



УДК 331.52 : 311.21 (477)

## **В.Г. САРІОГЛО**

д-р екон. наук, старш. наук. співроб.  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
ім. М.В. Птухи НАН України  
E-mail: sarioglo@idss.org.ua

## **Г.І. ТЕРЕЩЕНКО**

канд. екон. наук, старш. наук. співроб.  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
ім. М.В. Птухи НАН України  
E-mail: a\_tereschenko@ukr.net

# **ЗАРОБІТНА ПЛАТА В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИМІРЮВАННЯ ТА АНАЛІЗУ**

*Статтю присвячено питанням підвищення ефективності вимірювання та аналізу заробітної плати в Україні на основі наявного інформаційного забезпечення: результатів державних спостережень з питань статистики праці та даних системи національних рахунків.*

*Розглянуто особливості дизайну державного вибіркового обстеження підприємств щодо рівня заробітної плати працівників за статтю, віком, освітою та професійними групами, вперше проведеного Держстатом у 2012 році. За результатами цього обстеження проаналізовано закономірності взаємозв'язку заробітної плати з основними характеристиками працівників. Певну увагу приділено аналізу складових заробітної плати та особливостей їх зміни залежно від характеристик працівників. Показано, що на рівень оплати праці, крім основної заробітної плати, найбільше впливають такі складові, як премії та винагороди й оплата за невідпрацьований час, які досягають у середньому відповідно 11% і 8% від основної заробітної плати. При цьому всі три складові мають подібний характер зміни за віком працівників і досягають максимуму для вікової групи 30–39 років.*

*На основі даних мікрорівня зазначеного обстеження побудовано модель статистичного взаємозв'язку середньомісячної заробітної плати з такими факторами як стать, рівень освіти працівників, вид діяльності підприємства. Встановлено, що відносна різниця оцінок показників за моделлю та за даними обстеження не перевищує 8,2%.*

*Розглянуто окремі аспекти побудови та використання при вимірюванні та аналізі заробітної плати матриці соціальних рахунків, орієнтованої на робочу силу. Показано, що використання таких матриць забезпечує більш повне урахування макроекономічних даних та подолання деяких обмежень окремих статистичних спостережень.*

**Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата, вибіркоче обстеження, дані макрорівня, характеристики робочої сили, оцінка взаємозв'язків, матриця соціальних рахунків.

*В.Г. Сарюгло*

д-р экон. наук, старш. науч. сотр.

Институт демографии и социальных исследований им. М.В. Птухи НАН Украины

E-mail: sarioglo@idss.org.ua

*А.И. Терещенко*

канд. экон. наук, старш. науч. сотр.

Институт демографии и социальных исследований им. М.В. Птухи НАН Украины

E-mail: a\_tereschenko@ukr.net

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В УКРАИНЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИЗМЕРЕНИЯ И АНАЛИЗА

*Статья посвящена вопросам повышения эффективности измерения и анализа заработной платы в Украине на основе существующего информационного обеспечения: результатов государственных обследований по вопросам статистики труда и данных системы национальных счетов.*

*Рассмотрены особенности дизайна государственного выборочного обследования предприятий относительно уровня заработной платы работников в зависимости от пола, возраста, образования и профессиональной группы, впервые проведенного Госстатом в 2012 году. На основе результатов этого обследования проанализированы закономерности взаимосвязи заработной платы с основными характеристиками работников. Определенное внимание уделено анализу составляющих заработной платы и особенностям их изменения в зависимости от характеристик работающих. Показано, что на уровень оплаты труда, кроме основной заработной платы, больше всего влияют такие составляющие, как премии, вознаграждения и оплата за неотработанное время, которые достигают в среднем соответственно 11 % и 8 % от основной заработной платы. При этом все три составляющие имеют схожий характер изменения в зависимости от возраста работников и достигают максимума в возрастной группе 30–39 лет.*

*На основе данных микроуровня указанного обследования построена модель статистической взаимосвязи среднемесячной заработной платы с такими факторами как пол, уровень образования работающих, вид деятельности предприятия. Установлено, что относительная разность оценок показателей по модели и по данным обследования не превышает 8,2 %.*

*Рассмотрены отдельные аспекты построения и использования при измерении и анализе заработной платы матрицы социальных счетов, ориентированной на рабочую силу. Показано, что использование таких матриц обеспечивает более полный учет макроэкономических данных и преодоление некоторых ограничений отдельных статистических обследований.*

**Ключевые слова:** *оплата труда, заработная плата, выборочное обследование, данные микроуровня, характеристики рабочей силы, модели взаимосвязей, матрица социальных счетов.*

