

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Харчова промисловість є однією із найбільш стабільних галузей промисловості України. В період ринкової трансформації саме харчопереробна галузь змогла найшвидше адаптуватись до нових умов господарювання. Незважаючи на суттєві зміни, які відбулись в галузі протягом останніх двадцяти років – структурні зрушення, зміна форм власності (часто неодноразова), зміна власників, постійні зміни порядку і форм фінансування дотацій сільськогосподарським виробникам, падіння споживчого попиту і, нарешті, фінансова криза 2008 р. – підприємства з виробництва харчових продуктів і напоїв змогли не тільки забезпечити беззбиткове господарювання, але й досягти у 2009 р. суттєвого зростання рівня рентабельності, який перевищив аналогічний показник у промисловості майже у 4 рази [2; 3; 5]. Поряд із цим рівень рентабельності підприємств харчової промисловості протягом 2003-2009 рр. є значно нижчим, ніж у сільському господарстві, хоча протягом 90-х рр. минулого століття ситуація була оберненою (рис.1).

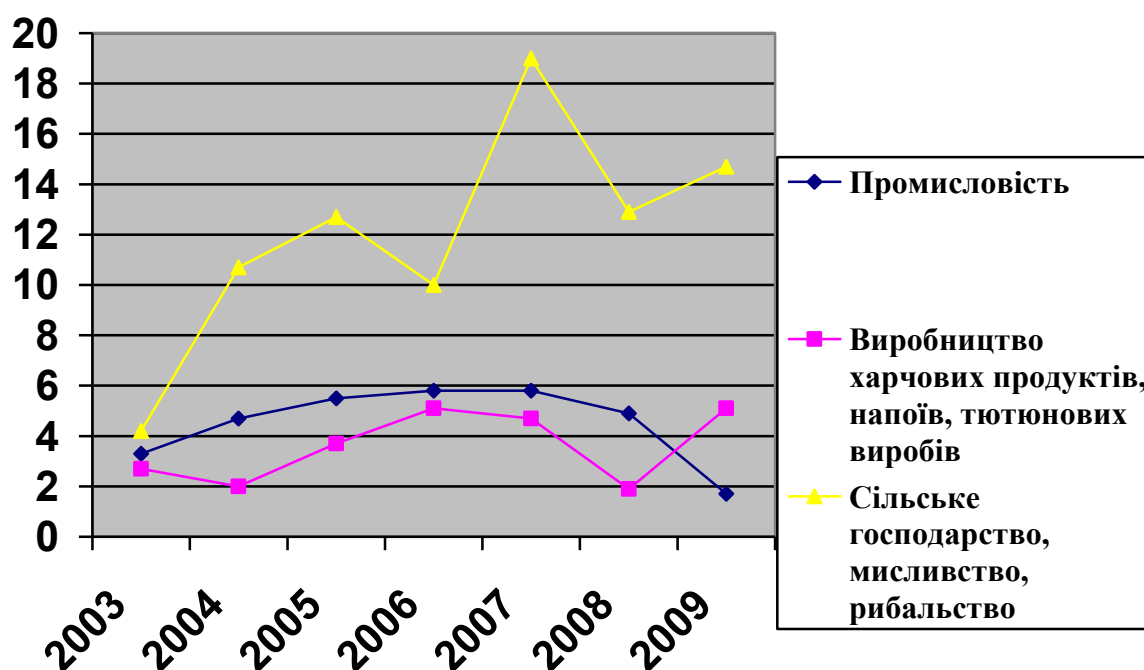
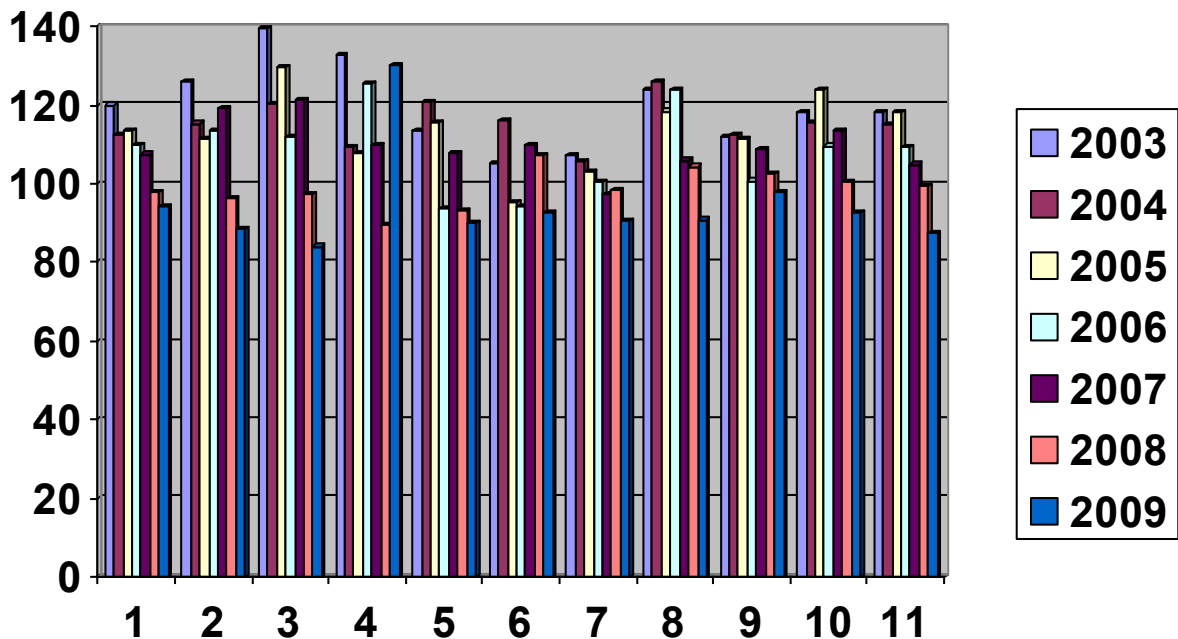


