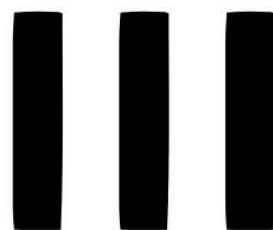
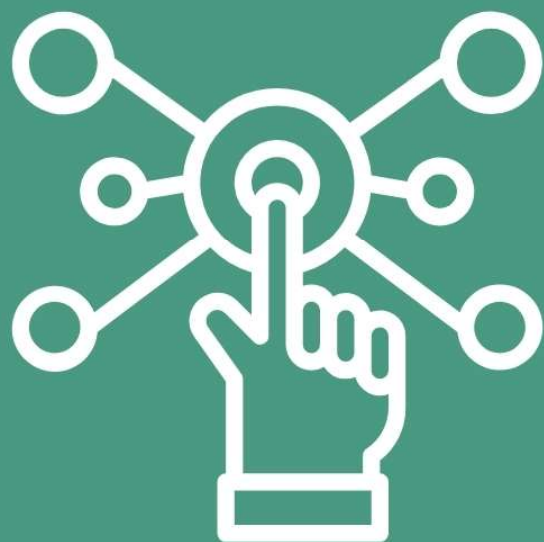


EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS EN LA COMUNITAT VALENCIANA



informe executiu



2023

Adrián Todolí
José M. Peiró
(Directors)

Autors

Adrián Todolí (Dir.)

José M. Peiró (Dir.)

Baltasar González-Anta

David Crespo Ortiz

Alicia Salvador Fernández-Montejo

Treball tècnic de camp: GfK.

Investigació realitzada per a LABORA mitjançant acord amb la Universitat de València.

El present informe executiu correspon al següent informe:

Todolí, A y Peiró, J.M. (Dirs): El treball en plataformes digitals en la Comunitat Valenciana III. Labora i Universitat de València, València, 2023.

Agraïments:

Els autors volen expressar el seu agraïment a LABORA i a la Generalitat Valenciana per la seua implicació en la generació de coneixement com a eina fonamental per a realitzar bones polítiques públiques. També a la Universitat de València per les facilitats que permeten una bona investigació.

València, 2023.

EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS EN LA COMUNITAT VALENCIANA III

Resum executiu

El present estudi té com a objecte la quantificació del nombre de persones que treballen en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana, analitzar el seu perfil, condicions de treball i experiències laborals per tal d'entendre aquest fenomen del mercat de treball i comparar les dades obtingudes amb les de l'any 2021 i 2022. També es pretén fixar recomanacions perquè els organismes públics i els diferents grups d'interés puguen enfrontar-se millor als reptes que el treball en plataformes planteja. Per a això s'ha realitzat una enquesta a 2000 persones de la Comunitat Valenciana entre el 26 d'abril i el 26 de maig de 2023.

1. QUANTIFICACIÓ

- Dels individus enquestats, un 12,87% s'han identificat com a treballadors de plataformes, la qual cosa suposa un descens de 0,51 punts respecte a l'any anterior. Així el nombre de treballadors en plataformes s'ha reduït un 3,5% el 2023 (15.527 persones menys, després d'augmentar el 2022 un 10,6% respecte al 2021). Aquesta situació planteja un panorama d'estabilitat en el sector, tot i que sense poder determinar una clara tendència ascendent o descendent. Les raons del descens apunten cap als factors següents:
 - Major robustesa de l'ocupació tradicional
 - Desaparició de l'efecte COVID-19 que incrementava l'ús de les plataformes
- D'altra banda, les dades desprenen que la reducció de treballadors de plataformes no ha estat de treballadors en plataformes l'activitat de les quals es considera principal pel nombre d'hores i els ingressos obtinguts, sinó dels que tenen la feina en plataformes com a secundari o com a activitat marginal, el que dóna suport a la hipòtesi que la major robustesa de l'ocupació tradicional és la raó que aquestes persones que treballaven de forma secundària o marginal en el treball en plataformes l'hagen abandonat. Per contra, aquestes dades també apunten que, per a aquelles persones treballadores en plataformes, l'activitat de les quals és principal, no han vist disminuïda la seua activitat en plataformes.

