



Informe Comparativo

EL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN



With financial support from the European Union



**INFORME COMPARATIVO SOBRE
EL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO
DE INVESTIGACIÓN
DEL PROYECTO WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY**

ES



INFORME COMPARATIVO SOBRE “EL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY”

El surgimiento de la economía GIG y el desarrollo de formas atípicas de empleo, están modificando el concepto de trabajador como lo conocemos hasta el momento; por lo que la participación de los responsables políticos y la implicación sindical es necesaria para garantizar la participación efectiva de los trabajadores en las nuevas formas de empleo que se establecen por la aplicación de la economía GIG.

Un concepto, el de la economía GIG que alude a una situación de trabajadores esporádicos, que pretenden implantar un modelo laboral que podría compararse con el trabajo de *freelance* o autónomo (o “falso autónomo”) con contrataciones de corta duración para encargarse de realizar labores específicas dentro de un proyecto.

Así, el proyecto **Worker Participation in GIG Economy** pretende ampliar la influencia de los trabajadores en las decisiones estratégicas de las empresas mejorando el conocimiento, la capacidad de cooperación y la acción conjunta, y aumentar el conocimiento de todas las organizaciones participantes para influir en la adaptación de las políticas de la empresa a los desafíos del mercado laboral moderno ante esta economía GIG, para lo cual se ha elaborado un *Cuestionario de Investigación*, cuyos resultados valen a analizar en este Informe.

INFORME DEL ANÁLISIS DE DATOS DEL CUESTIONARIO: “ECONOMÍA GIG – LA INFLUENCIA EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES”

Para elaborar el presente *Informe comparativo*, hemos partido de los informes elaborados por expertos de cada país participante en este proyecto, y de las encuestas realizadas on-line en cada país participante: Polonia; Eslovaquia; Serbia; Italia; Grecia; Bélgica; Portugal y España.

El Objetivo de la Encuesta era rastrear y abordar las tendencias actuales relacionadas con la influencia del desarrollo de la Economía-GIG en la participación de los trabajadores. En consecuencia, para llevar a cabo este objetivo, el *Cuestionario de Investigación* ha sido diseñado cumpliendo tres condiciones:

- ✓ Se ha realizado on-line a través de una plataforma específica con acceso en el idioma de cada país
- ✓ Contiene preguntas de elección múltiple
- ✓ Está dividido en tres secciones: Trabajadores Independientes, trabajadores permanentes (con contratación en la propia empresa) y empleadores

Y en el mismo, se han evaluado los siguientes aspectos:

- ✓ El optimismo y el pesimismo de los trabajadores y empleadores del Sector Automotriz en sus condiciones de empleo, en aspectos como:

Los motivos de su relación laboral y lo que la misma afecta a su vida personal, actividad profesional y situación económica

Las formas en que puede realizar su actividad laboral y profesional: horas de dedicación, autonomía, habilidades, capacidad de aprendizaje, etc.

El grado de satisfacción en diversos aspectos relacionados tanto con su vida laboral, su desarrollo profesional y sus ingresos económicos, o

Las relaciones con el empleador y los trabajadores permanentes.

- ✓ El futuro de la Economía-GIG a través de los “trabajadores independientes” (autónomos o freelance):

Aportaciones que este tipo de relación laboral tiene tanto para los propios trabajadores como para las empresas

- ✓ Y las necesidades y aportaciones del “trabajo independiente” en el Sector Automotriz:

Necesidad de regulación normativa y de integración de estos trabajadores en el movimiento sindical.

Como afecta o afectaría en un futuro el trabajo independiente a los “trabajadores permanentes”.

O, si el trabajo independiente puede suponer “competencia desleal” con el trabajo permanente y si es una opción de entrada en el mercado laboral para recién graduados y supondría para éstos, unos ingresos adecuados.

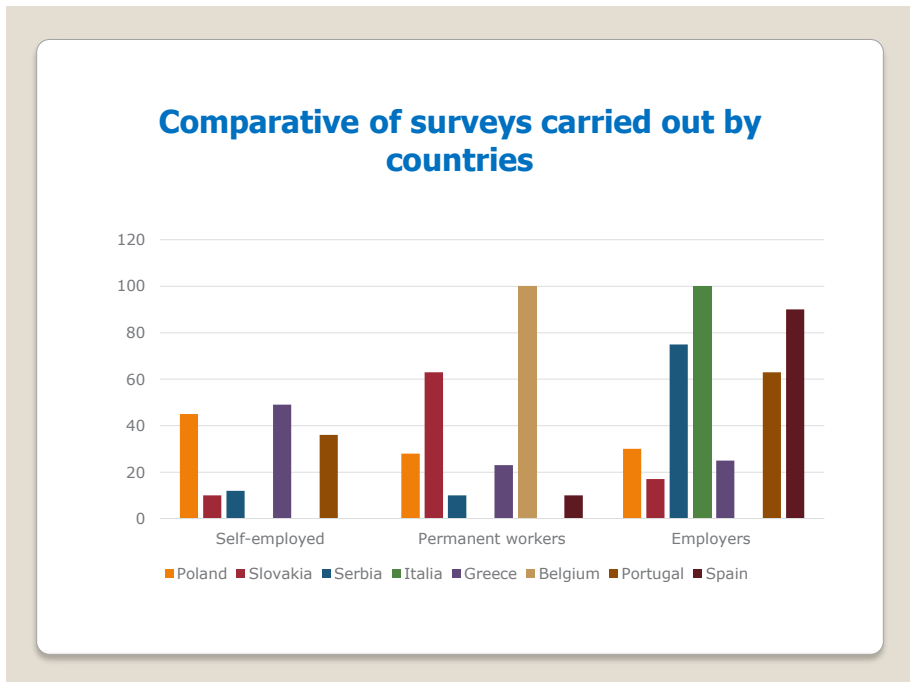
Por tanto, este **Informe Comparativo** lo hemos estructurado en los bloques que configuran el análisis producido por el diseño de la encuesta digital, considerando los tres tipos de personas encuestadas: empleadores, trabajadores independientes y trabajadores dependientes.

Datos del personal encuestado

El mayor número de encuestas, el 48%, han sido respondidas por empleadores, siendo similar el número de encuestas recogidas entre trabajadores independientes (el 29%) y trabajadores permanentes (el 23%).

