



Porovnávacia Správa

ANALÝZE DOTAZNÍKA O VÝSKUME



With financial support from the European Union



POROVNÁVACIA SPRÁVA
O ANALÝZE DOTAZNÍKA O VÝSKUME V RÁMCI PROJEKTU
ÚČASŤ PRACUJÚCICH V EKONOMIKE GIG

SK



POROVNÁVACIA SPRÁVA O ANALÝZE DOTAZNÍKA O VÝSKUME V RÁMCI PROJEKTU ÚČASŤ PRACUJÚCICH V EKONOMIKE GIG

Vznik ekonomiky GIG * a rozvoj neštandardných foriem zamestnania menia koncept pracovníka tak, ako ho poznáme doteraz; v dôsledku toho je potrebné zapojiť tvorcov politiky a odborových zväzov, aby sa zabezpečila účinná účasť pracovníkov na nových formách zamestnania vytvorených zavedením ekonomiky GIG.

Koncept GIG ekonomiky, ktorý sa vzťahuje na samostatne zárobkovo činných pracovníkov, ktorí sa snažia vytvoriť model práce, ktorý sa dá porovnávať s prácou *samostatne zárobkovo činných osôb („fiktívna“) s krátkodobým zamestnaním za účelom plnenia konkrétnych úloh v rámci príslušného projektu.*

Cieľom projektu zameraného na **účasť zamestnancov na projekte GIG ekonomiky** je rozšíriť vplyv pracovníkov na strategické podnikateľské rozhodnutia zlepšováním vedomostí, schopností spolupráce a spoločných akcií, ako aj zvyšovaním informovanosti všetkých zúčastnených organizácií za účelom ovplyvniť prispôbenie politik spoločnosti výzvam moderného trhu práce v rámci GIG ekonomiky, pre ktorú bol pripravený dotazník, ktorého výsledky sú analyzované v tejto správe.

SPRÁVA O ANALÝZE ÚDAJOV Z DOTAZNÍKA: GIG EKONOMIKA – VPLYV NA ÚČASŤ PRACOVNÍKOV

Na prípravu tejto *porovnávej správy* sme použili správy pripravené odborníkmi z každej krajiny zúčastnenej na tomto projekte a zo prieskumov vykonaných on-line v každej zúčastnenej krajine: Poľsko; Slovensko; Srbsko; Taliansko; Grécko; Belgicko; Portugalsko a Španielsko.

Cieľom tohto prieskumu bolo sledovať a zaoberať sa súčasnými trendmi súvisiacimi s vplyvom vývoja ekonomiky GIG na účasť pracovníkov a zamestnancov. z tohto dôvodu bol dotazník *vedeckých výskumov* navrhnutý tak, aby spĺňal tri podmienky:

- ✓ On-line prostredníctvom vyhradenej platformy s prístupom v každom jazyku príslušnej krajiny
- ✓ Otázky s možnosťou výberu z viacerých odpovedí
- ✓ Je rozdelená do troch častí: nezávislí pracovníci, stáli pracovníci (pri prijímaní do zamestnania v spoločnosti) a zamestnávateľa

V tejto súvislosti sa hodnotili tieto aspekty:

- ✓ Optimizmus a pesimizmus pracovníkov a zamestnávateľov v sektore motorových vozidiel z hľadiska ich zamestnania v oblastiach ako:

Dôvody ich zamestnania a čo ovplyvňuje ich osobný život, profesionálnu činnosť a hospodársku situáciu

Formy, v ktorých on/ona môže vykonávať svoju prácu: hodiny obetavosti, samostatnosť, zručnosť, schopnosť učiť sa atď.

Miera spokojnosti s rôznymi aspektmi týkajúcimi sa ich profesionálneho života, profesionálneho rozvoja a hospodárskeho príjmu; alebo

Vzťahy so zamestnávateľom a zamestnancami zamestnanými na dobu neurčitú.

- ✓ Budúcnosť GIG ekonomiky prostredníctvom „nezávislých pracovníkov“ (samostatne zárobkovo činné osoby alebo na voľnej nohe):

Príspevok tohto druhu pre zamestnancov aj spoločnosti

- ✓ A potreby a prínos „nezávislej práce“ v sektore motorových vozidiel:

Potreba regulovať a integrovať týchto pracovníkov do odborového hnutia.

Pretože toto ovplyvní alebo bude mať vplyv na budúcu nezávislú prácu pre „stálych pracovníkov“.

Alebo, ak nezávislá práca môže viesť k „nekalej súťaži“ s trvalým zamestnaním a ak je to možnosť pre čerstvých absolventov v ich prístupe na trh práce a viesť k primeranému príjmu.

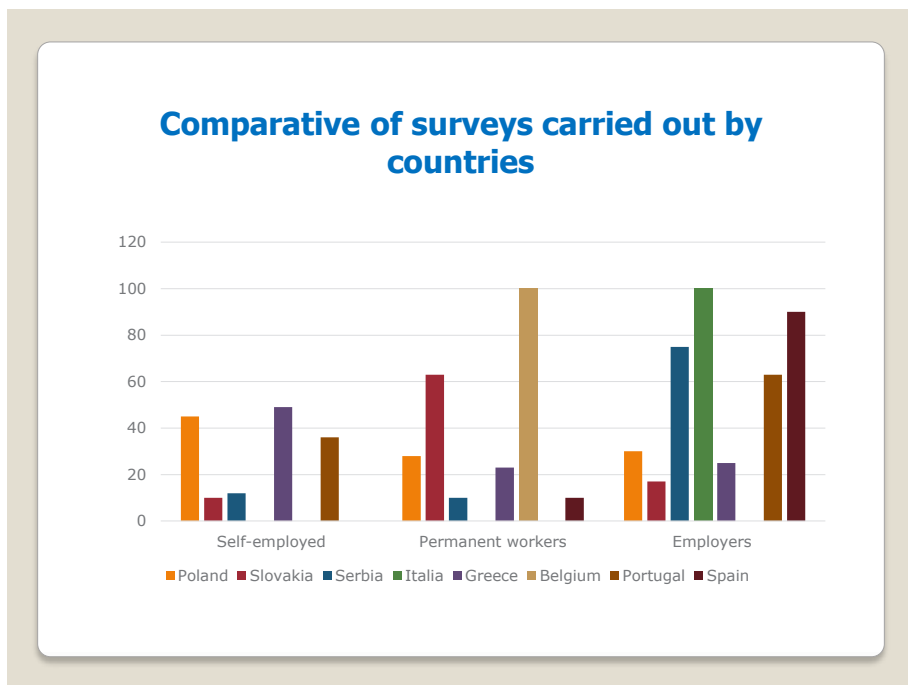
Táto **porovnávací správa** je preto štruktúrovaná podľa prvkov, ktoré formujú analýzu vypracovanú pri návrhu digitálneho zisťovania, pričom sa zohľadňujú tri typy respondentov: zamestnávateľa, samostatne zárobkovo činné osoby a závislé osoby.

Osobné údaje respondenta

Najväčší počet prieskumov, 48%, odpovedali zamestnávateľa, pričom počet prieskumov sa uskutočňoval medzi nezávislými pracovníkmi (29%) a stálymi pracovníkmi (23%).