2. PERFIL DE LA PERSONA TREBALLADORA EN PLATAFORMES DIGITALS

EDAT

Una clara tendència observada el 2021, 2022 i que es repeteix el 2023 és la **joventut** dels treballadors en plataformes. Destaca com un elevat 37,9% de les persones que treballen en plataformes té menys de 26 anys, la qual cosa suposa més de tres vegades el percentatge que per a la mateixa franja etària presenta la resta de la població. D'altra banda, en el terç de treballadors en plataformes que superen els 36 anys, són majoria els qui tenen entre 36 i 45 anys (18,6%) i superen aquesta edat el 14,4%. Aquestes dades són molt diferents de la població en feines convencionals, on més de la meitat dels treballadors (53,6%) superen els 45 anys i el grup d'edat més nombrós compta amb més de 56 anys (29,2%).

Diversos aspectes poden estar darrere d'aquest fenomen:

- Com ja s'apuntava en anys anteriors, l'elevat atur juvenil pot suposar que els joves, no trobant alternatives en un treball convencional, acudisquen en major mesura al treball en plataformes digitals com una espècie d'ocupació refugi.
- També s'ha de considerar que, tractant-se de treballs en general necessitats de certa capacitat per desenvolupar-se en entorns digitalitzats, la major alfabetització digital dels joves (els quals han crescut en un entorn de noves tecnologies) els permeta accedir millor a aquest tipus d'ocupacions que a les persones de més edat.
- D'altra banda, les millores en les taxes d'atur generals dels darrers dos anys poden haver conduït els treballadors de més edat cap a un treball convencional amb preferència respecte del treball en plataformes.

GÈNERE

Reducció de la masculinització del treball en plataformes. El 2023, observem un descens en la diferència de representativitat dels gèneres, perquè, tot i que els homes continuen sent majoria, un 58,1% d'ells davant el 41,9% d'elles, la seua incidència s'ha reduït respecte a l'any anterior (63,4% d'homes, 36,6% de dones el 2022)

EIX RURAL-URBÀ

Enguany s'observa que el treball en plataformes **es concentra molt menys en les grans urbs** que el treball convencional, puix mentre que les zones urbanes d'Alacant i València alberguen el 48% dels entrevistats que no treballen en plataformes, només ho fan amb el 31,8% dels que treballen en plataformes. Això pot indicar una tendència, tot i que és aviat per afirmar-ho, cap al treball en plataformes com una oportunitat per a les ciutats i pobles de mida mitjana i petita (zones rurals).

ORIGEN DE LES PERSONES TREBALLADORES EN PLATAFORMES

En la seua immensa majoria, els treballadors de plataformes a la Comunitat Valenciana són d'origen espanyol. No obstant això, des del 2021 s'ha detectat una **sobrerrepresentació dels treballadors d'origen migrant** en el treball en plataformes respecte al tradicional. Aquesta sobrerrepresentació s'ha anat reduint tant el 2022 com actualment el 2023. El 2022 hi va haver un 1,3% menys respecte de l'any anterior (14,1%). Per la seua banda el 2023 hi ha un 0,4% de reducció de migrants en plataformes.

FORMACIÓ

Respecte al nivell educatiu, en el cas dels treballadors en plataformes observem com **una gran majoria**, el 63,3% **tenen nivells alts d'estudis**, un 29,4% nivells mitjans i només un 5,1% nivells baixos. Si comparem aquestes dades amb la resta dels enquestats veiem clarament com les persones amb estudis de nivell alt estan clarament sobrerrepresentades a la feina en plataformes, on aquest percentatge és un 32,15% superior al de la resta de la mostra. Aquesta sobrerrepresentació dels individus amb nivells alts d'estudis, si bé l'any anterior no era tan rellevant, ha estat present al llarg dels dos anys anteriors.

Es conclou a més que aquest nivell formatiu elevat **es deu a una sobrequalificació** i no a una major exigència formativa de les activitats desenvolupades en plataformes.

