



Raport Porównawczy

ANALIZA KWESTIONARIUSZA BADAWCZEGO



With financial support from the European Union



RAPORT PORÓWNAWCZY
ANALIZA KWESTIONARIUSZA BADAWCZEGO
W RAMACH PROJEKTU
WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY

PL



ANALIZA KWESTIONARIUSZA BADAWCZEGO W RAMACH PROJEKTU WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY

Pojawienie się ekonomii współdzielenia (GIG) i rozwój nietypowych form zatrudnienia wpłynęły na zmianę samego pojęcia pracownika, jakie znaliśmy do tej pory. Dlatego też udział decydentów politycznych i aktywność związków zawodowych są warunkiem koniecznym dla zapewnienia skutecznego zaangażowania pracowników zatrudnionych w ramach nowych form zatrudnienia, jakie powstały na skutek wdrożenia gospodarki GIG.

Koncepcja ta, czyli pojęcie ekonomii GIG, nawiązuje do sytuacji pracowników pracujących dorywczo i próbujących wprowadzić model zatrudnienia, który można by porównać do pracy świadczonej przez osobę *freelance* lub pracującą na własny rachunek (a nawet „fałszywie samozatrudnioną”) z umowami na krótki okres czasu, służącymi podejmowania się wykonania konkretnych zadań w ramach większego projektu.

Tak więc projekt **Zaangażowanie Pracowników w Gospodarce GIG** ma na celu zwiększenie wpływu pracowników na strategiczne decyzje przedsiębiorstw poprzez poprawę wiedzy, zdolności do współpracy i wspólnego działania, a także zwiększenie wiedzy wszystkich uczestniczących organizacji na temat wpływu na dostosowanie polityki przedsiębiorstw do wyzwań współczesnego rynku pracy w ramach ekonomii współdzielenia GIG. W tym celu opracowano *Kwestionariusz Badawczy*, którego cenne wyniki zostaną przeanalizowane w niniejszym Raporcie.

RAPORT Z ANALIZY DANYCH Z ANKIETY:

„GIG GOSPODARKA – WPŁYW NA UDZIAŁ PRACOWNIKÓW”

Opracowanie niniejszego *Raportu Porównawczego* oparliśmy na raportach opracowanych przez ekspertów z każdego z krajów uczestniczących w projekcie oraz od ankiet przeprowadzonych on-line w każdym z tych krajów, a więc: Polsce, Słowacji, Serbii, Włoszech, Grecji, Belgii, Portugalii i Hiszpanii.

Celem badania było prześledzenie i odniesienie się do aktualnych trendów związanych z wpływem rozwijającej się gospodarki współdzielenia GIG na zaangażowanie pracowników. Tak więc, aby zrealizować zamierzony cel, *Kwestionariusz Badawczy* został opracowany w taki sposób, aby spełniał trzy warunki:

- ✓ Został on przeprowadzony online za pomocą specjalnej platformy z dostępem w języku każdego kraju
- ✓ Zawierał pytania wielokrotnego wyboru
- ✓ Został podzielony na trzy sekcje: Osoby pracujące na własny rachunek, pracownicy stali (zatrudnieni bezpośrednio w przedsiębiorstwie) i pracodawcy

W ramach przeprowadzonego badania, ocenie poddano następujące aspekty:

- ✓ Optymizm i pesymizm pracowników i pracodawców sektora motoryzacyjnego w zakresie warunków zatrudnienia, w takich aspektach jak:

Przyczyny ich stosunku pracy i jego wpływ na życie osobiste, działalność zawodową i sytuację finansową

Forma wykonywania pracy i aktywności zawodowej: czas poświęcany pracy, autonomia, umiejętności, możliwość nauki i rozwoju zawodowego, itp.

Stopień zadowolenia w różnych aspektach związanych z ich życiem zawodowym, rozwojem zawodowym i poziomem dochodów

Stosunki z pracodawcą i etatowymi pracownikami.

- ✓ Przyszłość GIG-Economy dzięki „niezależnym pracownikom” (pracującym na własny rachunek lub jako freelancerzy)

Korzyści, jakie ten rodzaj stosunku pracy przynosi zarówno samym pracownikom, jak i ich pracodawcom

- ✓ Potrzeby i wkład „niezależnej pracy” w sektorze motoryzacyjnym

Konieczność regulacji normatywnej i potrzeba włączenia tych pracowników do ruchu związkowego.

To, jak niezależna praca wpływa lub może w przyszłości wpływać na sytuację „stałych pracowników”.

Czy samozatrudnienie może prowadzić do „nieuczciwej konkurencji” z pracownikami etatowymi i czy jest to opcja umożliwiająca wejście na rynek pracy absolwentów szkół oraz czy zdołaby zapewnić im odpowiednie dochody.

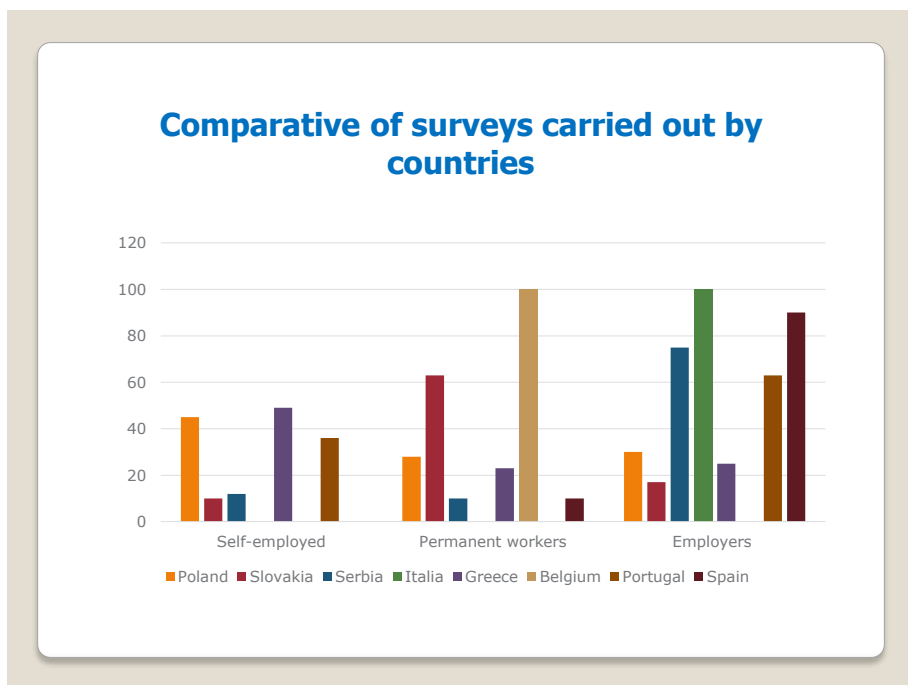
Dlatego też niniejszy **Raport Porównawczy**, czyli analizę wyników badania internetowego, podzieliliśmy na bloki, które odpowiadają podziałowi wprowadzonemu w strukturze samego badania, które uwzględnia trzy kategorie badanych osób: pracodawców, pracowników niezależnych i pracowników zależnych (etatowych, stałych).

Dane dotyczące badanych osób

Na największą liczbę ankiet, 48%, odpowiedzieli pracodawcy, przy czym podobna liczba ankiet została zebrana od osób prowadzących działalność na własny rachunek (29%) i pracowników stałych (23%).

Istnieją jednak różnice pomiędzy krajami, ponieważ tylko Polska, Słowacja, Serbia i Grecja dostarczyły odpowiedzi od wszystkich trzech grup. **Sytuacja ta oczywiście utrudnia analizę porównawczą wszystkich danych.**

