



IT

# Relazione Comparativa

ANALISI DEL QUESTIONARIO DI RICERCA



With financial support from the European Union



**RELAZIONE COMPARATIVA**  
**SU ANALISI DEL QUESTIONARIO DI RICERCA DEL PROGETTO**  
**PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI ALLA GIG ECONOMY**

**IT**



## RELAZIONE COMPARATIVA SULL'ANALISI DEL QUESTIONARIO DI RICERCA SUL PROGETTO PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALL'ECONOMIA GIG

L'emergere dell'economia GIG e lo sviluppo di forme di lavoro atipiche stanno cambiando il concetto di lavoratore così come lo conosciamo finora; Pertanto, la partecipazione dei responsabili politici e il coinvolgimento sindacale sono necessari per garantire l'effettiva partecipazione dei lavoratori alle nuove forme di lavoro stabilite dall'applicazione dell'economia GIG.

Un concetto, quello dell'economia GIG che si riferisce a una situazione di lavoratori sporadici, che intendono implementare un modello di lavoro che potrebbe essere paragonato a lavoro freelancer o autonomo (o "falso autonomo") con assunzioni a breve termine per svolgere lavoro specifico all'interno di un progetto.

Pertanto, la partecipazione dei **lavoratori al progetto GIG Economy** mira ad ampliare l'influenza dei lavoratori nelle decisioni strategiche delle aziende migliorando le conoscenze, la capacità di cooperazione e azioni congiunte e aumentando la conoscenza di tutte le organizzazioni partecipanti per influenzare l'adattamento dalle politiche aziendali alle sfide del moderno mercato del lavoro di fronte a questa economia GIG, per la quale è stato preparato *un questionario di ricerca*, i cui risultati sono analizzati in questo rapporto.

### RAPPORTO SULL'ANALISI DEI DATI DEL QUESTIONARIO: ECONOMIA "GIG" – IMPATTO SULLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Per la preparazione di questo *rapporto comparativo*, abbiamo utilizzato i rapporti preparati da esperti di ciascuno dei paesi partecipanti a questo progetto e dagli studi condotti online in ciascun paese partecipante: Polonia; Slovacchia; Serbia; Italia; Grecia; Belgio; Portogallo e Spagna

Lo scopo dello studio era di tracciare e affrontare le tendenze attuali legate all'impatto dello sviluppo dell'economia GIG in termini di coinvolgimento dei dipendenti. Pertanto, per raggiungere questo obiettivo, il questionario di ricerca è stato progettato per soddisfare tre condizioni:

- ✓ È stato fatto online attraverso una piattaforma specifica con accesso nella lingua di ciascun paese
- ✓ Contiene domande a scelta multipla
- ✓ È diviso in tre sezioni: lavoratori indipendenti, lavoratori a tempo indeterminato (quando assunti all'interno dell'azienda) e datori di lavoro

E in esso, sono stati valutati i seguenti aspetti:

- ✓ L'ottimismo e il pessimismo dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore automobilistico nelle loro condizioni di lavoro, in aspetti quali:

Ragioni del loro rapporto lavorativo e ciò che influenza nella loro vita personale, attività professionale e situazione economica

Le forme in cui lui/lei può svolgere il proprio lavoro: ore di dedizione, indipendenza, abilità, capacità di apprendimento, ecc.

il grado di soddisfazione per vari aspetti legati sia alla vita professionale, allo sviluppo professionale e al reddito economico; o

Rapporti con il datore di lavoro e i lavoratori a tempo indeterminato.

- ✓ Il futuro dell'economia GIG - attraverso "lavoratori indipendenti" (lavoratori autonomi o liberi professionisti):

Contributi che questo tipo di rapporto di lavoro ha sia per i lavoratori stessi che per le aziende

- ✓ E le esigenze e i contributi di "lavoro indipendente" nel settore automobilistico

La necessità di regolare e integrare questi lavoratori nel movimento sindacale.

In quanto ciò influisce o influenzerà in futuro il lavoro indipendente per "lavoratori a tempo indeterminato".

Oppure, se un lavoro indipendente può condurre a una "concorrenza sleale" con un lavoro permanente e se questa è un'opzione per entrare nel mercato del lavoro per neolaureati e portare a un reddito dignitoso.

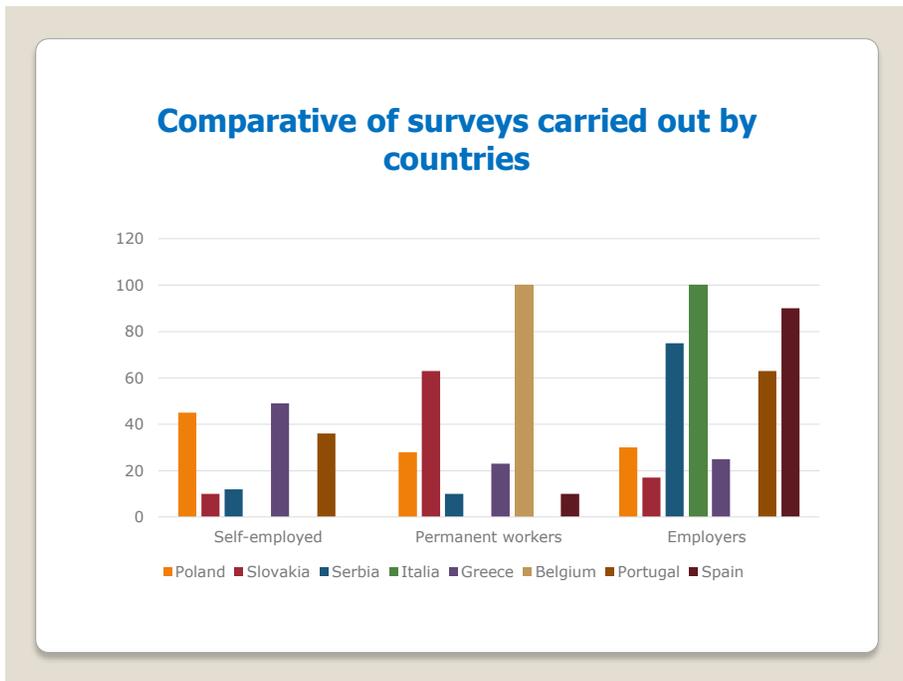
Pertanto, questo **rapporto comparativo** è strutturato attorno agli elementi che modellano l'analisi prodotta nella progettazione dell'indagine digitale, tenendo conto dei tre tipi di intervistati: datori di lavoro, lavoratori autonomi e dipendenti.

## Dati personali del rispondente

Il maggior numero di sondaggi, il 48%, ha ricevuto risposta dai datori di lavoro, il numero di sondaggi raccolti tra lavoratori indipendenti (29%) e lavoratori permanenti (23%) è simile.