En cambio, si hay diferencias entre países, ya que tan solo Polonia, Eslovaquia, Serbia y Grecia, cuentan con respuestas de los tres colectivos. **Esta situación dificulta, obviamente, el análisis comparativo de todos los datos.**

Nivel de Educación de las personas encuestadas

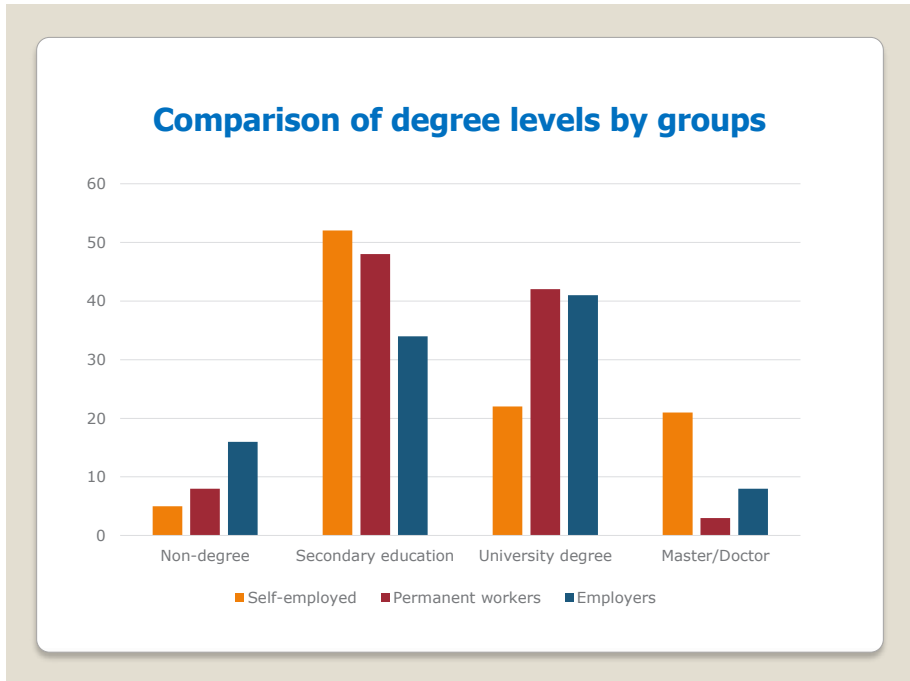


En cuanto a los trabajadores independientes, más de la mitad de los trabajadores encuestados posee Titulación Secundaria, frente al 40 % que tienen titulación, al menos, universitaria; destacando el altísimo porcentaje de trabajadores con titulación Post universitaria de las personas que han respondido a la encuesta en Grecia.

En el caso de los trabajadores dependientes, se produce un “empate técnico” entre los trabajadores que tienen una titulación secundaria y los que la tienen universitaria o post-universitaria, con más del 45% en cada uno de los casos.

Por países, en este colectivo, destacan los casos de España, 68%; Eslovaquia, 80% y Serbia con el 100% de personas con titulación secundaria. En el caso de la titulación universitaria, los países que más encuestados posee son Italia (74%) y Portugal (77%).

Por último, si nos referimos a los empleadores, la mitad poseen titulación universitaria o post-universitaria, frente al 34% que poseen una titulación secundaria y el 17% que no tiene titulación. Por países, es llamativa la situación de Polonia, con un 93% de personas con titulación universitaria y el 67% de serbia, también en este rango de titulación. Por su parte, España es quien posee un mayor porcentaje de personas encuestadas sin titulación, el 50% y el otro 50% la tendría secundaria.



Empleadores para los que ha trabajado

No se aprecia una rotación excesiva de los Trabajadores Independientes, concentrándose la mayoría de ellos en un máximo de 4 empleadores a lo largo de su vida laboral, donde destaca el 67% de Eslovaquia y el 90% de Serbia; excepto en Polonia, donde más de la mitad de trabajadores independientes encuestados afirman haber trabajado para más de 4 empleadores.

Curiosamente, se produce mayor rotación entre los trabajadores permanentes, alcanzándose el 44% para más de 4 empleadores (frente al 23% que habrían trabajado para cuatro empleadores y el 33% que siempre lo habrían hecho para el mismo empleador).

En este sentido, de trabajar para más de cuatro empleadores distintos, destacan el 100% de Serbia y el 63% de Polonia, en ambos casos en empresas de más de 250 trabajadores.

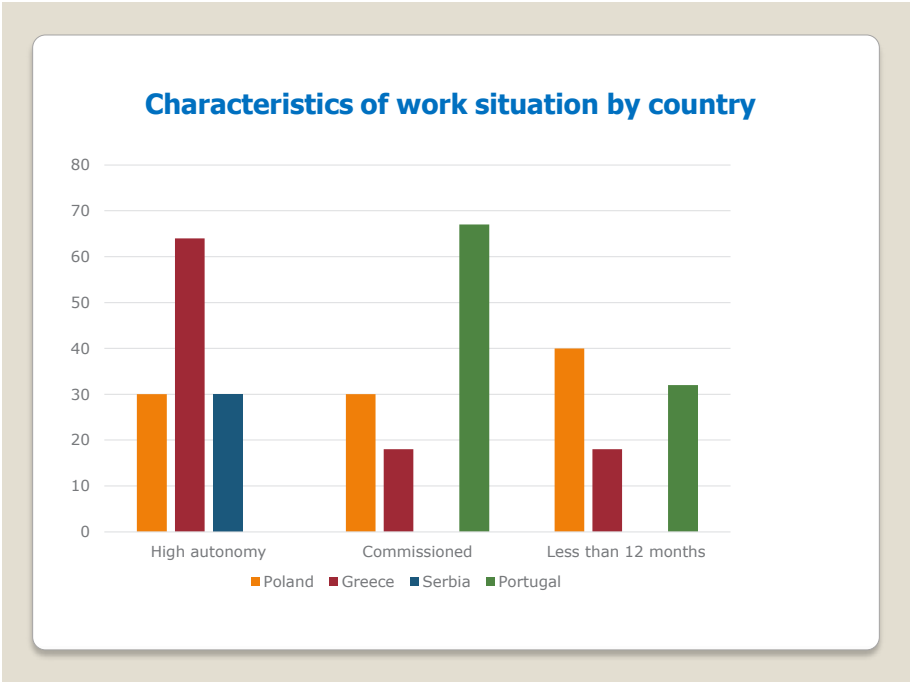
La mayor estabilidad del empleo se produce en España, donde el 71% afirma haber trabajado para 1 solo empleador.



Características de la relación laboral de los trabajadores independientes

En este apartado de la encuesta se analizan tres características de esa relación laboral: el grado de autonomía, la realización de “pagos por encargo” y la relación contractual con el empleador menor de 12 meses.

La característica de este tipo de trabajo más contestada es el grado de autonomía, con un 38%; aunque las otras dos opciones no se separan, en exceso, en porcentajes: 35% para el pago realizado por encargo; y 28% para las relaciones laborales inferiores a 12 meses. Destacando el mayor porcentaje alcanzado en Grecia para el grado de autonomía, el 66%, y el más alto de “pago por encargo” de Portugal, el 67% de personas encuestadas.



Motivos por el que un trabajador es independiente

Sobre esta cuestión, se dan dos posibles opciones: la elección personal y la necesidad; habiendo una mayor proporción de trabajadores independientes que lo son por necesidad (el 55%) frente a los que han elegido esa opción, el 45%; según las respuestas dadas por los propios trabajadores independientes.

Estos motivos se invierten en función de los países; así, en Eslovaquia, Serbia y Portugal el 70% afirma ser independiente por necesidad, frente a más del 60% que ha elegido esta opción de relación laboral en Polonia y Grecia.

En cuanto a los motivos por los que un trabajador es independiente, desde el punto de visto del empleador, el 46% cree que es una elección personal (el 100% en Polonia, el 65% en Eslovaquia y el 50% en España); frente al 20% que piensa que es por necesidad. Un 34% (el 60% en Serbia y el 67% en Grecia) no opina sobre el particular.

