

Kačestvo na robotata v
malките i sredните
предприятия

Качество на работата в малките и средните предприятия

Европейска Фондация за подобряване
на условijата на живот i работа
Европейска фондация за подобряване на условията на живот и работа

Заклучителен доклад

zaključitelен доклад

A 99 - 00930



M. Kauling
D. Dr. Storej

М. Каулинг
Д. Дж. Сторей

Център за малки и средни предприятия, Уорунгски университет

Centar za Malke i Sredne Predprijatija
Uorungski universitet

Съдържание

Резюме	3
Контекст	5
Въведение	7
Големина (машаб) на фирмата и създаване на работа	9
Въведение	9
Структура на временната заетост в зависимост от размера (машаба, величината) на фирмата	10
Промени в машабната структурата на предприятията на Европейския съюз	10
Статична и динамична промяна	11
Създаване на работа в малките фирми	12
Създаване на работа: съвременни коментари	14
Обобщение	16
Големина (машаб) на фирмата и качество на работата	17
Проучване на проблема в Португалия	20
Макроикономика и динамика на работната сила	20
Работна сила и демография на бизнес - сектора	21
Показатели за качество/удовлетворение от работата, в зависимост от размера на фирмата	42
Измерване на качеството на работа: резултати	53
Количество и качество на работата в малките и средните предприятия	55
Използвана литература	61
Приложения	63
Таблицы	65

Резюме

Този доклад прави преглед на взаимната зависимост между малките и средните предприятия, откриването на работни места и качеството на работата. Той трябва да се разглежда като "брод" по пътя към усъвършенстване на разбирането по този въпрос на европейско равнище.

В Европейския съюз 93% от предприятията попадат в категорията на нулевите или микро-фирми. Понастоящем в Европейския съюз има повече хора, заети във фирми с десет или по-малко работници, отколкото във фирми с 500 и повече работници. Следователно в настоящия момент главно малките и средните предприятия осигуряват заетост, а също така, през последните години, като че ли те са и един важен източник за разкриване на работни места. Вземайки предвид това, малките фирми са създавали дейности, докато големите фирми са сменяли дейности.

Докато разкриването на работни места в малките и средните предприятия е било подробно документирано, естеството (качеството) на тази работа много рядко е било предмет на изследване, отчасти и поради липсата на изчерпателни данни във връзка с него.

Данни във връзка с доста аспекти на качеството на работа може да бъдат получени от документите на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и работа, свързани с работниците в страните на Европейския съюз. В този доклад са изследвани именно тези бази от данни, касаещи показателите за качество на работата. Като базова държава за проучването е взета предвид Португалия. Изследвани са общо двадесет критерии за качество на работата в зависимост от големината на фирмата. Но, от тези двадесет критерии, нито един не се отнася за възнаграждението.

При тази съществена уговорка, според нас, при почти половината от критериите се наблюдава значително отклонение в зависимост от големината на фирмата. В никакъв случай обаче не е задължително малките фирми да предлагат дейности с по-ниско качество, а големите фирми - по-висококачествени дейности.

При сравняване на малките с големите фирми ние смятаме, че по четири от критериите качеството на работа е по-високо в малките фирми и по четири критерия то е по-ниско. Критериите, по които качеството на работа в малките фирми е по-високо, са: работниците отсъстват от работа по-рядко; те разполагат с повече време за изпълняване на задачите; те са с по-голяма автономност в работата и по-слаб пряк контрол от страна на шефа. Четирите критерия, по които качеството на работа в малките фирми е по-ниско, отколкото в големите фирми, са: предлагат се по-малко постоянни договори; по-рядко се взема предвид мнението на работниците при промяна на работното място; по-малка е склонността да бъдат субсидирани трижките за децата и да се осигурява усъвършенстване на квалификацията.

Разликата между това да се работи в малка и в голяма фирма в Португалия е ясна. В малките фирми работниците имат много по-голяма автономност и действат в по-слабо напрегната и организирана среда. Временните договори обаче предлагат слабо професионално осигуряване и по-малко облаги извън заплатата.

Данните от Португалия сочат, че не съществува проста зависимост между създаването на работа (количеството) и качеството на работа, а липсата на данни във връзка с възнаграждението е едно неудобство. Тъй като редица проучвания са показали, че малките фирми плащат по-ниски надници от големите предприятия, тук е представена една рамкова концепция за изследване на взаимната зависимост между качеството и количеството на работата по отношение на големината на фирмата. Целта е да се обобщят критерии за качеството на работа, като заплащане, управление и автономност.

И накрая, данните за Португалия са много интересни, но може да се маркират доста различия между страните в Европейския съюз, а Португалия може би не е типична. Поради това се предлага провеждането на основно проучване, което да обхваща всички страни в Европейския съюз и в което да бъдат използвани данните от "Второто европейско проучване на условията на работа". То би било съвсем уместно допълнено и с данни за работното възнаграждение в Германия, Франция, Испания и Великобритания, както и със специални "конкретни проучвания" за тези четири страни.

Контекст

Този доклад предлага първия преглед на взаимната зависимост между малките и средните предприятия, разкриването на работни места и качеството на работата. Той трябва да се разглежда като "брод" по пътя към усъвършенстване на разбирането по този въпрос на широко европейско равнище.

Първоначалната ни задача бе да покрим три ключови показателя:

- процес на разкриване на работни места в малките и в средните предприятия;
- условия на работа в малките и в средните предприятия;
- основни фактори, влияещи върху успешния старт на малките и средните предприятия.

Направеният от нашата работна група преглед на литература и коментари изясни, че първият и третият от споменатите по-горе показатели, са обширно проучени и свързаната с тях информация е достъпна за политиките в доста приемлив вид. Например, ОИСР (Организация за икономическо сътрудничество и развитие), (1996а) предлага един отличен доклад на тема "Разкриване на работни места и заплата на работа", а средата, в която действат малките и средните предприятия, бе засегната в годишните доклади на работната комисия във връзка с малките и средните предприятия към ОИСР [ОИСР, 1996, 1997, 1998]. В обзорните доклади за периода 1993 - 1997 във връзка с малките и средните предприятия на европейско равнище също са обсъдени тези проблеми.

Обаче, това, което бе по-слабо документирано, бе естеството на на работните условия в малките и средните предприятия, въпреки че са достъпни и някои обзори и по този въпрос. Например семинарът на ОИСР във Вашингтон по проблемите на малките и средните предприятия: "Използване на работна сила, иновация и растеж" [ОИСР 1996с] бе свързан с научната дейност по този въпрос в Япония и САЩ. Изтъкнато бе, че докато качеството на работа по принцип се разглежда като по-посредствено в малките и средните предприятия, отколкото в големите предприятия, напоследък се наблюдават някои признаци на промяна в това твърдение. Отново на европейско равнище обзорният доклад за 1997 във връзка с малките и средните предприятия засяга един аспект на качеството на работа - здравето и безопасността на работниците - и също установява доказателства за влиянието на големината на фирмата. На равнище отделна държава съществува един полезен обзор на доказателствата за Германия от Вагнер (1997).

Този доклад се концентрира върху условията на работа - вторият показател по-горе. По-точно в него се проучва дали съществува някаква вътрешна взаимна зависимост между разкриването на работни места в малките и в средните предприятия (количество) и качеството на тази работа. Или, казано направо: "повече работа" означава ли "по-лоша работа"?

В предлагания доклад тази тема е развита за пръв път като се търси връзка, както по концептуален, така и по емпиричен път, между количеството и качеството

на работата. Целта е да се покаже, че това е един важен обзор, като се представя задълбочено проучване за Португалия. Освен това целта е да се потърси помощ от Фондацията за изследване на този проблем по-задълбочено и в повече различни страни чрез едно основно проучване.

Въведение

Този доклад разглежда главно разкриването на работни места и качеството на работата в малките фирми. По отношение на работната сила тези фирми се дефинират като такива, в които има по-малко от 50 работници. В тази група разграничаваме три подгрупи, а именно: (i) нулеви (без работници); (ii) микро-фирми (с 1 - 9 работници) и (iii) малки фирми (с 10 - 49 работници).

В зависимост от относителната важност на фирмите от тази величина, за Европа 93 % от всички предприятия попадат в категорията на нулевите или на микро-фирмите, а 5,9 % - в категорията на малките фирми. И така, общо взето, като се съди по цифровите данни, фирмите от тази величина доминират в европейската икономика. А какво е тяхното значение като такива, които осигуряват заетост? Според нас в Европейския съюз по този критерий дялът от общата заетост, осигурен от фирмите с по-малко от 50 работници, възлиза на 52 % (ENSR, 1997). Тази доминанта е много по-очевидна, когато се определя чрез общия брой на фирмите, отколкото чрез техния дял в заетостта.

Како имаме предвид, че малките фирми осигуряват висок дял от всички дейности, можем да започнем да разбираме защо местните, държавните и наддържавните власти ги смятат за важни. Основно погледнато, малките предприятия се равностоят на дейностите. Този аспект е бил и си остава едно от най-значителните съображения за политиките в рамките на Европейския съюз, където правителствата са били изправени пред високи и с нарастваща стабилност равнина на безработица.

Това, че малките и средните предприятия, и по-точно малките фирми, в настоящия момент може да са тези, които основно предлагат временна заетост, не е задължително да означава, че те са генератори на нови работни места. За да започнем да демонстрираме това, необходимо е да покажем, че малките фирми в настоящия момент предлагат повече работни места, отколкото са предлагали в миналото.

Този проблем е обсъден в глава 3 на доклада. Както е отбелязано по-горе, тази тема е задълбочено анализирана от научни работници в много различни страни. Въпреки че използваните при тези проучвания данни се различават забележимо по отношение на определения, покриване и период от време, проучванията през последните години недвусмислено говорят, че по-големите фирми са сменяли дейностите и че по-малките фирми, като група, са повишавали заетостта. Има много обобщения на съществуващи проучвания на равнище Европейски съюз или ОИСР и затова в следващата глава е направен кратък преглед на тези обобщения.

Докато разкриването на работни места в малките и в средните предприятия е подробно документирано, естеството (качеството) на тези дейности е изследвано много по-рядко. В глава 4 са определени елементите на качеството на работа и е изследвана степента, до която е възможно да се събират данни във връзка с тези

елементи в страните на Европейския съюз. Заключение е, че данните са, в най-добрия случай, непоследователни.

След като са изложени тези проблеми, в глава 5 се изследват данните на Европейската фондация (ЕФ), свързани с работещите, като се взема предвид ситуацията в Португалия. Тук целта ни е да изследваме дали данните на ЕФ позволяват да се вникне в качеството на работа в зависимост от големината на фирмата. Глава 5 показва, че данните позволяват интересни изводи, върху които си струва да се работи. Обаче тя също показва, че много от проблемите, свързани с качеството на работа, липсват - в т.ч. най-забележима е информацията във връзка с възнагражденията и някои "елементарни области".

В глава 6 е дадена теоретичната постановка за изследване на основния проблем - дали малките фирми, докато те успешно създават дейности, съумяват да вършат това, само защото тези дейности са с по-ниско качество. Обърнато е внимание върху възможността за потенциална спекулация между количество и качество на дейностите. Главата завършва, като поне частично се очертава и случаят с Португалия, с извода, че подобни схващания вероятно са неподобаващо опростенчески. Противопоставя се твърдението, че в някои отношения малките фирми предлагат работа с по-високо качество от големите фирми, а в други случаи предлаганата от тях работа е с по-ниско качество. Централният проблем обаче остава определен от факта, че данните на ЕФ не включват информация във връзка с възнаграждението.

За да бъде преодолян този проблем, в глава 7 е представено предложение за задълбочено проучване, в което да бъде изследван проблемът за количеството и качеството на работата в малките и средните предприятия. Предложен е един обширен, страна по страна, анализ на данните на ЕФ, плюс отделни проучвания на държавите, за които се разполага с данни във връзка с възнаграждението и качеството на работа.

Големина (машаб) на фирмата и създаване на работа

Въведение

Днес е трудно да се открият политики, които да не са съгласни с възгледа, че малките фирми са източник на създаване на работа. По времето, когато Европейският съюз, като цяло, изживява високи равнища на безработица, на малките фирми се гледа като на критични в процеса на създаване на дейности до такава степен, че да нанесат чувствителен удар върху безработицата.

Не винаги случаят е бил точно такъв. Преди осемдесетте години на малките фирми се гледаше като организации от "задната улица", притежаващи незначителен потенциал за създаване на работа. Ако въобще им се обръщаше внимание, на тях се гледаше като на "помийна яма", в която попадаха индивиди, затруднени да си намерят работа другаде. Преобладаващ бе техният имидж от рода на "магазин на мама и тате".

Съвсем накратко тази глава документира промяната; тя не е с претенции за задълбочен преглед, само насочва читателите, които се интересуват от пълни подробности. Нейната цел е да покаже, че в настоящия момент малките предприятия са основен източник на съществуващите налични дейности в Европейския съюз и че техният дял се увеличава.

Главната тема обаче е, че процедурата на количествено определяне на точния принос на малките фирми за създаването на работа в настоящия момент не е уточнена напълно удовлетворително. Независимо от всичко, може би най-масово поддържаното становище е, че малките фирми наистина допринасят за създаването на работа, но непропорционално, което означава, че големите фирми допринасят много по-малко, отколкото е техният дял. Обаче този популярен възглед трябва да бъде определен в рамките на няколко години. Например той се влияе от използвания критерий; влияе се до известна степен и от вида и величината на включените в баята данни фирми; различен е за различните държави; променя се и в зависимост от периода от време, през който е проведен анализът; променя се и в зависимост от състоянието на търговията (благополучие или криза).

Като цяло в тази глава е направен преглед на развитието и промените и се набляга върху факта, че тъй като е важно да се поддържат тези промени, данните са подробно документирани от отделни учени, от държавни власти и чрез обобщения между различни страни, предприети както от Европейския съюз, така и от ОИСР. Целта ни не е да правим още един преглед в тази област, тъй като съществуващите повече от задоволително покриват тази тема. Вместо това ние сме се заели с такива прегледи, които да осигурят контекст, по-нататък в тази глава, за нови наши разработки в областта на качеството на работа.

Структура на временната заетост, в зависимост от размера (мащаба, величината) на фирмата

Таблица 3.1 предлага данни във връзка с текущото (1994) разпределение на заетостта на работната сила в зависимост от величината на фирмата в Европейския съюз - 15 страни

В лявата част на таблицата са включени данни във връзка с промишлеността (производството), а в дясната част - за икономиката като цяло на 15 страни от Европейския съюз. Табличните редове съдържат информация за всяка страна, а последният ред показва обобщеното разпределение в 15-те страни на ЕС.

Най-важното е, че малките и средните предприятия, дефинирани като такива с по-малко от 250 работници, осигуряват 52,8 % от промишлените дейности, а големите фирми (с повече от 250 работници) осигуряват 47,2 %.

Приносът на малките и средните предприятия обаче е много по-шокиращ, като се вземе предвид икономиката като цяло. Тук ангажираността в големите фирми е само 34 %, докато приносът на малките и средните предприятия е 66 %. Може би графично най-добре се илюстрира, че за 15-те страни от ЕС като цяло, в действителност в предприятията с по-малко от 10 работници са ангажирани толкова хора (33 % от всички дейности), колкото и в големите предприятия (34 %).

Съществуват, разбира се, значителни отклонения в разпределението на заетостта между страните от ЕС. Страните, в които едните работодатели осигуряват значителен дял от заетостта, са Германия (43 %), Финландия (43 %) и Великобритания (41 %).

И обратно, страните, в които микро-предприятията и самоангажираните са от особено значение, са Гърция, където 57 % от всички дейности са в такива фирми, както и Испания, и Италия, в които процентите са съответно по 48.

В края на краищата стана ясно, че малките фирми в Европейския съюз са тези, които в настоящия момент осигуряват значителна част от общата заетост. Тази причина е достатъчна да мотивира необходимостта те да бъдат поставени в предните редици, когато става дума за политика във връзка със заетостта.

Промени в мащабната структурата на предприятията на Европейския съюз

Съществуват доказателства от Великобритания (Storey, 1994), че през двадесети век се наблюдава основна промяна в мащабната структура на предприятията. Например през 20-те години повече от 40 % от заетостта в производството на Великобритания са се падали на предприятия с 200 или по-малко работници. Тази пропорция намалява непрекъснато докъм края на 60-те години. До 1968 само 20 % от заетостта в производството са се падали на предприятия с 200 работници или по-малко. От онова време обаче малките фирми са започнали да стават относително по-важни, така че в средата на 80-те години положението, в сравнение с 20-те години, е било променено - приблизително 40 % от заетостта в производството са се падали на по-малките предприятия.

Както бе отбелязано по-горе, трудно е да се осигурят данни за неизпроизведения сектор за дълъг период. Най-добрите предположения сочат, че поне през 80-те години е установено повишаване на относителната важност на малките фирми в страните на ЕС във всички сектори. Това, което е по-слабо забележимо, е, че същият тип дългосрочни структурни, дори сеизмични промени, които бяха очевидни за производствения сектор на Великобритания, бяха възпроизведени в цяла Европа. Въпреки всичко, представените от Сторей (1994) доказателства сочат, че през 80-те години във Франция и Италия малките фирми са били относително по-важен източник на заетост, отколкото през по-ранните десетилетия.

Част от гореспоменатото може да е свързано с и относително краткосрочно развитие. Тюрк (1995) се позовава на материал от European Observatory при изследване на промените, свързани с разпределението на заетостта, в зависимост от категорията на фирмата, в страните членки между 1988 и 1990 г.

Таблица 3.2 показва, че доколкото се засягат 12-те страни от ЕС, микро-предприятията са повишили техния дял в осигуряването на заетост с 1,6 %, а малките фирми - с 0,1 %. Тези повишения бяха компенсирани от спадове, възлизали на 1 % за големите предприятия и на 0,6 % за средните предприятия.

Като взема предвид 16 страни членки на ЕС за периода 1988-1995, в таблица 3.3 Тюрк показва, че по много показатели поведението на малките фирми е по-добро от това на големите. Разглеждайки най-напред заетостта, табл. 3.3 показва, че както през периода 1988-90, така и през периода 1990-93, малките фирми са нараствали по-бързо от големите. През следващия период обаче, 1993-95, не е имало разлика, но когато се вземат предвид други поведенчески показатели, като действителната добавена стойност или реалния оборот, само през периода 1988-90 поведението на малките фирми е по-добро от това на големите.

Накратко, има страни - като Великобритания - в които е налице дълготрайна промяна в средната величина на предприятията към малки фирми. В други страни от ЕС картината не е така постоянна, т.е. в рамките на кратки периоди, промените са се оказали силно повлияни от циклични фактори.

Статична и динамична промяна

Фактът, че мащабната структура на предприятията се променя през период от време и, по-точно, че малките фирми стават все по-важни като предлагачи работа, не е задължително да означава, че малките фирми създават работни места. Може да се окаже, че, какъвто е случаят с британското производство, общата заетост намалява и че най-бързо това става в големите предприятия. Следователно, в сектора на малките предприятия няма повече работни места в края на периода отколкото в неговото начало, но просто техният дял по отношение на работните места се е увеличил поради намаляването им в големите фирми. В този смисъл малките фирми не създават работни места - те просто заплавят техните съществуващи.

