

Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет бізнесу та права
Кафедра економіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «МАГІСТР»

Моніторинг витрат на оплату праці підприємств регіону за видами економічної діяльності (на матеріалах Волинської області)

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Управління персоналом та бізнес-економіка»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
Групи ЕК(УП)м-21
ПОРТУСЬ Юрій Володимирович

(підпис)

Керівник:
К.е.н., доцент
ДЗЯМУЛИЧ Микола Іванович

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__ р.
Кандидат економічних наук, доцент
Гарант освітньої програми:
Гордійчук А.І.

(підпис)

Луцьк – 2025 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та права

Кафедра економіки

Ступінь вищої освіти: магістр

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 051 Економіка

Освітня програма: «Управління персоналом та бізнес-економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
проф. Шубалий О.М.

« ___ » _____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ПОРТУСЬ Юрій Володимирович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Моніторинг витрат на оплату праці підприємств регіону за видами економічної діяльності (на матеріалах Волинської області)

Керівник роботи: Дзямучич М.І.

затвержені наказом закладу вищої освіти від «15» квітня 2025 р. №219/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «9» грудня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи монографії, підручники, фахові наукові періодичні видання, навчальні посібники, нормативно-правові акти, методичні видання, статистичні дані Головного управління статистики у Волинській області та Державної служби статистики, джерела з мережі Інтернет.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади дослідження проблем моніторингу витрат на оплату праці підприємств

РОЗДІЛ 2. Моніторинг витрат на оплату праці за видами економічної діяльності у Волинській області

РОЗДІЛ 3. Перспективи вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці підприємств за видами діяльності у регіоні

ВИСНОВКИ

ДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

1. Аналіз теоретико-методичних підходів щодо розуміння сутності економічної категорії «оплата праці»

2. Функції оплати праці і їх сутнісні характеристики

3. Динаміка витрат на оплату праці підприємств за розмірами у Волинській області

4. Аналіз динаміки витрат на оплату праці підприємств за видами діяльності

5. Аналіз динаміки середніх витрат на оплату праці у розрахунку на 1 працівника

6. Обґрунтування напрямів удосконалення моніторингу витрат на оплату праці

7. Регламент функціонування системи моніторингу витрат на оплату праці

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>доц. Дзямулич М.І.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>доц. Дзямулич М.І.</i>		
<i>3 розділ</i>	<i>доц. Дзямулич М.І.</i>		
<i>Висновки</i>	<i>доц. Дзямулич М.І.</i>		

7. Дата видачі завдання «15» квітня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 15.04.2025</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 01.05.2025</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 01.07.2025</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.10.2025</i>	
5.	<i>3 розділ</i>	<i>до 15.11.2025</i>	
6.	<i>Висновки</i>	<i>до 25.11.2025</i>	
7.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 27.12.2025</i>	
8.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 02.12.2025</i>	
9.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 05.12.2025</i>	
10.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 07.12.2025</i>	
11.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 08.12.2025</i>	
12.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи магістра до захисту</i>	<i>до 09.12.2025</i>	

Здобувач вищої освіти

_____ (ПОРТУСЬ Ю. В.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (ДЗЯМУЛИЧ М.І.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Портусь Ю.В. Моніторинг витрат на оплату праці підприємств регіону за видами економічної діяльності (на матеріалах Волинської області). – Кваліфікаційна робота магістра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота магістра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Управління персоналом та бізнес-економіка». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2025.

Мета кваліфікаційної роботи магістра полягає у вдосконаленні системи моніторингу витрат на оплату праці підприємств регіону за видами економічної діяльності на матеріалах Волинської області. Об'єктом дослідження є процес моніторингу витрат на оплату праці підприємств регіону за видами економічної діяльності у Волинській області. Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці підприємств регіону за видами економічної діяльності у регіоні.

У першому розділі визначено суть та принципи організації оплати праці, визначена її функції та методи оплати праці на підприємстві. Розглянуто зарубіжний досвід організації та регулювання оплати праці.

У другому розділі здійснено загальну характеристика та визначено основні структурні показники діяльності підприємств у регіоні. Проведено аналіз динаміки кількості найманих працівників на підприємствах за видами економічної діяльності у регіоні та здійснено Моніторинг динаміки витрат на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності у регіоні.

У третьому розділі визначено напрями вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці у регіоні. Запропоновано заходи детінізації оплати праці підприємств регіону за видами економічної діяльності.

У висновках підсумовано загальні результати дослідження.

Ключові слова: оплата праці, ефективність оплати праці, бізнес-процеси, організація оплати праці, витрати на оплату праці.

ANNOTATION

Portus Y.V. Monitoring of labor costs of enterprises in the region by type of economic activity (on materials of the Volyn region). – Manuscript.

Qualification work of master in the specialty 051 Economics, educational program "Human resource management and business economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2025.

The purpose of the master's qualification work is to improve the system of monitoring labor costs of enterprises in the region by types of economic activity using materials from the Volyn region. The object of the study is the process of monitoring labor costs of enterprises in the region by types of economic activity in the Volyn region. The subject of the study is theoretical, methodological and applied aspects of improving the system of monitoring labor costs of enterprises in the region by types of economic activity in the region.

The first section defines the essence and principles of organizing labor costs, defines its functions and methods of paying labor at the enterprise. Foreign experience in organizing and regulating labor costs is considered.

The second section provides a general characteristic and determines the main structural indicators of the activities of enterprises in the region. An analysis of the dynamics of the number of employees at enterprises by types of economic activity in the region is carried out and Monitoring the dynamics of labor costs of enterprises by types of economic activity in the region is carried out.

The third section identifies areas for improving the system of monitoring labor costs in the region. Measures are proposed to deshadow the wages of enterprises in the region by types of economic activity.

The conclusions summarize the general results of the study.

Keywords: wages, wage efficiency, business processes, wage organization, wage costs.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ МОНІТОРИНГУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ	11
1.1. Суть та принципи організації оплати праці	11
1.2. Функції та методи оплати праці на підприємстві	16
1.3. Зарубіжний досвід організації та регулювання оплати праці	21
РОЗДІЛ 2. МОНІТОРИНГ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ	26
2.1. Загальна характеристика та основні структурні показники діяльності підприємств у регіоні	26
2.2. Аналіз динаміки кількості найманих працівників на підприємствах за видами економічної діяльності у регіоні	33
2.3. Моніторинг динаміки витрат на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності у регіоні	38
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ ЗА ВИДАМИ ДІЯЛЬНОСТІ У РЕГІОНІ	46
3.1. Напрями вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці у регіоні	46
3.2. Заходи детінізації оплати праці підприємств регіону за видами економічної діяльності	55
ВИСНОВКИ	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	66
ДОДАТКИ	70

ВСТУП

Актуальність теми. Актуальність дослідження проблем моніторингу витрат на оплату праці на регіональному рівні обумовлена необхідністю формування ефективної соціально-економічної політики, що враховує специфіку локальних ринків праці та галузеву структуру конкретної області. Загалом регіональний моніторинг дає змогу ідентифікувати значні розриви в оплаті праці між різними видами економічної діяльності, що є критичним для запобігання міжгалузевій міграції капіталу та трудових ресурсів.

Аналіз витрат на оплату праці у розрізі видів економічної діяльності дозволяє визначити рівень капіталомісткості виробництва та ефективність фінансових вкладень у персонал, що безпосередньо впливає на конкурентоспроможність регіону. Також моніторинг співвідношення між кількістю підприємств, чисельністю найманих працівників та обсягом витрат на оплату праці виступає інструментом виявлення секторів із потенційною прихованою зайнятістю. Відстеження витрат на оплату праці за видами економічної діяльності також показує реальні пріоритети розвитку регіону.

Оскільки податок на доходи фізичних осіб є основним джерелом наповнення бюджетів територіальних громад, моніторинг динаміки фонду оплати праці також дозволяє точно прогнозувати фінансові можливості регіону для реалізації соціальних проєктів.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи магістра полягає у вдосконаленні системі моніторингу витрат на оплату праці підприємств регіону за видами економічної діяльності на матеріалах Волинської області. Для її досягнення виникає необхідність вирішення таких завдань:

- вивчити сутність та принципи організації оплати праці;
- дослідити функції та методи оплати праці на підприємстві;
- розглянути зарубіжний досвід організації та регулювання оплати праці;

- представити загальну характеристику та основні структурні показники діяльності підприємств у регіоні;
- провести аналіз динаміки кількості найманих працівників на підприємствах за видами економічної діяльності у регіоні;
- провести моніторинг динаміки витрат на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності у регіоні;
- обґрунтувати напрями вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці у регіоні;
- запропонувати заходи для детінізації оплати праці підприємств регіону за видами економічної діяльності.

Об'єктом дослідження є процес моніторингу витрат на оплату праці підприємств регіону за видами економічної діяльності у Волинській області.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці підприємств регіону за видами економічної діяльності у регіоні.

Гіпотеза дослідження базується на тому, що на основі вивчення теоретичних аспектів, проведення комплексного аналізу проблем розвитку можна запропонувати комплекс заходів для вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності на прикладі окремого регіону.

Методи дослідження. При написанні кваліфікаційної роботи магістра було використано окремі наукових підходи і методи: системний підхід – для систематизації підходів та проблем системи моніторингу витрат на оплату праці на регіональному рівні; методи логічного узагальнення – для вивчення змісту та особливостей моніторингу витрат на оплату праці; аналізу та синтезу – для проведення моніторингу динаміки витрат на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності у регіоні; індукції, дедукції – при вивченні основних структурних показників діяльності підприємств у регіоні; табличний і графічний аналіз – при побудові схем, аналітичних таблиць і діаграм; програмно-цільовий метод – при обґрунтуванні напрямів вдосконалення

системи моніторингу витрат на оплату праці у регіоні; аналізу часових рядів – при проведенні аналіз динаміки кількості найманих працівників на підприємствах за видами економічної діяльності у регіоні.

Наукова новизна одержаних результатів. У роботі отримано ряд нових наукових результатів, зокрема:

удосконалено:

– підхід до систематизації основних напрямів вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності;

дістали подальшого розвитку:

– методичний підхід до проведення моніторингу витрат на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності на регіональному рівні.

Інформаційною базою дослідження стали: монографії, підручники, фахові наукові періодичні видання, навчальні посібники, нормативно-правові акти, методичні видання, статистичні дані Головного управління статистики у Волинській області та Державної служби статистики, джерела з мережі Інтернет.

Практичне значення одержаних результатів. Підходи до аналізу, оцінки, а також пропозиції щодо вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці підприємств регіону за видами економічної діяльності у Волинській області можуть бути використані у роботі Головного управління статистики у Волинській області, Державної податкової служби, органів державної влади та місцевого самоврядування у даному регіоні.

Особистий внесок здобувача. Кваліфікаційна робота магістра є самостійно виконаною науковою працею, відповідно до мети і завдань якої сформовано теоретико-методологічні засади, висновки і пропозиції щодо вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності. Під час виконання кваліфікаційної роботи магістра було використано інструменти штучного інтелекту для редагування та форматування тексту при дослідженні теоретичних аспектів, а також пропозицій щодо вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці підприємств за видами економічної

діяльності у регіоні виключно як допоміжний засіб для пошуку ідей, уточнення формулювань та опрацювання літератури. Усі твердження, висновки та результати дослідження належать автору та ґрунтуються на власному аналізі, а отримані результати від генеративного ШІ були перевірені на достовірність та відповідність академічній доброчесності.

Апробація результатів дослідження. Основні положення роботи були апробовані на XI Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами» (м. Луцьк, 05 грудня 2025 р.).

Публікації. Основні теоретико-методологічні положення і практичні результати дослідження викладені в 1 тезах доповідей конференції загальним обсягом 0,1 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладений на 65 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 14 рисунків та 15 таблиць. Список використаних джерел складається з 33 найменувань і представлений на 4 сторінках. Робота містить 3 додатки, викладених на 4 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Суть та принципи організації оплати праці

Оплата праці як економічна категорія відображає собою систему відносин між працівником і роботодавцем щодо розподілу новоствореної вартості в процесі суспільного виробництва. У своїй сутності вона виступає грошовим вираженням ціни використання робочої сили, що формується під впливом ринкових механізмів попиту та пропозиції, але водночас зазнає впливу інституційних обмежень, продуктивності праці та загального рівня економічного розвитку. З позицій економічної теорії оплата праці є ключовим елементом ринку ресурсів, де робоча сила розглядається як особливий фактор виробництва. Її особливість полягає в тому, що на відміну від капіталу чи землі, вона невіддільна від носія – людини, що зумовлює поєднання економічних і соціальних аспектів. Заробітна плата виконує функцію відтворення робочої сили, забезпечуючи працівникові можливість підтримувати та розвивати свій трудовий потенціал відповідно до вимог виробництва.

У прикладному аспекті оплата праці є також інструментом розподілу доходів у національній економіці. Саме через неї реалізується зв'язок між внеском працівника у створення продукту та його часткою в сукупному доході підприємства чи галузі. В умовах конкурентного ринку праці рівень заробітної плати тяжіє до граничної продуктивності праці, що узгоджується з принципом економічної ефективності: роботодавець зацікавлений оплачувати працю відповідно до додаткового продукту, створеного найманим працівником.

Водночас оплата праці виконує мотиваційну функцію, спрямовану на підвищення інтенсивності, якості та результативності трудової діяльності. Диференціація заробітної плати за кваліфікацією, умовами праці та результатами роботи формує стимули до інвестування в людський капітал і раціонального розміщення трудових ресурсів між секторами економіки.

Таким чином, сутність оплати праці як економічної категорії полягає у поєднанні ринкової ціни робочої сили, механізму розподілу доходів і інструменту економічної мотивації, що забезпечує узгодження інтересів працівників і роботодавців у процесі функціонування ринкової економіки. Разом з тим, оцінимо трактування даного поняття у сучасних наукових дослідженнях (табл. 1.1).

Таблиця 1.1. – Аналіз теоретико-методичних підходів щодо розуміння сутності економічної категорії «оплата праці»

Автор	Визначення поняття «оплата праці»
Брезицька К. Ф.	«Оплата праці – це плата за працю, а її величина - це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію. Оплата праці являє собою винагороду, виражену як правило, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [2]
Бутинець Ф.Ф.	«Оплата праці – це відшкодування затрат праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили» [4]
Грішнова О. А.	«Оплата праці – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості» [6]
Дубовська О. В.	«Оплата праці – це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці» [10]
Ковальов В. М., Рижиков В. С. Єськов О. Л.	«Оплата праці – це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці» [12]
Колот А. М.	«Оплата праці – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Оплата праці - це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили» [13]
Мочерний С. В.	«Оплата праці – це грошове вираження вартості і ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування робочої сили» [17]
Петрова І. Л.	«Оплата праці – це винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [18]

Зважаючи на суттєву диференціацію підходів щодо розуміння сутності оплати праці з боку науковців, пропонуємо власне узагальнене визначення даного поняття. Оплата праці – це економічно впорядкований механізм

грошового відшкодування витрат і результатів використання робочої сили, через який визначається частка працівника у створеній вартості та формується стимул до ефективної трудової участі відповідно до продуктивності, складності й умов виконання роботи.

Переваги запропонованого підходу до розуміння сутності оплати праці полягають у його системності та здатності відобразити реальну економічну роль заробітної плати в сучасних умовах господарювання. Насамперед, такий підхід виходить за межі вузького трактування оплати праці як простого доходу найманого працівника і розглядає її як багатофункціональний економічний механізм, що поєднує відшкодування витрат робочої сили, оцінку результативності праці та формування мотиваційних стимулів. Важливою перевагою є акцент на зв'язку оплати праці зі створеною вартістю, що дозволяє узгодити інтереси працівника і роботодавця на основі економічної доцільності. Це забезпечує логічне поєднання принципів справедливості та ефективності, оскільки рівень винагороди пов'язується не лише з формальними характеристиками зайнятості, а й з реальним внеском у кінцевий результат діяльності. У такий спосіб оплата праці постає не пасивною категорією розподілу доходів, а активним елементом управління результативністю.

Додатковою перевагою є універсальність пропонованого трактування, що робить його придатним для аналізу різних форм організації праці та систем винагороди. Такий підхід дозволяє інтегрувати кількісні та якісні параметри праці, враховувати складність робіт, умови їх виконання і вимоги до професійних компетентностей. Це створює теоретичну основу для побудови гнучких систем оплати праці, зорієнтованих на довгостроковий розвиток підприємства. Загалом це посилює аналітичну цінність категорії оплати праці, розкриваючи її як інструмент економічного регулювання, відтворення трудового потенціалу та стимулювання зростання продуктивності.

