



I POSTI DI LAVORO NELLE MICROIMPRESE DELL'UE

Questo opuscolo presenta una sintesi dei principali risultati emersi dalle attività di ricerca e dibattito promosse dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro sull'occupazione e la qualità del lavoro nelle piccole e medie imprese (PMI), con particolare enfasi sulle microimprese.

Raccomandazioni politiche

- Le microimprese necessitano, al fine di migliorare le condizioni occupazionali e di lavoro, di strategie e politiche su misura, in aree quali la contrattazione, l'orario di lavoro, l'esposizione ai rischi fisici, la formazione, la partecipazione e la consultazione.
- I proprietari ed i gestori delle microimprese hanno bisogno di accedere a maggiori e migliori informazioni circa la formazione, la contrattazione, gli aspetti relativi alla salute ed alla sicurezza, nonché le tutele previdenziali.
- Le informazioni fornite dovrebbero essere informali ed adeguate alle esigenze dell'azienda, tenendo conto dei costi e della disponibilità di tempo.
- Il ruolo delle agenzie e di altri intermediari che hanno l'incarico di fornire un supporto a queste aziende deve essere seriamente valutato. Il supporto dovrebbe coprire sia gli aspetti economici che quelli dello sviluppo sociale.
- Le politiche occupazionali, sociali ed aziendali dovrebbero tener conto dello specifico contesto, culturale e locale, delle microimprese.
- Nelle aziende piccole e piccolissime, per creare e conservare un ambiente che sia favorevole per i lavoratori e per gli imprenditori, sono essenziali delle politiche complementari riguardanti l'istruzione, la salute, i trasporti, l'ambiente e la cultura.
- C'è l'urgente necessità di ulteriori, più specifiche, informazioni di carattere quantitativo e qualitativo sull'occupazione nelle microimprese e di un uso più efficace di entrambi i tipi di informazione.
- L'esistenza di definizioni e modalità contrastanti di classificazione delle imprese rende l'analisi comparata estremamente difficile: i concetti devono essere chiari, operativi ed adeguati alla realtà.
- Qualsiasi ulteriore ricerca sull'occupazione nelle microimprese richiede di distinguerne la tipologia: settore di attività economica, fase di sviluppo, forma giuridica ed altri fattori non possono non essere considerati.
- Qualsiasi ulteriore ricerca dovrebbe includere i paesi candidati all'UE, in quanto questo fornirà utili informazioni sulla vita lavorativa in Europa.
- I responsabili politici dovrebbero tener conto del fatto che molte microimprese operano nell'economia informale, il che ha importanti conseguenze, in generale, per le politiche sociali e del lavoro.



Il contesto politico

Il diritto al lavoro è riconosciuto come un diritto sociale fondamentale nell'Unione europea, volto a garantire che tutti abbiano accesso ai beni ed ai servizi di base che sono necessari per vivere, mantenersi e crescere. Tuttavia, il fatto di avere un posto di lavoro non è di per sé una garanzia di buone condizioni occupazionali e di lavoro. E la qualità?

Le politiche pubbliche possono affrontare le esigenze di base dell'istruzione, della formazione e dell'ambiente socioeconomico. Assicurare la qualità del lavoro, tuttavia, esige un approccio innovativo rispetto alle scelte politiche. La legislazione non può affrontare facilmente questioni quali la modernizzazione del lavoro, l'autonomia sul lavoro, la soddisfazione sul lavoro o la cooperazione tra lavoratori.

Il crescente numero di microimprese nell'UE (cfr. grafico 1) riflette il potenziale di questo settore in termini di creazione di posti di lavoro ed il suo contributo allo sviluppo di nuove forme di lavoro: i piccoli imprenditori rappresentano adesso 18 milioni di cittadini dell'UE. Tali imprese ricoprono un significativo ruolo socioeconomico a livello nazionale, regionale e locale e sono legate agli elementi chiave della strategia europea in materia occupazionale: l'imprenditorialità, l'adattabilità, la formazione permanente, l'innovazione e lo sviluppo locale. È pertanto una sfida ed un'opportunità per le istituzioni, i governi e le parti sociali dell'UE trovare nuovi percorsi per sviluppare questo importante settore dell'economia, mirando nel contempo a migliori condizioni di lavoro per i datori di lavoro ed i proprietari-lavoratori.