*V.G. Sarioglo*

Doctor of Economics, Senior Researcher

Ptoukha Institute for Demography and Social Studies

of the National Academy of Sciences of Ukraine

01032, Kyiv-32, T. Shevchenko Blvd., 60

E-mail: sarioglo@idss.org.ua

*G.I. Tereshchenko*

PhD Economics, Senior Researcher

Ptoukha Institute for Demography and Social Studies

of the National Academy of Sciences of Ukraine

01032, Kyiv-32, T. Shevchenko Blvd., 60

E-mail: a\_tereschenko@ukr.net

## WAGES IN UKRAINE: UP-TO-DATE ISSUES OF THE INFORMATION SUPPORT OF MEASUREMENT AND ANALYSIS

*The article deals with efficiency of measurement and analysis of wages in Ukraine on the basis of actual sources of information: results of state surveys of Labor Statistics and SNA data.*

*The design features of the State Enterprises Sample Survey on Wages of Employees by Gender, Age, Education and Occupational Group, first conducted in 2012 by the State Statistics Service, are considered. The relationship regularities of the wages and the main characteristics of employees are analyzed with the usage of this survey results. Some attention is given to the analysis of the components of wages and features of their changes depending on the characteristics of employees. It is shown that the wage rates depend, beside basic payment, on bonuses and remunerations and on payment for hours not worked, which on average consist of 11 % and 8 % of basic payment. Moreover, all three components have similar changes by the employees' age and maximize for the 30–39 years age group.*

*The statistical model of the average monthly wages dependence from employees' gender, level of education, type of enterprise business activity is built based on the survey microdata. It is established that the average relative difference of main indicators estimates by the model and by the survey data does not exceed 8.2 %.*

*Several specific aspects of building and usage of labour oriented social accounting matrix in the measurement and analysis of wages are considered. It is shown that the usage of these matrices provides the ability for increased comprehension of macroeconomic data usage and allows overcoming some limitations of certain statistical surveys.*

**Key words:** wage, sample survey, labor force characteristics, evaluation of relationships, social accounting matrix.

**Постановка проблеми.** Питання адекватного аналізу основних характеристик заробітної плати працівників, оцінки найбільш важливих факторів, що визначають її рівень та особливості розподілу і динаміки, є ключовими для економіки будь-якої сучасної країни. Це пов'язано, головним чином, з тим, що заробітна плата як основне джерело доходів працівників і домогосподарств, з одного боку, та характеристика вартості робочої сили і попиту на неї, з іншого, істотно впливає на особливості розробки та реалізації державної політики у таких сферах як зайнятість, професійно-кваліфікаційна підготовка, розвиток підприємництва, оподаткування доходів підприємств і фізичних осіб та ін. Рівень заробітної плати, її диференціація за видами діяльності та освітньо-професійними групами є важливими факторами, що визначають процеси на ринку праці як в окремій країні, так і на міжнародному рівні.

Сучасними і все більш актуальними проблемами, які необхідно розв'язувати при дослідженні заробітної плати, є визначення ступеня її взаємозв'язку з освітньо-кваліфікаційними, соціально-економічними та демографічними характеристики працівників, з їх поведінковими настановами. При цьому у загальному випадку інтерес становить розв'язання не окремих із названих проблем, а всіх їх у комплексі, що пояснюється необхідністю забезпечення умов оздоровлення ринку праці шляхом зменшення масштабів таких явищ, як низький рівень ефективної зайнятості та приховане безробіття, незбалансованість ринку освітніх послуг та потреб ринку праці, значні масштаби нелегальної зайнятості та трудової міграції, високий рівень утриманських настроїв населення працездатного віку, та його адаптації до процесів старіння населення тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми оплати праці, трудові доходи в Україні є об'єктом уваги багатьох наукових шкіл та дослідників. На наш погляд, найбільш фундаментальними є результати досліджень таких вчених, як В. Близнюк (V. Blyznyuk), О. Грішнова (O. Grishnova), А. Колот (A. Kolot), Г. Куліков (G. Kulikov), Е. Лібанова (E. Libanova), Л. Лісогор (L. Lisogor). Питанням, близьким до тих, що розглядаються у цій статті, присвячені окремі публікації Е. Лібанової (E. Libanova), Л. Лісогор (L. Lisogor), Л. Ткаченко (L. Tkachenko). Зокрема, Л. Ткаченко звертає увагу на те, що під час дослідження проблем ринку праці в Україні актуальними є гармонізація та комплексне використання даних з різних інформаційних джерел: державних реєстрів, вибіркового обстежень, використання даних мікрорівня з метою визначення основних факторів, що впливають на оплату праці, взаємозв'язків її розміру з характеристиками працівників та підприємств тощо [1, 2].