D'altra parte ci sono differenze tra i paesi, poiché solo la Polonia, la Slovacchia, la Serbia e la Grecia, hanno le risposte dei tre gruppi. **Questa situazione ovviamente ostacola l'analisi comparativa di tutti i dati.**

## Livello di istruzione delle persone intervistate

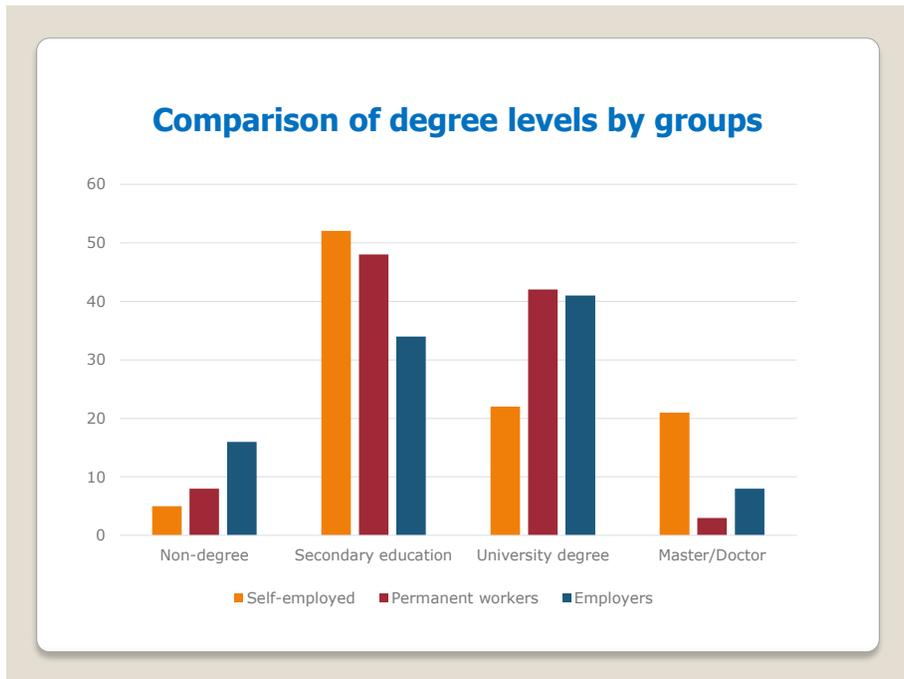


Per quanto riguarda i lavoratori indipendenti, oltre la metà dei lavoratori intervistati ha un titolo di studio secondario, rispetto al 40% che ha almeno un titolo universitario; evidenziando l'altissima percentuale di lavoratori con un livello postuniversitario di persone che hanno risposto al sondaggio in Grecia.

Nel caso dei lavoratori dipendenti, esiste un "legame tecnico" tra i lavoratori che hanno un titolo secondario e quelli che hanno un titolo universitario o postuniversitario, con oltre il 45% in ciascun caso.

Per paesi, in questo gruppo, spiccano i casi della Spagna, il 68%; Slovacchia, 80% e Serbia con il 100% delle persone con qualifica secondaria. Nel caso del titolo universitario, i paesi con il maggior numero di intervistati sono l'Italia (74%) e il Portogallo / 77%).

Infine, se ci riferiamo ai datori di lavoro, la metà ha un titolo universitario o postuniversitario, rispetto al 34% che ha un titolo secondario e al 17% che non ha un titolo. Per paese, la situazione in Polonia è sorprendente, con il 93% delle persone con un titolo universitario e il 67% dei serbi, anche in questa fascia di laurea. Da parte sua, la Spagna è quella con la più alta percentuale di persone intervistate senza una laurea, il 50% e l'altra 50% la renderebbe secondaria.



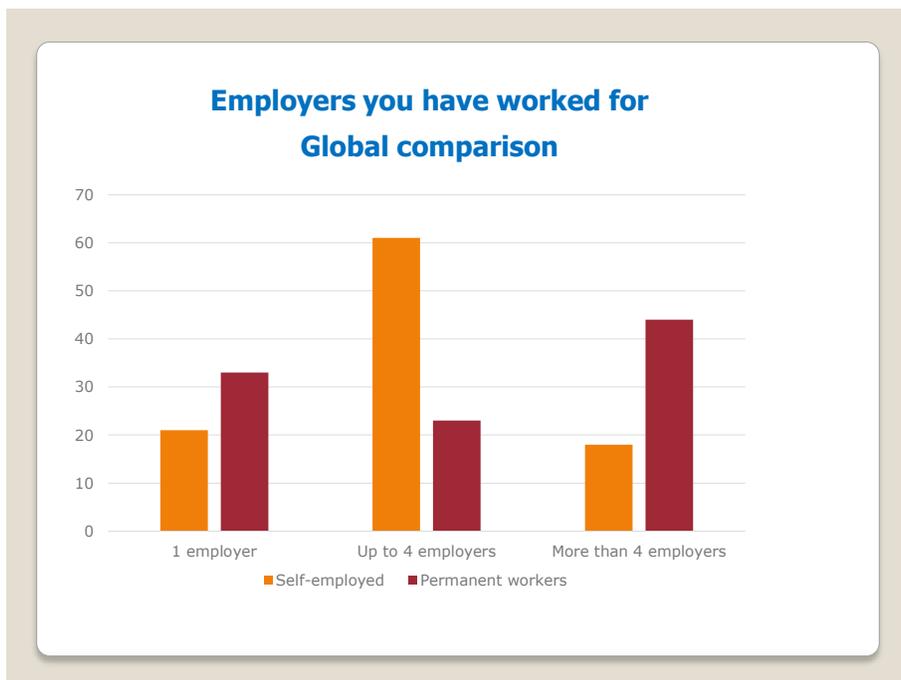
### Datori di lavoro per i quali i lavoratori hanno lavorato

Non vi è una rotazione eccessiva dei lavoratori indipendenti, con la maggior parte concentrati in un massimo di 4 datori di lavoro per tutta la vita lavorativa, in cui spiccano il 67% della Slovacchia e il 90% della Serbia; tranne in Polonia, dove oltre la metà dei lavoratori indipendenti intervistati afferma di aver lavorato per più di 4 datori di lavoro.

È interessante notare che c'è un maggiore turnover tra i lavoratori a tempo indeterminato, raggiungendo il 44% per più di 4 datori di lavoro (rispetto al 23% che avrebbe lavorato per quattro datori di lavoro e il 33% che lo avrebbe sempre fatto per lo stesso datore di lavoro).

In questo senso, lavorando per più di quattro diversi datori di lavoro, spiccano il 100% della Serbia e il 63% della Polonia, in entrambi i casi in aziende con più di 250 lavoratori.

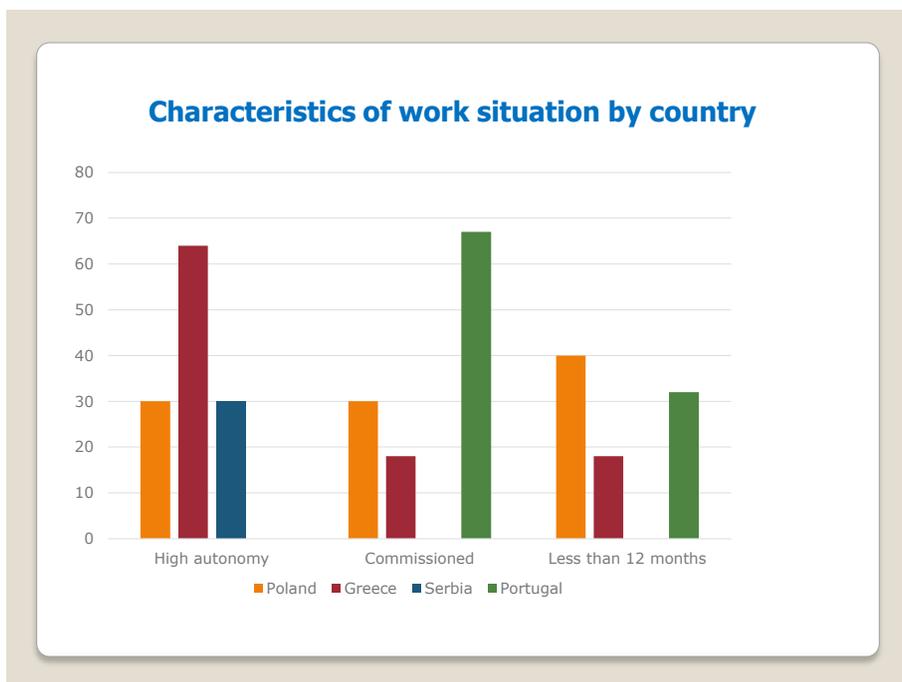
La maggiore stabilità occupazionale si verifica in Spagna, dove il 71% afferma di aver lavorato per 1 solo datore di lavoro.