Розглянемо також інші актуальні підходи щодо розуміння сутності оплати праці (рис. 1.1).

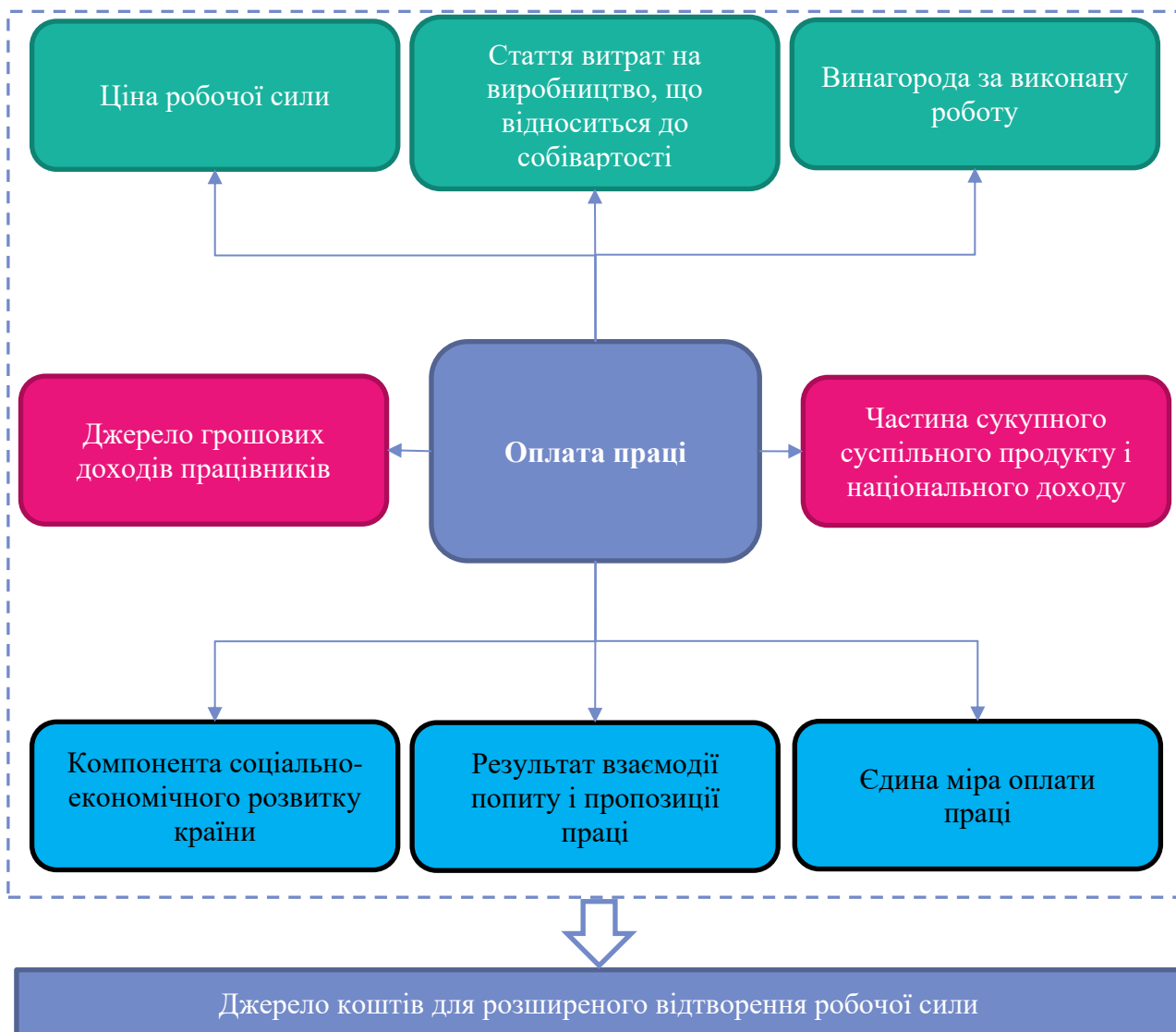


Рис. 1.1. Підходи до визначення сутності заробітної плати

Джерело: [11].

Основні принципи оплати праці відображають логіку економічного узгодження інтересів працівника і роботодавця та формують методологічну основу побудови ефективних систем винагороди. Ключовим з них є принцип відповідності оплати праці результатам і складності трудової діяльності, який передбачає пряму залежність розміру винагороди від продуктивності, кваліфікації та відповідальності виконуваних робіт. Саме цей принцип забезпечує економічну обґрунтованість заробітної плати та її стимулюючу роль у виробництві.

Не менш важливим є принцип справедливості, який передбачає необхідність забезпечення рівної оплати за рівноцінну працю та об'єктивну диференціацію доходів залежно від умов, інтенсивності й значущості трудового внеску. Він формує довіру до системи оплати праці та знижує ризики внутрішніх дисбалансів у колективі. Принцип стимулювання орієнтований на заохочення підвищення результативності праці, професійного розвитку та раціонального використання трудового потенціалу.

Важливим є також і принцип відтворення робочої сили, який передбачає, що оплата праці повинна забезпечувати об'єктивні економічні умови для підтримання та розвитку працездатності працівника. Водночас принцип гнучкості вимагає адаптації систем оплати праці до змін внутрішнього середовища підприємства та динаміки ринкових умов. Сукупна реалізація цих принципів забезпечує стійкість, ефективність і соціально-економічну збалансованість оплати праці.

Таким чином, приходимо до висновку, що оплата праці є багатовимірною економічною категорією, яка поєднує ринкову природу ціни робочої сили з функціями розподілу доходів і стимулювання трудової активності. Дослідження виявило відсутність єдиного трактування сутності оплати праці, що зумовлено різними методологічними акцентами на відшкодуванні витрат праці, мотивації або результативності використання робочої сили. Узагальнене визначення дозволяє інтегрувати ці підходи та розглядати оплату праці як економічно впорядкований механізм узгодження інтересів працівника і роботодавця.

Обґрунтовано, що ключове значення у формуванні ефективної системи оплати праці мають її принципи, зокрема відповідність результатам і складності праці, справедливість, стимулююча спрямованість, відтворення робочої сили та гнучкість. Їх комплексна реалізація створює передумови для підвищення продуктивності використання трудового потенціалу та забезпечення економічної збалансованості на рівні підприємства.

1.2. Функції та методи оплати праці на підприємстві

Функції оплати праці як економічної категорії визначають її роль у механізмі ринкової економіки та розкривають ті економічні процеси, через які реалізується взаємозв'язок між виробництвом, розподілом доходів і поведінкою економічних агентів. Через функції оплати праці проявляється не лише спосіб винагороди за використання робочої сили, а й логіка функціонування ринку праці загалом, де рішення працівників і роботодавців формуються під впливом економічних стимулів, альтернативних витрат і граничних величин. Саме функціональний підхід дозволяє пояснити, чому заробітна плата є одним із ключових регуляторів економічної активності.

Передусім функції оплати праці визначають механізм відтворення робочої сили. Заробітна плата виступає основним джерелом доходів найманих працівників і через це забезпечує можливість підтримання їх працездатності, професійних навичок і людського капіталу. У цьому контексті вона виконує роль економічного сигналу, який відображає суспільну оцінку корисності певних видів праці. Якщо рівень оплати є достатнім, працівники мають стимули інвестувати у власну освіту, підвищення кваліфікації та мобільність на ринку праці. Таким чином, через відтворювальну функцію оплата праці впливає на довгостроковий потенціал економічного зростання, оскільки якість робочої сили є похідною від економічних умов її відтворення.

Водночас функції оплати праці визначають розподільчі процеси в економіці. Через систему заробітної плати формується частка праці у створеній доданій вартості та відбувається первинний розподіл доходів між власниками факторів виробництва. У ринкових умовах цей розподіл ґрунтується на принципі граничної продуктивності, відповідно до якого праця оплачується залежно від внеску у створення кінцевого продукту. Саме тому оплата праці виступає важливим елементом балансування між ефективністю виробництва та економічною справедливістю. Через неї суспільство фактично визначає, які

види діяльності є економічно доцільними та які компетентності мають найбільшу цінність у певний період часу.

Не менш суттєвою є стимулююча функція оплати праці, яка визначає поведінку працівників у процесі трудової діяльності. Рівень і структура заробітної плати формують мотивацію до підвищення продуктивності, інтенсивності та якості праці, а також до раціонального використання робочого часу. Відповідно, диференціація оплати праці за результатами роботи, складністю завдань і відповідальністю створює економічні стимули для ефективного розміщення трудових ресурсів між галузями та підприємствами. У цьому сенсі оплата праці виконує роль механізму координації, який спрямовує робочу силу туди, де її гранична віддача є найвищою, що відповідає логіці ринкової ефективності.

Функції оплати праці також визначають її регулюючу роль у системі ринку праці. Через зміну рівня заробітної плати відбувається пристосування попиту і пропозиції праці, зменшуються або загострюються дисбаланси зайнятості. Вищі ставки оплати сигналізують про дефіцит певних професій і стимулюють приплив робочої сили, тоді як нижчі – свідчать про її надлишок. Таким чином, оплата праці виконує функцію економічного індикатора, що відображає структурні зрушення в економіці та сприяє її адаптації до змін технологій і організації виробництва.

Узагальнюючи, функції оплати праці як економічної категорії визначають її значення як інструменту відтворення робочої сили, механізму розподілу доходів, джерела економічних стимулів і регулятора ринку праці. Саме через реалізацію цих функцій заробітна плата перетворюється з простої форми грошової винагороди на один із ключових елементів економічної системи, що забезпечує узгодження індивідуальних рішень працівників і роботодавців із загальною логікою ринкової економіки.

Відповідно, розглянемо основні функції оплати праці та їх характеристики (рис. 1.2).

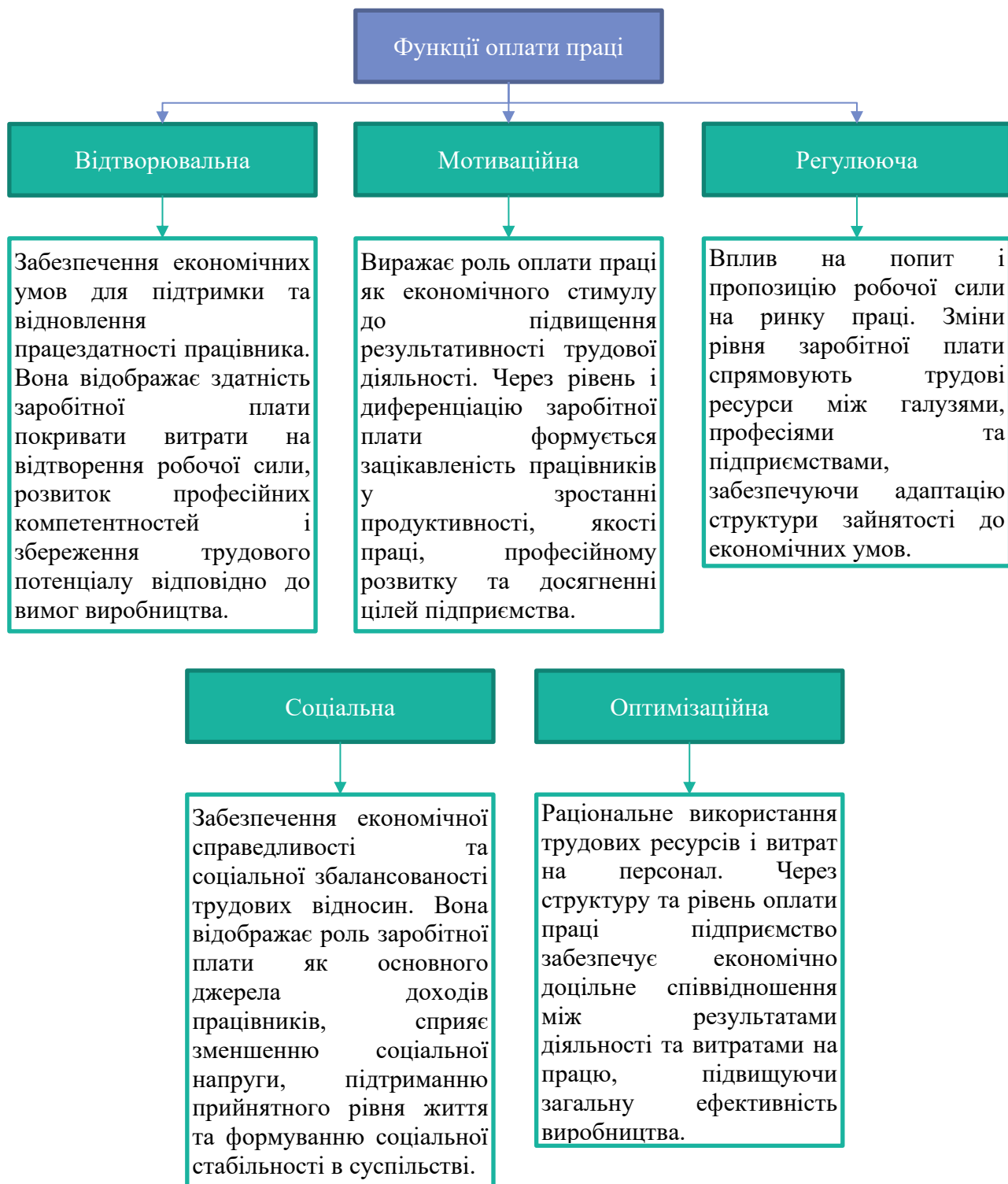


Рис. 1.2. Функції оплати праці і їх сутнісні характеристики

Джерело: побудовано автором на основі [11; 23].

Взаємодія усіх зазначених функцій оплати праці формує цілісну економічну систему, у межах якої заробітна плата перестає бути ізольованим елементом витрат і перетворюється на координуючий механізм ринку праці та виробництва. Кожна функція реалізує власну роль, однак їх ефект проявляється

саме у поєднанні, де зміна однієї ланки неминуче транслюється на інші. У такій системі оплата праці виступає своєрідним «передавачем сигналів» між економічними інтересами працівників, підприємств і ринку загалом.

При цьому відтворювальна функція задає базовий рівень системи, оскільки без економічного забезпечення відновлення та розвитку робочої сили всі інші функції втрачають зміст. Зокрема, вона формує нижню межу оплати праці, за якої участь у трудовій діяльності є раціональним вибором для працівника. Саме на цій основі виникає можливість реалізації мотиваційної функції: лише за умови задоволення базових економічних потреб заробітна плата починає сприйматися як стимул, а не як засіб виживання. Таким чином, мотивація не замінює відтворення, а надбудовується над ним, посилюючи економічну активність працівника.

Мотиваційна функція, у свою чергу, тісно переплітається з оптимізаційною, адже стимулюючи підвищення продуктивності та результативності праці, вона створює умови для більш ефективного використання трудових ресурсів. Для підприємства це означає можливість отримувати більший обсяг результатів на одиницю витрат, а отже – забезпечувати оптимізацію структуру фонду оплати праці без втрати економічної ефективності. У цьому зв'язку заробітна плата виконує роль внутрішнього регулятора, який узгоджує індивідуальні стимули працівників із завданнями мінімізації витрат і підвищення конкурентоспроможності.

Регулююча функція поєднує внутрішній рівень підприємства з макроекономічним виміром. Через взаємодію з мотиваційною складовою вона спрямовує трудові ресурси туди, де їх використання є найбільш ефективним з погляду ринку. Диференціація оплати праці сигналізує про дефіцит або надлишок певних професій і видів діяльності, стимулюючи мобільність робочої сили. У цьому процесі оптимізаційна функція набуває ширшого змісту, оскільки йдеться вже не лише про витрати окремого підприємства, а про загальну ефективність розподілу праці в економіці.

Соціальна функція інтегрує всі інші, забезпечуючи стійкість системи оплати праці в довгостроковій перспективі. Вона не протистоїть економічній ефективності, а виконує роль стабілізатора, який обмежує крайні диспропорції, що можуть підірвати мотиваційні та регулюючі механізми. Якщо соціальний баланс порушується, заробітна плата втрачає здатність виконувати стимулюючу роль, а ринок праці – ефективно координувати економічні рішення. Тому соціальна складова забезпечує прийнятність результатів дії інших функцій для суспільства.

Загалом можна стверджувати, що взаємодія функцій оплати праці формує динамічну систему, в якій відтворення створює економічну основу, мотивація підсилює індивідуальну результативність, оптимізація забезпечує раціональність витрат, регулювання координує рух робочої сили, а соціальна функція підтримує стабільність і довіру до системи. Саме таке їх поєднання перетворює оплату праці на ключовий інструмент узгодження інтересів найманих працівників та роботодавця на засадах ефективності функціонування ринкової економіки.