Na rozdiel od toho, ak existujú rozdiely medzi krajinami, odpovede z týchto troch skupín majú iba Poľsko, Slovensko, Srbsko a Grécko. **Táto situácia očividne sťažuje uskutočnenie porovnávacej analýzy všetkých údajov.**

Miera študovanej úrovne vzdelania

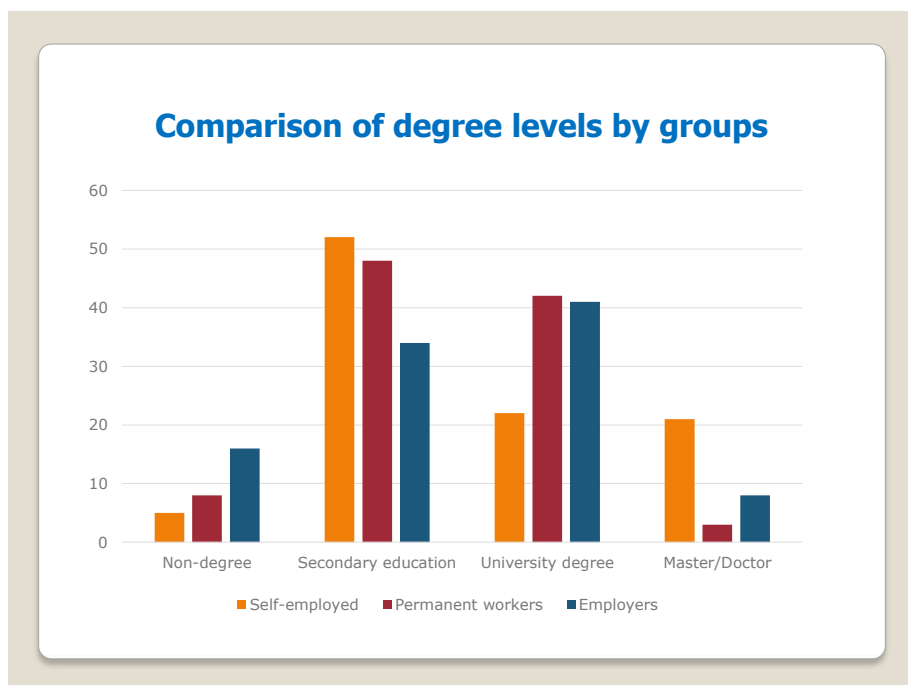


Pokiaľ ide o samostatne zárobkovo činné osoby, viac ako polovica opýtaných pracovníkov má stredoškolské vzdelanie v porovnaní so 40% s najmenej vysokoškolským vzdelaním; zdôrazňujúc veľmi vysoké percento absolventov, ktorí odpovedali na prieskum v Grécku.

Pokiaľ ide o závislých pracovníkov, ide o „technické spojenie“ medzi pracovníkmi so stredoškolským diplomom a pracovníkmi s vysokoškolským alebo postgraduálnym vzdelaním s viac ako 45% v závislosti od prípadu.

Podľa krajín predstavuje Španielsko 68% obyvateľstva; Slovensko, 80% a Srbsko – 100% stredoškolskej kvalifikácie. Pokiaľ ide o vysokoškolské vzdelávanie, väčšina z nich je Taliansko (74%) a Portugalsko (77%).

Nakoniec, ak hovoríme o zamestnávateľoch, polovica z nich má vysokoškolský, v porovnaní s 34%, ktorí majú stredoškolský diplom, a 17%, ktorí nemajú diplom. Podľa krajín je situácia v Poľsku pozoruhodná, pričom 93% absolventov vysokých škôl a 67% Srbov patrí do tejto kvalifikácie. Španielsko má vyššie percento opýtaných bez kvalifikácie, 50% a zvyšných 50% so stredoškolským.



Zamestnávateľa, pre ktorých pracovníci pracovali

Neexistuje nadmerná rotácia nezávislých pracovníkov, väčšina z nich sa počas svojho pracovného života zamerala na maximálne 4 zamestnávateľov, čo predstavuje 67% pre Slovensko a 90% pre Srbsko; s výnimkou Poľska, kde viac ako polovica samostatne zárobkovo činných respondentov tvrdila, že pracovala pre viac ako 4 zamestnávateľov.

Je zaujímavé, že existuje vyššia fluktuácia stálych pracovníkov, ktorá dosahuje 44% u viac ako 4 zamestnávateľov (v porovnaní s 23%, ktorí by pracovali pre štyroch zamestnávateľov a 33% – ktorí vždy pracovali pre toho istého zamestnávateľa).

V tomto zmysle, aby pracovali pre viac ako štyroch rôznych zamestnávateľov, vynikajú v 100% Srbska a 63% v Poľsku, v oboch prípadoch v spoločnostiach s viac ako 250 zamestnancami.

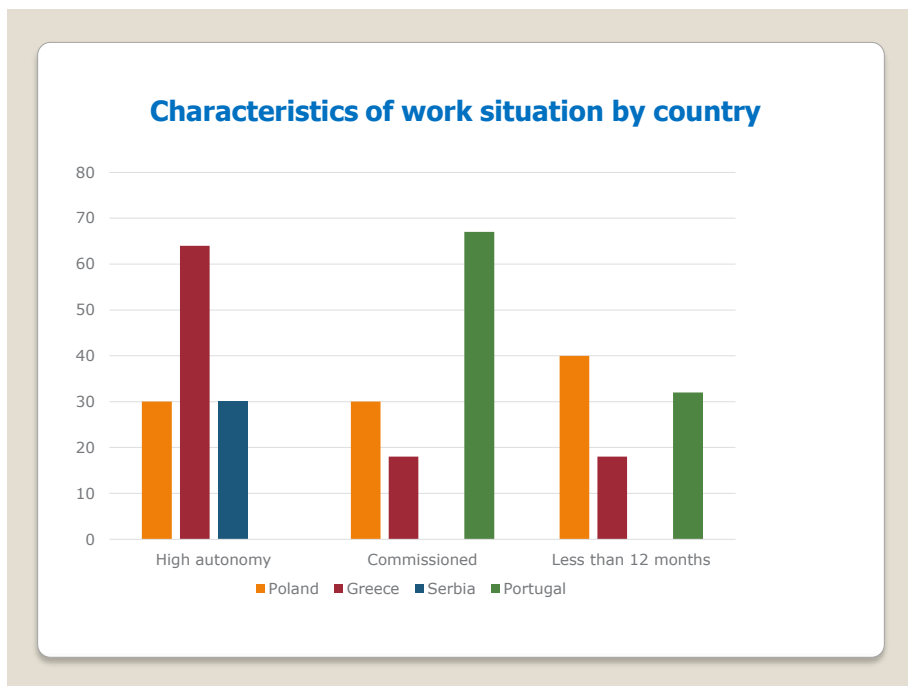
Vyššia stabilita zamestnania sa pozoruje v Španielsku, kde 71% tvrdí, že pracovalo iba pre 1 zamestnávateľa.



Charakteristika pracovného pomeru samostatne zárobkovo činných osôb

Táto časť prieskumu analyzuje tri charakteristiky tohto pracovnoprávneho vzťahu: stupeň samostatnosti, realizácia platby príkazom a zmluvné vzťahy so zamestnávateľom po dobu 12 mesiacov.

Tento druh práce lepšie zodpovedá miere samostatnosti o 38%; hoci ďalšie dve možnosti nie sú oddelené, v percentách: 35% pre platbu príkazom; a 28% v prípade pracovnoprávnych vzťahov kratších ako 12 mesiacov. Pokiaľ ide o najvyššie percento v Grécku z hľadiska stupňa samostatnosti, 66% a najvyššiu úroveň platieb z Portugalska, 67% z respondentov.



Dôvod (y), na ktoré odpovedala samostatne zárobkovo činná osoba

Existujú dva možné varianty: osobná voľba a potreba; vyšší podiel samostatne zárobkovo činných osôb (55%), ktoré potrebujú ako tých, ktoré sa rozhodli pre túto možnosť, 45%; podľa odpovedí samostatne zárobkovo činných osôb.

Tieto dôvody sa investujú podľa krajín; na Slovensku, v Srbsku a Portugalsku teda 70% uvádza, že sú nezávislí podľa potreby, v porovnaní s viac ako 60%, ktorí si vybrali tohto typu zamestnania v Poľsku a Grécku.