Poziom wykształcenia osób ankietowanych

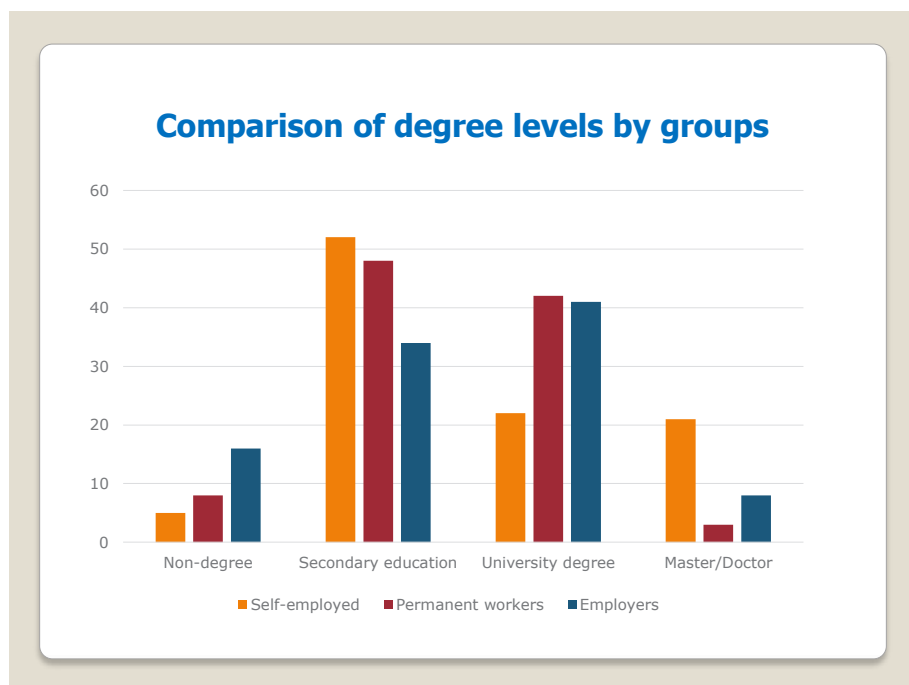


Jeśli chodzi o osoby samozatrudnione, prowadzące działalność na własny rachunek, ponad połowa ankietowanych pracowników posiada wykształcenie średnie, natomiast 40% legitymuje się wykształceniem co najmniej wyższym, przy czym godny odnotowania jest fakt, że w przypadku respondentów z Grecji, bardzo wysoki odsetek pracowników posiada kwalifikacje odpowiadające studiom podyplomowym.

W przypadku pracowników zależnych, stałych, odnotowujemy „techniczny remis” pomiędzy pracownikami posiadającymi wykształcenie średnie a tymi, którzy posiadają kwalifikacje uniwersyteckie lub podyplomowe, przy czym w każdym przypadku jest to ponad 45%.

W tej grupie, w podziale na kraje, wyróżnia się Hiszpania – 68%; Słowacja – 80% i Serbia – 100% osób z wykształceniem średnim. W przypadku dyplomów uniwersyteckich, krajami o największej liczbie respondentów posiadających wykształcenie wyższe są Włochy (74%) i Portugalia (77%).

Wreszcie, w grupie pracodawców, połowa z nich ma wykształcenie wyższe lub podyplomowe, w porównaniu z 34%, którzy mają wykształcenie średnie i 17%, którzy nie mają wykształcenia. W skali poszczególnych krajów, uderza sytuacja Polski, gdzie 93% osób ma wyższe wykształcenie i Serbii, gdzie ten odsetek wynosi 67%. Ze swojej strony Hiszpania ma najwyższy odsetek osób badanych bez formalnego wykształcenia, 50%, a pozostałe 50% posiada wykształcenie średnie.



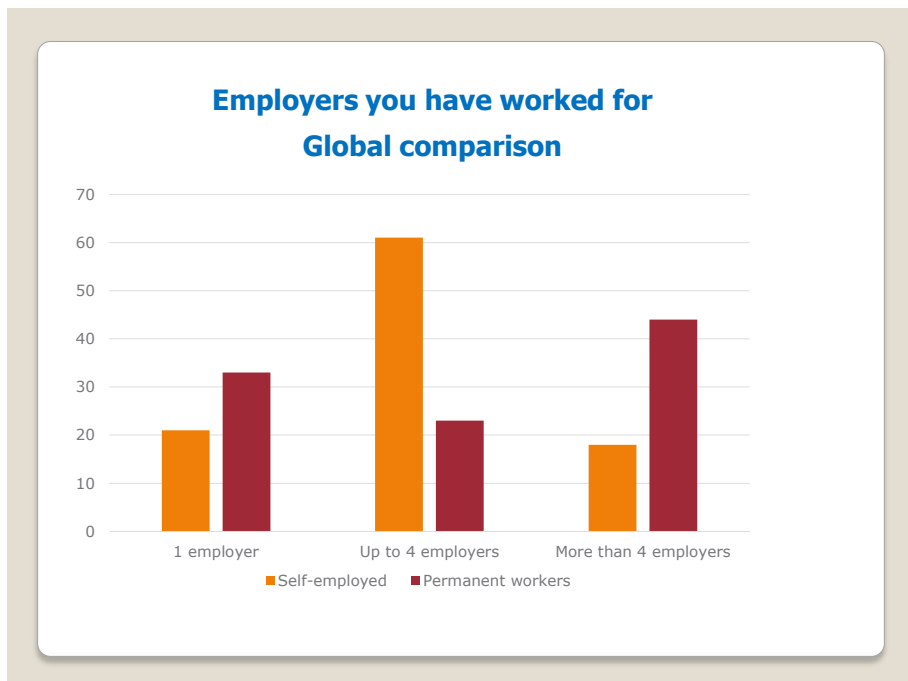
Dotychczasowi pracodawcy ankietowanych

Nie odnotowano nadmiernej rotacji pracowników samozatrudnionych, większość z nich w ciągu całego życia zawodowego pracowała u maksymalnie 4 pracodawców, tak deklaruje aż 67% samozatrudnionych na Słowacji i 90% w Serbii; wyjątkiem jest Polska, gdzie ponad połowa badanych samozatrudnionych twierdzi, że pracowała u ponad 4 pracodawców.

Co ciekawe, wśród stałych pracowników występuje częstsza rotacja zatrudnienia i zmiana pracodawcy, 44% ankietowanych deklaruje, że pracowało dla ponad 4 pracodawców (w porównaniu z 23%, którzy pracowali dla 4 pracodawców i 33%, którzy zawsze pracowali u tego samego pracodawcy).

W tym aspekcie, aż 100% respondentów z Serbii i 63% w przypadku Polski deklaruje, że pracowało u więcej niż czterech różnych pracodawców, w obu przypadkach chodzi o firmy zatrudniające ponad 250 pracowników.

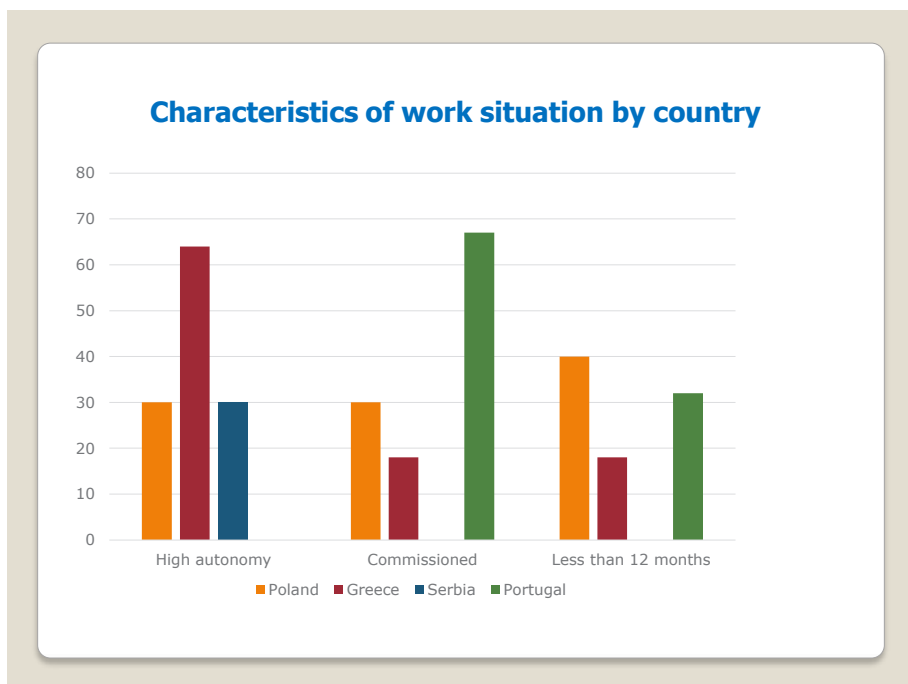
Największa stabilność zatrudnienia jest w Hiszpanii, gdzie 71% respondentów twierdzi, że pracowało tylko dla jednego pracodawcy.



Specyfika stosunku pracy osób samozatrudnionych, pracujących na własny rachunek

W tej części badania przeanalizowano trzy cechy tego stosunku pracy: stopień samodzielności, dokonywanie „płatności za wykonanie zamówienia/na żądanie” oraz stosunek pracy oparty na umowie o pracę krótszej niż 12 miesięcy.

Najczęściej zgłaszaną cechą charakterystyczną tego typu pracy jest stopień autonomii – 38%; chociaż pozostałe dwie opcje nie pozostają daleko w tyle i odpowiadają im w procentach: 35% w przypadku wynagrodzenia płatnego za każde zlecenie; oraz 28% w przypadku stosunków pracy krótszych niż 12 miesięcy. Najwyższy odsetek odpowiedzi wskazujących na stopień autonomii, osiągnięto w Grecji, 66%, a najwięcej odpowiedzi wskazujących na „płatność za zlecenie” padło w Portugalii, odpowiedziało tak 67% osób objętych badaniem.



