



ЗАЕДНО

● за устойчива заетост

Резюме

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

Сектор: Преработка и консервиране на плодове и
зеленчуци

София, юни 2024 г

Одитът на възрастовото многообразие на работната сила в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ предоставя преглед и оценка на фирмените политики, процеси и дейности в предприятия от сектора, насочени към управление на възрастовото многообразие на работната сила. В одита са обхванати 5 структуроопределящи предприятия – 4 средни (до 250 души) и 1 малко (до 50 души), от които според собствеността на капитала 1 международно и 4 национални, и 37 респонденти от включилите се предприятия - 32 анкетирани и 5 интервюирани лица.

Докладът се състои от седем основни раздела, в които са представени данните и анализ на резултатите от извършения одит на възрастовото многообразие на работната сила в сектора:

- Въведение – общи данни за сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“, бизнес стратегия и цели на предприятията, предизвикателства в тяхното постигане, подход в провеждането на одита;
- Демографска характеристика на работната сила – възрастова и квалификационна структура на заетите в сектора, категории персонал и демографски тенденции;
- Състояние на развитието на човешките ресурси в сектора, проблеми и тенденции;
- Предубеждения и нагласи към възрастта – прояви на ейджизъм и възрастова дискриминация на работното място, нагласи на работещите и мениджмънта, възрастово специфични потребности на работната сила;
- Фирмени политики и подходи в управлението на възрастовото многообразие – подходи в изследването на възрастовото многообразие, политики, стратегии в управлението на възрастовото многообразие, предизвикателства и ползи за бизнеса;
- SWOT анализ на резултатите от одита на възрастовото многообразие на работната сила в сектора;
- Заключение – обобщена оценка на резултатите, изводи и препоръки.

Сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци“ като част от Хранително-вкусовата промишленост заема важен дял в създаваната брутна добавена стойност и в заетостта на промишлеността. Значителна част от аграрните суровини се преработват в консервните предприятия, поради това и развитието на бранша оказва голямо влияние върху икономиката, особено в селските райони, където земеделието е основен поминък на населението.

Секторът заема сравнително малък дял в преработващата промишленост на страната, като броят на консервните предприятия представлява едва 1,02% от предприятията в преработващата промишленост. Към м. декември 2023 г. по данни от НОИ броят на предприятията с осигурени лица в сектора са 280, като се отчита намаление с 10,8% спрямо 5 години по-рано – 316 бр. през 2019 г. Прогресивното намаляване на броя предприятия е негативна тенденция, която се отразява и на постоянно намаляване на броя на заетите през последните 5 години, като средно на година намалението е с около 240 души. Общият брой осигурени лица за периода 2019-2023 г. е намалял с 970 души. Спадът е с над 14 %.

Делът на заетите лица с професии без специална квалификация е най-висок и значително преобладаващ - 44.7%, операторите на машини и монтажници са 14.2%, следвани по брой от групата на квалифицираните производствени работници 11.7%. Най-малък е броят на квалифицираните работници в селското стопанство (0.4%) и този на аналитичните специалисти (3.7%). Тенденцията за последните 5 години е за запазване на това съотношение, като числеността на най-голямата група отбелязва и най-висока разлика с намаление от 24.0%.

За последния петгодишен период (2019-2023 г.) най-много заети в консервната промишленост са от възрастовите групи 40-44 г., 45-49 г. и 50-54 г., които са представители на поколенията Х и Т. Към 2023 г. поколение Х (40-54 г.) съставлява най-високия дял от около 43%, който е близо половината от работната сила в сектора, поколение Т (55+ г.) – около 30 %, поколение Y (25-39 г.) – около 20%, и поколение Z (18-24 г.) - около 5 % . В почти всички категории персонал преобладават служителите от поколение Х (40-54 г.). От поколенията Х (40-54 г.) и Т (55+ г.) е и най-големият брой квалифицирани работници в производството. Предимно от поколение Т (55+) са квалифицираните работници в селското стопанство.

Обособените в сектора проблеми, свързани с човешките ресурси се определят от значимата демографска предпоставка, свързана със застаряването на населението и наличието на възрастово многообразна работната сила. В предприятията вече работят представители и на четирите поколения – Х, Y, Z, Т, като всяко от тях има различни ценности, професионални цели, държи на определен вид стимули в работата, възприема въздействието им по различен начин и е склонно да мобилизира трудовия си потенциал и енергия, също по различен начин. Проучването показва че: младите поколения оценяват като много значим *„смислени, интересни и предизвикателни задачи“*, *„колегиалност, взаимопомощ и етика в отношенията между колегите и екипите“*, *„справедлива и безпристрастна оценка, стимулиране и признание на способностите“* и *„открита атмосфера на общуване, насърчаваща споделянето на мнения, идеи и предложения“*, по-възрастните поколения определят като най-значима за тях *„ефективната система за ограничаване стреса и напрежението в работата“*, *„гъвкавите възможности за работа, свободата и автономията в работата“*. За управление на възрастово многообразие способства прилагането на

диференциран мултигенерационен подход, който се отнася до разбирането за специфичните особености и използването на силните страни на отделните поколения в интерес на работата, подхождане спрямо различията в потребностите и отношенията в различните възрастови групи, използване особеностите и силните страни на всяко поколение за ефективно взаимодействие и поддържане на толерантен към възрастовото многообразие организационен климат.