**Мета статті.** У статті основну увагу приділено окремим питанням підвищення ефективності вимірювання та аналізу заробітної плати в Україні на основі наявного інформаційного забезпечення: результатів державних спостережень з питань статистики праці та даних системи національних рахунків (СНР). Проаналізовано закономірності взаємозв'язку заробітної плати з такими характеристиками працівників (вік, стать, рівень освіти, вид діяльності тощо). Певну увагу приділено аналізу складових заробітної плати та особливостей їх зміни залежно від зазначених характеристик працівників. Представлено модель статистичного взаємозв'язку заробітної плати й окремих характеристик тих, хто працює. Розглянуто окремі аспекти використання при аналізі заробітної плати матриці соціальних рахунків, орієнтованої на робочу силу.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідники майже завжди працюють в умовах обмеженості даних щодо предмета досліджень. Тому можливість використання нових джерел інформації, як правило, відкриває перспективи отримання нових результатів та / або поглиблення і уточнення відомих. Варто зазначити: рішення щодо необхідності формування додаткових джерел даних, особливо на державному рівні, у більшості випадків зумовлено саме необхідністю дослідження та розв'язання певних дуже актуальних проблем, що не могло бути зроблено на основі наявного інформаційного забезпечення. У дослідженнях ринку праці і, зокрема, заробітної плати таким джерелом інформації є результати вибіркового обстеження підприємств щодо рівня заробітної плати працівників за статтю, віком, освітою та професійними групами (далі – ОЗПП), вперше проведене Держстатом України у 2012 році. Основною метою цього обстеження є забезпечення користувачів актуальною інформацією щодо рівня заробітної плати працівників у взаємозв'язку з низкою їх характеристик. У програмі ОЗПП ураховані міжнародні стандарти з організації таких обстежень. ОЗПП охоплювало сукупність підприємств різних форм власності з кількістю найманих працівників 10 і більше осіб. Воно було організоване на основі комбінованого підходу, за яким сукупність підприємств із кількістю працівників 250 і більше осіб обстежувалася на суцільній основі, а із кількістю працівників від 10 до 249 осіб включно – на основі вибіркового методу. Всього в ОЗПП обстежено 19,3 тис. підприємств. На кожному з підприємств на вибірковій основі обстежувалися працівники. При цьому обстеженню підлягали працівники, які перебували в обліковому складі підприємства на 31 жовтня звітного року та яким нарахували заробітну плату за цей місяць. Кількість працівників, відібраних для обстеження, визначено з урахуванням розміру підприємства, а саме: на підприємствах із кількістю працівників від 10 до 19 осіб включно підлягали обстеженню 4 особи, від 20 до 49 осіб – 8 осіб, від 50 до 99 – 12, від 100 до 249 – 16, від 250 до 499 – 20, від 500 до 999 – 24, від 1000 до 4999 – 32, 5000 і більше – 40. Усього в ході ОЗПП обстежено понад 277 тис. працівників.

Основні результати цього обстеження опубліковані у відповідному статистичному збірнику Держстату [3] та, як вже зазначалося, використані у дослідженнях окремих науковців. Водночас, на нашу думку, методологія обстеження відкриває широкі можливості для більш ефективного використання отриманої інформації, особливо в комплексі з інформацією з інших джерел.

*Перш за все необхідно приділити увагу доцільності використання в дослідженнях даних ОЗПП мікрорівня – рівня підприємств та працівників. Методологія та достатньо висока якість організації ОЗПП дозволяють розглядати обстежені 19,3 тис. підприємств і 277 тис. працівників як репрезентативні моделі відповідних сукупностей одиниць спостереження. Таким чином, дослідник фактично може будувати дослідження так, як він би діяв за умови, що в його розпорядженні є всі передбачені*

методологією ОЗПП дані щодо всіх працівників підприємств із чисельністю 10 і більше осіб. Відповідно, забезпечується можливість аналізу взаємозв'язку заробітної плати штатних працівників в Україні з будь-якою комбінацією характеристик, передбачених інструментарієм обстеження.