Przyczyny podejmowania pracy jako osoba samozatrudniona

W tej kwestii istnieją dwie możliwe opcje: wybór osobisty lub konieczność; przy czym zauważyć należy, że odsetek osób pracujących na własny rachunek, które zostały zmuszone do wyboru tego sposobu pracy (55%) przewyższa grupę osób, które z własnej woli wybrały tę opcję, 45%; zgodnie z odpowiedziami udzielonymi przez same osoby pracujące na własny rachunek.

Powody te wymieniane są zresztą w różnej kolejności w zależności od kraju: na Słowacji, w Serbii i Portugalii 70% twierdzi, że pracuje na własny rachunek z konieczności, podczas gdy w Polsce i Grecji ponad 60% samodzielnie wybrało tę opcję stosunku pracy.

Jeśli chodzi o powody, dla których pracownik jest niezależny z punktu widzenia pracodawcy, aż 46% pracodawców uważa, że jest to wybór osobisty pracownika (100% w Polsce, 65% na Słowacji i 50% w Hiszpanii); w porównaniu z 20%, którzy uważają, że ta forma pracy wynika z konieczności. Ogółem 34% pracodawców (60% w Serbii i 67% w Grecji) nie ma zdania na ten temat.

Jakie znaczenie mają dochody osiągnięte przez osoby samozatrudnione

Analizujemy tutaj, czy wynagrodzenie otrzymywane przez samozatrudnionego pracownika jest dla niego dochodem podstawowym, czy też uzupełniającym w stosunku do innych dochodów, które mógłby otrzymywać z innych źródeł.

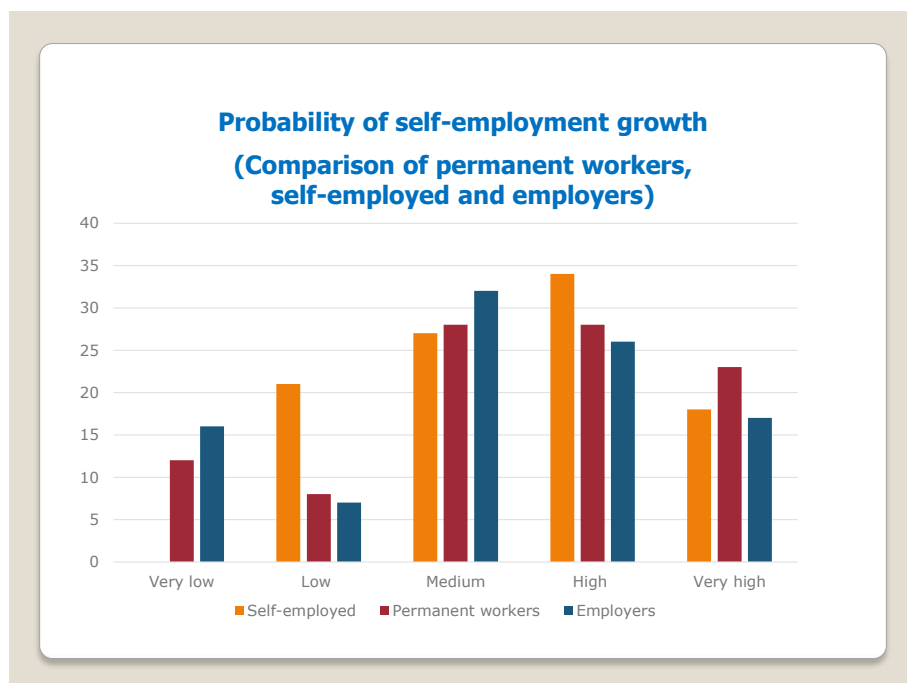
Jak zdołaliśmy stwierdzić, w przypadku 75% pracujących na własny rachunek, praca w tym charakterze stanowi podstawowe źródło ich dochodów, a są one nieco niższe od średniego wynagrodzenia w przypadku sześciu krajów, które dostarczyły odpowiedzi na to pytanie. Natomiast w Portugalii i na Słowacji, odsetek ten wynosi 67% wśród osób objętych badaniem.

Oceny dotyczące osób samozatrudnionych wyrażane przez pracowników etatowych i pracodawców

W kolejnych pytaniach przyjrzymy się ocenom dokonywanym przez pracowników stażozatrudnionych i pracodawców w odniesieniu do niektórych kwestii związanych z pracą osób pracujących na własny rachunek.

- ✓ Wolałbym pracować jako osoba pracująca na własny rachunek: I tak 52% pracowników etatowych nie chciałoby pracować na własny rachunek, przy czym wartości te są wyższe w Serbii (90%), Portugalii (55%) oraz Hiszpanii i Portugalii (60%); podczas gdy 40% Słowaków chętnie przystałoby na taką zmianę, a prawie 50% Greków i Belgów opowiedziało się za połowicznym przekształceniem swojego stosunku pracy w kierunku samozatrudnienia, czyli wybrałoby opcję „w pół drogi”.

Odpowiedzi udzielone przez pracodawców na to samo pytanie oznaczają spadek wyboru takiej opcji z wysokiego poziomu 52% do 45%.



- ✓ Czy obawia się Pan/Pani pracy w charakterze osoby samozatrudnionej: Odpowiedzi na to pytanie są bardzo zróżnicowane; jednak 46 % respondentów odpowiada, że dosyć lub bardzo się boi; 32 % umiarkowanie się boi, a pozostałe 22 % w niewielkim stopniu lub wcale się nie boi takiej sytuacji. W odniesieniu do poszczególnych krajów, wyróżnia się przypadek Serbii, gdzie 80% Serbów odpowiada, że „bardzo się boi” takiej zmiany, w porównaniu na przykład do 67% Belgów, którzy deklarują, że raczej się tego nie obawiają.
- ✓ Jakie jest prawdopodobieństwo, że samozatrudnienie będzie rosło? Na to pytanie zdecydowana większość odpowiedzi wskazuje na opcję, że możliwość ta jest Wysoka lub Bardzo Wysoka, aż 52%. 27% uważa, że możliwość ta jest średnio prawdopodobna, a pozostałe 20 % uważa, że jest ona niska. W poszczególnych krajach opcję Wysokiego lub Bardzo Wysokiego prawdopodobieństwa wskazało 52% w Polsce i 67% na Słowacji, natomiast opcję niską wybrało 60% Serbów [którzy, co ciekawe, w poprzednim pytaniu wykazywali „dużo obaw” przed sytuacją zatrudnienia].
- ✓ Możliwość rozwoju/awansu pracownika samozatrudnionego: Odpowiedzi udzielone przez pracowników etatowych nie różnią się w zasadzie od tych udzielonych przez osoby samozatrudnione. Możliwość ta jest oceniana jako Wysoka lub Bardzo Wysoka przez 52% respondentów (podkreślić należy, że w Belgii odsetek ten wyniósł 80%, a w Serbii 70% Serbii); 28% uważa, że możliwość ta jest średnio prawdopodobna (z wyższym odsetkiem w Belgii, 66%, i Grecji, 55%); a 20% uważa, że możliwość ta jest niska lub bardzo niska.
- ✓ Zainteresowanie pracodawców pracownikami stałymi w porównaniu z osobami pracującymi na własny rachunek. 50% pracodawców przyznaje, że nie troszczy się bardziej o pracowników zatrudnionych na stałe niż o osoby pracujące na własny rachunek, podczas gdy 20% twierdzi, że troszczy się bardziej o pracowników zatrudnionych na stałe, a 30% wyraża obojętne stanowisko w tej kwestii.

Najbardziej neutralna jest Grecja, gdzie 67% uważa, że sytuacja jest zrównoważona, bez odchyień we żadną ze stron, podczas na Słowacji, 43% respondentów uważa, że jest większa dbałość o pracowników etatowych, a odpowiednio w Polsce 74%, i w Hiszpanii 75% odpowiedzi wskazuje, że pracodawcy nie wykazują żadnych preferencji ani szczególnej dbałości w stosunku do pracowników zatrudnionych na etacie.

Stopień zadowolenia pracowników etatowych i samozatrudnionych

Jeśli chodzi o Stopień Zadowolenia, to te same pytania zadawane są pracownikom samozatrudnionym i stałym, czyli etatowym. Pracodawcy również proszeni są o opinię na temat tych samych kwestii z ich własnego punktu widzenia, co w efekcie powoduje, że ich odpowiedzi mogą nie być całkowicie obiektywne.