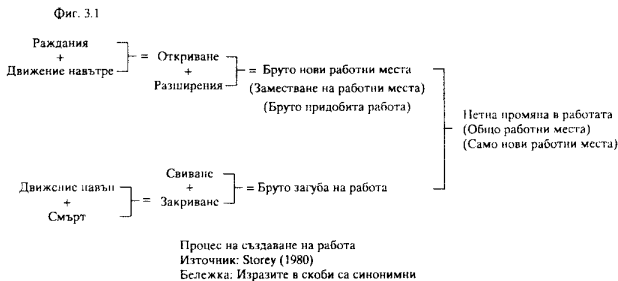
Качество на работата в малките и средните предприятия

Един алтернативен и също така доста заблуждаващ подход е бил този, използван от икономистите преди разработката на Бърч (1979). Подобна разработка при изследване на мащабната структура на предприятията във времето просто сравнява общия брой на работните места в различните мащабни категории. Този "сравнителен статичен" подход води до подценяване на приноса на малките фирми за създаване на работни места, тъй като не отчита динамиката в промяната на заетостта.

Това може да се илюстрира с прост цифров пример. При статичен анализ на икономика само с две фирми - една малка с 10 работници и една голяма с 501 работника - общата заетост очевидно възлиза на 511 работни места. Ако малката фирма нарасне бързо до 501 работника през даден период, а голямата фирма се свие до 10 работници, сравнителният статичен подход би довел до извода, че общата заетост е останала непроменена, както и мащабната структура на предприятията. Този подход не може да разграничи, че малката фирма (в базовия период) е била основен източник на създаване на работа, а голямата фирма през това време главно е свивала работните места. Невъзможността да се разграничи тази динамика на промяната може да доведе до сериозни грешки в преценките за приноса на малките фирми към създаването на работа.

Създаване на работа в малките фирми

Първоначалната дейност в тази област е извършена от Дейвид Бърч (1979). Неговият методологичен принос се е състоял в това да конкретизира елементите на създаването на работа. Това е показано на **фиг. 3.1** и се разбира най-добре,



като се чете обратно - от дясно наляво. Дясната част на фигурата показва, че в дадена икономика е възможно да се изследва нетната промяна в заетостта между два периода във времето. В нашия прост цифров пример по-горе нетната промяна в заетостта е нулева, но е ясно, че заетостта може да нараства или да спада. Обаче

нетната промяна в общия брой на работните места съставлява сумата на изубените работни места и и тези, които са спечелени от фирми в икономиката. Работните места се печелят по два начина: или като съществувашите фирми повишават заетостта, или чрез откриване на нови фирми. И аналогично - работните места са губят или като фирмите се свиват, или като се закриват.

Бърч е очертал това, което се е случвало с предприятията в САЩ между 1969 и 1976. Всяка фирма е била категоризирана в зависимост от заетостта в нея през 1969, ако е съществувала, а ако не е съществувала - в зависимост от заетостта през 1976. Той е установил, че две трети от нетната промяна в заетостта в икономиката на САЩ през този период може да се свърже с предприятия с по-малко от 20 работници. Станало е така главно, защото повечето от откриваните се фирми са били с по-малко от 20 работници и поради това, че някои фирми, в които през 1969 са работели по-малко от 20 работници, през следващите 7 години са се разраснали изключително бързо.

Политиците се вкопчили с нетърпение в разработката на Бърч, тъй като търсели елементарен лек за безработицата, но тази разработка се оказала в много отношения доста академична. Повдигнати били следните въпроси:

- Уместно ли е било използването на критериите "нетна промяна в работата" при всички обстоятелства? Общо взето, трудно е да се каже, кога малките фирми са били "нетни" създатели на работа, а големите фирми са били "нетни" ликвидатори на работни места. Нещо повече, много по-уместно би било да се вземе предвид връзката с "нетната" заетост да бъдат отрицателни.

- Изказани бяха съмнения във връзка с валидността на данните, използвани от Бърч. Ясно бе, че покриването на фирмите с по-малко от 10 работници не е било пълно и че покриването на новите фирми никак не е било случайно. Това означава, че е трябвало да се правят значителни преценки. Нещо повече - съществували са известни съмнения във връзка със степента, до която Бърч се е позовавал на предприятия или на учреждения.

Въпреки всички тези обстоятелства, през 80-те и 90-те години проучвания от типа на проучването на Бърч са проведени в много страни на ЕС. Резултатите от тях са обобщени в **табл. 4 и 5**. В **табл. 4** са включени проучванията за Дания, Германия, Холандия, Швеция и Великобритания; включени са анализи за различни години; показано е, че коефициентите във връзка със създаването на работа намаляват с увеличаване на размера на фирмата - с други думи, вероятните създатели на работа са по-скоро малките, отколкото големите фирми. Таблицата обаче показва, че естеството на това създаване на работа и начинът, по който влияе големината на фирмата, са различни за различните страни. Например проучването за Дания показва, че през периода 1989-90 само микро- фирмите показват високи коефициенти на "чисто" създаване на работа. А проучването за Германия сочи, че за периода 1978-93 най-високите коефициенти са свързани с предприятията, в които работят между 20 и 49 работници.

В **табл. 3.5** тези данни намират количествено изражение и е добавена повече

информация за Финландия, Франция и Италия. Отново основният модел е свързан с по-малките фирми, за които е характерно, че са от основно значение в процеса на създаване на работа.

3.4. Създаване на работа: съвременни коментари

Дебатът във връзка със зависимостта между създаването на работа и големината на фирмата, който докъм края на 80-те съществуваше латентно, през последните години бе възобновен от Дейвис, Холтиуангър и Шу (1996). Те изследвали производствената заетост в САЩ и стигнали до заключението, че класифицирането на фирмите по тяхната големина на база година би могло да доведе до значително надценяване на приноса на малките фирми за създаване на работа. Те упрекнаха изследователите преди тях, че са попаднали в статистическия капан на "върщането назад към склонността към осредняване". Това става, когато предприятията се намират в състояние на преходни отклонения по отношение на величината им, или когато измерителна грешка определи преходни отклонения в наблюдавана величина.

Те илюстрират това чрез прост цифров пример, възпроизведен в табл. 3.6. Спорят, че предприятията могат да бъдат подложени на временни шокове. Приема се, че в икономиката има 3 фирми - фирма 1 е категоризирана като малка (по-малко от 500), а фирми 2 и 3 са категоризирани като големи (по-големи от 500). Общата заетост в малки фирми е 450 работници в базовата година, а общата заетост в големите фирми е 1150. Да вземем предвид сега един преходен шок, който води до повишение, възлизащо на 100 работници в малката фирма и до намаление със 100 работници в една от големите фирми, така че общата заетост остава непроменена. При това положение за малките фирми се заключава, че са повишили тяхната заетост с 22 %, а за големите - че са понижили тяхната заетост с 9 %. Но, ако това е преходен шок, в такъв случай бихме очаквали фирмите да възстановят първоначалното си състояние, така че фирма 1 отново да има 450 работници, а фирма 2 - 550 работници. Обаче, тъй като фирма 2 в този случай се е "плъзнала" към малките фирми, в такъв случай, ако анализът се предприеме отново за година 2, ние наблюдаваме, че малката фирма (сега фирма 2) показва 22 % нарастване на заетостта, а големите фирми (фирми 1 и 3) сочат 9 % понижение на заетостта, дори и когато сравняваме ситуацията през години 1 и 3, установяваме, че те са идентични. По този начин се илюстрира, че предприемането на ребазирание в случаи на случайни шокове може да доведе до надценяване на приноса във връзка със заетостта от страна на малките фирми.

Не беше изненадващ фактът, че статията на Дейвис, Холтиуангър и Шу предизвика значителен интерес. Най-прецизният последвал я анализ бе предприет от Болдуин и Пайкът (1995) в Канада. Накратко, техният принос бе в създаването на критерий, който бе само частично съобразен с базов период. Те използваха различни преченени средни равнища, но тук не е мястото подробно да обсъждаме това. Въпреки това, ключовото откритие беше, че при изследване на

производствения сектор в Канада, като се използват тези различни системи на преценка, бе очевидно, че в малките предприятия създадените работи места са повече от закритите, а в големите предприятия положението е противоположно. С други думи, горните (тези от типа на Бърч) резултати продължават да са валидни.

Хюгс (1997) също коментира по интересен начин възприетата мъдрост, че малките фирми са главно отговорни за създаване на работа. Първият му коментар подчертава, че малките предприятия може да са само създаващи работа като група, за типичната малка фирма не е характерно да бъде един значителен създател на работа. Той изтъква, че когато се сравнява подборка от малки фирми от Великобритания между 1990 и 1995, 27,5 % от тях са преустановили дейността си през този период. Преобладаващото множество от оставащите фирми през 1995 са останали в същите категории по тяхната величина, в които са били и през 1990. Това се отбелязва и от Сторей (1994), който показва, че, когато се изследват стартиращи предприятия, в продължение на 10 години 4 % от този, който стартира, като цяло създават 50 % от работните места в оцеляващите предприятия. Хюгс определя количествено този аспект, като подчертава, че значителното създаване на работа сред малките фирми се наблюдава само в незначително малко предприятия. Именно това незначително малцинство е "определящото" средните цифри.

Хюгс отбелязва още, че всички анализи, на които се прави обзор, представляват един опит да се "държи сметка" за създаването на работа. Накратко, те определят количествено къде се появяват работни места и къде те биват изгубвани. Но тези анализи не водят до каквото и да било необходимо заключение от рода на това, че съществува икономически мотив за поддържане на малки или на големи фирми. От тях не се подразбира, че един долар от обществените субсидии за създаване на работа би било най-добре да се предостави или на малки, или на големи фирми.

Най-актуалният съществен принос към това обсъждане датира съвсем отскоро и е тясно свързан с останалата част от този доклад. Болдуин (1998) изследва производствения сектор в Канада през 80-те години. Да се спомини, че в по-ранните си работи той съвместно с Пико показаха, че малките фирми създаваха работа във време, през което големите фирми бяха в период на упадък. Обаче Болдуин в последната си разработка отбелязва генералното заключение, че надниците в малките фирми са обикновено по-ниски от тези в големите. Неговият анализ модифицира грубия показател за заетостта, като го коригира с факта, че малките фирми плащат по-ниски надници от големите. Когато това се вземе предвид, той установява, че в производствения сектор на канадската икономика малките производители вече не изпреварват големите производители по отношение на създаването на работа през 70-те и 80-те години. Болдуин изчислява също и отклоненията в относителната производителност и установява, че малките фирми изостават от големите фирми по показателя производителност на труда. Той изказва становището, че поради по-голямата гъвкавост на надниците

Качество на работата в малките и средните предприятия

на малките фирми и вероятно поради тяхната по-ниско степен на обединяване, малките фирми са реагирани на променящите се относителни ценови, влагайки повече труд, отнесен към капитала. Ефектът от това е понижаване на производителността на труда, но повишаване на заетостта.

Обобщение

Изложеният в тази глава материал е свързан със зависимостта между създаването на работа и размера на фирмата. Той доказва, че по повечето показатели малките фирми в момента осигуряват по-голям обем от заетостта в страните от Европейския съюз. Този доклад показва, че напоследък средният размер на фирмите намалява.

Съществува голям риск от извличане на опростенчески заключения от наблюдението, че малките фирми създават работни места в момент, в който големите фирми ги закриват. Тази глава цели да изтъкне тези "уловки". Въпреки че на пръв поглед е точно така, в повечето развити икономики малките фирми са повишили количеството на работните места и съотношението на заетостта.

Това, което не е достатъчно ясно, е дали това са "добри" работни места. Според съвсем скорошната разработка на Болдуин за Канада, малките фирми само са постигнали положителни показатели за създаване на работа, чрез плащане на по-ниски надници в по-висока степен, отколкото да компенсират по-ниската си производителност. В този случай създадените работни места са "лоши" работни места. Тези съображения са предмет на останалата част от доклада.

Големина (машаб) на фирмата и качество на работата

В глава 3 бе изследвано създаването на заетост в малките и средните предприятия и бе отбелязано, че броят на работните места като че ли хвърля неяснота във връзка с естеството на създадените дейности. До днешна дата дискусиите във връзка с качеството на работа бяха периферни по отношение на очевидния успех на малките фирми в създаването на работни места. Конкретната цел на това проучване е да се установи дали съществуват достатъчно данни от сравнимо естество за страните от Европейския съюз, които да поставят началото на предлагането на отговори на въпросите, засягащи естеството на заетостта в малките фирми.

Нашият подход към това важно проучване има четири основни елемента:

1 Уточняване на бази от данни в отделни страни от ЕС, които позволяват да се изследва количеството и качеството на заетостта в малките и средните предприятия.

2 Тези бази от данни подлежат на последващо изследване, за да се установят критериите за качество на работата - напр. размер на възнаграждението, мерки във връзка с опазване на здравето и безопасност, сфери на квалификация.

3 Съставя се матрица за качеството на работа, в зависимост от размера на фирмата (и сектора, където е възможно).

4 Обобщаване на основния материал, като се изтъкват данните, даващи възможност за по-задълбочено многонационално проучване.

Конкретизираме осем ключови области (или критерии), които ни дават възможността да се заемем с проучването на качеството на работа:

- 1 Надници и парични облаги
- 2 Схеми за пенсионно осигуряване на работниците
- 3 Схеми за осигуряване срещу болест
- 4 Разпространение на заетостта на пълен работен ден и на заетостта на непълен работен ден
- 5 Удовлетворение на работника
- 6 Общи условия на работа (напр. работа в празници, работа на удължен работен ден, здраве и безопасност)
- 7 Продължителност на работата
- 8 Демография на работната сила и личностни особености

В таблица 4.1 са дадени резултатите от направеното от нас проучване в 15 страни; тези резултати са подходящи за съставяне на сравними бази от данни, като се използват посочените по-горе критерии за качество на работата. Това, което е очевидно на пръв поглед, е, че с изключение на работещите на пълен и на непълен работен ден работници, в зависимост от размера на фирмата, сравними данни за повече от няколко страни е трудно да бъдат открити по който и да е от

критериите за качество на работата. Това заключение обаче води до прикриване на изключително подробна информация, която е достъпна в някои страни въз основа на разностранни проучвания. За Франция например е достъпна подробна информация във връзка с алтернативното планиране на предлагането на работна ръка. Други подходящи примери са: данните за Ирландия, касаещи професионалния пенсионен обхват в зависимост от пола и типа на договора; данните за Швеция във връзка с категоризирането на работното време в зависимост от отработени часове, отсъствия, празници, наднормено работно време и т. н.; данните за Швейцария във връзка със сменната работа и антисоциалните часове; данните за Австрия във връзка със злоупотуките в зависимост от типа на работата и данните за Испания относно отсъствията от работа и удовлетворението от работата.

По наша преценка не съществуват бази от данни с общоевропейска валидност, които да предложат задълбочена информация във всички аспекти, свързани със зависимостта между качеството на работа и размера на фирмата. Следователно, не е осъществимо общоевропейско проучване, освен ако не се ограничим и не насочим вниманието си към конкретни изследвания. Те могат да включват разпространение на работата на пълен работен ден и на почасовата заетост, както и малко на брой проучвания, свързани със здравето и безопасността.

В този случай данните, събрани от Европейската фондация (ЕФ) по време на тяхното проучване на условията на работа в рамките на ЕС през 1996, по принцип превъзхождат данните, достъпни в много отделни страни. Данните на ЕФ са с категорични предимства в доста ключови области:

- Те са абсолютно сравними за всяка страна членка.
- Техният обхват е достатъчно голям, за да даде възможност за използване и на най-прецизните методи за оценка при анализа на проучванията.
- Те покриват, и това може би не учудва никого, много от нашите предварително определени критерии за качество на работата.

Областите, в които данните на ЕФ не достигат, са свързани с проучването на надниците и по принцип в областите. Това е един важен и значителен пропуск, дължащ се на много причини:

1 *Направените във Великобритания и в САЩ проучвания ясно показват, че в малките фирми се плащат по-ниски надници, отколкото в големите - т. нар. премия размер/надница. Елементарни преки сравнения в САЩ показват, че тази премия е около 30 %. [Браун, Хамилтън, Медов (1992)]*

2 *Обаче, тъй като работниците в малките фирми обикновено са с по-нисък капитал от тези в големите фирми, в такъв случай при едно състоятелно сравнение на "чистото" влияние на размера на фирмата, това също трябва да се вземе предвид. Разработката на Морисет (1993) за Канада може да бъде показателна, допускайки, че като се вземат предвид и характеристиките на работниците, премията пада до по-малко от 10 %.*

3 *Съсем наскоро Хаскъл (1998) доказва, че във Великобритания, не само*

че малките фирми плащат по-малко от големите фирми, но и че неравномерността на доходите за такива групи работници е по-изразена в малките, отколкото в големите фирми. Накратко, малките фирми плащат по-неравноснотни, както и по-ниски надници.

Поради всички тези причини от изключително значение е да се разполага с показателни данни относно зависимостта между надниците и размера на фирмите и, независимо че такива данни не са достъпни в базата на ЕФ, в някои страни те могат да се открият. Следователно данните на ЕФ и тези данни трябва да се комбинират.

В следващата глава насочваме вниманието към данните на ЕФ и докладваме емпирична информация във връзка с много проучвания, които имат отношение към обсъждането на качеството на работа. Започваме с представянето на статистически данни за демографията на работниците във фирми с различна големина. След това продължаваме със сравняване на качеството на работа от различни аспекти, като например предлагана квалификация, продължителност на работа, безопасност на работа. Всичко това е направено, като е взета предвид Португалия.

Проучване на проблема в Португалия

В тази глава се разглеждат данните на Европейската фондация (ЕФ) за Португалия. Тази страна е избрана не поради никакви специални особености, а просто, за да се илюстрират както предимствата и наблюденията, осигурени от данните на ЕФ, така също и нейните ограничения.

Макроекономика и динамика на работната сила

На Португалия се пада около 1,6 % от общия БВП (брутният вътрешен продукт) на страните от ЕС и така нейната икономика може да се разглежда заедно с икономиките на северните страни, Австрия, Ирландия Люксембург и Гърция, като относително малка икономика. Обаче нейното поведение на макроикономическо равнище е удовлетворително сравнено с това на много от страните на ЕС. Например за периода 1983 - 1993 БВП нарасна средно с 2,9 % годишно - коефициент, който е подобрен единствено от Ирландия и Люксембург. След спад през 1994, когато БВП нарасна само с 0,8 %, икономиката на Португалия навлезе в един период на относително силен и стабилен растеж, характеризиран от средното нарастване на БВП, възлизащо за региона през последните три години на 2,5 %.

Що се отнася до динамиката на заетостта, данните за региона на Португалия сочат 2,9 % от общата заетост в ЕС, като дялът от общата работна сила за ЕС е подобен. Обаче, въпреки нейното силно икономическо поведение, Португалия не е съумяла това да се отрази върху увеличаване на заетостта. Фактически коефициентите на създаване на заетост са относително ниски и стабилни и са с тенденция към изоставане по отношение на увеличаването на работната сила, макар и само маргинално. Интересно е, че за периода 1983 - 1993 бе характерно точно обратното - докато създаването на заетост годишно бе средно 0,3 %, работната сила се увеличаваше само с 0,1 %.

В резултат на това, между 1994 и 1997 ние наблюдаваме реално увеличаване на безработицата, характеризиращо се с коефициент 0,6 %. Общо в Португалия има 300 000 незаети работници. Обаче в съответствие със стандартите на ЕС коефициентът на безработица 7,5 % е доста нисък и само шест страни са стигнали да го подобрят. Средният коефициент за ЕС е далеч по-висок от 11,3 %. Становището, изразено от ОИСР през 1996, бе, че безработицата в Португалия, както и в много други страни, е била трайна, което се доказва от факта, че 40 % или повече от безработните са търсели работа в продължение на поне една година.