Таким чином приходимо до висновку, що функції та методи оплати праці формують цілісну систему економічного впливу на поведінку працівників і результати діяльності підприємства. Функції оплати праці визначають її роль як інструменту відтворення трудового потенціалу, стимулювання продуктивності, регулювання руху робочої сили та забезпечення соціально-економічної збалансованості. Їх взаємодія створює основу для узгодження інтересів працівників і роботодавця в умовах обмежених ресурсів і конкуренції. Методи оплати праці виступають практичним механізмом реалізації зазначених функцій, трансформуючи економічні принципи у конкретні форми винагороди. Вибір і поєднання методів оплати праці визначають рівень мотивації персоналу та ефективність використання фонду оплати праці. Відповідно, раціональна побудова системи оплати праці є необхідною умовою підвищення результативності господарської діяльності та забезпечення стійкого розвитку підприємства.

1.3. Зарубіжний досвід організації та регулювання оплати праці

Необхідність урахування закордонного досвіду регулювання оплати праці зумовлена об'єктивними процесами інтернаціоналізації економічних відносин, мобільності робочої сили та ускладнення механізмів функціонування ринку праці. В умовах відкритої економіки національні системи оплати праці вже не можуть формуватися ізольовано, оскільки вони перебувають під впливом зовнішніх стандартів, конкурентного тиску та порівняльних очікувань працівників щодо рівня і якості винагороди за працю. Закордонний досвід у цьому контексті виступає не джерелом механічного запозичення, а базою для критичного осмислення альтернативних моделей регулювання.

Передусім урахування міжнародних практик дозволяє глибше зрозуміти можливі інструменти поєднання ринкових механізмів і інституційного впливу в системі оплати праці. У різних країнах сформувалися відмінні підходи до ролі держави, соціального діалогу та колективних переговорів, що дає змогу оцінити наслідки надмірного або недостатнього регулювання. Порівняльний аналіз таких моделей розширює аналітичні межі національної політики оплати праці та допомагає уникати рішень, які можуть призводити до структурних перекосів або зниження мотиваційного потенціалу заробітної плати.

Важливим аспектом є те, що закордонний досвід дозволяє ідентифікувати ефективні механізми забезпечення балансу між економічною результативністю та соціальною стабільністю. У практиці розвинених економік накопичено значний масив рішень щодо мінімальних стандартів оплати праці, індексації доходів, диференціації винагороди та захисту вразливих груп працівників. Їх аналіз дає можливість оцінити довгострокові ефекти таких інструментів для продуктивності, зайнятості та якості людського капіталу, що є критично важливим для формування стійкої системи трудових відносин.

Крім того, врахування міжнародного досвіду є необхідним з погляду підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Рівень і структура оплати праці впливають на рішення інвесторів, розміщення

виробництва та міграційні потоки робочої сили. Країни, які ігнорують глобальні тенденції у сфері регулювання заробітної плати, ризикують втратити кваліфікованих працівників або опинитися в ситуації хронічного дефіциту трудових ресурсів. Порівняння з іншими економіками дозволяє коригувати національні підходи з урахуванням реальної вартості праці та її продуктивності.

Особливе значення має адаптаційний потенціал закордонного досвіду. Йдеться не про пряме копіювання моделей, а про використання їх як орієнтира для вдосконалення власної системи регулювання оплати праці. Різні країни по-різному поєднують централізовані та децентралізовані механізми, гнучкість і стабільність, що дозволяє обрати ті елементи, які відповідають структурі економіки, рівню розвитку інститутів і специфіці національного ринку праці. Такий підхід знижує ризик нормативних помилок і підвищує якість управлінських рішень.

У підсумку, необхідність урахування закордонного досвіду регулювання оплати праці полягає у розширенні аналітичної бази, підвищенні ефективності економічних рішень та забезпеченні узгодженості національної системи оплати праці з глобальними тенденціями розвитку. Саме через порівняльний аналіз і адаптацію кращих практик створюються передумови для формування збалансованої, гнучкої та економічно обґрунтованої системи винагороди за працю.

Для українських підприємств найбільш вагомим у сфері організації та регулювання оплати праці є досвід тих країн, економічні моделі яких поєднують ринкову гнучкість із дієвими інституційними механізмами узгодження інтересів працівників і роботодавців. Передусім ідеться про країни Європейського Союзу, а також окремі англосаксонські економіки, де системи оплати праці еволюціонували під впливом конкуренції, технологічних змін і високої мобільності робочої сили.

Особливу практичну цінність для українських підприємств має досвід Німеччини та Австрії, де оплата праці тісно пов'язана з продуктивністю, професійною підготовкою та галузевими стандартами. Для цих країн

характерна розвинена система колективно-договірного регулювання, що дозволяє поєднувати централізовані рамки з гнучкістю на рівні підприємства. Такий підхід є релевантним для українських реалій, оскільки створює можливість зменшити конфліктність трудових відносин і водночас забезпечити адаптацію винагороди до фінансових можливостей бізнесу.

Вагомим є також досвід скандинавських країн, зокрема Швеції та Данії, де оплата праці розглядається як елемент довгострокового інвестування в людський капітал. Для цих моделей характерна висока прозорість систем винагороди, чіткий зв'язок між результатами праці та доходами, а також орієнтація на внутрішню справедливість. Для українських підприємств цей досвід важливий з погляду формування довіри персоналу до системи оплати праці та зниження плинності кадрів.

Не менш значущим є досвід Польщі та країн Центрально-Східної Європи, які пройшли трансформацію від адміністративно-регульованих систем до ринкових механізмів оплати праці. Їхній шлях є близьким до українських умов за структурою економіки та історією інституційних змін. Практики поступової децентралізації оплати праці, поєднання мінімальних стандартів із корпоративними системами мотивації та орієнтація на продуктивність є особливо корисними для адаптації без надмірних соціально-економічних ризиків. Натомість досвід США та Великої Британії має значення насамперед у частині гнучких систем винагороди, орієнтованих на індивідуальні результати та досягнення. Для українських підприємств ці моделі є важливими як джерело інструментів стимулювання ефективності, однак потребують обережної адаптації з урахуванням соціальних обмежень і рівня розвитку трудових інститутів.

Отже, найбільш вагомим для українських підприємств є комплексний досвід країн ЄС, доповнений окремими елементами англосаксонських моделей. Саме їх поєднання дозволяє сформувати систему оплати праці, яка водночас забезпечує економічну ефективність, соціальну стабільність і конкурентоспроможність у відкритому економічному середовищі (табл. 1.2).

Таблиця 1.2. – Підходи, щодо організації та регулювання оплати праці, що використовуються у розвинутих країнах світу

Країна	Специфіка управління організації оплати праці
США	Система організації та оплати праці характеризується високою гнучкістю та орієнтацією на індивідуальні результати. Заробітна плата тісно пов'язана з продуктивністю, досягненням цілей і ринковою цінністю працівника. Переважають децентралізовані корпоративні моделі та змінні елементи винагороди.
Великобританія	Оплата праці формується переважно на рівні підприємств і ринку, з мінімальним прямим втручанням держави. Характерною є значна диференціація доходів, орієнтація на ефективність і компетентності. Важливу роль відіграють індивідуальні контракти та гнучкі системи преміювання.
Німеччина	Система оплати праці базується на поєднанні ринкових механізмів і галузевого колективно-договірного регулювання. Заробітна плата тісно пов'язана з кваліфікацією, професійною підготовкою та складністю праці. Значна увага приділяється стабільності зайнятості та внутрішній справедливості.
Австрія	Організація оплати праці вирізняється високим рівнем узгодженості між соціальними партнерами. Галузеві угоди задають рамки, в межах яких підприємства адаптують системи винагороди. Акцент робиться на передбачуваності доходів, професійній кваліфікації та довгостроковій ефективності.
Швеція	Оплата праці розглядається як інструмент підтримання соціальної рівноваги та розвитку людського капіталу. Характерними є прозорі системи винагороди, помірна диференціація доходів і чіткий зв'язок між результатами праці та оплатою. Високий рівень довіри підсилює ефективність системи.
Данія	Система оплати праці поєднує гнучкість ринку з високим рівнем соціальної захищеності. Заробітна плата активно використовується як механізм перерозподілу трудових ресурсів і стимулювання мобільності. Переважають договірні форми регулювання та орієнтація на продуктивність.
Польща	Організація оплати праці сформувалася в умовах трансформації до ринкової економіки. Характерною є поступова децентралізація, поєднання мінімальних стандартів із корпоративними системами стимулювання. Заробітна плата дедалі більше орієнтується на продуктивність і фінансові можливості підприємств.

Примітка: сформовано автором на основі [11; 14].

На нашу думку в конкретному аспекті доцільним є запозичення тих аспектів організації оплати праці, які довели свою ефективність у поєднанні економічної результативності та мотивації персоналу. Передусім це впровадження гнучких систем преміювання, що пов'язують рівень доходів із досягнутими результатами, продуктивністю та якістю праці. Важливим є використання прозорих грейдових і тарифних систем, які забезпечують

зрозумілу диференціацію оплати залежно від складності робіт і професійних компетентностей.

Крім того, варто також адаптувати практику галузевих і корпоративних угод, що дозволяють узгоджувати інтереси працівників і роботодавців та знижувати конфліктність трудових відносин. Значну цінність має досвід поєднання фіксованої та змінної частин заробітної плати, який стимулює ефективність без втрати стабільності доходів. Особливої уваги заслуговує орієнтація оплати праці на розвиток людського капіталу та довгострокову результативність діяльності підприємства.

Таким чином, приходимо до висновку, що ефективні системи винагороди формуються на основі поєднання ринкових механізмів із розвиненими інституційними інструментами узгодження інтересів працівників і роботодавців. Практика провідних країн демонструє, що оплата праці виконує не лише функцію відшкодування витрат робочої сили, а й виступає дієвим інструментом стимулювання продуктивності, регулювання мобільності трудових ресурсів і забезпечення соціальної стабільності. Встановлено, що найбільш результативними є моделі, які поєднують гнучкість систем оплати праці з прозорими правилами їх формування, диференціацією за результатами та орієнтацією на розвиток людського капіталу. Зарубіжний досвід підтверджує доцільність використання колективно-договірних механізмів, грейдових систем і змінних складових заробітної плати як засобів підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Отже, адаптація кращих міжнародних підходів створює підґрунтя для вдосконалення національних систем оплати праці та підвищення конкурентоспроможності підприємств у довгостроковій перспективі.

РОЗДІЛ 2

МОНІТОРИНГ ТЕНДЕНЦІЙ ЗМІНИ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

2.1. Загальна характеристика системи моніторингу витрат на оплату праці та структурні показники діяльності підприємств у регіоні

Система моніторингу витрат на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності у Волинській області базується на комплексному поєднанні статистичного спостереження, адміністративного обліку та аналітичного моделювання. Така система має ієрархічну структуру та функціонує на основі державних стандартів.

Наведемо детальніший опис ключових елементів побудови цієї системи:

1. Нормативно-методологічний фундамент. Система ґрунтується на Класифікації видів економічної діяльності (КВЕД), що дає змогу групувати підприємства області за галузевою ознакою (сільське господарство, промисловість, будівництво тощо). Методологічну основу складає Інструкція зі статистики заробітної плати, яка визначає структуру витрат: фонд основної, додаткової заробітної плати та інші заохочувальні виплати.

2. Джерела формування інформаційної бази. Моніторинг здійснюється шляхом синтезу даних з кількох каналів:

– державна статистична звітність – основним інструментом є форма № 1-ПВ (звіт з праці), яка подається підприємствами щомісячно та щоквартально;

– адміністративні дані – використовується інформація Головного управління ДПС у Волинській області (дані про ЄСВ та ПДФО) та Головного управління Пенсійного фонду України у Волинській області;

– реєстратори – дані Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ) для ідентифікації суб'єктів за ВЕД;

3. Структурна декомпозиція об'єктів моніторингу. Система передбачає розподіл підприємств не лише за видами діяльності, а й за їхнім масштабом:

– великі та середні підприємства – охоплюються суцільним статистичним спостереженням;

– малі та мікропідприємства – моніторинг здійснюється на основі вибірових обстежень або оціночних розрахунків з використанням адміністративних джерел.

4. Система показників для проведення моніторингу. Для аналізу стану оплати праці в регіоні система відстежує такі ключові індикатори:

– середньомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника за видами економічної діяльності;

– індекс реальної заробітної плати, що враховує рівень інфляції в області;

– сума і структура витрат на оплату праці підприємств за розміром, видами економічної діяльності, територіальним принципом;

– заборгованість із виплат, що є показником соціальної стабільності.

5. Аналітичний інструментарій та верифікація. Обробка даних у Волинській області включає методи порівняльного аналізу (співставлення з іншими регіонами Поліської зони), графічне моделювання трендів та перевірку адекватності даних через зіставлення звітів підприємств із надходженнями податків. Це дозволяє виявляти галузі з потенційною прихованою зайнятістю або низькою ефективністю використання трудових ресурсів (особливо в аграрному секторі, який є домінуючим для регіону).

Аналіз основних структурних показників діяльності підприємств Волинської області за період 2010–2023 рр. дозволяє виявити ключові тенденції трансформації бізнес-середовища регіону (табл. 2.1).

Протягом досліджуваного періоду спостерігається стійка тенденція до зростання загальної кількості підприємств на 14,9% (з 5202 у 2010 р. до 5975 у 2023 р.). Найбільш інтенсивний приріст зафіксовано у сегменті мікропідприємств, кількість яких збільшилася на 22,6%, що свідчить про активізацію малого підприємництва в області.

Таблиця 2.1. Аналіз зміни основних структурних показників діяльності підприємств у Волинській області за 2010-2023 роки

Показники	Роки						Приріст 2023р. до 2010р.	
	2010	2015	2020	2021	2022	2023	абсол., +, -	відн., %
Кількість підприємств, одиниць								
Всього	5202	5600	6047	6280	5202	5975	773	14,9
у тому числі								
великі підприємства	7	7	8	11	14	11	4	57,1
на 10 тис. осіб наявного населення	0	0	0	0	-	-
середні підприємства	368	288	365	355	330	341	-27	-7,3
на 10 тис. осіб наявного населення	4	3	4	3	-	-
малі підприємства	4827	5305	5674	5914	4858	5623	796	16,5
на 10 тис. осіб наявного населення	47	51	55	58	-	-
з них мікропідприємства	3873	4509	4782	5013	4021	4750	877	22,6
на 10 тис. осіб наявного населення	37	43	46	49	-	-
Кількість зайнятих працівників, тис. осіб								
Всього	118,1	99,3	114,3	114,1	107	106,5	-11,6	-9,8
у тому числі								
великі підприємства	14,4	9	16,4	17,2	22,3	20,1	5,7	39,6
середні підприємства	67	61,3	67,7	65,2	56,3	57,4	-9,6	-14,3
малі підприємства	36,7	29	30,2	31,7	28,4	29	-7,7	-21,0
з них мікропідприємства	11,7	12	12	13,1	11,3	12	0,3	2,6
Кількість найманих працівників, тис. осіб								
Всього	116	97,2	112,8	112,3	106	104,9	-11,1	-9,6
у тому числі								
великі підприємства	14,4	9	16,4	17,2	22,3	20,1	5,7	39,6
середні підприємства	66,9	61,3	67,7	65,2	56,3	57,3	-9,6	-14,3
малі підприємства	34,7	26,9	28,7	29,9	27,3	27,5	-7,2	-20,7
з них мікропідприємства	10,7	10	10,7	11,4	10,3	10,6	-0,1	-0,9

Примітка. Побудовано автором за даними [29].

Незважаючи на загальне зростання, сектор середніх підприємств продемонстрував скорочення на 7,3% за 13 років, тоді як категорія великих

підприємств, хоч і залишається нечисленною (11 одиниць у 2023 р.), зросла відносно бази 2010 року на 57,1%.

На фоні кількісного зростання суб'єктів господарювання спостерігається скорочення чисельності зайнятих працівників на 9,8% (з 118,1 тис. до 106,5 тис. осіб) та найманих працівників на 9,6%. Це вказує на підвищення капіталомісткості виробництва або оптимізацію штатної чисельності підприємств.

Відбувається перерозподіл робочої сили на користь великого бізнесу: кількість працівників на великих підприємствах зросла на 39,6%, тоді як у секторі середніх та малих підприємств зафіксовано суттєве скорочення персоналу на 14,3% та 21,0% відповідно.