Wszystkie postawione pytania mają opcje wielokrotnego wyboru, a odpowiedź powinna wyrażać ocenę stopnia zadowolenia przez wskazanie odpowiedniego określenia: Niski / Raczej niski / Średni / Dość wysoki / Wysoki

Tematy, na podstawie, których oceniany jest stopień zadowolenia pracowników, są następujące:

- ✓ Życie zawodowe, ogólnie
- ✓ Działalność wykonywana w ramach pracy
- ✓ Godzinowy wymiar czasu pracy
- ✓ Niezależność w życiu zawodowym
- ✓ Relacje z pracodawcą
- ✓ Poziom autonomii w pracy
- ✓ Kreatywność, którą można wyrazić w pracy
- ✓ Otrzymywane korzyści, takie jak: uprawnienia/certyfikaty, ubezpieczenie zdrowotne, pomoc finansowa...
- ✓ Możliwości uczenia się
- ✓ Wyrażanie uznania dla osiągnięć zawodowych
- ✓ Dochody i ich bezpieczeństwo/pewność ich otrzymywania

Wymienione wyżej kwestie poddamy ocenie ogólnej, podkreślając te z nich, które wyróżniły się w całości odpowiedzi respondentów, lub w poszczególnych krajach, szczególnie w sytuacji, gdy dany kraj udzielał odpowiedzi odmiennej od ocen uzyskanych w pozostałych krajach.

Pracownicy samozatrudnieni/niezależni (uzyskano odpowiedzi z pięciu krajów) określają się jako **dość zadowoleni** w odniesieniu do:

- ✓ Godzinowy wymiar czasu pracy (62%)
- ✓ Możliwość wyboru godzin pracy (50%)
- ✓ Niezależność w życiu zawodowym (44%)
- ✓ Dostęp do świadczeń społecznych (50%)
- ✓ Otrzymywane wynagrodzenie (60%) i bezpieczeństwo dochodów (80%)

Wybierają natomiast opcję **umiarkowanie zadowolony** w następujących dziedzinach:

- ✓ Życie zawodowe, ogólnie (47%)
- ✓ Działalność wykonywana w ramach pracy (57%)

Inne aspekty, takie jak Możliwości uczenia się i Wyrażanie uznania dla osiągnięć zawodowych uzyskały wartości 50% w obu przypadkach, zarówno we wskazaniach na opcję Dość niskie, jak też Dość wysokie.

W odniesieniu do zagadnień takich jak Relacje z pracodawcą, Poziom autonomii w pracy i Kreatywność, **nie ma możliwości podsumowania** stopnia zadowolenia ze względu na rozbieżność odpowiedzi.

Pracownicy zatrudnieni na stałe (odpowiedzi z siedmiu krajów) są **dosyć zadowoleni** tylko z działalności wykonywanej w ramach pracy (38%) i z bezpieczeństwa dochodów (41%) [choć w tej kwestii 38% odpowiada, że ich poziom zadowolenia jest dość niski].

Mówią, że są **umiarkowanie zadowoleni** z życia zawodowego w ogóle (41%) i z niezależności w życiu zawodowym (34%).

Jeśli chodzi o możliwość wyboru godzin pracy, 45% przyznaje, że poziom ich zadowolenia jest **dosyć niski**, taka sama opcja jest najczęściej wybierana w odpowiedzi dotyczącej poziomu dochodów (47% respondentów).

W pozostałych analizowanych czynnikach **nie można określić** stopnia zadowolenia, ponieważ we wszystkich przypadkach wynoszą one około 30% dla stopni: dość niski, średni i dość wysoki.

Wreszcie, jeśli chodzi o opinie **pracodawców** (odpowiedzi z pięciu krajów), widać, że uważają oni, iż pracownicy stali/etatowi (jedyni, o których się ich pyta) są **dosyć zadowoleni** pod względem:

- ✓ Życie zawodowe ogólnie (46,5%)
- ✓ Działania wykonywane w ramach pracy (39%)
- ✓ Godzinowy wymiar czasu pracy (35%)
- ✓ Możliwość wyboru godzin pracy (49%)
- ✓ Poziom autonomii (61%)
- ✓ Stopień kreatywności w pracy (40%)
- ✓ Dostęp do świadczeń socjalnych (57%)
- ✓ Nauka (63%)
- ✓ Wyrażanie uznania dla osiągnięć zawodowych (47%)
- ✓ Dochód otrzymywany (60%) i bezpieczeństwo tego dochodu (60%)

I wreszcie uważają, że pracownicy ci są **bardzo zadowoleni** ze swojej niezależności w życiu zawodowym (38%) oraz z relacji z pracodawcą (38%).

- ✓ Jeśli przeanalizujemy porównawczo odpowiedzi udzielone przez różne grupy, zobaczymy, że:
- ✓ Osoby pracujące na własny rachunek odczuwają wyższy stopień zadowolenia z działalności zawodowej i z warunków pracy niż pracownicy zatrudnieni na stałe.

- ✓ Oceniają oni jako dosyć zadowolające swój czas pracy i możliwość wyboru godzin pracy (przy różnicy do 30 punktów), niezależność w życiu zawodowym (różnica 10 punktów w porównaniu z pracownikami stałymi), otrzymywane świadczenia socjalne (różnica 20 punktów) oraz dochody i ich bezpieczeństwo (różnica od 30 do 40 punktów procentowych w porównaniu z pracownikami stałymi).
- ✓ Pracownicy zatrudnieni na stałe wykazują jedynie średni lub dosyć wysoki stopień zadowolenia z ogólnego życia zawodowego; z przebiegu ich działalności zawodowej; wskazują też tę opcję w stosunku do możliwości nauki i bezpieczeństwa dochodów; ale we wszystkich przypadkach z wartościami pomiędzy 35% a 40% w porównaniu z innymi możliwymi opcjami.
- ✓ Poglądy pracodawców na temat zadowolenia swoich stałych pracowników wcale nie są zgodne z poglądami wyrażanymi przez nich samych.

Większość analizowanych aspektów jest postrzegana przez pracodawców na poziomie wartości, które w odniesieniu do dosyć wysokiego stopnia zadowolenia wynoszą od 55% do 60% (z wyjątkiem relacji z pracodawcą, niezależności życia zawodowego i ilości przepracowanych godzin – około 33%).

Polscy pracodawcy są najbardziej optymistyczni, jeśli chodzi o subiektywny stopień zadowolenia swoich pracowników.

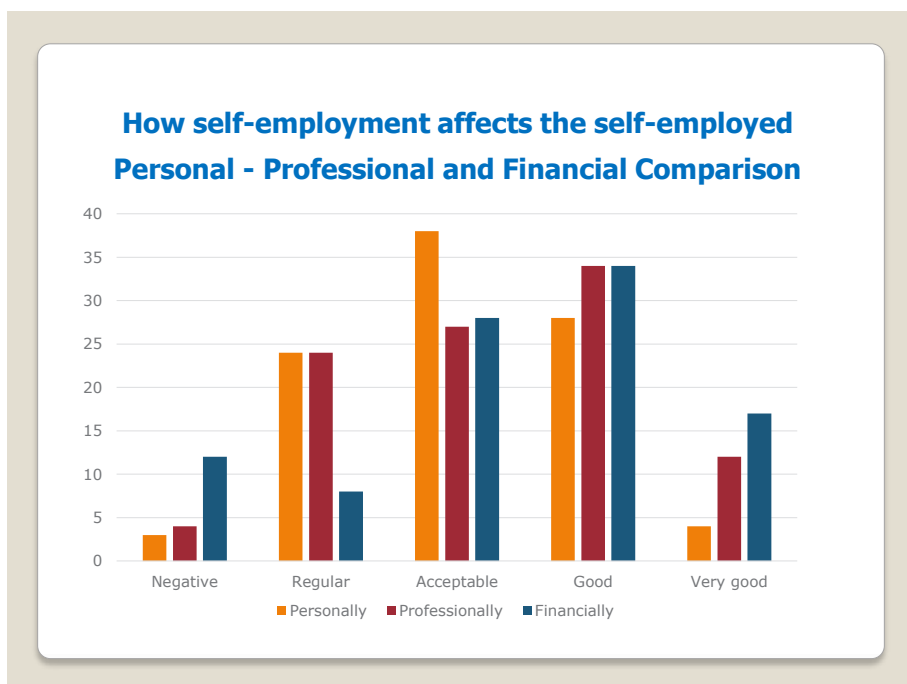
Jak samozatrudnienie wpływa na sytuację pracowników

To pytanie ocenia, jak samozatrudnienie wpływa na osoby pracujące w tej formie pod względem osobistym, zawodowym i finansowym.