### Le caratteristiche del rapporto di lavoro dei lavoratori autonomi

Questa sezione del sondaggio analizza tre caratteristiche di questo rapporto di lavoro: il grado di autonomia, la creazione di "pagamento su ordine" e le relazioni contrattuali con un datore di lavoro di età inferiore ai 12 mesi.

Questo tipo di lavoro risponde maggiormente al grado di autonomia del 38%; anche se le altre due opzioni non sono separate, in percentuale: 35% per il pagamento su ordine e il 28% per rapporti di lavoro di durata inferiore a 12 mesi. Considerando la più alta percentuale in Grecia in termini di grado di autonomia, il 66% e il più alto livello di pagamenti dal Portogallo, il 67% degli intervistati.



#### Motivo / i per cui il lavoratore autonomo ha scelto questa forma di occupazione

Esistono due opzioni possibili: scelta personale e necessità; percentuale più alta di lavoratori autonomi che hanno bisogno (55%) rispetto a coloro che hanno scelto questa opzione- 45%; secondo le risposte fornite dai lavoratori autonomi.

Queste percentuali sono diverse per ogni paese; quindi, in Slovacchia, Serbia e Portogallo, il 70% afferma di essere indipendente per necessità, rispetto a oltre il 60% che ha scelto questa scelta di lavoro in Polonia e Grecia.

Per quanto riguarda i motivi per cui un lavoratore è indipendente, dal punto di vista del datore di lavoro, il 46% lo considera una scelta personale (100% in Polonia, 65% in Slovacchia e 50% in Spagna); questo è in confronto alla necessità del 20%. Il 34% (60% in Serbia e 67% in Grecia) non vede questo punto.

#### Che cosa significa il reddito per il lavoratore indipendente?

Analizziamo qui, se la retribuzione ricevuta dal lavoratore indipendente, suppone, per lui, un reddito primario o sia complementare a un altro che potrebbe avere.

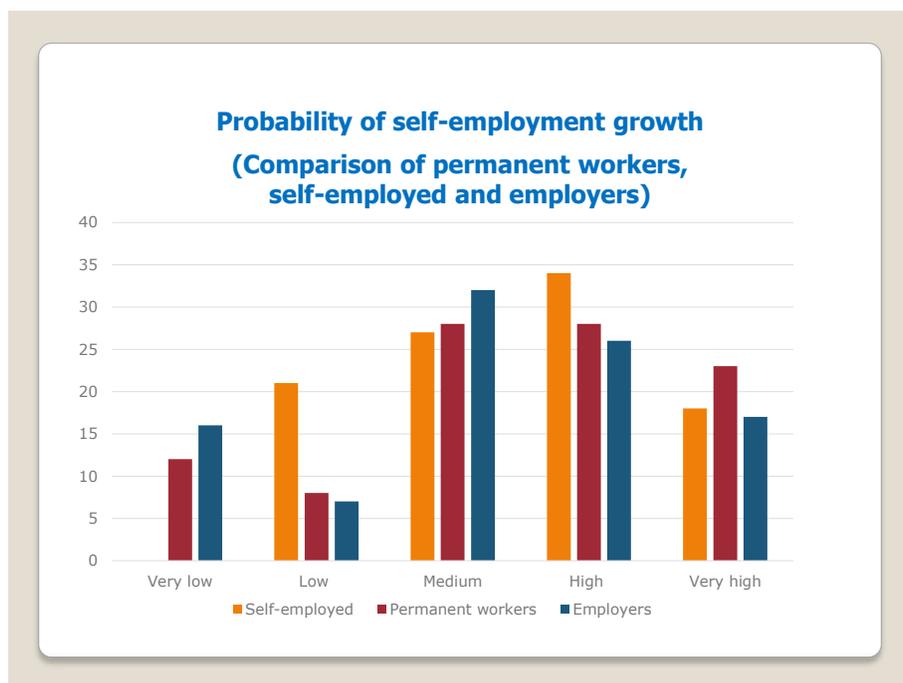
Si può vedere che per il 75% dei lavoratori indipendenti, il loro lavoro significa il reddito di base dei loro stipendi; essendo leggermente al di sotto della media dei sei paesi in cui vi sono risposte a questa domanda, in Portogallo e Slovacchia, con il 67% delle risposte degli intervistati.

### Valutazioni su lavoratori indipendenti, risposte di lavoratori a tempo indeterminato e di datori di lavoro

Nelle seguenti questioni, assistiamo alle valutazioni fatte da lavoratori dipendenti e datori di lavoro su alcune questioni relative al lavoro degli indipendenti.

- ✓ **Preferirei lavorare come lavoratore indipendente:** Pertanto, il 52% dei lavoratori dipendenti non vorrebbe lavorare come lavoratori indipendenti essendo questi valori più elevati in Serbia (90%), Portogallo (55%) e Spagna e Portogallo (60%); mentre il 40% degli slovacchi scommetterebbe pesantemente su quel cambiamento e quasi il 50% dei greci e dei belgi opterebbe per il cambiamento "a metà strada".

Questa domanda a cui rispondono i datori di lavoro significa una riduzione dell'opzione alta o molto alta, dal 52 al 45%



- ✓ Paura di lavorare come indipendente: questo tema solleva molte risposte diverse; ma il 46% di loro è sufficientemente o molto spaventato; Il 32% ha paura che questa situazione sia moderata e il restante 22% abbia poca o nessuna paura di questa situazione. Per paese, si sottolinea che l'80% dei serbi sarebbe "molto spaventato" da questo cambiamento e il 67% dei belgi hanno paura di essere indipendente.
- ✓ Qual' è la probabilità di un aumento del lavoro freelance: su questa domanda, la maggior parte delle risposte è data nell'opzione che questa possibilità dovrebbe essere alta o molto alta, fino al 52%. Il 27% ritiene che questa possibilità sia di media sicurezza e il restante 20% ritiene che sia bassa. Per paese, la variante alta o molto alta si applica al 52% in Polonia e al 67% in Slovacchia; sebbene questa possibilità sia limitata, è contestata dal 60% dei serbi [che, curiosamente, risultavano "molto spaventati" da questa situazione occupazionale nella domanda precedente].
- ✓ Opportunità di aumentare il numero di lavoratori autonomi: le risposte fornite dai lavoratori a tempo indeterminato riproducono esattamente quelle dei lavoratori autonomi: considerando che questa possibilità è elevata o molto elevata, 52% (80% in Belgio e 70 % in Serbia); Il 28% considera questa possibilità media (con una percentuale più alta in Belgio, 66% e 55% in Grecia); Il 20% pensa che questa opportunità sia bassa o molto bassa.
- ✓ Interesse dei datori di lavoro per i lavoratori permanenti e indipendenti: il 50% dei datori di lavoro ammette che non danno più attenzione ai lavoratori permanenti rispetto a quelli indipendenti, rispetto al 20% che afferma di essere più preoccupato per i lavoratori permanenti e il 30% di mantenere una posizione asettica su questo tema.

La Grecia è stata la più testata su questo tema, con il 67% che afferma che questa situazione si riferisce a valori medi; sebbene la Slovacchia consideri il 43% che se ci sono più preoccupazioni per i lavoratori dipendenti e la Polonia con il 74% e la Spagna con il 75%, ritengono che questo problema non sarebbe affatto maggiore per i lavoratori dipendenti.

### **Grado di soddisfazione dei lavoratori dipendenti e indipendenti**

Per quanto riguarda il livello di soddisfazione, le stesse domande si applicano ai lavoratori indipendenti e permanenti e chiedono un parere sulle stesse questioni dai datori di lavoro e dalla loro percezione, quindi in quest'ultimo caso le risposte potrebbero non essere obiettive.