La ricerca della Fondazione

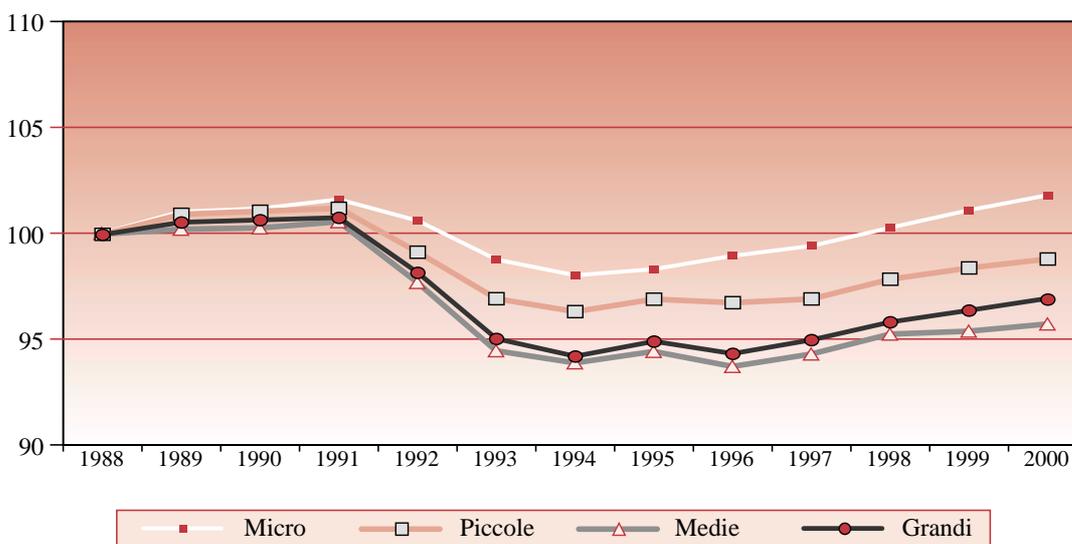
Riconoscendo il loro potenziale per la creazione di posti di lavoro, da alcuni anni gli Stati Uniti, il Giappone ed alcuni paesi europei hanno elaborato ed attuato delle politiche, dei programmi e delle strategie di supporto su misura, per promuovere la creazione e lo sviluppo delle piccole imprese. Fornendo le necessarie informazioni, la ricerca ha contribuito alla loro efficacia.

I recenti sviluppi delle politiche sociali ed occupazionali europee hanno portato alla domanda di informazioni sulla dimensione sociale del lavoro rispetto alla prospettiva economica. Finora la ricerca si è principalmente incentrata sul potenziale delle piccole imprese in termini di creazione di posti di lavoro, trascurando però la dimensione qualitativa dei posti di lavoro.

Allo scopo di colmare questo divario, la Fondazione ha avviato nel 1997 un importante progetto di ricerca riguardante la qualità dell'occupazione nelle PMI, con l'enfasi sulle microimprese. Sin dall'inizio il progetto ha coinvolto rappresentanti della Commissione europea (le DG Occupazione ed imprese), il Parlamento europeo, i governi, le parti sociali, le ONG, le università ed i centri di ricerca, nonché l'OCSE, l'OIL ed altri organismi europei ed internazionali.

La ricerca è stata articolata attorno a tre attività principali: uno studio pilota, che ha identificato le aree chiave da esaminare; uno studio comparato della situazione in quattro Stati membri dell'UE, che si è avvalso dei dati raccolti mediante l'indagine europea della Fondazione sulle condizioni di lavoro; infine, tre seminari annuali, che hanno identificato le aree da sviluppare con le future ricerche.