Udzielone odpowiedzi oddalają się od skrajnych pozycji (negatywnych lub pozytywnych), utrzymując tym samym neutralną linię, gdzie 39% odpowiedzi odpowiada opcji umiarkowanie akceptującej ten rodzaj pracy. Jeśli dodamy do tego ocenę dobrą, oznacza to, że prawie 60% niezależnych pracowników ocenia swoją pracę jako „akceptowalną – dobrą” z osobistego punktu widzenia. Pracownicy, którzy najbardziej cenią tę opcję, to Słowacy – 100%, i Serbowie – 90%.

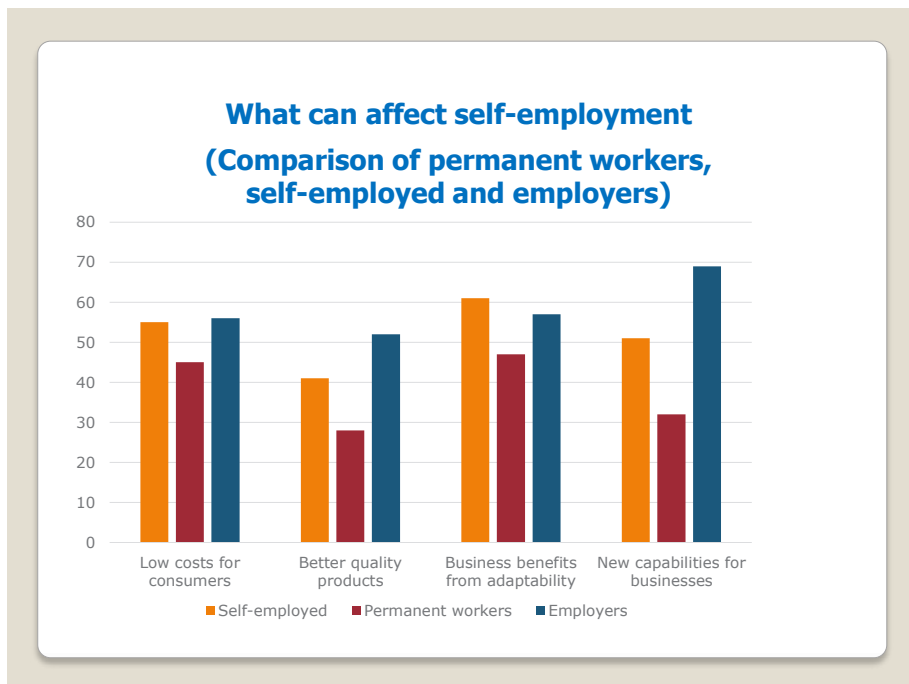
Taką samą ocenę można znaleźć, jeśli odniesiemy się do aspektu zawodowego, choć w podziale na kraje najlepiej oceniają tę opcję Polska – 57%; Słowacja – 66% i Grecja – 50%.

Wreszcie, w ocenie sytuacji finansowej tego typu pracy, opcja „umiarkowanie zadowolony” traci na wadze, spadając z 20% do 8%, zwiększa się natomiast ilość odpowiedzi wskazujących na opcję „niezadowolony” o prawie 10 punktów procentowych. Najczęstsze odpowiedzi w odniesieniu do sytuacji osobistej i zawodowej „akceptowalna – dobra” wzrastają aż do 63 %, a opcja bardzo dobra – do 17 %: mogłoby to wskazywać na ocenę w odniesieniu do otrzymywanych dochodów, którą można uznać za zadowalającą. W podziale na kraje, osoby najbardziej pozytywnie oceniające tę opcję to Polska – 62%, Słowacja – 66% i Serbia – 60%.



Ocena korzyści płynących z samozatrudnienia

W tej części dokonamy oceny tego, co wnosi praca wykonywana przez osoby samozatrudnione w odniesieniu do szeregu aspektów, z punktu widzenia każdej z trzech badanych grup: pracowników samozatrudnionych/niezależnych, pracowników etatowych/stałych i pracodawców.

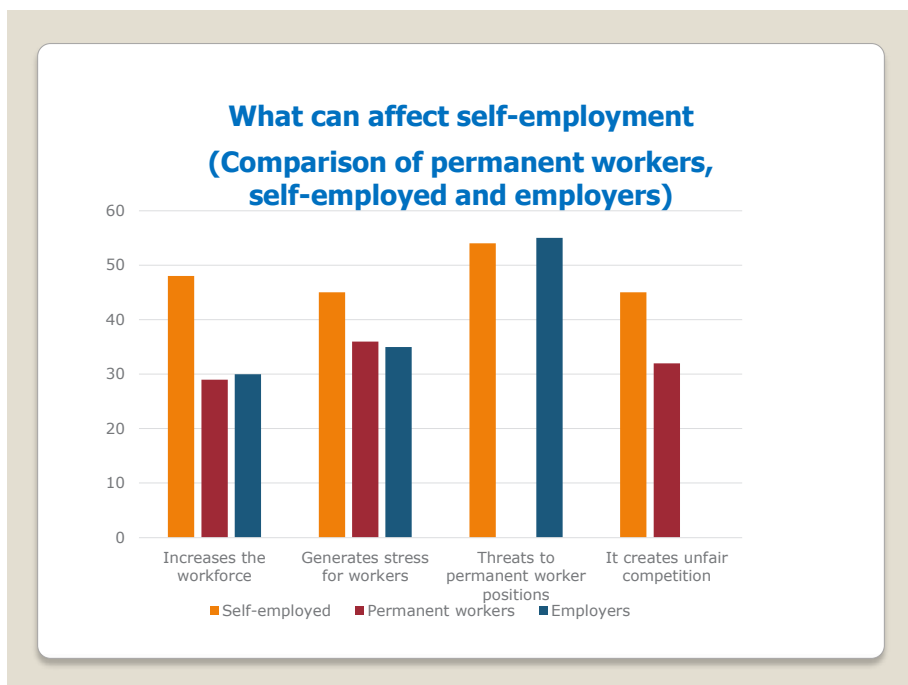


Proponowanym pytaniom towarzyszy pięć alternatywnych odpowiedzi, które mają służyć ocenie stopnia zgodności z każdą z tych odpowiedzi. Zupełnie się nie zgadzam; częściowo się zgadzam; zgadzam się połowicznie; zgadzam się w dużym stopniu i w pełni się zgadzam.

- ✓ Skutkuje niskimi kosztami transakcyjnymi dla konsumentów
- ✓ Służy tworzeniu lepszej jakości produktów
- ✓ Samozatrudnieni przynoszą korzyści przedsiębiorstwom ze względu na ich zdolności adaptacyjne
- ✓ Firmy mogą nabywać nowe umiejętności
- ✓ Może służyć zwiększeniu siły roboczej
- ✓ Może zagrażać miejscom pracy stałych pracowników
- ✓ Może powodować nieuczciwą konkurencję

Ponadto, uwzględniono dodatkowe pytanie, przeznaczone wyłącznie dla pracowników prowadzących działalność na własny rachunek, czy samozatrudnienie wywołuje u nich obawy co do istniejących warunków pracy oraz co do samych pracowników (?).

W przeprowadzonej analizie porównawczej, uwzględniliśmy opcję odpowiedzi Zgadzam się połowicznie, i to ona właśnie, jak się okazało, była najczęstszym wyborem respondentów.