Показники зайнятості на мікропідприємствах залишаються відносно стабільними з незначним приростом у 2,6%, що підкреслює їхню роль як адаптивного механізму самозайнятості населення в умовах економічних криз та воєнного стану.

Аналіз динаміки чисельності найманих працівників на підприємствах Волинської області за період 2010–2023 рр. дозволяє виявити суттєві структурні зрушення в трудовому потенціалі регіону залежно від масштабу суб'єктів господарювання (рис. 2.1).

Упродовж 2010–2023 рр. сумарна кількість найманих працівників в області зменшилася на 9,6% (зі 116,0 тис. до 104,9 тис. осіб), при цьому найбільш критичне падіння відбулося в період 2010–2015 рр., після чого спостерігалось часткове відновлення до 2021 року з наступним воєнним спадом.

Великі підприємства продемонстрували найвищу динаміку зростання попиту на найману працю – чисельність персоналу в цьому сегменті збільшилася на 39,6% (з 14,4 тис. до 20,1 тис. осіб), що свідчить про процеси концентрації капіталу та розширення потужностей провідних гравців ринку.

Сектор середніх підприємств зазнав втрат 14,3% найманих працівників (з 66,9 тис. до 57,3 тис. осіб), а малі підприємства скоротили штат на 20,7% (з 34,7

тис. до 27,5 тис. осіб), що вказує на вищу вразливість цих сегментів до макроекономічних коливань.

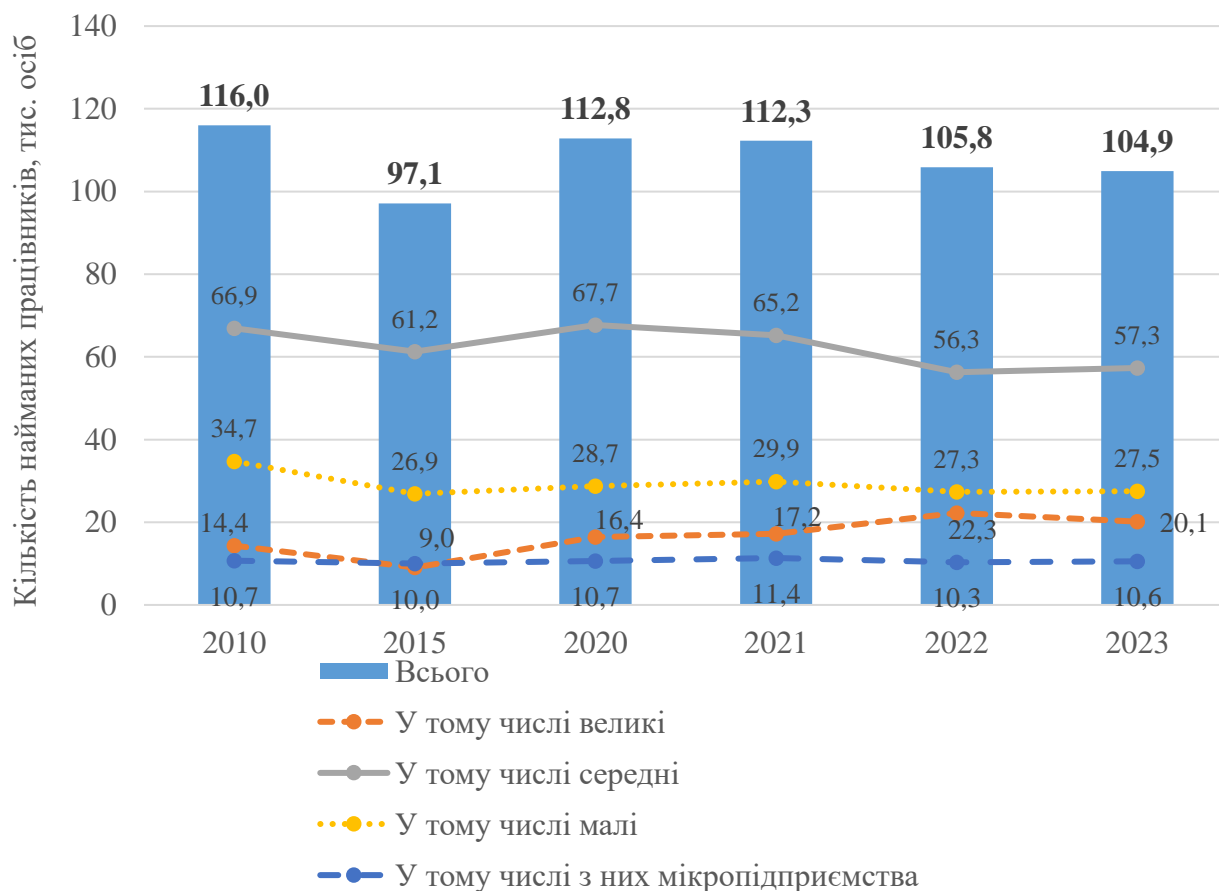


Рис. 2.1. Динаміка кількості найманих працівників на підприємств залежно від їх розміру у Волинській області за 2010-2023 роки, тис. осіб (побудовано автором за даними [29])

На відміну від малих та середніх підприємств, сегмент мікропідприємств характеризується відносною стабільністю з мінімальним відхиленням у -0,9% (з 10,7 тис. до 10,6 тис. осіб), що підтверджує їхню роль як базового осередку самозайнятості, стійкого до трансформаційних процесів.

Якщо у 2010 р. на великі підприємства припадало лише 12,4% від усіх найманих працівників, то до 2023 р. їхня частка зросла до 19,2%, водночас роль середнього бізнесу як основного роботодавця дещо послабилася, хоча він і надалі акумулює понад половину трудового ресурсу області (54,6%).

Аналіз динаміки витрат на оплату праці підприємств Волинської області за період 2010–2023 рр. свідчить про стійку тенденцію до зростання номінальних обсягів фінансування фонду оплати праці в усіх сегментах бізнесу, що відображає інфляційні процеси та зміни в рівні мінімальних державних гарантій (рис. 2.2).

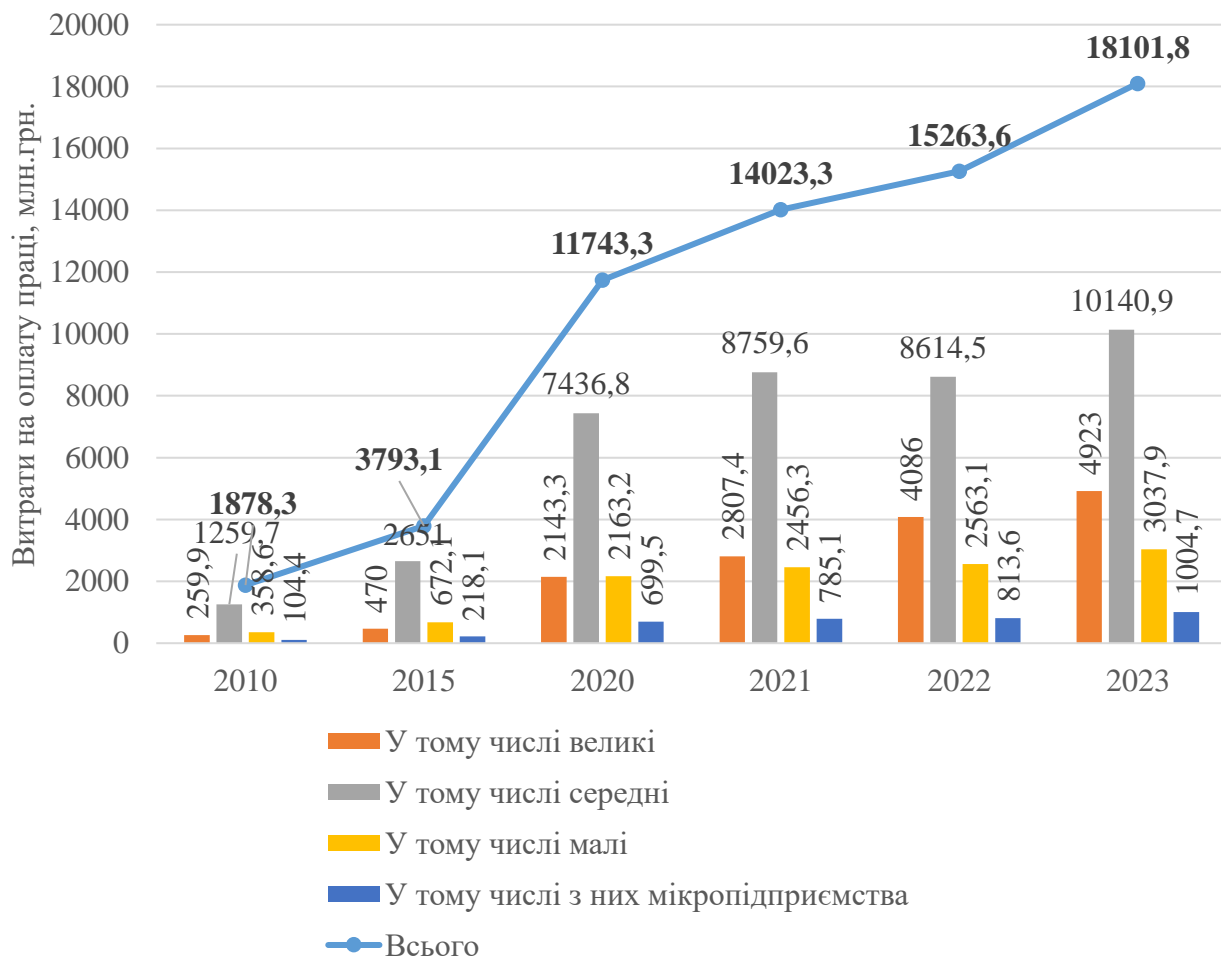


Рис. 2.2. Динаміка витрат на оплату праці підприємств залежно від їх розміру у Волинській області за 2010-2023 роки (побудовано автором за даними [29])

Сукупні витрати на оплату праці підприємств області зросли у 9,6 раза – з 1878,3 млн грн у 2010 р. до 18101,8 млн грн у 2023 р., при цьому найбільш стрімке нарощування витрат зафіксовано після 2015 року.

Середні підприємства стабільно утримують найбільшу частку в загальному обсязі регіональних витрат на оплату праці, збільшивши свої показники з 1259,7 млн грн у 2010 р. до 10140,9 млн грн у 2023 р. Сектор великого бізнесу

продемонстрував найвищий відносний темп зростання витрат — у 18,9 раза (з 259,9 млн грн до 4923 млн грн), що корелює зі зростанням чисельності найманих працівників у цьому сегменті.

Витрати на оплату праці малих підприємств зросли у 8,5 раза (до 3037,9 млн грн), тоді як у сегменті мікропідприємств спостерігається зростання у 9,6 раза (з 104,4 млн грн до 1004,7 млн грн), що вказує на поступову легалізацію доходів у цьому секторі. Станом на 2023 рік спостерігається висока концентрація капіталу в сегментах середнього та великого бізнесу, які сукупно забезпечують понад 83% усіх витрат на оплату праці в регіоні.

Аналіз динаміки середніх витрат на оплату праці одного найманого працівника у Волинській області за 2010–2023 рр. свідчить про суттєве зростання номінальних доходів персоналу та поглиблення міжгрупової диференціації залежно від масштабу підприємства (рис. 2.3).

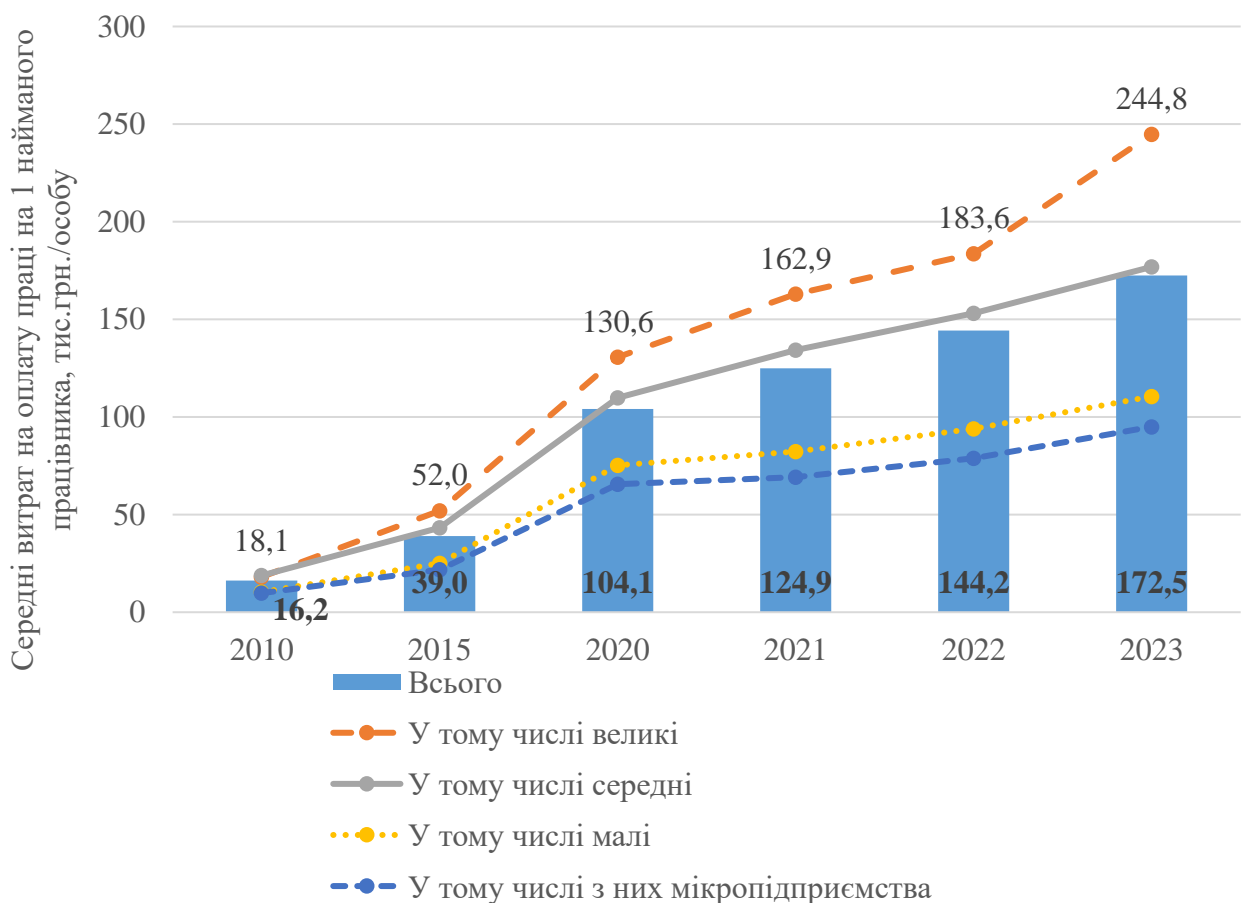


Рис. 2.3. Динаміка середніх витрат на оплату праці на 1 найманого працівника на підприємствах залежно від їх розміру у Волинській області за 2010-2023 роки, тис.грн./особу (побудовано автором за даними [29])

Середні витрати на оплату праці в розрахунку на одну особу по області зросли у 10,6 раза – з 16,2 тис. грн у 2010 р. до 172,5 тис. грн у 2023 р., при цьому найбільш інтенсивна висхідна динаміка спостерігається у період після 2015 року.

Великі підприємства демонструють найвищий рівень середніх витрат, які збільшилися з 18,1 тис. грн у 2010 р. до 244,8 тис. грн у 2023 р., що становить приріст у 13,5 раза. Це підкреслює високу конкурентоспроможність великого капіталу на ринку праці регіону. Показник середніх витрат на середніх підприємствах продемонстрував стійке зростання, досягнувши 176,9 тис. грн у 2023 році, що практично відповідає загальнообласному рівню та свідчить про стабільну фінансову політику цього сегмента. Малі та мікропідприємства характеризуються значно нижчими темпами зростання та абсолютними значеннями; зокрема, на малих підприємствах витрати зросли до 110,5 тис. грн, а на мікропідприємствах – лише до 94,8 тис. грн у 2023 році.

Якщо у 2010 році розрив у витратах між великими та мікропідприємствами становив лише 8,4 тис. грн (у 1,9 раза), то до 2023 року цей розрив збільшився до 150 тис. грн (у 2,6 раза), що свідчить про значну концентрацію фінансових ресурсів у великих суб'єктах господарювання.