Pokiaľ ide o dôvody, prečo je pracovník nezávislý, z hľadiska zamestnávateľa, 46% považuje za osobnú voľbu (100% v Poľsku, 65% na Slovensku a 50% v Španielsku); to je v porovnaní s potrebou 20%. 34% (60% v Srbsku a 67% v Grécku) tento variant nevidí.

Aký je príjem samostatne zárobkovo činných osôb

Tu sa musí overiť, či odmena, ktorú dostáva nezávislý pracovník, predstavuje prvotný príjem alebo dodatočný príjem, ktorý môže mať.

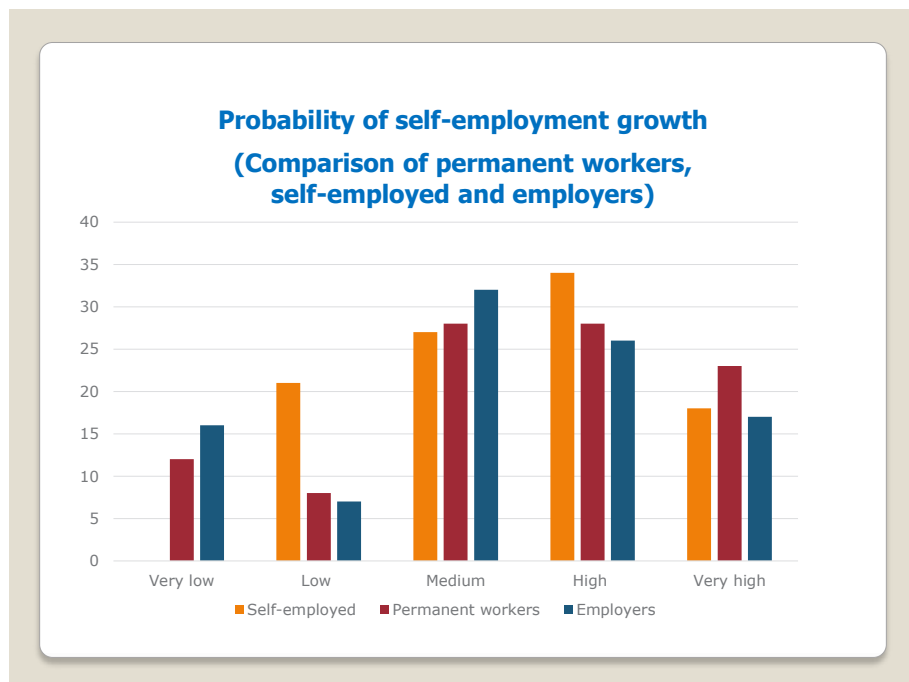
Kedže je zrejmé, že pre 75% samostatne zárobkovo činných osôb je ich práca spojená so základným príjmom z ich odmeňovania; To je mierne pod priemerom šiestich krajín, ktoré odpovedali na túto otázku, v Portugalsku a na Slovensku, pričom odpovedalo 67% respondentov.

Odhady nezávislých pracovníkov, na ktoré reagovali pracovníci na dobu neurčitú a zamestnávateľa

Pokiaľ ide o nasledujúce otázky, sme svedkami práce závislých pracovníkov a hodnotení zamestnávateľov v súvislosti s niektorými otázkami súvisiacimi s prácou nezávislých pracovníkov.

- ✓ Radšej by pracoval ako nezávislý pracovník: 52% závislých pracovníkov teda nechce pracovať ako samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré patria k najvyšším hodnotám v Srbsku (90%), Portugalsku (55%) a Španielsku a Portugalsku (60%); zatiaľ čo do tejto zmeny by bolo dostatočne zapojených 40% Slovákov a takmer 50% Grékov a Belgičanov si zvolilo zmenu „na strednú“.

Tento problém, ktorý je spôsobený zamestnávateľmi, vedie k poklesu vysokej alebo veľmi vysokej príležitosti – z 52 na 45%.



- ✓ Bojí sa pracovať ako nezávislými: Táto otázka vyvoláva mnoho rôznych odpovedí; ale 46% z nich je dosť alebo veľmi vystrašených; 32% sa obáva, že táto situácia je mierna, a zostávajúci 22% sa tejto situácie obáva len málo alebo vôbec. Podľa krajiny zdôraznil, že 80% Srbov by bolo „veľmi vystrašených“ z tejto zmeny a 67% Belgičanov sa obáva nezávislosti.
- ✓ Aká je pravdepodobnosť zvýšenej práce na voľnej nohe: v tomto bode je väčšina odpovedí sú stanovené vo variante, podľa ktorého by táto možnosť mala byť vysoká alebo veľmi vysoká až do 52%. 27% si myslí, že táto možnosť má strednú bezpečnosť a zvyšných 20% si myslí, že je nízka. Podľa krajín sa vysoký alebo veľmi vysoký variant týka 52% v Poľsku a 67% na Slovensku; Aj keď je táto možnosť malá, 60% Srbov popierali [je zvláštne, že v predchádzajúcej otázke boli „veľmi vystrašení“ z tejto situácie v oblasti zamestnanosti].
- ✓ Príležitosť zvýšiť počet samostatne zárobkovo činných osôb: v odpovediach stálych pracovníkov sa presne reprodukuje odpovedi samostatne zárobkovo činných osôb: keďže táto príležitosť je vysoká alebo veľmi vysoká, 52% (80% v Belgicku a 70% v Srbsku); 28% považuje túto možnosť za priemernú (s vyšším percentom Belgicka, 66% a 55% v Grécku); 20% si myslí, že táto príležitosť je nízka alebo veľmi nízka.
- ✓ Záujem zamestnávateľov o stálych a nezávislých pracovníkov: 50% zamestnávateľov pripúšťa, že sa nestarajú viac o stálych pracovníkov ako o nezávislých pracovníkov, v porovnaní s 20%, ktorí tvrdia, že sa starajú viac o stálych pracovníkov a 30% si udržiava aseptické postavenie v túto otázku.

Grécko bolo v tejto otázke najviac testované, pričom 67% uviedlo, že táto situácia sa týka priemerných hodnôt; Hoci sa Slovensko domnieva 43%, že ak existuje viac obáv o závislých pracovníkov a Poľsko so 74% a Španielsko so 75%, sú presvedčení, že tento problém by nebol vôbec väčší pre závislých pracovníkov.

Stupeň spokojnosti závislých a nezávislých pracovníkov

Pokiaľ ide o spokojnosť, rovnaké otázky sa týkajú nezávislých a stálych pracovníkov a žiadajú zamestnávateľov o stanovisko k rovnakým otázkam a ich vnímaniu, takže v poslednom prípade nemusia byť odpovede objektívne.

Všetky položené otázky majú viac odpovedí, ktoré je potrebné zodpovedať, pričom sa posudzuje, či je úroveň spokojnosti: nízka / nízka / stredná / vysoká / vysoká

Subjekty, v súvislosti s ktorými sa hodnotí úroveň spokojnosti zamestnanca, sú:

- ✓ Celkom za pracovný život
- ✓ Činnosti, v ktorých pracujete
- ✓ Pracovné hodiny
- ✓ Nezávislosť vášho pracovného života
- ✓ Vzťah so zamestnávateľom
- ✓ Podľa úrovne samostatnosti na pracovisku
- ✓ Kreatívny potenciál, ktorý môžete vyjadriť vo svojej práci
- ✓ Výhody, ktoré poskytuje, napríklad: licencie, zdravotné poistenie, pomoc...
- ✓ Príležitosti pre vzdelávanie
- ✓ Profesionálne uznanie, ktoré mu bolo poskytnuté
- ✓ Ich príjmy a ich bezpečnosť

Celkovo posúdime tieto otázky so zameraním na tie aspekty, ktoré vynikajú jednotlivito alebo v jednej krajine, na rozdiel od odpovedí získaných v iných krajinách.