Tutte le domande poste hanno risposte multiple a cui è necessario rispondere, valutando se il grado di soddisfazione è: Basso / Abbastanza basso / Medio / Abbastanza alto / Alto

Le materie per le quali viene valutato il livello di soddisfazione del dipendente sono:

- ✓ Per la vita lavorativa nel suo complesso
- ✓ Le attività in cui lavori
- ✓ Orario di lavoro
- ✓ L'indipendenza della tua vita lavorativa
- ✓ Contatto con il tuo datore di lavoro
- ✓ In base al loro livello di autonomia sul posto di lavoro
- ✓ Il potenziale creativo che può essere espresso nel tuo lavoro
- ✓ I benefici che offre, come: licenze, assicurazione sanitaria, assistenza ...
- ✓ Opportunità di apprendimento
- ✓ Riconoscimento professionale a lui concesso
- ✓ I loro ricavi e la loro sicurezza

Faremo una valutazione complessiva di questi problemi, concentrandoci su quegli aspetti che si distinguono individualmente o in un paese, in contrapposizione alle risposte ricevute in altri paesi.

**I lavoratori indipendenti** (con risposte dai cinque paesi) sono **pienamente soddisfatti da:**

- ✓ Ore lavorate (62%)
- ✓ La possibilità di scegliere l'orario di lavoro (50%)
- ✓ Indipendenza della vita lavorativa (44%)
- ✓ Accesso alle prestazioni sociali (50%)
- ✓ Entrate ricevute (60%) e sicurezza del reddito (80%)

**In media**, sono soddisfatti di:

- ✓ Vita lavorativa complessiva (47%)
- ✓ Attività che svolgono nel loro lavoro (57%)

Altri aspetti come l'apprendimento e il riconoscimento professionale raggiungono il 50% in entrambi i casi e sono piuttosto bassi.

E rispetto ad aspetti quali la relazione con il datore di lavoro, il livello di autonomia e creatività che hanno, non è possibile stabilire un grado di soddisfazione per gli altri.

Da parte loro, i lavoratori a tempo indeterminato (con risposte provenienti da sette paesi) sono relativamente soddisfatti, solo in relazione alle attività che svolgono nel loro lavoro (38%) e alla sicurezza del loro reddito (41%) [sebbene in questo caso, il 38% ha risposto che il tasso di soddisfazione è piuttosto basso].

Dicono di essere soddisfatti della loro vita lavorativa nel suo complesso (41%) e dell'indipendenza della loro vita professionale (34%).

Per quanto riguarda l'opportunità di scegliere l'orario di lavoro, il 45% concorda sul fatto che il livello di soddisfazione è piuttosto basso, come nel caso del reddito (47% degli intervistati).

In tutti gli altri fattori analizzati, non è possibile determinare il grado di soddisfazione, poiché in tutti i casi sono circa il 30% per i gradi di: molto basso, medio e molto alto.

Infine, con le opinioni dei datori di lavoro (con le risposte di cinque paesi), possiamo vedere che credono che i lavoratori a tempo indeterminato (intervistati unici) siano **pienamente soddisfatti da:**

- ✓ Vita lavorativa complessiva (46,5%)
- ✓ Attività che svolgono nel loro lavoro (39%)
- ✓ Ore lavorate (35%)
- ✓ Possibilità di scegliere l'orario di lavoro (49%)
- ✓ Livello di indipendenza (61%)
- ✓ Il grado di creatività nel loro lavoro (40%)
- ✓ Accesso alle prestazioni sociali (57%)
- ✓ Apprendimento (63%)
- ✓ Riconoscimento professionale (47%)
- ✓ Entrate ricevute (60%) e sicurezza del reddito (60%)

Infine, scoprono che questi lavoratori sono **molto soddisfatti** dell'indipendenza della loro vita lavorativa (38%) e dei loro rapporti con essa (38%).

- ✓ Per quanto riguarda le risposte dei diversi gruppi, possiamo vedere come:
- ✓ I lavoratori indipendenti sono più soddisfatti del loro lavoro e delle loro condizioni di lavoro come lavoratori permanenti.

- ✓ Indicano valutazioni abbastanza soddisfacenti in ambiti come le ore lavorate e la capacità di scegliere l'orario di lavoro (con differenze fino a 30 punti); indipendenza nella loro vita lavorativa (con una differenza di 10 punti per i lavoratori a tempo indeterminato); le prestazioni sociali che ricevono (20 punti di differenza) e il loro reddito e sicurezza (con differenze tra i lavoratori permanenti tra 30 e 40 punti percentuali).
- ✓ I lavoratori a tempo indeterminato mostrano un livello medio o relativamente alto di soddisfazione per la loro vita lavorativa complessiva; lo sviluppo delle loro attività professionali; opportunità di apprendimento e sicurezza del reddito; ma in tutti i casi, i valori vanno dal 35% al 40% rispetto ad altre varianti.
- ✓ L'opinione del datore di lavoro sulla soddisfazione dei suoi dipendenti a tempo indeterminato non corrisponde affatto a ciò che loro hanno espresso.

La maggior parte degli aspetti analizzati viene percepita dai datori di lavoro con un livello relativamente elevato di soddisfazione, con percentuali che variano tra il 55% e il 60% (tranne nei rapporti con il datore di lavoro, l'indipendenza della vita lavorativa e le ore lavorate - circa il 33%).

Gli imprenditori polacchi sono molto ottimisti riguardo a questi e al livello di soddisfazione dei propri lavoratori.

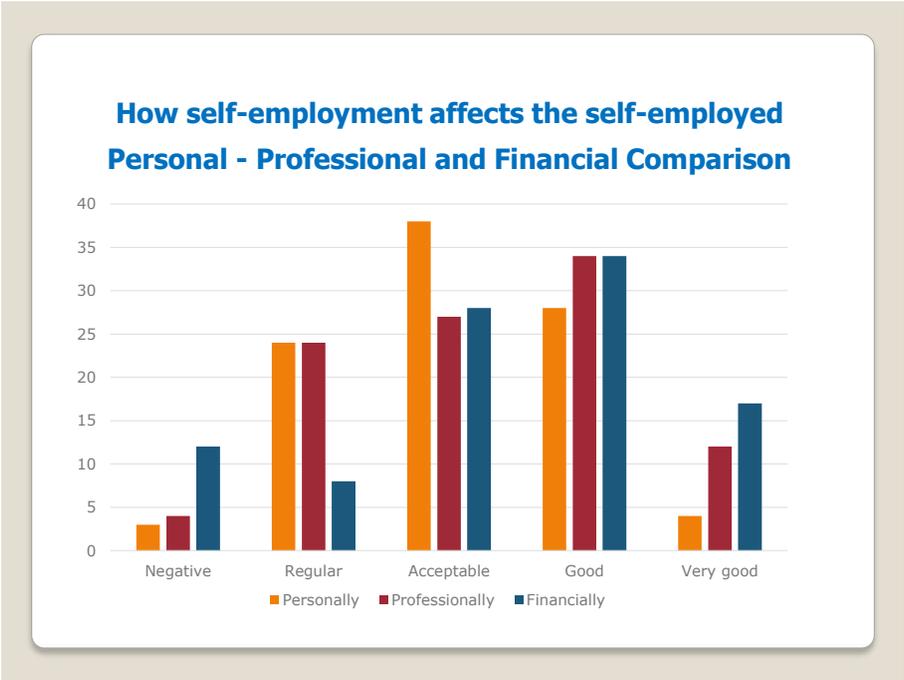
### **In che modo il lavoro indipendente influisce sui lavoratori indipendenti**

Questa domanda è collegata al modo in cui il lavoro personale, professionale e finanziario è indipendente, professionale e finanziario.

