюючи за допомогою цифрових платформ (мобільних додатків або сайтів) гіг-працівники замість отримання фіксованих зарплат за місяць, отримують оплату за виконання окремих проектів. Проте тут є загроза нестабільності фінансових надходжень, оскільки такі працівники не мають визначеної заробітної плати і рухаються від проекту до проекту.

Найрозвинутіша гіг-економіка спостерігається в таких країнах, де технології, інтернет-інфраструктура та культура гнучкої зайнятості є на високому рівні. Серед лідерів – США, де численні платформи, такі як *Uber*, *Lyft*, *Airbnb*, *Fiverr* та *Upwork*, активно використовуються. Гіг-економіка в США охоплює різні сфери, від технічних послуг до творчих і консультаційних. Велика Британія також має високий рівень розвитку цієї економіки завдяки платформам *Deliveroo* і *TaskRabbit*, де гіг-працівники працюють у секторах доставки та обслуговування. Канада має стабільну економіку й високий рівень технологічних розробок, що робить її привабливою для гіг-працівників у таких сферах, як графічний дизайн та програмування. Німеччина, найбільша економіка Європи, демонструє зростання гіг-економіки, зокрема в розробці

програмного забезпечення та обслуговуванні через платформи *Delivery Hero* та *Freelance.de*. Зазначені країни мають не лише високий рівень технологічної інфраструктури, але й сприятливі умови для розвитку гіг-економіки, завдяки зростанню попиту на гнучку працю та зменшенню соціальних обмежень (Chub, 2025).

Дослідження впливу пандемії *COVID-19* показало підвищення заробітної плати у критичних секторах економіки, що спричинило безпрецедентне зростання попиту на працівників, зокрема у сфері охорони здоров'я та логістиці. Натомість відбулося скорочення заробітних плат у секторах, пов'язаних з фізичною присутністю клієнтів, зокрема у сфері туризму, готельного та ресторанного бізнесу, торгово-розважальній сфері, туристичній індустрії та мистецтві, авіа- та морському транспорті. Також спостерігалася підтримка працівників державою під час пандемії *COVID-19*, коли уряди багатьох країн впроваджували низку заходів для збереження доходів населення та уникнення масового безробіття, зокрема впровадження програм субсидування населення, прямих виплат громадянам компенсацій, податкові пільги та кредити.

У доповіді Міжнародної організації праці (МОП) зазначається, що із більш як сотні досліджуваних країн середній розмір щомісячної заробітної плати скоротився або дуже повільно зростає. Позитивні показники з третини досліджуваних країн пояснюються тим, що багато працівників втрачали роботу, тому середня заробітна плата тяжіла до збільшення. Країни, які превентивно вплинули на ринок праці, застосувавши відповідні заходи, уникли масових скорочень робочих місць, але водночас зіштовхнулися зі зниженням середньої заробітної плати (*International Labour Organization, 2020*).

Спостерігається також глобалізація ринку праці, яка пов'язана з переміщенням виробництва у країни з дешевшою робочою силою (наприклад, Китай, В'єтнам, Бангладеш, Індія). Відповідно це створює нерівномірний розподіл вигод: розвинені країни (США, Німеччина, Франція) стикаються зі скороченням промислових робочих місць і зростанням безробіття серед низькокваліфікованих працівників, що сприяє посиленню економічної нерівності. Утім країни, що розвиваються, отримують економічні вигоди у вигляді зростання зайнятості та експорту, але водночас стикаються з соціальними та екологічними викликами.

Також внаслідок глобалізації ринку праці створюється конкуренція через аутсорсинг. Багато компаній скорочують витрати, залучаючи фахівців з країн з нижчими зарплатами. Аутсорсинг стимулює глобальну конкуренцію, знижуючи витрати для бізнесу, але створює значні виклики для робочої сили та економічної стабільності загалом. Згідно з міжнародним рейтингом регіонами-лідерами за використанням послуг аутсорсингових компаній є Індія, Китай, Філіппіни, Малайзія, Східна Європа та Латинська Америка (Лютак та ін., 2024). У цих регіонах розвинутими є сфера *IT*, обробка даних, фінансові послуги та інші сектори, у які залучені висококваліфіковані фахівці-професіонали. У багатьох випадках постачальники послуг виконують конкретні завдання за нижчою ціною, ніж підприємство змогло б виконати самостійно.