Nezávislí pracovníci (s odpoveďami z piatich krajín) sú úplne spokojní s:

- ✓ Počtom odpracovaných hodín (62%)
- ✓ Schopnosťou zvoliť si pracovný čas (50%)
- ✓ Nezávislosťou pracovného života (44%)
- ✓ Prístupom k sociálnym dávkam (50%)
- ✓ Prijatými príjmami (60%) a zabezpečením príjmu (80%)

V priemere sú spokojní s:

- ✓ Celkovou pracovnou životnosťou (47%)
- ✓ Činnosťami, ktoré vykonávajú pri svojej práci (57%)

Ostatné aspekty, ako je vzdelávanie a profesijné uznanie, dosahujú v oboch prípadoch 50% a sú pomerne nízke.

A pokiaľ ide o aspekty, ako je ich vzťah so zamestnávateľom, úroveň samostatnosti a tvorivosti, **nie je** možné stanoviť stupeň spokojnosti pre ostatných.

Pokiaľ ide o nich, **stáli pracovníci** (s odpoveďami zo siedmich krajín) sú **relatívne spokojní**, iba vo vzťahu k činnostiam, ktoré vykonávajú pri svojej práci (38%) a bezpečnosti ich príjmov (41%) [aj keď v tomto prípade 38% odpovedalo, že miera spokojnosti je pomerne nízka].

Hovoria, že sú **spokojní** so svojím pracovným životom všeobecne (41%) a s nezávislosťou svojho pracovného života (34%).

Pokiaľ ide o možnosť zvoliť si pracovný čas, 45% súhlasí s tým, že úroveň spokojnosti je **pomerne nízka**, ako je to v prípade príjmu (47% respondentov).

Vo všetkých ostatných analyzovaných faktoroch **nie je možné** určiť mieru spokojnosti, pretože vo všetkých prípadoch sú asi 30% pre stupne: skôr nízka, stredná a pomerne vysoká.

Nakoniec, podľa názoru zamestnávateľov (s odpoveďami z piatich krajín) vidíme, že veria, že stáli pracovníci (jediní respondenti) sú **úplne spokojní** s:

- ✓ Celkovou pracovnou životnosťou (46,5 %)
- ✓ Činnosťami, ktoré vykonávajú pri svojej práci (39 %)
- ✓ Počtom odpracovaných hodín (35 %)
- ✓ Schopnosťou zvoliť si pracovný čas (49 %)
- ✓ Úroveňou samostatnosti (61 %)
- ✓ Stupňom kreativity v ich práci (40 %)
- ✓ Prístupom k sociálnym dávkam (57 %)
- ✓ Učením (63 %)
- ✓ Profesionálnym uznaním (47 %)
- ✓ Prijatými príjmami (60%) a zabezpečením príjmu (60%)

Nakoniec sa domnievajú, že títo pracovníci sú **veľmi spokojní** s nezávislosťou svojho pracovného života (38%) a s ich vzťahom k nemu (38%).

- ✓ Pokiaľ ide o odpovede rôznych skupín, môžeme vidieť, ako:
- ✓ Nezávislí pracovníci sú viac spokojní so svojou prácou a pracovnými podmienkami ako stáli pracovníci.

- ✓ Poukazujú na celkom uspokojivé hodnotenia v oblastiach, ako sú odpracované hodiny a schopnosť zvoliť si pracovný čas (s rozdielmi až 30 bodov); nezávislosť v pracovnom živote (s rozdielom 10 bodov pre stálych pracovníkov); sociálne dávky, ktoré dostávajú (20 bodov za rozdiel) a ich príjem a bezpečnosť (s rozdielmi medzi stálymi pracovníkmi medzi 30 a 40 percentuálnymi bodmi).
- ✓ Stáli pracovníci vykazujú priemernú alebo relatívne vysokú úroveň spokojnosti s celým pracovným životom; rozvoj ich odborných činností; príležitosti na vzdelávanie a zabezpečenie príjmu; ale vo všetkých prípadoch sú hodnoty v rozsahu od 35% do 40% v porovnaní s inými variantmi.
- ✓ Názor zamestnávateľa na spokojnosť jeho stálych zamestnancov vôbec nezodpovedá tomu, čo vyjadrili.

Väčšinu analyzovaných aspektov vnímajú zamestnávateľa s relatívne vysokou úrovňou spokojnosti, pričom percentuálne podiely sa pohybujú medzi 55% a 60% (s výnimkou vzťahu k zamestnávateľovi, nezávislosti pracovného života a počtu odpracovaných hodín – približne 33%).

Poľskí podnikatelia sú o nich rovnako optimistickí, ako aj úroveň spokojnosti svojich pracovníkov.

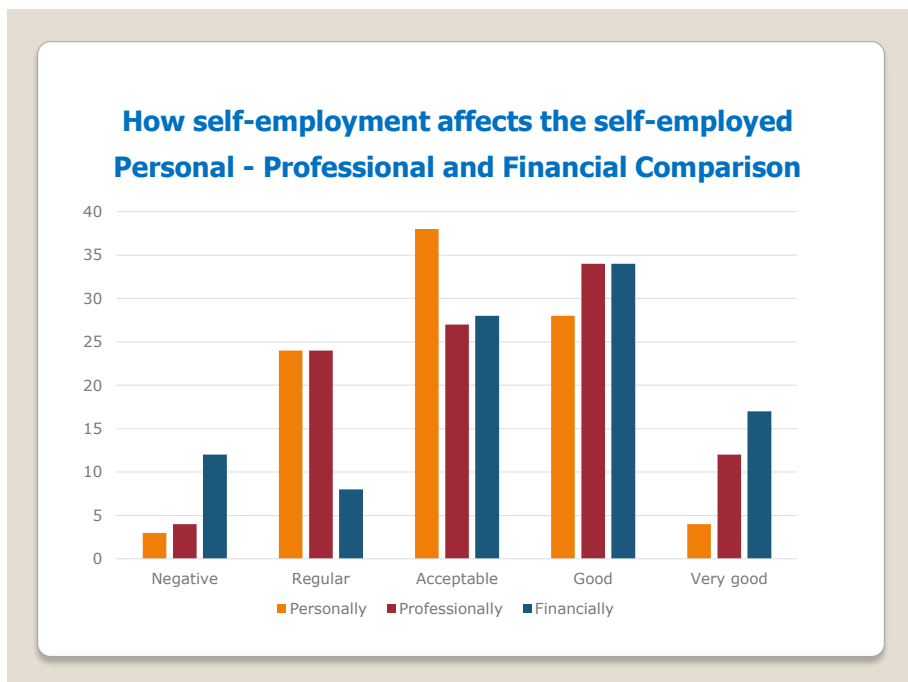
Vplyv práce samostatne zárobkovo činných osôb na nezávislých pracovníkov

Táto otázka sa týka spôsobu ovplyvnenia nezávislej, profesionálnej, finančnej a osobnej.

Uvedené odpovede sa líšia od konečných pozícií (negatívne alebo veľmi dobré), čím sa udržiava neutrálna pozícia, v ktorej vyniká 39% odpovedí s platným ratingom. Odhad, ku ktorému, ak pridáme hodnotenie ku komodite, sa predpokladá, že takmer 60% samostatne zárobkovo činných osôb popisuje možnosť „prijať“ z hľadiska svojej práce z osobného hľadiska. Pracovníci hodnotili ten variant lepšie, Slováci, 100% a Srbi o 90%.