По отношение на нарастването на надниците и трудовите разходи в бизнес сектора, Португалия (и Гърция) до този момент са с най-високо повишение на надниците за периода 1983 - 1993, което средно за година превишава 15 %. То се сравнява със средното за ЕС нарастване, възлизащо само на 6,3 %. Но напоследък нарастването на надниците доста остро намалило до 4,9 %. Обаче съществуват някои

доказателства, че нарастването на надниците е изместено от увеличаването на производителността, а тенденцията през последните години е към повишаване на производителността.

Сред другите доказателства за проблема, пред който е изправена икономиката на Португалия в процеса на преодоляването на безработицата, най-важното е, че само 28,9 % от безработните в Португалия през 1993 са намерили работа до следващата година. Това прави икономиката на Португалия една средна икономика за Европа (като се изключат северните страни). По отношение на правата на обезщетения за безработица, Португалия също може да се постави сред средните за Европа икономики, като нейният резултат според данните на ОИСР е 35, за Дания цифрата е 71 (най-щедрата система), а за Великобритания е 19 (последната по щедрост система).

Накратко, Португалия може да се разглежда като малка икономика в рамките на Европа, която в настоящия момент е в период на стабилен и значително висок макроикономически растеж. Обаче, въпреки овладяната инфлация на надниците и доказателствата за повишаването на производителността, коефициентите на създаване на работа са ниски и съществува значителна степен на трайна безработица.

В този контекст насочваме вниманието си към демографията на работната сила в Португалия и към състава на фирмите в частния бизнес сектор.

Работна сила и демография на бизнес-сектора

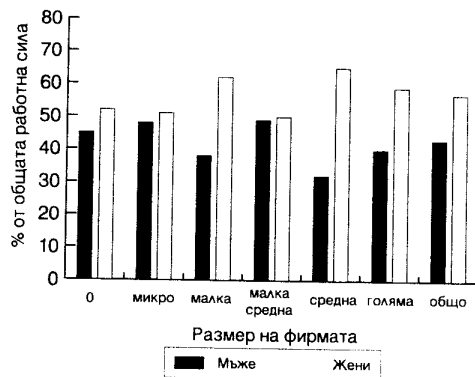
В този раздел са представени разнообразни демографски данни, отнасящи се до структурата и състава на заетата работна сила и частния бизнес-сектор в Португалия. В съответствие със специфичните изисквания на проекта всички данни и цялата информация са представени в зависимост от размера на фирмата.

Пол

Започваме с разглеждането на разпределението на работната сила по пол, в зависимост от размера на фирмата. Това е илюстрирано на **фиг. 5.2.1**. По принцип ние сме установили, че в незаетата работна сила като цяло по-голям е процентът на жените, отколкото на мъжете. Реалните дялове са: 56 % жени и 44 % мъже. Като използваме тези данни, можем да установим кои категории фирми в зависимост от тяхната големина са над (под) данните за работници от женски пол, като сравним дела на жените в определена от размера фирмена категория с общия дял на жените в работната сила.

Според данните жените са заети главно в големите, средните и малките фирми. Мъжете преобладават сред самоангажираните, в микро-фирмите и във фирмите с 50 - 99 работници (наша категория Малка/Средна). Типовите фирми, в които относително преобладават жените, са малките и средните фирми.

Фиг. 5.2.1 Пол на работната сила



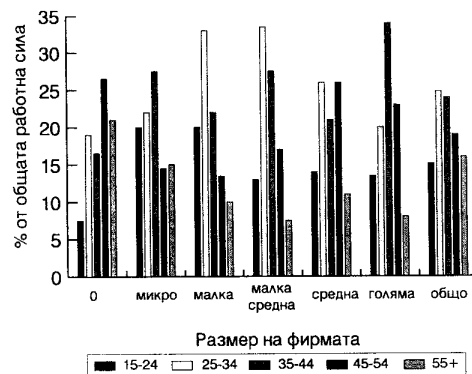
Възрастов състав и разпределение на работната сила

Общо 70 % от работната сила в Португалия е на възраст от 25 до 54 години. Останалите 30 % са разпределени горе-долу наполовина между младите (15 - 24-годишни) и по-старите (над 54-годишни) работници.

Тези обобщени цифри крият значителни несъответствия във възрастово разпределение на работниците в зависимост от размера на фирмата. Ако вземем предвид младите работници, 15 - 24-годишните, те представляват 15 % от работната сила, но съставляват 20 % от работниците в микро-фирмите и малките предприятия. В по-високите категории (в по-големите) фирми младите работници са представени със значително по-нисък процент. Най-нисък е дялът на младите работници сред самоангажираните. Тук може да се установят само 7,5 % млади работници, като представят около половината от техния "дял". Причините за това са свързани с липсата на човешки капитал, липсата на финанси и на общата тенденция да се предпочита по-добре възнаградената и по-сигурната заетост в голямата фирма. Това до известна степен е в противоречие с разходите, които продължават да се правят в обществен сектор, във връзка с безработицата и програмите за самоангажираност и които са очевидни в повечето страни от ЕС.

Работниците на възраст между 25 и 34 години са концентрирани предимно в малките и в средните фирми и са значително по-слабо представени сред самоангажираните и в големите фирми. И обратното - работниците на възраст между 35 и 44 години, като че ли са много по-концентрирани предимно в големите

Фиг. 5.2.2 Възраст на работната сила



фирми, въпреки че в по-нисък процент те може да се установят и в микрофирмите и във фирми от типа "малки/средни". Както и 25 - 34-годишните, те също са значително по-слабо представени сред самоангажираните.

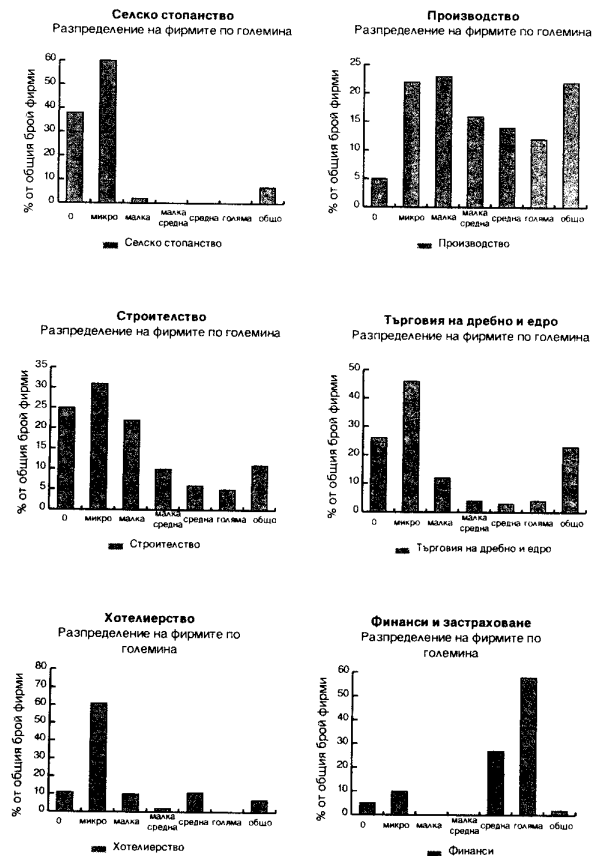
И обратно, работниците на възраст над 44 години са представени много силно сред самоангажираните. За тези между 45 и 54-годишна възраст това също е валидно, що се отнася до средните фирми. По-старите работници обаче са по-слабо представени във всички категории фирми - от малки до големи. За онези между 45 и 54-годишна възраст това по-слабо представяне се наблюдава за категориите фирми от "микро" до "малка/средна".

Накратко, самоангажираността се наблюдава по-често с напредване на възрастта, което е в контраст със състава на заетите в микро- и малките фирми, в които тенденцията е да работят по-млади работници. За всички категории по-големи фирми структурата на заетостта обхваща главно работници на възраст между 25 и 54 години.

Разпределение на фирмите по сектори

Относно разпределението на фирмите по големина в различните сектори, първоначално е полезно да се изгради класификационна система, за да се идентифицират секторите, в които съществува висока концентрация на фирми с определена големина. За нашите цели микро-бизнесът е от особен интерес. При това положение ние можем да идентифицираме една единствена класификация;

Фиг. 5.2.3



Фиг. 5.2.3



Микро доминирани сектори. Прагмово равнище се определя като:

Сектор, в който доминират микро-фирмите: Самоангажирани + Микро-фирми съставляват поне 70 % от общото количество фирми в определен сектор.

Данните ни дават основание да определим четири отделни сектора като такива, в които преобладават микро-фирмите. Те са: селско стопанство; търговия на едро и на дребно; хотелиерство и обслужване, и други услуги.

В другия край на скалата финансовото дело и производството са са с много ниско присъствие на микро-фирми. Но разпределенията са доста различни. В производството съществува доста равномерно разпространение на фирми с различна големина - от микро-фирми до средни фирми. Това противоречи на финансовия сектор, в който преобладават големите фирми, които съставляват повече от половината от общия брой. В останалите отрасли се наблюдава класическо, намаляващо в лявата част на скалата разпределение, пропорционално на общия брой на фирмите, намаляващо с намаляване на големината на фирмите.

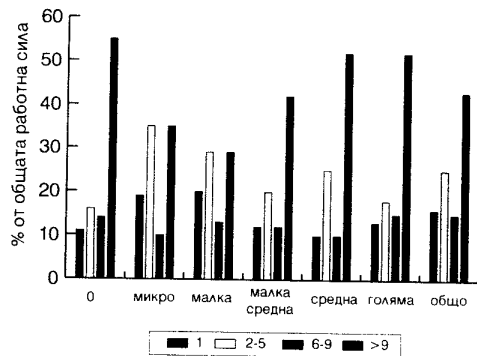
В Португалия четири от деветте сектора могат да се определят като сектори, в които доминират микро-фирмите. Те са: селско стопанство; търговия на едро и на дребно; хотелиерство и обслужване, и други услуги. В контраст с тях финансите и производството са сектори, в които

преобладават големите фирми. Тези изводи имат важно значение за процеса на създаване на работа и за естеството на работните места, които се откриват. Знаем например, че микро-фирмите са склонни да ангажират повече по-млади работници, а в големите фирми се назначава повече жени.

Продължителност на работата

Проучването на периода на ангажираност е от съществен интерес в академичните и в политическите среди. Много критици изтъкват увеличаващата се липса на сигурност в работата като основна причина за явната липса на доверие от страна на консуматора. В това проучване е взето предвид дори и положението в Югоизточна Азия, където по традиция фирмите осигуряват работа за цял живот. Обаче може да се види как намаляването на продължителността на работата се

Фиг. 5.2.4 Продължителност на ангажираността



отразява върху гъвкавостта на трудовия пазар. Наистина, на по-малките фирми често се гледа като на основно благоприятстващи преминаването към по-гъвкави форми на заетост, които са, това е доста спорно, необходими, за да се запази конкурентноспособността в съвременния бизнес.

Разполагаме данни за Португалия сочат, че повече от половината от общата работна сила са били непрекъснато ангажирани в една и съща фирма в продължение на поне 6 години. Продължителността на непрекъснатата ангажираност по принцип явно не е такъв проблем в Португалия, какъвто е в други страни. И все пак, съществуват значителни различия между непрекъснатата работна ангажираност в зависимост от големината на фирмата. Например, на

равнище самоангажирани, продължителността на ангажираност е непропорционално висока, в сравнение със средната за икономиката като цяло. Приблизително 70 % от самоангажираните работници са били в бизнеса си в продължение на поне шест години.

Фокусирането върху микро-фирмите променя драматично картината. Тук продължителността на непрекъснатата ангажираност е много по-ниска, като повече от половината от работниците са били непрекъснато ангажирани в продължение на по-малко от 6 години. Това е ясно и за малките фирми, въпреки че не е така изразено както при микро-фирмите. В по-големите фирми все по-често се забелязва, че продължителността на непрекъснатата ангажираност е по-дълга, макар и да не съществува определена пропорция.

Във връзка с продължителността на ангажираността, сме установили категорични доказателства, че тя се увеличава заедно с големината на фирмата. Така стигаме до заключението, че големите фирми разполагат с относително стабилна работна сила. И обратно, в микро-фирмите и в малките фирми продължителността на непрекъснатата ангажираност е много кратка. Дали тези ефекти може да се припишат на предвиждането и увеличаването на разходите, на ролята на профсъюзите, или на съответните икономически или ресурсни осигуровки във фирмите, не е ясно. В заключение може да се изтъкне, че практиката във връзка с ангажираността в малките фирми е по-гъвкава, въпреки че и в този случай причината за подобна гъвкавост не е ясна.

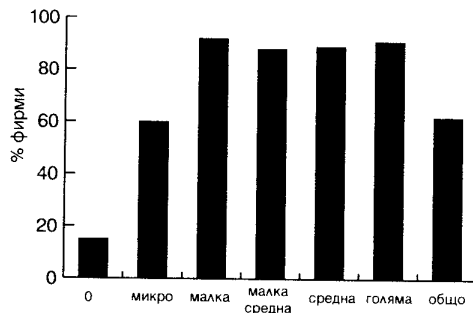
Надници/заплати и методи на заплащане

Действителното възнаграждение често се преценява от икономистите като най-важният показател за извлечената от индивида полза от работата, въпреки че някои противопоставят твърдението, че това, което има значение, не е абсолютното заплащане, а относителното заплащане. Както вече бе отбелязано, базите на ЕФ не включват данни във връзка със заплащането. Но съществува значителна информация във връзка с метода на заплащане, и по-конкретно във връзка с допълнителното заплащане за извънредните часове, за труд при недостатъчно безопасни условия на работа и т. н.

Основният метод на заплащане на работниците влияе върху равнището на сигурност, че даден работник ще спечели Х евро седмично. Освен това методът на заплащане може да окаже влияние и върху усилието, което работникът ще трябва да вложи, за да заслужи това осигуряващо му прехрана възнаграждение. Оттук следва, че работниците, които работят повече часове, отколкото предвижда една нормална работна седмица, може да очакват да получат допълнителни възнаграждения върху и над нормалната ставка. В този раздел разглеждаме тези проблеми, главно за да установим тенденциите в развитието на методите на заплащане на труда, в зависимост от големината на фирмата и да направим определени изводи. Започваме с разглеждането на случая с фиксираните надници.

Тук имаме предвид предимно самоангажираните, а болшинството от

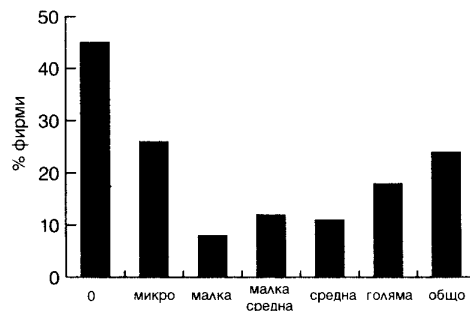
Фиг. 5.2.5 Фиксирана надница



работниците в микро-фирми нямат договор, в който е фиксирана надница. За всички по-големи фирми преобладаващото мнозинство от работниците получават определено възнаграждение срещу услугите, които те осигуряват. Може би най-същественият извод е, че работниците в микро-фирмите са с потенциално много по-променлив доход, а това може да доведе до по-голяма несигурност. Това може също да означава, че собствениците-менеджъри в микро-фирмите са с много по-голяма свобода на действие във връзка с възнаграждението на работниците, отколкото в по-големите фирми. Дали това е добре или зле, зависи от реалното равнище на възнаграждението, но несигурността, свързана с потенциалната промяна или своеволното определяне на заплащането, може да доведе до безпокойство сред работниците.

Очевидна алтернатива на договорите с фиксирана надница е заплащането, в зависимост от производителността или заплащането "на парче". В такива случаи работниците може да имат конкретни възнаграждения в зависимост от обема на тяхното производство, обаче това се определя по различен начин за различните дейности и сектори. Общо взето, по-малко от 25 % от фирмите в Португалия предлагат възнаграждение "на парче". Съществуват обаче значителни разлики в зависимост от размера на фирмата. Не е изненадващо, че самоангажираните са много по-склонни да имат обвързано с производителността възнаграждение. Такъв е и случаят с работниците в микро-фирмите. Характерно е, че за всички останали категории фирми в зависимост от големината им заплащането "на парче" се наблюдава толкова по-често, колкото по-голяма е фирмата, като кулминацията е в големите фирми, където на около 18 % от работниците възнаграждението им е обвързано с производителността. За сравнение, в малките фирми тези работници

Фиг. 5.2.6 Заплащане в зависимост от производителността



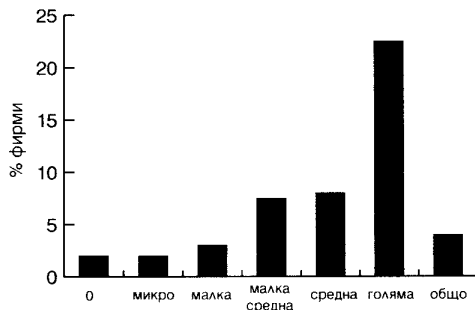
са само 8 %. Този резултат може да повлияе върху уточняването на критериите. В микро-фирмите обикновено собственикът-менеджър контролира фирмата в смисъл, че той притежава повечето дялове, а също така упражнява цялостен контрол върху всекидневното изпълняване на дейността. Така той е в състояние да определи точно производството по пера. В големите фирми с висока степен на специализация на производството и системите на управление, възможността за определяне на производителността също е доста голяма, което до известна степен говори за необходимостта работниците да бъдат следени индивидуално.

Има няколко извода, за това какво означава за работниците заплащането "на парче", които заслужават внимание. Първият е, че възнаграждението е обвързано директно с производителността. По този начин по-големите усилия от страна на работника водят до по-високо заплащане. И все пак в някои случаи необходимото заплащане за определена дейност може да е изчислено въз основа на прекалено ниско ниво, което води до необходимостта да се полагат изключителни усилия в продължение на часове наред. Този подход е характерен за текстилните предприятия, където се използва ниско заплатен женски труд - работничките правят усилия часове наред в стремежа си да изкарат приемлива надница. Друг отрасъл, в който доминира заплащането "на парче", е строителството. Тук заплащането на работниците зависи от това колко керемиди са наредили или колко врати са напасвали, или тръбите в колко бани са поставили. Ако разгледаме случая със зидарите, пак се прилага заплащането "на парче". Първо по-добрите зидари получават по-високо възнаграждение. А ако вали дъжд през цялата седмица? Никой няма да може да работи и възнаграждението на

работниците ще е нулево. Подобен е случаят и през зимата, когато възнагражденията са значително по-ниски.

По този начин виждаме как заплащането "на парче" зависи изключително много от качеството на работата на първо място, но също така и от благоприятстващото влияние на външни фактори, върху които работниците, а и

Фиг. 5.2.7 Заплащане за извънредни отработени часове



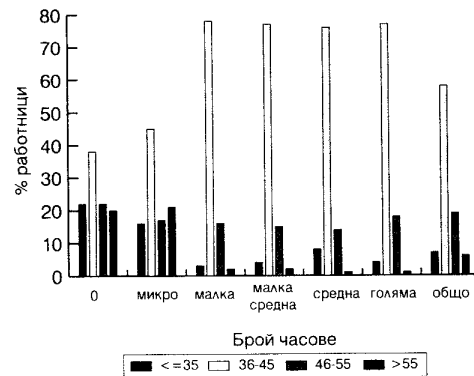
фирмите, не може да упражняват контрол. Когато фирмите контролират определянето на ставките, това оказва съществено влияние върху действителното равнище на възнаграждението, което работниците може да спечелат, и върху вида на необходимите усилия, които трябва да се вложат, за осигуряване на приемлив жизнен стандарт.