Qué suponen los ingresos para el trabajador independiente

Analizamos aquí, si las retribuciones recibidas por parte del trabajador independiente, supone, para él, un ingreso primario o es uno complementario a otro que pudiera tener.

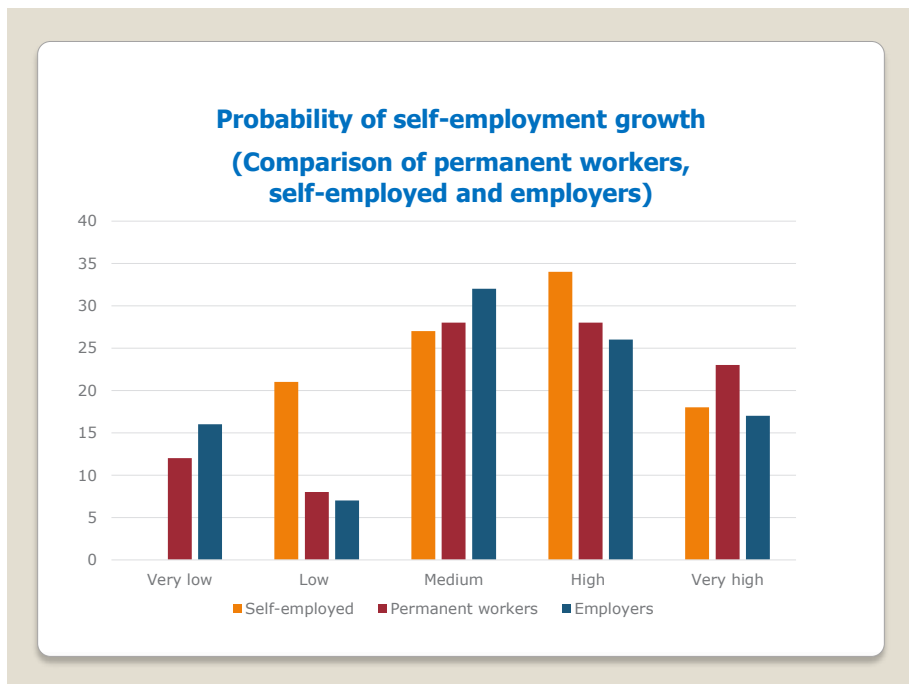
Pudiendo apreciarse que para el 75% de trabajadores independientes, su trabajo supone el ingreso básico de sus retribuciones; siendo ligeramente inferior a la media de los seis países sobre los que hay respuestas a esta cuestión, en Portugal y Eslovaquia, con el 67% de respuestas de los encuestados.

Valoraciones sobre los trabajadores independientes, contestadas por los trabajadores permanentes y por los empleadores

En las siguientes cuestiones, asistimos a las valoraciones que hacen trabajadores dependientes y empleadores sobre algunas cuestiones relacionadas con el trabajo de los independientes.

- ✓ Preferiría trabajar como trabajador independiente: Así, el 52% de los trabajadores dependientes no querrían trabajar como independiente siendo estos valores más altos en Serbia (el 90%), Portugal (el 55%) y España y Portugal (el 60%); mientras que el 40% de eslovacos apostarían bastante por ese cambio y casi el 50% de griegos y belgas, optarían por el cambio “a medias”.

Esta cuestión respondida por los empleadores supone un descenso de la opción alta o muy alta, del 52 al 45%



- ✓ Tiene miedo a trabajar como independiente: Esta cuestión plantea respuestas muy diversas; si bien, el 46% responden que tiene bastante o mucho miedo; el 32% lo teme de una manera moderada y el 22% restante tiene algo o nada de miedo a que se produzca esta situación. Por países, destaca el 80% de serbios que afirmarían tener “mucho miedo” a ese cambio y el 67% de belgas cuyo miedo es relativo.
- ✓ Cuál es la probabilidad de que crezca el trabajo independiente: Sobre esta cuestión, la inmensa mayoría de respuestas se establecen en la opción de que esta posibilidad sea Alta o Muy Alta, hasta el 52%. El 27% cree que esta posibilidad cuenta con una certeza media y el 20% restante, opina que esta posibilidad es baja. Por países, la opción de alta o muy alta se da en un 52% en Polonia y en un 67% en Eslovaquia; mientras que la opción de que esta posibilidad sea baja es contestada por el 60% de los serbios [que, curiosamente, habían mostrado “mucho miedo” a que se produjese esa situación laboral, en la cuestión anterior].
- ✓ Posibilidad de que crezca el trabajador independiente: Las respuestas dadas por los trabajadores permanentes, reproduce, exactamente, la realizada por los trabajadores independientes: Que esta posibilidad sea Alta o Muy Alta, el 52% (destacando el 80% de Bélgica y el 70% de Serbia); el 28% cree que esta posibilidad es media (con mayores porcentajes de Bélgica, el 66%, y de Grecia, el 55%); y el 20% opina que esta posibilidad es baja o muy baja.
- ✓ Interés que muestran los empleadores por los trabajadores permanentes frente a los independientes: El 50% de los empleadores admiten que no se preocupan más por los trabajadores permanentes que por los independientes, frente al 20% que dice que sí se preocupan más por los permanentes y un 30% que mantiene una posición aséptica sobre este tema.

Grecia es la que se muestra más aséptica sobre esta cuestión, con el 67% que opina que esa situación se da a medias; mientras que Eslovaquia, considera en un 43% que si hay más preocupación por los trabajadores dependientes y Polonia, con el 74% y España, con el 75%, piensan que esa preocupación no sería mayor para los trabajadores dependientes, en absoluto.

Grado de satisfacción de los trabajadores dependientes e independientes

En cuanto al Grado de Satisfacción, se realizan las mismas preguntas a los trabajadores Independientes y Permanentes y se pide opinión sobre los mismos ítems a los empleadores, pero desde su percepción, por lo que las respuestas pueden no ser objetivas en este último caso.

Todas las cuestiones planteadas tienen respuestas múltiples que deben contestarte valorando si el grado de satisfacción es: Bajo / Bastante bajo / Medio / Bastante alto / Alto

Los temas sobre los que se valora el grado de satisfacción del trabajador son:

- ✓ La vida laboral, en general
- ✓ Las actividades en las que desarrolla su trabajo
- ✓ El número de horas que trabaja
- ✓ La independencia de su vida laboral
- ✓ La relación con su empleador
- ✓ Su nivel de autonomía en el trabajo
- ✓ La creatividad que puede expresar en su trabajo
- ✓ Los beneficios que tiene, como: licencias, seguros médicos, ayudas...
- ✓ Las posibilidades de aprendizaje
- ✓ El reconocimiento profesional que se le dispensa
- ✓ Sus ingresos y la seguridad de los mismos

Sobre estas cuestiones, vamos a realizar una valoración global, destacando aquellos aspectos que resalten por sí mismos o respecto de un país en contraste con las respuestas obtenidas en el resto de países.

