



EL EMPLEO EN LAS MICROEMPRESAS DE LA UNIÓN EUROPEA

El presente documento presenta un resumen de los resultados más destacados que se desprenden de las actividades de investigación y debate promovidas por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo sobre el empleo y la calidad del mismo en las pequeñas y medianas empresas (PYME), con una atención particular a las microempresas.

Recomendaciones políticas

- Las microempresas necesitan estrategias y políticas hechas a medida en ámbitos tales como la contratación, el tiempo de trabajo, la exposición a riesgos físicos, la oferta de formación, así como la participación y la consulta, con el fin de mejorar sus condiciones de empleo y trabajo.
- Es necesario que los propietarios y gerentes de las microempresas tengan acceso a mayor y mejor información sobre formación, contratación, salud y seguridad, así como sobre los sistemas de protección social.
- La información proporcionada debería ser de carácter informal y adaptarse a los requisitos exigidos por la empresa, teniendo en cuenta la disponibilidad de tiempo y costes.
- Es preciso evaluar seriamente el papel de las agencias y otros intermediarios encargados de prestar apoyo a estas empresas, apoyo que debería incluir aspectos de desarrollo económico y social.
- Las políticas sociales, de empleo y de empresa deberían tener en cuenta los contextos culturales y locales específicos de las microempresas.
- Las políticas complementarias de educación, salud, transporte, medio ambiente y cultura resultan esenciales para crear y mantener un entorno favorable para los trabajadores y los empresarios en las microempresas y pequeñas empresas.
- Existe una necesidad urgente de mayor información específica sobre el empleo en las microempresas, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, y de un uso más efectivo de la combinación de ambos aspectos.
- Las definiciones y clasificaciones contradictorias de las empresas hacen muy difícil que se pueda realizar un análisis comparativo: los conceptos deben ser claros, operativos y adaptados a la realidad.
- Posteriores investigaciones sobre el empleo en las microempresas deberían establecer una tipología de las mismas: se han de considerar aspectos como el sector de actividad económica, la fase de desarrollo y el estatuto jurídico de la microempresa en cuestión entre otros.
- Posteriores investigaciones deberían incluir a los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (UE), y proporcionar de este modo información útil sobre la vida laboral en Europa.
- Los responsables políticos deberían tener en cuenta que numerosas microempresas desarrollan sus actividades en la economía sumergida, lo que tiene consecuencias importantes para las condiciones de trabajo y la política social en general.



Marco político

El derecho a un trabajo es un derecho social básico reconocido en la UE. Su objetivo es que todo el mundo tenga acceso a los bienes y servicios básicos necesarios para el mantenimiento y desarrollo de su propia vida. Sin embargo, tener un trabajo no es de por sí ninguna garantía de que éste se desarrolle en unas buenas condiciones de empleo y trabajo. ¿Qué sucede con la calidad?

Las políticas públicas pueden atender las necesidades básicas en materia de educación, formación y entorno socioeconómico. Sin embargo, garantizar la calidad del trabajo requiere planteamientos innovadores por parte de los responsables políticos. La legislación no puede abordar fácilmente problemas tales como la modernización del empleo, la autonomía en el trabajo, la satisfacción profesional o la cooperación laboral.

El creciente número de microempresas en la UE (véase el gráfico 1) refleja el potencial de este sector para la creación de empleo y su contribución al desarrollo de nuevas formas de trabajo: los pequeños empresarios representan en la actualidad 18 millones de ciudadanos en la UE. Dichas empresas desempeñan un papel socioeconómico importante en los ámbitos nacional, regional y local, y están relacionadas con elementos clave de la estrategia europea de empleo: iniciativa empresarial, adaptabilidad, formación continua, innovación y desarrollo local. Es por consiguiente un desafío y una oportunidad para las instituciones de la UE, los Gobiernos y los interlocutores sociales el encontrar nuevas vías de desarrollo de este importante sector de la economía, al tiempo que se tratan de mejorar las condiciones de trabajo de los empresarios y los propietarios trabajadores.

