



Упоредни Извештај

АНАЛИЗА ИСТРАЖИВАЧКОГ УПИТНИКА



With financial support from the European Union



УПОРЕДНИ ИЗВЕШТАЈ
О АНАЛИЗА ИСТРАЖИВАЧКОГ УПИТНИКА ПРОЈЕКТА
УЧЕШЋЕ РАДНИКА У ГИГ ЕКОНОМИЈИ

RS



УПОРЕДНИ ИЗВЕШТАЈ О АНАЛИЗА ИСТРАЖИВАЧКОГ УПИТНИКА ПРОЈЕКТА Ч УЧЕШЋЕ РАДНИКА У ГИГ ЕКОНОМИЈИ

Појава економије ГИГ-а и развој нестандартних облика запослења мењају концепт радника какав га до сада познајемо; Као резултат тога, укључивање креатора политике и укључивање синдиката је неопходно да би се осигурало ефикасно учешће радника у новим облицима запошљавања створеним применом ГИГ економије.

Концепт, ГИГ економије, који се односи на ситуацију спорадичних радника, који желе успоставити модел посла који би се могао упоредити са радом слободњака или слободњака (или „лажним“), са краткорочним запошљавањем, обављати одређене задатке у оквиру пројекта.

Дакле, пројекат Учешће радника у ГИГ економији има за циљ да прошири утицај радника на стратешке одлуке предузећа побољшавањем знања, капацитета за сарадњу и заједничко деловање и да подигне свест свих организација које учествују у утицају на прилагођавање политика компаније на изазовима савременог тржишта рада ове ГИГ економије, за које је састављен истраживачки упитник, чији су резултати анализирани у овом извештају.

ИЗВЕШТАЈ О АНАЛИЗИ ПОДАТАКА УПИТНИКА: „ГИГ ЕКОНОМИЈА – УТИЦАЈ НА УЧЕШЋЕ РАДНИКА“

Да бисмо направили овај упоредни извештај, користили смо извештаје које су сачињавали стручњаци из сваке од земаља које учествују у овом пројекту, као и истраживања која су спроведена на мрежи у свакој земљи учесници: Пољска; Словачка; Србија; Италија; Грчка; Белгија; Португал и Шпанија.

Циљ Анкете био је да се прате и адресирају тренутни трендови у вези са утицајем развоја економије-ГИГ на учешће запослених. Сходно томе, да би се постигао овај циљ, истраживачки упитник је осмишљен тако да испуни три услова:

- ✓ Онлине путем одређене платформе са приступом на језику сваке земље
- ✓ Садржи питања са више избора
- ✓ Подељен је у три одељка: Независни радници, стални радници (са запошљавањем у самој компанији) и послодавци

С тим у вези, оцењени су следећи аспекти:

- ✓ Оптимизам и песимизам радника и послодаваца у моторном сектору у њиховим условима запошљавања, у областима као што су:

Разлози његовог радног односа и шта утиче на ваш лични живот, професионалну активност и економску ситуацију

Облици у којима он или она могу обављати свој рад: сати посвећености, аутономије, вештина, способности учења итд.

Степен задовољства разним аспектима који се односе и на њихов радни век, професионални развој и економски приход;

Односи са послодавцем и сталним радницима.

- ✓ Будућност економије – ГИГ – кроз „независне раднике“ (самозапослене или слободне раднике):

Доприноси ове врсте и за запослене и за компаније

- ✓ А потребе и допринос „независног рада“ у сектору мотора:

Потреба за регулацијом и интеграцијом ових радника у синдикални покрет.

Пошто то утиче, или би у будућности утицало, на самосталан рад „сталних радника“.

Или, ако самосталан рад може довести до „нелојалне конкуренције“ са сталним радом и ако је то могућност уласка на тржиште рада за недавно дипломиране студенте и резултирао би одговарајућим приходима.

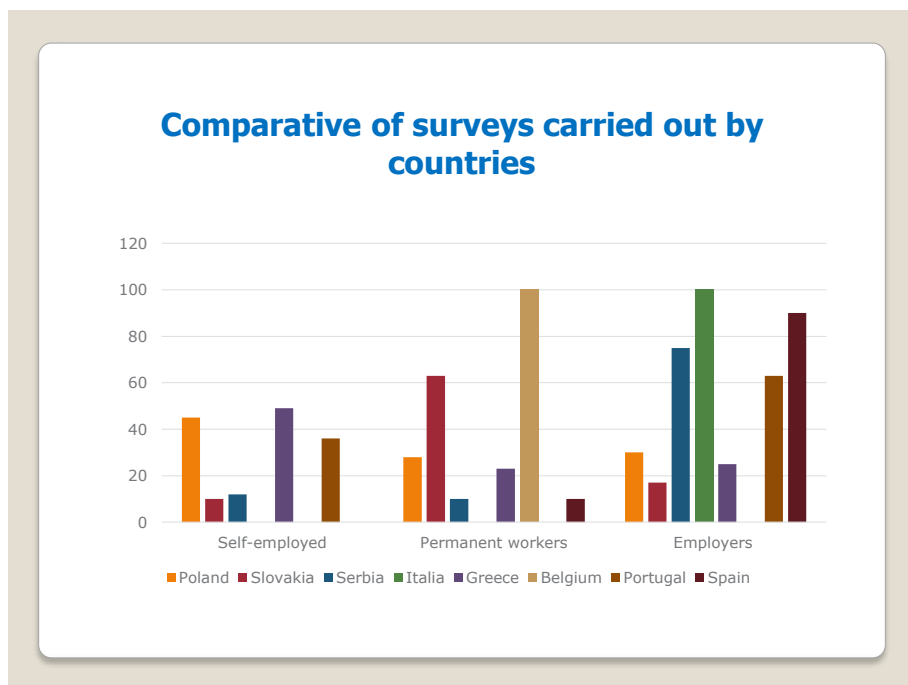
према томе, овај Упоредни извештај структуриран је на блоковима који обликују анализу израђену дизајном дигиталног истраживања узимајући у обзир три врсте испитаника:

Лични подаци испитаника

На највећи број анкета, 48%, одговорили су послодавци, при чему је сличан број анкета извршен између независних радника (29%) и сталних радника (23%).

Супротно томе, ако постоје разлике међу земљама, као што су само Пољска, Словачка, Србија и Грчка одговориле из три групе. Ова ситуација очигледно отежава компаративну анализу свих података.