Los **trabajadores independientes** (con respuestas de cinco países) se encuentran **bastante satisfechos** en cuanto a:

- ✓ La cantidad de horas trabajadas (62%)
- ✓ La capacidad de elegir sus horas de trabajo (50%)
- ✓ La independencia en su vida laboral (44%)
- ✓ El acceso a beneficios sociales (50%)
- ✓ Los ingresos recibidos (60%) y la seguridad de esos ingresos (80%)

Y dicen estar **medianamente satisfechos** en:

- ✓ Su vida laboral en general (47%)
- ✓ Las actividades que desarrollan en su trabajo (57%)

Otros aspectos como el aprendizaje y el reconocimiento profesional consiguen valores del 50% en ambos casos y tanto para una satisfacción bastante baja, como para bastante alta.

Y, en cuanto a aspectos como las relaciones con su empleador, el nivel de autonomía y la creatividad de que disponen, **no es posible concretar** un grado de satisfacción frente a otros.

Por su parte, los **trabajadores permanentes** (con respuestas de siete países) se encuentran **bastante satisfechos**, únicamente, en lo relacionado con las actividades que desarrollan en su trabajo (38%) y con la seguridad de sus ingresos (41%) [aunque en este tema, el 38% contestan que su grado de satisfacción es bastante bajo].

Dicen estar **medianamente satisfechos** en su vida laboral en general (41%) y en la independencia de su vida laboral (34%)

En cuanto a la capacidad para elegir sus horas de trabajo, el 45% admite que su grado de satisfacción es **bastante bajo**, al igual que en lo referido a los ingresos (47% de encuestados).

En el resto de factores analizados, **no es posible concretar** un grado de satisfacción ya que en todos los casos se mueven en torno al 30% para los grados de: bastante bajo, medio y bastante alto.

Por último, con la percepción de los **empleadores** (con respuestas de cinco países) podemos comprobar que creen que los trabajadores permanentes (únicos por los que se les pregunta) se encuentran **bastante satisfechos** en cuanto a:

- ✓ La vida laboral en general (46,5%)
- ✓ Las actividades que desarrollan en su trabajo (39%)
- ✓ La cantidad de horas trabajadas (35%)
- ✓ La capacidad de elegir sus horas de trabajo (49%)
- ✓ El nivel de autonomía (61%)
- ✓ El grado de creatividad en su trabajo (40%)
- ✓ El acceso a beneficios sociales (57%)
- ✓ El aprendizaje (63%)
- ✓ El reconocimiento profesional (47%)
- ✓ Los ingresos recibidos (60%) y la seguridad de esos ingresos (60%)

Finalmente, perciben que estos trabajadores están **muy satisfechos** con La independencia en su vida laboral (38%) y con las relaciones con el mismo, el empleador (38%).

- ✓ Si analizamos comparativamente las respuestas dadas por los diferentes colectivos, podemos ver cómo:
- ✓ Los trabajadores independientes sienten un mayor grado de satisfacción en su actividad profesional y en sus condiciones de trabajo que los trabajadores permanentes.

- ✓ Destacan valoraciones bastante satisfactorias en aspectos como la cantidad de horas trabajadas y la capacidad para elegir esas horas que trabajan (con diferencias de hasta 30 puntos); la independencia en su vida laboral (con diferencias de 10 puntos respecto los trabajadores permanentes); los beneficios sociales que perciben (20 puntos de diferencia) y los ingresos y la seguridad de los mismos (con diferencias con los trabajadores permanentes de entre 30 y 40 puntos porcentuales).
- ✓ Los trabajadores permanentes tan solo muestran un grado de satisfacción medio o bastante alto en su vida laboral general; el desarrollo de sus actividades profesionales; las opciones de aprendizaje y la seguridad de los ingresos; pero, en todos los casos, con valores que se sitúan entre el 35% y el 40% respecto de otras opciones.
- ✓ La visión que tienen los empleadores respecto de la satisfacción de sus trabajadores permanentes no concuerda, en absoluto, con lo expresado por aquellos.

La mayoría de aspectos analizados son percibidos por los empleadores con valores que se sitúan, con la calificación de un grado de satisfacción bastante alto, con porcentajes entre el 55% y el 60% (excepto en las relaciones con el empleador, en la independencia de la vida laboral y la cantidad de horas trabajadas –en torno al 33%-). Los empresarios polacos son los más optimistas en cuanto a estos, subjetivos, grados de satisfacción de sus trabajadores.

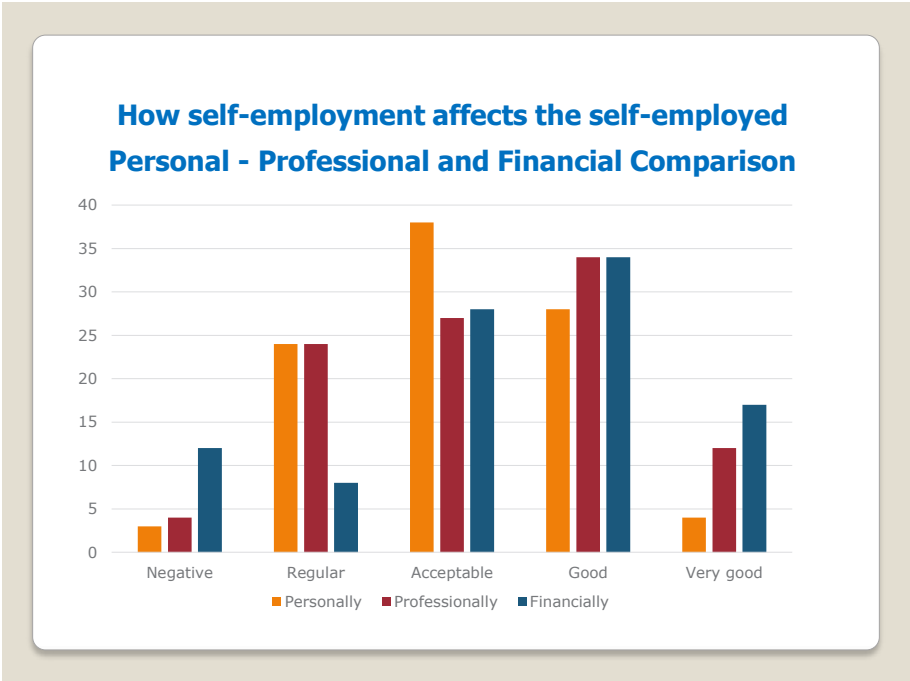
Cómo afecta el trabajo independiente a los trabajadores independientes

En esta cuestión se evalúan cómo afecta el trabajo independiente desde el punto de vista personal, profesional y financiero.

Las respuestas dadas se alejan de las posiciones extremas (negativamente o muy bien), manteniendo, así, una línea neutra donde destacan el 39% de respuestas con la calificación de aceptable. Valoración a la que, si añadimos la calificación de bien, supone que los trabajadores independientes califican, en casi un 60%, la opción “aceptable-bien” respecto de su trabajo desde el punto de vista personal. Siendo los trabajadores que mejor valoran esta opción, los eslovacos, con el 100% y los serbios, con el 90%.