Розглянемо окремі результати ОЗПП. Аналіз даних мікрорівня засвідчив помітну зміну загального рівня оплати праці та її основних складових залежно від віку працівників (рис. 1, 2). Відповідно до отриманих даних, окрім основної заробітної плати, найбільше впливають на рівень оплати праці такі складові, як премії та винагороди й оплата за невідпрацьований час, які досягають у середньому відповідно 11 % і 8 % від основної заробітної плати. При цьому всі три складові мають подібний характер зміни за віком працівників і досягають максимуму для вікової групи 30–39 років. Це свідчить, що у зазначеному віці працівники, як правило, характеризуються найвищою трудовою активністю, мають достатньо високу кваліфікацію і, відповідно, продуктивність їхньої праці є найвищою. Далі рівень оплати праці та основних його складових поступово знижується, за виключенням доплат за роботу у важких і шкідливих умовах.

Аналіз взаємозв'язків рівня оплати праці та стажу праці на підприємстві й віку працівників свідчить про неоднозначність впливу стажу. З одного боку, у певних межах співвідношення віку та стажу зростання останнього зумовлює і більший рівень оплати праці (рис. 3). З іншого боку, за цими межами працівники із занадто великим стажем порівняно з їх віком отримують у середньому меншу заробітну плату. Логічним видається пояснення, що такі працівники занадто рано почали працювати і, відповідно, їхній кваліфікаційно-освітній рівень є відносно низьким. Так, працівники у віці 35–39 років, які відпрацювали на підприємстві від 10 до 15 років, отримують найбільшу заробітну плату, а ті, хто відпрацював менше 10 або більше 15 років, – меншу. Серед працівників віком від 40 до 59 років найбільше отримують ті, хто відпрацював на підприємстві від 15 до 20 років, що може свідчити про найбільшу продуктивність праці саме за такого трудового стажу.

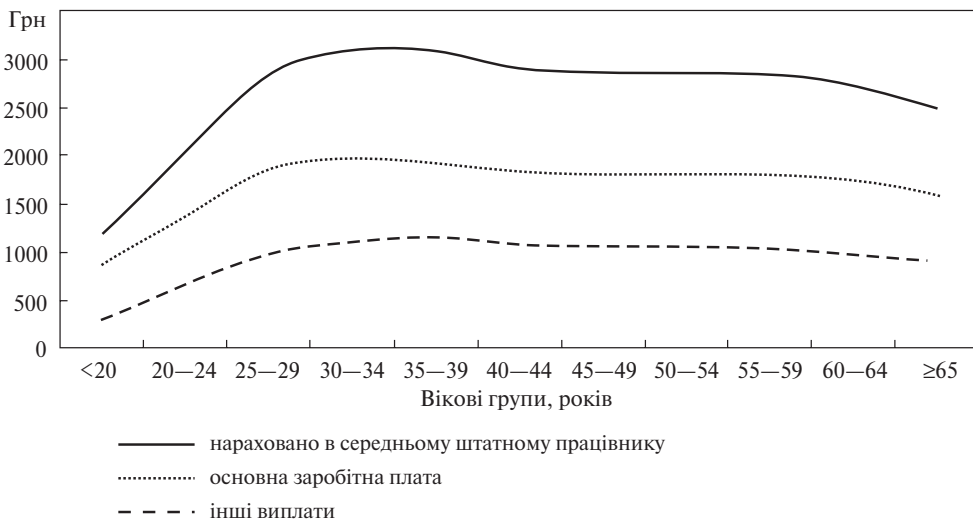


Рис. 1. Зміна нарахованої суми оплати праці та основної заробітної плати за віком працівників (ОЗПП, 2012 р.)

Джерело: побудовано за даними [3].

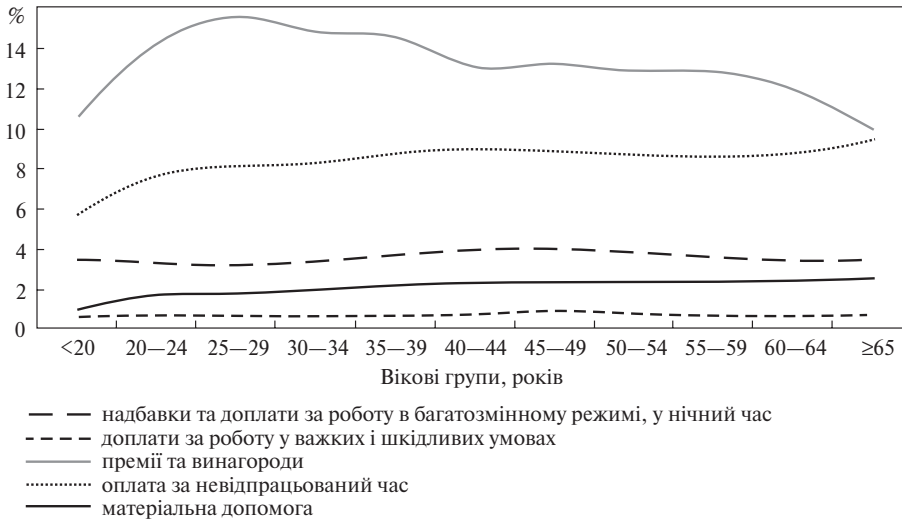


Рис. 2. Зміна окремих складових оплати праці за віком працюючих (ОЗПП, 2012 р.)