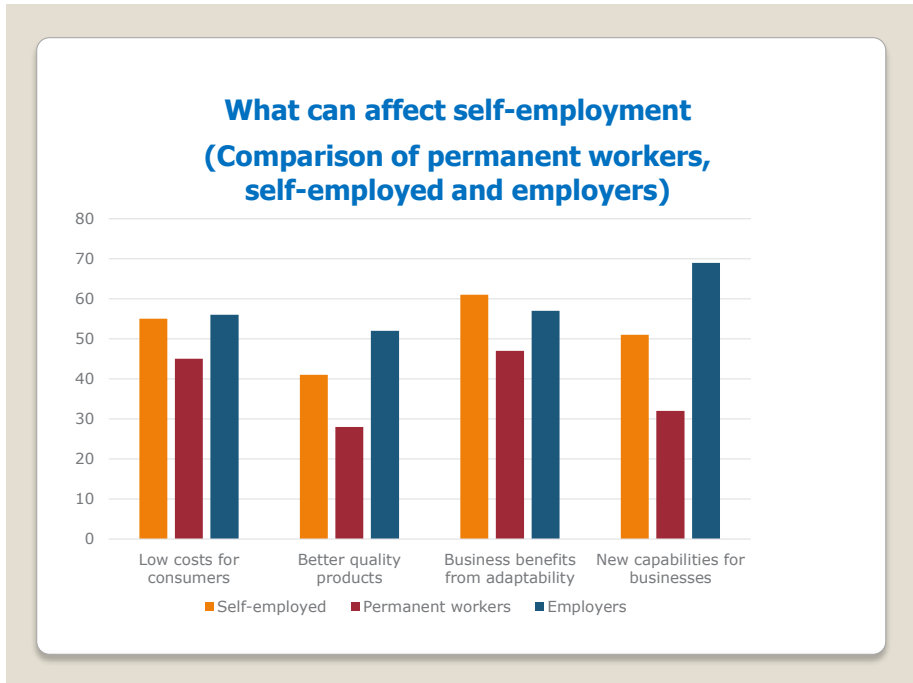
Rovnaké hodnotenie sa vykonáva aj z hľadiska profesionálneho aspektu, ale podľa krajiny je touto možnosťou Poľsko, 57% – Slovensko, 66% a Grécko – 50%.

A nakoniec, finančné hodnotenie tohto druhu práce stráca príležitosť na „pravidelné“ z 20% na 8%, čo zvyšuje „negatívnu“ možnosť o takmer 10 bodov. Najobľúbenejšou a profesionálne zapojenou možnosťou je zvýšenie až o 63% a najlepšia možnosť až o 17%: mohlo by to byť indikátorom uspokojivého odhadu príjmu. Podľa krajín je najlepšou hodnotou pre túto možnosť Poľsko, 62%, Slovensko, 66% a Srbsko 60%.



Posúdenie toho, čo nezávislá práca môže poskytnúť

V tejto časti zhodnotíme, čo sa dá vytvoriť nezávislou prácou v mnohých aspektoch z hľadiska každej z troch skupín zahrnutých do prieskumu: nezávislí pracovníci, stáli pracovníci a zamestnávateľia.

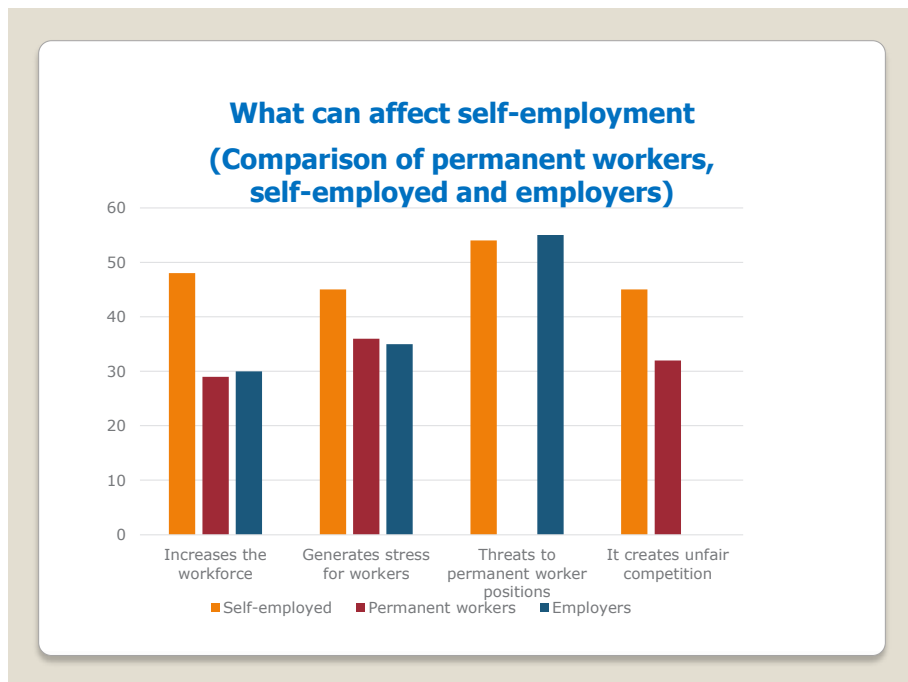


Navrhované otázky sa týkajú piatich alternatívnych odpovedí, ktoré **hodnotia mieru súhlasu** s každou z nich. Žiadna dohoda; trochu súhlasím; priemer; plne súhlasím a dôrazne súhlasím.

- ✓ Nízke transakčné náklady pre spotrebiteľov
- ✓ Vytváranie produktov vyššej kvality
- ✓ Prínosy pre podniky z dôvodu ich prispôsobivosti
- ✓ Získať nové zručnosti z podnikania
- ✓ Môže to zvýšiť pracovnú silu
- ✓ Môžu napadnúť trvalé pracovné miesta pre pracovníkov
- ✓ Môžu vytvárať nekalú súťaž

Táto otázka je okrem toho určená iba nezávislým pracovníkom, čo sa vytvára, ak nezávislá práca vyvoláva obavy o pracovné podmienky, ktoré majú pre samotných pracovníkov.

Na porovnanie stanovíme hodnoty priemernej dohody, ktorá má najväčší vplyv na vykonaný výskum.