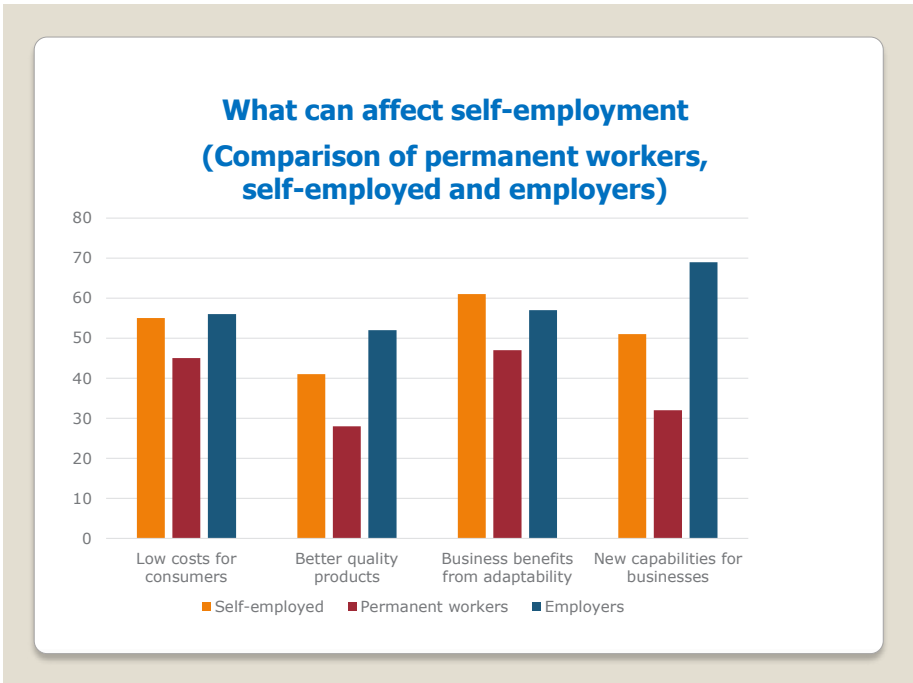
La misma valoración encontramos si nos referimos al aspecto profesional si bien, por países, los que mejor valoran esta opción son Polonia, el 57%; Eslovaquia, el 66% y Grecia, con el 50%.

Por último, en la valoración financiera de este tipo de trabajo pierde peso la opción de “regular” que del 20% baja hasta el 8%, incrementándose la opción “negativamente” en casi 10 puntos. La opción más celebrada personal y profesionalmente, “aceptable-bien”, se incrementa hasta el 63% y la opción de muy bien se dispara hasta el 17%: lo que podría ser indicativo de una valoración respecto de los ingresos recibidos que sería satisfactoria. Por países, los que mejor valoran esta opción son Polonia, el 62%, Eslovaquia, el 66% y Serbia, el 60%.



Valoraciones sobre lo que puede aportar el trabajo independiente

En este apartado, vamos a evaluar lo que puede crear el trabajo independiente en una serie de aspectos, desde el punto de vista de cada uno de los tres colectivos encuestados: Trabajadores independientes, permanentes y empleadores.

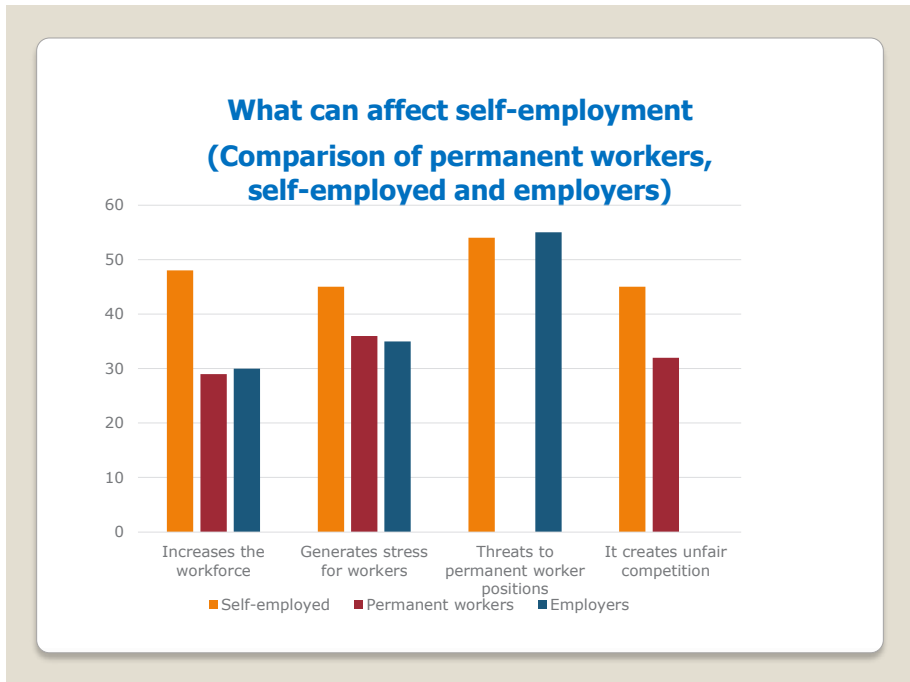


Las cuestiones propuestas se plantean con cinco respuestas alternativas que valoran el grado de acuerdo con cada una de ellas. Nada de acuerdo; algo de acuerdo; a medias; bastante de acuerdo y muy de acuerdo.

- ✓ Suponen bajos costes de transacción para los consumidores
- ✓ Crean productos de mejor calidad
- ✓ Aportan beneficios a las empresas debido a su adaptabilidad
- ✓ Supone que las empresas puedan adquirir nuevas capacidades
- ✓ Puede aumentar la fuerza laboral
- ✓ Puede amenazar puestos de los trabajadores permanentes
- ✓ Puede crear competencia desleal

Además, se incluye una cuestión, únicamente para los Trabajadores Independientes, que plantea, si el trabajo independiente genera ansiedad sobre las condiciones de trabajo que tienen y sobre los propios trabajadores

En la comparativa que vamos a realizar establecemos los valores de estar medianamente de acuerdo, que es la que aparece con mayor impacto en las encuestas realizadas.