SECTORS I TIPUS DE TREBALL

Continua **predominant** aquest any el **sector professional** entre la majoria dels treballadors i treballadores en plataformes (50,1%). Entre els tipus de treball ha augmentat especialment el treball administratiu passant del 15,4% al 19,4%. Com ja ocorria l'any anterior, el percentatge de serveis de transport i entrega prestats a través de plataformes digitals és bastant limitat, no obstant això, s'ha incrementat passant d'un 4,6% del total de treballs realitzats en aquestes condicions a un 7,1%.

AUTÒNOMS, EMPLEATS I SITUACIONS IRREGULARS

Reducció del nombre d'autònoms. Mentre que el 2021 i el 2022 la feina en plataformes tenia gairebé el doble d'incidència entre els autònoms que, entre els empleats, enguany la incidència és un 65% més gran. Les causes poden estar situades en la millora en el mercat de treball. Cal recordar que en anys anteriors els treballadors en plataformes mostraven una clara preferència per ser treballadors per compte d'altri. La millora de la situació econòmica i la reducció de l'atur pot haver funcionat de palanca de canvi en la situació de molts individus.

TREBALL COMPLEMENTARI

Actualment el treball en plataformes sembla **continuar tenint una funció complementària**. Ara bé, es fa més regular que altres anys. Així, actualment, el 76,7% diu treballar setmanalment en plataformes a diferència del 2022 que era el 67,6% i el 48,6% del 2021.

INGRESSOS

Gran part de treballadors de plataformes es troben **per sota de l'SMI per hora de feina**. És a dir, gairebé el 50% dels treballadors perceben menys de 8 euros (després de restar les despeses) per hora de feina (concretament el 46%, molt similar a 2022). D'altra banda, en la mateixa línia del 2022, només el 3% de treballadors de plataformes obté més de 20 euros l'hora de treball. Entre els sectors, el pitjor pagat és el del transport i serveis d'entrega on un 60% rep menys de 8 euros l'hora. Tot i que aquesta situació ha millorat respecte a l'any anterior on era un 71,4%.

3. CARACTERÍSTIQUES DEL TREBALL EN PLATAFORMES

De les dades obtingudes s'han assolit algunes conclusions que creiem poden servir per a prendre millors decisions de política laboral

ORGANITZACIÓ INEFICIENT DEL TREBALL

Els temps d'espera respecte de l'any passat a penes han experimentat variacions, i el període **entre l'hora i les dues hores** continua sent el més habitual, de fet, més de la meitat (59,2%) espera entre una i tres hores. No hi ha hagut millores en la reducció d'aquests temps, encara més, mentre els trams d'espera inferiors s'han reduït lleument, el cas dels que esperen més de 5 hores s'ha duplicat (del 2,3% el 2022 al 4,3% el 2023).

COST PER ALS TREBALLADORS

Per tercer any consecutiu **augmenta** el percentatge de treballadors que diuen haver de **pagar per poder accedir a la plataforma** (23% el 2021, 36,6% el 2022, 41% el 2023) en detriment de l'accés gratuït (63,7% el 2021, 50,4% el 2022, 40% el 2023). Tot i que continuen sent majoria la suma dels que accedeixen sense pagar (60% gratuït o amb un bonus per entrar), la tendència és que el treball en plataformes comporte un cost associat a l'ús d'aquest mitjà per al treballador.

ESTABILITAT LABORAL

- Es constata novament una important varietat de situacions de treball anteriors a l'inici de l'activitat en plataformes, amb un augment el 2022 dels assalariats, els autònoms i els qui ajudaven en l'empresa o negoci familiar, i un important descens dels aturats respecte de l'any passat. També hi ha hagut un **canvi significatiu en la importància de les principals vies d'accés**, que han estat per ordre d'importància les xarxes socials (33,6% el 2022 enfront d'un 13,7% el 2021), els portals d'ocupació (el 26,5% enfront del 38,7%) i el cercle social proper (19,2% enfront del 25,5%).
- Gairebé **el 80%** de les persones que treballen en plataformes **està actualment buscant feina**, en major mesura els majors de 36 anys, els quals compten amb un nivell alt d'estudis i els qui treballen per compte d'altri. D'aquests, una quarta part busca més feina a la plataforma en la qual ja treballen, principalment dones, menors de 36 anys i qui treballa per compte d'altri; més

d'un 40% busquen en altres plataformes, principalment majors de 36 anys i els que tenen nivell educatiu alt; i s'incrementa al 29% els qui busquen fora de la plataforma en termes globals (l'any passat va ser un 23,4%).