2.2. Аналіз динаміки кількості найманих працівників на підприємствах за видами економічної діяльності у регіоні

Аналіз динаміки чисельності найманих працівників на підприємствах Волинської області за період 2014–2023 рр. у розрізі видів економічної діяльності дозволяє виявити ключові структурні трансформації регіонального ринку праці (табл. 2.2).

Сукупна кількість найманих працівників в області за досліджуваний період зросла на 7,4% (з 97,7 тис. у 2014 р. до 104,9 тис. осіб у 2023 р.), хоча порівняно з піковим 2021 роком спостерігається скорочення на 6,6%.

Таблиця 2.2. Аналіз динаміки кількості найманих працівників на підприємствах за видами економічної діяльності у Волинській області за 2014-2023 роки, тис. осіб

Вид економічної діяльності	2014 рік	2015 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Приріст 2023р. до 2021р.		Приріст 2023р. до 2010р.	
						абсол., +, -	відн., %	абсол., +, -	відн., %
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	12,2	12,1	10,0	10,1	7,9	-2,1	-21,1	-4,3	-35,5
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	3,2	2,7	1,6	1,2	1,1	-0,5	-31,0	-2,2	-66,3
Переробна промисловість	31,3	31,7	32,0	31,6	31,0	-1,0	-3,1	-0,2	-0,8
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	5,8	5,6	5,2	5,1	4,6	-0,6	-10,6	-1,1	-19,5
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	2,3	2,1	2,1	2,0	2,1	0,1	4,1	-0,2	-7,2
Будівництво	5,5	5,0	5,5	4,4	4,4	-1,2	-20,9	-1,1	-19,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	20,8	20,8	22,4	20,3	21,4	-1,0	-4,3	0,6	2,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	5,5	5,4	6,9	6,4	7,4	0,5	6,7	1,9	34,3
Тимчасове розміщування й організація харчування	1,3	1,2	0,9	0,9	0,9	0,0	-0,1	-0,4	-29,2
Інформація та телекомунікації	0,8	0,7	0,9	0,7	0,8	-0,1	-9,7	0,0	4,2
Фінансова та страхова діяльність	0,1	0,1	0,1	0,2	0,4	0,2	214,7	0,3	225,9
Операції з нерухомим майном	3,3	3,4	2,4	2,1	2,2	-0,2	-8,8	-1,1	-34,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	1,7	1,9	1,7	1,1	1,0	-0,7	-43,0	-0,7	-41,1
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2,7	2,8	2,2	2,1	2,0	-0,2	-9,5	-0,7	-26,2
Освіта	0,1	0,1	0,3	0,2	0,3	0,0	-4,1	0,1	108,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,3	0,8	17,6	17,0	17,1	-0,5	-2,6	16,8	4919,9
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	-0,1	-44,5	-0,1	-38,0
Надання інших видів послуг	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,0	-15,9	-0,2	-59,9
Усього	97,7	97,1	112,3	105,8	104,9	-7,4	-6,6	7,3	7,4

Примітка. Побудовано автором за даними [29]

Промисловий сектор є фундаментом зайнятості. Адже переробна промисловість залишається найбільшим роботодавцем регіону, утримуючи стабільну чисельність персоналу на рівні 31,0 тис. осіб у 2023 р., що становить майже 30% від загальної кількості найманих працівників.

Також спостерігається експансія соціально-гуманітарного сегмента. Найбільш радикальний приріст зафіксовано у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, де кількість працівників зросла з 0,3 тис. у 2014 р. до 17,1 тис. осіб у 2023 р., що відображає масштабне реформування та інституційну перебудову галузі.

Відбувається також трансформація торговельно-сервісного та транспортного секторів. Сфера оптової та роздрібної торгівлі демонструє помірне зростання на 2,6% (до 21,4 тис. осіб), тоді як у секторі транспорту, складського господарства та поштової діяльності відбулося суттєве нарощення кадрового потенціалу на 34,3% (до 7,4 тис. осіб).

Натомість спостерігаються рецесійні явища в ресурсомістких галузях. Спостерігається значне скорочення персоналу в сільському, лісовому та рибному господарстві (на 35,5%, до 7,9 тис. осіб) та в добувній промисловості (на 66,3%, до 1,1 тис. осіб), що свідчить про інтенсивну автоматизацію процесів або вивільнення робочої сили у цих ВЕД.

Спостерігається позитивна динаміка високотехнологічних та фінансових послуг: Попри малу частку в загальній структурі, фінансова та страхова діяльність показала зростання у 3,2 рази (до 0,4 тис. осіб), тоді як сфера професійної, наукової та технічної діяльності скоротилася на 41,1%.

Аналіз структурних змін у розподілі чисельності найманих працівників за видами економічної діяльності (ВЕД) у Волинській області за період 2014–2023 рр. дозволяє ідентифікувати ключові вектори трансформації економічного профілю регіону (табл. 2.3).

Таблиця 2.3. Аналіз зміни структури кількості найманих працівників на підприємствах за видами економічної діяльності у Волинській області за 2014-2023 роки, %

Вид економічної діяльності	2014 рік	2015 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Приріст 2023р. до 2021р.			
						2021р. до 2015р.	2022р. до 2021р.	2023р. до 2022р.	2023р. до 2014р.
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	12,5	12,4	8,9	9,5	7,5	-3,5	0,6	-2,0	-5,0
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	3,3	2,8	1,4	1,1	1,0	-1,4	-0,3	-0,1	-2,3
Переробна промисловість	32,0	32,6	28,5	29,9	29,6	-4,1	1,3	-0,3	-2,4
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	5,9	5,8	4,6	4,8	4,4	-1,2	0,2	-0,4	-1,5
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	2,4	2,2	1,8	1,9	2,0	-0,3	0,1	0,1	-0,3
Будівництво	5,6	5,2	4,9	4,2	4,2	-0,2	-0,7	0,0	-1,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	21,3	21,4	19,9	19,2	20,4	-1,5	-0,7	1,2	-1,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	5,6	5,6	6,1	6,0	7,0	0,6	-0,1	1,0	1,4
Тимчасове розміщування й організація харчування	1,3	1,2	0,8	0,8	0,9	-0,4	0,0	0,1	-0,5
Інформація та телекомунікації	0,8	0,8	0,8	0,7	0,8	0,1	-0,1	0,1	0,0
Фінансова та страхова діяльність	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,0	0,0	0,2	0,2
Операції з нерухомим майном	3,4	3,5	2,1	2,0	2,1	-1,4	-0,1	0,0	-1,3
Професійна, наукова та технічна діяльність	1,7	1,9	1,5	1,0	0,9	-0,4	-0,5	-0,1	-0,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2,7	2,9	1,9	2,0	1,9	-0,9	0,0	-0,1	-0,9
Освіта	0,1	0,1	0,3	0,2	0,3	0,1	0,0	0,0	0,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,3	0,8	15,7	16,1	16,3	14,8	0,4	0,2	16,0
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,0	-0,1	0,0	-0,1
Надання інших видів послуг	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	-0,2	0,0	0,0	-0,3
Усього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Примітка. Побудовано автором за даними [29].

Спостерігається збереження індустріальної домінанти. Попри незначне відносне скорочення на 2,4 відсоткових пункти, переробна промисловість залишається базовим структурним елементом економіки області, акумулюючи 29,6% усіх найманих працівників станом на 2023 рік.

Відчувається також радикальна експансія соціально-медичного сектору. Найбільш динамічне структурне зростання зафіксовано у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, частка якої в загальній структурі зайнятості зросла з 0,3% у 2014 році до 16,3% у 2023 році, що свідчить про глибоку інституційну перебудову галузі.

Натомість бачимо стабільність торговельного сегмента. Сфера оптової та роздрібної торгівлі демонструє високу структурну стійкість, утримуючи позицію другого за вагою роботодавця з часткою 20,4% у 2023 році, що лише на 0,9% менше за показник 2014 року.

З іншого боку спостерігається дегресія аграрного та добувного секторів. Спостерігається суттєве зменшення питомої ваги сільського, лісового та рибного господарства (з 12,5% до 7,5%) та добувної промисловості (з 3,3% до 1,0%), що вказує на зміщення акцентів регіональної економіки від ресурсомістких галузей до сфери послуг та промислової переробки.

Відбувається також розвиток логістичної інфраструктури. Структурна частка сектору транспорту, складського господарства та кур'єрської діяльності зросла на 1,4 в.п., досягнувши 7,0% у 2023 році, що підтверджує посилення ролі Волинської області як важливого транзитного та логістичного вузла.

Проходять процеси трансформації професійних та адміністративних послуг. Зафіксовано помітне скорочення частки операцій з нерухомим майном (на 1,3%) та професійної, наукової і технічної діяльності (на 0,8%), що на фоні зростання ІТ-сектору та фінансових послуг свідчить про оптимізацію управлінських та допоміжних бізнес-процесів у регіоні.

2.3. Моніторинг динаміки витрат на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності у регіоні

Аналіз динаміки витрат на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності (ВЕД) у Волинській області за період 2014–2023 рр. дозволяє виявити суттєві фінансові зрушення та галузеві пріоритети в оплаті праці (табл. 2.4).

Сукупні витрати на оплату праці в регіоні продемонстрували стрімке зростання у 6,1 раза, збільшившись із 2959,2 млн грн у 2014 році до 18101,8 млн грн у 2023 році.

Спостерігається галузеве лідерство промисловості. Переробна промисловість стабільно утримує позицію основного фінансового донора, збільшивши витрати на персонал у 5,5 раза (до 6413,0 млн грн у 2023 р.), що становить понад третину загальнообласного фонду оплати праці підприємств.

Бачимо також їх різке зростання в соціальній сфері. Найвищий відносний приріст зафіксовано у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, де витрати зросли у 527,8 раза – з 5,8 млн грн у 2014 р. до 3088,3 млн грн у 2023 р.. Це свідчить про докорінну зміну механізмів фінансування галузі та легалізацію виплат через підприємства.

Спостерігається позитивна динаміка в торговельно-логістичному секторі. Витрати у сфері оптової та роздрібної торгівлі зросли у 7,7 раза (до 3379,7 млн грн), а в секторі транспорту та складського господарства – у 8,9 раза (до 1013,6 млн грн), що підтверджує посилення ролі сервісної економіки.

Відбувається також трансформація аграрного та енергетичного секторів. Сільське господарство збільшило витрати на оплату праці у 3,9 раза (до 1213,2 млн грн), а сфера постачання електроенергії та газу – у 4,1 раза (до 974,2 млн грн), що є нижчим за середньообласний темп зростання.

Фінансова та страхова діяльність продемонструвала зростання витрат у 11,8 раза, тоді як сектор інформації та телекомунікацій зріс у 5,7 раза, досягнувши 114,1 млн грн у 2023 році.

Таблиця 2.4. Аналіз динаміки витрат на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності у Волинській області за 2014-2023 роки, млн. грн.

Вид економічної діяльності	2014 рік	2015 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Приріст 2023р. до 2021р.		Приріст 2023р. до 2010р.	
						абсол., +, -	відн., %	абсол., +, -	відн., %
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	312,0	430,4	1315,0	1510,6	1213,2	-101,8	-7,7	901,2	288,9
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	232,4	201,0	207,8	184,9	200,9	-6,9	-3,3	-31,5	-13,6
Переробна промисловість	1167,7	1613,8	4864,8	5381,8	6413,0	1548,2	31,8	5245,3	449,2
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	239,3	257,8	905,4	957,4	974,2	68,8	7,6	734,8	307,0
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	66,1	72,3	264,1	294,8	345,2	81,0	30,7	279,1	422,5
Будівництво	147,3	174,7	678,3	440,6	578,3	-99,9	-14,7	431,1	292,7
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	436,8	601,7	2117,8	2237,8	3379,7	1261,9	59,6	2942,9	673,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	113,7	136,8	620,7	651,7	1013,6	392,9	63,3	899,9	791,8
Тимчасове розміщення й організація харчування	23,5	25,7	75,2	65,0	104,8	29,6	39,4	81,3	346,6
Інформація та телекомунікації	20,1	19,2	84,8	73,4	114,1	29,3	34,6	94,0	467,3
Фінансова та страхова діяльність	2,7	3,5	10,2	13,4	31,8	21,6	210,4	29,1	1084,2
Операції з нерухомим майном	72,6	93,5	188,8	201,8	243,2	54,4	28,8	170,6	234,8
Професійна, наукова та технічна діяльність	42,9	59,5	152,7	92,8	118,7	-34,1	-22,3	75,8	176,7
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	52,9	62,7	193,6	200,6	219,5	25,9	13,4	166,6	314,7
Освіта	2,7	3,0	17,1	18,0	21,7	4,6	26,9	19,1	717,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5,8	15,3	2268,5	2900,8	3088,3	819,8	36,1	3082,4	52788,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	13,6	14,6	40,2	19,5	21,7	-18,4	-45,9	8,1	59,3
Надання інших видів послуг	7,1	7,6	18,3	18,8	19,9	1,6	8,8	12,8	179,8
Усього	2959,2	3793,1	14023,3	15263,6	18101,8	4078,5	29,1	15142,6	511,7

Примітка. Побудовано автором за даними [30].

Натомість спостерігаються рецесійні явища у будівництві. Незважаючи на загальне зростання порівняно з 2014 роком, у 2022–2023 рр. спостерігається воєнна депресія в будівельній галузі, де витрати на персонал залишаються суттєво нижчими за піковий показник 2021 року (578,3 млн грн проти 678,3 млн. грн).

Аналіз структурної трансформації витрат на оплату праці підприємств Волинської області за період 2014–2023 рр. у розрізі видів економічної діяльності (ВЕД) дозволяє виявити суттєве переформатування фінансових потоків у регіональній системі трудових винагород (табл. 2.5).

Незважаючи на збереження статусу найбільшого сегмента, питома вага переробної промисловості в загальній структурі витрат на оплату праці скоротилася на 4,1 відсоткових пункти (в.п.) – з 39,5% у 2014 р. до 35,4% у 2023 р.

Найбільш радикальна структурна зміна відбулася у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, частка якої зросла з критично низьких 0,2% до 17,1%. Даний приріст на 16,9 в.п. свідчить про перехід галузі на модель фінансування через підприємства та значне підвищення рівня оплати праці медичного персоналу.

Питома вага витрат у сфері оптової та роздрібною торгівлі зросла на 3,9 в.п., досягнувши 18,7% у 2023 році. Сектор транспорту та складського господарства також продемонстрував зміцнення своєї частки з 3,8% до 5,6%, що підтверджує сервісну орієнтацію економіки області.

Відбувається зниження вагомості аграрного та енергетичного сегментів. Спостерігається скорочення структурної частки витрат у сільському, лісовому та рибному господарстві на 3,8 в.п. (до 6,7% у 2023 р.) та в галузі постачання електроенергії, газу та пари на 2,7 в.п. (до 5,4%). Це вказує на повільніші темпи зростання фонду оплати праці в цих ВЕД порівняно із загальнообласним показником.

Спостерігається також стійкість та регресія малих галузей.

Таблиця 2.5. Аналіз зміни структури витрат на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності у Волинській області за 2014-2023 роки, %

Вид економічної діяльності	2014 рік	2015 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Приріст 2023р. до 2021р.			
						2021р. до 2015р.	2022р. до 2021р.	2023р. до 2022р.	2023р. до 2014р.
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	10,5	11,3	9,4	9,9	6,7	-2,0	0,5	-3,2	-3,8
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	7,9	5,3	1,5	1,2	1,1	-3,8	-0,3	-0,1	-6,7
Переробна промисловість	39,5	42,5	34,7	35,3	35,4	-7,9	0,6	0,2	-4,0
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	8,1	6,8	6,5	6,3	5,4	-0,3	-0,2	-0,9	-2,7
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	2,2	1,9	1,9	1,9	1,9	0,0	0,0	0,0	-0,3
Будівництво	5,0	4,6	4,8	2,9	3,2	0,2	-2,0	0,3	-1,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	14,8	15,9	15,1	14,7	18,7	-0,8	-0,4	4,0	3,9
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3,8	3,6	4,4	4,3	5,6	0,8	-0,2	1,3	1,8
Тимчасове розміщування й організація харчування	0,8	0,7	0,5	0,4	0,6	-0,1	-0,1	0,2	-0,2
Інформація та телекомунікації	0,7	0,5	0,6	0,5	0,6	0,1	-0,1	0,1	0,0
Фінансова та страхова діяльність	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,0	0,1	0,1
Операції з нерухомим майном	2,5	2,5	1,3	1,3	1,3	-1,1	0,0	0,0	-1,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	1,4	1,6	1,1	0,6	0,7	-0,5	-0,5	0,0	-0,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1,8	1,7	1,4	1,3	1,2	-0,3	-0,1	-0,1	-0,6
Освіта	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,2	0,4	16,2	19,0	17,1	15,8	2,8	-1,9	16,9
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,5	0,4	0,3	0,1	0,1	-0,1	-0,2	0,0	-0,3
Надання інших видів послуг	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	-0,1	0,0	0,0	-0,1
Усього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Примітка. Побудовано автором за даними [30].