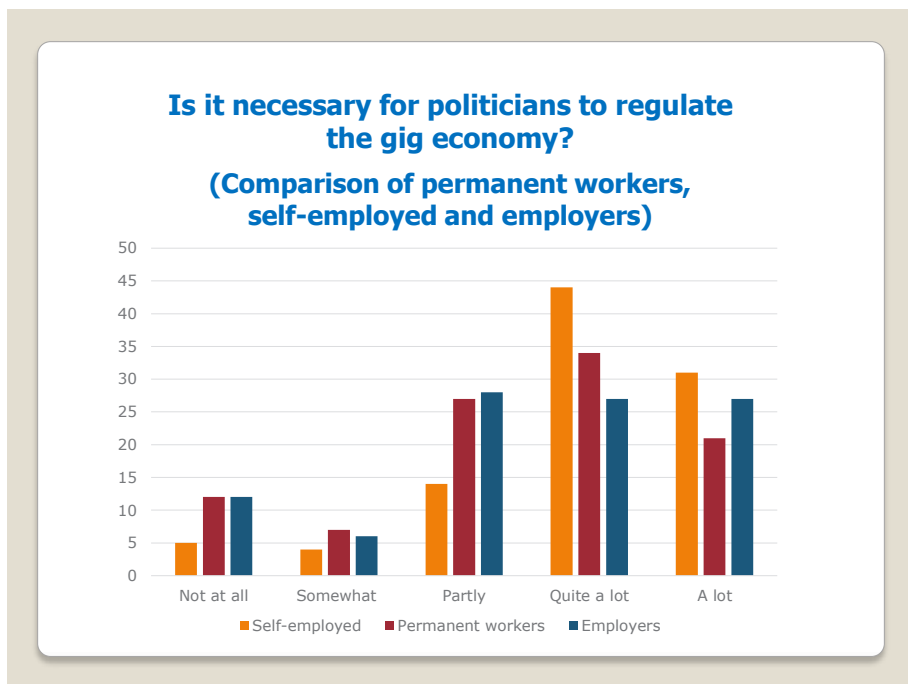


- ✓ We wszystkich opiniach najwyższe oceny w przypadku każdej z proponowanych opinii pochodzą od pracodawców, a w następnej kolejności od osób pracujących na własny rachunek.
- ✓ Rozbieżności między pracodawcami a osobami pracującymi na własny rachunek występują w punkcie, w którym mowa jest o wzroście siły roboczej (48% w przypadku samozatrudnionych i 30% w przypadku pracodawców); oraz w stwierdzeniu, że samozatrudnienie generuje obawę o samych pracowników i o warunki zatrudnienia (45% w przypadku samozatrudnionych i 35% w przypadku pracodawców).
- ✓ Oceny wyrażane przez pracowników zatrudnionych na stałe mieszczą się w przedziale od 30% do 35% (z wyjątkiem opinii o generowaniu niższych kosztów dla konsumentów oraz o korzyściach biznesowych wynikających z łatwiejszej adaptacji).

Regulacje prawne i zaangażowanie pracowników samozatrudnionych

W tej części przeanalizujemy dwie kwestie. Z jednej strony, opinię (wyrażoną przez odpowiedzi respondentów) na temat tego, czy decydenci polityczni powinni regulować gospodarkę GIG i wspierać osoby pracujące na własny rachunek. A z drugiej strony, czy osoby pracujące na własny rachunek powinny być zaangażowane w działalność związków zawodowych.

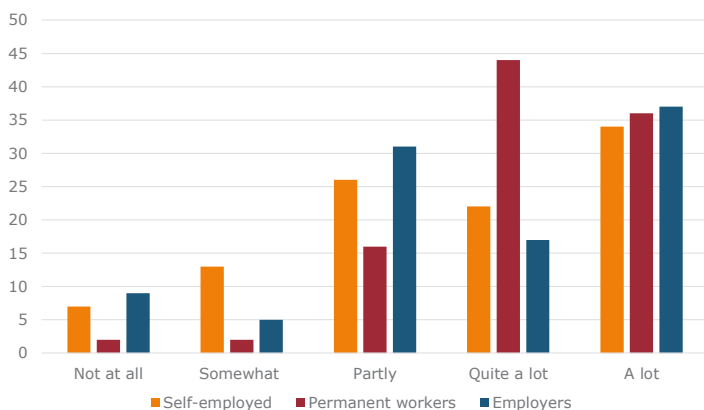
- ✓ Potrzeba prawnej regulacji gospodarki GIG przez polityków
- ✓ Zdecydowana większość ankietowanych samozatrudnionych (44% uważa, że taka potrzeba jest znaczna, a 31% że bardzo znaczna) wyraża opinię, że konieczne jest, aby politycy uregulowali gospodarkę GIG; przy czym podkreślić należy, że odpowiada tak 100% respondentów w Portugalii, 84% w Grecji, 74% w Polsce i 67% na Słowacji.



W tej samej kwestii 55% stałych pracowników (20% mniej) myśli tak samo jak osoby pracujące na własny rachunek; odsetek ten jest najwyższy w Grecji (73%), a w Polsce i Serbii wynosi 60%.

Opinia pracodawców jest podobna: 54% uważa, że odpowiednie rozporządzenia są konieczne, chociaż należy uznać, że opcja ta jest znacznie zwiększona z powodu aż 100% pozytywnych ocen udzielonych przez hiszpańskich pracodawców [bez odpowiedzi hiszpańskich, odsetek ten zmniejsza się o 20 punktów, w którym to przypadku opcja wyrażająca obojętność w odniesieniu do potrzeby regulacji przeważa].

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



- ✓ Potrzeba zaangażowania pracowników samozatrudnionych w działalność związków zawodowych.-

56% niezależnych pracowników uważa, że powinni mieć możliwość uczestnictwa w działalności związków zawodowych, choć odsetek ten spada do 17%, jeśli odliczyć odpowiedzi Greków i Portugalczków (które osiągają 84% i 100%). Większość samozatrudnionych z pozostałych krajów jest w tej kwestii obojętna (40% z nich wyraża taką opinię).

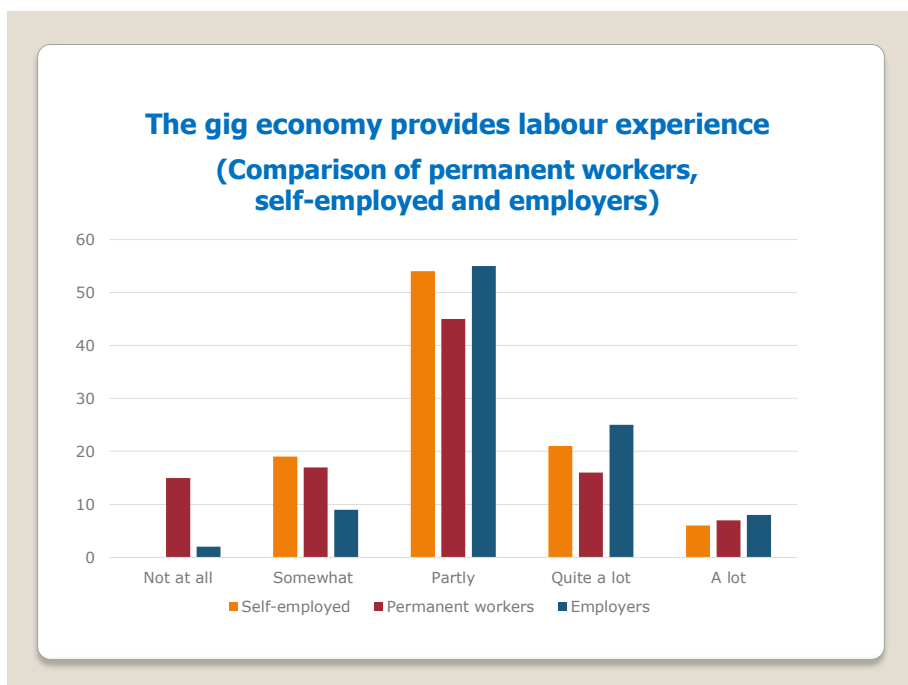
Z drugiej strony, z badania wynika, że istnieje większa świadomość w tej sprawie wśród pracowników zatrudnionych na stałe: 80% uważa, że uczestnictwo pracowników samozatrudnionych byłoby sprawiedliwe lub bardzo potrzebne, a tylko 4% uważa, że nie jest ono konieczne. W podziale na kraje, jedynie Serbia, gdzie 50% odpowiedzi odpowiada opcji „i tak i nie”, odchyła się od większościowej opcji.

Wreszcie, odpowiedzi udzielone przez pracodawców są, w ujęciu procentowym, najbardziej zbliżone do odpowiedzi, jakich udzieliły osoby pracujące na własny rachunek (54% za udziałem w związkach zawodowych, w porównaniu z 56% osiągniętymi przez samozatrudnionych). I znowu, w Hiszpanii odsetek odpowiedzi za zaangażowaniem w działalność związkowa wyniósł 100%, a więc wkład Hiszpanów w tej sprawie, zwiększa „nierealistycznie” uzyskane ogółem wartości procentowe, które, bez ich udziału, wyniosłyby zaledwie 22%, przy czym przewagę uzyskuje wtedy opcja obojętna sytuująca się na poziomie 30%.

Gospodarka współdzielenia GIG, jako instrument rynku pracy służący aktywizacji zawodowej absolwentów szkół

W tej ostatniej części *Kwestionariusza Badawczego* przeanalizowaliśmy trzy pytania, pytając o stopień zgodności z trzema stwierdzeniami mającymi na celu ocenę, czy GIG Economy jest ważna dla szybkiego zapewnienia doświadczenia zawodowego pracownikom; z drugiej strony, oceniliśmy dwa aspekty GIG Economy odnoszące się do świeżych absolwentów szkół: czy może zapewnić im osiągnięcie dochodów na rynku pracy i czy dochód, który mogą uzyskać, byłby wystarczający dla zapewnienia odpowiednich warunków życia. Odpowiedzi zostały przeanalizowane na podstawie stopnia zgodności wykazanego przez respondentów w odniesieniu do stwierdzenia zawartego w każdym pytaniu.