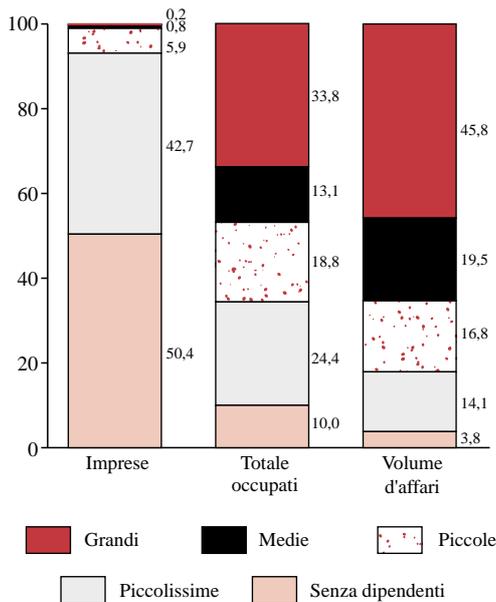
Grafico 1 — Evoluzione dell'occupazione nelle imprese dell'UE, 1988-2000 (Indice: 1988 = 100)



Fonte: Commissione europea (DG Imprese), *L'Osservatorio europeo delle PMI*, sesta relazione, 2000. Stima: EIM Small Business Research and Consultancy.



Grafico 2 — Le imprese nell'Unione europea, 1996: distribuzione per numero di dipendenti



Fonte: Eurostat, *Le imprese in Europa*, sesta relazione, dati chiave per il 1996, 2001.

Gli obiettivi della ricerca della Fondazione sulle microimprese erano:

- fornire ai responsabili politici europei informazioni pertinenti ed utili sulle condizioni occupazionali e di lavoro nelle microimprese dell'UE, tenendo conto del loro potenziale in termini di creazione di posti di lavoro;
- identificare le esigenze ed i percorsi da seguire per le ricerche future nel campo dell'occupazione e della qualità del lavoro nelle imprese piccole e piccolissime.

La definizione di microimpresa

La classificazione delle imprese in rapporto alla loro dimensione varia da un paese all'altro ed all'interno degli stessi paesi, a seconda della fonte

Microimprese (1-9 dipendenti)

- Rappresentano oltre il 40 % delle imprese dell'UE.
- Impiegano un quarto della forza lavoro.
- Offrono nuove opportunità di occupazione.
- Costituiscono la maggioranza delle nuove imprese.
- Sono una fonte ed un'opportunità di innovazione.
- Facilitano l'ingresso ed il rientro nel mercato del lavoro.
- Sviluppano un'identità culturale.
- Stimolano l'imprenditorialità.
- Incentivano lo sviluppo regionale e locale.

d'informazione e dello scopo per cui i dati vengono raccolti o analizzati. Per questa ricerca si fa riferimento alla classificazione raccomandata dalla Commissione europea nel 1996 per le statistiche dell'UE, secondo la quale la dimensione dell'impresa si basa sul numero dei dipendenti, come segue: senza dipendenti (0), micro o piccolissime (1-9), piccole (10-49), medie (50-249) e grandi (500 ed oltre).

Nel 1996 le microimprese, escluse le imprese senza dipendenti, rappresentavano il 42,7 % di tutte le imprese dell'UE ed il 24,4 % del numero totale di occupati (cfr. grafico 2). Come mostra il grafico 1, dal 1994 le linee di tendenza dell'occupazione indicano un crescente numero di persone che lavorano nelle microimprese, pur tenendo conto dell'effetto numerico negativo sull'occupazione delle microimprese che si sono trasformate in piccole imprese (con 10 o più dipendenti).

La ricerca ed il dibattito realizzati dalla Fondazione hanno portato all'identificazione delle principali caratteristiche delle microimprese (che figurano in dettaglio nel riquadro qui di seguito), le quali illustrano contemporaneamente la loro importanza in termini di creazione di posti di lavoro e l'esigenza di migliorare le condizioni di lavoro.

Lo studio pilota

Lo scopo dello studio pilota era quello di identificare le questioni principali da affrontare con la ricerca della Fondazione sull'occupazione nelle PMI. Consisteva nelle parti seguenti: un esame della letteratura sul contributo reso dalle PMI alla creazione di posti di lavoro; un'analisi e la proposta di studiare la qualità del lavoro in questo tipo di impresa, sulla base dello studio di un singolo paese (Portogallo) ed utilizzando i dati forniti dall'indagine europea della Fondazione sulle condizioni di lavoro; uno schema concettuale per il rapporto tra quantità e qualità del lavoro nelle PMI; infine, una proposta per lo studio comparato sulle condizioni occupazionali e di lavoro nelle microimprese e nelle grandi imprese in tutta l'UE.