Частка витрат у добувній промисловості впала з 7,9% до 1,1%, що є найбільшим відносним скороченням серед усіх видів діяльності. Водночас сектори будівництва та освіти демонструють низьку питому вагу (3,2% та 0,1% відповідно), причому в будівництві зафіксовано структурний спад на 1,8 в.п. порівняно з базовим 2014 роком.

Аналіз динаміки середніх витрат на оплату праці одного найманого працівника у Волинській області за період 2014–2023 рр. (табл. 2.6) свідчить про інтенсивне зростання номінальних доходів персоналу в усіх секторах економіки, що супроводжується значною міжгалузевою диференціацією.

Середній показник витрат на оплату праці по області за досліджуваний період збільшився у 5,7 раза – з 30,3 тис. грн у 2014 р. до 172,5 тис. грн у 2023 році.

Спостерігається лідерство за цим показником промислового та енергетичного секторів. Найвищий рівень середньорічних витрат на одного працівника у 2023 р. зафіксовано у секторах постачання електроенергії, газу та пари (209,7 тис. грн) та переробної промисловості (206,6 тис. грн), що перевищує середньообласний рівень на 21,6% та 19,8% відповідно.

Також характерна висока динаміка в ресурсовидобувних галузях та торгівлі. Значне відносне зростання продемонстрували галузь добувної промисловості (у 2,6 раза порівняно з 2014 р., досягнувши 183,7 тис. грн) та сфера торгівлі, де витрати на одного працівника зросли у 7,5 раза (до 158,0 тис. грн).

Спостерігається трансформація соціально-гуманітарного сегмента. У сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги спостерігається зростання середніх витрат у 10,5 раза (з 17,1 тис. грн у 2014 р. до 180,4 тис. грн у 2023 р.), що вивело цей ВЕД у лідери за темпами приросту доходів персоналу.

Натомість витрати на оплату праці в сільському господарстві досягли 153,5 тис. грн, продемонструвавши зростання у 6 разів, тоді як у секторі будівництва зафіксовано один із найнижчих показників зростання (у 4,9 раза до 132,3 тис. грн), що вказує на кризову стагнацію галузі.

Таблиця 2.6. Аналіз динаміки середніх витрат на оплату праці у розрахунку на 1 найманого працівника підприємств за видами економічної діяльності у Волинській області за 2014-2023 роки, тис.грн./особу

Вид економічної діяльності	2014 рік	2015 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Приріст 2023р. до 2021р.		Приріст 2023р. до 2010р.	
						абсол., +, -	відн., %	абсол., +, -	відн., %
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	25,5	35,6	131,4	150,0	153,5	22,2	16,9	128,1	502,6
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	71,5	74,8	131,1	155,2	183,7	52,6	40,1	112,1	156,7
Переробна промисловість	37,3	50,9	151,9	170,3	206,6	54,7	36,0	169,3	453,4
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	41,5	45,8	174,2	186,6	209,7	35,5	20,4	168,2	405,8
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	28,7	34,6	128,7	145,3	161,6	32,9	25,5	132,9	463,2
Будівництво	27,0	34,9	122,8	99,1	132,3	9,5	7,7	105,3	389,6
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	21,0	28,9	94,7	110,3	158,0	63,3	66,8	137,1	653,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	20,8	25,3	90,1	102,1	137,8	47,7	53,0	117,1	564,1
Тимчасове розміщення й організація харчування	18,1	21,4	81,7	74,6	114,0	32,3	39,6	95,9	530,8
Інформація та телекомунікації	24,9	26,2	90,7	98,0	135,3	44,6	49,1	110,5	444,5
Фінансова та страхова діяльність	24,0	24,3	88,3	88,2	87,1	-1,2	-1,3	63,1	263,4
Операції з нерухомим майном	21,9	27,1	79,1	94,1	111,7	32,6	41,2	89,8	410,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	25,5	31,8	87,8	87,3	119,7	32,0	36,4	94,3	369,7
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	19,7	22,6	88,5	95,5	110,9	22,4	25,3	91,2	462,0
Освіта	19,7	25,7	58,4	73,9	77,3	18,9	32,3	57,6	292,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	17,1	19,3	129,0	170,6	180,4	51,4	39,8	163,3	953,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	49,4	50,0	130,4	91,8	127,1	-3,3	-2,5	77,7	157,1
Надання інших видів послуг	17,9	22,7	96,8	109,2	125,2	28,4	29,3	107,3	598,5
Усього	30,3	39,0	124,9	144,2	172,5	47,6	38,1	142,2	469,3

Примітка. Побудовано автором за даними [30].

Також можна виділити і ряд відстаючих галузей за рівнем оплати праці. Найнижчі рівні середніх витрат на одного найманого працівника у 2023 р. притаманні сферам освіти (77,3 тис. грн) та фінансової і страхової діяльності (87,1 тис. грн), що створює значний розрив із лідуючими галузями (майже у 2,7 раза порівняно з енергетикою).

Узагальнюючи результати моніторингу витрат на оплату праці підприємств Волинської області за 2010–2023 роки, можна виділити наступні ключові проблеми, що стримують збалансований розвиток соціально-трудової сфери регіону:

1. Поглиблення міжгалузевої диференціації доходів. Спостерігається суттєвий розрив у рівні середніх витрат на оплату праці між високодохідними секторами (енергетика, переробна промисловість – понад 200 тис. грн на особу) та бюджетно-залежними галузями (освіта – 77,3 тис. грн), що свідчить про низьку конкурентоспроможність останніх на локальному ринку праці.

2. Деформація структури зайнятості за масштабом бізнесу. Відбувається стрімка концентрація кадрового потенціалу у великому бізнесі (зростання персоналу на 39,6%) на фоні значної дегресії середнього та малого підприємництва (скорочення на 14,3% та 20,7% відповідно), що підвищує залежність регіональної економіки від обмеженої кількості великих роботодавців.

3. Нерівномірність динаміки оплати праці залежно від розміру підприємства. Фінансовий розрив між великими суб'єктами господарювання (середні витрати 244,8 тис. грн) та мікропідприємствами (94,8 тис. грн) зріс до 2,6 раза, що вказує на обмежені фінансові можливості малого бізнесу щодо забезпечення гідної винагороди та ризику збереження практики «тіньових» виплат.

4. Рецесія кадрового потенціалу в базових секторах. Масштабне скорочення чисельності найманих працівників у сільському господарстві (на 35,5%) та добувній промисловості (на 66,3%) загрожує втратою кваліфікованих ресурсів у традиційних для Волині галузях спеціалізації.

5. Низька питома вага високотехнологічних галузей. Незважаючи на загальне зростання витрат, частка сектору «Інформація та телекомунікації» у загальній структурі витрат на оплату праці залишається вкрай низькою (0,6%), що свідчить про повільні темпи інноваційної трансформації економіки області.

6. Асиметрія між кількістю підприємств та створенням робочих місць: Попри зростання загальної кількості суб'єктів господарювання на 14,9%, загальна чисельність найманих працівників в області скоротилася на 9,6%, що вказує на переважно самозайнятий характер нового бізнесу та відсутність реального попиту на додаткову найману працю.

Отже, система моніторингу витрат на оплату праці підприємств у Волинській області потребує вдосконалення для забезпечення своєчасного реагування на сучасні виклики в умовах війни, а також вирішення наявних проблем у сфері оплати праці на регіональному рівні.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ ЗА ВИДАМИ ДІЯЛЬНОСТІ У РЕГІОНІ

3.1. Заходи вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці у регіоні

Ефективний моніторинг витрат на оплату праці є важливою складовою формування збалансованої соціально-економічної політики регіону, забезпечення стабільності ринку праці та зменшення соціально-економічних диспропорцій. В умовах структурних змін економіки, воєнних викликів та регіональної нерівномірності розвитку виникає потреба в удосконаленні підходів до збору, аналізу та використання інформації про витрати на оплату праці підприємств.

На основі результатів проведеного аналізу, напрями вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці у Волинській області систематизовано за ключовими функціональними компонентами у формі таблиці 3.1.

Для вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці у Волинській області необхідно забезпечити синергію суб'єктів регіонального управління шляхом чіткого розподілу та реалізації наступних функцій:

1. Суб'єкти регіонального рівня (ОДА, Обласна рада, територіальні громади):

– Волинська обласна державна адміністрація та Обласна рада мають здійснювати функцію стратегічного планування та координації, що передбачає інтеграцію результатів моніторингу в регіональні програми соціально-економічного розвитку та розробку механізмів селективної підтримки галузей із критичним рівнем оплати праці.

Таблиця 3.1. Обґрунтування напрямів удосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці на регіональному рівні

Напрямок удосконалення	Обґрунтування (на основі виявлених проблем за підсумками проведеного аналізу)	Очікуваний результат
Інтеграція адміністративних та статистичних даних	Виявлений розрив у витратах між великим та мікробізнесом (у 2,6 раза) вказує на ймовірну латентизацію фонду оплати праці.	Підвищення точності виявлення «тіньової» зайнятості та розширення податкової бази ПДФО.
Впровадження диференційованого моніторингу за масштабом бізнесу	Стрімка концентрація персоналу у великому бізнесі (+39,6%) на фоні депресії малого підприємництва загрожує монополізацією ринку праці.	Розробка цільових програм підтримки конкурентоспроможності малого та середнього бізнесу як роботодавців.
Глибока декомпозиція сектору послуг та охорони здоров'я	Аномальне зростання витрат у медицині (у 10,5 раза) потребує детального аналізу ефективності використання цих коштів.	Оцінка реальної якості медичних послуг та відповідності витрат результатам реформування галузі.
Індикативне оцінювання високотехнологічних видів економічної діяльності	Вкрай низька частка ІТ-сектору (0,6%) свідчить про стагнацію інноваційної трансформації регіональної економіки.	Стимулювання створення робочих місць із високою доданою вартістю та залучення інвестицій у наукомісткі галузі.
Моніторинг кадрової безпеки в аграрному та добувному секторах	Критичне скорочення персоналу в традиційних галузях (до 66,3%) загрожує втратою кваліфікованого трудового потенціалу регіону.	Прогнозування дефіциту кадрів та розробка стратегій утримання молодих фахівців у сільських територіях.
Територіально-просторова візуалізація (ГІС-моніторинг)	Асиметрія між кількістю підприємств (+14,9%) та наймаючою працею (-9,6%) має різну вираженість у межах територіальних громад.	Оптимізація стратегій економічного розвитку окремих громад та вирівнювання міжрегіональних диспропорцій.
Контроль міжгалузевої диференціації доходів	Розрив у 2,7 раза між енергетикою та освітою зумовлює відтік кадрів із соціально важливих бюджетних галузей.	Обґрунтування регіональних доплат та механізмів соціальної підтримки працівників бюджетної сфери.

Примітка. Побудовано автором.

– органи місцевого самоврядування (територіальні громади) повинні реалізовувати функцію локального аудиту та стимулювання, зосереджуючи увагу на виявленні латентної зайнятості в межах громади та створенні

сприятливого інвестиційного клімату для диверсифікації робочих місць у депресивних ВЕД.

2. Спеціалізовані органи та служби:

– Головне управління статистики у Волинській області забезпечує функцію методологічного та інформаційного забезпечення, яка полягає у впровадженні новітніх методів збору даних, забезпеченні галузевої декомпозиції звітності та формуванні динамічних рядів показників для виявлення довгострокових структурних зрушень;

– Волинський обласний центр зайнятості має виконувати функцію моніторингу ринкової кон'юнктури та професійної орієнтації, аналізуючи відповідність пропонованої заробітної плати очікуванням шукачів роботи та прогнозуючи дефіцит кадрів у розрізі галузей, що зазнають рецесії (зокрема агросектору та добувної промисловості);

– регіональні підрозділи Державної податкової служби реалізують функцію фіскального контролю та верифікації, що передбачає зіставлення офіційних витрат на оплату праці з реальними доходами підприємств для мінімізації практики «тіньових» виплат, особливо у секторах торгівлі та малого бізнесу.

Розробка регламенту (алгоритму) міжвідомчої взаємодії є важливим подальшим кроком для подолання інформаційної розрізненості та створення цілісної картини ринку праці регіону. Представимо логічну послідовність етапів функціонування Єдиного регіонального ситуаційного центру моніторингу праці (табл. 3.2).

Принципи дії вказаного алгоритму міжвідомчого моніторингу витрат на оплату праці ґрунтуються на системному підході до управління регіональним ринком праці та базуються на таких науково-методологічних засадах та принципах:

– принцип синергетичної взаємодії, адже алгоритм передбачає об'єднання інформаційних ресурсів різних відомств (статистичних, фіскальних та соціальних), що дозволяє нівелювати обмеженість окремих джерел даних та

сформувати цілісний аналітичний базис для оцінки реального стану трудових винагород;

Таблиця 3.2. Регламент функціонування системи моніторингу витрат на оплату праці за видами економічної діяльності у Волинській області

Етап алгоритму	Зміст операцій та інструментарій	Відповідальні суб'єкти	Термін виконання
1. Генерація та збір вихідних даних	Формування масивів за показниками: фонд оплати праці, середньооблікова чисельність, обсяги сплаченого ПДФО та ЄСВ у розрізі видів економічної діяльності	ГУ Статистики, ГУ ДПС у Волинській області	Щоквартально (до 25 числа наступного місяця)
2. Агрегація та верифікація аномалій	Зіставлення даних звітності підприємств із податковими надходженнями. Виявлення зон ризику (де номінальна зарплата нижча за середньогалузеву).	Ситуаційний центр (Департамент економ. розвитку ОДА)	Щоквартально (протягом 5 робочих днів після збору)
3. Галузевий та кон'юнктурний аналіз	Співставлення динаміки витрат із вакансіями та рівнем безробіття. Оцінка кадрової безпеки в агросекторі та промисловості.	Волинський обласний центр зайнятості	Щомісячно
4. Муніципальний контроль (Feedback)	Передача «сигнальних карток» про диспропорції в оплаті праці до громад. Проведення засідань робочих груп з питань легалізації доходів.	Територіальні громади (ТГ)	У режимі реального часу (за запитом)
5. Стратегічне корегування	Розробка пропозицій щодо зміни регіональних програм, перерозподілу видатків на освіту та підтримку інноваційних ВЕД.	Волинська ОДА, Волинська обласна рада	Два рази на рік (піврічний звіт)
6. Публічний моніторинг	Оприлюднення інтерактивного дашборду про стан ринку праці для інвесторів та громадськості.	Ситуаційний центр	Постійне оновлення

Примітка. Побудовано автором.

– принцип ієрархічної декомпозиції – дія алгоритму розгортається від макрорівня (загальнообласні тенденції) до мезорівня (види економічної діяльності) та мікрорівня (конкретні територіальні громади), забезпечуючи високу точність локалізації структурних проблем та галузевих асиметрій;

– принцип індикативної верифікації – функціонування системи базується на постійному зіставленні офіційних звітних показників із непрямими індикаторами (податковими надходженнями, динамікою вакансій), що дає змогу виявляти приховані процеси латентизації фонду оплати праці та оцінювати ступінь «тінізації» доходів;

– принцип превентивної спрямованості – алгоритм орієнтований на раннє виявлення негативних флуктуацій (таких як стагнація в будівництві або кадровий відтік в агросекторі), що дозволяє органам влади переходити від констатації фактів до оперативного впровадження антикризових заходів;

– принцип зворотного зв'язку та адаптивності – передбачається циклічний обмін інформацією між Ситуаційним центром та територіальними громадами, що забезпечує верифікацію аналітичних висновків безпосередньо «на місцях» та дозволяє корегувати стратегічні цілі розвитку області відповідно до динамічних змін ринкової кон'юнктури.

– принцип публічної прозорості та доказовості – результати роботи алгоритму трансформуються у відкриті аналітичні продукти (дашборди), що забезпечує обґрунтованість управлінських рішень ОДА та обласної ради, а також підвищує рівень довіри бізнесу й інвесторів до регіональної політики.

Ефективність моніторингу витрат на оплату праці в регіоні значною мірою залежить від якості, повноти та своєчасності інформаційного забезпечення. В умовах трансформації економіки, воєнних викликів та посилення регіональних диспропорцій особливо актуальним є вдосконалення системи збору, обробки та аналізу даних щодо витрат на оплату праці підприємств.