Джерело: побудовано за даними [3].

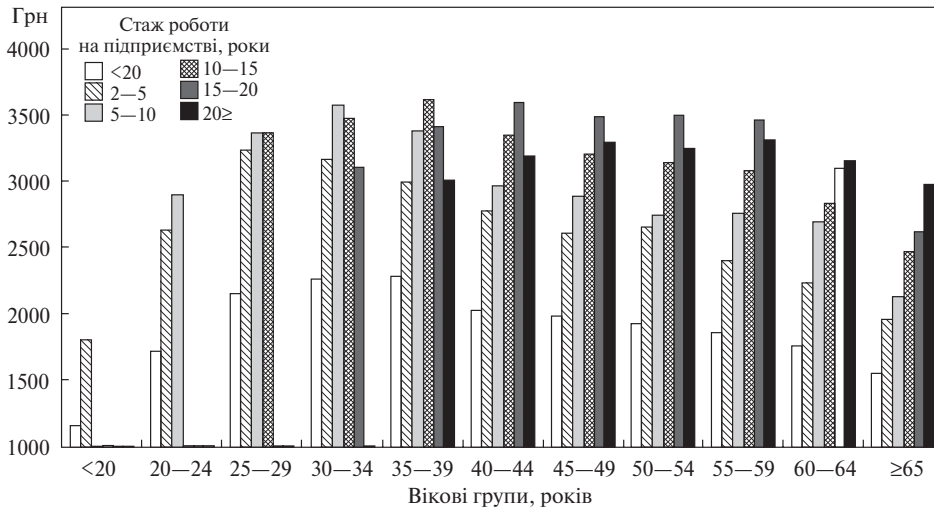


Рис. 3. Зміна рівня оплати праці залежно від віку працівників та їхнього трудового стажу (ОЗПП, 2012 р.)

Джерело: побудовано за даними [3].

На основі отриманих результатів можна припустити, що для штатних працівників має бути певне оптимальне співвідношення віку та стажу роботи на підприємстві, яке характеризується максимальним рівнем оплати праці. І таке співвідношення є різним для різних видів діяльності.



Як свідчать наведені приклади, в цілому на основі даних мікрорівня ОЗПП забезпечується можливість детального аналізу основних факторів, що впливають на рівень оплати праці, і взаємозв'язків між характеристиками працівників і рівнем оплати їхньої праці. З цього випливає ще одна перевага підходів до аналізу, заснованих на використанні мікроданих, – можливість встановлення статистичних закономірностей взаємозв'язку рівня оплати праці та характеристик працівників. Як ілюстрацію розглянемо модель взаємозв'язку середньомісячної заробітної плати з низкою факторних бінарних змінних:

$$\begin{aligned} ЗП = & 2236,60 - 542,55 \cdot X_1 + 1677,62 \cdot X_2 + 553,80 \cdot X_3 + 205,10 \cdot X_4 + \\ & + 136,68 \cdot X_5 - 611,64 \cdot X_6 + 530,16 \cdot X_7 - 563,14 \cdot X_8 - 475,44 \cdot X_7 + \\ & + 702,23 \cdot X_8, \end{aligned}$$

де  $X_1$  – стать працівника жіноча ( $X_1 = 0$  – «ні»;  $X_1 = 1$  – «так»);

$X_2$  – наявність у працівника повної вищої освіти ( $X_2 = 0$  – «ні»;  $X_2 = 1$  – «так»);

$X_3$  – наявність у працівника неповної вищої освіти ( $X_3 = 0$  – «ні»;  $X_3 = 1$  – «так»);

$X_4$  – наявність у працівника професійно-технічної освіти ( $X_4 = 0$  – «ні»;  $X_4 = 1$  – «так»);

$X_5$  – наявність у працівника повної середньої освіти ( $X_5 = 0$  – «ні»;  $X_5 = 1$  – «так»);

$X_6$  – вид діяльності підприємства, на якому працює особа, – сільське господарство, мисливство, лісове господарство та рибне господарство ( $X_6 = 0$  – «ні»;  $X_6 = 1$  – «так»);