Le loro condizioni di occupazione e lavoro necessitano di ricerche e strategie specifiche, in quanto:

- in genere i lavoratori non hanno una rappresentanza sindacale;
- i datori di lavoro/gli imprenditori hanno accesso con difficoltà alle informazioni;
- spesso il datore di lavoro/proprietario-lavoratore lavora a stretto contatto con il/i dipendente/i;
- le tutele sociali non sono garantite;
- si trovano di frequente nell'economia informale.

Tabella 1 — L'occupazione nelle microimprese, per settore economico, in percentuale dell'occupazione complessiva (1)

	% delle microimprese	% dell'occupazione complessiva nelle microimprese	Settori in cui l'occupazione è superiore al 20 %	Settori in cui l'occupazione è compresa tra il 10 % ed il 20 %
Francia	42,5	22,9	Edilizia, commercio, alberghiero e ristorazione, altri servizi, attività commerciali (2)	Industria ed energia
Grecia	43,8	30,0	Commercio, alberghiero e ristorazione, attività commerciali (2), altri servizi, edilizia, trasporti e comunicazioni	Industria ed energia
Svezia	48,6	21,7	Attività commerciali (2), commercio, alberghiero e ristorazione, edilizia, altri servizi	Trasporti e comunicazioni
Regno Unito	31,4	16,9	Edilizia, attività commerciali (2), commercio, alberghiero e ristorazione	Altri servizi, trasporti e comunicazioni

(1) Agricoltura esclusa.

(2) Esclusa l'intermediazione finanziaria.

Fonte: Eurostat, *Le imprese in Europa*, sesta relazione, dati chiave per il 1996.

L'esame della letteratura ha rivelato, per la maggior parte dei criteri, che le piccole imprese rappresentano attualmente la parte più cospicua dell'occupazione nei paesi dell'UE e che la dimensione media delle imprese è andata diminuendo. È evidente che, nelle economie più sviluppate, le piccole imprese hanno aumentato il numero complessivo dei posti di lavoro e conseguentemente la loro quota parte dell'occupazione. Quel che è meno chiaro è se questi posti di lavoro siano «buoni». La natura o la qualità di questi posti di lavoro è stata esaminata con una frequenza molto minore rispetto alla quantità, in parte a causa dell'assenza di dati significativi.

La ricerca ha identificato i principali elementi che potrebbero essere importanti quando si esamina la qualità del lavoro: il numero delle ore di lavoro, le retribuzioni e gli altri benefit di natura pecuniaria, il tipo di pagamento, il tipo di contratto, la sicurezza del posto di lavoro, la durata del posto di lavoro, la monotonia del lavoro, i tempi per completare le mansioni, la soddisfazione sul lavoro, l'autonomia dei lavoratori, l'offerta di formazione, il coinvolgimento nel processo decisionale, nonché la salute e la sicurezza. Fatta eccezione per le retribuzioni, le informazioni riguardanti tutti questi elementi in rapporto alle dimensioni aziendali erano già disponibili con i risultati della seconda indagine europea della Fondazione sulle condizioni di lavoro (1995/96).

Sulla base dei dati dell'indagine, sono stati selezionati in totale 20 indicatori della qualità del lavoro, che sono stati utilizzati per lo studio del caso di un paese, il Portogallo. Rispetto alle imprese più grandi, la qualità del lavoro nelle microimprese si è rivelata essere superiore con riferimento a quattro

aspetti ed inferiore con riferimento ad altri quattro. È meno probabile che i lavoratori delle microimprese si assentino dal lavoro, viene dato loro più tempo per completare le mansioni, hanno una maggiore autonomia sul lavoro e sono soggetti ad un minor controllo diretto da parte del capo. D'altro canto, i lavoratori delle microimprese hanno un numero inferiore di contratti a tempo indeterminato, vengono consultati meno frequentemente in merito agli eventuali cambiamenti ed è meno probabile che si avvalgano della formazione o delle modalità previste per la tutela assistenziale dell'infanzia.