«Важливим напрямом є розширення та актуалізація статистичної бази, адже офіційна статистика часто не відображає повною мірою реальний стан витрат на оплату праці, зокрема у сфері малого бізнесу, самозайнятості та неформальної зайнятості. Тому доцільним є поєднання даних Державної служби статистики з інформацією податкових органів, Пенсійного фонду, центрів зайнятості та органів місцевого самоврядування» [17].

Другим важливим напрямом є підвищення деталізації інформації за видами економічної діяльності. Це дозволить більш точно ідентифікувати галузеві особливості формування витрат на оплату праці, виявляти структурні диспропорції та оцінювати рівень оплати праці в розрізі окремих секторів економіки регіону. Особливо актуальним є розмежування даних за великими, середніми та малими підприємствами

Моніторинг витрат на оплату праці має здійснюватися не лише в річному, а й у кварталному або місячному розрізі, що дозволить своєчасно реагувати на зміни економічної ситуації, коливання зайнятості та рівня заробітної плати.

Також доцільним є поглиблення аналітичної складової інформаційного забезпечення. Це передбачає використання порівняльного аналізу, індексних методів, виявлення тенденцій та прогнозування витрат на оплату праці з урахуванням регіональних особливостей. Результати такого аналізу мають бути доступними для органів регіонального управління, бізнесу та соціальних партнерів.

В умовах трансформації регіональної економіки та зростання ролі людського капіталу особливої актуальності набуває запровадження системного підходу до аналізу витрат на оплату праці. Такий підхід передбачає комплексне, взаємопов'язане дослідження витрат на оплату праці з урахуванням економічних, соціальних, інституційних та регіональних факторів, що впливають на їх формування та динаміку.

Системний підхід ґрунтується на розгляді витрат на оплату праці не лише як окремої статті витрат підприємств, а як складової ширшої системи економічних відносин між роботодавцями, працівниками та державою. Він передбачає поєднання аналізу фонду оплати праці, чисельності зайнятих, продуктивності праці, рівня заробітної плати, структури зайнятості та фінансових результатів діяльності підприємств за видами економічної діяльності.

«Важливим елементом системного підходу є інтеграція показників мікро- та макрорівня. На мікрорівні здійснюється аналіз витрат на оплату праці

окремих підприємств з урахуванням їх галузевої належності, організаційно-правової форми, масштабів діяльності та фінансового стану. На макрорівні аналіз охоплює узагальнені показники регіону, що дозволяє виявити структурні диспропорції між видами економічної діяльності, оцінити вплив регіональної економічної спеціалізації та визначити загальні тенденції розвитку ринку праці» [12].

Запровадження системного підходу також передбачає використання різноманітних методів аналізу, зокрема структурного, динамічного, порівняльного та факторного аналізу. Поєднання цих методів дає змогу не лише фіксувати рівень та зміни витрат на оплату праці, а й визначати причини таких змін, оцінювати ефективність використання трудових ресурсів і виявляти резерви оптимізації витрат.

Особливе значення в межах системного підходу має регулярність і безперервність аналізу. Постійний моніторинг витрат на оплату праці дозволяє своєчасно реагувати на негативні тенденції, такі як зростання тіньової зайнятості, відставання рівня оплати праці від продуктивності або поглиблення міжгалузевих диспропорцій. Крім того, системний аналіз створює інформаційну базу для прогнозування змін у витратах на оплату праці та розробки ефективних управлінських рішень на регіональному рівні.

Моніторинг має бути спрямований на виявлення масштабів і причин диспропорцій у витратах на оплату праці між окремими видами економічної діяльності, територіальними громадами, міськими та сільськими районами. Такі диспропорції часто пов'язані з галузевою структурою економіки регіону, різним рівнем інвестиційної привабливості, продуктивності праці, а також з концентрацією високотехнологічних або низькооплачуваних видів діяльності.

Ключову роль у системі інституційного забезпечення відіграють територіальні органи Державної служби статистики, які формують офіційну статистичну базу щодо фонду оплати праці, середньої заробітної плати, чисельності зайнятих та структури витрат підприємств за видами економічної діяльності. Водночас органи виконавчої влади регіонального рівня (обласні

військові адміністрації) здійснюють узагальнення аналітичних матеріалів та використовують їх для розроблення програм регіонального розвитку, зайнятості населення та соціального захисту.

Важливим аспектом є орієнтація моніторингу на соціальні наслідки диспропорцій у витратах на оплату праці. Значні відмінності в рівні оплати праці призводять до зростання соціальної нерівності, трудової міграції, дефіциту кадрів у окремих галузях і територіях. Моніторинг повинен фіксувати не лише абсолютні показники витрат, а й їх співвідношення з прожитковим мінімумом, середньорегіональним рівнем заробітної плати, рівнем зайнятості населення. Це дає змогу оцінити реальний вплив оплати праці на якість життя населення регіону

Орієнтація моніторингу на подолання диспропорцій також передбачає порівняльний аналіз регіональних показників із середньодержавними значеннями. Такий підхід дозволяє визначити відставання або переваги регіону, а також сформулювати обґрунтовані пропозиції щодо коригування регіональної політики у сфері оплати праці. Особливої уваги потребують галузі з традиційно низьким рівнем витрат на оплату праці, але значною соціальною важливістю.

Крім того, результати моніторингу мають використовуватися для розроблення цільових програм зменшення диспропорцій, зокрема шляхом стимулювання розвитку високопродуктивних робочих місць, підтримки малого і середнього бізнесу, підвищення кваліфікації працівників та залучення інвестицій у депресивні території. Таким чином, моніторинг стає не лише інструментом спостереження, а й дієвим механізмом формування управлінських рішень.

Орієнтація моніторингу витрат на оплату праці на подолання регіональних диспропорцій сприяє більш збалансованому розвитку регіону, підвищенню соціальної справедливості та ефективності регіональної економічної політики.

Ефективність моніторингу витрат на оплату праці в регіоні значною мірою залежить від належного інституційного забезпечення, яке охоплює сукупність органів державної влади, місцевого самоврядування, статистичних служб, соціальних партнерів та інших зацікавлених інституцій. Їх узгоджена діяльність

забезпечує повноту збору даних, об'єктивність аналізу та практичну реалізацію результатів моніторингу у регіональній соціально-економічній політиці.

Окрему роль у використанні результатів моніторингу відіграють соціальні партнери – роботодавці, профспілки, галузеві об'єднання. Для них дані моніторингу слугують інформаційною основою під час укладання колективних договорів, формування політики оплати праці та обґрунтування соціальних гарантій працівників. Залучення соціальних партнерів сприяє підвищенню прозорості процесів у сфері оплати праці та зміцненню соціального діалогу в регіоні.

В умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення особливої актуальності набуває використання результатів моніторингу для подолання регіональних диспропорцій, збереження зайнятості та забезпечення соціальної стабільності. Своєчасна аналітична інформація дозволяє органам влади оперативно реагувати на негативні тенденції, коригувати інструменти підтримки бізнесу та населення.

Доцільним є впровадження єдиних електронних інформаційних платформ, які поєднують статистичні, фінансові та податкові дані щодо витрат на оплату праці за видами економічної діяльності. Такі платформи дозволяють автоматизувати процес збору та обробки інформації, мінімізувати вплив людського чинника та скоротити часові витрати на підготовку аналітичних матеріалів.

Результати моніторингу витрат на оплату праці підприємств регіону є важливим аналітичним підґрунтям для формування та коригування регіональної соціально-економічної політики. Їх системне використання дає змогу органам влади та місцевого самоврядування приймати обґрунтовані управлінські рішення, спрямовані на зменшення диспропорцій на ринку праці та підвищення рівня добробуту населення.

Таким чином, інтеграція результатів моніторингу витрат на оплату праці в регіональну політику є необхідною умовою збалансованого соціально-економічного розвитку регіону, зменшення диспропорцій на ринку праці та підвищення рівня життя населення.

3.2 Заходи детінізації оплати праці підприємств регіону за видами економічної діяльності

Детінізація оплати праці є одним із ключових завдань сучасної соціально-економічної політики держави та регіонів, оскільки тіньові виплати заробітної плати негативно впливають на розвиток економіки, рівень соціального захисту працівників і наповнення бюджетів усіх рівнів. Практика виплати заробітної плати «в конвертах» призводить до заниження офіційних витрат на оплату праці, спотворення статистичних даних, поглиблення соціальної нерівності та зменшення надходжень до Пенсійного фонду й фондів соціального страхування.

Особливої актуальності проблема детінізації оплати праці набуває на регіональному рівні, де існують значні міжгалузеві та територіальні диспропорції в рівнях заробітної плати, зайнятості та фінансових можливостях підприємств. В умовах економічної нестабільності, воєнних викликів та трансформації ринку праці зростають ризики неформальної зайнятості та прихованих форм оплати праці, що потребує посилення державного і регіонального контролю та вдосконалення механізмів моніторингу.

У зв'язку з цим розроблення та впровадження дієвих заходів детінізації оплати праці на підприємствах за видами економічної діяльності є необхідною умовою забезпечення прозорості трудових відносин, підвищення соціальної відповідальності роботодавців і формування справедливої системи оплати праці. Важливу роль у цьому процесі відіграє використання результатів моніторингу витрат на оплату праці, що дозволяє своєчасно виявляти ризикові зони, оцінювати масштаби тіньових виплат та формувати обґрунтовані управлінські рішення на регіональному рівні.

Основні заходи детінізації оплати праці за видами економічної діяльності регіону представлено в (табл. 3.3).

Таблиця 3.3. Основні заходи детінізації оплати праці за видами економічної діяльності регіону

Вид економічної діяльності	Проблема	Заходи детінізації
1	2	3
Сільське господарство, лісове та рибне господарство	Сезонна зайнятість, неофіційна праця, виплати «в конвертах»	<ul style="list-style-type: none"> - спрощення процедур укладання строкових і сезонних трудових договорів; - запровадження податкових стимулів для офіційного працевлаштування сезонних працівників; - посилення контролю за використанням найманої праці під час польових робіт; - розвиток кооперативів як форми легалізації трудових відносин; - інформаційні кампанії для працівників щодо соціальних гарантій.
Промисловість	Часткова зайнятість без оформлення, мінімізація офіційної зарплати.	<ul style="list-style-type: none"> - підвищення ролі колективно-договірного регулювання оплати праці; - контроль відповідності рівня заробітної плати фінансовим результатам підприємства; - цифровізація обліку робочого часу та нарахування зарплати; - посилення відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства; - стимулювання модернізації виробництва та зростання продуктивності праці.
Будівництво	Масове використання неофіційної зайнятості, субпідрядні схеми.	<ul style="list-style-type: none"> - обов'язкове оформлення трудових договорів на всіх етапах будівництва; - контроль за діяльністю субпідрядників; - впровадження електронних реєстрів працівників будівельних об'єктів; - ліцензування та сертифікація будівельних компаній; - жорсткі санкції за використання незадекларованої праці.
Торгівля та ремонт автотранспортних засобів	Виплата мінімальної зарплати з доплатами «в тіні», високий рівень неформальної зайнятості.	<ul style="list-style-type: none"> - посилення фіскального контролю за оборотом готівки; впровадження програмних РРО; - контроль відповідності чисельності персоналу обсягам продажів; - стимулювання безготівкових розрахунків; - підвищення фінансової грамотності підприємців.
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	Оформлення працівників як ФОП, приховані виплати.	<ul style="list-style-type: none"> - чітке розмежування трудових і цивільно-правових відносин; - контроль за платформенною зайнятістю (кур'єрські сервіси, служби доставки); - встановлення галузевих стандартів оплати праці; - посилення соціального діалогу між роботодавцями та профспілками.

Продовження табл. 3.3

1	2	3
Інформація та телекомунікації	Маскування трудових відносин під ФОП-контракти.	- унормування використання контрактних форм зайнятості; - прозорі механізми оплати праці та бонусних систем; - стимулювання добровільного декларування доходів; розвиток корпоративних стандартів соціальної відповідальності.
Охорона здоров'я та соціальна допомога	Неформальні доплати, низький рівень офіційної зарплати.	- підвищення базових окладів працівників; - прозоре фінансування медичних закладів; - контроль за платними послугами; - посилення внутрішнього фінансового аудиту.
Освіта, культура, спорт	Неофіційні доплати, цивільно-правові договори замість трудових.	- удосконалення тарифної системи оплати праці; - легалізація додаткових освітніх та культурних послуг; - посилення контролю за використанням бюджетних коштів; - розвиток контрактної форми роботи з прозорими умовами.

Примітка. Побудовано автором.

Детінізація оплати праці є важливою складовою державної соціально-економічної політики, спрямованої на зменшення масштабів неформальної зайнятості, забезпечення реалізації трудових прав працівників та підвищення рівня наповнення державного і місцевих бюджетів. Поширення тіньових практик у сфері оплати праці обумовлене низкою чинників, серед яких провідне місце займають галузеві особливості організації виробництва, сезонний характер зайнятості, низький рівень продуктивності праці, а також недосконалість інституційного та правового забезпечення трудових відносин. У зв'язку з цим заходи детінізації доцільно реалізовувати з урахуванням специфіки окремих видів економічної діяльності.

У сільському господарстві основний акцент детінізації оплати праці має бути зосереджений на легалізації сезонної та тимчасової зайнятості. Це передбачає спрощення механізмів укладання строкових трудових договорів, удосконалення спеціальних режимів оподаткування для аграрних товаровиробників, а також розвиток кооперативних форм господарювання, які

сприяють формалізації трудових відносин і розширенню соціального захисту працівників.

У промисловості заходи детінізації оплати праці пов'язані з підвищенням прозорості формування фонду заробітної плати та посиленням ролі колективно-договірного регулювання. Важливим інструментом є впровадження цифрових систем обліку робочого часу й нарахування заробітної плати, що забезпечує контроль відповідності рівня оплати праці результатам виробничої діяльності підприємств. Одночасно необхідно стимулювати підвищення продуктивності праці як економічної передумови зростання офіційних доходів працівників.

У будівельній галузі детінізація оплати праці має базуватися на посиленні державного нагляду за використанням найманої праці, зокрема в межах субпідрядних відносин. Запровадження електронних реєстрів зайнятих на будівельних об'єктах працівників дає змогу мінімізувати неофіційну зайнятість, тоді як удосконалення ліцензійних вимог та підвищення відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства сприяє зменшенню тіньових виплат.

У сфері торгівлі та послуг заходи детінізації оплати праці орієнтовані на посилення фіскального контролю за грошовими оборотами та розширення застосування електронних інструментів обліку розрахункових операцій. Контроль відповідності чисельності персоналу обсягам реалізації товарів і послуг дозволяє виявляти приховану зайнятість, а стимулювання безготівкових розрахунків створює умови для підвищення прозорості доходів суб'єктів господарювання.

У транспорті та логістиці детінізація оплати праці передбачає чітке розмежування трудових і цивільно-правових відносин, що є особливо актуальним в умовах поширення платформеної зайнятості. Формування галузевих стандартів оплати праці, посилення державного контролю за діяльністю перевізників та розвиток інститутів соціального діалогу сприяють легалізації доходів працівників.

У сфері тимчасового розміщування та організації харчування ключовими заходами детінізації є легалізація гнучких форм зайнятості та удосконалення обліку робочого часу. Запровадження податкових стимулів для малого бізнесу, поєднане з регулярним контролем у туристично привабливих регіонах, дозволяє зменшити масштаби неофіційної оплати праці.

У галузі інформації та телекомунікацій детінізація оплати праці спрямована на унормування використання контрактних форм зайнятості та запобігання підміні трудових відносин цивільно-правовими договорами. Формування прозорих систем оплати праці, стимулювання добровільного декларування доходів і впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності сприяють легалізації заробітних плат у даній сфері.

У соціальній сфері, зокрема в освіті та охороні здоров'я, детінізація оплати праці безпосередньо пов'язана з підвищенням базових посадових окладів і забезпеченням прозорого фінансування установ. Посилення контролю за використанням бюджетних коштів, легалізація додаткових платних послуг та удосконалення систем внутрішнього фінансового аудиту є необхідними умовами зменшення неформальних виплат.

Реалізація комплексу заходів детінізації оплати праці з урахуванням галузевої специфіки сприятиме формуванню прозорих і стабільних соціально-трудових відносин, підвищенню рівня соціального захисту працівників та зростанню ефективності державного регулювання ринку праці. Очікувані результати мають диференційований характер залежно від виду економічної діяльності, однак у сукупності забезпечують системний соціально-економічний ефект.