Le risposte fornite si allontanano dalle posizioni estreme (negativamente o molto bene), mantenendo così una linea neutra in cui spiccano il 39% delle risposte con il punteggio accettabile. Valutazione a cui, se aggiungiamo la qualifica di bene, si presume che i lavoratori indipendenti qualifichino, in quasi il 60%, l'opzione "bene accettabile" rispetto al loro lavoro da un punto di vista personale. Essendo i lavoratori che valorizzano al meglio questa opzione, gli slovacchi, con il 100% e i serbi, con il 90%.

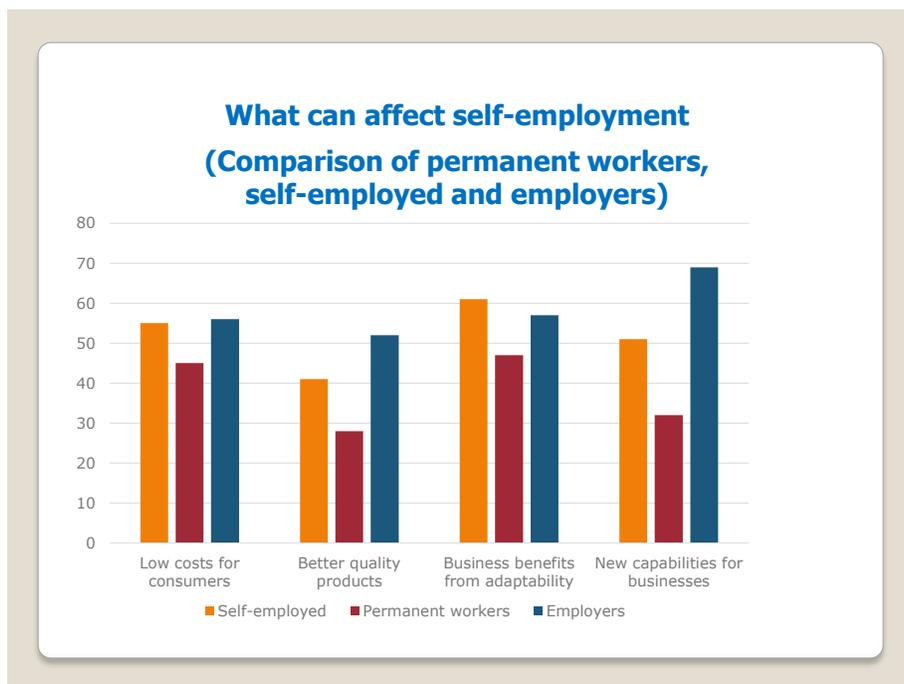
La stessa valutazione si riscontra se ci riferiamo all'aspetto professionale sebbene, per paesi, quelli che valorizzano al meglio questa opzione siano la Polonia, il 57%; Slovacchia, 66% e Grecia, con il 50%.

Infine, nella valutazione finanziaria di questo tipo di lavoro, l'opzione "regolare" che scende dal 20% all'8% perde peso, l'opzione "negativamente" aumenta di quasi 10 punti. L'opzione più personale e professionale, "accettabile-buono", è aumentata al 63% e l'opzione di molto buono è attivata al 17%: il che potrebbe essere indicativo di una valutazione del reddito ricevuto che sarebbe soddisfacente. Per paesi, coloro che valutano meglio questa opzione sono Polonia, 62%, Slovacchia, 66% e Serbia, 60%.



## Valutazioni di ciò che il lavoro indipendente può fornire

In questa sezione, valuteremo cosa può creare il lavoro indipendente in una serie di aspetti dal punto di vista di ciascuno dei tre gruppi inclusi nello studio: lavoratori indipendenti, lavoratori permanenti e datori di lavoro.

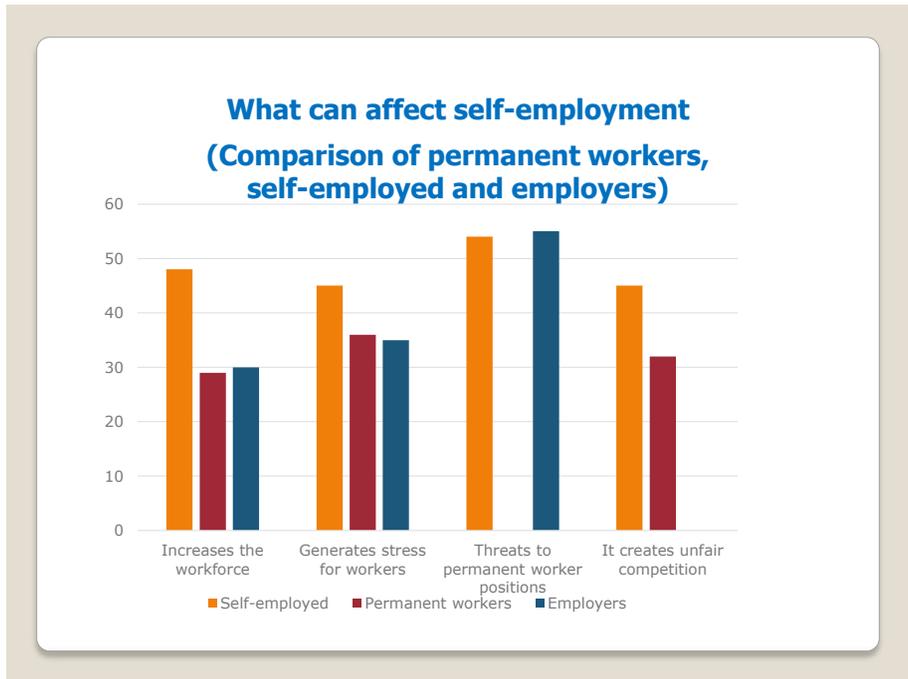


Le domande proposte sono legate a cinque risposte alternative che valutano il grado di accordo con ciascuna di essi. Nessun accordo; abbastanza d'accordo; media; Sono pienamente d'accordo e fortemente d'accordo.

- ✓ Bassi costi di transazione per i consumatori
- ✓ Crea prodotti di qualità superiore
- ✓ Vantaggi per le imprese grazie alla loro adattabilità
- ✓ Acquisizione di nuove competenze dalle imprese
- ✓ Può aumentare la forza lavoro
- ✓ Possono sfidare posti di lavoro permanenti per i lavoratori
- ✓ Può creare una concorrenza sleale

Inoltre, una domanda è rivolta solo ai lavoratori indipendenti, il che crea se il lavoro indipendente solleva preoccupazioni sulle condizioni di lavoro che hanno per i lavoratori stessi.

Per confronto, determineremo i valori di un accordo medio che ha il maggiore impatto sugli studi condotti.