Ниво образовања анкетираних

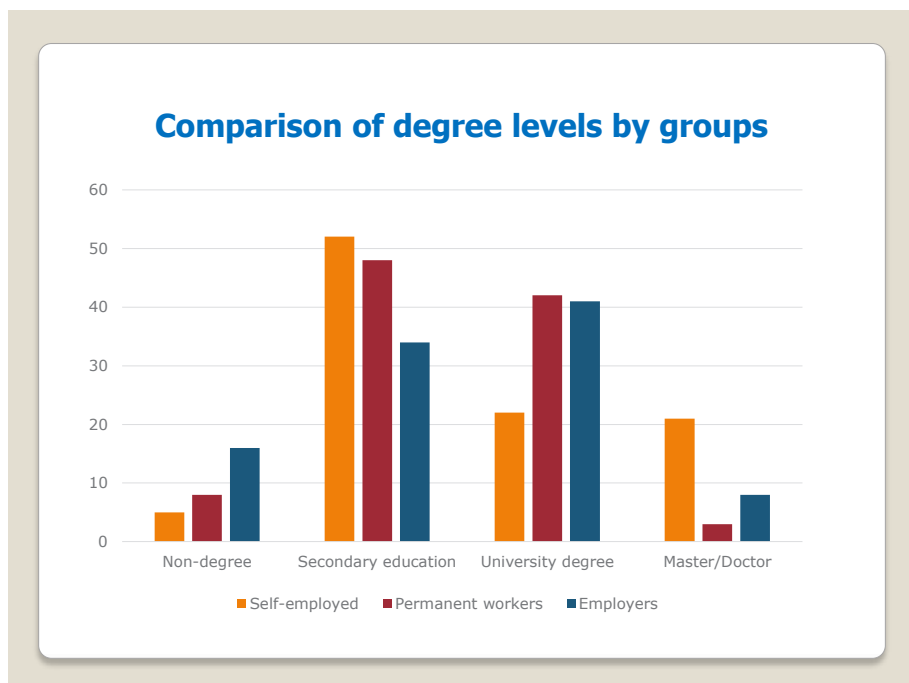


У случају samozапослених особа, више од половине анкетираних радника има средњу сертификацију, за разлику од 40% са најмање високом стручном спремом; подвлачећи веома висок проценат дипломираних радника који су одговорили на анкету у Грчкој.

У случају зависних радника, „техничка веза“ се одвија између радника са средњом стручном спремом и оних са универзитетом или пост универзитетом, са више од 45% у сваком случају.

Шпанија по земљама представља 68% становништва; Словачка, 80% и Србија са 100% средњих квалификација. у случају универзитетске дипломе, земље које су највише анкетирале су Италија (74%) и Португал / 77%).

Коначно, ако говоримо о послодавцима, половина је стекла универзитетску или пост-средњу диплому, у поређењу са 34% који имају средњу квалификацију и 17% који немају диплому. По земљама, ситуација у Пољској је упадљива са 93% особа са високом стручном спремом и 67% Срба, такође у овом распону квалификација. Шпанија, са своје стране, има већи проценат особа које су интервјуисане без квалификације, 50%, а осталих 50% би имало средње образовање.



Послодавци за које је радио

Нема претјеране ротације независних радника, с тим да се већина фокусира на максимално 4 послодавца током свог радног вијека, при чему се истичу 67% Словачке и 90% Србије; осим у Пољској, где више од половине самозапослених испитаника тврди да је радило за више од 4 послодавца.

Занимљиво је да је већи промет сталних радника, достижући 44% за више од 4 послодавца (у поређењу са 23% који би радили за четири послодавца и 33% који би увек радили за истог послодавца).

У том смислу, за рад за више од четири различита послодавца истичу се 100% Србије и 63% Пољске, у оба случаја у компанијама са преко 250 запослених.

Повећана стабилност запослености се дешава у Шпанији, где 71% тврди да је радило само за 1.

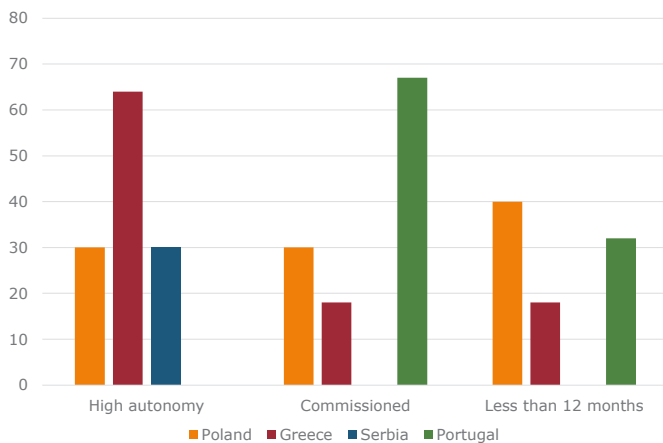


Карактеристике радног односа samozапослених

Овај одељак анкете анализира три карактеристике овог радног односа: степен аутономије, вршење „плаћања по наруџби“ и уговорни однос са послодавцем млађим од 12 месеци.

Одлика ове врсте рада на коју је више одговарао је степен аутономије, са 38%; иако остале двије опције нису одвојене, у процентима: 35% на плаћање по наруџби; и 28% за радне односе краће од 12 месеци. Констатујући да је највећи проценат у Грчкој достигао степен аутономије, 66%, а највиши ниво „плаћања по наруџби“ Португала, 67% испитаника.

Characteristics of work situation by country



Разлог (и) по којима је радна особа независна

Могуће су две могућности: лични избор и потреба; већи проценат samozапослених радника којима је потребно (55%) у поређењу са онима који су одабрали ову опцију, 45%; према одговорима samozапослених радника.

Ови разлози се улажу према земљама; тако, у Словачкој, Србији и Португалу, 70% каже да су неовисни о потреби, у поређењу са више од 60% који су се одлучили за овај избор радног односа у Пољској и Грчкој.

Што се тиче разлога због којих је радник независан, са становишта послодавца, 46% сматра да је то лични избор (100% у Пољској, 65% у Словачкој и 50% у Шпанији); ово се упоређује са потребом од 20%. 34% (60% у Србији и 67% у Грчкој) не гледа на ово питање.

Колики је приход samozапосленом раднику

Овдје смо да размотримо да ли накнада коју прима независни радник претпоставља за њега примарни доходак или је додатни приход који би могао да има.