Investigación de la Fundación

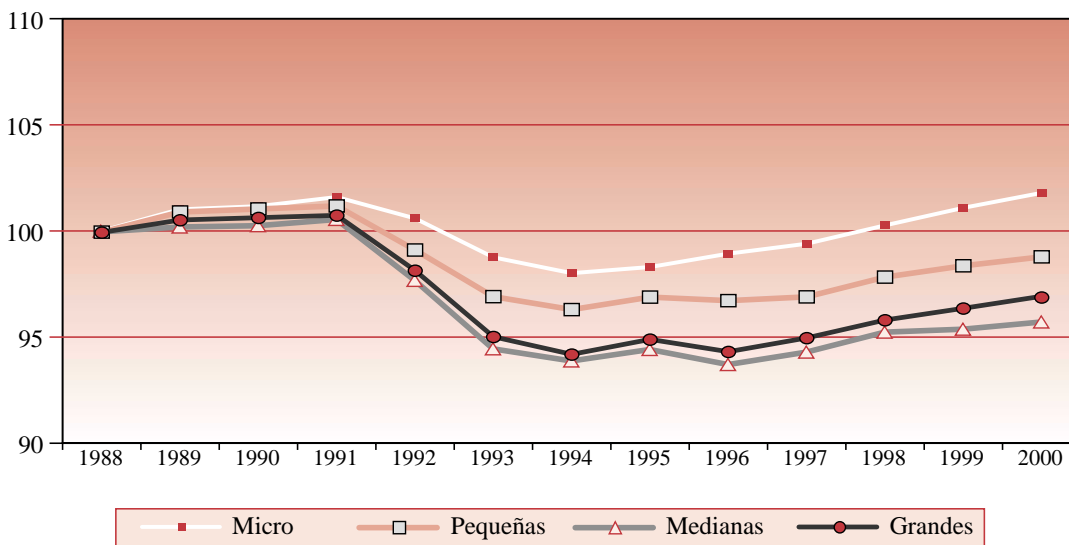
Al reconocer su potencial para la creación de empleo, los Estados Unidos, Japón y algunos países europeos han diseñado y aplicado durante varios años políticas hechas a medida, así como programas y estrategias de apoyo para fomentar la creación y el desarrollo de pequeñas empresas. Al proporcionar la información necesaria, la investigación ha ido contribuyendo a su eficacia.

Los progresos recientes en materia de políticas sociales y empleo en Europa han dado lugar a una demanda de información sobre la dimensión social del trabajo en combinación con la perspectiva económica. Hasta ahora, la investigación se ha centrado principalmente en el potencial de creación de empleo de las pequeñas empresas desatendiendo la dimensión cualitativa de dicho empleo.

Con el fin de colmar este vacío, la Fundación inició en 1997 un importante proyecto de investigación sobre la calidad del empleo en las PYME, centrándose en las microempresas. Desde el principio, el proyecto contó con la participación de representantes de la Comisión Europea (Direcciones Generales de Empleo y de Empresa), el Parlamento Europeo, los Gobiernos, los interlocutores sociales, las organizaciones no gubernamentales, las universidades y los centros de investigación, así como de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos europeos e internacionales.

La investigación se organizó en torno a tres actividades principales: un estudio piloto, que determinó los ámbitos fundamentales que debían examinarse; un estudio comparativo de la situación en cuatro Estados miembros de la UE, que utilizó los datos recabados por la encuesta europea de la

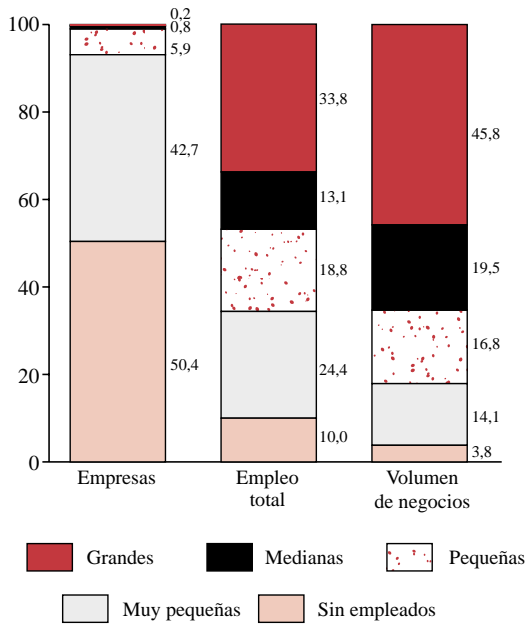
Gráfico 1. Evolución del empleo en las empresas de la UE, 1988-2000 (índice: 1988 = 100).



Fuente: Comisión Europea (DG Empresa), *El Observatorio Europeo para las PYME, Sexto Informe, 2000*. Estimación de EIM Small Business Research and Consultancy.