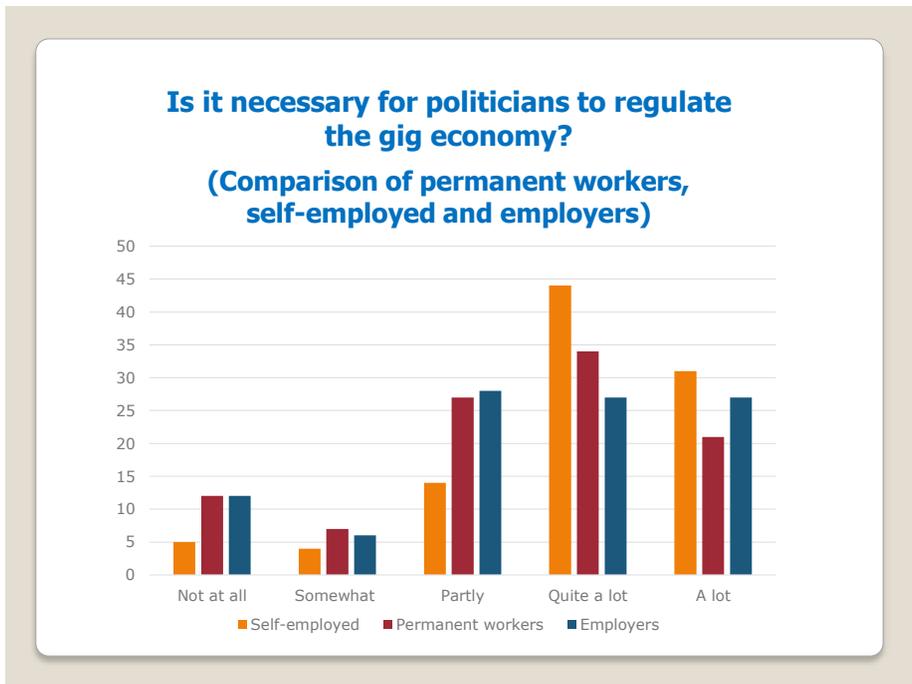


- ✓ In tutti i pareri, i livelli più alti per ciascuna delle domande suggerite nel sondaggio sono determinati dai datori di lavoro e, in una situazione simile, dai lavoratori indipendenti.
- ✓ Le differenze tra datori di lavoro e lavoratori autonomi si basano sulla considerazione dell'aumento della forza lavoro (48% per gli indipendenti e 30% per i datori di lavoro); e se provoca una preoccupazione per i lavoratori e le condizioni di lavoro (45% per gli indipendenti e 35% per i datori di lavoro).
- ✓ L'opinione dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato è del 30-35% (fatta eccezione per le opinioni sulla generazione di costi inferiori per i consumatori e per i profitti imprenditoriali per l'adattabilità).

## Regolamentazione e partecipazione di lavoratori indipendenti

In questa sezione, analizziamo due problemi. Da un lato, l'opinione (espressa con il grado di accordo degli intervistati) sull'opportunità o meno dei decisori politici di regolare l'economia GIG e sostenere i lavoratori indipendenti. E, d'altra parte, se i lavoratori indipendenti devono partecipare all'attività dei sindacati.

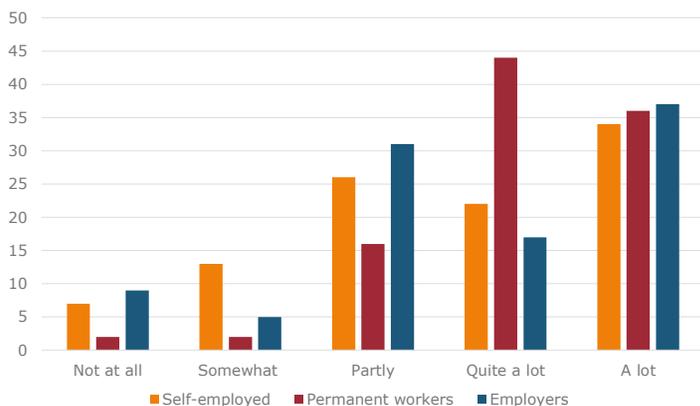
- ✓ Necessità di regolare, politicamente, l'economia GIG.
- ✓ Una vasta maggioranza di lavoratori indipendenti intervistati (il 44% pensa che sia parecchio e il 31% pensa che sia molto) ritiene che sia necessario che i politici regolino l'economia della GIG; mettendo in evidenza il 100% la pensano in questo modo in Portogallo, l'84% in Grecia, il 74% in Polonia e il 67% in Slovacchia.



Sulla stessa questione, il 55% dei lavoratori a tempo indeterminato (il 20% in meno) pensa lo stesso dei liberi professionisti; mantenendo le percentuali più alte in Grecia (73%) e Polonia e Serbia con il 60%.

I datori di lavoro rispondono in percentuali simili: il 54% ritiene che questo regolamento sia necessario, sebbene si debba considerare che questa opzione è notevolmente aumentata del 100% delle risposte a questo proposito fornite dai datori di lavoro spagnoli [senza le risposte spagnole questa percentuale verrebbe ridotta di 20 punti, l'opzione indifferente prevalente su questo regolamento].

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



- ✓ Sulla necessità che i lavoratori indipendenti partecipino ai sindacati.

Il 56% dei lavoratori indipendenti ritiene di dover partecipare alle attività dei sindacati, sebbene questa percentuale sia ridotta al 17% se non consideriamo le risposte fornite da greci e portoghesi (84 e 100%). La percentuale di lavoratori indipendenti in altri paesi su questo tema è indifferente ad essa (il 40% di loro pensa a questo proposito).

D'altra parte, il sondaggio mostra che c'è maggiore consapevolezza su questo argomento per i lavoratori a tempo indeterminato: l'80% ritiene che questa partecipazione di lavoratori indipendenti sia molto o molto necessaria e solo il 4% pensa che non sia necessario. Per paesi, la Serbia, con il 50% delle risposte "mediamente", è l'unica che rimane fuori da questa opportunità.

Infine, le risposte fornite dai datori di lavoro sono, in termini percentuali, più simili a quelle dei lavoratori indipendenti

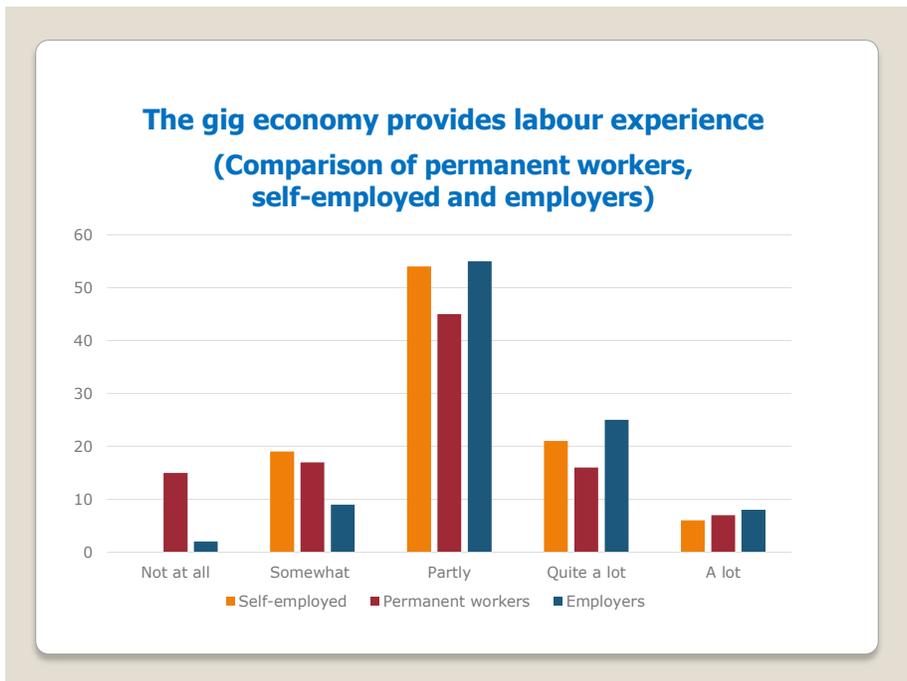
(54% a favore di questa partecipazione contro il 56% di quelli). Ancora una volta, il 100% fornito dagli spagnoli in questa materia, aumenta "irreversibilmente" la loro percentuale poiché sarebbe del 22%, senza la Spagna; prevalente, quindi l'opzione indifferente con il 30%.