Резултатите от проучването показват, че най-критичните проблеми в състоянието на човешките ресурси в сектор „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци “ са свързани с три аспекта: *неблагоприятни тенденции на пазара на труда* - в сектора изпитват съществени затруднения при намирането на квалифицирана работна ръка, дефицит на умения на наличната работна ръка; *проблеми с мотивацията на работната сила* - 100% от компаниите съобщават за „недостатъчна мотивация за труд“, „ниска инициативност и креативност“, „нежелание за обучение и усъвършенстване“, а 80 % за „ниска лична (екипна) ефективност и организираност“; „дефицит на умения“ е последния аспект, отчетен от всички предприятия (100% посочват „По-скоро ДА“).

Резултатите от изследването показват, че в предприятията от сектора е установена корпоративна култура, която в голяма степен подкрепя и насърчава възрастовото многообразие. Макар и рядко, в работната среда могат да се срещнат епизодични прояви на ейджизъм и възрастова дискриминация. Проблеми с липса на информираност, разбиране и приемане на възрастовите различия се срещат рядко, необходими са целенасочени усилия за справяне с възможни предразсъдъци относно възрастта, които се наблюдават особено сред наетите във възрастовата група 18-26 г.

По отношение на фирмените политики, процедури, правила, системите по наемане и практиките по освобождаване на персонал в по-голям процент от предприятията не се наблюдават предразсъдъци или скрити дискриминационни практики . Случаите, при които се наблюдават такива са предимно във възрастовата група 18-26 г., които споделят мнението, че е справедливо да се освободят хора в пенсионна възраст, независимо от техните умения. Този резултат повдига въпроса за необходимост от полагане на усилия, насочени към промяна на нагласите и отношението на най-младите представители на работната сила към по-възрастните колеги.

В екипите от предприятията в сектора по-скоро не се наблюдават явни конфликти, произтичащи от различия във възрастта, ако има такива противоречия, то те се случват рядко. Мениджмънтът на предприятията счита, че няма систематични прояви на дискриминация. Като цяло, с известни изключения, не се наблюдава дискриминационно и нетолерантно отношение във връзка с възрастта, като и изразени предубеждения, нетолерантност, или задълбочени проблеми в общуването и взаимодействието между хората от различните поколения. Има отделни прояви на предразсъдъци или нетолерантност, на които трябва да се обърне внимание и да бъдат ограничени според мениджмънта на предприятията.

Анализът на резултатите в изследването като цяло показва, че въпреки специфични особености и потребности на всяка възрастова група в сектора, организациите като цяло успяват да ги координират и да установят среда на взаимно приемане, да се справят с голяма част от предизвикателствата на управлението на възрастовото многообразие. Около половината от анкетираните лица са удовлетворени от начина, по който способностите и силните страни на служителите от различните възрасти се използват в предприятията. Всички респонденти от мениджмънта съобщават за наличие на равен достъп до възможности за обучение и развитие за всички свои работници/служители /100%/. При съкращение и уволнение болшинството от предприятия от сектора не се прилагат свързани с възрастта критерии, нямат явни или прикрити възрастови ограничения за заемане на конкретна позиция при подбор на персонал и предлагане на служители за повишение в по-висока позиция в предприятието, не се толерират едни възрастови групи за сметка на други. Единични проявления съществуват се случват рядко.

Към момента на извършване на проучването процесът на системното наблюдаване и изследване на възрастовото разнообразие на персонала в предприятия от сектора все още се извършва само формално, предимно по законови предписания, без нужната диференциация. Подходът, който се прилага за управление на възрастовото многообразие, е предимно реактивен за по-голямата част от предприятията и в процеса на решаване на такива проблеми се изграждат и дооформят подходящите политики. Положителна тенденция е наличието на ясно изразена готовност на компаниите сектора за осъществяване на действащи фирмени политики за управление на възрастовото многообразие и ясна осъзнатост на процеса като първостепенна необходимост.

Предприятията в сектора са на различно ниво на зрялост по отношение на процеса на управление на възрастовото многообразие, но всички съобщават за подобряване на управлението на отделни негови аспекти. Предприятията в сектора оценяват положително и могат да се възползват все по-ефективно от предимствата на управлението на мултигенерационни екипи, за да се използват максимално ползите от различните умения, опит и гледни точки на служители от различните възрастови групи, което спомага за увеличаване на иновациите, устойчивостта, и за постигане на организационните цели. Налице са тенденции за подкрепа на възрастовото многообразие в предприятията чрез дългосрочно изграждане и установяване на фирмена култура, която поддържа и насърчава възрастовото разнообразие, позволява приемането на различията в другите, толерантността и не подкрепя междуличностен ейджизъм.

Настоящият одитен доклад е предпоставка за предстоящото разработване и приемане на секторна програма на социалните партньори за управление на възрастовото многообразие и поколенческите различия в работната сила. В програмата ще бъдат обособени областите, в които е необходимо диференцирано развитие и усъвършенстване, фокусирани усилия, съгласно резултатите от одита.

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



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