Gráfico 2. Empresas en la Unión Europea, 1996. Distribución por tamaño de empresa (%).



Fuente: Eurostat, *Empresas en Europa, sexto informe. Cifras clave para 1996, 2001.*

Fundación sobre condiciones de trabajo; y finalmente tres seminarios anuales que identificaron las áreas que debían desarrollarse en los estudios venideros.

Los objetivos de la investigación en las microempresas realizada por la Fundación eran:

- Proporcionar información pertinente y útil para los responsables políticos europeos sobre las condiciones de empleo y trabajo en las microempresas de la UE, teniendo en cuenta su potencial para la creación de empleo.
- Determinar las necesidades y vías a seguir por las futuras investigaciones en el ámbito del empleo y la calidad de éste en las microempresas y pequeñas empresas.

Definición de las microempresas

La clasificación de las empresas por su tamaño varía de un país a otro y dentro de los propios países, dependiendo de la fuente de información y del propósito de la selección o del análisis. La referencia de esta investigación es la clasificación recomendada por la Comisión Europea en 1996 para las estadísticas de la UE, en la que el tamaño de la empresa se basa en el número de empleados, y se desglosa de la manera siguiente: sin empleados (0), micro o muy pequeña (1-9), pequeña (10-49), mediana (50-249) y grande (500 o más)

En 1996, las microempresas, excluyendo a las empresas sin empleados, representaban el 42,7 % de todas las empresas de la UE y el 24,4 % del empleo total (véase el gráfico 2). Como muestra el gráfico 1, las tendencias en materia de empleo desde 1994 reflejan un número creciente de personas que trabajan en microempresas, incluso si se tiene en cuenta el efecto numérico negativo sobre el empleo que produce la transformación de microempresas en pequeñas empresas (con 10 empleados o más)

La investigación y el debate llevados a cabo por la Fundación han permitido la identificación de las principales características de las microempresas (detalladas en el recuadro que figura más abajo), que destacan tanto por su importancia en términos de creación de empleo, como por la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo.

El estudio piloto

El objetivo del estudio piloto es determinar las principales cuestiones que deberían abordarse en la investigación sobre el empleo en las PYME que lleva a cabo la Fundación. Consta de las siguientes partes: una revisión bibliográfica sobre la contribución de las PYME a la creación de empleo; un análisis y una propuesta para estudiar la calidad del empleo en dichas empresas basados en el estudio de un solo país (Portugal), y la utilización de los datos proporcionados por la encuesta europea de la

Microempresas (1-9 empleados)

- Representan más del 40 % de las empresas de la UE.
- Emplean un 25 % de la mano de obra.
- Ofrecen nuevas oportunidades de empleo.
- Constituyen la mayoría de las empresas de nueva creación.
- Son fuente y oportunidad para la innovación.
- Facilitan tanto el acceso como la reincorporación al mercado laboral.
- Desarrollan la identidad cultural.
- Impulsan la iniciativa empresarial.
- Fomentan el desarrollo regional y local.

Es necesario llevar a cabo investigaciones y estrategias específicas en materia de empleo y condiciones de trabajo ya que:

- En general, los trabajadores no tienen ninguna representación.
- Los empleadores/empresarios tienen difícil acceso a la información.
- Con frecuencia, el empleador/propietario trabajador trabaja en estrecho contacto con el(los) empleado(s).
- La protección social no está garantizada.
- Se mueven con frecuencia en el ámbito de la economía sumergida.

Cuadro 1. Porcentaje de empleo en las microempresas, por sector de actividad económica (1).

	Porcentaje de microempresas	Porcentaje del empleo total en las microempresas	Sectores con una tasa de empleo superior al 20 %	Sectores con una tasa de empleo situada entre el 10 % y el 20 %
Francia	42,5	22,9	Construcción, comercio y hostelería, otros servicios, actividades empresariales (2)	Industria y energía
Grecia	43,8	30,0	Comercio y hostelería, actividades empresariales (2), otros servicios, construcción, transportes y comunicaciones	Industria y energía
Reino Unido	31,4	16,9	Construcción, actividades empresariales (2), comercio y hostelería	Otros servicios, transportes y comunicaciones
Suecia	48,6	21,7	Actividades empresariales (2), comercio y hostelería, construcción, otros servicios	Transportes y comunicaciones

(1) A excepción de la agricultura.

(2) Excluida la mediación financiera.