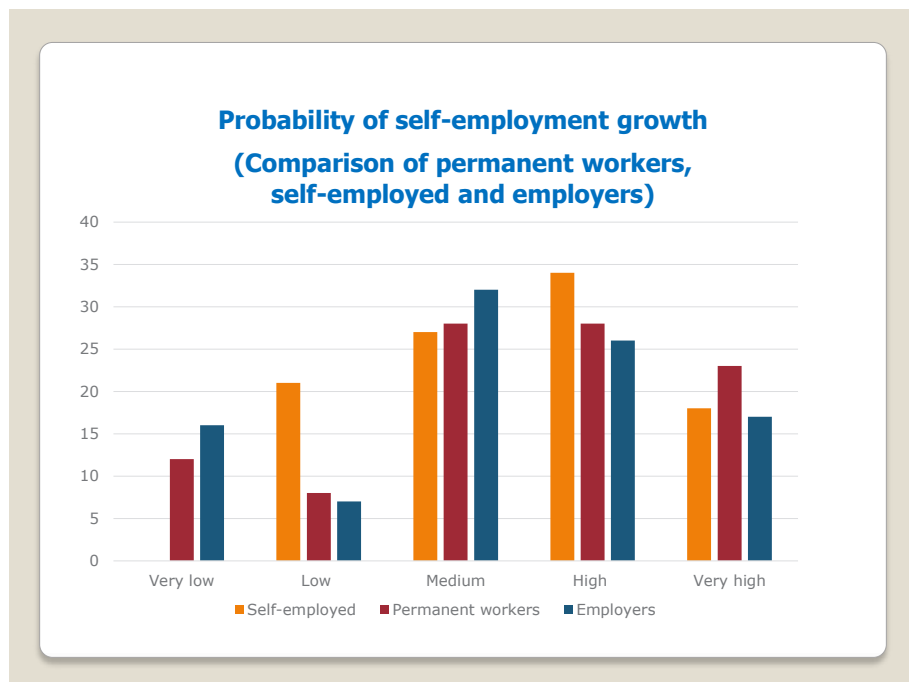
Будући да се може видети да за 75% samozапослених радника њихов рад подразумева основни доходак од њихове плате; ово је нешто испод просека шест земаља у којима постоје одговори на ово питање, у Португалу и Словачкој, са 67% испитаника.

Процене о независним радницима, на које одговарају стални радници и послодавци

На следећим питањима сведоци смо процене зависних радника и послодавца о неким питањима која се односе на рад независних лица.

- ✓ Радије би радио као независни радник: Дакле, 52% зависних радника не жели да ради као независно, јер су то највише вредности у Србији (90%), Португалу (55%) и Шпанији и Португалу (60%); док би 40% Словака коцкало довољно за ову промену, а скоро 50% Грка и Белгијанаца одабрало би промену „до средње“.

Ово питање на које су одговорили послодавци доводи до пада високе или веома високе могућности, са 52 на 45%.



- ✓ Плаши се радити као независни: Ово питање доноси веома разнолике одговоре; али 46% њих је поштено или веома уплашено; 32% се плаши умерено, а преосталих 22% има мало или нимало страха од ове ситуације. По земљи, он је нагласио да се 80% Срба који би се плашили ове промене и 67% Белгијанаца плаши родбине.
- ✓ Колика је вероватноћа за повећање слободног посла: По овом питању, велика већина одговора постављена је у опцији да та могућност треба да буде велика или веома висока, до 52%. 27% сматра да ова могућност има просечну сигурност, а преосталих 20% сматра да је та могућност мала. По земљама, велика или веома велика могућност даје се на 52% у Пољској и 67% у Словачкој; док опцију да је та могућност мала оспорава 60% Срба [који су, у знатижељи, били „веома уплашени“ овом ситуацијом у претходном питању].
- ✓ Могућност повећања samozапосленог радника: Одговори сталних радника тачно одражавају одговоре samozапослених радника: Будући да је та могућност велика или веома велика, 52% (са 80% у Белгији и 70% у Србији); 28% сматра да је та могућност просечна (са већим процентом Белгије, 66% и Грчке 55%); 20% сматра да је ова могућност мала или веома мала.
- ✓ Интерес послодаваца показују стални и независни радници: 50% послодаваца признаје да више не брину за сталне раднике него за самосталне, у поређењу са 20% који кажу да су више забринути због сталних радника и 30% да имају асептичан став по овом питању.

Грчка је најактивније тестирана по овом питању, са 67% сматра да је ова ситуација дата просеку; док Словачка сматра 43% да ако постоји више брига за зависне раднике и Пољска са 74% и Шпанија са 75%, они мисле да та брига уопште не би била већа за зависне раднике.

тепен задовољства зависних и независних радника

Што се тиче степена задовољства, иста питања односе се на самосталне и сталне раднике и траже мишљење послодаваца о истим ставкама, али из њихове перцепције, тако да одговори не могу бити објективни у другом случају.

Сва постављена питања имају вишеструке одговоре на које се мора одговорити проценом да ли је степен задовољства: Ниска / ниска / средња / висока / висока

Предмети на којима се процењује степен задовољства радника су:

- ✓ Радни живот уопште
- ✓ Активности у којима радите
- ✓ Радно време
- ✓ Независност вашег радног живота
- ✓ Однос са послодавцем
- ✓ Њихов ниво аутономије на послу
- ✓ Креативност која се може изразити у вашем раду
- ✓ Предности које има, као што су: лиценце, здравствено осигурање, помоћ
- ✓ Могућности за учење
- ✓ Професионално признање које му је додељено
- ✓ Њихови приходи и њихова сигурност

У вези с овим питањима, извршићемо свеобухватну процену, наглашавајући оне аспекте који се истичу за себе или за неку земљу за разлику од одговора добијених у другим земљама.

Независни радници (са одговорима из пет земаља) су **прилично задовољни**:

- ✓ Количина одрађених сати (62%)
- ✓ Способност избора радног времена (50%)
- ✓ Независност у њиховом радном веку (44%)
- ✓ Приступ социјалним давањима (50%)
- ✓ Примљена зарада (60%) и сигурност прихода (80%)

И **просечно су задовољни** у:

- ✓ Општи радни век (47%)
- ✓ Активности које обављају у свом раду (57%)

Други аспекти као што су учење и професионално признавање постижу 50% у оба случаја, а оба до прилично ниског нивоа.