Изплащането на допълнителни пари срещу това, което най-общо може да се определи като извънредно отработени часове (работа вечер, през почивните дни и пр.) е широко възприето като нормална практика в промишлеността като цяло. Тук фирмите изплащат премии върху надниците, за да стимулират работниците да полагат допълнителен труд извън възприетата нормална работна седмица. Данните ясно сочат, че честотата на прилагане на практиката на заплащане на допълнително положение труд не е пропорционална на големината на фирмата. Фактически може да се спори, че при сравнение с някои големи фирми, всички по-малки фирми изглеждат много различно. Обаче, особено в микро-фирмите и в по-ограничена степен в малките фирми, пропорцията на фирмите, които предлагат на работниците си заплащане на труда в извънработно време е особено ниска. Тази особеност има изключително значение, тъй като доста често работниците полагат труд в продължение на повече часове, отколкото има в една

нормална работна седмица.

Във връзка с методите на заплащане, установяваме изявиени различия между микро-фирмите и по-големите фирми. Например микро-фирмите са много по-малко склонни да предлагат на своите работници договори с твърди възнаграждения и извънредно заплащане на отработените допълнително в извънработно време часове. И обратно - те са много по-склонни да предлагат възнаграждение в зависимост от свършената работа. Това определя изводите не само във връзка с равнището на абсолютно заплащане на работниците, но и за вложените усилия, контрола и разликите в доходите. Един от изводите е, че микро-фирмите може да са с много по-високо текучество, тъй като работниците, които са установили, че не могат да достигнат желаното равнище на доходите си, напускат и търсят относителна сигурност и работа с твърдо възнаграждение. Друг извод е, че работниците, чийто труд се заплаща в зависимост от тяхната производителност, може да са с по-високо възнаграждение от тези, в чийто договор

Фиг. 5.2.8 Продължителност на работа (ч)



е фиксирано твърдо заплащане, въпреки че съществуват аргументи, според които заплащането може да е по-ниско в определени неуедриени отрасли, в които не действат съюзни организации. Това, което е ясно, е, че компенсациите за работа в извънработно време са много по-високи в по-големите фирми.

Отработени часове

Нараства единомислито в развитите страни по въпроса какво се има

предвид под норматив за средна работна седмица. По принцип това означава между 35 и 40 часа за повечето от страните на ЕС. Важно е да се отбележи, че възприетият брой часове в средната работна седмица е спаднал значително в резултат на договорености със съюзни организации, на нарастването на цената на труда и промяна в работните технологии. Съвременните правни договорености, в случай че се прилагат в страните членки на ЕС, може да забранят задължителната работа в извънработно време, което би довело до снижаване на пропорцията на работната сила, която превишава нормалната продължителност на работната седмица.

Данните сочат, че почасовата ангажираност най-често се наблюдава сред самоангажираните, в микро-фирмите и в средните фирми. За сравнение, малките фирми до този момент проявяват най-ниска тенденция към използване на почасова работа. В рамките на това, което ние определяме по принцип като нормална работна седмица (36 - 45 часа), смятаме, че около 75 % от работниците, ангажирани в диапазона от малки до големи фирми, попадат в тези рамки. Съответната цифра за микро-фирмите е по-малко от 50 %. Диаграмата, представяща омази част от работниците, които полагат с до 10 часа повече труд, отколкото предвижда нормалната работна седмица, е с U-образна форма, като най-висок е дялът на работниците в микро-фирмите и в големите фирми, които работят по-продължително, отколкото в междинните категории фирми. Там, където се наблюдава най-голяма разлика, тя е във връзка с относителния дял на работниците, които упражняват труд с повече от 10 часа повече от една нормална работна седмица. Тук разликите между самоангажираните и работниците в микро-фирми са огромни в сравнение с всички други категории фирми. В подкрепа на казаното, един на всеки пет работници работи повече от 10 извънредни часа. За сравнение, дялът на работниците в малки фирми е 4,3 % и само 1,8 % за работещите в големи фирми.

Преобладаващото мнозинство от работници действат в рамките на нормалната работна седмица. Обаче, часовете на самоангажираните и на работниците в микро-фирми са чувствително различни и са с големи отклонения и в двете посоки. В този случай е по-голям броят на почасовите работници. Второ, забелязваме работници, които упражняват труда си в продължение на значително повече часове седмично, отколкото работниците в някоя друга по-голяма фирма. Оттук могат да се направят изводи във връзка с типа работници, които избират да работят в микро-фирми, и за ползата, която те извличат от заетостта си.

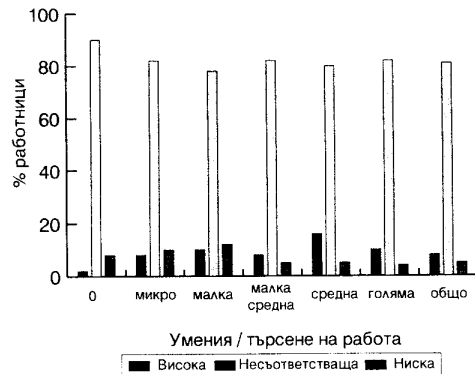
Несъответствие работа / умения

Повечето икономики в рамките на ЕС са преминали през периоди на нарастваща трайна безработица, от една страна, и нараснали възможности за работа, от друга страна, в процеса на разширяването им на макроикономическо равнище след икономическия спад в началото на 90-те години. Какви са причините? Може би най-важната е, че типовете заетост, които се създават, не

съответстват на уменията на безработните. При това положение нараства търсенето на определени видове труд, което не може да бъде задоволено поради квалификацията на безработните. Реалният резултат е, че в период на икономическа експанзия съществува чувствително напрежение във връзка с надниците, поради недостига на квалифициран труд; в същото време сме свидетели на исторически високи равнища на трайна безработица. И така, безработицата може да върви ръка за ръка със силното търсене на определени видове, главно квалифициран, труд. По тази причина повечето от страните на ЕС непрекъснато инвестират в програми за преквалифициране на безработните.

Ако насочим вниманието си към заетата част от работната сила, бихме установили несъответствия във връзка с квалификацията. Във Великобритания например, безработицата сред висшите е много висока, което принуждава много висшисти да приемат работа, която не отговаря на тяхната квалификация и възможности. Това има поразителен ефект в посока надолу, свързан с нарастване на безработицата сред по-ниско квалифицираните групи работници. Що се отнася до качеството на работа, би могло да се очаква, че квалифицираните работници на работни места, които не поставят пред тях никакво предизвикателство, са по-малко щастливи от работници, чиито умения са в съответствие с изискванията на

Фиг. 5.2.9 Несъответствия работа / умения



работата им. Също така може да се очаква, че работници на длъжност с много високи изисквания над техните умения и опит, също биха били по-малко доволни

от работата си. Според съществуващите данни текучеството на работна ръка се увеличава значително в случаи, при които работниците смятат, че работата им е сравнително посредствена.

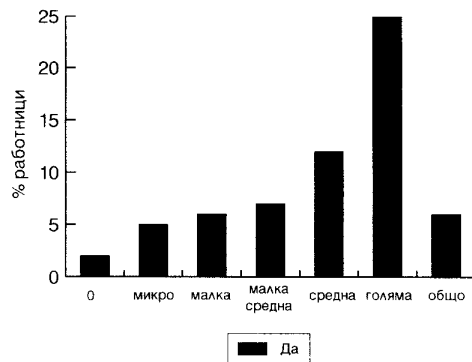
Общо взето, 84 % от работниците чувстват, че уменията им са съответстващи на изискванията на тяхната работа. Равни части работници (около 8 %) чувстват, че предявяваните към тях изисквания са или прекалено високи, или прекалено ниски за тяхната квалификация. Данните сочат, че несъответствието работа/умения е най-изразено в малките фирми. Тук делът на работниците, чиито умения са прекалено високи за изискванията на длъжностите, които изпълняват, е два пъти по-голям отколкото в другите категории фирми. Ако разгледаме делът на работниците, които чувстват, че изискванията на тяхната работа са прекалено високи за тяхната квалификация, ние установяваме, че той е най-голям в средните фирми, въпреки че данните за малките фирми са също високи. Като изключим самоангажираните, забелязваме, че във всички категории фирми с изключение на малките фирми съществуват несъответствия в смисъл, че изискванията на работата са прекалено високи за равнището на квалификация на работниците. По-конкретно, в средните фирми процентът на работниците, чието работа е с по-високи изисквания от квалификацията им е два пъти по-висок от този на работниците, чиито изисквания са прекалено ниски.

Изводите във връзка с несъответствията работа/умения са от основно значение за проучването на качеството на работа. Там, където е наличие несъответствие, най-често се наблюдава голямо текучество и нарастване на неудароволеността на работниците. Данните сочат, че при по-малко от двама на всеки 10 работника се наблюдава несъответствие. Несъответствията са най-големи в малките и в средните фирми. По-точно, смятаме, че работниците в средните фирми в повечето случаи вършат работа, чиито изисквания са прекалено високи за тяхната квалификация, а работниците в малките фирми в повечето случаи са на мнение, че изискванията на тяхната работа са прекалено ниски за уменията им. Противно на казаното, самоангажираните в по-голямата си част упражняват дейността при идеално съответствие между изисквания на работата и квалификация, което никак не е изненадващо.

Квалификация

Проучването на квалификацията на работната сила е от голямо значение за правителствата, фирмите и индивидите. За правителствата: икономическото развитие зависи от разполагането с високо квалифицирана работна сила, която е в състояние да удовлетвори изискванията на промишлеността и технологиите през следващия век. На макроикономическо равнище способността на работниците да увеличават производителността при определено количество на вложения труд е от основно значение за цялостната производителност на една икономика. За фирмите: по-висококвалифицираните работници са по-производителни в смисъл, че това генерира повече добавена стойност за всеки

Фиг. 5.2.10 Квалификация на работната сила



работник. За индивидите: с уменията са свързани лични облаги, като например по-високо заплащане, качество на работата, по-голямо търсене на трудовия пазар. За правителствата, фирмите и индивидите квалификацията е основното в развитието и поддържането на уменията.

Квалификацията е едно от направленията, в които съществува ясна и установена взаимна зависимост между големината на фирмата и разпространението. Тук ние установяваме, че разпространението на квалификацията се повишава положително и показателно с големината на фирмата. Обаче, реалното разпространение във всички фирми е доста ниско - само 1 на всеки 4 работника в по-големите фирми е получил някаква квалификация през дадената година. Ако вземем предвид микро-фирмите и малките фирми, бихме установили, че само 5 - 6 % от работниците са получили квалификация. Това е половината от нивото, характерно за средните фирми и една четвърт от нивото в големите фирми.

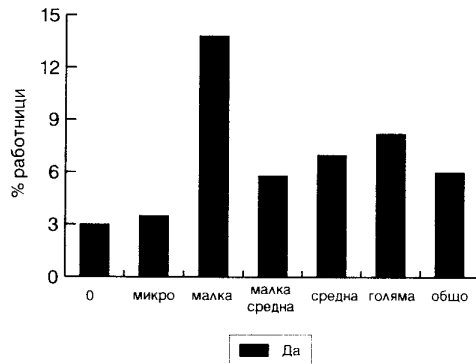
Взаимната зависимост между квалификацията и големината на фирмата е ясна. Без съмнение, колкото по-малка е фирмата, толкова по-слабо разпространена е квалификацията на работната сила. В този момент можем да направим две заключения: първо, че колкото е по-малка фирмата, толкова е по-трудно да се постигне повишаване на производителността или внедряване на нови технологии; или, че не се поставят изисквания във връзка с квалификацията, тъй като съществуващото равнище на предлаганите умения от страна на работната сила са достатъчни за нуждите на тяхната работа. Първото е проучване на динамиката,

а последното - статичен аргумент. Оттук следва нашето становище, че за да внедрим промяна в една среда с нарастваща конкурентност, ние бихме очаквали по-високи квалификационни нива на работната сила. Последното означава, че производственият процес или равнището на предлагане на услуги ще останат относително постоянни в обозримото бъдеще, или че малките фирми вече са достигнали нивото на своята максимална ефективност до такава степен, че квалификацията не би имала ефект.

Условия на работа: насилие, тормоз и опасност

Разпространението на физическото насилие, сексуалният тормоз или усеждането, че условията са физически опасни, са съвсем реални фактори за индивидите, когато се има предвид качеството на тяхната заетост. Ясно е, че влиянието на който и да е от тези фактори може да има траен физически или

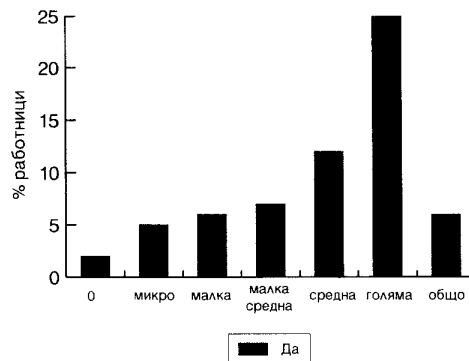
Фиг. 5.2.11 Физическо насилие



психологически ефект. Това може да доведе до отсъствия от работа, напускане или ранно пенсиониране.

Около 6 % от общата работна сила е изпитала физическо насилие в определена степен на работното си място. Този процент е различен в зависимост от големината на фирмата. Например физическото насилие сред самоангажираните и работниците в микро-фирмите е два пъти по-ниско от средното общо за икономиката. Разпространението на насилие е най-голямо в малките фирми, където коефициентът е два пъти по-висок от средния за страната.

Фиг. 5.2.12 Квалификация на работната сила



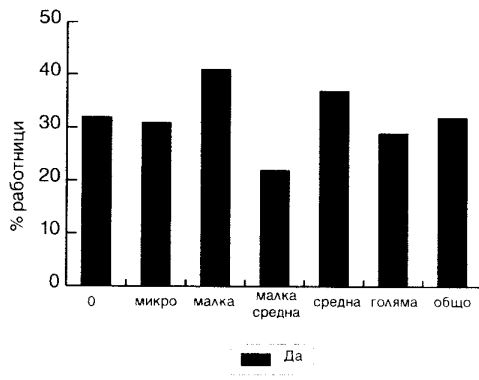
На второ място по разпространение на насилие са големите фирми, където коефициентите също превишават средните за икономиката.

Друг показател за качеството на работата на работното място е разпространението на нежелано сексуално внимание, дефинирано обикновено като сексуален тормоз. В този случай сме установили, че общо за икономиката разпространението му е много по-ниско, като средният коефициент е 1,1 %. Въпреки тази ниска стойност, съществуват някои важни различия, определени от големината на фирмата. Например установили сме, че разпространението на сексуален тормоз е изключително ниско в микро-фирмите и в малките фирми, като го сравним с много по-честото разпространение във фирми от категорията малка/средна и в големите фирми.

Третият критерий за качеството на работа на индивидите се определя от това дали те смятат, че естеството на работата им е свързано с известен риск за тяхното здраве и безопасност. При това проучване е установено, че 33 % от работната сила е на мнение, че работата им е свързана със сериозен риск за тяхното здраве. Що се отнася до вариациите в зависимост от големината на фирмите, най-ниските докладвани стойности са за фирмите от категория малки/средни (тези с 50 - 99 работници), при които стойностите са около 2/3 от средните. Най-високи са стойностите за малките фирми, където повече от 41 % от работниците чувстват, че здравето им е застрашено от работната среда.

Взели сме предвид три показателя от основно значение за физическия и психологическия комфорт на работниците на работното им място. Като цяло

Фиг. 5.2.13 Риск на работното място

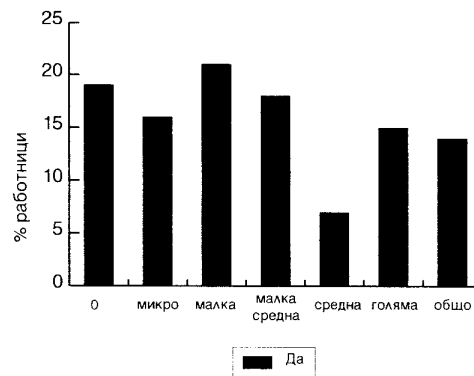


данните сочат, че едно значително малцинство от работната сила в Португалия възприема работната си среда като застрашаваща здравето и безопасността. Освен това нивото на физическото насилие се приближава до стойности, които може да се възприемат като неприемливи. За сравнение, разпространението на нежеланото сексуално внимание е много по-рядко. Що се отнася до взаимната зависимост между големината на фирмата и условията на работа, данните категорично сочат, че работниците в микро-фирмите са много по-рядко подложени на физическо насилие или на сексуален тормоз и не са изправени пред повече рискове, отколкото един среден работник. За сравнение, работниците в малките фирми не по-вероятно да бъдат обект на физическо насилие и възприемат работната си среда по принципи като нездравословна и небезопасна в много по-голяма степен, отколкото работниците в която и да е друга категория фирми. Разпространението на физическата и сексуалния тормоз също е сравнително високо в големите фирми.

Удовлетворение от работата

Проучването на удовлетворението от работата е също от фундаментално значение за разбирането на качеството на работа. В досегашните проучвания то е представено като съществен критерий, определящ начина, по който индивидът оценява своята цялостна полза, произтичаща от неговата/нейната заетост. На практика това означава, че удовлетворението взема предвид всички резултати, които сме приели като факти и които могат да бъдат включени в един показател за качество на работата. Въпреки това, ние избираме да изследваме много по-

Фиг. 5.2.14 Удовлетворение от работата



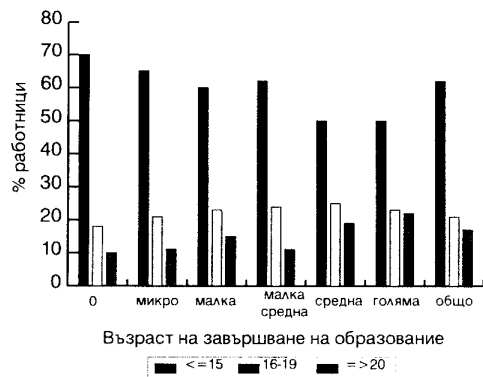
широк диапазон от критерии за качество на работата, но все пак включваме и този аспект като един от многото критерии.

Първата характерна особеност на данните за Португалия, която шокира, е че толкова малко работници са удовлетворени от работата си. Според нас в икономиката като цяло само 17,2 % от работниците чувстват удовлетворение. Това е по-малко от 19,1 %, които са изключително неудовлетворени от работата си. Що се отнася до различията в зависимост от големината на фирмата, установили сме, че работниците в малките фирми са най-удовлетворените (20,7 %), дори в по-висока степен от самоангажираните (19,4 %). И обратно - само 8,4 % от работниците в средните фирми бяха доволни, а това съставлява по-малко от половината от средната за икономиката като цяло стойност.

Образование

Формално образованието е ключов показател за равнището на квалификация и често се ползва като критерий за скритата производителност на работника. Накратко, въпреки че образованието е най-обхватният критерий за човешки капитал, той може да подкаже малко за способността на конкретен индивид да изпълнява свързаните с работата му задачи. Този формален аспект на човешкия капитал има по-слабо отношение към отделните фирми, тъй като образованието не се третира като специфичен за фирмите човешки капитал по начина, по който може да се възприеме професионалната квалификация. Обаче, възприето е на него да се гледа като на един добър критерий за способността на работниците да

Фиг. 5.2.15 Годиши образование



уловяват свързани с работата им умения и като на индикатор за резултатите, свързани с вземане на решения или организационни решения.