Fuente: Eurostat, *Empresas en Europa, sexto informe. Cifras clave para 1996, 2001.*

Fundación sobre condiciones de trabajo; un marco conceptual para la relación entre cantidad y calidad de empleo en las PYME; y una propuesta para realizar un estudio comparativo de las condiciones de empleo y trabajo en las microempresas y las sociedades más grandes de la UE.

La revisión bibliográfica demostró en la mayoría de los casos que, en la actualidad, las pequeñas empresas proporcionan la mayoría del volumen de empleo en los países de la UE y que el tamaño medio de las empresas ha disminuido. Es evidente que en la mayoría de las economías desarrolladas las pequeñas empresas han logrado que el número total de empleos se incremente y con él la proporción de empleo. Lo que está menos claro es si se trata de «buenos» empleos. La naturaleza o calidad de dichos empleos se ha examinado con mucha menos frecuencia que la cantidad, debido, en parte, a la ausencia de datos globales.

La investigación estableció los principales elementos que podrían ser importantes a la hora de examinar la calidad de un empleo: el número de horas de trabajo, los salarios y otros beneficios pecuniarios, tipo de remuneración, tipo de contrato, seguridad en el empleo, duración del empleo, monotonía del trabajo, tiempo para realizar las tareas, satisfacción laboral, autonomía en el trabajo, posibilidades de formación, participación en la toma de decisiones, y salud y seguridad. A excepción de los salarios, la información sobre todos estos elementos, por tamaño de empresa, ya se conocía por los resultados de la segunda encuesta europea de la Fundación sobre condiciones de trabajo (1995-1996).

Basándose en los datos de la encuesta, se seleccionaron un total de veinte criterios para medir la calidad del empleo, que luego se aplicaron al

estudio del caso de Portugal. En comparación con las empresas más grandes, la calidad del empleo de las microempresas resultó más elevada en cuatro aspectos e inferior en otros cuatro. Es menos probable que se produzca absentismo laboral en las microempresas, a sus trabajadores se les proporciona más tiempo para realizar las tareas que se les encomiendan, tienen mayor autonomía en su trabajo y están sujetos a menos control directo por parte del jefe. Por otra parte, el número de contratos indefinidos en las microempresas es inferior, a los trabajadores se les consulta con menos frecuencia sobre los cambios, y es menos probable que se beneficien de guarderías subvencionadas o de formación.

El estudio comparativo

Basándose en las conclusiones del estudio piloto y los datos de la encuesta realizada por la Fundación, se llevó a cabo un análisis posterior en el que se comparaban las condiciones de empleo y trabajo en las microempresas con las de las empresas más grandes de cuatro Estados miembros de la UE: Francia, Grecia, el Reino Unido y Suecia.

El objetivo de centrar el estudio en estos cuatro países era resaltar tanto las semejanzas como las diferencias en lo que se refiere a condiciones de trabajo entre empresas de distinto tamaño situadas en contextos geográficos, económicos, sociales y culturales diferentes. La elección no se basó en la facilidad de acceso a la información, sino en la obtención de un grupo representativo de países en el que las empresas más pequeñas desempeñasen un papel socioeconómico importante o donde existieran indicios de que las condiciones de trabajo y empleo necesitaban una mejora urgente.



Para este estudio comparativo, los investigadores establecieron un grupo más pequeño de dieciséis criterios para medir la calidad del empleo basados, como el estudio del caso de Portugal, en la información proporcionada por la segunda encuesta europea de la Fundación sobre condiciones del trabajo (véase el cuadro 2).

Uno de los principales obstáculos con los que se ha enfrentado esta investigación ha sido el uso de diferentes clasificaciones según el tamaño de las empresas. La definición de microempresa, aunque recomendada por la Comisión Europea, no se utiliza de manera sistemática en toda la UE. Por ejemplo, en Suecia, para las empresas de este tamaño se recaban datos de empresas que tienen entre 1 y 4 empleados y entre 5 y 19 empleados. En Grecia y el Reino Unido

existe escaso reconocimiento de la clasificación de microempresa y dicha denominación no se utiliza a la hora de divulgar información o concebir políticas.

De los cuatro países, la carencia de datos específicos sobre las microempresas era particularmente acusada en Grecia y menos problemática en Francia. Sin embargo, se decidió mantener los países seleccionados, ya que Grecia es el país de la UE con mayor proporción de microempresas. Por otra parte, una de las conclusiones que se pueden destacar del estudio es la necesidad de una mayor y mejor obtención y acceso de la información.