✓ Gospodarka GIG to szybki sposób na zdobycie doświadczenia zawodowego. Odpowiedzi udzielone przez pracowników samozatrudnionych nie pozwalają na dokonanie ostatecznej oceny, ponieważ 54 % respondentów zgadza się z wariantem zgadzam się „połowicznie”, przy czym warianty zgadzam się „w niewielkim stopniu” oraz „w znacznym stopniu” wspólnie osiągają ten sam odsetek, po 20 % każdy. Polska, z 40%, oraz Słowacja i Serbia, z 33%, są tymi, którzy bardziej stawiają na to, że gospodarka GIG jest szybkim sposobem na zdobycie doświadczenia zawodowego.

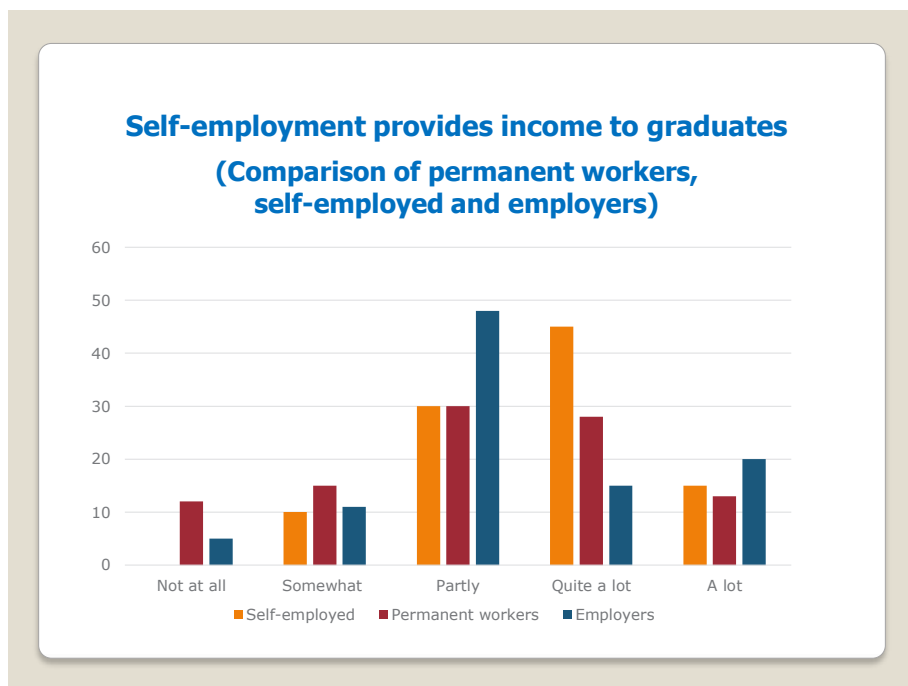


Jeszcze raz, opcja najchętniej wybierana przez stałych pracowników to zgadzam się „połowicznie” 46%; chociaż aż 30% z nich uważa, że gospodarka GIG nie zapewnia doświadczenia zawodowego, w porównaniu z 23%, które zgadzają się z twierdzeniem zawartym w pytaniu „w znacznym stopniu lub całkowicie”. To Belgowie postawili bardziej na możliwość zapewnienia takiego doświadczenia zawodowego, wybierając aż w 66% takie odpowiedzi. Portugalia, z 61%, oraz Serbia i Hiszpania, z 45%, reprezentują kraje, które uważają, że samozatrudnienie nie zapewnia takiego doświadczenia.

Pracodawcy również wyrazili w tej kwestii stanowisko, na podstawie którego nie da się określić ich preferencji. I tak 55% zgadza się „połowicznie”. Mimo to, w tej grupie da się wyróżnić przewagę opcji „w znacznym stopniu lub całkowicie” – 32%, w porównaniu do 11% pracodawców, które utrzymują, że „w niewielkim stopniu lub wcale nie”. Hiszpania (100%) i Serbia (80%) są najbardziej neutralnymi krajami w tej kwestii, a Polska, z 86%, wierzy „w znacznym stopniu lub całkowicie”, że samozatrudnienie zdolne jest zapewnić takie doświadczenie zawodowe.

- ✓ Samozatrudnienie zapewnia odpowiedni dochód absolwentom wchodzącym na rynek pracy.

Większość osób prowadzących działalność na własny rachunek, 60%, uważa, że samozatrudnienie zapewnia odpowiedni dochód absolwentom wchodzącym na rynek pracy, w porównaniu z 11%, które uważają, że tak nie jest.



Najbardziej przychylni tej opinii są Serbowie i Grecy z 80%, następnie Polska z 61% i Hiszpania z 56% (która również jest najbardziej krytyczna w tej kwestii, z kolejnymi 44%, którzy myślą, że jedynie „w niewielkim stopniu”).

W przypadku pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony wariant większościowy sytuuje się między „połowicznie” a „w dużym stopniu” – 57%, przy czym w porównaniu a odpowiedziami pracowników samozatrudnionych, potrójeniu ulega opcja „zupełnie się nie zgadzam” lub „częściowo się zgadzam”, osiągając razem aż 30%.

Po wprowadzeniu podziału na kraje, zauważamy, że Serbia – 70%, Włochy 66% oraz Grecja i Polska – po 54%, to te kraje, które wybierają odpowiedzi zgadzam się w dużym stopniu i w pełni się zgadzam, a Hiszpania i Słowacja, z ponad 50% wskaźnikiem, są najbardziej krytycznie nastawione wobec tego wariantu.

Pracodawcy są najmniej konkretni w swoich opiniach, a prawie 50% z nich odpowiada, że zgadzają się „połowicznie”. Pozostałe opcje podzielone są na 35% „w dużym stopniu lub w pełni się zgadzam” i 16% „nie zgadzają się wcale lub częściowo”. Polska, z 86% odpowiedzi, jest najbardziej przekonana, że praca ta zapewnia odpowiednie dochody, a Słowacja, z 48%, jest najbardziej krytyczna wobec takiej opinii.

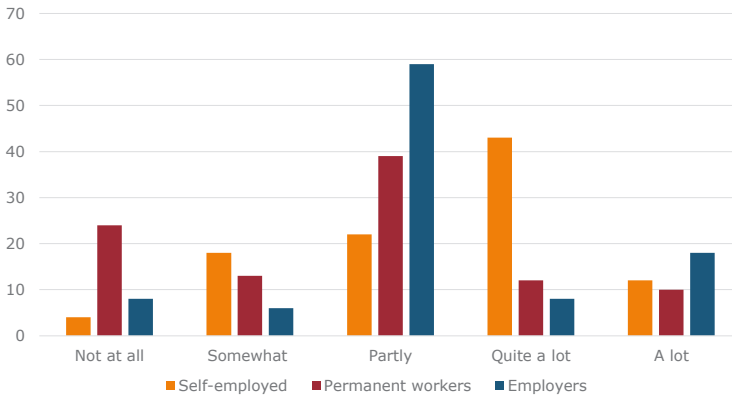
- ✓ Samozatrudnienie to najwłaściwszy sposób wejścia na rynek pracy dla nowych absolwentów szkół.-

Jeśli chodzi o osoby pracujące na własny rachunek, większość respondentów zgadza się z powyższym twierdzeniem, jest tak w przypadku 55% udzielonych odpowiedzi, przeciwnego zdania jest 22% biorących udział w badaniu, którzy wskazują na częściowy brak zgody oraz kolejne 22% tych, którzy uważają, że zgadzają się tylko „połowicznie”.

W podziale na kraje – Portugalia (67%), Grecja i Serbia, z 50%, są najbardziej skłonne zaakceptować tę opcję. Ci, którzy podzielają ją najmniej, to Portugalia, która podaje dwie skrajne opinie i Słowacja, z 33%.

Jeśli chodzi o pracowników zatrudnionych na stałe, 40% zgadza się „połowicznie”; 22% zgadza się „w dużym stopniu lub w pełni”, a 38% „w niewielkim stopniu lub wcale”. Ponownie, stwierdzamy wyraźną różnicę w stosunku do pozycji, jakie zajmują pracownicy samozatrudnieni. Serbowie są tymi, którzy najczęściej wymieniają tę opcję jako zgodną z ich opinią (w 60% przypadków), a Portugalia, Słowacja i Włochy, to kraje, które dzielą ją w najmniejszym stopniu, notując poziom 40% odpowiedzi negatywnych.