- Les **prioritats** en la recerca de feina continuen sent la **flexibilitat temporal i espacial**. Aquesta cerca d'ocupació es realitza principalment a través de portals d'ocupació (80,3%), enviament de CV i contactes de l'entorn social (tots dos al voltant del 70%), xarxes socials (61%) i serveis públics d'ocupació, que milloren el seu percentatge del 52% el 2021 a gairebé el 60% el 2022.
- El 60% dels enquestats **preferirien un treball assalariat**, destacant aquesta preferència en els majors de 36 anys, i gairebé el 55% del total creu que la seua carrera professional es desenvoluparà principalment mitjançant plataformes, quan l'any passat era el 38,6%. En una previsió de cinc anys, un de cada quatre creu que la seua situació empitjorarà, un terç estima que continuarà igual i un 40% confia que millorarà, la visió optimista se centra en entorns urbans i en treballadors principals.

ESTRÉS, RISCOS LABORALS I SATISFACCIÓ

Les persones que treballen a través de plataformes han manifestat aquest any patir entre un 35% i un 60% un o diversos factors de risc que són desencadenants de situacions d'estrés. Respecte al 2022 es detecta una tendència reductora:

- Entre els riscos relatius a la integritat física o moral, destaca, amb una important **reducció** respecte a l'any anterior, el **risc d'agressió** passant de 58,1%, (el 2021 era el 32,4%) a un 39,2% el 2023, també s'han reduït els riscos **d'assetjament sexual** (44,6% el 2022, 32,6% el 2021 a un 37,3%) i una menor reducció s'observa en el risc de **patir accidents** (39,9% 2022 enfront del 34,4% 2021) a un 39,2%.
- Dels problemes a conseqüència de la falta de control, **augmenten** lleugerament els enquestats que troba motius de preocupació en la **falta de qualificació en competències digitals** (59,8% 2023 enfront de 58,1% 2022). No obstant això, disminueix lleugerament els que es veuen incapaços d'influir en les seues condicions de treball i sotmesos a control extern excessiu (49,2 el 2023 respecte de 52,3 % el 2022).
- En els riscos derivats de la relació amb clients i altres persones, també **disminueix** el factor de la **pressió de l'avaluació constant** del client que va ser

exposada per més de la meitat dels enquestats el 2022 i actualment és un 44,2%.

- Finalment, altres **factores de risc importants** continuen sent **la falta de suport** de la plataforma davant de casos d'emergència (52,3% 2022 i 49,2% el 2023) i els problemes de conciliació per falta de **desconnexió** (52,1% disminueix al 44,6%).
- Es manté en l'evolució que els grups **més afectats** per aquests riscos són les **dones**, que manifesten significativament majors riscos d'agressió, assetjament sexual, problemes de salut, manca de competències digitals, impossibilitat d'influir en les seues condicions laborals i falta de desconnexió.
- Continua resultant preocupant els alts nivells de riscos i estressors, no obstant això, és positiu la reducció existent des de 2022 a 2023. En fi, és aviat per conèixer si això és una tendència per la maduració del sector o una resposta conjuntural derivat de les millors condicions de treball del mercat tradicional de treball.

Els **nivells de satisfacció** amb el treball en plataformes **s'han mantingut** molt similars. El 2022, la satisfacció va ser baixa per a una mica més d'un terç, un 47,32% va expressar una satisfacció mitjana, i un 20% es va mostrar altament satisfets, enfront del 2023 en què un 35% mostren una satisfacció baixa, un 42,1% mostren satisfacció mitjana i augmenta a un 22,5% els qui es mostren altament satisfets. Un resultat que continua sent preocupant per a un sector en creixement i que pretén establir-se com a font generadora d'ocupació.

