



ЗАЕДНО

● за устойчива заетост

Резюме

Секторен доклад за
результатите от одита на
възрастовото многообразие
на работната сила

Сектор: Производство на пиво

София, юни 2024 г

Одитът на възрастово многообразие на работната сила в сектор „Производство на пиво“ предостави възможност да се направи преглед и оценка на фирмените политики, процеси и дейности, насочени към управление на възрастово многообразие и включване. Докладът представя и обобщава резултатите от одита, като за целта е структуриран в седем основни раздела, както следва:

- I. Въведение – общи данни за сектор „Производство на пиво“, бизнес стратегия и цели на предприятията, предизвикателства в тяхното постигане, подход в провеждането на одита.
- II. Демографска характеристика на работната сила – възрастова и квалификационна структура на заетите в сектора, категории персонал и демографски тенденции.
- III. Състояние, проблеми и тенденции в развитието на човешките ресурси.
- IV. Предубеждения и нагласи към възрастта – прояви на ейджизъм и възрастова дискриминация на работното място, нагласи на работещите и техните ръководители, специфични за възрастта потребности на работната сила.
- V. Фирмени политики и подходи в управлението на възрастово многообразие – системи за работа с жалби, молби и сигнали, осведоменост на мениджмънта, подходи в изследването на възрастово многообразие, политики, комуникационни стратегии и действия в управлението на възрастово многообразие, ползи за бизнеса и предизвикателства.
- VI. SWOT анализ на резултатите от одита на възрастово многообразие на работната сила в сектор „Производство на пиво“.
- VII. Заключение – оценка на резултатите, изводи и препоръки.

Производството на пиво е една от най-успешните и динамично развиващи се индустрии в българската икономика. В страната функционират 40 пивоварни, от които 3 са големи, 6 средни или малки и 31 микропредприятия. Около 92% от предприятията са с български собственици на капитала и 8% с международно участие. Българският бирен пазар се отличава с изострена конкуренция между пивоварните предприятия, поради което те са ориентирани предимно към стратегия на „лидерство в ниските разходи“. Инвестициите са насочени към устойчиво развитие на бизнеса, разнообразяване на продуктово гама, въвеждане на зелени технологии, кръгова икономика и корпоративна социална отговорност.

Заетите в сектора 1760 лица, са съсредоточени предимно в областите - София град (37%), Пловдив (30%), Стара Загора (23%) и Велико Търново (9%). Около 60% от работещите са с висше образование, 38% със средно и 2% с по-ниско от средно образование. В годините на пандемичната криза (COVID-19) работните места в сектора са запазени и дори са увеличени, достигайки до нивата от 2019 г. Предприятията са съумели да развият възрастово многообразна работна сила и да увеличат със 7% броя на младите хора. Възрастовата структура на работещите в сектора, обхваща представители на четири поколения работна сила: поколение X (40-54 г.), съставляващо най-високият дял 44%, поколение Y (27-39 г.) - 33%, поколение T (55-65+ г.) - 15.4 % и поколение Z (18-24 г.) -

7,6%. Наблюдава се известно застаряване в отделни категории персонал (квалифицирани производствени работници, оператори на машини и съоръжения и административен персонал), което изисква целенасочен и диференциран подход в управлението на приемствеността. Критичните проблеми в състоянието на човешките ресурси са свързани с неблагоприятните тенденции на пазара на труда, застаряването на част от работната сила, потребността от развитие на нови умения и по-ефективна мотивация на персонала. Почти всички предприятия са разработили и реализират стратегически програми и модели за управление на човешките ресурси. Но при това ясно очертано многообразие на работната сила, традиционният подход вече не е достатъчен. Управлението на възрастовото многообразие, предоставя възможност за прилагане на иновативни политики, чрез които да се постигне по-висока ангажираност и оптимално използване на потенциала и силните страни на всяко поколение в интерес на работата.