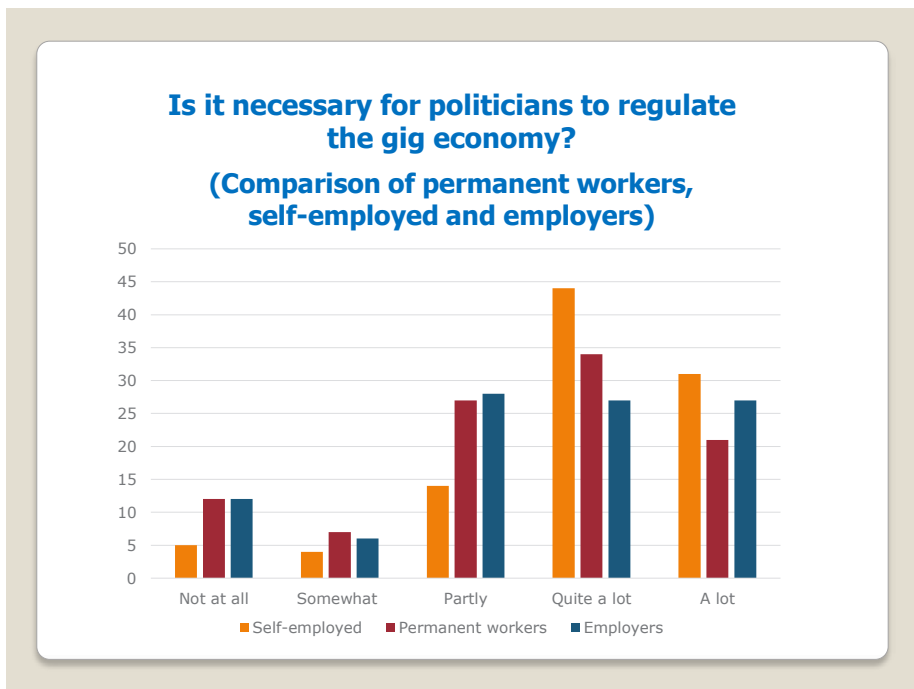


- ✓ En todas las opiniones, los rangos más altos sobre cada una de las cuestiones propuestas en la encuesta vienen dados por los empresarios y, en una situación similar, por parte de los trabajadores independientes.
- ✓ Las discrepancias entre empleadores y trabajadores independientes se establecen al hablar de la consideración sobre el aumento de la fuerza laboral (48% para T. independientes y 30% para empleadores); y sobre si se genera ansiedad sobre los trabajadores y las condiciones de empleo (45% para T. independientes y 35% para empleadores).
- ✓ Las opiniones de los trabajadores permanentes se encuentran en porcentajes de entre 30 y 35% (excepto las opiniones sobre la generación de costes más bajos para los consumidores y en lo referido a los beneficios empresariales por la adaptabilidad).

Regulación y participación de los trabajadores independientes

En este apartado, analizamos dos cuestiones. Por un lado, la opinión (expresada con el grado de acuerdo de los encuestados) sobre si los responsables políticos deben regular la Economía GIG y apoyar a los trabajadores independientes. Y, por otro lado, si los trabajadores independientes deben tener participación en la actividad de los sindicatos.

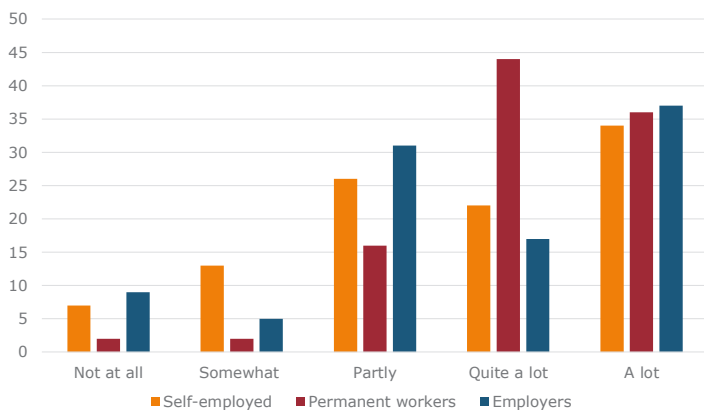
- ✓ Necesidad de que se regule, políticamente, la economía GIG
- ✓ Una amplísima mayoría de trabajadores independientes encuestados (el 44% piensa que bastante y el 31% que mucho) cree que es necesario que los políticos regulen la economía GIG; destacando el 100% que opina esto en Portugal, el 84% en Grecia, el 74% de Polonia y el 67% de Eslovaquia.



Sobre la misma cuestión, el 55% de los trabajadores permanentes (un 20% menos) piensan igual que los independientes; manteniéndose los porcentajes más altos en Grecia (73%), y Polonia y Serbia con el 60%.

En similares porcentajes opinan los empleadores: el 54% cree que es necesaria esta regulación, si bien hay que considerar que esta opción se ve muy incrementada por el 100% de respuestas en este sentido dada por los empresarios españoles [sin la respuestas españolas, el porcentaje se reduciría en 20 puntos, predominando, en ese caso, la opción indiferente sobre esta regulación].

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



- ✓ Sobre la necesidad de que los trabajadores independientes participen en los sindicatos.

El 56% de trabajadores independientes creen que deben participar en las actividades de los sindicatos, si bien este porcentaje se reduce hasta el 17% si no contabilizamos las respuestas dadas por griegos y portugueses (del 84 y 100%). El porcentaje de trabajadores independientes del resto de países sobre esta cuestión se sitúa en la indiferencia sobre a misma (el 40% de ellos opina en ese sentido).

En cambio, la encuesta nos muestra una mayor sensibilización, sobre este tema, por parte de los trabajadores permanentes: el 80% cree que es bastante o muy necesario esa participación de los trabajadores independientes y tan solo el 4% piensa que no es necesario. Por países, Serbia, con el 50% de respuestas “a medias” es el único que se aleja de esa opción mayoritaria.

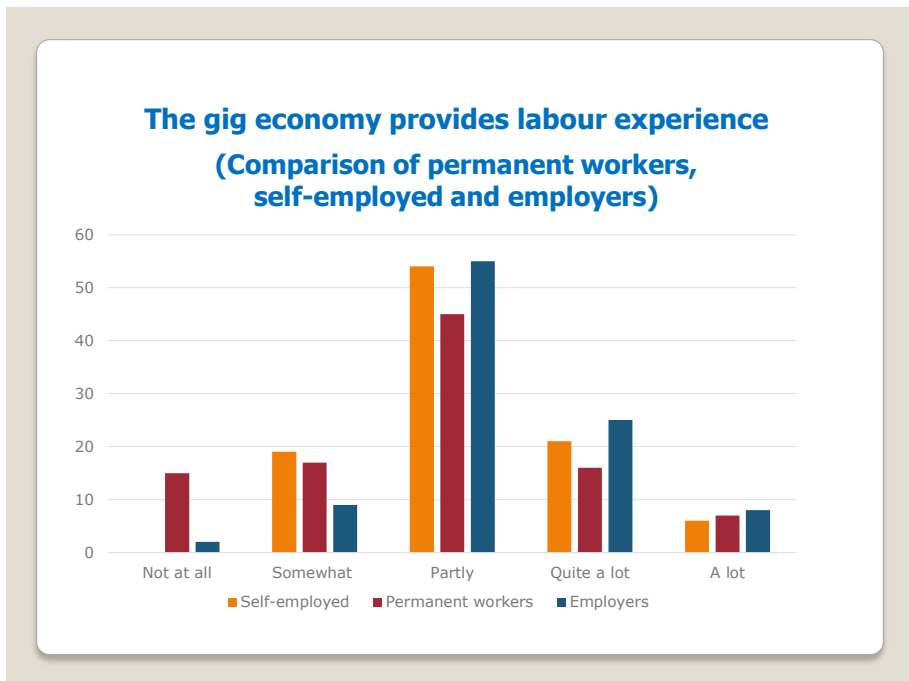
Por último, las respuestas dadas por los empleadores son, porcentualmente, más similares a las de los trabajadores independientes (54% a favor de que se de esa participación frente al 56% de aquellos). De nuevo, el 100% aportado por los españoles en esta cuestión, incrementa “irrealmente” su porcentaje ya que se situaría en un 22%, sin España; predominando, entonces la opción indiferente con el 30%.