А што се тиче аспеката попут односа са послодавцем, нивоа аутономије и креативности који им стоји на располагању, **није могуће утврдити** степен задовољства над другима.

Са своје стране, **стални радници** (са одговорима из седам земаља) су **поштено задовољни**, само у вези са активностима које обављају у свом послу (38%) и са сигурношћу своје зараде (41%) [иако у овом питању, 38% одговара да је ниво њиховог задовољства прилично низак].

Рецимо да **су просечно задовољни** својим радним животом уопште (41%) и независношћу свог радног живота (34%)

Што се тиче могућности избора радног времена, 45% прихвата да је њихов ниво задовољства **прилично низак**, као што је случај са примањима (47% испитаника).

У свим осталим анализираним факторима **није могуће одредити** степен задовољства, јер су у свим случајевима они око 30% за разреде:

Коначно, са перцепцијом послодаваца (са одговорима из пет земаља) можемо видети да верују да су стални радници (једини испитаници) су **прилично задовољни**:

- ✓ Општи радни век (46,5%)
- ✓ Активности које обављају у свом раду (39%)
- ✓ Количина одрађених сати (35%)
- ✓ Способност избора радног времена (49%)
- ✓ Ниво аутономије (61%)
- ✓ Степен креативности у њиховом раду (40%)
- ✓ Приступ социјалним давањима (57%)
- ✓ Учење (63%)
- ✓ Професионално признање (47%)
- ✓ Примљена зарада (60%) и сигурност прихода (60%)

Коначно, сматрају да су ови радници **веома задовољни** независношћу у свом радном веку (38%) и односом према њему, послодавцу (38%).

- ✓ Гледајући одговоре различитих група, можемо видети како:
- ✓ Независни радници задовољнији су својим радним и радним условима као стални радници.

- ✓ Они истичу прилично задовољавајуће процене у областима као што су количина радних сати и могућност избора ових радних сати (са разликама до 30 поена); независност у њиховом радном веку (са разликама од 10 бодова за сталне раднике); социјална давања која примају (20 бодова разлике) и њихова примања и сигурност (са разликама код сталних радника између 30 и 40 процентних поена).
- ✓ Стални радници показују само просечан или прилично висок ниво задовољства у свом укупном радном веку; развој њихових професионалних активности; могућности учења и сигурности прихода; али у свим случајевима, са вредностима у распону од 35% до 40% у поређењу с другим опцијама.
- ✓ Визија послодавца за задовољство сталних радника уопште не одговара ономе што они исказују.

Већина анализираних аспеката послодавци доживљавају са вредностима које су оцењене на прилично високом нивоу задовољства, са процентима између 55% и 60% (осим у односима са послодавцем, у независности радног живота и броја радних сати) – око 33%).

Пољски предузетници су најоптимистичнији у погледу ових, субјективних, степена задовољства својих радника.

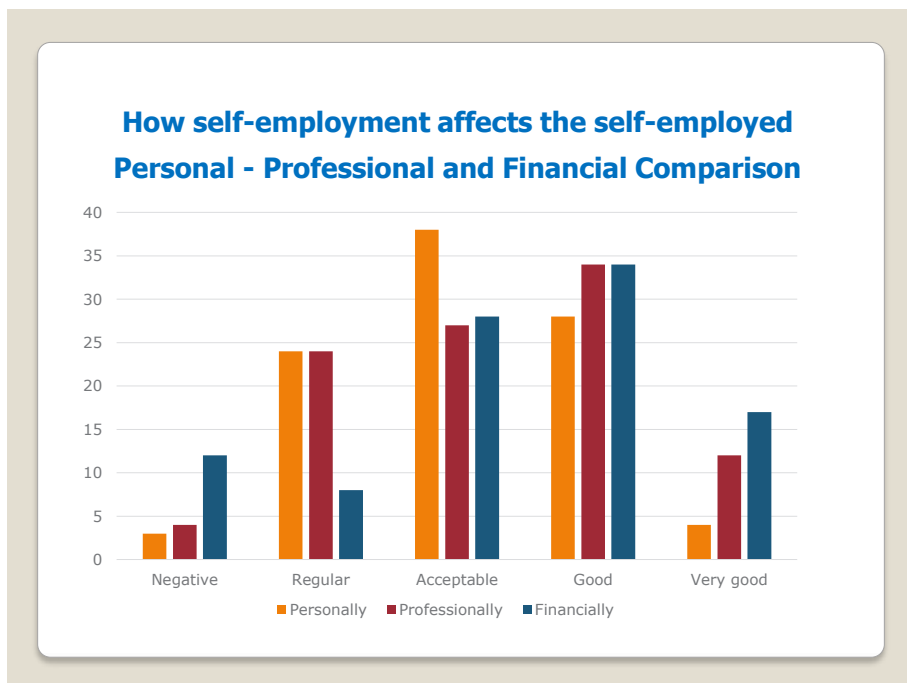
Како samozапослени рад утиче на независне раднике

Овим питањем се процењује утицај самосталног, професионалног и финансијског личног, професионалног и финансијског рада.

Наведени одговори се разликују од екстремних позиција (негативно или врло добро), тако да задржавају неутралан положај у којем истичу 39% одговора са прихватљивом оценом. Процена којој, ако томе додамо оцену, подразумева да, готово 60%, samozапослени радници описују опцију „прихватања“ у погледу свог рада са личне тачке гледишта. Радници су боље ценили ову опцију, Словаци, 100% и Срби, са 90%.

