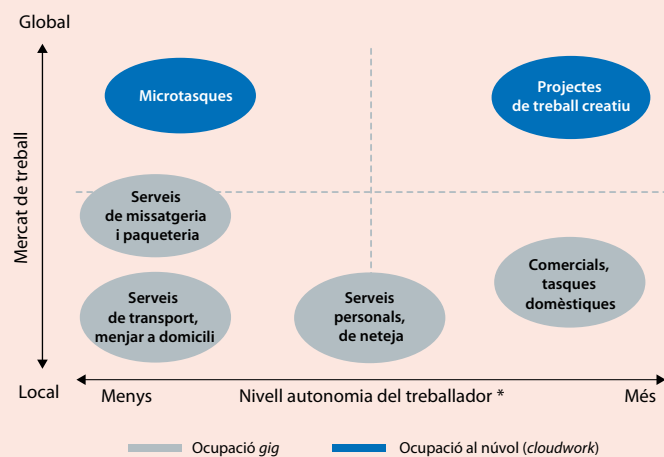


## L'economia del *sharing* i el mercat de treball

La majoria dels nostres pares i avis van treballar tota la vida a la empresa en què van iniciar la carrera professional, una perspectiva impensable per als joves d'avui dia que s'incorporen al mercat laboral. En l'actualitat, les relacions laborals no estàndards<sup>1</sup> són cada vegada més comunes i, en part, expliquen l'elevada taxa d'ocupats a temps parcial, amb un contracte temporal o com a autònoms (del 19,4%, del 12,2% i del 13,7%, respectivament, el 2017). A més a més, l'auge de l'economia col·laborativa ha comportat la creació d'un altre nou tipus d'ocupació no estàndard, l'«ocupació sota demanda» (*on-demand employment*). Les plataformes digitals afavoreixen aquest tipus d'ocupació, ja que redueixen els costos de transacció i permeten un *matching* d'oferta i demanda d'ocupació a temps real. Si féssim un símil amb les relacions humanes, el treball estàndard seria com un matrimoni, un projecte familiar a llarg termini, i el treball en l'economia del *sharing*, un seguit de cites mitjançant una aplicació per lligar.

En concret, l'anomenada ocupació sota demanda es pot agrupar en dues grans categories: l'ocupació *gig* i l'ocupació al núvol. L'ocupació *gig* es caracteritza perquè els individus utilitzen plataformes digitals per buscar clients, als quals ofereixen serveis, alguns més intensius en treball (com el servei de lliurament a domicili) i d'altres més intensius en capital (com pot ser el lloguer d'un habitatge). En canvi, en l'ocupació al núvol (*cloud work*), són les empreses les que demanen via web les tasques o els serveis que necessiten que es duguin a terme. Als mercats d'ocupació al núvol, com Amazon Mechanical Turk, Freelancer o Upwork, es demanen serveis molt diversos (de programació informàtica, de disseny, de traducció, de tasques administratives o de comptabilitat, etc.), molts dels quals fins ara no era tan fàcils d'externalitzar. Sovint, aquests serveis consisteixen en microtasques simples que es poden dur a terme en un període curt de temps, com completar una enquesta, i altres vegades són treballs més complexos, com el disseny complet d'una web.

### Tipologia de l'ocupació a la *sharing economy*



**Nota:** \* El nivell d'autonomia del treballador és menor quan la plataforma exerceix més control sobre els preus i sobre les condicions de prestació de servei i és major quan el treballador decideix de manera més independent.

**Font:** CaixaBank Research, a partir de la Comissió Europea (2017), «The Social Protection of Workers in the Platform Economy».