Зростання світового рівня інфляції також негативно впливає на зменшення реального доходу працівників, знижуючи їхню купівельну спроможність. Така тенденція ймовірно збережеться через уповільнення темпів зростання світової економіки, геополітичними ризиками та наслідками російської агресії проти України, що спричинили енергетичну кризу в Європі та продовольчу кризу в Африці.

За прогнозами Міжнародної організації праці, повноцінне відновлення світової економіки після пандемії *COVID-19* та стабілізація ринку праці, включно зі зростанням рівня зайнятості, очікуються не раніше 2025 р. Водночас у багатьох країнах, особливо тих, що розвиваються, ситуація може погіршитися через високий рівень боргового навантаження, стагфляційні ризики та зростаючу соціальну нерівність (Кудлай, 2024).

Висновки

Аналіз динаміки заробітної плати на глобальному рівні свідчить, що найбільші спади заробітної плати відбувалися під час світової фінансової кризи (2008–2009 рр.) та пандемії *COVID-19* (2020–2021 рр.), що зумовлено різким скороченням економічної активності, падінням зайнятості та уповільненням зростання продуктивності праці.

Зростання реальної заробітної плати залишається нерівномірним за регіонами. Найвищі темпи спостерігаються в Азійсько-Тихоокеанському регіоні, Центральній і Західній Азії та Східній Європі, що пов'язано з інтенсивним економічним розвитком, індустріалізацією та зростанням попиту на кваліфіковану робочу силу. Водночас у країнах із розвинутою економікою динаміка заробітної плати є більш стриманою через структурні фактори, такі як автоматизація, демографічні зміни та жорсткіші ринкові регуляції.

Аналіз середньорічного глобального зростання реальної заробітної плати за 2006–2024 рр. також підкреслює значну роль Китаю у підтримці загального рівня зарплат у світі завдяки його економічному зростанню та збільшенню рівня доходів населення. Водночас глобальний ринок праці залишається чутливим до фінансових криз, пандемій та інфляційних викликів, що підтверджує його залежність від макроекономічних коливань та глобальних шоків.

Щодо співвідношення мінімальної та максимальної заробітної плати в Польщі, Німеччині, США та Україні за 2016–2023 рр., та результати аналізу показують значні відмінності у рівнях соціальної нерівності. Україна демонструє найбільший розрив, що значно перевищує показники інших країн. Відповідно це вказує на серйозні економічні дисбаланси, спричинені низькою мінімальною зарплатою, слабкою політикою її регулювання та трудовою міграцією. У США розрив стабільно високий, що є характерним для економіки з великими розбіжностями в доходах між секторами та соціальними групами. Німеччина та Польща демонструють тенденцію до скорочення розриву, що свідчить про ефективність соціально-економічних реформ, спрямованих на вирівнювання доходів.

Таким чином, скорочення розриву в розвинених країнах є результатом активної соціальної політики, тоді як в Україні він залишається значним через структурні проблеми економіки. Загалом, ці дані підтверджують, що для досягнення більшої соціальної рівності необхідно впроваджувати ефективні

механізми регулювання мінімальної заробітної плати, а також стимулювати зростання доходів у середніх та нижчих верствах населення.

Встановлено, що світовими тенденціями у динаміці заробітної плати протягом 2016–2024 рр. є: зростання нерівності в оплаті праці (розрив між висококваліфікованими та низькокваліфікованими працівниками, регіональна нерівність, гендерний розрив), вплив новітніх технологій на ринок праці та її оплати (автоматизація та роботизація, збільшення дистанційної зайнятості, розвиток "гіг-економіки"), вплив пандемії *COVID-19* (зростання заробітної плати в критичних секторах економіки, скорочення зарплати у постраждалих секторах, підтримка працівників державою), глобалізація ринку праці (переміщення виробництва у країни з дешевшою робочою силою, конкуренція через аутсорсинг).

Загалом аналіз динаміки заробітної плати у світі підтверджує, що вона формується під впливом глобальних економічних, технологічних, демографічних та соціально-політичних чинників. Економічні фактори, такі як інфляція, рівень зайнятості та політика регулювання доходів, безпосередньо впливають на зростання або стагнацію зарплат. Технологічні зміни стимулюють попит на висококваліфікованих працівників, що призводить до зростання заробітної плати у технологічних секторах, водночас автоматизація та цифровізація можуть знижувати доходи низькокваліфікованої робочої сили. Демографічні чинники, зокрема старіння населення в розвинених країнах, змінюють структуру ринку праці, сприяючи підвищенню зарплат у сферах охорони здоров'я та соціального забезпечення. Водночас у країнах з високими темпами народжуваності відзначається надлишок робочої сили, що обмежує зростання доходів. Соціально-політичні аспекти, включаючи трудову міграцію, політику регулювання мінімальної заробітної плати та соціальну нестабільність, також відіграють значну роль. Зокрема у країнах, що переживають воєнні конфлікти або політичну нестабільність, рівень оплати праці залишається низьким через економічну невизначеність та відтік інвестицій. Отже, отримані результати підтверджують гіпотезу дослідження.

