

Проанализирован уровень проблемной задолженности банковской системы Украины, рассмотрены направления работы банков с проблемными активами, обоснована необходимость создания "плохого" банка.

Ключевые слова: проблемная задолженность, "токсические" активы, "госпитальный" банк, бридж-банк, санация, коллекторская компания.

Bashnyanyn G.I., Sidorenko V.A. Lyulyk M.B. Improve work with distressed assets as a recipe for improving the banking system.

The level of problem debt in the banking system of Ukraine is analyzed, types of work with troubled assets are considered, the need for hospital bank is proposed.

Keywords: bad debts, "toxic" assets, hospital bank, bridge bank, sanitation, collection companies.

УДК 331.2:311.2 Асист. О.М. Вільчинська – Львівський НУ ім. Івана Франка

ОЦІНЮВАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В РІЗНИХ РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

Оцінено диференціацію заробітної плати за регіонами України. Розглянуто особливості зростання реальної заробітної плати у регіонах із найвищими та найнижчими її показниками.

Ключові слова: номінальна заробітна плата, реальна заробітна плата, індекси заробітної плати, диференціація заробітної плати за регіонами.

Актуальність теми. Регулювання заробітної плати є одним із головних напрямів та механізмів регіональної політики доходів, оскільки варіація у розмірах заробітної плати значною мірою формує міжрегіональні відмінності за рівнем та вартістю життя населення. Заробітна плата традиційно належить до основних показників матеріального добробуту, зокрема доходів. У загальних доходах домогосподарств України заробітна плата становить найбільшу частку, і саме її динаміка визначає структурні зрушення у сукупних ресурсах домогосподарств [6, с. 140].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досліджено регіональну диференціацію доходів і зокрема заробітну плату в Україні в роботах: Д. Богині, А. Колота, Е. Лібанової, В. Новикова, М. Романюка, У. Садової, М. Семикіної, Л. Черенко та інших авторів [1, 2, 5, 6]. Розроблення та прийняття рішень у сфері регулювання політики доходів потребують оцінки ступеня регіональної диференціації заробітної плати, виявлення чинників, що її формують, та пошуку важелів регулювання.

Основні цілі дослідження. Метою роботи є визначення та узагальнення теоретичних підходів вивчення заробітної плати в економіці регіону, виявлення чинників, що на неї впливають, та оцінка міжрегіональної диференціації заробітної плати.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розпочнемо оцінку міжрегіональної диференціації заробітної плати у 2011 р. на основі офіційних даних Державної служби статистики України [3] в абсолютних показниках.

На перший погляд, міжрегіональна диференціація середньомісячної заробітної плати штатного працівника в Україні у 2011 р. є високою (рис. 1). Найнижчу середньомісячну заробітну плату штатного працівника у 2011 р.

зафіксовано у Тернопільській обл. на рівні 1871 грн. Варто зауважити, що у цій області рівень заробітної плати протягом останніх років (з 2000 р.) був найнижчим. Найвища заробітна плата одного штатного працівника була у 2011 р. у місті Києві (4012 грн). Загальноукраїнський показник – 2633 грн.



Рис. 1. Диференціація заробітної плати у регіонах України у 2011 р. (побудовано за даними [3])

Вищу за середню в країні заробітну плату спостерігають у таких регіонах – Донецькій, Дніпропетровській, Київській, Луганській та Запорізькій областях.

Важливим в оцінці диференціації заробітної плати є такий показник, як розмах варіації. У 2011 р. розмах варіації середньомісячної заробітної плати штатного працівника становив 2141 грн. Тривожним сигналом є те, що в Україні є області, в яких середньомісячна заробітна плата штатного працівника є нижчою за розмах варіації цього показника. Це – Тернопільська (1871 грн), Херсонська (1970 грн), Чернівецька (1974), Чернівецька (1985 грн), Волинська (1994 грн), Закарпатська (2069 грн), Житомирська (2071 грн), Вінницька (2074 грн), Хмельницька (2075 грн) та Кіровоградська (2114 грн) області.

Розмах варіації середньомісячної заробітної плати за регіонами зростає із 2000 р. У 2000 р. цей показник становив 270 грн, у 2009 р. – 1749 грн, у 2010 р. – 1772 грн. Якщо ж розглядати співвідношення максимальної та мінімальної середньомісячної заробітної плати штатного працівника, то у 2000 р. максимальна заробітна плата у 3 рази перевищувала мінімальну заробітну плату, у 2009 р. – 2,24 раза, у 2010 р. – 2,07 раза, у 2011 р. – 2,14 раза максимальна заробітна плата перевищувала показник мінімальної.