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



Wreszcie, 59% pracodawców zgadza się „połowicznie”, a 25% „w dużym stopniu”, a tylko 14% nie akceptuje tej opcji jako zgodnej z ich poglądami. Raz jeszcze stwierdzamy, że pracodawcy z Polski, na poziomie 79% odpowiedzi, uważają, że samozatrudnienie jest najbardziej odpowiednią opcją wejścia na rynek pracy dla nowych absolwentów; natomiast najbardziej sceptyczni w tej kwestii są Hiszpanie i Słowacy z 25% odpowiedzi negatywnych.

WNIOSKI Z ANALIZY KWESTIONARIUSZA

W dalszej kolejności, jako wnioski z prezentowanego *Raportu porównawczego*, wskażemy na najistotniejsze dane, które wynikają z analizy *Kwestionariuszy badawczych* Projektu.

- ✓ **Poziom wykształcenia** osób objętych badaniem nie wykazuje prawie żadnych różnic między trzema grupami uczestniczącymi w badaniu, przy czym 90% osób samozatrudnionych i pracowników stałych posiada wykształcenie wyższe lub średnie, a różnice występujące między nimi są niewielkie. Co do poziomu wykształcenia pracodawców jest on nieco niższy, to znaczy 84% pracodawców posiada takie wykształcenie, czyli sześć punktów procentowych mniej niż w przypadku obu grup pracowników.
- ✓ Co ciekawe, wśród pracowników zatrudnionych na stałe zachodzi większa **rotacja**, czyli zmiana miejsca pracy (liczba pracodawców, dla których uprzednio pracowali), sięgająca 44% wśród tych, którzy wymieniają zatrudnienie u ponad 4 pracodawców (w porównaniu z 23% osób, które pracowały dla 4 pracodawców i 33%, którzy zawsze pracowali dla tego samego pracodawcy), niż w przypadku osób pracujących na własny rachunek, gdzie 61% deklaruje pracę dla maksymalnie 4 pracodawców.
- ✓ Jeśli chodzi o **czynniki charakteryzujące samozatrudnienie**, najbardziej cenionym aspektem jest autonomia w wykonywaniu pracy (38% badanych), następnie „płaca za wykonaną pracę”, 35%, a także stosunek umowy krótszy niż dwanaście miesięcy, 27%.
- ✓ Większość osób prowadzących działalność na własny rachunek uważa, że **powodem, dla którego wybierają ten rodzaj pracy, jest potrzeba/konieczność (55%)**, podczas gdy 45% twierdzi, że jest to wybór osobisty. Z drugiej strony, pracodawcy (którzy nie mają zdania w 34% przypadków) uważają, że osobisty wybór ma pierwszeństwo przed koniecznością (46% w porównaniu z 20%).
- ✓ **Warunki zatrudnienia** osoby samozatrudnionej prowadzą do kilku wniosków:

Dla 75% ten rodzaj pracy stanowi ich podstawowy dochód, co pozytywnie ocenia 80% badanych.

Na poziomie osobistym ten rodzaj pracy jest korzystny lub akceptowalny dla 72% ankietowanych samozatrudnionych; oraz

Pod względem zawodowym, ocenę pozytywną tego rodzaju zatrudniania wyraża 73% respondentów.

- ✓ Porównanie między **pracą stałą i samozatrudnieniem**, zostało rozwiązane na korzyść tej pierwszej: ponad 50 % pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie chciałoby być samozatrudnionymi; 46 % obawia się zmiany swojej sytuacji zatrudnienia na umowę o pracę; a 53 % zarówno pracowników samozatrudnionych, jak i zatrudnionych na umowę stałą uważa, że prawdopodobieństwo wzrostu samozatrudnienia jest wysokie lub bardzo wysokie. Czterdzieści pięć procent pracodawców twierdzi, że wierzy w to samo prawdopodobieństwo wzrostu samozatrudnienia.
- ✓ Jeśli chodzi o **stopień zadowolenia**, obserwujemy, że pracownicy samozatrudnieni odczuwają większy stopień zadowolenia w swojej działalności zawodowej i satysfakcji ze swoich warunków pracy niż pracownicy zatrudnieni na stałe, głównie w takich aspektach jak: liczba przepracowanych godzin i możliwość wyboru tych godzin pracy (z różnicą do 30 punktów procentowych); niezależność w życiu zawodowym (z różnicą 10 punktów w stosunku do pracowników zatrudnionych na stałe); otrzymywane świadczenia socjalne (różnica 20 punktów) oraz dochody i ich bezpieczeństwo (z różnicą od 30 do 40 punktów procentowych w stosunku do pracowników zatrudnionych na stałe).

Pracownicy zatrudnieni na stałe wykazują wyższy stopień zadowolenia jedynie w odniesieniu do ogólnej oceny ich życia zawodowego; działalności wykonywanej w toku pracy; możliwości nauki i bezpieczeństwa dochodów; ale we wszystkich tych przypadkach ich odpowiedzi nie przekraczają poziomu między 35% a 40%.

Pogląd, jaki pracodawcy mają w odniesieniu do zadowolenia swoich stałych pracowników, w ogóle nie zgadza się z tym, co wyrazili oni sami (w ujęciu pracodawców poziom zadowolenia osiąga 55 do 60%, podczas gdy sami pracownicy deklarują 35/40% ocen pozytywnych na ten sam temat).

- ✓ Gdy zapytaliśmy różne grupy o to, **co może przynieść samozatrudnienie** (niskie koszty, lepszej jakości produkty, zyski przedsiębiorstw, zwiększenie siły roboczej lub wywołanie nieuczciwej konkurencji), najwyższe procentowo miejsca w każdym z wymienionych aspektów zaproponowanych w badaniu zajęły odpowiedzi pracodawców, a zaraz po nich – osób samozatrudnionych.

Rozbieżności między ocenami pracodawców a osób pracujących na własny rachunek pojawiają się, gdy mowa o rozważaniach dotyczących zwiększenia siły roboczej (48% w przypadku osób pracujących na własny rachunek i 30% w przypadku pracodawców); oraz o tym, czy dzielą się niepokój związany z pracownikami i warunkami zatrudnienia (45% w przypadku osób pracujących na własny rachunek i 35% w przypadku pracodawców).

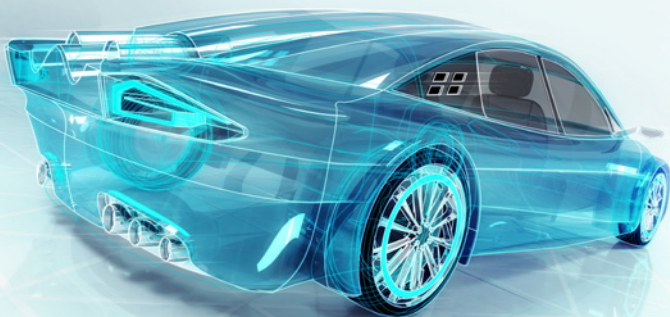
Z drugiej strony, opinie pracowników zatrudnionych na stałe mają udział procentowy, który odpowiada ocenie akceptującej, od 30 do 35% we wszystkich proponowanych pozycjach (z wyjątkiem opinii o generowaniu niższych kosztów dla konsumentów i o korzyściach dla przedsiębiorstw wynikających z możliwości adaptacji).

- ✓ Jeśli chodzi o **potrzebę regulacji gospodarki współdzielenia GIG**, 75% pracowników samozatrudnionych opowiada się za taką opcją, w porównaniu z 55% pracodawców i pracowników stałych.

Z drugiej strony, tendencja ta ulega odwróceniu podczas analizy odpowiedzi na pytanie, **czy pracownicy samozatrudnieni powinni uczestniczyć w działalności związków zawodowych**: podczas gdy 79% pracowników stałych uważa, że powinni; odsetek ten spada do 55% w odpowiedziach udzielonych przez pracodawców i pracowników samozatrudnionych (czyli tych, których dotyczy pytanie).

Ostatnie pytanie przedstawione w *Kwestionariuszu badawczym* dotyczyło tego, **co gospodarka GIG oznacza dla nowych absolwentów szkół**. I tak, z uzyskanych odpowiedzi wynika, że ten system pracy jest uważany za ważny dla zapewnienia doświadczenia zawodowego osobom wchodzącym na rynek pracy dla 23% stałych pracowników, 27% samozatrudnionych i 33% pracodawców.

Dla 60% osób prowadzących działalność na własny rachunek jest to system **umożliwiający uzyskiwanie odpowiednich dochodów** po ukończeniu kształcenia (liczba ta spada do 40% z punktu widzenia pracowników stałych i do 35% z punktu widzenia pracodawców). I że dla 56% tych samych samozatrudnionych pracowników, gospodarka GIG jest dobrym systemem dostępu do rynku pracy (w porównaniu z 25% pracodawców i pracowników stałych wskazujących na tę odpowiedź).



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