Проблематика соціальної справедливості у процесі розподілу доходів в Україні та світі в умовах глобальних трансформацій стане предметом подальших наукових досліджень.

REFERENCE/СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Allen, R. C. (2016). Real wage rates (historical trends). *The New Palgrave Dictionary of Economics*, Palgrave Macmillan UK, 1–7. https://doi.org/10.1057/978-1-349-95121-5_2168-1

Bodnár, K., Gonçalves, E., Górnicka, L., & Koester, G. (2022). Wage developments and their determinants since the start of the pandemic. *European Central Bank*. https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/articles/2023/html/ecb.ebart202208_02~2328747465.en.html

Bounajm, F., Devakos, T., & Galassi, G. (2024). Beyond the averages: Measuring underlying wage growth using Labour Force Survey microdata. *Bank of Canada*. <https://www.bankofcanada.ca/2024/10/staff-analytical-note-2024-23/>

Chub, A. (2025). Gig economy and delivery statistics. *WNIZZ*. <https://www.getwhizz.com/blog/for-delivery/gig-economy-and-delivery-statistics>

Dong-Hee, J., & Seongman, M. (2020). Minimum wages and wage inequality in the OECD countries. *East Asian Economic Review*, 24(3), 253–273. <https://doi.org/10.11644/KIEP.EAER.2020.24.3.379>

Eurostat (n. d.). Minimum wages. *European Commission*. https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EARN_MW_CUR

FAO. (2024). *The state of food security and nutrition in the world*. Rome, Italy. <https://doi.org/10.4060/cd1254en>

Global Gender Gap. (2024). *World Economic Forum*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

Hajdini, I. (2024). Wage growth, labor market tightness, and inflation: A service sector analysis. *Federal Reserve Bank of Cleveland*. <https://www.clevelandfed.org/publications/economic-commentary/2024/ec-202415-wage-growth-labor-market-tightness-and-inflation-a-service-sector-analysis>

Hsu, E. (2024). As the economy stabilizes, pay trends in China are diversifying. *WTW*. <https://www.wtwco.com/en-cm/insights/2024/08/as-the-economy-stabilizes-pay-trends-in-china-are-diversifying>

International Labour Organization. (2020). Global Wage Report 2020–2021. Wages and minimum wages in the time of COVID-19. *International Labour Office*, Geneva. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

International Labour Organization. (2024). Global Wage Report 2024–25: Is wage inequality decreasing globally? *International Labour Office*, Geneva. <https://doi.org/10.54394/CJQU6666>

Linden, M. (2024). The state of the U.S. labor market 4 years after the start of the COVID-19 recession. *Washington Center for Equitable Growth*. <https://equitablegrowth.org/the-state-of-the-u-s-labor-market-4-years-after-the-start-of-the-covid-19-recession/>

Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen. (n. d.). Besoldungstabellen für Beamtinnen und Beamte. <https://www.finanzverwaltung.nrw.de/dienststellen/landesamt-fur-besoldung-und-versorgung-nrw/besoldungstabellen-fuer-beamtinnen-und-beamte>

National Taxpayers Union Foundation (n. d.). Salaries for Members of Congress, Supreme Court Justices, and the President. *NTU Foundation*. <https://www.ntu.org/foundation/tax-page/salaries-for-members-of-congress-supreme-court-justices-and-the-president>

Take-profit.org. (n. d.). *United States wages data*. <https://take-profit.org/en/statistics/wages/united-states/>

Van Greunen, D. (2024). Spotlight on Africa: Highlighting the factors driving salary budgets. *WTW*. <https://www.wtwco.com/en-il/insights/2024/04/spotlight-on-africa-highlighting-the-factors-driving-salary-budgets>

Голішевська, А. (2023). Яка середня зарплата в США 2023 та представники яких професій заробляють найменше: суми. *Вікна*. <https://vikna.tv/styl-zhyttya/yaka-serednya-zarplata-v-ssha-2023/>