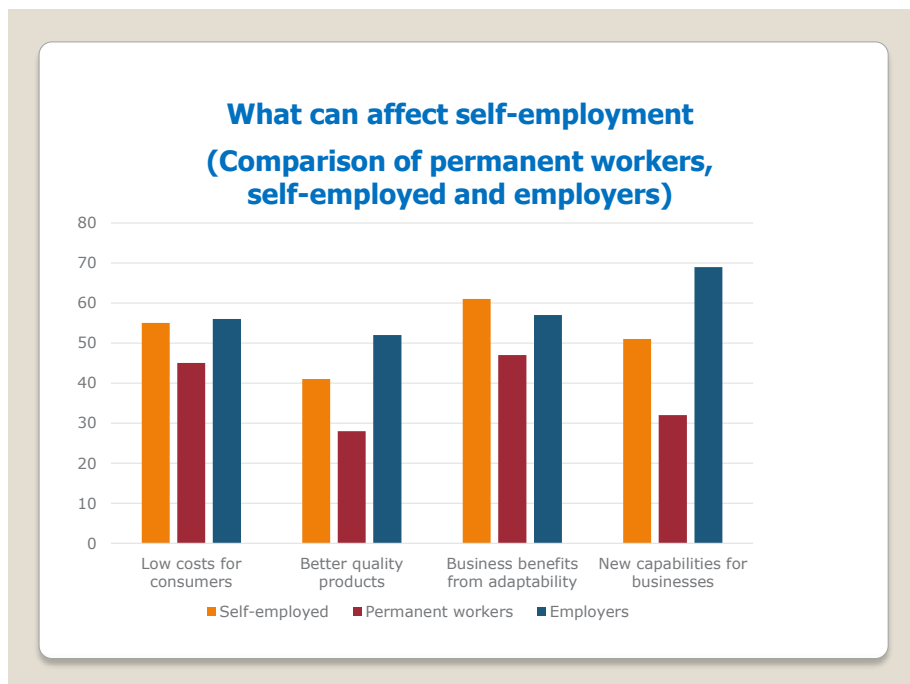
Иста процена је да ли се односи на професионални аспект, али, по земљама, ова опција која најбоље цени ову Пољску је 57%; Словачка са 66% и Грчка са 50%.

Коначно, у финансијској процени ове врсте рада губи се могућност „редовног“ од 20% до 8%, што повећава „негативну“ опцију за скоро 10 бодова. Најпопуларнија и професионално ангажована опција „прихватљиво-добро“ повећава се на 63%, а врло добра опција износи до 17%: то би могло указивати на процену примљеног дохотка, која би била задовољавајућа. По земљама, најбоља вредност за ову опцију је Пољска, 62%, Словачка, 66% и Србија, 60%.



Процјене о томе шта се може добити слободним радом

У овом одељку ћемо проценити шта се може створити самосталним радом у више аспеката, са становишта сваке од три анкетиране групе: Независни радници, стални радници и послодавци.

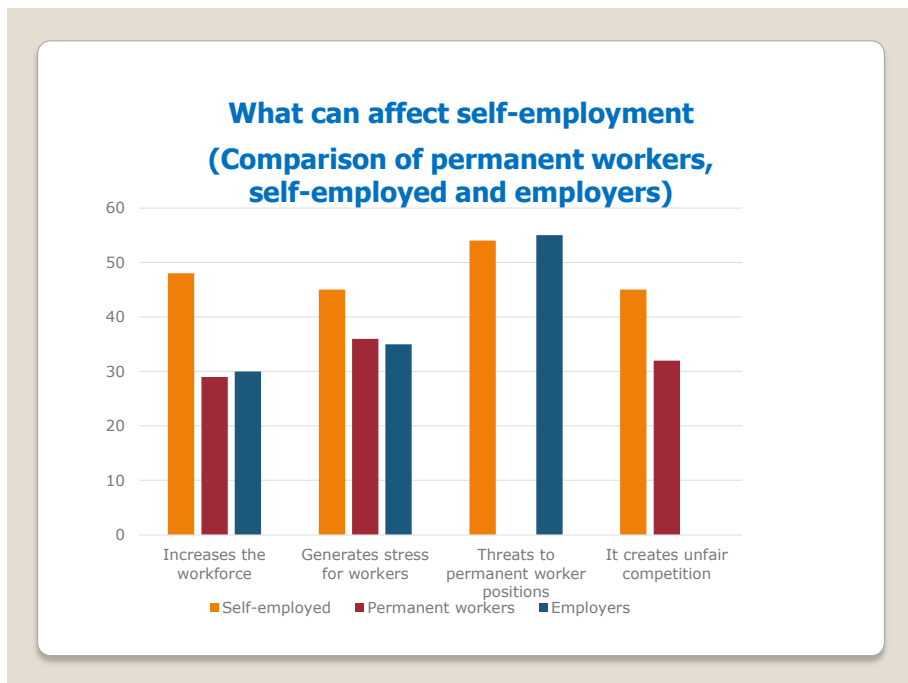


предложена питања настају са пет алтернативних одговора који процењују **степен сагласност** са сваким од њих. Нема споразума; донекле слажу; средња; снажно се слажем и снажно се слажем.

- ✓ Ниски трансакциони трошкови за потрошаче
- ✓ Креирајте производе бољег квалитета
- ✓ Донесите користи предузећима због њихове прилагодљивости
- ✓ Захтева од компанија да стекну нове вештине
- ✓ Може повећати радну снагу
- ✓ Може да изазове стална радна места
- ✓ Може створити нелојалну конкуренцију

Поред тога, укључено је и питање само за независне раднике, што покреће, ако самосталан рад ствара забринутост због радних услова који постоје и око самих радника

За поређење, утврдићемо вредности просечног споразума који је највећи утицај на извршена истраживања.