Lo studio comparato

Sulla base delle conclusioni dello studio pilota ed utilizzando i dati provenienti dall'indagine della Fondazione, è stata compiuta un'ulteriore analisi mediante uno studio comparato delle condizioni occupazionali e di lavoro nelle microimprese rispetto alle imprese più grandi di quattro Stati membri dell'UE: Francia, Grecia, Svezia e Regno Unito.

L'enfasi su questi quattro paesi mirava ad evidenziare sia le somiglianze che le differenze nelle condizioni di lavoro tra le diverse dimensioni d'impresa nell'ambito di contesti geografici, economici, sociali e culturali diversi. La scelta non è derivata dalla facilità di accesso alle informazioni, quanto piuttosto dal fatto di ottenere un gruppo rappresentativo di paesi dove le imprese più piccole ricoprono un ruolo socioeconomico rilevante, oppure dove ci sono indicazioni che le condizioni occupazionali e di lavoro necessitano con urgenza di un miglioramento.

Per questo studio comparato, i ricercatori hanno costruito un insieme ridotto di 16 indicatori della qualità del lavoro sulla base, come nel caso del



Portogallo, delle informazioni fornite dalla seconda indagine europea della Fondazione sulle condizioni di lavoro (cfr. tabella 2).

Uno dei principali ostacoli incontrati in questa ricerca è stato l'uso di una diversa classificazione delle imprese in rapporto alla dimensione. La definizione di microimpresa, per quanto raccomandata dalla Commissione europea, non viene sistematicamente utilizzata in tutta l'UE. In Svezia, per esempio, per questa dimensione di impresa vengono raccolti i dati delle imprese che hanno da 1 a 4 dipendenti e da 5 a 19 dipendenti. In Grecia e nel Regno Unito è scarso il riconoscimento della classificazione delle microimprese e non viene utilizzata quando le informazioni vengono divulgate o le politiche vengono elaborate.

Dei quattro paesi, la mancanza di dati specifici sulle microimprese è stata particolarmente grave in Grecia e meno problematica in Francia. Tuttavia, si è deciso di mantenere la scelta di questi paesi, poiché la Grecia è il paese dell'UE dove c'è la percentuale più elevata di microimprese. Anche l'accento posto sull'esigenza di una raccolta maggiore e migliore di informazioni, con il relativo accesso ad esse, potrebbe essere un risultato importante dello studio.

Le condizioni occupazionali e di lavoro nelle microimprese sono state comparate a quelle esistenti in imprese di altre dimensioni tra le PMI, per mettere così in evidenza le somiglianze socioeconomiche tra le microimprese e le PMI. La realtà è che, quando le microimprese crescono e progrediscono sul piano economico, passano alla categoria successiva. Dal

Tabella 2 — *Misurazione della qualità del posto di lavoro*

Categoria dell'indagine	Fattori	Componenti principali	
Condizioni dell'occupazione	1 Sicurezza del posto di lavoro	Permanenza dell'occupazione, percezione di sicurezza	
	2 Misure di sostegno alla famiglia	Assenza per maternità, congedo parentale, permessi per malattia o per necessità dei figli	
	3 Formazione		
Caratteristiche del posto di lavoro	4 Orario di lavoro disagiata	Lavoro nel week-end, di notte o a turni	
	5 Pagamento delle ore di lavoro disagiate	Pagamento delle ore supplementari, indennità per lavoro a turni, indennità per le difficili condizioni di lavoro	
	6 Varietà delle mansioni	Mansioni ripetitive, movimenti ripetitivi, mansioni monotone	
	7 Lavoro sotto pressione	Velocità del lavoro, scadenze ristrette, stress	
	8 Uso adeguato delle competenze	Le competenze sono adatte al posto di lavoro	
	9 Controllo dell'ambiente di lavoro fisico	Controllo di temperatura, luce, ventilazione, posizione dei mobili, attrezzature	
	10 Autonomia sul lavoro	Possibilità di fare una sosta, di scegliere il momento delle ferie, di controllare le mansioni, i metodi, la velocità della macchina	
	11 Soddisfazione sul lavoro		
	Questioni legate alla salute ed alla sicurezza	12 Grado di comfort fisico	Vibrazione, rumore, temperatura alta/bassa, fumi, carichi pesanti
		13 Problemi di salute mentale	A causa di stress, stanchezza, mancanza di sonno, ansia, irritabilità, problemi personali
		14 Rischi per la salute fisica	Posture dolorose/stancanti, carichi pesanti, mal di schiena, dolori articolari
Ambiente sociale	15 Partecipazione e consultazione	Discussione col capo sulle prestazioni, consultazioni sul lavoro, discussione dei problemi di lavoro con il capo, i colleghi, i rappresentanti dei lavoratori	
	16 Discriminazione ed intimidazione	Violenza, intimidazione, discriminazione per sesso, età, razza, attenzioni sessuali indesiderate	