Malgrat la visibilitat d'algunes ocupacions que s'han generat mitjançant la *sharing economy* (pensi, només, en les bicicletes de repartiment de menjar a domicili que han aparegut a la majoria de ciutats), és difícil estimar amb precisió quanta gent treballa al sector. Ara com ara, les estadístiques oficials, com l'enquesta de població activa (EPA), no inclouen detalls sobre aquestes ocupacions,<sup>2</sup> i les plataformes digitals no proporcionen dades detallades sobre quants treballadors les usen. No obstant això, hi ha estudis que tracten de comptabilitzar-ho a través d'un algorisme de *big data*. Harris i Krueger (2015) van estimar que al voltant del 0,5% de la força laboral nord-americana estava ocupada en l'economia col·laborativa. Segons De Groen i Maselli (2016), l'equivalent europeu se situaria al voltant del 0,05% (uns 100.000 treballadors actius). Altres estimacions mitjançant enquestes, dades d'impostos o moviments bancaris apunten a percentatges més alts, tot i que amb mesuraments no directament comparables. Així, al voltant del 22% de la població als EUA ha ofert serveis en algun moment a través d'aplicacions *online*<sup>3</sup> i, a la UE, entre l'1 i el 5%.<sup>4</sup> L'ocupació en l'economia del *sharing* representa, doncs, un petit percentatge de la força laboral, però creix a gran velocitat.<sup>5</sup>

L'ocupació en l'economia col·laborativa ofereix clars avantatges en termes de flexibilitat. Els individus decideixen quan i on treballen, la qual cosa permet que puguin treballar persones que d'una altra manera no ho haurien fet per problemes de mobilitat o per altres restriccions. A més a més, el baix cost d'entrada facilita l'accés al mercat de treball a individus que abans n'estarien fàcilment exclosos. Per exemple, segons Uber, el 25% dels seus conductors a París estaven aturats abans de començar a treballar

1. Segons l'Organització Internacional del Treball, es consideren treball no estàndard les següents categories: el treball a temps parcial, amb contracte temporal i com a autònom.

2. De moment, Canadà és l'únic país que ha inclòs a l'EPA preguntes sobre l'economia col·laborativa i que ha obtingut que al voltant del 0,5% de la força laboral hi treballava el 2016 (Statcan, 2017).

3. Vegeu Burson-Marsteller, Aspen Institute i TIME (2015), «The collaborative economy survey».

4. Parlament Europeu (2017), «The Social Protection of Workers in the Platform Economy».

5. Vegeu Farrell i Creig (2016), «The Online Platform Economy: What is the growth trajectory?», JP Morgan Chase Insights.

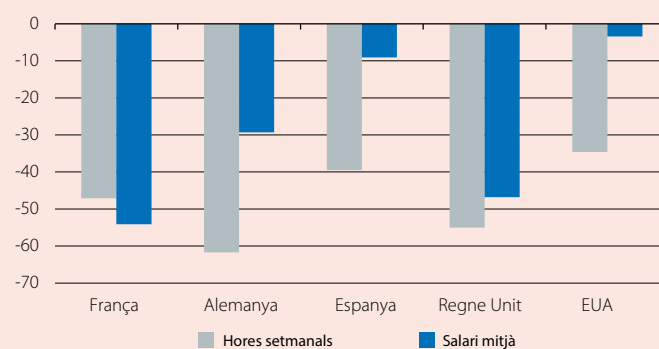
i molts residien en *banlieues* desfavorides amb un alt nivell d'atur. Així, utilitzant aplicacions de la *sharing economy*, van obtenir feina i ingressos en moments de necessitat.

No obstant això, no tot són avantatges: les condicions laborals dels treballs sota demanda solen ser pitjors que en altres tipus d'ocupació. En particular, el salari mitjà d'aquests treballs és molt inferior al salari mínim i el nombre d'hores setmanals treballades és la meitat que el de la resta de treballadors (vegeu el segon gràfic). De fet, per a molts d'ells, és una forma tan complementària i intermitent d'ocupació que, sovint, ni consideren que estiguin treballant. Pel que fa a la pluriocupació, la realització d'una multitud de tasques en treballs diferents dificulta l'especialització i el desenvolupament de la carrera professional. Així mateix, la major inseguretat laboral pot tenir costos de salut en termes d'ansietat, d'estrès, etc.