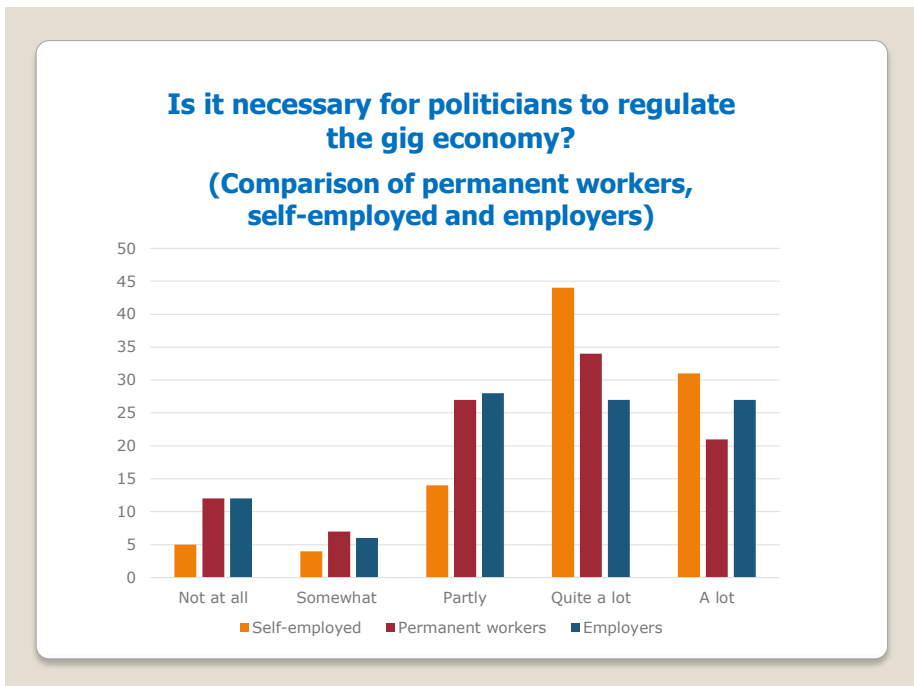


- ✓ По свему судећи, највише нивое по сваком питању предложеном у анкети имају послодавци, а у сличној ситуацији и независни радници.
- ✓ Разлике између послодаваца и samozапослених заснивају се на разматрању повећања радне снаге (48% за Р. независно и 30% за послодавце); и да ли ствара забринутост због радника и услова запослења (45% за ЗР. независно и 35% за послодавце).
- ✓ Ставови сталних радника су у распону од 30-35% (с изузетком погледа на стварање нижих трошкова за потрошаче и на предузетничке профите за прилагодљивост).

Регулација и учешће независних радника

Овде анализирамо два питања. С једне стране, мишљење (изражено степеном сагласности испитаника) о томе да ли креатори политика треба да регулишу економију ГИГ-а и подрже независне раднике. А са друге стране да ли независни радници треба да учествују у синдикалним активностима.

- ✓ Потреба да се политички регулише ГИГ економије
- ✓ врло велика већина анкетираних независних радника (44% то прилично мисли, а 31% да је пуно) сматра да политичари морају да регулишу економију ГИГ-а; они истичу 100% тога у Португалу, 84% у Грчкој, 74% у Пољској и 67% у Словачкој.

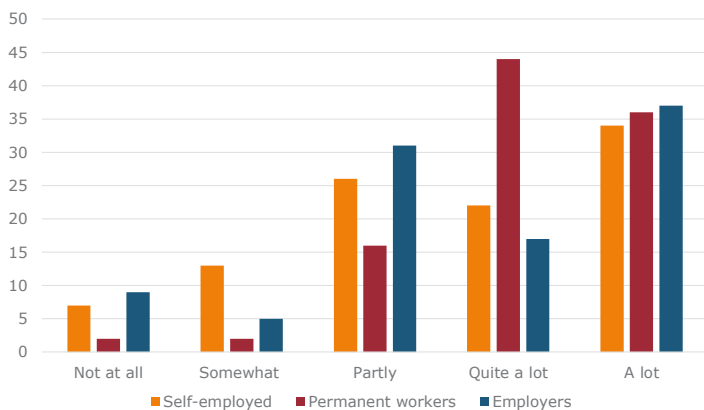


По истом питању, 55% сталних радника (20% мање) мисли исто као независно; одржавање веће учешће у Грчкој (73%), те Пољској и Србији са 60%.

У сличним размерама послодавци сматрају да: 54% сматра да је ова уредба неопходна, мада треба имати на уму да се ова опција знатно повећава за 100% одговора шпанских послодаваца (без шпанских одговора, проценат би се смањио за 20 бодова, а затим опција која нема разлике).

Should self-employed workers participate in trade unions?

(Comparison of permanent workers, self-employed and employerses)



✓ Потребна да независни радници учествују у синдикатима.

56% samozaposlenih smatra da bi trebalo da budu uključeni u aktivnosti sindikata, ma da se taj procenat smaњуje na 17% ako ne uzmemo u obzir odgovore grčkih i portugalskih (84 i 100%). Удио samozaposlenih радника у остатку земље по овом питању је равнодушан (њих 40% верује у то).

Са друге стране, истраживање показује да постоје већа свест о овој теми о сталним радницима: 80% сматра да је ово учешће независних радника потпуно или веома потребно, а само 4% сматра да није неопходно. За земље, Србија са 50% „средњих до половина“ одговора је једина која одступа од ове већинске могућности.

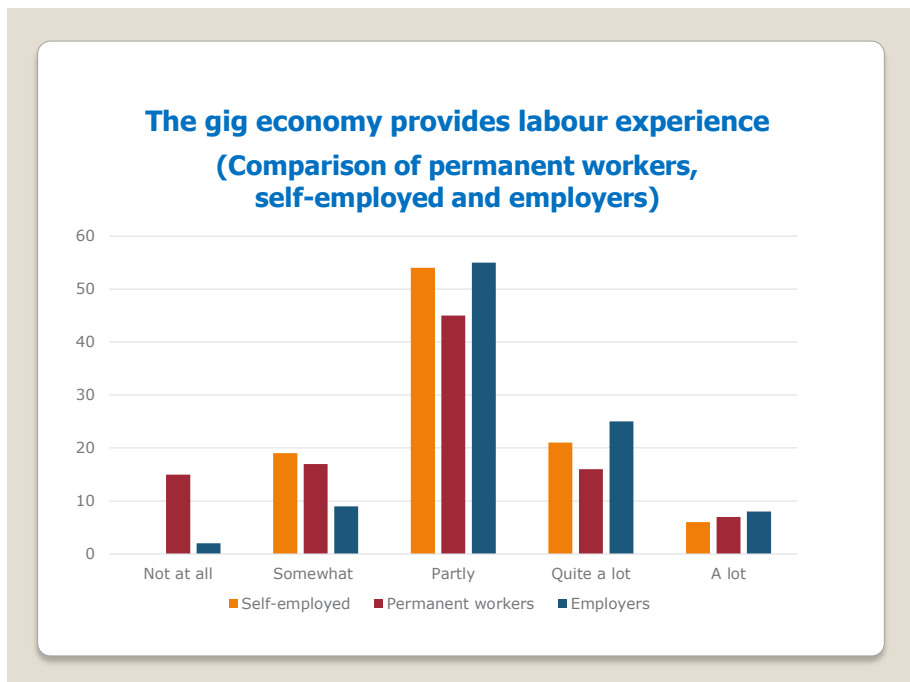
На крају, одговори послодаваца у процентима су сличнији онима samozaposlenih (54% за такво учешће у поређењу са 56%). Још једном, бројка од 100% коју су пружиле шпанске власти о овом питању повећава „Ирреал“, јер би износила 22%, без Шпаније; има предност од 30%.