Данните показват, че малките фирми по-често ангажират по-нискоквалифицирани работници. Фактически разпространението на заетостта на индивиди, завършили минимално образование, намалява равномерно с големината на фирмата, докато се стигне до средните фирми, след което остава на едно ниво. При образование по-високо от задължителното, зависимостта е обратна - заетостта се увеличава от микро-фирмите до средните фирми. Големите фирми са с по-нисък коефициент на заетост на работници с образование над задължителното, но с по-висок коефициент на заетост на висшисти. Фактически равнището на заетостта на висшисти в големите фирми е два пъти по-високо, отколкото в микро-фирмите.

Резултатите категорично сочат, че колкото по-малка е фирмата, толкова по-висок е дялът на по-ниско образованите работници. И обратно, средните и големите фирми са със значително по-висок дял на работниците с висше

образование. Самоангажираните са с най-ниско образование от която и да е друга група работници.

Заклучителни изводи във връзка с демографията на работници и фирми

Представихме значителен обем данни относно демографията на фирми и работници в Португалия. Освен това също сме взели предвид и различни аспекти на качеството на работа и удовлетворението в зависимост от големината на фирмата. Предприемайки всичко това, ние сме конкретизирали доста резултати, от които е видно, че големината на фирмата е важен и показателен фактор за разграничаване между типовете работници, между секторите, в които те са заети, характеристиките на работата и работните условия. Тези различия са очертани по-долу:

1. Демография на работници и фирми

- пол: мъжете доминират в микро-фирмите, а жените - в малките фирми.
- Възраст: в микро-бизнеса са заети преобладаващо млади и по-стари работници.
- Сектор: отраслите, в които преобладават микро-фирмите, са: селско стопанство, търговия на дребно и на едро, хотелиерство и обслужване, и други услуги.

- Образование: В микро-фирмите са заети по-нискообразовани работници, докато в средните и в големите фирми работят повече работници с висше образование.

2. Характеристики на работата и качество на заетостта

- Непрекъсната заетост: увеличава се с увеличаване на големината на фирмата.
- Методи на възнаграждение: в микро-фирмите договорите с фиксирано възнаграждение са по-малко разпространени, предимство има заплащането "на парче" и по-рядко се прилагат допълнителните възнаграждения за работа в извънработно време.
- Продължителност на работа: работниците в микро-фирмите са са с по-големи различия в тяхното работно време; дялът на почасово ангажираните е по-висок и работният ден на работниците е изключително продължителен.
- Несъответстваща работа / умения: характерно за работниците в малките фирми е, че те са по-квалифицирани от изискванията на извършваната от тях работа, докато работниците в средните фирми по-скоро са по-ниско квалифицирани от изискванията на работата им.
- Квалификация: повишава се равномерно с големината на фирмата.
- Условия на работа: работниците в микро-фирмите са по-рядко подлагани на физически или сексуален тормоз; в малките фирми те са изложени в по-голяма степен на физическо насилие и са изправени пред по-големи рискове във връзка

с тяхното здраве и безопасност; в големите фирми работниците е по-вероятно да са застрашени от физически и сексуален тормоз.

- Удовлетворение от работата: работниците в малките фирми са най-удовлетворените от всички; и обратно - работниците в средните фирми изпитват най-слабо удовлетворение.

И така, представени са основните данни за Португалия, като е разглеждан поотделно всеки аспект на качеството на работа. Това бе полезно и необходимо, за да се извлекат някои ключови аспекти при обсъждането на качеството на работа, което заслужава особено внимание. Освен това очертахме една принципа картина на икономиката на Португалия на макроикономическо ниво. В следващия раздел от данните на ЕФ ще изолираме 20 критерия за качество на работата. Във всеки случай са определени отделни критерии в зависимост от това дали те са свързани с повишаване или с понижаване на качеството на работа. При анализа в следващия раздел са използвани по-прецизни статистически методи, за да се посочат ключовите ефекти от големината на фирмите върху качеството на работа, като се вземат предвид или се приемат за постоянни всички останали потенциални влияния. Накратко, следващият раздел е крачка към същността на обсъждането на качеството на работа.

Показатели за качество/удовлетворение от работата, в зависимост от размера на фирмата

В този раздел са определени критериите за качество на работата, чрез които се изследват значителни разлики в качеството на работа между фирми с различна големина. Анализът е проведен в поливариантна рамка, даваща възможност на фактори, като промишлен отрасъл, състояние на заетостта и характерни особености на работниците да бъдат приемани за постоянни. По този начин получените резултати са приблизителни, в смисъл че всеки определен ефект на големината на фирмата е първичен и не е свързан с други различия в характеристиките на работниците, работата или фирмата.

В първата част на раздела са определени 20 отделни критерия за качество на работата. За всеки критерий са направени предположения дали той би подобрил или би снижил качеството на работа. Накратко, даваме нашето становище дали определен критерий е "добър" или "лош" за качеството на работа. Таблица 5.3.1 съдържа двадесетте критерия за качество на работата и определя тяхното влияние върху качеството на работа като "добро" или "лошо".

Във втората част на този раздел са определени параметри като промишлен отрасъл, състояние на заетостта и характеристики на работниците.

Трудови договори (Критерии 1, 2, 3, 4)

Съществуват три алтернативни типа трудови договори: постоянен, за определен срок и временен. По принцип смятаме, че работниците предпочитат постоянния трудов договор, който по подразбиране намалява несигурността и

може да има благоприятен ефект върху фирмата, произтичащ от поощряването на влаганите усилия. За работниците на срочен или временен трудов договор съществува по-голяма несигурност в работата, което може да доведе до пренасочване на усилията към увеличаване на търсенето на работа. И така, както за работника, така и за фирмата би било по-добре да се ползва постоянният договор. Наистина в много страни това може да предвижда правото на компенсационно обезщетение за прекъсване на трудовите правоотношения, когато трудовият договор се прекъсне без предупреждение.

Освен това сме взели предвид и един по-широк критерий за качество на работата, който е свързан с усещане за индивидуално доколко неговата/нейната работа е сигурна, независимо от формалните трудови договори. Например, един работник на временен договор може да чувства, че съществува голяма вероятност той да продължи да работи, което би повишило неговия усет за качество на работата. И обратно, независимо от това, че е на постоянен трудов договор, работникът може да се чувства несигурен.

Съответствие умение/работа (Критерий 5)

Индивидите, които са с по-висока или с по-ниска квалификация от изискваната за тяхната работа, обикновено са по-малко щастливи от своята работа. Фактически отегчението, свързано с по-висока квалификация от нужната, се определя като основна причина за разочароването на високообразованите висисти, когато за пръв път излязат на трудовия пазар. Въпреки че причините не са ясни, наблюдава се нежелание от страна на собствениците-менеджъри на малките и средните предприятия да наемат висисти по същите причини.

Недостатъчните умения също може да имат значителен и вреден ефект върху качеството на работа. Действа се с повишено напрежение при изпълняването на задачите, които са или над квалификационните умения на индивида, или със скочите, които е неспособен да направи. Накратко, последните във връзка с качеството на работа в случаи, в които уменията не съответстват на изискванията на работата, са доста сериозни както за работниците, така и за фирмите.

Равни възможности (Критерий 6)

Моралното удовлетворение, свързано в равните възможности, е изключително силно и няма нужда от обяснения. Фактически повечето страни от ЕС са заложили подобни изисквания в своето законодателство. Може дори да има член за положително разграничаване, където неравномерности, причинени от тежестта на историческа дискриминация, са определени като прекалено големи при съществуващи прослойки от населението. Без да имаме желание да започваме подобен дебат, просто изразяваме становището си, че равните възможности имат положително влияние върху качеството на работа.

Здраве, безопасност, заплахи (Критерии 7, 8, 9, 10)

Смята се, че по-голямата вероятност за физически или сексуален тормоз намалява качеството на работа. Също се смята, че всякакъв риск във връзка със здравето и безопасността има негативно отражение върху качеството на работа, въпреки че съществуват потенциално успокоителни обстоятелства. Такова може да е положението, когато в надницата е включена и премия за опасност и риск при работа, която до известна степен компенсира неблагоприятните обстоятелства.

Удовлетворение от работата (Критерий 11)

Този критерий се приближава съществено до схващането на икономиста за полезността в емпиричен смисъл. Удовлетворението от работата е един сложен критерий за полезността, който индивидите извличат от своята работа. Интуитивно, комбинирайки всички критерии, които поотделно са включени в този анализ, бихме получили само част от този сложен "пакет", дефиниран като удовлетворение от работата, заедно с единствената променлива, за която не разполагаме с данни - надниците. В потвърждение на данните на ЕФ забелязваме, че при проучванията на удовлетворението от работата, както и на удовлетворението от заплащането, е установено, че тези фактори явно оказват еднакво влияние върху качеството на работа. И така, няма нищо чудно, че свързваме удовлетворението от работата с високото качество на работа.

Напрежение в работата (Критерий 12, 13)

Темпът или напрежението на работа често се смята че се отразява върху равнището на стрес и следователно намалява качеството на работа. Първото е основно, в смисъл че директно поставя въпроса дали работниците имат достатъчно време да си свършат работата. И така, в случай, когато няма достатъчно време за да се изпълнят поставените задачи, ние възприемаме това като показател за ниско качество на работата.

Вторият ни критерий е свързан с проучване на наблюдението и контрола, и на това как те влияят върху качеството на работа. Тук става дума дали работното място е определено от шефа. В случаите, в които е така, това може да означава две неща: първо, че работниците са подложени на усилено наблюдение от страна на техния работодател, за да осигури изпълнителност. Второ, че условията на работа на това място са силно променливи - понякога напрежението на работа е голямо и скоростта на работа - висока, а в други случаи се бездейства, или се работи съвсем бавно. Във връзка с критерий 12 нашето становище е, че е в полза на качеството на работа, когато работниците чувстват, че разполагат с достатъчно време, за да си изпълнят задачите. В случаите, в които шефът директно определя работното място, критерий 13, ние свързваме това с намаляване на качеството на работа поради посочените по-горе причини.

Автономност в работата (Критерий 14, 15, 18)

Равнището на автономност, с което отделна група работници разполага в

своята работна среда, е от голямо значение за усещането във връзка с качеството на работата. Там, където работниците се чувстват съпричастни, а властта се разпределя в съответствие с йерархията, ползата и, често пъти, производителността е по-висока. Това се дължи на повишените усилия, по-бързото вземане на решения, освободеността от ограниченията на изключителната бюрокрация, която доминира в строго йерархичните управленски структури.

По същия начин качеството на работа често се подобрява там, където работниците са по-близо до управлението, облекчавайки постигането на колективни цели в полза на групата от индивиди, които съставляват фирмата. За да установим тези влияния, ние сме подбрали три критерия за автономност на работата. Първият е дали работникът сам определя по какъв начин да работи, за да постигне определена крайна цел (критерий 14). Където личната преценка е налице, ние възприемаме това като показател за по-високо качество на работата.

Много тясно свързан с този критерий е и критерий 15 - способността на отделните работници да решават непредвидими проблеми по своя собствена инициатива. Отново приемаме по-голямото индивидуално участие и свободата на действие като показател за високо качество на работата. И накрая, изследваме критерий 18, който определя дали с работника се консултира при промени на работното място. В случаите, в които се взема мнение на работниците, се усеща, че качеството на работа е по-високо, отколкото в случаите, в които промените се налагат от висшето ръководство.

Други критерии (Критерий 19)

Един от критериите за качество на работата е дали или не фирмата субсидира нерегламентирани от закона грижи за децата. Фактът, че фирмата предлага допълнителни удобства на своите работници, ние възприемаме като положителен индикатор за качеството на работа. Такъв е случаят в Португалия, където по-голямата част от работната сила се състои от жени.

Квалификация (Критерий 20)

Последният критерий за качество на работата е свързан с получаването на квалификация от страна на работниците. В случаите, в които работниците се квалифицират, възприемаме това като положителен показател за качеството на работа.

Сега нека представим използваните независими променливи при обясняването на критериите за качество на работа - от 1 до 20. Те са включени в **таблица 5.3.2** и са достатъчно самопоказателни. Първата група включва основния обект на интереса ни, покривайки големината на фирмата, личностни характеристики на работниците, дължност, сектор в бизнеса и характеристики на работата.

Измерване на качеството на работа: резултати

В останалата част от този раздел ще обсъдим резултатите за всеки от двадесетте критерии, като целта ни е да установим до каква степен всеки от тях се влияе от големината на фирмата, като се вземат предвид "контролните параметри".

Резултатите от изследването на влиянието, което големината на фирмата оказва върху всеки от двадесетте критерии за качество на работата, като са взети предвид "контролните параметри", са показани на таблица 5.4.1. Таблицата да се чете по следния начин.

1) Последната колона, означена като "Големи" е нашата категория за сравнение. Всички останали фирми се сравняват с големите фирми по всеки от критериите.

2) Резултатите във връзка с всеки от критериите се отбелязват с три означения: (-ve) - означава, че определени категории във връзка с размера фирми са по-зле по конкретния показател от големите фирми; (0) - означава, че няма разлики; (+ve) - означава, че определени категории във връзка с размера фирми са по-добре по конкретния показател от големите фирми.

3) Обърнете внимание, че в случаите, в които в някои колони за определен критерий е отбелязано "0", това означава, че всяка категория фирми, за която е отбелязано (-ve) или (+ve) на същия ред, е също "по-зле" или "по-добре" от тази фирмена категория, а също и по отношение на нашата базова категория - големите фирми.

Критерий 1: Постоянни трудови договори

Влияние на големината на фирмата

Случаите, в които това влияние подлежи на определяне, са свързани със самоангажираните индивиди и с работниците в микро-фирмите. Във връзка с това 55 % от самоангажираните и 28 % от работниците в микро-фирмите бے по-малко вероятно да имат постоянен трудов договор в сравнение с която и да било друга големина фирми. Това е силен ефект, който е очевиден само при най-малките фирми. И така, правим заключението, че по този критерий качеството на работата в малките фирми е по-ниско отколкото във всички по-големи фирми.

Други влияния

Тук установяваме, че 52 % от мениджърите и 20 % от търговския персонал е по-малко вероятно да имат постоянни договори, отколкото работещите на всички останали длъжности. На равнище промишленост фирмите за производство и финансово обслужване се оказаха значително по-склонни да предлагат на работниците си постоянни договори (съответно с 43 % и 54 % по-високо). Не сме изненадани и от факта, че заплащането на твърди надници също е свързано с постоянните договори. Друг извод, който направихме, бе, че постоянните работници работят средно с 1 % по-малко часове от другите работници.

Критерий 2: Срочни договори

Влияние на големината на фирмата

Не бе установено влияние във връзка с големината на фирмата. Това показва, че всички фирми са еднакво склонни да предлагат на работниците си срочни договори - от микро-фирмите до големите фирми.

Други влияния

Най-доминиращите влияния бяха в зависимост от сектора. Забелязваме, че всички непроизводствени сектори са много по-склонни да използват срочните договори - обикновено около 90 % или повече. Производителите - обратно: от тях само 57 % повече предпочитат да предлагат срочни договори в сравнение с нашия основен отрасъл - фирмите за услуги. Ключов извод бе, че продължителната непрекъсната работа е свързана с намаляване на разпространението на срочните договори, въпреки че този ефект е доста малък - около 1,2 % за година непрекъсната ангажираност.

Критерий 3: Временни договори

Влияние на големината на фирмата

Не е установено.

Други влияния

Промишленият сектор е най-силно влияещият върху временното договориране. Не са установени зависимости от длъжността. Що се отнася до сектора, преобладаващо в селското стопанство, в производството и услугите се предпочитат временните договори значително повече, отколкото в обслужващите фирми. Единственият друг ефект е, че работниците с временни договори работят по-малко часове от останалите работници.

Критерий 4: Сигурност на работата

Влияние на големината на фирмата

Тук големината на фирмата влияе единствено върху самоангажираните, 43 % от които не се чувстват достатъчно сигурни в своята работа. Въз основа на това ние правим заключение, че работниците в микро-фирмите възприемат своята работа като също толкова сигурна, както и работниците в големите фирми.

Други влияния

От значение са две други влияния. Първото е, че работниците с по-дълга продължителност на непрекъснатата ни ангажираност се чувстват леко по-малко сигурни в своята работа. Интуитивно можем да очакваме и противоположно то. Второ, смятаме, че високообразованите работници се чувстват с 19 % по-несигурни в сравнение с останалите по-нискообразовани работници.

Критерий 5: Съответствие умения/работа

Влияние на големината на фирмата

Не бяха установени влияния, свързани с големината на фирмата. Обратно, самоангажираните индивиди проявяваха много по-голяма склонност да чувстват, че потребностите на тяхната работа бяха прекалено ниски в сравнение с техните умения.

Други влияния

Главните ефекти бяха на равнище сектор. По принцип във всички промишлени отрасли имаше несъответствия в по-голяма степен, отколкото в обслужването, нашия базов отрасъл. Единственото изключение бяха финансовите услуги. Тук работниците бе по-малко вероятно да усещат, че изискванията на тяхната работа бяха над тяхното квалификационно равнище. Освен това, съществуваша и някои важни влияния, свързани със заетостта и образованието. Що се отнася до длъжностите, наблюденията ни сочат, че машинните оператори по-рядко бяха с по-висока квалификация, а чиновниците, търговските работници и занаятчиите по-рядко бяха с по-ниска квалификация. Вземайки предвид годините на завършено образование, притежаването на образователна степен значително (90 % на вероятност за недостатъчна квалификация и 123 % на вероятност за по-висока квалификация от завършващите училище) повишава вероятността за несъответствие умения/работа. При нашата средна образователна категория 79 % от работниците е по-вероятно да са с по-висока квалификация от необходимата за тяхната работа.

Критерий 6: Равни възможности

Влияние на големината на фирмата

Нито по-голяма, нито по-малка бе вероятността жените да бъдат дискриминирани в по-малките фирми, отколкото в по-големите фирми. И обратно, при самоангажираните и в микро-фирмите вероятността от положителна дискриминация на жените бе два пъти по-голяма, отколкото във всички по-големи фирми.

Други влияния

Интересно е да се отбележи, че мъжете по-често (120 %) от жените установяваха дискриминацията на жените от страна фирмите. Що се отнася до длъжностите, сред чиновниците, занаятчиите и машинните оператори също бе много по-вероятно да се установи дискриминация на жените на работното място. Секторите с положителна дискриминация, в полза на жените, бяха многобройни, сред които: производство, търговия, обслужване, транспорт, финанси и недвижими имоти, като във всички тях по-висока (20 %) бе вероятността жените да бъдат облагодетелствани, отколкото да им се предлагат равни възможности. Последният резултат бе, че с повишаване на продължителността на непрекъсната заетост се

повишава и вероятността работниците да са изправени пред равни възможности, което противоречи на предубеждението на женския пол.

Критерий 7: Физическо насилие

Влияние на големината на фирмата

Еднаква бе възможността работниците, независимо от големината на фирмите, в които са ангажирани, да бъдат подложени на физическо насилие на работното си място.

Други влияния

Ключово заключение бе, че във всички сектори, с подчертано изключение на селското стопанство, разпространението на физическото насилие бе по-широко, отколкото бе докладвано за сектора на обслужването. Освен това работниците, които трябва да работят повече от работното време и/или при по-лоши условия, бяха 8 %, а вероятността да се сблъскат с физическо насилие бе 48 %.

Критерий 8: Нежелано сексуално внимание

Влияние на големината на фирмата

Вероятността самоангажираните индивиди и работниците в категорията малки/средни фирми (тези с 50 - 99 работници) да бъдат обект на нежелано сексуално внимание бе по-голяма. За всички неголеми фирми вероятността от сексуален тормоз бе по-висока, но незначителна в статистически смисъл.