$X_7$  – вид діяльності підприємства, на якому працює особа, – промисловість ( $X_7 = 0$  – «ні»;  $X_7 = 1$  – «так»);

$X_8$  – вид діяльності підприємства, на якому працює особа, – оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів ( $X_8 = 0$  – «ні»;  $X_8 = 1$  – «так»);

$X_9$  – вид діяльності підприємства, на якому працює особа, – освіта, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування ( $X_9 = 0$  – «ні»;  $X_9 = 1$  – «так»);

$X_{10}$  – вид діяльності підприємства, на якому працює особа, є транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність ( $X_{10} = 0$  – «ні»;  $X_{10} = 1$  – «так»).

Відповідно до наведеного опису незалежних змінних, у моделі константа (2236,60 грн на місяць) відповідає середньомісячній заробітній платі особи чоловічої статі з базовим середнім рівнем освіти, що працює на підприємстві таких видів діяльності: фінансова та страхова діяльність або операції з нерухомим майном, або будівництво тощо. За інших рівних умов для жінок рівень середньомісячної заробітної плати в середньому нижчий на 542,55 грн.

Статистичні характеристики адекватності наведеної моделі є цілком прийнятними:  $R^2 = 0,892$ ;  $F = 40,5$  ( $F_{кр} = 3,4$ ). Основні принципи побудови та використання статистичних моделей на бінарних змінних розглянуті у [4, 5].

Результати порівняння оцінок заробітної плати за моделлю з оцінками за фактичними даними ОЗПП свідчать про достатньо високий рівень їх узгодженості (див., наприклад, рис. 4). Середня відносна різниця зазначених оцінок, визначена за всіма видами діяльності, не перевищує 8,2 %.

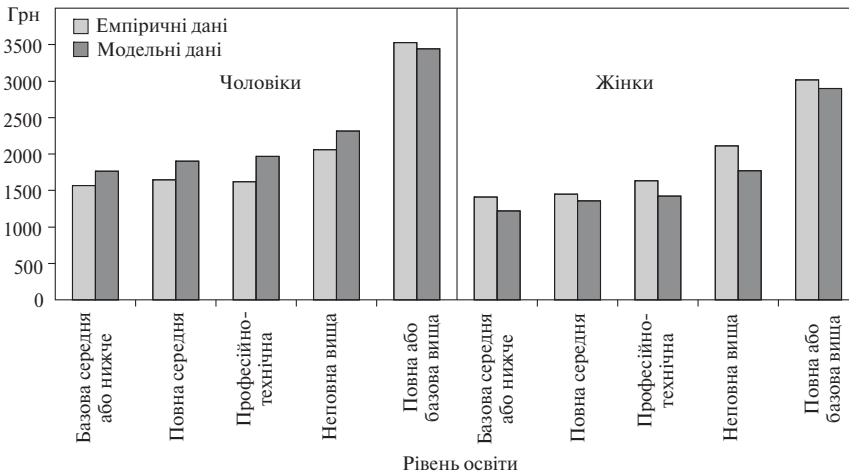


Рис. 4. Порівняння фактичних та модельних оцінок заробітної плати залежно від статі та рівня освіти осіб, які працюють у сфері освіти, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування (ОЗПП, 2012 р.)

Джерело: побудовано за даними [3].

Використовуючи дані ОЗПП необхідно враховувати, що, як зазначено вище, вони характеризують лише штатних працівників підприємств із чисельністю 10 осіб і більше. Відповідно, щодо оплати праці працівників мікропідприємств або доходів самозайнятих, які працюють за такими самими видами діяльності, дані вказаного обстеження жодних оцінок зробити не дозволяють. Окрім того, поза увагою залишаються виплати «у конвертах», особливо поширені на мікропідприємствах.

Як свідчать результати сучасних досліджень, оцінка обсягів оплати праці таких суб'єктів може бути зроблена на основі більш складного підходу: комплексного використання інформації мікро- та макрорівня.

Один з таких підходів полягає у використанні інструментів, розроблених на основі матриці соціальних рахунків (далі – МСР) [4–7]. Цей підхід базується на інтеграції даних СНР та результатів статистичних обстежень. Відповідно до цілей аналізу, МСР може бути орієнтована, зокрема, і на відображення попиту та пропозиції робочої сили. При побудові такої матриці за достатньо ефективною процедурою низхідної («згори–вниз») дезагрегації даних здійснюється розбивка відповідних величин матриці національних рахунків з використанням структур, оцінених на основі даних обстежень робочої сили, доходів домогосподарств, заробітної плати тощо.