Рис. 1. Рентабельність операційної діяльності окремих галузей у 2003-2009 рр. в Україні

Джерело: дані Державного комітету статистики України [4].

Динаміка виробництва основних видів продукції харчової промисловості є позитивною, хоча індекси обсягу виробництва за основними видами продукції мають тенденцію до зниження (рис.2). Найбільш різке зниження індексів обсягів виробництва спостерігалось протягом аналізованого періоду у переробці і консервування овочів і фруктів, найменше – у виробництві олії та тваринних жирів.



- 1 – виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів;
- 2- виробництво м'яса та м'ясних виробів;
- 3 – перероблення та консервування овочів і фруктів;
- 4 – виробництво олії та тваринних жирів;
- 5 – виробництво молочних продуктів та морозива;
- 6 – виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості, крохмалю та крохмальних продуктів;
- 7 – виробництво хліба та хлібобулочних виробів;
- 8 – виробництва сухарів, печива, пирогів і тістечок тривалого зберігання;
- 9 - виробництво какао, шоколаду та цукристих кондитерських виробів;
- 10 – виробництво напоїв;
- 11 – виробництво тютюнових виробів

Рис.2. Індекси промислової продукції підприємств з виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів в Україні в 2003-2009 рр., відсотків до попереднього року

Джерело: побудовано автором на основі даних Державного комітету статистики України [4]

Обсяг і динаміка виробництва продукції харчової промисловості протягом 2003-2009 рр. в цілому та за основними видами продукції мали позитивну динаміку, яка в значній мірі обумовлювалась позитивною динамікою сировинної бази. Незважаючи на те, що обсяг виробництва основних видів

харчової продукції зріс, має місце стійка тенденція до зниження темпів приросту обсягів виробництва з одночасним незначним підвищенням рівня його рентабельності.