ГИГ Економије као алат за запошљавање нових дипломаната на тржишту рада

У последњем делу *истраживачког* упитника анализирамо три питања, питајући се о степену сагласности са три изјаве како бисмо проценили да ли је ГИГ економија валидна да би радницима омогућили брзо искуство; с друге стране, два аспекта економије ГИГ-а оцењују се недавно дипломирани дипломирани студенти: то им може обезбедити пласман на тржишту рада и да ли ће приходи који ће добити бити довољни за успостављање адекватних услова живота. Одговори се процењују узимајући у обзир степен сагласности који су испитаници показали са изјавом сваког од њих.

✓ ГИГ економија је брз начин да се стекне радно искуство.

Одговори независних радника не омогућавају дефинитивну оцену, јер 54% испитаника доноси одлуку о „споразуму о просеку“, заузимајући „благо“ и „прилично“ исте проценте, 20% сваки. Пољска са 40% и Словачка и Србија са 33% су најбољи улог да ГИГ економија брзо стекне радно искуство.



опет, опција коју већина запослених стално цени је „у просеку“ са 46%; Док 30% њих сматра да ГИГ економија не пружа радно искуство, за разлику од 23% што ствара „прилично или много“, што пружа такво искуство . На опцију се плашира већина Београђана

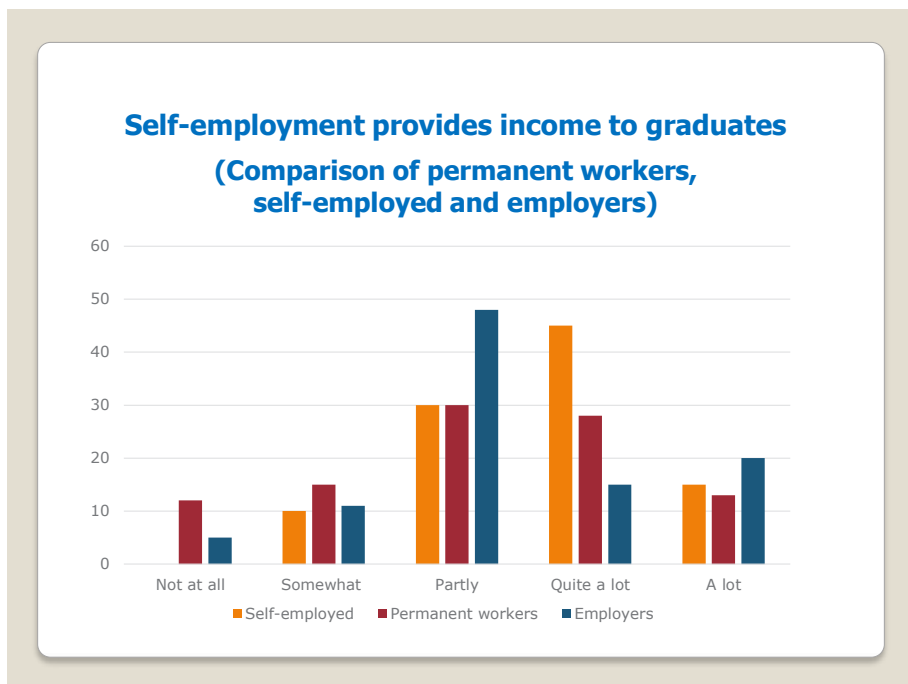
пружа такво радно искуство са 66% испитаника. Португал са 61% и Србија и Шпанија са 45% су они који мисле да им то искуство не пружају.

Послодавци такође одржавају у овом питању став који не даје предност наведеном питању; 55% се слаже „у просеку“. Међутим, у овој групи се намеће „добра опција – дуга опција“, са 32%, наспрам 11% за „мало пливање“. Шпанија (100) и Србија (80% су нај неутралније земље по овом питању, а Пољска са 86% мисли „прилично или много“) него ако им то радно искуство пружуи.

✓ Самостални рад осигурава адекватан приход матурантима који уђу на тржиште рада.

Већина избора независних радника, 60%, верује да он даје адекватан приход дипломцима који улазе на тржиште рада, у поређењу са 11% који то не сматрају.

Срби и Грци са 80% су најповољнији за ово мишљење, а следе Пољска са 61% и Шпанија са 56% (што је, уз то, и најкритичније по овом питању, а додатних 44% који верују да је само „нешто“).



За сталне раднике, већина опција би била „добро размислити“ са 57%, уз удвостручење могућности „ничега или нечега“ споразума на оно што су показали samozапослени, са 30% одговора.

По земљама, они који мисле да је ова опција сасвим или много већа су Србија, 70%, Италија, 66% и Грчка и Пољска са 54%. Шпанија и Словачка са више од 50% су најкритичније за ову опцију.

Послодавци су барем конкретни у својим мишљењима, при чему је скоро 50% одговорило да се слажу „у просеку“. Остале опције су подељене у 35% „поште-но или јако“ и 16% „нема или мало“. Пољска, са 86% одговора, више је уверена да ће овај посао, ако доноси праве приходе, и Словачка, са 48%, највише суко-бити са овом ситуацијом.

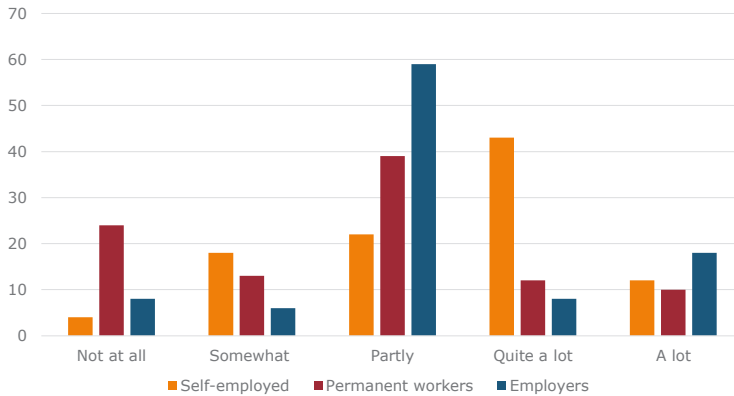
- ✓ Самостални рад је најприкладнија опција за улазак на тржиште рада нових дипломаната.

За samozапослене особе већина опција се слаже са постављеним питањем: 55% одговора је дато, за разлику од 22%, што се донекле не слаже, а 22% сма-тра да су се „у просеку сложили“.