Tabella 3 — *L'occupazione e le condizioni di lavoro nelle microimprese: risultati per paese*

	Fattori della qualità del lavoro che, nelle microimprese, si sono rivelati essere sensibilmente superiori	Fattori della qualità del lavoro che, nelle microimprese, si sono rivelati essere sensibilmente inferiori
Francia	Orario di lavoro disagiata (1) Rischi per la salute fisica (1) Problemi di salute mentale (1) Autonomia sul lavoro	Pagamento delle ore di lavoro disagiati (1) Formazione (1) Partecipazione e consultazione (1) Misure di sostegno alla famiglia Sicurezza del posto di lavoro
Grecia	Orario di lavoro disagiata (1) Rischi per la salute fisica (1) Autonomia sul lavoro (1) Problemi di salute mentale	Pagamento delle ore di lavoro disagiati (1) Formazione (1) Sicurezza del posto di lavoro (1) Partecipazione e consultazione Discriminazione ed intimidazione Soddisfazione sul lavoro
Svezia	Le competenze sono adatte al posto di lavoro Autonomia sul lavoro	Pagamento delle ore di lavoro disagiati (1) Formazione (1) Problemi di salute mentale (1) Partecipazione e consultazione Rischi per la salute fisica Lavoro sotto pressione Sicurezza del posto di lavoro
Regno Unito	Orario di lavoro disagiata Le competenze sono adatte al posto di lavoro Rischi per la salute fisica Autonomia sul lavoro	Formazione (1) Partecipazione e consultazione (1) Pagamento delle ore di lavoro disagiati Discriminazione ed intimidazione Lavoro sotto pressione Lavoro monotono/ripetitivo Sicurezza del posto di lavoro

(1) Questi fattori si sono rivelati essere particolarmente elevati.

punto di vista sociale, in una prima fase lo scopo sarebbe quello di avvicinare le condizioni occupazionali e di lavoro dei lavoratori delle microimprese a quelle prevalenti in altre PMI, che in genere tendono ad essere migliori.

Lo studio comparato ha riscontrato che sei dei sedici indicatori della qualità del lavoro non sembrano variare in maniera significativa in rapporto alla dimensione dell'impresa, come sottolineato qui di seguito.

1. Misure di sostegno alla famiglia: l'eccezione è la Francia, dove queste misure, nelle microimprese, sono meno presenti.
2. Controllo dell'ambiente di lavoro fisico.
3. Grado di disagio fisico.
4. Lavoro sotto pressione: fatta eccezione per il Regno Unito, dove questo fattore viene registrato essere inferiore nelle microimprese.
5. Varietà delle mansioni: di nuovo, l'eccezione è il Regno Unito, dove si è riscontrato che questo fattore è inferiore nelle microimprese.
6. Soddisfazione sul lavoro: l'eccezione è la Grecia, dove nelle microimprese viene segnalato un livello inferiore di soddisfazione sul lavoro.

Da questi risultati possiamo concludere che questi sei indicatori sono probabilmente più correlati ai fattori ascrivibili alla natura dell'attività economica in cui l'impresa opera. Per contro, gli altri dieci indicatori della qualità del lavoro variano in maniera significativa quando le condizioni delle microimprese vengono confrontate con quelle prevalenti nelle imprese più grandi.