## L'economia GIG come strumento per assumere neolaureati nel mercato del lavoro

In quest'ultima sezione del questionario di ricerca, analizziamo tre domande, in cui si chiede il grado di accordo con tre dichiarazioni volte a valutare se l'economia GIG è valida per fornire rapidamente esperienza ai lavoratori; e, d'altra parte, due aspetti dell'economia GIG sono valutati con neolaureati: se sono in grado di fornire loro un reddito nel mercato del lavoro e se il reddito che riceverebbero sarebbe sufficiente a stabilire condizioni di vita adeguate. Le risposte vengono valutate considerando il grado di accordo mostrato dai partecipanti con l'affermazione di ciascuno di essi.

✓ L'economia GIG è un modo rapido per fare esperienza di lavoro.

Le risposte fornite dai lavoratori indipendenti non consentono una valutazione definitiva poiché il 54% è pronunciato dall'opzione di "d'accordo per metà", scegliendo le opzioni "qualcosa" e "abbastanza" le stesse percentuali, 20% ciascuno di essi. La Polonia, con il 40%, e la Slovacchia e la Serbia, con il 33%, sono quelle che optano di più sull'economia GIG come un modo rapido per fare esperienza di lavoro.



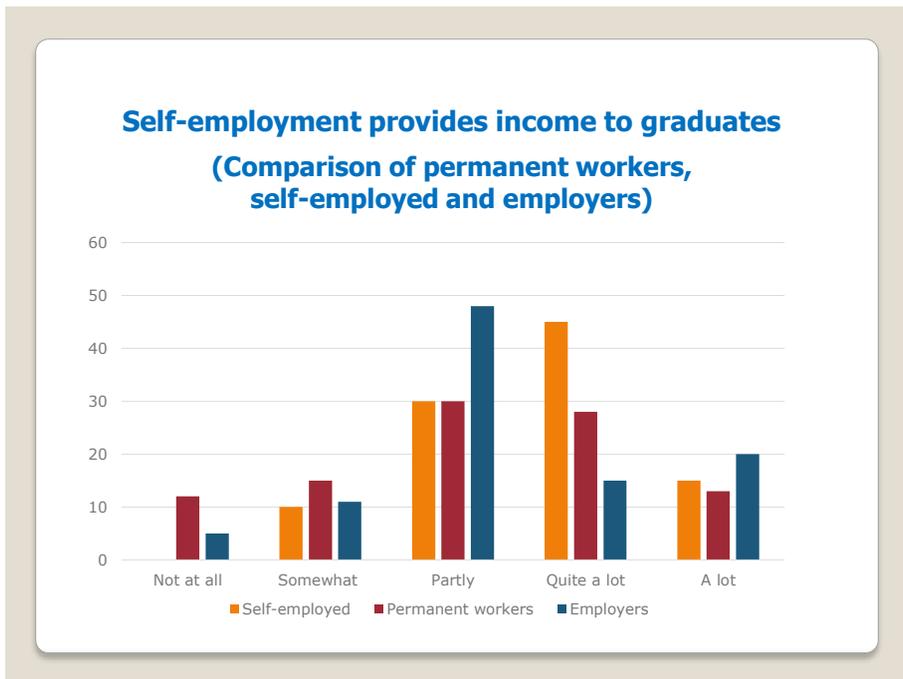
Ancora una volta, l'opzione più apprezzata dai lavoratori a tempo indeterminato è quella della "metà strada" con il 46%; Sebbene, il 30% di questi, ritenga che l'economia GIG non fornisca un'esperienza di lavoro, rispetto al 23% che ritiene "abbastanza o molto" ne fornisce tale esperienza. Sono i belgi che credono di più sulla possibilità che fornisca esperienza di lavoro, con il 66% delle risposte a questo favore. Il Portogallo, con il 61%, e la Serbia e la Spagna, con il 45%, sono coloro che pensano tale esperienza non sia offerta.

I datori di lavoro mantengono anche, su questo tema, una posizione che non specifica la preferenza sulla questione sollevata; dal 55% ritiene che sia "mediamente" d'accordo. Tuttavia, in questo gruppo, viene prevalere l'opzione "abbastanza", con il 32%, rispetto all'11% ottenuto dall'opzione "niente-qualcosa". Spagna (100) e Serbia (l'80% sono i paesi più neutrali in materia e la Polonia, con l'86%, che ritiene che sia fornita "abbastanza o molto" possibilità di esperienza di lavoro.

- ✓ Il lavoro indipendente fornisce entrate adeguate ai laureati che entrano nel mercato del lavoro.

La maggioranza dei lavoratori indipendenti, il 60%, ritiene che fornisca un reddito adeguato per i laureati che entrano nel mercato del lavoro, rispetto all'11% che ritiene di no.

Serbi e greci, con l'80%, sono i più favorevoli a questa opinione, seguiti dalla Polonia, con il 61% e la Spagna, con il 56% (paese che, inoltre, è il più critico su questo problema, con oltre il 44% che ritiene solo "in parte").



Per i lavoratori a tempo indeterminato, la scelta della maggioranza sarebbe "a metà-sufficiente" con il 57%, triplicando la scelta di non essere "niente o qualcosa" secondo quella mostrata dai lavoratori indipendenti, con il 30% del risposte.

Per paesi, coloro che pensano che questa opzione sia concessa a sufficienza o molto sono Serbia 70%, Italia 66% e Grecia e Polonia con il 54%. Spagna e Slovacchia, con oltre il 50%, sono le più contrarie su questa scelta.

I datori di lavoro sono i meno concreti nelle loro opinioni, poiché quasi il 50% risponde per concordare "a metà strada". Le altre opzioni sono distribuite nel 35% "abbastanza o fortemente d'accordo" e nel 16% "nulla o qualcosa" in accordo. La Polonia, con l'86% delle risposte, è la più convinta che questo lavoro fornisca entrate adeguate e la Slovacchia, con il 48%, è la più contraria a questa situazione.

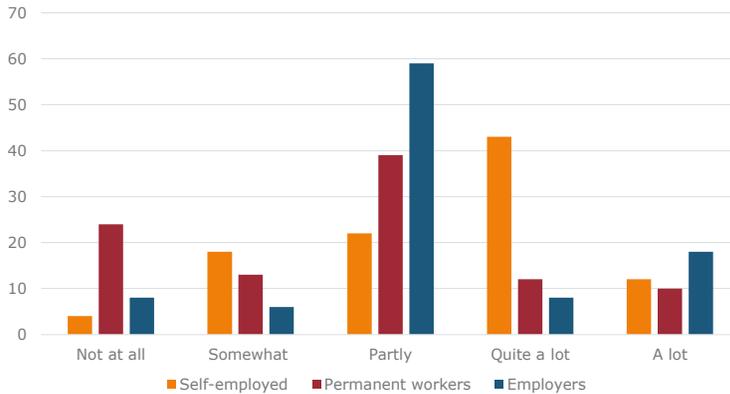
- ✓ Il lavoro indipendente è l'opzione più appropriata per l'ingresso nel mercato del lavoro di neolaureati.

Per quanto riguarda i lavoratori indipendenti, la scelta della maggioranza è conforme alla domanda sollevata: il 55% delle risposte emesse, rispetto al 22% che mostrerebbe un disaccordo e il 22% che ritiene di essere d'accordo "a metà".

Per paesi, il Portogallo (67%), la Grecia e la Serbia, con il 50%, sono quelli che più hanno scelto questa opzione. Quelli che la condividono meno sono il Portogallo, che si posiziona su entrambe le estremità, e la Slovacchia, con il 33%.