По земљама, Португал (67%), Грчка и Србија, са 50%, су оне које највише прихватају ову могућност. Најмањи удео имају Португал, који је две крајности, и Словачка са 33%.

Стални радници: 40% се слаже „у просеку“; 22% је „потпуно или потпуно са-гласно“, а 38% „ништа или нешто“. Још једном, они јасно разликују положај који су показали независни радници. Срби се одлучују за ову опцију као најбољу опцију у 60% случајева, а Португал, Словачка и Италија, који је деле са 40% одговора.

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



Коначно, 59% послодаваца се слаже „у просеку“; док је 25% „прилично или веома“ и само 14% не прихвата ову опцију као валидну. Опет послодавци у Пољској, са 79% одговора, сматрају да је независни рад најприкладнија опција за улазак скорашњих дипломаната на тржиште рада; Шпанија и Словачка су најскептичнија по питању овог питања са 25% негативних одговора.

ЗАКЉУЧЦИ АНАЛИЗЕ УПИТНИКА

Затим ћемо на основу закључака из овог упоредног извештаја идентификовати најрелевантније податке који се могу прикупити из анализе упитника *пројектног* истраживања.

- ✓ **Ниво образовања** испитаника, мала је разлика између три испитаника у истраживању, откривши да 90% самозапослених и сталних радника има универзитетску или средњу квалификацију, са малим разликама између једног и другог; један мањи покуито је онај који одговара послодавцима, а између њих (84%) шест бодова мање него код радника.
- ✓ Занимљиво је да постоји **већи** обрт посла (број послодаваца за који су радили) међу сталним радницима, достижући 44% за више од 4 послодавца (у поређењу са 23% који би радили за четири послодавца и 33% који би увек радили за истог послодавца) као и за самозапослене код којих је 61% до четири послодавца.
- ✓ У погледу **карактеристика самозапосленог рада, најцењенија опција је аутономија за обављање посла (38% испитаника), затим „плаћање на захтев“, 35% и уговорни однос млађи од 12 месеци. , 27%.**
- ✓ Већина самозапослених сматра да је **разлог избора ове врсте рада** потреба (55%), у поређењу са 45% који кажу да је то лични избор. Супротно томе, послодавци (који не мисле у 34% случајева) мисле да лични избор доминира над потребама (46% према 20%).
- ✓ **Услови за запошљавање** самозапосленог радника дају низ закључака:

За 75% ове врсте рада, ова врста рада претпоставља основну надокнаду, што има позитиван утицај на 80% испитаника.

На личном нивоу, ова врста рада је корисна или прихватљива за 72% анкетираних радника; а

Професионално, утиче позитивно 73%.

- ✓ **Изједначење сталног рада, самостални рад**, одлучује се у корист првог: преко 50% сталних радника не жели да буде независно; 46% се боји промене свог уговорног статуса; и 53%, и независних и сталних, сматрају да ће вероватно да ће независтан рад расти или висок или веома висок. 45% послодаваца каже да верује у исту вероватноћу раста самосталног рада.
- ✓ С обзиром на **степен задовољства**, напомињемо да samozапослени радници осећају већи степен задовољства, у својим радним условима и условима рада, стални радници; у суштини у областима као што су: број радних сати и избор радног времена (са разликама до 30 бодова); независност у њиховом радном веку (са разликама од 10 бодова за сталне раднике); социјална давања која примају (20 бодова разлике) и њихова примања и сигурност (са разликама код сталних радника између 30 и 40 процентних поена).

Стални радници показују виши степен задовољства само кад се односе на њихов општи радни век; развој њихових професионалних активности; могућности учења и сигурности прихода; али у свим случајевима, са вредностима у распону од 35% до 40% у поређењу с другим опцијама.

Са своје стране, визија послодавца за задовољство сталних радника уопште не одговара ономе што изражавају ти послодавци (са проценатима у проценама 55/60% у поређењу са већ исказаним 35/40% запослених процена).

- ✓ Питање различитих група о томе **шта се може урадити слободним радом** (ниски трошкови, квалитетнији производи, пословне користи, повећана радна снага или нелојална конкуренција) највиши нивои у сваком од питања предложених у анкети постављају послодавци и, у сличној ситуацији, од стране независних радника.

Спорови између послодаваца и фрееланцера настају услед разматрања повећања радне снаге (48% за независне р. и 30% за послодавце); и да ли ствара забринутост због радника и услова запослења (45% за независне р. и 35% за послодавце).

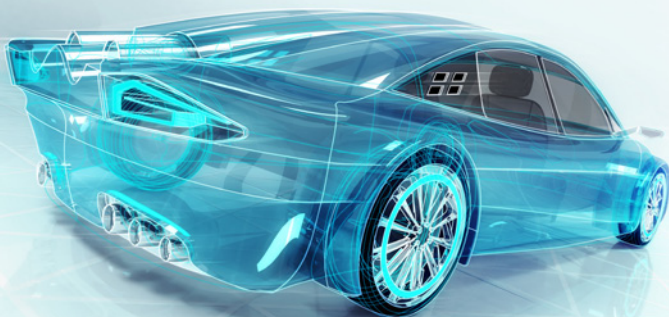
С друге стране, ставови сталних радника су у прихватљивим процентима између 30 и 35% у свим предложеним ставкама (осим мишљења о стварању нижих трошкова за потрошаче и што се тиче предузетничког профита за прилагодљивост).

- ✓ **О потреби да се регулише ГИГ економије** мисли 75% самозапослених радника, у поређењу са 55% послодаваца и зависних радника.

Супротно томе, овај тренд се обрће када се анализирају одговори на то да ли **независни радници треба да буду укључени у синдикалне активности**: док 79% сталног особља сматра да то чине; овај проценат се спушта на 55% у одговорима послодаваца и независних лица (на која је питање утицало).

Последњи број *истраживачког упитника* који се односио на **ГИГ економију за нове дипломиране студенте**. Дакле, за 23% сталних радника, 27% самозапослених радника и 33% послодаваца, овај систем рада сматра се валидним за пружање **радног** искуства.

док је за 60% самозапослених радника систем за **добивање одговарајућег дохотка** прекидом њихове дипломе (бројка која је са становишта сталних радника и до 35% послодаваца нижа до 40%). и да је за 56% истих независних радника економија ГИГ добар систем приступа тржишту рада (у поређењу са 25% послодаваца и зависних радника).



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