У сільському господарстві впровадження заходів з легалізації сезонної зайнятості сприятиме зниженню рівня неформальної праці, розширенню охоплення працівників системою соціального страхування та підвищенню стабільності доходів сільського населення. Формалізація трудових відносин у цій сфері забезпечить зростання надходжень до фондів соціального

страхування та створить передумови для підвищення інвестиційної привабливості аграрного сектору.

У промисловості детінізація оплати праці сприятиме підвищенню прозорості формування фонду заробітної плати та посиленню взаємозв'язку між результатами виробничої діяльності й рівнем оплати праці. Це, у свою чергу, забезпечить зростання мотивації працівників, підвищення продуктивності праці та зменшення соціально-трудова конфліктів, що позитивно позначиться на конкурентоспроможності промислових підприємств.

У будівельній галузі реалізація заходів детінізації оплати праці сприятиме скороченню масштабів використання незадекларованої праці та підвищенню рівня відповідальності роботодавців. Запровадження електронного обліку зайнятих осіб забезпечить дотримання норм охорони праці, зменшення виробничого травматизму та підвищення якості будівельних робіт, що має важливе соціальне й економічне значення.

У сфері торгівлі та послуг детінізація оплати праці сприятиме підвищенню прозорості грошових потоків і легалізації доходів працівників. Це забезпечить зростання податкових надходжень, зменшення недобросовісної конкуренції між суб'єктами господарювання та формування більш стабільних умов зайнятості, особливо в сегменті малого та середнього бізнесу.

У транспорті та логістиці реалізація заходів детінізації оплати праці сприятиме унормуванню трудових відносин, зменшенню практики підміни трудових договорів цивільно-правовими та підвищенню рівня соціальної захищеності працівників. Це дозволить підвищити якість транспортних послуг, безпеку перевезень і ефективність функціонування логістичної інфраструктури.

У сфері тимчасового розміщування та організації харчування детінізація оплати праці сприятиме стабілізації зайнятості, зниженню плинності кадрів і підвищенню якості сервісу. Легалізація гнучких форм зайнятості створить умови для збалансування інтересів роботодавців і працівників, що є особливо важливим в умовах сезонних коливань попиту.

У галузі інформації та телекомунікацій впровадження заходів детінізації оплати праці сприятиме формуванню прозорих моделей зайнятості, зростанню довіри між учасниками трудових відносин та підвищенню інституційної стабільності ринку праці. Легалізація доходів у цій сфері також забезпечить розширення податкової бази без зниження ділової активності.

У соціальній сфері, зокрема в освіті та охороні здоров'я, детінізація оплати праці сприятиме підвищенню престижності професій, зменшенню масштабів неформальних доплат і посиленню фінансової дисципліни. Це створить передумови для покращення якості суспільно значущих послуг та зростання довіри населення до державних інституцій.

Отже, детінізація оплати праці не може здійснюватися виключно за допомогою універсальних інструментів, а потребує галузево диференційованого підходу з урахуванням особливостей організації праці, рівня продуктивності, сезонності зайнятості та структури попиту на робочу силу. Саме поєднання загальнодержавних механізмів контролю з цільовими заходами для окремих видів економічної діяльності забезпечує їхню результативність і соціально-економічну доцільність.

Реалізація запропонованих заходів детінізації оплати праці у сільському господарстві, промисловості, будівництві, торгівлі, транспорті, сфері послуг, інформаційно-комунікаційному секторі, а також у соціальній сфері сприятиме формуванню прозорих та стабільних соціально-трудова відносин, підвищенню рівня легальної зайнятості та забезпеченню дотримання трудових прав працівників. Водночас легалізація заробітних плат створює передумови для зростання податкових надходжень і надходжень до фондів соціального страхування без підвищення податкового тиску на сумлінних платників.

Таким чином, детінізація оплати праці за видами економічної діяльності є важливим інструментом підвищення ефективності функціонування ринку праці, зменшення масштабів тіньової економіки та зміцнення соціально-економічної стабільності держави.

ВИСНОВКИ

1. Визначено, що оплата праці є багатовимірною економічною категорією, яка поєднує ринкову природу ціни робочої сили з функціями розподілу доходів і стимулювання трудової активності. Дослідження виявило відсутність єдиного трактування сутності оплати праці, що зумовлено різними методологічними акцентами на відшкодуванні витрат праці, мотивації або результативності використання робочої сили. Узагальнене визначення дозволяє інтегрувати ці підходи та розглядати оплату праці як економічно впорядкований механізм узгодження інтересів працівника і роботодавця.

2. З'ясовано, що функції та методи оплати праці формують цілісну систему економічного впливу на поведінку працівників і результати діяльності підприємства. Функції оплати праці визначають її роль як інструменту відтворення трудового потенціалу, стимулювання продуктивності, регулювання руху робочої сили та забезпечення соціально-економічної збалансованості. Їх взаємодія створює основу для узгодження інтересів працівників і роботодавця в умовах обмежених ресурсів і конкуренції. Методи оплати праці виступають практичним механізмом реалізації зазначених функцій, трансформуючи економічні принципи у конкретні форми винагороди.

3. Досліджено, що ефективні системи винагороди формуються на основі поєднання ринкових механізмів із розвиненими інституційними інструментами узгодження інтересів працівників і роботодавців. Практика провідних країн демонструє, що оплата праці виконує не лише функцію відшкодування витрат робочої сили, а й виступає дієвим інструментом стимулювання продуктивності, регулювання мобільності трудових ресурсів і забезпечення соціальної стабільності. Встановлено, що найбільш результативними є моделі, які поєднують гнучкість систем оплати праці з прозорими правилами їх формування, диференціацією за результатами та орієнтацією на розвиток людського капіталу. Зарубіжний досвід підтверджує доцільність використання колективно-договірних механізмів, грейдових систем і змінних складових

заробітної плати як засобів підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

4. Система моніторингу витрат на оплату праці в регіоні побудована як багаторівнева ієрархічна структура, що інтегрує дані державної статистики (форма № 1-ПВ), адміністративні реєстри ДПС та Пенсійного фонду, а також дані ЄДРПОУ. Ключовою особливістю системи є застосування диференційованих методів збору інформації: суцільне спостереження для великих і середніх підприємств та вибіркові обстеження й оціночне моделювання для малого бізнесу, що забезпечує верифікацію даних та виявлення латентних процесів на ринку праці.

5. Протягом досліджуваного періоду зафіксовано зростання загальної кількості підприємств на 14,9%, переважно за рахунок мікробізнесу (+22,6%), який виступає адаптивним механізмом самозайнятості. Водночас спостерігається інтенсивна концентрація трудових ресурсів та капіталу: кількість працівників на великих підприємствах зросла на 39,6%, тоді як сектори середнього та малого бізнесу втратили відповідно 14,3% та 20,7% штатної чисельності, що вказує на зміщення центру економічної стабільності до великих суб'єктів господарювання.

6. Моніторинг виявив посилення економічної нерівності, адже середні витрати на одного працівника у великому бізнесі (244,8 тис. грн) у 2,6 раза перевищують аналогічний показник мікропідприємств (94,8 тис. грн). Загальне номінальне зростання витрат на оплату праці в області у 9,6 раза за 2010–2023 рр. відображає інфляційні впливи та підвищення державних соціальних стандартів, проте нерівномірність цього зростання між видами економічної діяльності (відставання освіти та фінансового сектору) створює ризики кадрового дефіциту в низькооплачуваних галузях.

7. Протягом досліджуваного періоду зафіксовано інтенсивне зростання середніх витрат на оплату праці в регіоні у 5,7 раза, проте цей процес супроводжується поглибленням міжгалузевого розриву, де витрати в енергетичному секторі (209,7 тис. грн) майже у 2,7 раза перевищують

аналогічні показники в галузі освіти (77,3 тис. грн). Традиційне лідерство за рівнем витрат на оплату праці зберігають промисловий та енергетичний сектори, водночас сфера охорони здоров'я продемонструвала найвищий темп приросту (у 10,5 раза), що вказує на радикальну інституційну перебудову та зміну моделі оплати праці персоналу цього виду економічної діяльності.

8. Вдосконалення системи моніторингу витрат на оплату праці в регіоні є необхідною передумовою підвищення ефективності регіональної соціально-економічної політики та забезпечення збалансованого розвитку ринку праці. Сучасні умови господарювання, структурні зміни в економіці регіонів і наявність значних міжгалузевих та територіальних диспропорцій зумовлюють потребу переходу від фрагментарного аналізу до комплексної, системної моделі моніторингу витрат на оплату праці.

9. Ключовими напрямками вдосконалення системи моніторингу мають стати підвищення якості інформаційного забезпечення, інтеграція статистичних, податкових та адміністративних даних, а також запровадження єдиних методичних підходів до аналізу витрат на оплату праці за видами економічної діяльності. Важливу роль відіграє посилення аналітичної складової моніторингу, що передбачає використання індикаторів структурних диспропорцій, факторного аналізу та прогнозування динаміки оплати праці.

10. Орієнтація моніторингу на подолання регіональних диспропорцій дозволяє використовувати його результати не лише для статистичних спостережень, а й як інструмент прийняття управлінських рішень у сфері регіональної політики, зайнятості та соціального захисту населення. Вдосконалена система моніторингу витрат на оплату праці має стати дієвим механізмом формування обґрунтованих управлінських рішень, спрямованих на підвищення прозорості оплати праці, зменшення диспропорцій між видами економічної діяльності та забезпечення сталого соціально-економічного розвитку регіону.

11. Проведене дослідження заходів детінізації оплати праці за видами економічної діяльності дає підстави стверджувати, що проблема тінізації трудових доходів має системний характер і зумовлена поєднанням економічних, інституційних та соціальних чинників, специфічних для окремих галузей національної економіки. Високий рівень неформальної зайнятості, поширення практики виплат заробітної плати «в конвертах» та підміни трудових відносин цивільно-правовими договорами негативно впливають на соціальний захист працівників, фінансову стійкість системи соціального страхування та ефективність державного регулювання ринку праці.

Отже, висунута гіпотеза знайшла підтвердження за результатами проведеного дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабчинська О. Оплата праці в індустріальному секторі Європи. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2023. №126(1). С. 31–41.
2. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011. №8 (105). С. 30–31.
3. Бондаренко Н. М., Бобирь О. І. Методичні підходи до аналізу витрат на оплату праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2022. №43. С. 19–25.
4. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік. Житомир : Рута, 2006. 832 с.
5. Васюта В. Б., Курило Б. В. Проблеми реалізації основних функцій заробітної плати в Україні. *Галицький економічний вісник*. 2024. №2(87). С. 199–206.
6. Грیشнова О. А. Підвищення заробітної плати як передумова економічного зростання та соціального розвитку економіки. *Оплата праці: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць*. 2000. С. 84–88.
7. Дзямulich М. І. Заробітна плата, як ціна робочої сили в умовах ринкових трансформацій. *Науковий вісник ВДУ. Серія: економічні науки*. 2001. № 3. С. 118–121.
8. Дзямulich М. І., Косінський П. М. Психологія управління та аудит персоналу як інструменти зміцнення резильєнтності підприємств у контексті соціальної та цифрової економіки й забезпечення справедливої праці. *Агросвіт*. 2025. №24. С. 168–173.
9. Долгальова О. В., Ремесник Т. С. Застосування зарубіжних методів мотивації праці на українських підприємствах. *Галицький економічний вісник*. 2021. №70(3). С. 140–147.

10. Дубовська О. В. Система стимулювання праці та її фінансове забезпечення у загальноосвітніх навчальних закладах. *Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії*. 2016. №12. С. 36–42.

11. Економіка та управління персоналом : магістерський курс: навчальний посібник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, М. І. Дзямулич, О. А. Нужна, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, П. М. Косінський, О. А. Хілуха; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : Надстир'я, 2024. 344 с.

12. Ковальов В. М., Рижиков В. С., Єськов О. Л. Економіка праці і соціально-трудова відносина. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 255 с.

13. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. Економіка праці та соціально-трудова відносина. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.

14. Кучабський Н. О. Заробітна плата в системі економічних відносин сталого розвитку: окремі питання. *Галицький економічний вісник*. 2024. №88(3). С. 50–57.

15. Крохмаль В. В., Пархоменко-Куцевіл О. І. Державне управління сферою оплати праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. №7-8. С. 57–63.

16. Лоскоріх Г. Л., Перчі О. Ф. Поняття «оплата праці» та «заробітна плата»: обліковий і податковий аспекти в державному й приватному секторах економіки. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. №14. С. 197–205.

17. Мочерний С. В. Політична економія : навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2006. 687 с.

18. Петрова І. Л. Синергетичний підхід до формування умов гідної праці на ринку праці України. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки* : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. 25–26 квіт. 2017 р. Київ : КНЕУ, 2017. С. 137–139.

19. Подолянчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносина та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. №5.

20. Поліщук О. Ю., Сяська О. В., Савченко О. Р. Сучасні тенденції та особливості оплати праці. *Економічний вісник Національного технічного*

університету України «Київський політехнічний інститут». 2024. №31. С. 7–11.

21. Прокопенко М., Костенко Ю. Удосконалення механізму оплати праці за допомогою мотиваційно-стимулюючих складових «змагальних» технологій та надтарифних виплат. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2022. №29. С. 92–105.

22. Скрипник О., Ільєнко А., Саливон О., Гутніцький В. Гідна оплата праці як базис соціально відповідальних практик бізнесу в умовах формування нової економіки. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2022. №12(2) С. 32–39.

23. Ткаченко О. С., Величко Р. В. Економічна сутність поняття «оплата праці» та підходи до її визначення. Наукові та прикладні аспекти удосконалення обліково-фінансового забезпечення підприємств в умовах нестійкої економіки (з нагоди 100-річчя з часу заснування Дніпровського держ. аграр.-екон. ун-у) : колективна монографія / за заг. ред. І. П. Приходька, О. М. Губарик. Дніпро : Пороги, 2021. С. 113–122.

24. Управління персоналом : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ЛНТУ, 2023. 414 с.

25. Хархота І. О., Макарова Г. С. Економічна сутність та механізм розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2021. №28. С. 115–122.

26. Хомюк Н. Л., Шматковська Т. О., Дзямулич М. І., Гаряга Л. О. Детермінанти розвитку інклюзивного ринку праці в Україні. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2024. №37(1). С. 22–27.

27. Цимбалюк Г. С., Кравчук Р. В. Оплата праці як елемент матеріальної мотивації працівників. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом*. Економічні науки. №2(65). С. 54–58.

28. Яців І., Яців С. Оплата праці як інструмент формування конкурентних переваг сільськогосподарських підприємств. *Аграрна економіка*. 2023. №16(1-2). С. 23–31.

29. Волинь 2023. Статистичний щорічник. Луцьк : Головне управління статистики у Волинській області. 2024. 320 с.

30. Головне управління статистики у Волинській області : офіційний веб-сайт. URL: <https://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 15.11.2025).

31. Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва Волині у 2023 році. Статистичний збірник. Луцьк: Головне управління статистики у Волинській області. 2024. 167 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1. Витрати на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності у Волинській області, млн. грн.

Рік	Всього	У тому числі			
		великі	середні	малі	з них мікропідприємства
2010	1878,3	259,9	1259,7	358,6	104,4
2015	3793,1	470	2651	672,1	218,1
2020	11743,3	2143,3	7436,8	2163,2	699,5
2021	14023,3	2807,4	8759,6	2456,3	785,1
2022	15263,6	4086	8614,5	2563,1	813,6
2023	18101,8	4923	10140,9	3037,9	1004,7

Додаток Б

Таблиця Б.1. Кількість найманих працівників на підприємствах за видами економічної діяльності у Волинській області, осіб

Рік	Всього	У тому числі			
		великі	середні	малі	з них мікропідприємства
2010	116023	14362	66935	34726	10678
2015	97138	9043	61221	26874	10009
2020	112836	16410	67706	28720	10656
2021	112299	17234	65207	29858	11352
2022	105848	22255	56284	27309	10310
2023	104937	20112	57333	27492	10578

Додаток В

Таблиця В.1. Середні витрати на оплату праці на 1 найманого працівника підприємств, тис.грн./особу

Рік	Всього	У тому числі			
		великі	середні	малі	з них мікропідприємства
2010	16,2	18,1	18,8	10,3	9,8
2015	39,0	52,0	43,3	25,0	21,8
2020	104,1	130,6	109,8	75,3	65,6
2021	124,9	162,9	134,3	82,3	69,2
2022	144,2	183,6	153,1	93,9	78,9
2023	172,5	244,8	176,9	110,5	95,0