Водночас розрахунок середньоквадратичного коефіцієнта варіації (не залежно від того чи враховувати при цьому чисельність працівників за регіонами, чи не враховувати) показує, що сукупність регіонів України за рівнем заробітної плати можна вважати якісно однорідною (зважений коефіцієнт варіації становить 21 %, незважений – 17,4 %, тобто менше критичної межі 33 %). Без міст Києва і Севастополя, які мають спеціальний статус, коефіцієнт варіації зменшується майже вдвічі (12,6 %). Більше того, в динаміці простежено тенденцію до зменшення ступеня міжрегіональної варіації заробітної плати.

бітної плати. При цьому розподіл регіонів у ранжованому ряді змінюється дуже мало.

Логічно припустити, що вирівнювання регіональних показників пов'язане із заходами державного регулювання заробітної плати, зокрема підвищенням її мінімального розміру та запровадженням єдиної тарифної мережі в закладах бюджетної сфери. На користь цього свідчить той факт, що співвідношення середнього і мінімального розмірів заробітної плати істотно зросло у всіх, без винятку, регіонах, але найбільшою мірою – у регіонах із найнижчими показниками заробітної плати. Якщо у 2000 р. у зазначених регіонах середній рівень був у 1,4-1,6 раза вищим від законодавчо встановленого мінімального розміру, то у 2005 р. це співвідношення сягнуло 2,3 раза (у Тернопільській обл). У регіонах з більш високими показниками заробітної плати ця пропозиція зростає меншою мірою, за винятком м. Києва, де вона збільшилась від 3,1 до 5,0 рази. І в 2011 р. це співвідношення знову зменшилось: у регіонах України середній рівень заробітної плати був 1,9-2,4 раза вищим від законодавчо встановленого мінімального розміру, лише у м. Києві він становив 3,7 раза. Найменша різниця між розміром середньої і мінімальної заробітної плати була у Волинській і Тернопільській областях.

Аналіз розподілу працівників за розмірами нарахованої заробітної плати свідчить, що міжрегіональна диференціація заробітної плати формується переважно за рахунок відмінностей у представництві двох популярних категорій: працівників, у яких заробітна плата не виходить за межі законодавчо встановлених мінімальних соціальних гарантій, стандартів, та високооплачуваних працівників (рис. 2).

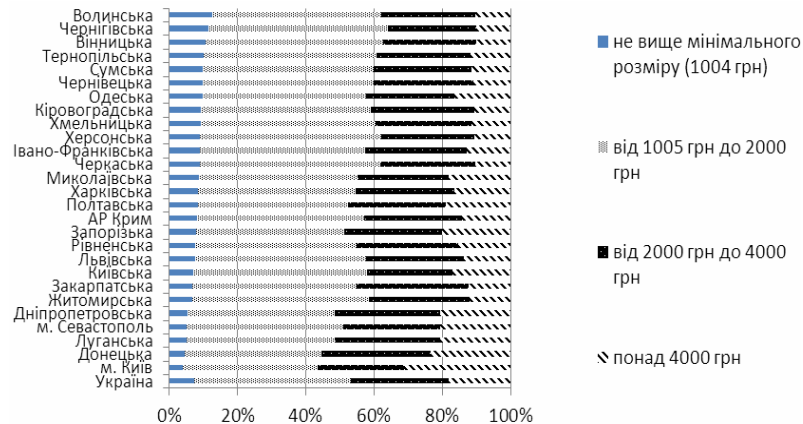


Рис. 2. Диференціація працівників за розмірами заробітної плати в регіонах України у грудні 2011 р. (побудовано за [3])

У регіонах із низьким середнім розміром заробітної плати частка працівників, яким у грудні 2011 р. було нараховано заробітну плату, не вищу мінімального розміру, становила від 10 до 13 % (Волинська обл. – 12,6 %) і лише близько 11 % працівників (у Тернопільській – 11,8 %) мали заробітну пла-

ту понад 4000 грн. У регіонах із високим середнім розміром заробітної плати ці структурні частки становили: не вище мінімального розміру 3-5 %, понад 4000 грн – 23 %, у м. Києві – 31,1 %. При цьому частка працівників із розміром заробітної плати 2000-4000 грн була приблизно однакова у всіх регіонах 28-31 %.