Se compararon las condiciones de empleo y trabajo de las microempresas con las de empresas de otro tamaño dentro del grupo de las PYME para, de este

Cuadro 2. Criterios para medir la calidad del empleo.

Categoría de la encuesta	Criterio	Principales elementos
Condiciones de empleo	1 Seguridad en el empleo	Permanencia del empleo, percepción de seguridad
	2 Medidas en favor de la familia	Posibilidad de baja por maternidad, permiso parental, guardería, permiso por enfermedad de un hijo
	3 Posibilidad de formación	
Características del trabajo	4 Horarios de trabajo no convencionales	Fin de semana, noche y trabajo por turnos
	5 Remuneración por horarios de trabajo no convencionales	Remuneración de las horas extraordinarias, remuneración del trabajo por turnos, remuneración compensatoria de unas malas condiciones de trabajo
	6 Variedad de la tarea	Tareas repetitivas, movimientos repetitivos, tareas monótonas
	7 Presión en el trabajo	Rapidez del trabajo, rigidez en los plazos, estrés
	8 Uso apropiado de las cualificaciones	Cualificaciones adaptadas al empleo
	9 Control sobre el entorno físico del trabajo	Control de la temperatura, luz, ventilación, posición de los muebles, equipo
	10 Autonomía en el trabajo	Posibilidad de hacer una pausa, elegir períodos de vacaciones, ejercer control sobre las tareas, métodos y velocidad de las máquinas
	11 Satisfacción laboral	
Problemas de salud y seguridad	12 Grado de comodidad física	Vibración, ruido, temperaturas altas/bajas, humos, cargas pesadas
	13 Problemas de salud mental	Afectado por el estrés, el cansancio, la falta de sueño, la ansiedad, la irritabilidad, los problemas personales
	14 Riesgos para la salud física	Posiciones dolorosas/agotadoras, cargas pesadas, dolor de espalda, dolor de los miembros
Entorno social	15 Participación y consulta	Conversaciones con el jefe sobre el rendimiento, consultas en el trabajo, conversación acerca de problemas relacionados con el trabajo con el jefe, los colegas, los representantes de los empleados
	16 Discriminación e intimidación	Violencia, intimidación, discriminación por razón de sexo, edad, raza, atención sexual no deseada

Cuadro 3. Condiciones de empleo y trabajo en las microempresas: resultados por país.

	Criterio para medir la calidad de empleo que ha resultado significativamente más elevado en las microempresas	Criterio para medir la calidad de empleo que ha resultado significativamente más bajo en las microempresas
Francia	Horarios de trabajo no convencionales ⁽¹⁾ Riesgos para la salud física ⁽¹⁾ Problemas de salud mental ⁽¹⁾ Autonomía en el trabajo	Remuneración de los horarios de trabajo no convencionales ⁽¹⁾ Posibilidad de formación ⁽¹⁾ Participación y consulta ⁽¹⁾ Medidas en favor de la familia Seguridad en el empleo
Grecia	Horarios de trabajo no convencionales ⁽¹⁾ Riesgos para la salud física ⁽¹⁾ Autonomía en el trabajo ⁽¹⁾ Problemas de salud mental	Remuneración de los horarios de trabajo no convencionales ⁽¹⁾ Posibilidad de formación ⁽¹⁾ Seguridad en el empleo ⁽¹⁾ Participación y consulta Discriminación e intimidación Satisfacción laboral
Reino Unido	Horarios de trabajo no convencionales Cualificaciones adaptadas al empleo Riesgos para la salud física Autonomía en el trabajo	Posibilidad de formación ⁽¹⁾ Participación y consulta ⁽¹⁾ Remuneración de los horarios de trabajo no convencionales Discriminación e intimidación Presión de trabajo Trabajo monótono/repetitivo Seguridad en el empleo
Suecia	Cualificaciones adaptadas al empleo Autonomía en el trabajo	Remuneración de los horarios de trabajo no convencionales ⁽¹⁾ Posibilidad de formación ⁽¹⁾ Problemas de salud mental ⁽¹⁾ Participación y consulta Riesgos para la salud física Presión de trabajo Seguridad en el empleo

⁽¹⁾ Resultó ser muy superior.

modo, poder subrayar las semejanzas socioeconómicas entre microempresas y PYME. La realidad es que cuando la microempresa crece y se desarrolla económicamente pasa a la categoría siguiente. Desde un punto de vista social, el objetivo, en un principio, consistiría en acercar las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores de las microempresas a las de otras PYME, que, en general, suelen ser mejores.