В цілому показники інвестиційної діяльності покращились – обсяг інвестицій в основний капітал у фактичних цінах протягом 2003-2009 рр. зріс у 2,5 рази, проте темп цього зростання був нижчий, ніж у переробній промисловості в цілому. Кількість інноваційно активних підприємств залишилась майже незмінною (зросла лише на 1%). Частка іноземних інвестицій в основний капітал підприємств з виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів є невисокою – у 2009 р. цей показник становив лише 4,6% від загального обсягу інвестицій в Україну [4].

Динаміка введення в дію виробничих потужностей суттєво відрізняється за видами виробництв. Так, починаючи з 2006 р. нові потужності з виробництва цукру не вводились в експлуатацію, а в попередні роки обсяг їх введення був надзвичайно незначним. Змінною динамікою характеризується введенні в дію потужностей з виробництва плодоовочевих консервів, в 3,7 рази збільшилось введення в експлуатацію потужностей з виробництва м'яса, в 4,8 рази – з виробництва молока незбираного. Разом з тим маємо значне зростання темпів введення протягом 2003 – 2009 рр. в дію потужностей з виробництва сиру (28,6 рази) та олії (77,5 рази). В деякій мірі такі високі темпи зростання пояснюються невеликими значеннями цього показника у 2003 р. [4].

В галузі харчової промисловості задіяна значна кількість трудових ресурсів. Станом на 2009 р. на підприємствах з виробництва харчових продуктів і напоїв працювало 390 тис. осіб, що складало 21% усіх працюючих у переробній промисловості та 14% зайнятих на усіх видах промислових підприємств. Протягом 2003-2009 рр. кількість працюючих у харчовій промисловості скоротилась майже на 13%. Темпи скорочення кількості працюючих у галузі були дещо нижчими, ніж у переробній промисловості і промисловості в цілому [1].

Робочий час працівників на підприємствах харчової промисловості використовується відносно ефективно, показник частки відпрацьованого робочого часу є вищим, ніж у промисловості (83% та 78,2% відповідно). Аналіз динамічних змін структури використання робочого часу на підприємствах харчової промисловості свідчить про поступове зростання втрат робочого часу, зниження ефективності його використання. Аналіз структури втрат робочого часу свідчить, що такі втрати відбуваються в більшості випадків (майже 74% у 2009 р.) з вини адміністрації (відпустки з ініціативи адміністрації, переведення працівників на скорочений робочий день або тиждень) [1].

Стан умов праці є складним. Майже 60 тис. осіб працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (15,3% облікової чисельності працівників), з них майже половину складають жінки. Потрібно відмітити, що динаміка кількості працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам є позитивною: за останні п'ять років цей показник зменшився на 18% [4].

Значна кількість персоналу підприємств харчової промисловості працює у важких та шкідливих умовах праці. Станом на 2009 р. більше 65 тис. осіб було встановлено відповідні види пільг та компенсацій (16,9% облікової чисельності працівників), з них 30 тис. осіб – жінки (14,9% облікової чисельності працівників). Стан умов праці негативно позначається на показниках тимчасової непрацездатності персоналу: в 2009 р. 49% штатних працівників були відсутні на роботі через тимчасову непрацездатність, середня тривалість відсутності працівника складала 107 годин. Потрібно відмітити, що, незважаючи на те, що показники використання робочого часу і стану умов праці у харчовій промисловості є кращими, ніж у промисловості в цілому, проте їх рівень не можна вважати високим. Аналіз даних показників свідчить, що керівництво переробних підприємств харчової промисловості приділяє недостатню увагу системі організації праці [1].