Відмінності розподілу працівників за розмірами заробітної плати значною мірою пов'язані з особливостями її структури. У регіонах із високою часткою працівників із заробітною платою в межах мінімальних соціальних гарантій, стандартів і низькою часткою високооплачуваних працівників (відповідно – з низьким середнім рівнем заробітної плати) основна заробітна плата становить більш ніж 2/3 її загального розміру. Додаткова заробітна плата в цих регіонах становить 30-32 % загального фонду, зокрема 38-43 % – надбавки і доплати до тарифних ставок та посадових окладів, 20-23 % – премії за виробничі результати [3].

У регіонах із низькою часткою працівників із заробітною платою у межах мінімальних соціальних гарантій і значною часткою високооплачуваних працівників (відповідно – з порівняно високим середнім рівнем заробітної плати) основна заробітна плата становить 60-62 % загального розміру, натомість додаткова заробітна плата – 34-37 %, причому частка в її складі премій за виробничі результати вища за частку надбавок і доплат до тарифних ставок та посадових окладів у деяких регіонах (відповідно: 32-34 % та 24-27 %).

Загалом міжрегіональна диференціація заробітної плати формується за рахунок як обсягів фонду додаткової заробітної плати, так і розмірів основної заробітної плати, тобто міжрегіональних відмінностей у тарифних ставках і посадових окладах. Останні, своєю чергою, значною мірою визначаються професійно-кваліфікаційним складом працівників, що залежить від регіональної спеціалізації підприємств за видами економічної діяльності.

Під час дослідження вартості життя населення у регіонах динаміку нарахованої (номінальної) заробітної плати необхідно доповнювати аналізом індексу реальної заробітної плати, що враховує регіональні особливості інфляційних процесів. Зменшення міжрегіональної диференціації номінальної заробітної плати відбувається за рахунок випереджального її зростання у регіонах із низькою заробітною платою.

У регіонах із високою заробітною платою номінальна заробітна плата впродовж 2005-2011 рр. зростає у 2,5-2,8 раза, реальна заробітна плата – у 1,3-1,5 раза. У регіонах із низькою заробітною платою зростання показників заробітної плати становить 2,8-3,1 раза та 1,3-1,6 раза. У регіонах із високою заробітною платою номінальна заробітна плата впродовж 2011-2005 рр. зростає у 3,0-3,2 рази, реальна заробітна плата – у 1,3-1,5 рази. У регіонах із низькою заробітною платою зростання показників заробітної плати становить 3,2-3,8 раза та 1,5-1,8 раза.

Відмінності між регіонами в темпах зростання заробітної плати залежно від досягнутого рівня пов'язані як із суто математичними залежностями (що більші абсолютні величини порівнюються, то менша відносна величина), так із впливом заходів державного регулювання заробітної плати в регіонах

із низьким її рівнем (у цих регіонах є значно більша частка працівників бюджетних установ). Загалом у регіональному розрізі динаміка номінальної заробітної плати цілком узгоджується з індексом реальної заробітної плати, що свідчить про доволі близькі темпи інфляції в регіонах. Однак відмінності все ж помітні. Якщо перевести заробітну плату 2011 р. в ціни 2005 р., то місце деяких регіонів у ранжованому за розміром заробітної плати ряді істотно зміниться (рис. 3).

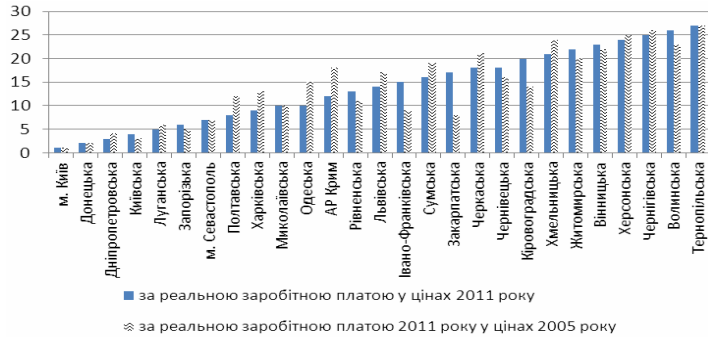


Рис. 3. Рейтинг регіонів за розміром заробітної плати 2011 р. (побудовано за [3])

Зокрема в Івано-Франківській та Кіровоградській областях показник покращується на 6 рейтингових одиниць, у Закарпатській обл. – на 9 сходинок. Волинська, Чернівецька і Рівненська області, які за розміром номінальної заробітної плати у 2011 р. займають 26, 18 і 13 місця, за скоригованими на інфляцію показником посідають 23, 16 і 11 місця. Тобто в цих областях споживчі ціни зросли дещо повільнішими темпами, ніж в інших регіонах.