La economía GIG como instrumento para incorporar a nuevos graduados en el mercado de trabajo

En este último apartado del *Cuestionario de Investigación*, analizamos tres cuestiones, en las que se pregunta por el grado de acuerdo con tres afirmaciones orientadas a evaluar si la Economía GIG es válida para proporcionar experiencia a los trabajadores de una manera rápida; y, por otro lado, se evalúan dos aspectos de la Economía GIG con los recién graduados: si les puede proporcionar un ingreso en el mercado laboral y si los ingresos que recibirían serían suficientes para establecer unas condiciones de vida adecuadas. Las respuestas se evalúan considerando el grado de acuerdo mostrado por los participantes con la afirmación de cada una de ellas.

✓ La economía GIG es una manera, rápida, de obtener experiencia laboral.

Las respuestas dadas por los trabajadores independientes, no permiten realizar una valoración definitiva ya que el 54% se pronuncia por la opción de “estar de acuerdo a medias”, ocupando las opciones “algo” y “bastante” los mismos porcentajes, el 20% cada una de ellas. Polonia, con el 40%, y Eslovaquia y Serbia, con el 33%, son las que más apuestan por que la economía GIG es una manera rápida de obtener experiencia laboral.



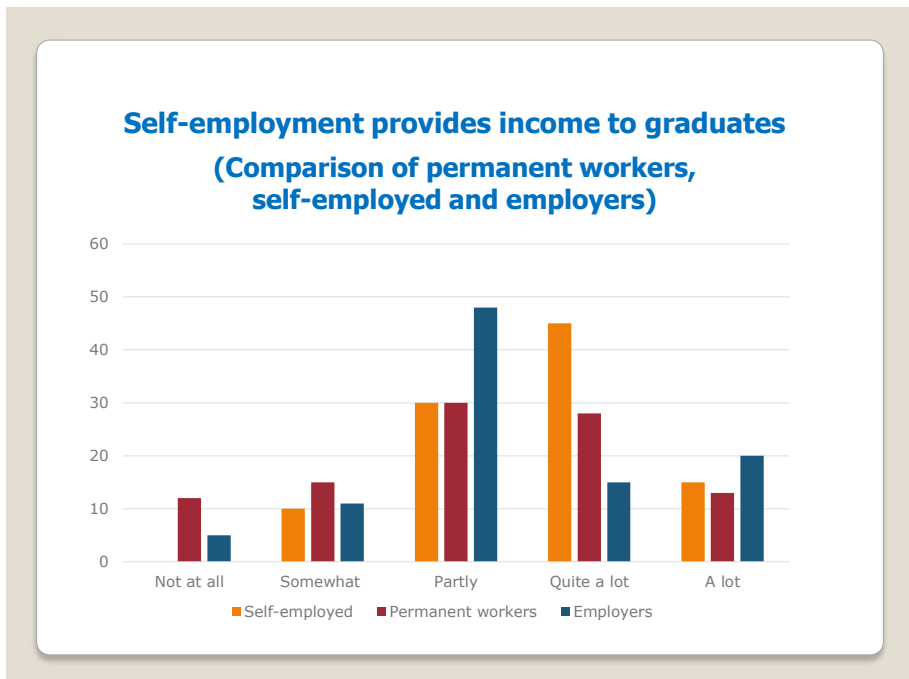
De nuevo, la opción más valorada por los trabajadores permanentes, es la de “a medias” con un 46%; si bien, el 30% de estos, opina que la economía GIG no proporciona una experiencia laboral, frente al 23% que cree “bastante o mucho” que sí proporciona esa experiencia. Son los belgas quienes más apuestan por la opción de que sí proporciona esa experiencia laboral, con el 66% de respuestas en este sentido. Portugal, con el 61%, y Serbia y España, con el 45%, son los que piensan que no proporcionan esa experiencia.

También los empleadores mantienen, en este tema, una posición que no concreta la preferencia sobre la cuestión planteada; ya que el 55% están de acuerdo “a medias”. No obstante, en este colectivo, la opción de “bastante-mucho” se impone, con el 32%, frente al 11% que obtiene la de “nada-algo”. España (100) y Serbia (80% son los países más neutros en esta cuestión y Polonia, con un 86%, quien cree “bastante o mucho” que sí aporta esa experiencia laboral.

- ✓ El trabajo independiente proporciona ingresos adecuados a los graduados que ingresan en el mercado laboral.-

La opción mayoritaria de los trabajadores independientes, el 60%, cree si proporciona unos ingresos adecuados a los graduados que acceden al mercado laboral, frente a un 11% que considera que no.

Serbios y griegos, con el 80% son los más favorables a esta opinión, seguidos de Polonia, con el 61% y de España, con el 56% (país que, además, es el más crítico con esta cuestión, con otro 44% que opina que solo “algo”).



Para los trabajadores permanentes, la opción mayoritaria se situaría en “a medias-bastante” con un 57%, triplicándose la opción de no estar “nada o algo” de acuerdo frente a la mostrada por los trabajadores independientes, con el 30% de las respuestas.

Por países, los que piensan que esta opción se da bastante o mucho son Serbia, el 70%, Italia, el 66% y Grecia y Polonia, con el 54%. España y Eslovaquia, con más del 50% son los más críticos con esta opción.

Los empleadores son los menos concretos en sus opiniones, ya que casi el 50% responde estar de acuerdo “a medias”. Las otras opciones se reparten en un 35% “bastante o muy de acuerdo” y 16% “nada o algo” de acuerdo. Polonia, con el 86% de respuestas es la más convencida de que este trabajo si aporta los ingresos adecuados, y Eslovaquia, con el 48%, la más contraria a esta situación.

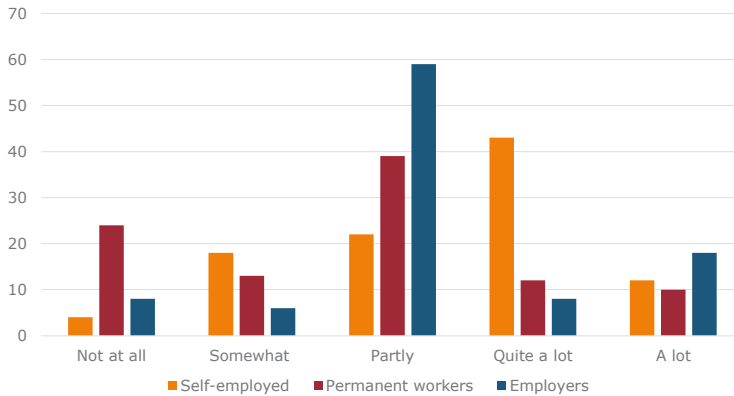
- ✓ El trabajo independiente es la opción más adecuada para el ingreso en el mercado laboral de los nuevos graduados.-

En cuanto a los trabajadores independientes, la opción mayoritaria se muestra de acuerdo con la cuestión planteada: el 55% de las respuestas emitidas, frente a un 22% que mostrarían algo de desacuerdo y un 22% que opinan que están de acuerdo “a medias”.

Por países, Portugal (67%), Grecia y Serbia, con el 50%, son los que más aceptan esta opción. Los que menos la comparten son, Portugal, que copa los dos extremos, y Eslovaquia, con el 33%.

En cuanto a los trabajadores permanentes, el 40% está de acuerdo “a medias”; un 22% lo están “bastante o muy de acuerdo” y el 38% están “nada o algo” de acuerdo. Estableciéndose, de nuevo, una clara diferencia con la posición mostrada por los trabajadores independientes. Los serbios son quienes apuestan por esta opción como la más adecuada en el 60% de los casos y Portugal, Eslovaquia e Italia, los que menos la comparten, con el 40% de respuestas en ese sentido.