El estudio comparativo concluyó que seis de los dieciséis criterios para medir la calidad del empleo no parecen variar significativamente con el tamaño de la empresa, como se resume a continuación.

1. Las medidas en favor de la familia; la excepción es Francia, donde dichas medidas prevalecen menos en las microempresas.
2. Control sobre el entorno físico de trabajo.
3. Grado de incomodidad física.
4. Presión de trabajo; a excepción del Reino Unido, donde se constata que es inferior en las microempresas.
5. Variedad de las tareas; la excepción es de nuevo el Reino Unido, donde resultó ser menor en las microempresas.

6. La satisfacción laboral; la excepción es Grecia, donde se registra un menor grado en las microempresas.

A la vista de estos resultados podemos concluir que estos seis criterios están probablemente más relacionados con factores que dependen del tipo de actividad económica al que se dedica la empresa. En cambio, los otros diez criterios para medir la calidad del empleo varían significativamente cuando se comparan las condiciones de trabajo en las microempresas y las que predominan en las empresas más grandes.

Podemos concluir que, en los cuatro países, la calidad del empleo es significativamente más elevada en las microempresas en lo que a autonomía en el trabajo se refiere, pero es muy inferior en lo que respecta al tiempo de trabajo, remuneración de los horarios de trabajo no convencionales, salud física, seguridad en el empleo, participación y consulta, así como a las posibilidades de formación.

Otras conclusiones que se desprenden de la comparación de las condiciones de trabajo en los cuatro países son:

- En Grecia y el Reino Unido, la discriminación y la intimidación son menores en las microempresas.



- En el Reino Unido y Suecia, las cualificaciones se adecuan más a los empleos en las microempresas.
- En Francia y Grecia, los problemas de salud mental son más elevados en las microempresas, mientras que en Suecia son más bajos.
- En Suecia, los trabajadores informan de que los riesgos para la salud y la presión de trabajo son más bajos en las microempresas.

Los seminarios internacionales

Otra importante contribución a la investigación sobre las microempresas procede de los seminarios anuales internacionales organizados por la Fundación sobre este tema entre 1997 y 2000. Dichos seminarios dieron lugar a las siguientes preguntas para un futuro debate:

1. Hasta ahora, el énfasis tanto de la investigación como de las políticas se ha centrado más en el aspecto cuantitativo del empleo (creación de empleo) que en el cualitativo: ¿se debe esto a una ausencia de datos globales o acaso a una reticencia a utilizar de manera efectiva una combinación de los datos cualitativos y cuantitativos?
2. La investigación sobre la vida laboral en las microempresas y las PYME tiene que relacionarse con el ciclo de vida de la empresa: ¿en qué fase debería centrarse la investigación: la fase de puesta en marcha, la fase de desarrollo, la fase de madurez, los tres años anteriores o los cinco años anteriores? ¿De qué datos se dispone de las diversas fases de la empresa?
3. Cuándo se estudia la vida laboral en las microempresas y pequeñas empresas, ¿se deberían cubrir todos los sectores de la actividad económica o es mejor concentrarse en sectores específicos?, y, en ese caso, ¿qué sector se escogería: servicios, industria, agricultura, o acaso los sectores en los que hay una mayor presencia de microempresas?
4. ¿Qué papel social y económico desempeñan las microempresas en la nueva economía? ¿Acaso la aparición de la nueva economía, la amenaza de recesión y las posibles nuevas tendencias van a redefinir el papel de las microempresas como importante fuente de empleo? ¿Acaso los cambios demográficos y culturales en Europa van a tender a favorecer la actividad por cuenta propia y la creación de nuevas microempresas y pequeñas empresas?

Principales conclusiones de la investigación

- El análisis de la información, por tamaño de empresas, proporcionado por la encuesta de la Fundación sobre condiciones de trabajo muestra claramente que los trabajadores de las microempresas en los cuatro países seleccionados tienen más horarios de trabajo no convencionales,

una remuneración inferior para compensar dichas horas, menos formación, menos consulta y participación, más riesgos para la salud física y menos seguridad en el empleo.