In tutti e quattro i paesi, possiamo concludere che la qualità del lavoro è considerevolmente superiore nelle microimprese rispetto all'autonomia sul lavoro, ma è decisamente inferiore rispetto all'orario di lavoro, al pagamento delle ore di lavoro disagiati, alla salute fisica, alla sicurezza del posto di lavoro, alla partecipazione ed alla consultazione, nonché alla formazione.

Altre conclusioni derivanti dal confronto delle condizioni di lavoro nei quattro paesi sono:

- in Grecia e nel Regno Unito, la discriminazione e le intimidazioni sono segnalate essere inferiori nelle microimprese;
- nel Regno Unito ed in Svezia, si segnala che nelle microimprese il livello di adeguatezza delle competenze è più elevato rispetto a quanto è richiesto dal posto di lavoro;



- in Francia ed in Grecia, i problemi di salute mentale sono superiori nelle microimprese, mentre in Svezia sono inferiori;
- in Svezia, i lavoratori segnalano che nelle microimprese sono inferiori i rischi per la salute fisica ed è minore il lavoro sotto pressione.

I seminari internazionali

Un altro importante contributo alla ricerca sulle microimprese è venuto dai seminari annuali internazionali organizzati sull'argomento dalla Fondazione tra il 1997 ed il 2000. Da questi seminari sono emerse le seguenti questioni per il dibattito futuro:

1. Finora l'enfasi politica e della ricerca si è incentrata sugli aspetti quantitativi (creazione di posti di lavoro) piuttosto che sugli aspetti qualitativi del lavoro: questo è dovuto alla mancanza di dati adeguati, o anche alla riluttanza a fare un uso efficace della combinazione di dati qualitativi e quantitativi?
2. La ricerca sulla vita lavorativa nelle microimprese e nelle PMI deve essere correlata al ciclo vitale dell'impresa. Su quale fase si dovrebbe soffermare la ricerca: la fase d'avvio? La fase di sviluppo? La fase matura? I tre anni precedenti? I cinque anni precedenti? Quali sono i dati disponibili rispetto alle diverse fasi dell'impresa?
3. Quando si studia la vita lavorativa nelle imprese piccole e piccolissime dovrebbero essere coperti tutti i settori economici oppure è meglio concentrarsi su settori specifici? I servizi? Il comparto manifatturiero? L'agricoltura? I settori in cui le microimprese sono maggiormente rappresentate?
4. Qual è il ruolo sociale ed economico delle microimprese nella new economy? L'emergere della new economy, la minaccia della recessione e le possibili nuove tendenze stanno definendo il ruolo delle microimprese in quanto fonte significativa di posti di lavoro? I cambiamenti demografici e culturali che sono in corso in Europa tendono a favorire il lavoro in proprio e la creazione di nuove imprese piccole o piccolissime?

Principali conclusioni della ricerca

- L'analisi delle informazioni distinte per dimensione d'impresa, fornite dall'indagine della Fondazione sulle condizioni di lavoro, mostra chiaramente che i lavoratori delle microimprese dei quattro paesi selezionati segnalano un maggior numero di ore di lavoro disagevoli, una paga inferiore per tali ore, una formazione inferiore, consultazione e partecipazione a livelli inferiori, maggiori rischi per la salute fisica ed una minore sicurezza del posto di lavoro.