Важливими показниками лояльності працівників є показники руху персоналу. Аналіз даної групи показників свідчить як про зменшення рівня вибуття персоналу, так і про зменшення рівня його прийому. Проте рівень цих показників є надзвичайно високим (у 2009 р. – 46,6% та 39,4% відповідно), ці показники перевищують аналогічні у промисловості приблизно у 2 рази. Темп вибуття персоналу перевищує темп прийняття, тому щорічно коефіцієнт плинності кадрів у харчовій промисловості зростає. Колективний договір на більшості підприємств харчової промисловості є головним і єдиним документом, яким регулює внутрішньо корпоративні відносини, дає працівникам уявлення про характер взаємовідносин між власником підприємства та найманим персоналом, описує цілі і очікування кожної сторони. У харчовій промисловості динаміка зареєстрованих колективних договорів є негативною: тільки за останні три роки їх кількість зменшилась майже на 15%. Колективними договорами у харчовій промисловості в 2009 р. було охоплено 84,6% штатних працівників. В більшості випадків колективним договором передбачається регулювання розміру мінімальної місячної тарифної ставки. Так, у 2009 р. колективним договором мінімальний розмір місячної тарифної ставки був встановлений для 2,7% працівників на рівні, нижче законодавчо визначеного мінімуму, для 66,8% - відповідно законодавчо визначеного мінімуму, для 30,5% - вище законодавчо визначеного мінімуму [1].

Номінальна заробітна плата у харчовій промисловості протягом 2003-2009 рр. зростала (у 3,6 рази). Проте рівень її залишається низьким. Так, у 2009 р. розмір середньомісячної номінальної заробітної плати у харчовій промисловості був на 16% нижчим, ніж у промисловості в цілому. Низький рівень оплати праці є негативним фактором, який свідчить про недостатній рівень організаційної культури, та не сприяє підвищенню лояльності персоналу, його розвитку, залученню на підприємства харчової промисловості кваліфікованих працівників [1].

Показники заборгованості підприємств із виплати заробітної плати є дещо кращими, ніж у промисловості в цілому. Так у 2009 р. підприємства харчової промисловості заборгували працівникам 56,2 тис. грн. заробітної плати, що склало 10% відповідного показника у промисловості. Основна частина цієї

заборгованості утворилась на підприємствах-банкрутах (59,7%) та економічно активних підприємствах (35,7%), на економічно неактивні підприємства припадає 4,6% заборгованості [1].

Обсяг забруднення навколишнього середовища характеризує ступінь соціальної відповідальності підприємства перед суспільством, характеризує рівень турботи компанії про позитивний імідж. В 2009 р. 1226 підприємств харчової промисловості здійснювали викиди у навколишнє середовище, що складало майже 32% усіх переробних підприємств, які мали викиди. Динаміка обсягу викидів має позитивний характер як щодо шкідливих речовин, так і діоксину вуглецю. Зменшення обсягу викидів частково пояснюється зменшення обсягу промислової продукції, частково – модернізацією виробництва і підвищенням рівня відповідальності керівництва підприємств [4].

В цілому проведений організаційно-економічний аналіз харчової промисловості свідчить про покращання стану підприємств досліджуваної галузі (позитивна динаміка обсягу виробництва, рівня рентабельності, обсягу інвестиційної та інноваційної діяльності, соціально-економічних показників), проте рівень значної кількості показників (особливо соціально-економічних, показників плинності кадрів та показників інноваційної активності) ще залишається недостатнім. Результати аналізу переконливо свідчать про недостатню увагу керівництва підприємств харчової промисловості до розвитку персоналу та покращення умов праці, про недостатній рівень соціальної відповідальності керівництва перед працівниками та суспільством.

Список використаних джерел:

1. Праця України у 2009 році / Відповідальний за випуск І. В. Сенік. - К.:Державний комітет статистики України, 2010. – 241 с.
2. Пріоритети інноваційного розвитку АПК України: наукова доповідь/ Юзефович А. Е. , Крисанов Д. Ф. – К.: Об'єднаний інститут економіки НАН України, 2005. – 55 с.
3. Продовольчий комплекс України: стан і перспективи розвитку/ Л. В. Дейнеко, А. О. Коваленко, П. І. Коренюк, Е. І. Шелудько; За ред. чл.-кор. НАН України Б. М. Данилишина. – К.: Наук. Думка, 2007. – 276 с.
4. Статистичний щорічник України 2009 / За редакцією О.Г. Осауленка. - К.:Державний комітет статистики України, 2010. – 566 с.
5. Тарасюк Г. М. Потенціал підприємств харчової промисловості Житомирської області: основні тенденції і планування розвитку: Монографія // Г. М. Тарасюк. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 277 с.