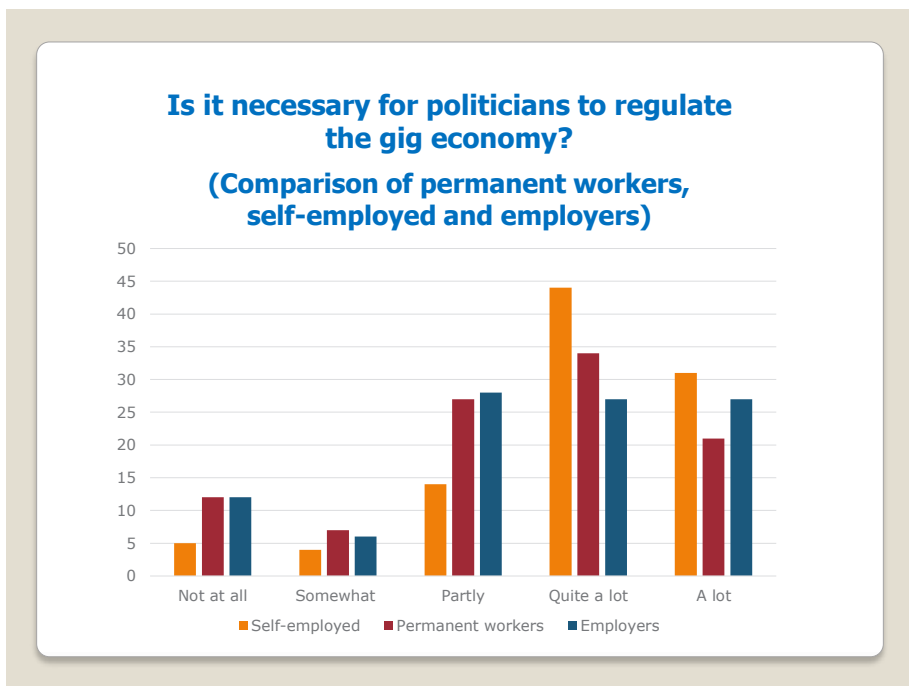


- ✓ Vo všetkých stanoviskách najvyššiu úroveň pre každú z otázok navrhnutých v štúdiu určujú zamestnávateľa av podobnej situácii aj nezávislí pracovníci.
- ✓ Rozdiely medzi zamestnávateľmi a samostatne zárobkovo činnými osobami sú založené na zvážení nárastu pracovnej sily (48% v prípade nezávislých osôb a 30% v prípade zamestnávateľov); a či ide o pracovníkov a podmienky zamestnania (45% pre nezávislých a 35% pre zamestnávateľov).
- ✓ Názor pracovníkov na dobu neurčitú je 30-35% (s výnimkou názorov na vytváranie nižších nákladov pre spotrebiteľov a na podnikateľské zisky na prispôbenie).

Regulácia a účasť nezávislých pracovníkov

Tu sa riešia dva aspekty. Na jednej strane stanovisko (vyjadrené so súhlasom respondentov) o tom, či by politici mali regulovať GIG ekonomiku a podporovať nezávislých pracovníkov. Na druhej strane, či by sa nezávislí pracovníci mali podieľať na činnosti odborov.

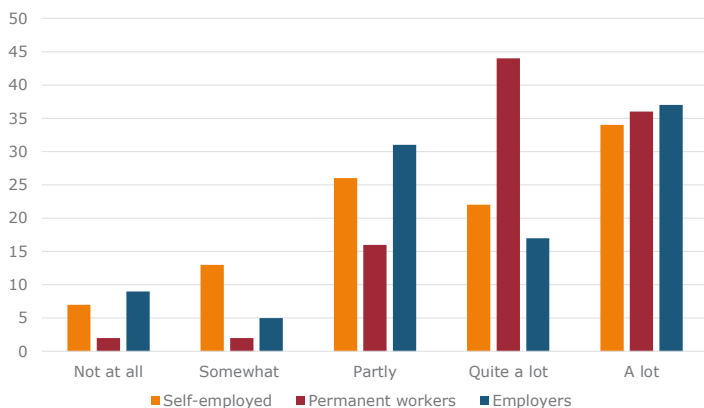
- ✓ Z politického hľadiska je potrebné regulovať ekonomiku krajín GIG.
- ✓ Veľmi veľká časť opýtaných nezávislých pracovníkov (44% si myslí, že je dosť veľká a 31% – že veľký počet z nich) si myslí, že politici musia regulovať ekonomiku GIG; zdôrazňujú to 100% v Portugalsku, 84% v Grécku, 74% v Poľsku a 67% na Slovensku.



Pokiaľ ide o rovnakú otázku, 55% stálych pracovníkov (o 20% menej) považuje za nezávislých jeden od druhého; udržanie vyššieho podielu v Grécku (73%) a Poľsku a Srbsku – 60%.

Zamestnávateľia sa domnievajú, že v podobnom pomere: 54% považuje toto nariadenie za potrebné, aj keď treba mať na pamäti, že ten variant sa výrazne zvýšil o 100% odpovedí španielskych zamestnávateľov (bez španielskych odpovedí bude toto percento znížené o 20 bodov, a potom – variant, v ktorom nie je rozdiel).

Should self-employed workers participate in trade unions? (Comparison of permanent workers, self-employed and employerses)



- ✓ Potreba účasti nezávislých pracovníkov v odborových organizáciách.

56% samostatne zárobkovo činných osôb sa domnieva, že by sa mali zúčastňovať na činnostiach odborov, hoci toto percento sa zníži na 17%, ak sa nezohľadnia grécke a portugalské odpovede (84 a 100%). Podiel samostatne zárobkovo činných osôb vo zvyšku krajiny je ľahostajný (40% z nich tomu verí).

Na druhej strane z prieskumu vyplýva, že v tejto oblasti existuje väčšia informovanosť pre stálych pracovníkov: 80% sa domnieva, že táto účasť nezávislých pracovníkov je veľmi alebo veľmi potrebná a iba 4% si myslia, že to nie je potrebné. Pokiaľ ide o krajiny, Srbsko, ktoré má 50% odpovedí „až polovica“, je jediná, ktorá z tejto príležitosti nevyužíva.

Napokon je percento odpovedí zamestnávateľov podobné ako percento samostatne zárobkovo činných osôb.

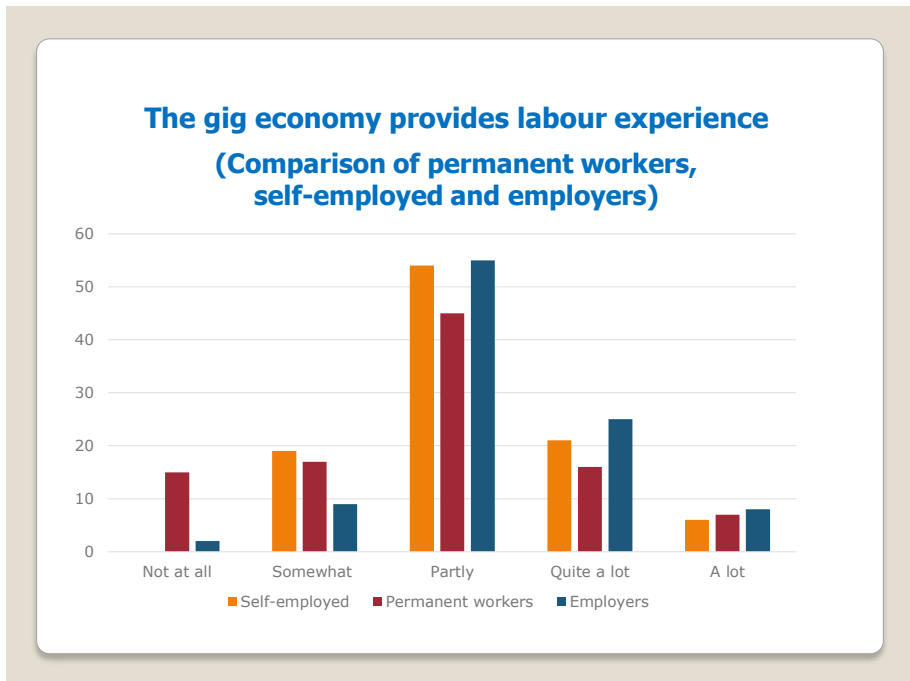
(Túto účasť podporuje 54% v porovnaní s 56%). Číselné údaje 100% poskytnuté španielskymi orgánmi v tejto veci sa opäť zvyšujú na „Irreal“, pretože bez Španielska by to bolo 22%; má prevažujúci 30% variant.

Ekonomika GIG ako nástroj pre nábor nových absolventov na trhu práce

V poslednom oddiele výskumného dotazníka sa analyzujú tri otázky, pričom sa žiada otázka stupňa súhlasu s tromi vyhláseniami s cieľom posúdiť, či je ekonomika GIG " platná na to, aby pracovníkom poskytovali rýchle skúsenosti; Na druhej strane, dva aspekty ekonomiky GIG oceňujú aj čerství absolventi: môže im poskytnúť ubytovanie na trhu práce a či by príjmy, ktoré by získali, postačili na stanovenie vhodných životných podmienok. Odpovede sa vyhodnocujú s prihliadnutím na úroveň dohody dosiahnutej respondentmi s vyhlásením každého z nich.