Други влияния

Маргинално вероятността от сексуален тормоз при занаятчиите бе по-малка. Ангажираните на невременни трудови договори бе по-вероятно да бъдат тормозени, отколкото местните работници.

Критерий 9: Риск, свързан със здравето и безопасността

Влияние на големината на фирмата

Видимо по нищо не можеше да се съди, че работниците в по-малките фирми не възприемат условията, при които работят, като по-рискови от техните колеги в големите фирми.

Други влияния

При професионалните дейности вероятността от чувство за риск бе с 23 % по-ниска, отколкото при всички останали дейности с изключение на машинните оператори, сред които бе с 20 % по-вероятно да има усещане за риск.

Критерий 10: Отсъствия поради влошено здраве

Влияние на големината на фирмата

Тук установихме категорични данни, сочещи, че вероятността работниците в микро-фирмите да отсъстват поради здравословни неразположения е най-малка. Само при самоангажираните тази вероятност е още по-ниска. Тези данни доказват, че качеството на работа в микро-фирмите, по този критерий, е по-високо, отколкото

във всички по-големи фирми. Естествено това може да се дължи и на причината, че вероятността самоангажираните и работниците в микро-фирми да получат възнаграждение в случай на заболяване е по-малка.

Други влияния

Свидетели сме на доста устойчив "фермерски" ефект, свързан с тенденцията на намаляване на отсъствията от работа по здравословни причини. Парадоксално, но в селското стопанство вероятността да се отсъства по здравословни причини расте.

Критерий 11: Удовлетворение от работата

Влияние на големината на фирмата

Работниците в малките фирми и самоангажираните бяха значително по-малко склонни да са доволни от своята работа. Това е изключително важен извод.

Други влияния

Професионално ангажираните са много доволни от работата си. Обикновено мъжете са по-щастливи от жените, а тези, които упражняват нощен труд, или работят през почивните дни, са най-неудовлетворени от работата си.

Критерий 12: Достатъчно време за извършване на работата

Влияние на големината на фирмата

По този критерий е установено значително влияние на големината на фирмата. Наблюденията ни сочат, че при работниците в микро-фирмите съществува 18 % по-голяма вероятност те да разполагат с достатъчно време за изпълнение на служебните си задачи. Нещо повече, при работниците в малките фирми тази вероятност е 11 % - незначително по-висока, отколкото сред самоангажираните, където е 10 %. Това категорично говори, че натискът върху работниците в малките фирми е по-малък и, следователно, качеството на работа е по-високо.

Други влияния

При отрасловото проучване установихме, че работниците във всички сектори в сравнение с нашия базов сектор, обслужването, са значително по-напрегнати при работа. Наблюдавахме и някои други ефекти: по-слабо напрежение чувстват по-старите работници, чиновниците и тези с по-дълга непрекъснатата продължителност на заетост.

Критерий 13: Работното място се контролира директно от шефа

Влияние на големината на фирмата

Тук отново установяваме големи разлики между микро-фирмите и малките фирми, сравнени с по-големите фирми. Например малко изненадващо е, че при работниците в микро-фирмите вероятността темпът на работа да се определя от шефа е с 22% по-ниска. За малките фирми еквивалентната цифра е 11 %.

Други влияния

Ключов извод е, че вероятността темпът на работа на по-възрастните работници да се определя от шефа е почти толкова ниска, колкото и при мениджърите. Що се отнася до различните сектори, само в селското стопанство вероятността работниците да бъдат подложени на пряк контрол е по-ниска. Във връзка с методите на заплащане забелязахме, че вероятността от пряк контрол при тези, които работят "на парче" е със 17 % по-ниска, докато тези, на които се заплаща за отработено време, бе с 15 % по-вероятно да се контролират пряко. Вероятността от пряк контрол при високообразованите работници също бе по-ниска (12,5 %).

Критерий 14: Автономност при избора на методи на работа

Влияние на големината на фирмата

15 % по-висока бе вероятността работниците в микро-фирмите да са в състояние да избират своите методи на работа. При всички останали категории фирми не се забелязваха различия в сравнение с големите фирми.

Други влияния

Установено бе, че при мъжете степента на автономност в работата е по-висока, когато става дума за технически персонал и чиновници. Забелязва се тенденция към повишаване на автономността с увеличаване на възрастта и образованието.

Критерий 15: Способност за самостоятелно решаване на непредвидими проблеми

Влияние на големината на фирмата

Единствено влияние на големината на фирмата е установено в нашата категория малки/средни фирми. Тук вероятността работниците да имат свободата за решаване на непредвидими проблеми бе 20 % по-ниска.

Други влияния

Установени бяха много други влияния. Например свободата на действие се увеличава с възрастта. Що се отнася до длъжностите, мениджърите, техническите специалисти, в по-малка степен специалистите, чиновниците и търговския персонал - всички те разполагат с по-голяма свобода на действие от некавалифицираните работници, които са нашата базова категория. В отраслово отношение за всички непроеизводствени сектори е с 14 - 19 % по-вероятно да се предостави свобода на действие, отколкото в сектор обслужване. Интересно е, че работници с по-продължителна непрекъсната заетост получават по-малка свобода за лична преценка; свободата на действие се повишава при работещите на удължено работно време.

Критерий 16: Съпричастност към вземането на решения

Влияние на големината на фирмата

Не са установени забележими влияния.

Други влияния

Тук бе установено, че при мъжете вероятността да са съпричастни към вземането на решения е с 15 % по-голяма, отколкото при жените. Освен това, много по-вероятно е мениджърите и търговският персонал да са съпричастни - съответно с 16 % и 22 %. И обратно - вероятността за съпричастност при машинните оператори е с 22 % по-ниска. Що се отнася до метода на заплащане, съпричастността на тези, които работят "на парче" е с 29 % по-голяма, в сравнение с тези на фиксирана надница (18 %) или с работниците, чиито договори предвиждат друг вид възнаграждение.

Критерий 17: Работата предполага еднотипни задачи

Влияние на големината на фирмата
Не са установени забележими влияния.

Други влияния

Бе установено, че само две дейности се различават значително по този критерий в сравнение с нашата базова категория - неквалифицираните работници. Тук установихме, че както при специалистите, така и при техническия персонал вероятността да изпълняват еднотипни задачи е с 33 % по-ниска.

Критерий 18: Консултиране във връзка с промени

Влияние на големината на фирмата

По този критерий наблюденията ни са, че вероятността при работниците от микро-фирмите да се консултират с тях във връзка с промени на работното място е с 11 % по-ниска. Оттук следва, че качеството на работа, по този критерий, е по-ниско в микро-фирмите, отколкото във всички останали фирми.

Други влияния

Единственото друго значително влияние е свързано с методите на заплащане. Например вероятността при работниците "на парче" и при тези на трудов договор с фиксирано заплащане да се поиска мнението им при промени е съответно с 19 % и 18 % по-висока.

Критерий 19: Субсидиране на нерегламентирани от закона грижи за деца

Влияние на големината на фирмата

Резултатите сочат значително влияние на големината на фирмата. Без съмнение осигуряването на субсидии за отглеждане на деца е по-голямо в големите фирми в сравнение с всички останали. Вероятността да се осигурят такива субсидии намалява със 17 % при средните фирми и с 22 % в микро-фирмите. Така че, по този критерий за качество на работата в големите фирми качеството на работа е по-високо, отколкото във всички по-малки фирми.

Други влияния

Установяваме, че осигуряването на надбавки за отглеждане на деца намалява

с 52 % при работници на договор с фиксирано трудово възнаграждение, с 32 % при работници на договор "на парче" и с 28 % при тези, които получават възнаграждение за работа в извънработно време. И обратното - там, където работниците получават допълнително заплащане за работа при лоши работни условия, осигуряването на надбавки за отглеждане на деца се повишава с 67 %. Положителен ефект е регистриран и при висококвалифицираните работници.

Критерий 20: Квалификация, осигурявана за работниците

Влияние на големината на фирмата

Резултатите сочат значително влияние на големината на фирмата. Например при самоангажираните вероятността от осигуряване на квалификация е с 4 % по-ниска, отколкото в големите фирми. Съответните данни за работниците в микро-фирмите и в малките фирми са: -4,2 % и -3,9 %, когато се сравняват с работниците във всички по-големи фирми. Тези данни са от голямо статистическо значение, въпреки че по величина са сравнително малки. Според тях липсата на квалификационни мероприятия, установено в малките фирми, има отношение към състава на работната сила.

Други влияния

Установено е, че длъжността е ключова детерминанта по отношение на осигуряването на квалификация. Резултатите сочат, че вероятността специалистите, техническият персонал и търговците да получат квалификация е много по-голяма (20 - 25 %) в сравнение с другите категории работници. Освен това работниците в сферата на финансовите услуги се оказаха също много по-квалифицирани (+38 %). Незначителен, но подчертано негативен ефект бе установен в зависимост от възрастта на работника. И обратното - разпространението на предлагана квалификация е по-голямо при повишаване на броя работни часове.

Тези данни сочат, че съществуват някои ключови области, в които качеството на работата в микро-фирмите се различава от това в големите фирми. Като използваме простия метод на преброяване, от таблицата с резултатите стигаме до заключението, че в микро-фирмите качеството на работа е по-високо по 4 от критериите и по-ниско по 4 критерия. Разпределението на критериите е следното:

По-високо качество на работата:

- (i) По-малко отсъствия от работа
- (ii) Повече време за изпълнение на задачите
- (iii) По-голяма автономност
- (iv) По-слаб пряк контрол от страна на шефа

По-ниско качество на работата:

- (i) По-малък брой постоянни договори
- (ii) По-малка вероятност от консултиране при промени
- (iii) Липса на субсидии за отглеждане на деца

(iv) По-рядко се осигурява квалификация

И така, разликите между заетостта в микро-фирмите и големите фирми са съвсем ясни. В микро-фирмите работниците имат много по-голяма автономия и работят в много по-слабо напрегната и по-малко ограничаваща среда. Обаче трудовите договори предлагат ниска степен на сигурност в работата, по-малко облаго извън надниците, по-малко възможности за квалификация. Освен това работниците трябва да приемат, че вземането на решения на най-високо ниво е изключителен приоритет на шефа, като на становището на работника се отделя незначително внимание.

Когато описваме естеството на основните разлики между заетостта в микро-фирмите и в големите фирми, трябва да вземем предвид, че има значителен брой ключови области, в които се проявяват някои незначителни различия. Те включват: усет за сигурност в работата, съответствие умения/работа, общи работни условия и удовлетворение от работата. Впрочем, това са области, в които можеше да се очаква проявата на различия.

Ако погледнем по-обхватно върху някои принципни наблюдения, забелязваме, че в същност всички различия между микро-фирмите и големите фирми бяха очевидни за микро-фирмите, сравнени с всички останали фирми, независимо от тяхната големина. Забележимите изключения се свързват с малките фирми, в които също бе налице по-ниско напрежение в работата, по-слаб контрол на работниците и по-слабо разпространение на надбавките за отглеждането на деца. По един критерий, удовлетворението от работата, работата в малките фирми бе установено че е с по-ниско качество, отколкото в другите фирми. Това е важна особеност на заетостта в малките фирми и има отношение може би към най-категоричните резултати, които установяваме във връзка с качеството на работата.

В заключение отбелязваме, че естеството на труда в микро-фирмите и в по-малка степен в малките фирми силно се различава от този във фирми с 50 или повече работници. Във връзка с качеството на работата забелязваме, че се проявяват основни различия между автономността и качеството на работната среда в сравнение с по-формални и дългосрочни договорености и работническо представителство. Като използваме най-основната формула за отношението между "добрите" и "лошите" страни, установяваме, че от 20-те изследвани критерии за определяне на качеството на работата, не съществуват различия в това отношение

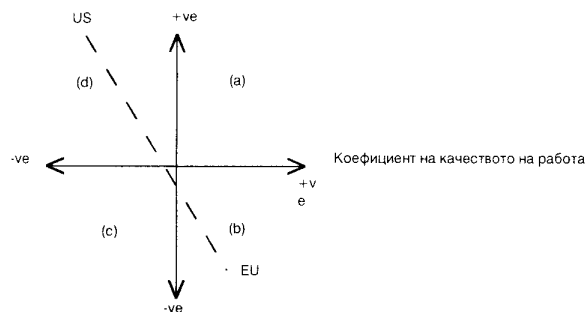
между качеството на работата в микро-фирмите и големите фирми.

Количество и качество на работата в малките и средните предприятия: концептуална рамка

Въпреки че осигуряването на работата за индивид, който е безработен и търси работа, е изключително желана социална цел, ако тази работа е унищителна, опасна или изключително ниско възнаградена, в такъв случай тя може да се окаже неприемлива. С цел да се елиминират подобни видове работа в много страни съществува законодателство във връзка със здравето и безопасността и/или минималните надници.

Становищата по отношение на качеството на работата са различни както между различните индивиди, така и между различните държави в ЕС. Независимо от това съществуват данни, само въз основа на заплащането, че по-малките фирми осигуряват работа с по-ниско качество. Дадена икономика обаче може да осигури по-малко работни места, но с по-високо качество на работата - като отдава по-малко значение на малките фирми като създаващи работа. Алтернативно може да се предпочете да се предложат повече работни места, но с по-ниско качество на работата, като се насърчава растежа на сектора "малки фирми". В такъв случай е

Фиг. 6.1 Създаване на работата



възможно да възникне несъответствие между качество и количество на дейността.

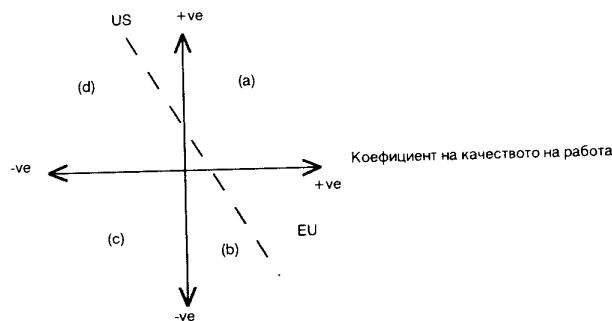
Фигура 6.1 илюстрира това несъответствие.

От икономическа и социална гледна точка най-желателно е да се създадат повече работни места с по-високо качество на работата. Това е показано в зона (а). В този смисъл придвижване в посока север-изток е желателно. Зони (b) и (d) са малко по-спорни, но може би и по-реалистични във връзка с това, че се наблюдава пряката зависимост между работни места и качество на работата. Тук придвижване в посока север-запад би означавало повече работни места при по-ниско качество на работата. Това би било типично за една експлоататорска икономика. И обратно - придвижване в посока юг-изток би довело до по-слабо създаване на заетост, но до по-добро качество на дейностите. Тук несъответствието е от изключително политически характер и е вероятно да проявява зависимост от характерния за дадена страна коефициент на безработицата, глобална конкуренция, вътрешно законодателство и много политически, икономически и социални съображения. Почти несъмнено е, че движение в посока юг-запад - зоната е означена с (с), е най-слабо желаният изход. Тук се влошават условията на работа и заетостта намалява.

Стойността на тази проста диаграма е, че може да се използва за отразяване на политическите предпочитания. Например тя може грубо да илюстрира различията между Европа и Съединените щати. Съединените щати може да се разглеждат като попадащи в зона [d] - положителни показатели за създаването на работа, но много от дейностите са с ниско качество. Противоположно е положението в Европа, където показателите за създаване на работа са ниски (отрицателни), но дейностите са със значително по-високо качество.

Но постановката на фиг. 6.1 може да бъде определена като неприемлива в Европа, тъй като показателите за създаване на работа са отрицателни. Ако, обаче,

Фиг. 6.2 Създаване на работа



показателите за създаване на работа в Европа биха били положителни, както показва **фигура 6.2**. Европа би била щастлива, че въпреки че в САЩ се разкриват много повече работни места, това е постигнато, само като е жертвано качеството на работа.

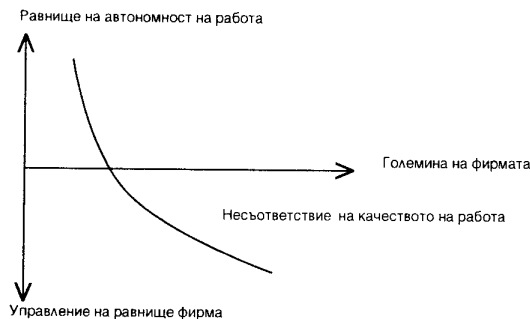
И така, да обобщим: според фигура 6.1 европейските политици са недоволни от несъответствието между количество и качество на работата. Според фигура 6.2 те са доволни. В такъв случай, по условие, би трябвало да съществува положение, в което те ще са безразлични.

По принцип би било възможно да се изследва тази зависимост, но не между Европа и Съединените щати, а между европейските страни като група. Привидно е правдоподобно например, че някои от европейските страни биха предпочели американския модел, докато други биха предпочели европейския модел. Нещо повече, някои в миналото може да са предпочели един модел, но в настоящия момент вече да са подготвени за обмисляне на промяна.

До момента дискусиата бе съсредоточена върху характеристиките за дадена страна несъответствия между количество и качество на работата. Равностойно значение има и естеството на несъответствията в различните страни. Например данните сочат, че в някои страни създаването на работа е обратно пропорционално на големината на фирмата. Накратко, малките фирми създават висок и непропорционален дял работни места.

Емпиричните данни, представени за Португалия, сочат, че естеството на несъответствието между количество и качество на работата на равнище фирма или индивид е по-сложно. Фактически установяваме категорични данни, дори и само за една страна, че зависимостта качество на работа/големина на фирмата се

Фиг. 6.3 Създаване на работа



променя в зависимост от използваното определение за качество на работата. За да се изгради обобщен показател за качество на работата, е необходимо да се правят стойностни изчисления в зависимост от относителното значение на всеки един от 20-те критерии за качество на работата. Това, което е по-реалистично на равнище отделна фирма, или категория фирми, е да се определи специфичната същност на несъответствието между различните критерии за качество на работата.

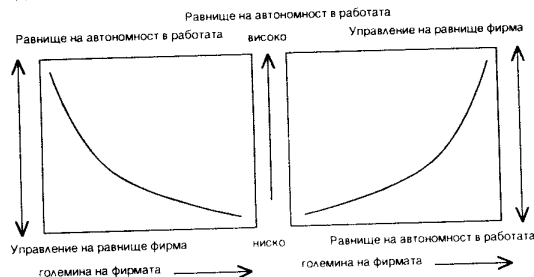
В случая с Португалия става дума за по-голямата автономност на индивидуалните методи на работа по отношение на по-високата абсолютна продължителност на заетостта, по-големи облаги извън надницата и по-силно представяне на фирмено равнище. Това несъответствие може да се изследва в контекста на разпределението на създаването на работа в зависимост от големината на фирмата.

За работника в Португалия можем да представим това несъответствие с качеството на работа по следния начин.

От това базово положение може да продължим с разглеждането на

Фиг. 6.4

Случай (А) малки фирми разкриват работни места Случай (В) големи фирми разкриват работни места



зависимостта на качеството на работа по отношение на количеството в общоикономически мащаб. В зависимост от относителните параметри на конкретно създаване на работа то може да бъде представено по следния начин.

В случай (А), при който малки фирми разкриват по-голяма част от работните места, работниците ще имат по-голяма индивидуална автономност, но ще изгубят в определена степен контрола на фирмено равнище, както и относителната сигурност на постоянните трудови договори. В случай (Б), при който големи фирми разкриват повечето работни места, положението е противоположно. Тук работниците губят индивидуалната си свобода, но печелят сигурност в работата

и по-висока степен на представителство на фирмено равнище.