Una qüestió que genera controvèrsia és l'estatus laboral dels individus que treballen sota demanda. En l'actualitat, el treball de la *sharing economy* està legalment considerat com el d'un autònom, ja que té molts elements característics d'aquest règim. L'individu escull quan treballa i quantes hores ho fa, proveeix els mitjans per realitzar el servei, com un vehicle de la seva propietat, i cobra només per cada servei realitzat. No obstant això, alguns elements del seu treball són més propis d'un empleat, en particular pel que fa a la fixació dels preus i de les condicions del servei, sovint decidida per les aplicacions. Així mateix, aquestes empreses utilitzen la reputació *online* mitjançant rànings i dissenyen algorismes que afecten la probabilitat que un individu ofereixi un servei i que poden arribar a excloure'l de la plataforma. Quan ho fan, les plataformes exerceixen mecanismes de control sobre els prestadors de serveis més propis d'empleats, que estan obligats a seguir-los per prestar el servei.

### Comparació de l'ocupació en l'economia col·laborativa i en l'economia tradicional \*

Percentatge



**Nota:** \* Comparativa d'hores setmanals treballades en l'economia col·laborativa en relació amb la mitjana d'hores a cada país i d'ingressos mitjans en l'economia col·laborativa en relació amb el salari mínim al país.

**Font:** CaixaBank Research, a partir de la Comissió Europea (2017), «The Social Protection of Workers in the Platform Economy».

Pel que fa als drets laborals, els treballadors de la *sharing economy* no acostumen a tenir el dret a la negociació col·lectiva, el dret d'associació per negociar amb les plataformes les condicions de prestació del servei ni estan coberts per altres drets fonamentals dels treballadors, com la no discriminació. Així mateix, la idiosincràsia del treball realitzat, amb multitud de serveis, de clients, etc., limita la cobertura social i l'acumulació de drets d'aquests treballadors.

Totes aquestes qüestions han propiciat un debat sobre si és necessari un estatut específic per a aquests treballadors. Diversos proponents, com Harris i Krueger,<sup>6</sup> defensen un estatus d'«empleat autònom», que inclouria drets com la sindicació, però no d'altres, com el salari mínim o l'assegurança d'atur. De fet, algunes plataformes comencen a oferir una assegurança d'accident laboral als seus «treballadors» o el dret d'associació. Alguns països, però, ja disposen de relacions laborals per a «autònoms dependents», una nova figura creada abans de l'arribada de l'economia del *sharing*, però que hi podria encaixar.<sup>7</sup>

Tot i que el debat continua obert, i segurament dependrà de cada sector i de cada plataforma concreta, és important assenyalar que moltes característiques del treball a la *sharing economy* són similars a les d'altres ocupacions no estàndards i poden ser considerades de manera conjunta.<sup>8</sup> Per exemple, la dificultat d'acumular drets a les prestacions socials en les ocupacions no estàndards ha fet guanyar suports a la proposta de vincular els drets als individus i no als llocs de treball.<sup>9</sup> D'aquesta manera, els drets es podrien acumular i es podrien traslladar d'una feina a una altra, de manera que no es perdrien, i, al mateix temps, es facilitaria la flexibilitat del mercat de treball. En definitiva, la necessitat d'adaptar la protecció social no es limita, només, a l'ocupació en l'economia col·laborativa, sinó a totes les ocupacions «no estàndards», que cada vegada són més corrents a les economies del segle XXI, en les quals la globalització i els canvis tecnològics canvien la manera de produir... i de treballar.

Josep Mestres Domènech  
CaixaBank Research

6. Vegeu Harris, D. i Krueger, A. B. (2015), «A Proposal for Modernizing Labor Laws for the Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"», The Hamilton Project, DP 2015-10.

7. A Espanya, el treballador autònom econòmicament dependent (TRADE) és el que factura més del 75% de les seves vendes a un únic client.

8. Vegeu De Estefano, V. (2016), «The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"», ILO.

9. OCDE (2018), «Opportunities for All: OECD Framework for Policy Action on Inclusive Growth».