✓ Ekonomika GIG je rýchly spôsob, ako získať odborné skúsenosti.

Odpovede nezávislých pracovníkov neumožňujú konečné posúdenie, pretože 54% respondentov rozhoduje o „dohode o priemernej hodnote“ tým, že sa „málo“ a „spravodlivo“ rovnaké percento, 20% pre každého. Poľsko, na 40%, a Slovensko a Srbsko o 33%, je najlepšia stávka pre rýchle získavanie pracovných skúseností zo strany ekonomiky GIG.



Aj tu je možnosť, ktorú stáli pracovníci najviac oceňujú, „v priemere“ o 46%; 30% z nich verí, že ekonomika krajín GIG neposkytuje odborné skúsenosti v porovnaní s 23%, čo vytvára „spravodlivé alebo veľa“, ktoré takéto skúsenosti poskytujú.

To je tiež Belgičania, ktorí vsádzajú na možnosť.

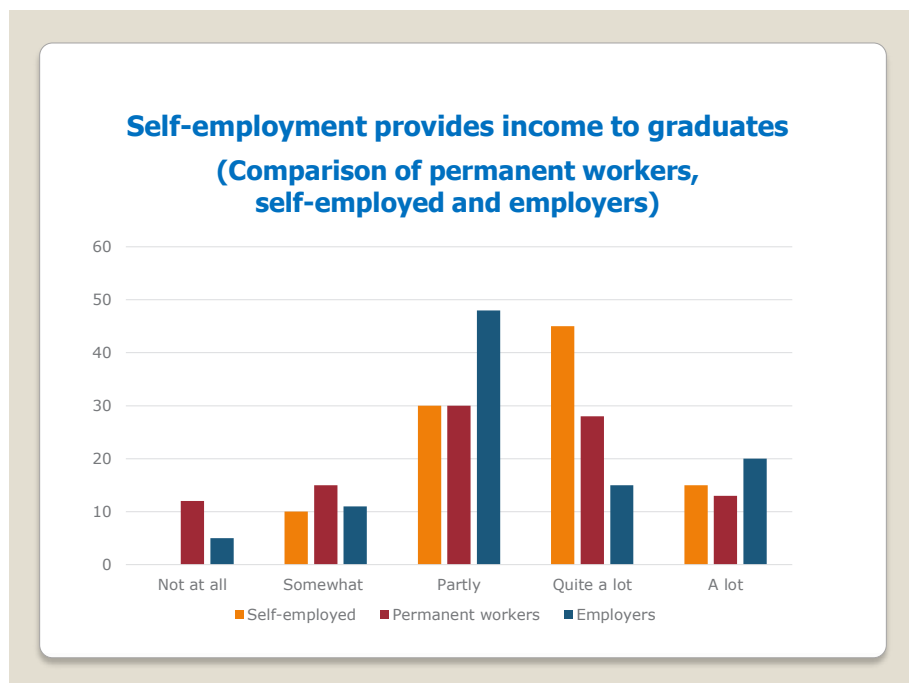
Poskytuje takéto odborné skúsenosti, pričom 66% respondentov to súhlasí. Portugalsko, s 61%, a Srbsko a Španielsko o 45%, sú tí, ktorí si myslia, že neposkytujú túto skúsenosť.

V tomto bode zamestnávateľa tiež udržiavajú pozíciu, ktorá neuprednostňuje položenú otázku; 55% sa dohodlo v priemere. Táto skupina však uvádza „– dobre – dlhší – variant“ vo výške 32% v porovnaní s 11% v prípade „kúpania“. Španielsko (100) a Srbsko (80% sú v tejto otázke najneutrálnejšie krajiny a Poľsko s 86% myslí „spravodlivé alebo veľmi“), ako keby tieto odborné skúsenosti poskytovali.

- ✓ Nezávislá práca poskytuje absolventom vstupujúcim na trh práce primeraný príjem.

Väčšina výberu nezávislých pracovníkov, 60%, sa domnieva, že poskytuje dostatočný príjem pre absolventov vstupujúcich na trh práce v porovnaní s 11%, ktorí ju nepovažujú za jeho súčasť.

Srbi a Gréci-80% boli najvýhodnejšie pre toto stanovisko, nasledované Poľsko-61% a Španielsko-56% (čo je tiež najkritickejšie v tejto veci, s ďalším 44% je toho názoru, že len „niečo“).



Pokiaľ ide o stálych pracovníkov, väčšinová možnosť by sa „dobre zväžila“ o 57%, čím by sa trojnásobok „ničoho alebo niečoho“ variantu samostatne zárobkovo činných osôb s 30% odpovedí zdvojnásobil.

Podľa krajín, ktoré považujú túto možnosť za veľkú, Srbsko, 70%, Taliansko, 66%, Grécko a Poľsko s 54%. Španielsko a Slovensko sú viac ako 50% kritické voči tejto možnosti.

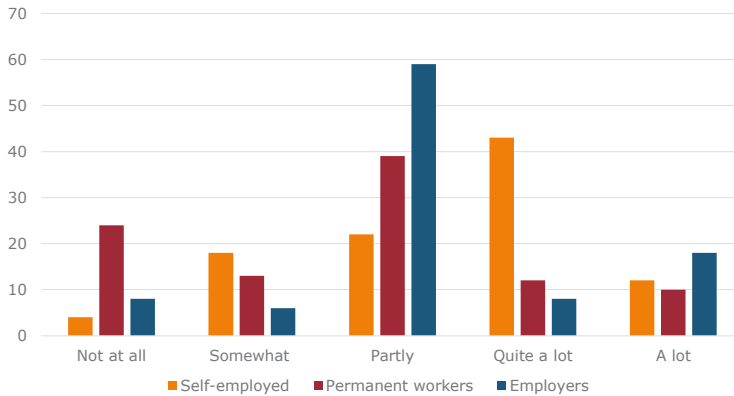
Názory zamestnávateľov sú vo svojich stanoviskách prinajmenšom konkrétne, pričom takmer 50% z nich súhlasí so „strednou“ dohodou. Ostatné možnosti sú rozdelené na 35% „spravodlivé alebo silné“ a 16% „nie alebo malé“. Poľsko, ktoré má 86% odpovedí, je presvedčenejšie, že ak táto činnosť generuje príjmy, je s touto situáciou najviac nezlúčiteľné Slovensko, ktoré dosahuje 48%.

- ✓ Nezávislá práca je najvhodnejšou možnosťou vstupu na trh práce čerstvých absolventov vysokých škôl.

Pokiaľ ide o samostatne zárobkovo činné osoby, väčšina možností súhlasí s položenou otázkou: 55% odpovedí bolo vydaných v porovnaní s 22%, ktorí by boli trochu nezhodní a 22% uviedlo, že súhlasia „v priemere“. Portugalsko (67%), Grécko a Srbsko – 50% – sú tí, ktorí túto príležitosť akceptujú. Najmenší podiel má Portugalsko, čo sú dva extrémny – 33%.

Stáli zamestnanci: 40% sa v priemere dohodne; 22% je „úplne alebo úplne koherentné“ a 38% je „nič alebo niečo“ v dohode. Opäť preukazujú jasný rozdiel oproti postaveniu nezávislých pracovníkov. Srbi si vybrali túto možnosť ako najlepšiu v 60% prípadov av Portugalsku, na Slovensku av Taliansku, ktoré zdieľajú 40% odpovedí.