Натомість у кількох областях ранг за скоригованим показником заробітної плати виявляється значно нижчим, ніж за номінальним: АР Крим – на 6 сходинок, в Одеській – на 5, у Харківській, Полтавській – 4, у Сумській, Львівській, Хмельницькій і Черкаській – на 3 сходинки. Причому в цьому випадку відсутня наочна закономірність між досягнутим у регіоні рівнем заробітної плати і темпами зростання споживчих цін, а коефіцієнт варіації обраховано за скоригованими показниками заробітної плати, який майже не відрізняється від аналогічного показника, обрахованого за номінальними величинами (17,4 % та 15,5 %).

Підсумовуючи аналіз регіональної диференціації розмірів заробітної плати в Україні, варто зазначити, що модель регулювання доходів має передбачати насамперед встановлення обґрунтованих і справедливих співвідношень в оплаті праці залежно від складності та соціальної значущості виконуваної роботи, зокрема шляхом повномасштабного запровадження єдиної тарифної мережі в бюджетній сфері. Водночас потрібно пам'ятати, що проблему подолання регіональних диспропорцій в оплаті праці неможливо вирішити в межах тільки політики доходів – потрібна цілісна стратегія соціально-економічного регіонального розвитку, спрямована на створення більш рівномірного розміщення економічної та соціальної інфраструктури, вирівнюван-

ня технологічного рівня виробництва, пом'якшення регіональних рамок поділу праці, зокрема завдяки випереджальному розвитку сфери бізнесових та соціальних послуг.

Література

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посібн. / Д.П. Богиня, О.А. Грішкова. – Вид. 3-тє, [стер.] – К. : Вид-во "Знання" – Прес, 2002.
2. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : монографія / за ред. Е.М. Лібанової. – Львів : Вид-во ІДСД НАН України, 2004. – 328 с.
3. Офіційні статистичні дані Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Садова У.Я. Інноваційність людського розвитку в світлі детермінант регіональної економіки / У.Я. Садова, Н.І. Андрусишин, М.В. Бачинська // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Ресурсне забезпечення інтелектуально-інноваційного розвитку регіону : зб. наук. праць / редкол.: відп. ред. С.І. Бойко. – Львів : Вид-во Ін-ту регіональних досліджень НАН України. – 2007. – Вип. 3(65). – 696 с. – С. 40-53.
5. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 16-22.
6. Черенько Л.М. Сучасні особливості формування рівня життя населення України / Л.М. Черенько // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 2. – С. 140-154.

Вильчинська О.М. Оценка региональной дифференциации заработной платы в Украине

Проведена оцінка дифференциации заработной платы по регионам Украины. Рассмотрены особенности роста реальной заработной платы в регионах с высокими и низкими ее показателями.

Ключевые слова: номинальная заработная плата, реальная заработная плата, индексы заработной платы, дифференциация заработной платы по регионам.

Vilchynska O.M. Evaluation wage differentials in regions of Ukraine

The estimation of wage differentiation by region of Ukraine is done. The features of real wage growth by the regions with the highest and lowest rates are considered.

Keywords: nominal wages, real wages, wage index, wage differentials by region.

УДК 330.34-049.5

Доц. М.І. Вихлюк, канд. екон. наук –
Львівська філія Європейського університету

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ СУТІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ЇЇ СТРУКТУРИ

Розглянуто наукові підходи щодо трактування змісту економічної безпеки. Проведено морфологічний аналіз досліджуваної економічної категорії. Досліджено структуру та рівні функціонування економічної безпеки.

Ключові слова: економічна безпека, економічна безпека держави, економічна безпека регіону, економічна безпека суб'єктів господарювання, структура економічної безпеки.

Постановка проблеми. Проблеми досягнення належного рівня економічної безпеки в Україні є одним із найважливіших напрямів фінансово-економічної політики держави, її регіонів та суб'єктів господарювання зокрема. Причини низького рівня економічної безпеки мають різний характер, оскільки безпека, як економічне явище, є різногалузєвою категорією, а в її основі покладено одночасно економічний, соціальний та правовий зміст. Здебільшо-