В предприятията от сектора съществуват проблеми с информираността, разбирането и приемането на възрастовите различия, както от страна на работниците и служителите, така и от ръководителите. Макар и сравнително рядко, все още в работната среда се срещат епизодични прояви на ейджизъм и възрастова дискриминация. В критична ситуация, като съкращение на персонал, всеки трети участник в изследването е склонен да приеме проявата на възрастова дискриминация към по-млади или по-възрастни колеги, като наложителна и справедлива мярка. Над две трети от анкетираните работници и служители и всеки втори ръководител, споделят, в една или друга степен, традиционни за масовото съзнание пристрастия, стереотипи и предразсъдъци към възрастта. Резултатите от одита показват, че на работното място има съществени проблеми в общуването и разбирателството между младите и възрастните поколения. Възрастовите различия са в основата на значителна част от възникващите конфликти и междуличностни противоречия в екипите и организацията. Почти всеки трети от изследваните лица е бил (в една или друга степен) обект на междуличностен ейджизъм или е чувствал в работата си снизходителност, подценяване, пренебрежение или оцеляване от страна на други по причини, свързани с неговата възраст. Всеки трети от изследваните лица (предимно по-младите) не разглежда своите ръководители, като възможна опция за разрешаване на проблеми и притеснения, възникнали на работното място. А всеки десети изразява недоверие в добронамереността или в способността на своите ръководители да проявят разбиране и окажат нужната подкрепа.

Потребностите и отношението на анкетираните лица към важността на условията и факторите в работната среда се променят динамично, в зависимост от цикъла на възрастта и етапите в трудовия жизнен цикъл. За младите поколения най-важни са гъвкавите възможности и автономията в работата, предизвикателствата, иновациите, свободата на общуване, достъпа до обучение и професионално усъвършенстване и социалните придобивки. Приоритет в потребностите на възрастните поколения имат ограничаването на стреса и напрежението, съхраняването на здравето и безопасността, съобразените с

възрастта режими на труд, колегиалността, уважението, справедливата оценка, признанието и стимулирането на трудовия принос и съхраняването на фирмените традиции.

Въпреки че ясно и прагматично се осъзнават ползите за бизнеса от управлението на възрастово многообразие и ефектите са доказани в практиките на водещи в бранша чуждестранни компании, за някои от предприятията в сектора този модел на управление все още не е обект на специално внимание от тяхна страна. Преобладаващата част от предприятията вземат решения, планират и реализират мерки в управлението на възрастово многообразие, без системно да наблюдават изследват и анализират състоянието, настоящите и бъдещите проблеми и тенденции в многообразието на работната сила. Въпреки че мениджмънтът е добре запознат и в организациите има готовност за реализиране на ефективни политики в управление на многообразието, с разписана и приета цялостна политика в тази област разполагат само 20% от предприятията в сектора. Независимо от това почти всички предприятия развиват и управляват многообразието на работната сила като използват разнообразни комуникационни канали, традиционно добри практики и широк микс от действия в ключови области и процеси от управлението на човешките ресурси. Според изследваните лица основните трудности в усъвършенстването на тази дейност са свързани с недостатъчната информираност на работещите, сложността и продължителността на процесите и с липсата на умения и опит в управлението на мултигенерационни екипи. Очакваното от предприятията външно съдействие в управлението на многообразието е свързано с нуждата от информация за добри практики, предоставяне на инструменти, модели, програми и наръчници, специализирано обучение и консултиране. Преобладаващата част от анкетиранияте подчертават и необходимостта от насърчаване на работодателите, чрез въвеждане на допълнителни икономически стимули, като данъчни облекчения, целево допълнително финансиране и пр.

3

Настоящият одитен доклад е отправен документ за предстоящото разработване и приемане на секторна програма на социалните партньори за управление на възрастово многообразие и поколенческите различия в работната сила. Акцентите в програмата ще бъдат насочени към областите, в които, съгласно резултатите от одита, е необходимо по-нататъшно развитие и усъвършенстване.

Пълният текст на Секторен доклад за резултатите от одита на възрастово многообразие на работната сила в сектор „Производство на пиво“ е свободно достъпен на сайта на проекта www.zaedno.bia-bg.com