- Il dibattito ha dimostrato che nelle microimprese europee, giapponesi ed americane ci sono elementi comuni riguardanti alcune condizioni occupazionali e di lavoro, come la paga, la formazione, la sicurezza del posto di lavoro e l'autonomia sul lavoro.
- I datori di lavoro «micro»/i proprietari-lavoratori ricoprono un ruolo importante nell'economia e le loro condizioni di lavoro non possono essere sottovalutate.
- La microattività riflette molto spesso gli interessi e le esigenze delle comunità locali; può pertanto contribuire alla conservazione dell'identità culturale.
- Le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione non hanno fatto soltanto aumentare il numero delle piccole imprese, ma hanno anche contribuito allo sviluppo di una rete.
- Queste imprese possono svolgere meglio il loro ruolo strategico nell'economia e nella società, in un ambiente caratterizzato dalla cooperazione transettoriale e tra le organizzazioni (con imprese più grandi, associazioni professionali, scuole, università, centri tecnologici, istituzioni finanziarie ed altre organizzazioni).
- La concorrenza, la mancanza di competenza e la sovrapposizione di agenzie e di altri intermediari che sono a sostegno delle imprese più piccole creano confusione e riducono l'efficacia di questi servizi.
- Sono significativamente scarse le informazioni disponibili sulle microimprese, anche a causa della difficoltà di reperire dati quantitativi autorevoli.
- La ricerca sulla creazione di posti di lavoro, sulle condizioni di lavoro e sulle relazioni industriali nelle imprese piccole e piccolissime può essere condotta soltanto seguendo un approccio pluriculturale (regioni diverse, paesi diversi) e pluridisciplinare (sociale, economico, giuridico, psicologico, ambientale ecc.).
- Ulteriori ricerche sullo sviluppo socioeconomico delle imprese piccole e piccolissime richiederanno la definizione di una tipologia di queste imprese.
- È difficile studiare la creazione di posti di lavoro e la qualità del lavoro, nelle imprese piccole e piccolissime, senza considerare l'economia informale, settore nel quale la maggioranza di queste imprese opera, per una parte o per tutto il ciclo vitale, e che indubbiamente ha delle ripercussioni sulle condizioni di lavoro.

L'indagine sulle condizioni di lavoro in Europa

L'indagine della Fondazione sulle condizioni di lavoro copre tutta la popolazione attiva residente nei paesi dell'UE, di età pari o superiore a 15 anni; i dati sono tratti dalle risposte ad un questionario cui ha risposto, mediante colloqui individuali, un campione rappresentativo di tale popolazione. Il fatto che l'indagine della Fondazione includa la dimensione dell'impresa in quanto variabile contestuale e strutturale, nonché i dati dei 15 paesi dell'UE, la rende unica nel suo genere per gli studi nel campo delle PMI.

L'indagine utilizza le sei categorie dimensionali seguenti: 0 dipendenti, 1-9, 10-49, 50-99, 100-499, 500 ed oltre. Un vantaggio derivante dall'applicazione alla ricerca dei dati provenienti dall'indagine è che quest'ultima isola le microimprese (da 1 a 9 dipendenti) in quanto gruppo distinto e tiene anche separate con chiarezza le imprese senza dipendenti, le quali hanno caratteristiche socioeconomiche diverse.

Informazioni fornite per:

- paese
- settore di attività economica
- occupazione
- forma di lavoro dipendente
- sesso
- età
- dimensione della società

Riguardanti:

- orario di lavoro
- tempi di percorrenza
- tipo di retribuzione
- organizzazione del lavoro
- soddisfazione sul lavoro
- rischi occupazionali
- informazione sui rischi
- salute ed assenteismo
- percorsi di carriera
- partecipazione e consultazione
- intimidazione e discriminazione
- lavoro e vita familiare

Questa sintesi è stata redatta da Filomena Oliveira, responsabile della ricerca presso la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Lo studio pilota è stato realizzato da David Storey e Mark Cowling presso lo SME Centre (Centro per le PMI) dell'University of Warwick (UK), mentre lo studio comparato è stato effettuato da Technopolis, in collaborazione con l'Università di Atene. Un ulteriore studio sulle relazioni industriali nelle imprese piccole e piccolissime, realizzato da IKEI in Spagna, ha completato questo progetto di ricerca della Fondazione.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Altre informazioni sulle pubblicazioni della Fondazione sono disponibili sul sito web della Fondazione (www.eurofound.ie). Per maggiori dettagli sulla ricerca citata in questo opuscolo, potete contattare:

Dimitrios Politis
Information Liaison Officer
Tel. (353-1) 20 43 14 30
Fax (353-1) 282 64 56
E-mail: dmp@eurofound.ie
EF/01/22/IT



UFFICIO DELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI
DELLE COMUNITÀ EUROPEE
L-2985 Luxembourg