4. FALSOS AUTÒNOMS

Com ja s'ha assenyalat, enguany hi ha hagut de nou una reducció del nombre d'autònoms en plataformes, encara que aquests continuen estant molt sobrerrepresentats respecte a l'ús d'autònoms en l'economia tradicional. No obstant això, la tendència és cap a la reducció dels autònoms i la seua assimilació com l'economia general (Todolí, 2017). Una de les raons de l'ús d'autònoms pot ser la millora econòmica, una altra raó pot ser la limitada reforma que va introduir la disposició addicional vint-i-tresena en l'Estatut dels Treballadors (Todolí, 2021) i que es plantege en el si de la Unió Europea una proposta de Directiva que pretén clarificar les relacions de laboralitat reassignant correctament més de quatre milions de possibles falsos autònoms com a treballadors per compte d'altri en la Unió (Barcevičius et al., 2021).

En aquest treball, es pretén aproximar el nombre de falsos autònoms que haurien de convertir-se en personal assalariat, bé per aprovació de la legislació europea, bé per aplicació de la STS de 25 de setembre de 2021 (cas Glovo) així com per la resta de jurisprudència en matèria de falsos autònoms (Todolí, 2019).

Troblem d'aquesta manera que **la xifra d'autònoms que poden ser reclassificats es mantenen excessivament elevada** i molt similar a les xifres del 2022, superant els 50.000 individus en tots els casos i fins i tot arribant a fregar els 100.000 excepcionalment, cosa que fa sospitar que si bé s'observen avenços al respecte en aquesta situació, els quals responen a l'augment del percentatge de treballadors contractats, continua havent-hi una seriosa problemàtica a tenir en compte.

ASSIGNACIÓ DE TASQUES

Enguany les respostes recorden més a les obtingudes el 2021 que a les de l'any passat. Així, el 38,2% diu ser la plataforma qui assigna la feina (34,1% el 2021, 42,9% el 2022), el 44,3% tria que tasques vol realitzar (47,1% el 2021, 38,8% el 2022) i en el 17,6% dels casos la decisió és del client (18,8% el 2021, 18,3% el 2022). Hi ha un important percentatge d'autònoms que afirmen que l'assignació de tasques ve determinada per la plataforma (40,2%). Tenint en compte que la falta d'autonomia a l'hora de seleccionar clients és un indicatiu de laboralitat, això significa que al voltant de 64.018 autònoms podrien estar realment enquadrats en una relació de laboral amb la plataforma.

SUPERVISIÓ DE TASQUES

En general observem com la revisió del treball que es realitza en plataformes per part d'aquestes és una cosa generalitzada. Així, més de la meitat (56,2%) afirmen que la seua feina és valorada per la plataforma sempre (20,5%) o en bastants ocasions (35,7%), mentre que un 33,5% diu estar sotmés a valoració algunes vegades i només el 10,3% asseguren que això no succeeix mai o gairebé mai. Respecte a l'any passat les dades a penes presenten variacions en aquest sentit. Així, el fet que, com ja succeís l'any passat, un 60,4% dels autònoms diguen estar sotmesos sempre o bastants vegades a aquest control, ens arplega una xifra de 96.377 autònoms que poden ser reclassificats com a assalariats.

CONTROL DEL TREBALL

En aquest cas seguim novament davant d'un panorama generalitzat de control per part de la plataforma. D'aquesta manera, el 57,2% dels enquestats diu estar sotmés a seguiment sempre (14,1%) o en bastants ocasions (43,1%), mentre el 42,9% ho està algunes vegades (27%) o mai (15,9%). Si bé el seguiment també estava generalitzat l'any anterior, val a dir que han descendit entre els qui diuen estar sota seguiment sempre (21,4% el 2022) i ha augmentat entre els qui no ho estan mai (10,3% el 2022), però, també ha descendit notablement entre els qui només ho estan de vegades (36,8% el 2022) i ha augmentat molt entre els qui ho estan bastants vegades (31,4% el 2022).