Для ілюстрації змісту та результатів застосування зазначеного підходу доцільно розглянути спрощену схему формування орієнтованої на працю МСР на основі наявного в Україні інформаційного забезпечення. З рахунку утворення первинного доходу СНР за певний рік за видами діяльності за КВЕД-2010 та інституційними секторами економіки отримуються дані щодо величин оплати праці найманих працівників та змішаного доходу, який відображає доходи самозайнятих осіб, фізичних осіб-підприємців, роботодавців та ін. Чисельність осіб кожної з зазначених категорій визначено за результатами державних спостережень.

За даними статистичних обстежень оцінюється розподіл працівників за видами діяльності, статусом зайнятості (наймані працівники, роботодавці, самозайняті), рівнем освіти (наприклад, повна та базова вища освіта, неповна вища, середня та нижче середньої освіта), статтю. Результатом включення типу робочої сили, що



визначається статусом зайнятості, рівнем освіти та статтю, до рахунку формування доходів є деталізація оплати праці та змішаного доходу за типом робочої сили.

Як свідчать результати виконаних досліджень, в Україні основними джерелами додаткових даних при побудові МСР є:

- результати обстежень з питань економічної активності населення (показники – чисельність зайнятого населення у розрізі статі, рівня освіти, статусу зайнятості, видів діяльності та ін.);
- результати обстеження підприємств щодо рівня заробітної плати працівників за статтю, віком, освітою та професійними групами (показники – чисельність найманих працівників та розміри їх заробітної плати у розрізах: стать, рівень освіти, статус зайнятості, види економічної діяльності);
- результати обстежень підприємств з питань статистики праці (далі – ОПСП, показники – чисельність найманих працівників та фонди оплати праці за підприємствами за видами їх діяльності).

Детальний розгляд методичних аспектів побудови МСР, орієнтованої на робочу силу, виходить за рамки цієї статті. Фрагмент такої матриці, побудованої за даними СНР та обстежень 2012 року, представлено у таблиці.

У наведеному фрагменті загальна сума оплати праці найманих працівників 736495 млн грн та підсумкові графа і рядок відповідають даним СНР [8], а розбивка здійснена з використанням даних обстежень. Доцільно зазначити, що середній рівень оплати праці найманих працівників за даними СНР складає у 2012 році 3751 грн, за даними ОПСП середній рівень заробітної плати – 3026 грн, а за даними ОЗПП – 2830 грн. Незважаючи на певні методологічні відмінності у визначенні показників оплати праці в СНР та заробітної плати в обстеженнях підприємств, указана різниця є доволі суттєвою і відображає, головним чином, вплив факторів, вказаних вище. Зокрема, важливо відмітити, що дані СНР враховують і оплату праці працівників мікропідприємств і обсяги економіки, що безпосередньо не спостерігається. Поряд із відміченими раніше перевагами наведеного підходу, він певною мірою також дозволяє оцінити можливі зміщення оцінок показників заробітної плати за результатами обстежень підприємств та скоригувати відповідні показники [9].

**Фрагмент матриці соціальних рахунків, орієнтованої на робочу силу, млн грн**

Оплата праці найманих працівників		Секція КВЕД-2010					Усього в основних цінах
		A	B/C/D/E	F	H/I/J	K/L/M/N/O/P/Q/R/S	
Жінка	Повна та базова вища	1443	17737	1447	30551	92539	143718
	Неповна вища, середня та нижче середньої	5458	36331	1463	60191	63773	167215
Чоловік	Повна та базова вища	3109	37787	4672	34565	87252	167385
	Неповна вища, середня та нижче середньої	16729	116012	16138	70877	38421	258178
<b>Усього</b>		<b>26739</b>	<b>207867</b>	<b>23721</b>	<b>196183</b>	<b>281985</b>	<b>736495</b>

Джерело: розраховано за даними [3, 8].

**Висновки.** Як свідчать результати виконаних досліджень, при вимірюванні заробітної плати, дослідженні її взаємозв'язку з характеристиками працівників, встановленні закономірностей зміни заробітної плати в залежності від основних факторів дуже ефективним може бути комплексне використання інформації з різних джерел. При цьому можливість проведення аналізу на основі даних мікрорівня (рівня підприємств та працівників) суттєво розширює його рамки та забезпечує умови для консистентності результатів аналізу, здійсненого на основі комбінованого інформаційного забезпечення.

В Україні, в цілому, існує достатньо розвинена інформаційна база для досліджень у сфері оплати праці та робочої сили, яка формується відповідно до сучасних міжнародних стандартів. Основними джерелами інформації при цьому є результати обстежень з питань економічної активності населення, обстеження підприємств щодо рівня заробітної плати працівників та обстеження підприємств з питань статистики праці.