Golishevskaya, A. (2023). What is the average salary in the USA 2023 and which professions earn the least: amounts. *Vikna*. <https://vikna.tv/styl-zhyttya/yaka-serednya-zarplata-v-ssha-2023/>

Закон України "Про оплату праці" № 108/95-ВР. (1995, 24 березня). (редакція 24.08.2024). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2-%D1%80#Text>

Law of Ukraine "On Remuneration of Labor" dated March 24, 1995, No. 108/95-VR (as amended on August 24, 2024). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2-%D1%80#Text>

Закон України "Про судоустрій і статус суддів" № 1402-VIII (2016, 2 червня). (редакція 26.03.2024). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>

Law of Ukraine "On the Judiciary and the Status of Judges" from 02.06.2016 – No. 1402-VIII (version of 26.03.2024). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>

Кудлай, В. (2024). Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації та диджиталізації: тренди та перспективи. *Галицький економічний вісник*, 3(88), 13–19. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.03

Kudlai, V. (2024). The international labor market in the context of globalization and digitalization: Trends and prospects. *Halytskyi Ekonomichnyi Visnyk*, 3(88), 13–19. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.03

Лютак, О., Баула, О., & Татарчук, Д. (2024). Аутсорсинг в міжнародному бізнес-середовищі: перспективи та виклики. <i>Економічний простір</i> , (191), 275–279. https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-45	Lytak, O., Baula, O., & Tatarchuk, D. (2024). Outsourcing in the international business environment: prospects and challenges. <i>Economic Space</i> , (191), 275-279. https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-45
Міністерство фінансів України. (2024). <i>Мінімальна зарплата в Україні</i> . https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/	Ministry of Finance of Ukraine. (2024). <i>Minimum wage in Ukraine</i> . https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/
Рудакова, С., Щетиніна, Л., Данилевич, Н., & Варшава, Д. (2021). Цифровізація відносин у сфері зайнятості: світовий досвід та його імплементація в Україні. <i>Галицький економічний вісник</i> , 6(73), 43–54. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu.2021.06.043	Rudakova, S., Shchetinina, L., Danilevich, N., & Varshava, D. (2021). Digitalization of employment relations: Global experience and its implementation in Ukraine. <i>Halyskyi Ekonomichnyi Visnyk</i> , 6(73), 43–54. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu.2021.06.043
Шевчук, В. (2023). Аналіз динаміки рівня заробітної плати в Україні та країнах ЄС як складова дослідження кон'юнктури ринку праці. <i>Економіка і управління: Збірник наукових праць</i> , (53), 119–127. https://em.duit.in.ua/index.php/home/article/view/92	Shevchuk, V. (2023). Analysis of wage dynamics in Ukraine and EU countries as a component of labor market research. <i>Economics and Management: Collection of Scientific Papers</i> , (53), 119–127. https://em.duit.in.ua/index.php/home/article/view/92
Штундер, І., & Шкуропадська, Д. (2024). Детермінанти стійкості ринку праці. <i>Scientia fructuosa</i> , (4), 41–57. https://doi.org/10.31617/1.2024(156)03	Shtunder, I., & Shkuropadska, D. (2024). Determinants of labor market resilience. <i>Scientia fructuosa</i> , (4), 41–57. https://doi.org/10.31617/1.2024(156)03
Яценко, Л. (2024). Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. <i>Національний інститут стратегічних досліджень</i> . https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni	Yatsenko, L. (2024). The recovery of the labor market in Ukraine under wartime conditions: Regional aspects. <i>National Institute for Strategic Studies</i> . https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni

Конфлікт інтересів. Автори заявляють, що вони не мають фінансових чи нефінансових конфліктів інтересів щодо цієї публікації; не мають відносин із державними органами, комерційними або некомерційними організаціями, які могли б бути зацікавлені у поданні цієї точки зору. З огляду на те, що автори працюють в установі, яка є видавцем журналу, що може зумовити потенційний конфлікт або підозру в упередженості, остаточне рішення про публікацію цієї статті (включно з вибором рецензентів та редакторів) приймалося тими членами редаклегії, які не пов'язані з цією установою.

Автори не отримували прямого фінансування для цього дослідження.

Штундер, І., Шкуропадська, Д. (2025). Глобальні тенденції в динаміці заробітної плати. *Scientia fructuosa*. 2(2025). 4–25. [https://doi.org/10.31617/1.2025\(160\)01](https://doi.org/10.31617/1.2025(160)01)

Надійшла до редакції 28.02.2025.
 Прийнято до друку 12.03.2025.
 Публікація онлайн 11.04.2025.