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



Por último, el 59% de los empleadores se muestran de acuerdo “a medias”; mientras que un 25% lo están “bastante o mucho” y, tan solo, el 14% no aceptan esta opción como válida. De nuevo los empleadores

polacos, con el 79% de respuestas, creen que el trabajo independiente es la opción más adecuada para el ingreso de los recién graduados en el mercado laboral; mientras que los más escépticos en este tema son España y Eslovaquia con el 25% de respuestas negativas.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO

A continuación, y a modo de conclusiones de este *Informe comparativo*, vamos a señalar los datos más relevantes que pueden percibirse del análisis de los *Cuestionarios de Investigación* del proyecto.

- ✓ El **nivel de educación** de los encuestados, apenas ofrece diferencias entre los tres colectivos participantes en la encuesta, encontrando que el 90% de trabajadores independientes y permanentes poseen titulaciones universitaria o secundaria, con ligeras diferencias entre una y otra; siendo un poquito más baja la correspondiente a los empleadores, entre ambas (84%) seis puntos menos que en el caso de los trabajadores.
- ✓ Curiosamente, se produce mayor **rotación en el empleo** (número de empleadores para los que se ha trabajado) entre los trabajadores permanentes, alcanzándose el 44% para más de 4 empleadores (frente al 23% que habrían trabajado para cuatro empleadores y el 33% que siempre lo habrían hecho para el mismo empleador), que en el caso de los trabajadores independientes, donde el 61% se sitúa en un máximo de cuatro empleadores.
- ✓ En cuanto a las **características del trabajo independiente** la opción más valorada es la autonomía para realizar el trabajo (el 38% de los encuestados), seguida del “pago por encargo”, el 35% y de la relación contractual menor de doce meses, el 27%.
- ✓ La mayoría de los trabajadores independientes opinan que el **motivo por el que optan por este tipo de trabajo** es la necesidad (el 55%), frente al 45% que afirman que es una elección personal. En cambio, los empleadores (que no opinan en el 34% de los casos) piensan que la elección personal predomina sobre la necesidad (46% frente al 20%).
- ✓ Las **condiciones de empleo** del trabajador independiente, arroja varias conclusiones:

Para el 75% este tipo de trabajo supone su ingreso retributivo básico, afectando, positivamente, al 80% de encuestados.

A nivel personal este tipo de trabajo es beneficioso o aceptable para el 72% de los trabajadores independientes encuestados; y

Profesionalmente, afecta positivamente al 73%.

- ✓ La ecuación **trabajo permanente, trabajo independiente**, se resuelve a favor del primero: más del 50% de trabajadores permanentes no querrían ser independientes; el 46% tiene miedo a que se produzca un cambio en su situación contractual; y el 53%, tanto de independientes como de permanentes, cree que es alta o muy alta la probabilidad de que crezca el trabajo independiente. El 45% de los empleadores afirman creer en esta misma probabilidad de crecimiento del trabajo independiente.
- ✓ En cuanto al **grado de satisfacción**, observamos que los trabajadores independientes sienten un mayor grado de satisfacción, en su actividad profesional y en sus condiciones de trabajo, que los trabajadores permanentes; fundamentalmente en aspectos como: la cantidad de horas trabajadas y la capacidad para elegir esas horas que trabajan (con diferencias de hasta 30 puntos); la independencia en su vida laboral (con diferencias de 10 puntos respecto los trabajadores permanentes); los beneficios sociales que perciben (20 puntos de diferencia) y los ingresos y la seguridad de los mismos (con diferencias con los trabajadores permanentes de entre 30 y 40 puntos porcentuales).

Los trabajadores permanentes tan solo muestran un mayor grado de satisfacción al referirse a su vida laboral general; al desarrollo de sus actividades profesionales; a las opciones de aprendizaje y a la seguridad de los ingresos; pero, en todos los casos, con valores que se sitúan entre el 35% y el 40% respecto de otras opciones.

Por su parte, la visión que tienen los empleadores respecto de la satisfacción de sus trabajadores permanentes no concuerda, en absoluto, con lo expresado por aquellos (con porcentajes en las valoraciones de entre el 55 y el 60% frente al ya expresado de 35/40% de valoraciones de los trabajadores).

- ✓ Al preguntarse a los distintos colectivos sobre **lo que puede aportar el trabajo independiente** (bajos costes, productos de mejor calidad, beneficios empresariales, aumentar la fuerza laboral o crear competencia desleal) los rangos más altos sobre cada una de las cuestiones propuestas en la encuesta, vienen dados por los empresarios y, en una situación similar, por parte de los trabajadores independientes.

Las discrepancias, entre empleadores y trabajadores independientes, surgen al hablar de la consideración sobre el aumento de la fuerza laboral (48% para T. independientes y 30% para empleadores); y sobre si se genera ansiedad sobre los trabajadores y las condiciones de empleo (45% para T. independientes y 35% para empleadores).

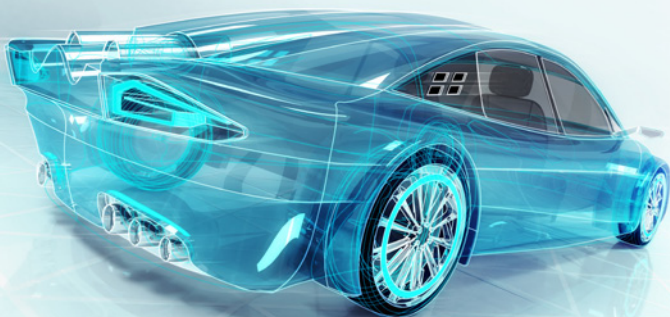
En cambio, las opiniones de los trabajadores permanentes se encuentran en porcentajes aceptables, de entre 30 y 35% en todos los ítems propuestos (excepto las opiniones sobre la generación de costes más bajos para los consumidores y en lo referido a los beneficios empresariales por la adaptabilidad).

- ✓ Sobre la **necesidad de regular la economía GIG**, el 75% de los trabajadores independientes opina favorablemente, frente al 55% de empleadores y trabajadores dependientes.

En cambio, esta tónica se invierte al analizar las respuestas sobre si **los trabajadores independientes deben participar en la actividad de los sindicatos**: mientras que el 79% de los permanentes opina que sí; este porcentaje baja hasta el 55% en las respuestas dadas por los empleadores e independientes (los afectados por la pregunta).

La última cuestión sometida en el *Cuestionario de Investigación*, se refería a **lo que supone la economía GIG para los nuevos graduados**. Así, obtenemos que para el 23% de trabajadores permanentes, 27% de independientes y 33% de empleadores, este sistema de trabajo es considerado válido para proporcionar **experiencia laboral**.

Que para el 60% de trabajadores independientes es un sistema para **conseguir ingresos adecuados** al acabar su graduación (cifra que baja hasta el 40% desde el punto de visto de los trabajadores permanentes y hasta el 35% de los empleadores). y que para el 56% de esos mismos trabajadores independientes, la economía GIG es un buen sistema de acceso al mercado laboral (frente al 25% de empleadores y trabajadores dependientes).



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