Per quanto riguarda i lavoratori a tempo indeterminato, il 40% concorda "a metà"; il 22% è "abbastanza o fortemente d'accordo" e il 38% è "per niente o in parte d'accordo". Si stabilisce, ancora una volta, una chiara differenza con la posizione mostrata da lavoratori indipendenti. I serbi sono coloro che scelgono di più questa opzione come la più appropriata nel 60% dei casi e Portogallo, Slovacchia e Italia, quelli che meno la condividono, con il 40% delle risposte a tale riguardo.

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



Infine, il 59% dei datori di lavoro concorda "a metà "; mentre il 25% è "abbastanza o molto" d'accordo e, solo, il 14% non accetta questa opzione come valida. Di nuovo i datori di lavoro polacchi, con il 79% delle risposte, ritengono che il lavoro indipendente sia l'opzione più appropriata per l'ingresso di neolaureati nel mercato del lavoro; mentre i più scettici su questo argomento sono la Spagna e la Slovacchia con il 25% di risposte negative.

## CONCLUSIONI DELL'ANALISI DEL QUESTIONARIO

Di seguito e a modo di conclusione di questo Rapporto comparativo, indicheremo i dati più rilevanti che possono essere percepiti dall'analisi dei questionari di ricerca del progetto.

- ✓ Il livello di istruzione degli intervistati offre a malapena differenze tra i tre gruppi partecipanti al sondaggio, rilevando che il 90% dei lavoratori indipendenti e permanenti ha titoli universitari o secondari, con lievi differenze tra loro; essendo un po' più basso di quello corrispondente ai datori di lavoro, tra entrambi (84%) sei punti in meno rispetto al caso dei lavoratori.
- ✓ È interessante notare che vi è una maggiore rotazione nell'occupazione (numero di datori di lavoro per i quali ha lavorato) tra i lavoratori a tempo indeterminato, raggiungendo il 44% per più di 4 datori di lavoro (rispetto al 23% che avrebbe lavorato per quattro datori di lavoro e il 33% che avrebbe sempre fatto per lo stesso datore di lavoro), come nel caso dei lavoratori indipendenti, in cui il 61% è collocato in un massimo di quattro datori di lavoro.
- ✓ Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoro indipendente, la scelta più apprezzata è l'autonomia di eseguire il lavoro (38% degli intervistati), seguita da "pagamento su richiesta", 35% e il rapporto contrattuale inferiore a dodici mesi, 27%.
- ✓ La maggior parte dei lavoratori indipendenti ritiene che il motivo per cui scelgono questo tipo di lavoro sia la necessità (55%), rispetto al 45% che afferma che si tratta di una scelta personale. Al contrario, i datori di lavoro (che non esprime opinione nel 34% dei casi) pensano che la scelta personale domina sul bisogno (46% contro 20%).
- ✓ Le condizioni sul lavoro del lavoratore indipendente, trae diverse conclusioni:

Per il 75% questo tipo di lavoro suppone per loro un reddito di base, con effetti positivi sull'80% degli intervistati.

A livello personale questo tipo di lavoro è vantaggioso o accettabile per il 72% dei lavoratori indipendenti intervistati; e

A livello professionale, influenza positivamente il 73%.

- ✓ L'equazione tra lavoro permanente e lavoro indipendente si risolve a favore del primo: oltre il 50% dei lavoratori permanenti non vorrebbe essere indipendente; il 46% ha paura di un cambiamento nella propria situazione contrattuale; e il 53%, sia indipendente che permanente, ritiene che la probabilità di crescita del lavoro indipendente sia alta o molto alta. Il 45% dei datori di lavoro afferma di credere nella stessa probabilità di crescita del lavoro indipendente.
- ✓ Per quanto riguarda il grado di soddisfazione, osserviamo che i lavoratori indipendenti provano un maggior grado di soddisfazione, nella loro attività professionale e nelle loro condizioni di lavoro, rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato; principalmente in aspetti quali: il numero di ore lavorate e la possibilità di scegliere quelle ore in cui lavorano (con differenze fino a 30 punti); indipendenza nella loro vita lavorativa (con differenze di 10 punti rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato); le prestazioni sociali che ricevono (20 punti di differenza) e il loro reddito e sicurezza (con differenze tra i lavoratori a tempo indeterminato compresi tra 30 e 40 punti percentuali).

I lavoratori a tempo indeterminato mostrano un maggior grado di soddisfazione solo quando si riferiscono alla loro vita lavorativa generale; allo sviluppo delle loro attività professionali; alle opzioni di apprendimento e alla sicurezza del reddito; ma, in tutti i casi, con valori compresi tra il 35% e il 40% rispetto ad altre opzioni.

D'altra parte, la visione che i datori di lavoro hanno riguardo alla soddisfazione dei loro lavoratori a tempo indeterminato non corrisponde affatto a quelli espressi dai lavoratori stessi (con percentuali nelle valutazioni comprese tra il 55 e il 60% rispetto a quelle già espresse di 35 -40% di valutazione dei lavoratori).

- ✓ Quando si chiedono ai diversi gruppi in che modo può contribuire il lavoro indipendente (costi bassi, prodotti di migliore qualità, vantaggi per le imprese, aumento della forza lavoro o creare concorrenza sleale) le posizioni più alte su ciascuna delle questioni proposte nel sondaggio , sono dati da datori di lavoro e, in una situazione simile, da lavoratori indipendenti.

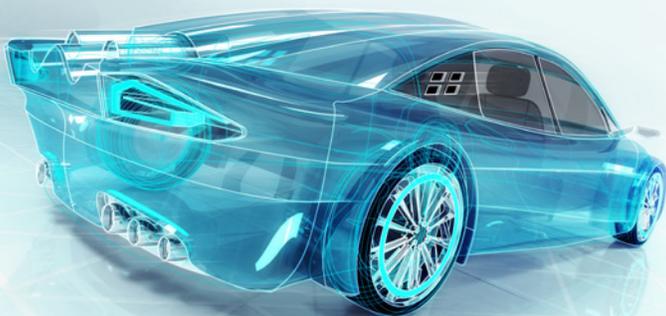
Le discrepanze, tra datori di lavoro e lavoratori indipendenti, sorgono quando si discute della considerazione dell'aumento della forza lavoro (48% per i dipendenti indipendenti e 30% per i datori di lavoro); e se si genera ansia per i lavoratori e le condizioni di lavoro (45% per i lavoratori indipendenti e 35% per i datori di lavoro).

D'altra parte, le opinioni dei lavoratori a tempo indeterminato sono in percentuali accettabili, tra il 30 e il 35% in tutti gli articoli proposti (tranne i pareri sulla generazione di costi più bassi per i consumatori e in termini di benefici aziendali per adattabilità).

- ✓ Per quanto riguarda la necessità di regolare la GIG economy, il 75% dei lavoratori indipendenti pensa favorevolmente, rispetto al 55% dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti.

D'altra parte, questa tendenza si inverte analizzando le risposte sull'opportunità o meno dei lavoratori indipendenti di partecipare all'attività dei sindacati: mentre il 79% dei permanenti afferma di sì; questa percentuale scende al 55% nelle risposte fornite dai datori di lavoro e dagli indipendenti (soggetti interessati dalla domanda).

L'ultima domanda presentata nel questionario di ricerca si riferiva al significato dell'economia GIG per i neolaureati. Pertanto, otteniamo che per il 23% dei lavoratori a tempo indeterminato, il 27% dei liberi professionisti e il 33% dei datori di lavoro, questo sistema di lavoro è considerato valido per fornire esperienza di lavoro. Che per il 60% dei lavoratori indipendenti sia un sistema per ottenere un reddito adeguato alla fine della laurea (una cifra che scende al 40% dal punto di vista dei lavoratori permanenti e fino al 35% dei datori di lavoro). e che per il 56% di quegli stessi lavoratori indipendenti, l'economia GIG è un buon sistema di accesso al mercato del lavoro (rispetto al 25% dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti).



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