Интересна особеност на това базово отношение качество на работа/количество на работа е, че съществува вероятност то да се променя значително в различните страни, дори и да установим еднакви типове отклонения в качеството на работа, установени в Португалия. Потенциално по-интересен е фактът, че съществува вероятност естеството на отклонението в качеството на работа, само по себе си, да бъде различно в различните страни, независимо от количеството на работа. Обаче, ние не разглеждаме крайния случай, при който качеството на работа по всички критерии е по-добро или по-лошо в по-малките или в по-големите фирми. В такъв случай може директно да се върнем към първоначалната концепция за отклоненията между качество и количество на работа.

Накратко, въз основа на представените емпирични данни е доста опасно да се дефинира един единствен всеобхватен показател за качество на работа. Това, което вероятно е по-реалистично, е да се изследва естеството на отклоненията в качеството на работа, като се използват разнообразни критерии за качеството на работа. След това може да се заемем с изследване на отклоненията в съотношението качество на работа/количество на работа по по-значим метод. Изборът да се поостъпи другояче би означавал да се правят стойностни преценки, при които критериите за качество на работата са по-важни а също - че не съществуват различия в рамките на страната за това как индивидите усещат качеството на работа. Или, ще трябва да обобщим, че работниците в ЕС са хомогенна група, поне по отношение на това, как те определят и възприемат качеството на работа.

Проектнопредложение за основно проучване

Резюме

Предлагаме в рамките на ЕС да се проучи взаимната зависимост между качество и количество на работните места, разкрити в по-малките фирми. В предложеното проучване ще се ползват данните на Европейската фондация (ЕФ), извлечени от направената през 1996 "Второ европейско проучване на условията на работа", проведено върху представителна извадка от 1000 работници във всяка страна членка, и тези данни ще се комбинират с данните за промяна на заетостта по страни, по големина на предприятията и в период от приблизително пет години. Липсата на данни за възнагражденията в това европейско проучване означава, че те трябва да се съберат въз основа на проучвания на национално равнище, които

са достъпни във Франция, Германия,

Използвана литература

Baldwin, J. and Picot, G. (1995). "Employment Generation by Small Producers in the Canadian Small Business Economics [Създаване на заетост от малките производители в малкия бизнес на Канада], Vol. 9, No. 5, October, pp. 411 - 425.

Baldwin, J. R. (1998). "Were Small Producers in the Engines of Growth in the Canadian Manufacturing Sector in the 1980s?" [Бяха ли малките производители двигател на растежа в производствения сектор на Канада през 80-те години], Vol. 10, pp. 349 - 364.

Baldwin, J. and Picot, G. (1995). "Employment Generation by Small Producers in the Canadian Manufacturing Sector, [Създаване на заетост от малките производители в производствения сектор на Канада] Small Business Economics, Vol. 7, pp. 317 - 331.

Brown, C., Hamilton, J. and Medoff, J. (1990). "Employers Large and Small" [Работодатели - големи и малки], Harvard University Press, Cambridge, Mass.

Davis, S. J., Haltiwanger, J. and Schuh, S. (1996). "Small Business and Job Creation: Dissecting the Myth and Reassessing the Facts" [Малкият бизнес и откриването на работни места: разбулване на мита и преосмисляне на фактите], Small Business Economics, Vol. 8, No. 4, pp. 297 - 315.

Haskell, J. (1998). "The Skilled Wage Premium and the Growth of Small Firms in UK Manufacturing" [Квалификационни надбавки и растеж на малките фирми в производствения сектор на Великобритания], Labour, Vol. 12, No. 2, Summer, pp. 221 - 238.

Hughes, A. (1997). "Small Firms and Employment" [Малките фирми и заетостта], ESRC Centre for Business Research, Working Paper No. 71, September.

ENSR (1997). "The European Observatory for SMEs" [Относно малките и средните предприятия], Zoetermeer, The Netherlands.

Kirchoff, B. A. and Greene, P. G. (1998). "Understanding the Theoretical and Empirical Content of Critiques of U.S. Job Creation Research" [Да разберем теоретичното и емпиричното съдържание на критиките към научната дейност във връзка с разкриването на работни места в САЩ], Small Business Economics, Vol. 10, No. 2, pp. 153 - 169.

Morisette, R. (1993). "Canadian Jobs and Firms Size: Do Smaller Firms Play Less?" [Работа в Канада и големина на фирмите: по-малко ли плащат по-малките фирми], Canadian Journal of Economics, 26, No. 1, February, pp. 159 - 174.

OECD (1996A). "Job Creation and Loss: Analysis, Policy and Data Development" [Разкриване на работни места и загуба на работа: анализ, политика, тенденции], Paris.

OECD (1996b). "SMEs: Employment, Innovation and Growth, the Washington Workshop" [Малки и средни предприятия: заетост, иновации и растеж. Доклад от

семинара във Вашингтон), Paris.

OECD (1996c). "SME Best Practice Working Party Report" [Най-доброто от опита на малките и средните предприятия. Доклад от работна група], Paris, pp. 153 - 169.

OECD (1996d). "Small Business, Job Creation and Growth: Facts, Obstacles and Best Practices" [Малък бизнес, разкриване на работни места и растеж: факти, препятствия и член опит], Paris.

Thurik, R. (1995). Small Firms, Large Firms and Economic Growth". [Малки фирми, големи фирми и икономически растеж] Paper presented at High Level Workshop on "SMEs, Employment, Innovation and Growth", Washington DC 16 - 17 June.

Storey, D. J., (1994). "Understanding the Small Business Sector" [Да разберем сектора, свързан с малките фирми], Routledge, London.

Wagner, J. (1997). "Firm Size and Job Quality: A Survey of Evidence from Germany" [Големината на фирмите и качество на работата: проучване на данни за Германия], Small Business Economics, Vol. 9, No. 5, pp. 411 - 425.

Приложение I

Емпирична методика

Емпиричните резултати са изведени, като са използвани три основни иконометрични подхода, определени от естеството на зависимата променлива, в нашия случай това са критериите от 1 до 20. Приложените методи бяха: биномен вероятностен модел - в случаите, в които зависимата променлива се кодира с 1 или 0; пореден - в случаите, в които зависимата променлива бе от определен порядък, например от 1 до 5. Този подход изисква променливите резултати да може да се вметват в определен порядък; например 1 = нисък порядък, 5 = висок порядък; третият използван подход бе мултиноминалният, прилаган в случаите, при които зависимата променлива има различни алтернативни отговори, но те не може да бъдат подредени по значение, например 1 не е по-слаб резултат от 5, а само е алтернативен резултат. Следва кратко представяне на всеки от иконометричните подходи.

Вероятностен модел

Основното в него е вероятностната функция

$$\ln L = \sum \phi_i \ln \Phi(x_i b_i) - \sum \phi_i \ln(1 - \Phi(x_i b_i)),$$

където е кумулативното нормално разпространение. Това се отразява върху биномното естество на зависимата променлива, която е кодирана с 1 например в случаите, в които отделният работник получава квалификация и с 0 в противен случай. Реалните докладвани преценки са маргиналните ефекти, изчислени в зависимост от значенията на зависимите променливи.

Ако с b и V са означени коефициентите и вариантната матрица, в такъв случай за непрекъснатите променливи се изчислява

$$b_i = \Phi(xb) / x_i = (xb)_i,$$

където i се отнася за i -тия елемент на b . За временните променливи (нашите [0, 1]-кодираните променливи) докладваните преценки са за отделни промени на съответната променлива от 0 до 1. Това се изчислява чрез

$$b_i^* = \Phi(x1b) - \Phi(x0b).$$

Действителното уравнение за преценка може да се представи по следния начин:

$$Pr(TRAINING=1) = \Phi(0 + iX_i),$$

където X е вектор за работата и личностните характеристики.

Мултиноминален подход

Приемаме нашите равни възможности за критерий, след което забелязваме, че има три възможни отговора: дискриминация на мъжете, равни възможности и дискриминация на жените. Стойностите в този случай са неподредени, в смисъл,

че не можем да кажем дали дискриминацията на мъжете или дискриминацията на жените и по-добра алтернатива, в случай че е налице дискриминация. При мултиноминалия подход изчисляваме коефициентите 1, 2 и 3, съответстващи на всеки от резултатите.

$$\Pr(y=1) = e^{xb(1)} / e^{xb(1)} + e^{xb(2)} + e^{xb(3)}$$

$$\Pr(y=2) = e^{xb(2)} / e^{xb(1)} + e^{xb(2)} + e^{xb(3)}$$

$$\Pr(y=3) = e^{xb(3)} / e^{xb(1)} + e^{xb(2)} + e^{xb(3)}$$

За да идентифицираме модела, да стигнем до едно решение, ние трябва да приемем една от стойностите на β за 0. В този случай приемаме равните възможности (отговор=2) за 0, като разрешаваме на 1 и 3 да определят промяната, съответна на групата $y=2$. Като приемем $(2)=0$ първоначалните уравнения придобиват вида:

$$\Pr(y=1) = e^{xb(1)} / 1 + e^{xb(1)} + e^{xb(3)}$$

$$\Pr(y=2) = e^{xb(1)} / 1 + e^{xb(1)} + e^{xb(3)}$$

$$\Pr(y=3) = e^{xb(1)} / 1 + e^{xb(1)} - e^{xb(3)}$$

Относителната вероятност на $y=0$ за нашата базова категория е:

$$\Pr(y=1) / \Pr(y=2) = e^{xb(1)}$$

Пореден модел

Този модел се използва за преценяване на взаимни зависимости, при които зависимата променлива е поредна. Тук резултатът се преценява като линейна функция на нашите независими променливи и набор от определени точки. Вероятността да се наблюдава резултат i - това е вероятността линейната функция плюс произволната грешка да са в рамките на определените точки за всеки резултат.

$$\Pr(\text{резултат } j=i) = \Pr(k_i - 1, 1 \leq j + u_j, k_i),$$

където u_j се приема за нормално разпространена.

Приложение 2

Иконометрични оценки за критериите от 1 до 20

Променливи	Критерий 1	Критерий 2	Критерий 3	Критерий 4	Критерий 5	Критерий 6
	β	SE	β	SE	β	SE
Пол	0.05	0.07	0.00	0.00	0.37	1.21
Възраст	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Длъжност	-0.52	0.10	-	-	0.00	0.01
Законодател/Мениджър	-0.02	0.21	-	-	0.00	0.00
Специалист	-0.12	0.13	0.01	0.00	0.00	0.00
Технически специалист	0.04	0.13	0.00	0.01	0.00	0.00
Чиниовик	-0.20	0.11	0.02	0.01	0.00	0.00
Услуги и продажби	-0.26	0.30	-	-	0.00	0.00
Селско стопанство	-0.11	0.11	0.01	0.01	0.00	0.00
Знаат и свързани със знаатите	-0.11	0.11	0.01	0.01	0.00	0.00
Заводски или машинен оператор	0.22	0.15	0.01	0.01	0.00	0.00
Базова категория = некалифицирани	-0.55	0.11	-	-	0.00	0.00
Големина на фирмата	-0.28	0.11	0.00	0.00	0.00	0.00
0 работници	-0.14	0.12	0.00	0.00	0.00	0.00
Микро	-0.01	0.15	0.00	0.00	0.00	0.00
Малка	0.01	0.13	0.00	0.00	0.00	0.00
Малко/средна	-	-	-	-	-	-
Средна	-	-	-	-	-	-
Базова категория = Голяма	-	-	-	-	-	-
Промислен сектор	-0.26	0.33	-	-	-	-
Селско стопанство,	0.43	0.26	0.37	0.16	0.85	0.31
горска промишленост и риболов	0.36	0.27	0.96	0.24	-	-
Производство	-	-	-	-	-	-
Строителство	-	-	-	-	-	-
Търговия на опро, на дребно	-	-	-	-	-	-
и ремонти	-	-	-	-	-	-
Транспорт и връзки	-	-	-	-	-	-
Финанси	-	-	-	-	-	-
Независими имоти	-	-	-	-	-	-

9. Промисливи

Промениливи	Критерий 1		Критерий 2		Критерий 3		Критерий 4		Критерий 5		Критерий 6						
	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE					
Други услуги	0,34	0,27	0,94	0,27	0,9	0,35	-0,09	0,27	17,72	1,47	23,13	1,88	0,42	1,06	20,21	1,40	
базова категория = обслужаване	0,34	0,27															
Характеристики на работата																	
Неприсъщата заетост	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,02	0,02	0,00	0,01	-0,03	0,02	
Договор на твърдо възнаграждение	0,50	0,10	0,00	0,01	-0,10	0,12	0,12	0,10	-0,44	8,86	-0,11	0,85	-0,08	0,53	0,05	0,79	
Заплащане "на парче"	-0,16	0,12	0,01	0,01	-0,02	0,04	-0,12	0,10	-0,54	0,79	-0,03	0,80	0,12	0,50	0,40	0,76	
Заплащане																	
за надурно работно време	-0,11	0,10	0,00	0,00	0,01	0,03	0,07	0,09	0,19	0,55	0,00	0,62	-0,27	0,39	-0,73	0,68	
Заплащане																	
за работа в почивните дни	0,07	0,14	0,00	0,00	-	-	0,09	0,12	0,62	0,59	-1,50	1,16	0,04	0,53	1,22	0,83	
Заплащане																	
за лоши условия на работа	-0,13	0,16	-	-	-	-	-0,10	0,11	-0,51	0,93	-0,02	0,90	-0,04	0,58	-0,11	0,90	
Среден брой работни часове в седмицата	-0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,00	0,01	-0,01	0,01	0,01	
Време за пътуване до работа	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	
Образование																	
Равнище А	0,-0,06	0,08	0,00	0,00	0,00	0,02	0,01	0,00	0,06	0,43	0,41	0,79	0,42	-0,65	0,29	-0,08	0,41
Равнище Б	-0,15	0,09	0,00	0,00	0,00	0,02	-0,19	0,08	0,90	0,50	1,23	0,49	-0,59	0,38	-0,24	0,61	
Равнище В																	

Промисливи

Прочетения	Критерий 7		Критерий 8		Критерий 9		Критерий 10		Критерий 11		Критерий 12		Критерий 13		
	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	
Пол	-0,03	0,02	-4,20	2,65	-0,02	0,04	-0,82	1,90	0,26	0,11	0,01	0,03	0,04	0,05	0,07
Възраст	0,00	0,00	-5,86	4,27	0,00	0,00	-0,01	0,09	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01
Дъжност															
Законодател/Менеджер	0,00	0,06	-7,96	9,32	0,03	0,09	-2,01	3,67	0,24	0,20	-0,11	0,08	-0,17	0,08	0,05
Специалист	0,07	0,07	-	-	-0,23	0,12	-5,98	5,96	0,78	0,33	-0,01	0,11	-0,08	0,13	0,13
Технически специалист	0,07	0,07	2,17	1,28	-0,06	0,10	-7,17	4,33	0,10	0,24	-0,11	0,08	-0,10	0,09	0,12
Членник	0,10	0,07	-	-	-0,11	0,09	-4,08	3,98	-0,19	0,22	-0,14	0,08	0,10	0,09	0,12
Услуги и продажби	0,09	0,07	6,49	1,13	0,11	0,10	-3,14	4,00	-0,17	0,22	0,06	0,07	0,04	0,09	0,06
Селско стопанство	0,05	0,21	-	-	-0,03	0,14	-20,09	6,47	0,27	0,35	0,09	0,09	0,84	-	-0,34
Знаният и свързан със знаният	0,05	0,05	-1,67	9,54	0,10	0,08	-1,05	3,39	0,13	0,19	-0,04	0,06	-0,01	0,08	0,03
Заводски или машинен оператор	-0,01	0,05	-2,64	3,83	0,20	0,11	0,40	4,57	-0,07	0,25	-0,09	0,09	0,12	0,11	-0,06
базова категория = некавалифицирани															
Поселения на фирмата															
0 работници	-0,02	0,04	0,58	0,30	-0,08	0,08	-7,48	3,82	-0,51	0,21	0,10	0,06	-0,23	0,07	0,20
Микро	-0,02	0,05	6,22	3,82	-0,06	0,08	-6,69	3,45	-0,22	0,19	0,18	0,05	-0,22	0,07	0,15
Малка	0,03	0,03	0,00	0,00	0,12	0,08	0,39	3,54	-0,48	0,19	0,18	0,05	-0,22	0,07	0,15
Малка/средна	-0,02	0,03	0,18	0,10	-0,13	0,09	-2,21	4,22	-0,31	0,23	0,09	0,06	-0,01	0,09	-0,01
Средна	-0,02	0,03	0,00	0,00	0,02	0,08	0,12	3,59	-0,13	0,20	0,07	0,05	-0,05	0,07	0,08
базова категория = Голяма															
Промислен сектор															
селско стопанство,															
горска промишленост и риболов	0,98	-	-	-	0,13	0,28	22,41	11,52	-0,53	0,65	-0,93	0,09	-0,40	0,05	0,20
Производство	0,99	0,29	-2,10	5,87	-0,16	0,21	-5,43	9,89	-0,61	0,56	-0,99	0,09	0,18	0,22	0,08
Строителство	0,99	0,30	3,33	9,85	0,15	0,25	3,20	10,22	-0,59	0,58	-0,94	0,09	0,13	0,23	0,00
Търговия на сурово,															
на дребно и рознични	1,00	0,30	-1,31	-	-0,21	0,20	-1,94	10,02	-0,40	0,57	-0,99	0,09	0,05	0,21	0,12
Транспорт и връзки	0,98	0,25	-5,20	1,99	-0,07	0,22	-5,87	10,62	-0,73	0,60	-0,90	0,10	-0,04	0,21	0,06
Финанси	0,97	0,30	-	-	-0,03	0,24	-7,17	10,88	-0,72	0,62	-0,88	0,13	-0,11	0,20	0,07
Недвижими имоти	-		-1,59	3,02	-0,23	0,18	-3,07	10,32	-0,49	0,59	-0,92	0,08	0,11	0,23	0,15
Други услуги	1,00	0,29	-	-	-0,04	0,22	-0,84	10,07	-0,29	0,57	-0,98	0,09	0,05	0,22	0,19
базова категория = обслужване															

Промени	Критерий 7		Критерий 8		Критерий 9		Критерий 10		Критерий 11		Критерий 12		Критерий 13	
	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE
Характеристики на работата														
Непрекъсната заетост	0,00	0,00	-9,44	4,42	0,00	0,00	0,01	0,09	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Договор на твърдо възнаграждение	0,01	0,05	2,14	1,15	0,08	0,09	-0,79	4,03	0,25	0,22	0,02	0,08	-0,01	0,10
Заплащане "на парче"	0,02	0,05	0,00	9,92	0,12	0,09	-0,71	3,80	0,11	0,21	0,03	0,07	-0,17	0,08
Заплащане за наднормено работно време	0,08	0,04	2,2	1,41	-0,13	0,07	-1,61	3,18	-0,08	0,17	0,03	0,05	0,15	0,07
Заплащане за работа в почивните дни	-0,02	0,03	-	-	-0,01	0,10	1,32	4,13	-0,40	0,22	0,01	0,07	0,11	0,10
Заплащане за лоши условия на работа	-	-	-	-	0,08	0,11	3,45	4,35	0,28	0,24	0,03	0,07	-0,20	0,09
Среден брой работни часове в седмицата	-4,07	0,00	1,31	2,18	0,00	0,00	0,02	0,06	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Време за пътуване до работа	0,00	0,00	1,95	1,12	0,00	0,00	0,02	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Образование	0,02	-4,20	6,44	0,06	0,05	-1,29	2,27	0,13	0,12	-0,02	0,04	0,01	0,05	0,07
Равнище A=0,01	0,04	0,04	-	-	0,07	0,07	-2,24	3,00	0,08	0,16	0,00	0,05	-0,13	0,06
Степен														0,09