На основі даних обстеження підприємств щодо рівня заробітної плати встановлено основні закономірності зміни нарахованої суми оплати праці, основної заробітної плати та її окремих складових за віком працівників. Зокрема показано, що для більшості складових оплати праці спостерігається подібний характер зміни за віком працівників, а максимум виплат досягається для вікової групи 30–39 років.

Встановлено, що використання при вимірюванні та аналізі заробітної плати працівників матриць соціальних рахунків, орієнтованих на робочу силу, забезпечує можливість більш повного урахування макроекономічних процесів та подолання деяких обмежень окремих спостережень.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. *Ткаченко Л.Г.* Інформаційні можливості Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування / Л.Г. Ткаченко // *Статистика України*. – 2012. – № 1. – С. 59–62.
2. *Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили* / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 205 с.
3. *Заробітна плата за професійними групами у 2012 році* : Стат. збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 167 с.
4. *Powers D.A.* Statistical Methods for Categorical Data Analysis / Powers Daniel A., Xie Yu. – San Diego, California–London : Academic Press, 2000. – 305 p.
5. *Єріна А.М., Єрін Д.Л.* Статистичне моделювання та прогнозування : підручник. – К. : КНЕУ, 2014. – 348 с.
6. *Handbook on social accounting matrices and labour accounts* [Електронний ресурс] / Population and social conditions. – European commission, 2003. – Vol. 3. – 200 p. – Режим доступу : <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/F5AA0D6D-1257-48B1-9B07-72D6979FAB68/0/2011socialaccountingmatricesandlabouraccounts.pdf>
7. *Матрицы счетов для анализа социальных процессов* [Електронний ресурс] / Европейская экономическая статистика : Конференция европейских статистиков. – Женева, 6–8 октября 2008. – 17 с. – Режим доступу : <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2008/15.r.pdf>.
8. *Національні рахунки України за 2012 рік* : [стат. зб.] / [За редакцією І.М. Нікітіної]. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 151 с.
9. *Сарюгло В.Г.* Проблеми статистичного зважування вибіркового даних : [моногр.] / Сарюгло В.Г. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2005. – 264 с.

REFERENCES

1. Tkachenko, L.H. (2012). Informatsijni mozhlyvosti Derzhavnoho reiestru zahal'noobov'iazkovoho derzhavnoho sotsial'noho strakhuvannia [Informational Capabilities of State Social Insurance Register]. *Statystyka Ukrainy – Statistics of Ukraine*, 1, 59-62 [in Ukrainian].
2. Libanova, E.M. (Ed.). (2012). *Analitичне doslidzhennia uchasti zhinok u skladi robochoi syly [Analytical Study of Female Participation in Labour Force]*. Instytut demografii ta sotsial'nykh doslidzhen' im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy [in Ukrainian].
3. *Zarobitna plata za profesijnymu hrupamy u 2012 rotsi [Wages by the occupational groups in 2012]*. (2013). State Statistics Office of Ukraine [in Ukrainian].
4. Powers, Daniel A., Xie Yu. (2000). *Statistical Methods for Categorical Data Analysis*. Academic Press [in English].
5. Yerina, A.M., Yerin, D.L. (2014). *Statystychne modeliuvannia ta prohnozuvannia [Statistical Modelling and Prognostication]*. KNEU [in Ukrainian].
6. Handbook on social accounting matrices and labour accounts : Population and social conditions. (2003). European commission. Vol. 3. Retrieved from: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/F5AA0D6D-1257-48B1-9B07-72D6979FAB68/0/2011socialaccountingmatricesandlabouraccounts.pdf> [in English].
7. Matrytsy schetov dlia analiza sotsyal'nykh protsessov [Social accounting Matrices for the social processes analysis]. *Paper presented in Konferentsyia evropejskykh statystykov «Evropejskaia ekonomycheskaia statystyka» – Conference of European Statistics «European Economic Statistics»*. Zheneva. (October 6–8, 2008) [in Russian].
8. *Natsional'ni rakhunky Ukrainy za 2012 rik [National Accounts of Ukraine in 2012]*. (2014). State Statistics Office of Ukraine [in Ukrainian].
9. Sarioglo, Volodymyr (2005). *Problemy statystychnoho zvazhuvannia vybirkovykh danykh [The Problems of the Statistical Weighting of the Sample Data]*. IVTs Derzhkomstatu Ukrainy [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції журналу 06.02.2015