The self-employed access the labour market for graduates (Comparison of permanent workers, self-employed and employers)



Nakoniec 59% zamestnávateľov súhlasí „v priemere“; zatiaľ čo 25% je „celkom alebo veľmi“ a iba 14% nepovažuje túto možnosť za platnú. Zamestnávatelia v Poľsku v rámci 79% odpovedí opäť usudzujú, že nezávislá práca je najvhodnejšou možnosťou vstupu čerstvých absolventov na trh práce; Španielsko a Slovensko sú k tomu najskeptickejšie s 25% negatívnych odpovedí.

ZÁVERY VYPLÝVAJÚCE Z ANALÝZY DOTAZNÍKA

Potom a prostredníctvom záverov tejto *porovnávacej správy* identifikujeme najdôležitejšie údaje, ktoré je možné získať z analýzy *dotazníkov projektovej štúdie*.

- ✓ Úroveň **vzdelania** respondentov mala mierny rozdiel medzi tromi respondentmi z prieskumu a zistila, že 90% samostatne zárobkovo činných osôb a stálych pracovníkov malo vysokoškolské alebo stredoškolské vzdelanie, pričom medzi nimi bol malý rozdiel; jeden menší ako pracovníci je ten, ktorý zodpovedá zamestnávateľom, medzi nimi (84%) o šesť bodov menej ako pre pracovníkov.
- ✓ Je zaujímavé, že existuje **vyšší obrat** (počet zamestnávateľov, pre ktorých pracovali) medzi stálymi pracovníkmi, dosahujúc 44% pre viac ako 4 zamestnávateľov (v porovnaní s 23%, ktorí by pracovali pre štyroch zamestnávateľov a 33% – ktorí vždy pracovali pre rovnaké zamestnávateľa), ako aj pre samostatne zárobkovo činné osoby, pričom 61% z nich malo až štyria zamestnávateľa.
- ✓ Čo sa týka **charakteristík** samostatne zárobkovo činných osôb, najhodnotnejšou možnosťou je samostatnosť práce (38% respondentov), po ktorej nasleduje „platba na požiadanie“, 35% a zmluvné vzťahy kratšie ako 12 mesiacov, 27%.
- ✓ Väčšina samostatne zárobkovo činných osôb je presvedčená, že **dôvodom pre výber tohto druhu zamestnania** je nevyhnutnosť (55%), v porovnaní so 45%, ktorí tvrdia, že ide o osobnú voľbu. Naopak zamestnávateľa (ktorí nemyslia v 34% prípadov) sa domnievajú, že osobná voľba prevažuje nad nevyhnutnosťou (46% oproti 20%).
- ✓ **Pracovné podmienky** samostatne zárobkovo činnnej osoby vyvodzujú niekoľko záverov:

Pre 75% tohto druhu práce predstavuje tento druh práce základnú odmenu, ktorá má pozitívny vplyv na 80% respondentov.

Na osobnej úrovni je tento druh práce užitočný alebo prijateľný pre 72% opýtaných nezávislých pracovníkov;

Profesionálne má pozitívny vplyv na 73%.

- ✓ **Konečná kapitálová dohoda o práci na voľnej nohe** sa rozhoduje v prospech bývalého: viac ako 50% stálych pracovníkov by nechcelo byť nezávislý; 46% sa bojí zmeny v ich zmluvnom postavení; a 53%, nezávislých aj stálych, považuje za veľmi alebo veľmi vysoké, aby nezávislá práca rástla. 45% zamestnávateľov tvrdí, že rovnakú pravdepodobnosť nezávislého rastu pracovných miest považujú.
- ✓ Pokiaľ ide o **úroveň** spokojnosti, treba poznamenať, že samostatne zárobkovo činné osoby majú v pracovných podmienkach väčšiu mieru spokojnosti pracovníkov na dobu neurčitú; Najmä v oblastiach, ako sú: množstvo odpracovaných hodín a výber odpracovaných hodín (s rozdielmi do 30 bodov); nezávislosť v pracovnom živote (s rozdielom 10 bodov pre stálych pracovníkov); sociálne dávky, ktoré dostávajú (20 bodov za rozdiel) a ich príjem a bezpečnosť (s rozdielmi medzi stálymi pracovníkmi medzi 30 a 40 percentuálnymi bodmi).

Stále pracovníci vykazujú vysokú mieru spokojnosti, pokiaľ ide o ich spoločný pracovný život; rozvoj ich odborných činností; príležitosti na vzdelávanie a zabezpečenie príjmu; ale vo všetkých prípadoch sú hodnoty v rozsahu od 35% do 40% v porovnaní s inými variantmi.

Vízia zamestnávateľa, pokiaľ ide o spokojnosť jej stálych pracovníkov, nie je vôbec v súlade s podmienkami týchto zamestnávateľov (s percentom 55/60% odhadov v porovnaní s už odhadovanými 35 až 40% hodnotenia zamestnancov).

- ✓ Otázka rôznych skupín o tom, čo možno urobiť s prácou na voľnej nohe (nízke náklady, produkty s lepšou kvalitou, prínosy pre podniky, zvýšenie pracovnej sily alebo nekalej súťaže), najvyššia úroveň pre každú z otázok navrhovaných v štúdii sú určené zamestnávateľmi a v podobnej situácii nezávislými pracovníkmi.

Spory medzi zamestnávateľmi a externými pracovníkmi vyplývajú z preskúmania nárastu pracovnej sily (48% pre nezávislých a 30% pre zamestnávateľov); a či vyvoláva obavy pracovníkov a podmienky zamestnávania (45% pre nezávislých a 35% pre zamestnávateľov).

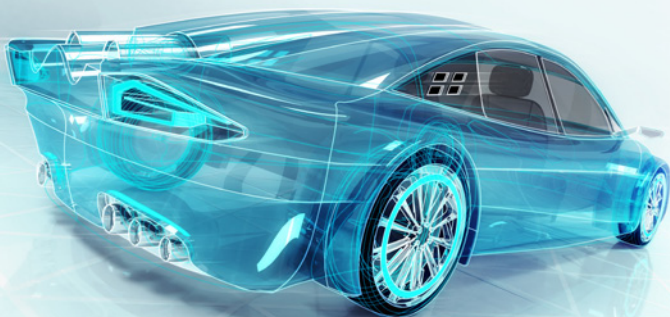
Na druhej strane, stanovisko stálych pracovníkov je prijateľné medzi 30 a 35% vo všetkých navrhovaných pozíciách (s výnimkou stanovísk k vytváraniu nižších nákladov pre spotrebiteľov a z hľadiska podnikateľského zisku pre adaptabilitu).

- ✓ Pokiaľ ide o **potrebu regulovať ekonomiku GIG**, 75% samostatne zárobkovo činných pracovníkov je v porovnaní s 55% zamestnávateľov a závislých pracovníkov.

Naproti tomu tento trend je opačný pri analýze odpovedí na to, či by sa **nezavislí pracovníci mali podieľať na odborových zväzoch**: 79% stálych zamestnancov zastáva názor, že tak urobí; toto percento sa zníži na 55% v odpovediach zamestnávateľov a nezávislých (ovplyvnených otázkou).

Posledná otázka vo *výskumnom dotazníku* v súvislosti s **ekonomikou GIG pre čerstvých absolventov**. Preto pre 23% stálych pracovníkov, 27% samostatne zárobkovo činných osôb a 33% zamestnávateľov sa tento systém práce považuje za platný pre poskytovanie **odbornej praxe**.

Keďže pre 60% samostatne zárobkovo činných osôb je to systém na **získanie primeraného príjmu**, ktorý vyvrcholí do ich odstupňovania (údaj, ktorý klesne na 40% z hľadiska stálych pracovníkov a až 35% zamestnávateľov). a že pre 56% tých istých nezávislých pracovníkov je ekonomika GIG dobrým systémom prístupu na trh práce (v porovnaní s 25% zamestnávateľov a závislých pracovníkov).



Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

This copy is free

978-83-63873-92-9



With financial support from the European Union