Промени	Критерий 14		Критерий 15		Критерий 16		Критерий 17		Критерий 18		Критерий 19		Критерий 20	
	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β
Демографски характеристики														
Пол	0,04	0,06	0,03	0,15	0,05	-0,07	0,05	0,04	0,04	0,05	0,05	0,02	0,02	0
Възраст	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0
Длъжност														
Законодавец/Менеджер	0,07	0,18	0,05	0,16	0,10	-0,016	0,09	0,01	0,08	0,01	0,09	0,13	0,09	0
Специалист	0,11	0,13	0,07	0,12	0,15	-0,38	0,12	0,02	0,11	-0,08	0,14	0,24	0,13	0
Технически специалист	0,07	0,16	0,04	0,05	0,11	-0,38	0,09	0,06	0,09	-0,02	0,10	0,26	0,12	0
Чиновник	0,06	0,15	0,04	0,14	0,10	-0,14	0,09	0,00	0,07	0,00	0,10	0,07	0,07	0
Услуги и продажби	0,07	0,12	0,05	0,26	0,10	-0,14	0,09	0,00	0,08	-0,10	0,09	0,23	0,11	0
Селско стопанство	0,30	-0,39	0,24	0,10	0,21	0,12	0,17	-0,13	0,11	-0,08	0,17	0,07	0,06	0
Занаят и свързан със занаятите	0,07	0,14	0,05	-0,05	0,09	-0,13	0,08	-0,08	0,06	0,10	0,09	0,07	0,06	0
Заводски или машинен оператор	0,09	0,10	0,06	-0,22	0,11	-0,15	0,11	-0,14	0,06	0,22	0,12	0,05	0,07	0
базова категория = локализиращи														
Големина на фирмата														
0 работници	0,06	0,09	0,06	-0,28	0,09	-0,14	0,09	-0,24	0,06	-0,20	0,08	-0,05	0,02	0
Микро	0,06	0,03	0,06	0,08	0,09	-0,12	0,08	-0,11	0,06	-0,22	0,08	-0,04	0,02	0
Малко	0,06	-0,09	0,07	0,02	0,09	0,00	0,09	-0,01	0,06	-0,14	0,07	-0,04	0,2	0
Малко/средна	0,07	-0,20	0,09	0,09	0,11	-0,15	0,10	-0,05	0,07	-0,23	0,08	-0,02	0,2	0
Средна	0,06	-0,07	0,07	0,11	0,09	-0,11	0,09	0,09	0,07	-0,17	0,07	-0,02	0,02	0
базова категория = Голяма														
Промислен сектор														
Селско стопанство,	0,14	0,19	0,07	-0,17	0,29	0,20	0,32	0,51	0,32	-0,15	0,26	0,22	0,17	0
горска промишленост и риболов	0,16	0,18	0,11	-0,23	0,23	0,24	0,28	0,10	0,22	-0,21	0,23	0,02	0,07	0
Производство	0,18	0,17	0,08	-0,18	0,23	0,08	0,29	0,20	0,25	-0,19	0,22	0	0,07	0
Строителство														
Търговия на едро,	0,15	0,09	-0,23	0,23	0,17	0,28	0,20	0,23	-0,15	0,24	-0,02	0,06	0,06	0
на дребно и ремонт	0,16	0,14	0,08	-0,09	0,25	0,34	0,28	0,35	0,28	-0,06	0,26	0,22	0,17	0
Транспорт и връзки	0,17	-	-	-0,06	0,27	-0,01	0,30	0,33	0,28	-0,05	0,27	0,38	0,21	0
Финанси	0,13	0,17	0,07	-0,10	0,24	0,15	0,29	0,14	0,24	-0,22	0,20	0,02	0,09	0
Недвижими имоти	0,13	0,18	0,09	-0,03	0,24	0,29	0,28	0,28	0,25	-0,21	0,22	0,08	0,1	0
Други услуги														
базова категория = обслужване														

Промисли	Критерий 14		Критерий 15		Критерий 16		Критерий 17		Критерий 18		Критерий 19		Критерий 20	
	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β
Характеристики на работата														
Непрехватна заетост	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0
Детонатор на твърдо възмъжжение	0,09	-0,01	0,00	0,18	0,10	0,02	0,11	0,18	0,07	-0,52	0,15	0,02	0,03	0,03
Заплащане "на парче"	0,08	0,00	0,07	0,30	0,10	0,10	0,10	0,19	0,08	-0,32	0,11	-0,02	0,03	0,03
Заплащане за наднормено работно време	0,06	0,03	0,05	0,11	0,08	-0,02	0,08	0,11	0,06	0,06	0,08	0,03	0,03	0,03
Заплащане за работа в почивните дни	0,07	-0,05	0,08	0,06	0,10	0,12	0,11	0,05	0,08	-0,28	0,08	-0,01	0,03	0,03
Заплащане за лоши условия на работа	0,09	-0,06	0,09	-0,11	0,11	0,02	0,11	0,06	0,09	-0,32	0,09	0,03	0,04	0,04
Среден брой работни часове в седмицата	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0
Време за пътуване до работа	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0
Образование	0,04	-0,01	0,04	0,05	0,06	-0,02	0,06	-0,02	0,04	-0,02	0,06	0,03	0	0
Равнище А	0,05	0,05	0,06	0,11	0,08	0,03	0,08	-0,03	0,05	0,15	0,08	0,01	0,03	0,03
Степен														

Таблица 3.1: Разпределение в зависимост от величината на фирмата в производството

Страна	Промисленост					Икономиката като цяло				
	0	1-9	10-49	50-249	>249	0	1-9	10-49	50-249	>249
Белгия	5,0	12,5	17,7	19,8	45,0	6,9	26,2	15,4	11,3	27,5
Дания	2,5	10,8	20,7	25,9	40,1	6,9	23,0	22,1	17,9	30,1
Германия	0,6	6,7	14,1	15,9	62,8	2,7	20,6	20,0	13,8	43,0
Гърция	4,1	12,1	28,4	28,3	27,1	27,5	29,1	17,2	12,7	12,7
Испания	4,1	18,5	26,6	20,5	30,3	20,0	27,6	19,2	12,4	20,8
Франция	2,3	10,8	18,1	20,0	48,7	10,9	21,3	18,7	14,9	34,2
Ирландия	-	-	-	-	-	4,3	18,8	23,0	22,5	31,5
Италия	3,5	21,5	31,0	18,1	25,8	10,9	36,9	21,4	10,7	20,1
Люксембург	0,5	5,7	12,3	20,6	60,9	5,1	17,7	24,6	24,0	28,6
Холандия	1,0	12,5	16,1	20,3	50,1	6,1	19,9	17,0	17,7	39,4
Австрия	1,2	12,5	18,9	29,3	38,1	3,3	20,7	19,2	21,3	35,5
Португалия	2,7	14,8	27,2	29,8	25,6	11,0	27,0	22,8	18,4	20,8
Финландия	1,5	8,0	13,8	20,7	56,0	5,2	18,8	16,3	16,4	43,4
Швеция	1,6	10,0	15,0	20,5	52,9	5,8	22,0	17,6	15,6	39,1
Великобритания	4,8	8,5	15,8	21,1	49,8	12,7	17,4	16,4	13,0	40,6
ЕС-15	2,4	11,6	19,4	19,4	47,2	9,7	23,3	19,0	13,8	34,1

Източник: Eurostat

Таблица 3.2: Промяна в разпределението на заетостта в зависимост от категорията на фирмата, по страни членки, Европа-12, 1988-90

	% през 1990				Големини > 500
	минус % през 1988	Микро 0-9	Малки 10-99	Средни 100-499	
Белгия		1,7	0,5	-0,6	-1,5
Дания		8,2	5,7	-4,7	-9,3
Франция		0,3	1,1	0,6	-1,9
Германия*		2,0	-0,7	-0,4	-0,9
Гърция		1,1	-0,6	-0,3	-0,2
Ирландия		-6,7	-2,0	4,2	4,8
Италия		3,3	-1,1	-0,4	-2,0
Люксембург		-4,4	2,7	3,2	-1,7
Холандия		1,0	-0,3	-0,2	-0,5
Португалия		1,0	2,1	-0,6	-2,5
Испания		4,4	-2,4	-3,6	1,7
Великобритания		-1,1	0,9	-0,1	0,4
ЕС-12		1,6	0,1	-0,6	-1,0

* Преди само ФРГ

Източник: European Observatory (1994, табл. 2.10)

Таблица 3.3: Средна годишна разлика в нарастването между малките и средните предприятия (с по-малко от 500 работници) и големите предприятия (с повече от 500 работници); Европа-16, 1988-1995

Нарастване на малките и средните предприятия минус нарастване на големите предприятия, %	1988-1990	1990-1993	1993-1995
Добавена реална стойност	+0,5	-0,25	-0,25
Застост	+0,75	+0,75	0,0
Реален оборот	+1,25	-0,25	-0,75

Източник: European Observatory (1995, табл. 1.5, 1.6 и 1.7)

Таблица 3.5: Разпределение на общите работни потоци и заетостта в зависимост от величината на учрежденията

Величина на учрежденията	Открити позиции	Общи потоци				Заетост (предишната година)	
		Нарастване	Увеличаване	Закрити	Свиване	Застост	Загуба
		на раб. места	на раб. места	позиции	на раб. места		
Дания 1983-1989							
Общо	100	100	100	100	100	100	100
1-19 работници	55,8	56	55,9	59,5	41,7	48,1	39,8
20-99	22,6	26,5	25	21,5	30,3	27,2	31,8
100+	21,6	17,5	19,1	19	28	24,7	28,4
Финландия 1987-1992							
Общо	100	100	100	100	100	100	100
1-19 работници	54,9	51,5	52,7	46	35,5	38,4	34
20-99	25,2	24,4	24,7	29,5	25,8	26,9	29,3
100-499	16,1	18	17,3	19,4	25,6	23,9	25,5
500+	3,8	6,1	5,3	5,1	13,1	10,8	11,2
Франция 1987-1992							
Общо	100			100			100
1-19 работници	54,8			53,4			35,7
20-99	24,1			25,6			29,7
100-499	15			15			22,5
500+	6,1			6			12,1
Италия 1984-1992							
Общо	100	100	100	100	100	100	100
1-19 работници	71,2	63	65,7	63,9	52,3	56,2	39,2
20-99	15,5	18,4	17,5	17,6	21,1	20	22,2
100-499	7,2	10	9	9,1	12,1	11	15,6
500+	6,1	8,6	7,8	9,4	14,5	12,8	23
Швеция 1985-1991							
Общо	100	100	100	100	100	100	100
1-19 работници	54,1	56,1	55,2	52,8	35,2	41,8	35,2
20-99	20,4	24,9	22,9	21,4	28,9	26,1	28,3
100-499	14,2	13,8	14	13,5	22,4	19,1	22,5
500+	11,2	5,2	7,9	12,3	13,5	13	14
Великобритания 1987-1991							
Общо	100	100	100	100	100	100	100
1-19 работници	84	37,4	50	63,6	21,1	45,6	30,5
20-99	11	18,6	16,6	19,1	15,5	17,6	16,7
100-499	4,2	15,1	12,2	10,3	16,4	12,9	12,9
500+	0,8	28,9	21,2	7	47	23,9	39,9

Източник: Обзорен доклад на ОИСР във връзка със заетостта, 1994

Таблица 3.6: Илюстрация на регресивната заблуда

	Фирма 1	Фирма 2	Фирма 3	Малка фирма	Голяма фирма	Всички фирми
Година 1 ангажираност	450	550	600	450	1150	1600
Година 2 ангажираност	550	450	600	450	1150	1600
Година 3 ангажираност	450	550	600	450	1150	1600
Година 2 коэффициент на нарастване	0,22	-0,18	0	0,22	-0,09	0
Година 3 коэффициент на нарастване	0,22	-0,18	0	0,22	-0,09	0

Забележка: Тази илюстрация изчислява крайните коефициенти на създаване на работа за отделни фирми и в зависимост от категорията на фирмите. Следвайки общоприетата практика на конкретен анализ и правителствените агенции като Американската малка бизнес администрация, продължаващите фирми се причисляват към определена категория, като се използва базовата годишна заетост. Година 1 (година 2) е базовата година когато се изчисляват коефициентите на нарастване за година 2 (година 3). Въпреки че всяка фирма използва същия брой работници през година 1 както през година 3, крайният коефициент на нарастването за малките фирми - както е изчислен - превишава крайния коефициент на нарастване за големи фирми през годините 2 и 3. Този нагледен възглед отразява тенденцията при изчислената зависимост големина/растеж, наложена от временните промени на равнището на заетост в отделните фирми.

Таблица 5.3.1 Критерии за качество на работата

Номер на критерия	Критерий	Влияние върху качеството на работата
1	Постоянна работа	добро
2	Работа на срочен договор	лошо
3	Работа на временен договор	лошо
4	Сигурност на работата	добро
5	Съответствие умения/работа	добро
6	Равни възможности	добро
7	Разпространение на физическо насилие	лошо
8	Разпространение на сексуален тормоз	лошо
9	Риск, свързан със здравето и безопасността	лошо
10	Отсъствия поради влошено здраве	лошо
11	Удовлетворение от работата	добро
12	Достатъчно време за извършване на работата	добро
13	Работното място се контролира директно от шефа	лошо
14	Автономност на избора на методи на работа	добро
15	Способност за самостоятелно решаване на непредвидими проблеми	добро
16	Съпричастност към вземането на решения	добро
17	Работата предполага еднотипни задачи	лошо
18	Консултиране във връзка със смяната на работното място	добро
19	Фирмата субсидира неретламентирани грижи за деца	добро
20	Квалификация на работната сила	добро

Таблица 5.3.2: Независими променливи

Зависими променливи = Критерии за качество на работата (1 - 20)

Независими променливи

Големина на фирмата

0 работници
микро
малка
малка/средна

Среда

базова категория = голяма

Личностни характеристики

пол
възраст
образование

Длъжност

законодател/мениджър
специалист
техник
чиновник
обслужване и продажби
селскостопански
занаяти и други, свързани с тях
машинен оператор
основна категория = неквалифициран

Промислен сектор

селско стопанство, гори и риболов
производство
строителство
търговия на дребно, на едро и ремонти
транспорт & връзки
финанси
недвижими имоти
други услуги
основна категория = услуги

Пример:

На ред 1 в първите две колони е отбелязано (-ve). В останалите фигурира 0. Тези данни прочитаме по следния начин: колони 1 и 2 (самоангажирани и микро-фирми) са по-зле по този показател, отколкото категориите малки, малки/средни, средни и големи фирми.

Таблица 5.4.1: Качество на работата в зависимост от големината на фирмата: резултати

Критерий	0	Мкр	М	М/С	Ср	Г
1 Постоянен договор	-ve	-ve	0	0	0	0
2 Срочен договор	0	0	0	0	0	0
3 Временен договор	0	0	0	0	0	0
4 Сигурност на работата	-ve	0	0	0	0	0
5 Съответствие умения/работа	0	0	0	0	0	0
6 Равни възможности	?	?	0	0	0	0
7 Физическо насилие	0	0	0	0	0	0
8 Сексуален тормоз	-ve	0	0	-ve	0	0
9 Риск, свързан със здравето и безопасността	0	0	0	0	0	0
10 Отсъствия поради влошено здраве	+ve	+ve	0	0	0	0
11 Удовлетворение от работата	-ve	0	-ve	0	0	0
12 Достатъчно време за извършване на работата	+ve	+ve	+ve	0	0	0
13 Работното място						
се контролира директно от шефа	n.a.	+ve	+ve	0	0	0
14 Автономност на избора на методи на работа	n.a.	+ve	0	0	0	0
15 Способност за самостоятелно						
решаване на проблеми	n.a.	0	0	-ve	0	0
16 Съпричастност към вземането на решения	n.a.	0	0	0	0	0
17 Работата предполага еднотинни задачи	0	0	0	0	0	0
18 Консултиране във връзка с промени	n.a.	-ve	0	0	0	0
19 Субсидиране на грижи за деца	-ve	-ve	-ve	-ve	-ve	0
20 Квалификация	-ve	-ve	-ve	0	0	0

Бележки: (+ve) означава, че качеството на работа е по-високо, отколкото в големите фирми. "0" означава, че качеството на работа не е по-различно, отколкото в големите фирми. (-ve) означава, че качеството на работа е по-ниско, отколкото в големите фирми. "n.a." означава, че точно този критерий не е приложим за самоангажираните индивиди.

Таблица 3.4: Преглед на проучванията във връзка със създаването на работа: качествени резултати

Страна/ Автор	Период	Сектор	Разпределение по отношение на мащаба	Коэффициенти на "бруто", на "чисто" създаване на работа	на "чисто" създаване на работа
Дания Leth-Sorensen Boegh-Nielsen (1995)	1985-86 1989-90	Бизнес Бизнес	База-година размера на фирмата База-година	спадане с размера на фирмата спадане с показват висок коэффициент на "нето" създаване на работа - няма систематична зависимост за фирми от други категории	спадане с само микро фирмите
Германия Wagner (1995)	1978-93	Производство	размера на фирмата База-година	спадане с размера на фирмата на работа в предприятия с 20-49 работници	най-висок коэффициент на "нето" създаване няма зависимост
Холандия Beetsma и Gautier (1995)	1978-93 1979-91	Производство Производство	Средно размера на фирмата Средно	спадане с размера на фирмата	коэффициентите на създаване на работа във фирми с по-малко от 100 работници
Швеция Davidsson (1995)	1985-89	Бизнес	База-година	спадане с размера на фирмата	най-малките фирми показват най-високи "нетни" коэффициенти на създаване и разграждане
Великобритания Gallagher et al.	1982-91	Бизнес	База-година	спадане с размера на фирмата превишават коэффициенти на промяна на работата във фирми с повече от 100 работници спадане с размера на фирмата	"нетни" коэффициенти на създаване най-високи "нетни" коэффициенти на работата в микро фирмите, по-слаба връзка на категория 20-49 работници

Източник: ОНСР (1996с)

Таблица 4.1 достъпност на данните по страни и критерии за качество на работата

Наимич	Пенси	Здравна осигуровка	Работа на пълнен работен ден	Работа на непълнен работен ден	Удовлетворение на работника	Продуктивност на работата	Условия на работа
Франция	*		*	*		*	*
Великобритания	*		*	*	*	*	*
Германия	*		*	*		*	*
Швеция			*	*		*	*
Холандия	*		*	*		*	*
Испания			*	*	*	*	*
Ирландия			*	*		*	*
Гърция	*		*	*		*	*
Италия			*	*			
Португалия			*	*			*
Дания			*	*		*	*
Финландия			*	*		*	*
Австрия	*		*	*		*	*
Белгия			*	*		*	*
Люксембург			*	*		*	*

Забележка: Колоните със сива подложка включват проучвания във връзка с които в Европейската фондация има данни, сравними в международния контекст, които може да бъдат използвани за допълнителен анализ на други набори от данни.



М. Каулинг

Д. Дж. Сторей

Качеството на работата в малките и средните предприятия

© фондация „ФРИДРИХ ЕБЕРТ“ - Регионално бюро - София

Компютърна обработка: Веселин Славов

Коректор: Боряна Стоянова

Художествено оформление: Димитър Енев

„ГРАФИМАКС“ ООД

Печат: „ПРИМА ПРИНТ“ ООД