- El debate demostró que existen una serie de semejanzas en las condiciones de trabajo y empleo tales como sueldo, posibilidad de formación, seguridad en el empleo y autonomía en el trabajo en las microempresas europeas, japonesas y estadounidenses.
- Los «microempresarios»/propietarios trabajadores desempeñan un papel importante en la economía, y sus propias condiciones de trabajo no deben subestimarse.
- La microempresa refleja muy a menudo los intereses y necesidades de las comunidades locales y puede contribuir, por lo tanto, a preservar la identidad cultural.
- Las nuevas tecnologías de información y comunicación no sólo han incrementado el número de empresas más pequeñas, sino que contribuyen asimismo al desarrollo y establecimiento de una red.
- Estas empresas pueden desempeñar mejor su papel estratégico en la economía y en la sociedad con un entorno de cooperación entre sectores y organizaciones (con empresas más grandes, asociaciones profesionales, escuelas, universidades, centros tecnológicos, instituciones financieras y otras organizaciones).
- La competencia, la falta de experiencia y el solapamiento de las agencias y otros intermediarios que apoyan estas empresas más pequeñas crean confusión y falta de eficacia por parte de estos servicios.
- Se dispone de poquísima información sobre las microempresas, en parte debido a la dificultad para recabar datos fiables cuantitativos.
- La investigación sobre creación de empleo, condiciones de trabajo y relaciones de empleo en las micro y pequeñas empresas sólo puede llevarse a cabo desde un planteamiento multicultural (diferentes regiones, diferentes países) y multidisciplinar (social, económico, jurídico, psicológico, medioambiental, etc.).
- Para posteriores investigaciones sobre el desarrollo socioeconómico de las microempresas y pequeñas empresas será necesaria una tipología de las mismas.
- Es difícil estudiar la creación de empleo y la calidad del empleo en las microempresas y pequeñas empresas sin tener en cuenta la economía sumergida en la que la mayoría de estas empresas operan durante una parte o la totalidad de su ciclo de vida, lo que indudablemente tiene repercusiones en las condiciones de trabajo.

Encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa

La encuesta de la Fundación sobre condiciones de trabajo cubre el total de la población activa residente en los países de la UE de edad superior a 15 años, y los datos proceden de las respuestas a un cuestionario realizado individualmente a una muestra representativa de esa población. El hecho de que esta encuesta de la Fundación incluya el tamaño de la empresa como variable contextual y estructural, y presente datos de los quince países de la UE, la convierte en única entre los estudios realizados en el ámbito de las PYME.

La encuesta utiliza las siguientes seis categorías en función del tamaño de la empresa: 0 empleados, 1-9, 10-49, 50-99, 100-499, 500 o más. La ventaja de aplicar los datos de la encuesta a la investigación es que la encuesta aísla la microempresa (1 a 9 empleados) como grupo distinto y la diferencia asimismo de la empresa sin empleados, que posee características sociales y económicas diferentes.

Información proporcionada por:

- país
- sector de actividad económica
- empleo
- forma de empleo
- sexo
- edad
- tamaño de la empresa

Sobre las siguientes cuestiones:

- jornada laboral
- tiempo de desplazamiento
- tipo de remuneración
- organización del trabajo
- satisfacción laboral
- riesgos laborales
- información sobre riesgos
- salud y absentismo
- desarrollo de carrera
- participación y consulta
- intimidación y discriminación
- trabajo y vida familiar

Este resumen ha sido elaborado por Filomena Oliveira, Directora de investigación en la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. El estudio piloto ha sido llevado a cabo por David Storey y Mark Cowling en el SME Centre (Centro de las PYME) de la Universidad de Warwick (Reino Unido), y el estudio comparativo ha sido realizado por Technopolis, en colaboración con la Universidad de Atenas. Otro estudio sobre las relaciones laborales en las microempresas y pequeñas empresas, llevado a cabo por IKEI en España, completó este proyecto de investigación de la Fundación.

MÁS INFORMACIÓN

La información sobre las publicaciones de la Fundación se encuentra en la siguiente página *web*: <http://www.eurofound.ie>. Si desea más información sobre la investigación presentada en este documento, póngase en contacto con:

Dimitrios Politis
 Information Liaison Officer
 Tel. (353-1) 204 31 40
 Fax (353-1) 282 64 56
 E-mail: dmp@eurofound.ie
 EF/01/22/ES



OFICINA DE PUBLICACIONES OFICIALES
 DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
 L-2985 Luxembourg