En aquest últim cas no podem deixar de cridar l'atenció en què, tot i que els autònoms presenten un dels índexs més baixos en el seguiment continu de les seues tasques per part de la plataforma, aproximadament només un de cada quatre (24,4%) diu no estar sotmés a aquest control. Si tenim en compte que la vigilància en l'acompliment del treball és un indicador de laboralitat i que un 48,9% dels autònoms diuen estar sotmesos a aquesta vigilància sempre o bastants vegades, podem concloure que prop de 78.027 autònoms a la Comunitat Valenciana que operen en plataformes serien realment treballadors d'aquestes plataformes.

NORMES DE CONDUCTA, PROCEDIMENT I/O VESTIMENTA IMPOSSADES

Si bé aquest tipus de comportament s'ha vist una cosa reduïda respecte de l'any passat, un important percentatge continua veient-se obligat a complir amb normes d'aparença i/o de conducta per part de la plataforma, en concret el 42,3% (48,5% el 2022) diuen que aquesta exigència està sempre (12,5% enguany, 18% el 2022) o

bastants vegades (29,8%, 30,5% el 2022) present, mentre el 57,2% (51,5% el 2022) diuen que aquestes exigències es donen algunes vegades (37,9% aquest any, 35,3% el 2022) o mai (19,8%, 16,2% el 2022). Si tenim en compte que exigir una aparença determinada o una concreta forma de comportar-se a qui exerceix un treball és un clar indicador de laboralitat com a mostra de l'exercici de poder de direcció empresarial, podem concloure que aproximadament 78.027 de treballadors per compte propi haurien de ser reclassificats com a assalariats de les plataformes.

CREACIÓ D'UNA BASE PRÒPIA DE CLIENTS

En aquest cas observem com en un 79,2% de les ocasions les persones que treballen en plataformes veuen restringida la seua capacitat per crear la seua pròpia base de clients o treballar per a un tercer almenys algunes vegades, si bé només és habitual per al 34,7% dels enquestats (el 8,9% diuen que això succeeix sempre o gairebé sempre i el 25,8% que passa bastants vegades). Les dades són bastant similars a les de l'any anterior, amb una variació de prop de cinc punts menys entre els qui contestaven que ocorria bastants vegades (30,4% el 2022) i cinc punts més entre els qui responien algunes vegades (39,7% el 2022). D'altra banda, respecte dels autònoms, només un 31,3% responen que no pateixen aquestes restriccions mai o gairebé mai. Si bé aquest percentatge és el més elevat dels grups, no podem obviar que la restricció de la capacitat per captar clients o de treballar per a tercers suposa una falta de llibertat en el desenvolupament del propi negoci que ens indicaria que no estem davant d'un veritable autònom. De fet, un important 40,3% dels autònoms indica que aquestes restriccions succeeixen sempre o amb bastant freqüència, per la qual cosa podem estar parlant d'un total de 64.305 persones que podrien ser reclassificades com a treballadors de la plataforma.

SUBSTITUCIÓ I SUBCONTRACTA

D'acord amb les respostes donades per les persones enquestades, el 24% afirma que la plataforma exigeix sempre o gairebé sempre que la feina siga desenvolupada per qui utilitza la plataforma, mentre que un 38,1% diu que està permès subcontractar o substituir només en algunes ocasions. Si tenim en compte que només en el 30,3% dels casos les plataformes permeten la substitució o subcontractació bastants vegades i que en un reduït 7,6% ho permeten sempre, podem concloure que el més habitual en el treball en plataformes és que el treballador no puga subcontractar o substituir-se en l'activitat. Aquestes dades es mantenen sense grans variacions respecte de l'any anterior, quan un 37,1% deia poder subcontractar o substituir sempre o amb bastant freqüència, mentre un 34,9% deia estar permès només de vegades i un 28,1% mai o gairebé mai. Els autònoms poden subcontractar sempre o bastants vegades en un 41,1% dels casos,

mentre que els empleats poden fer-ho en un 36,4%. A més, només el 14,5% dels empleats té prohibit subcontractar la seua activitat mentre que en el cas dels autònoms ens situem davant d'un 38,2%, el percentatge més elevat de la taula per a aquesta franja. Això no deixa de sorprendre perquè l'autònom hauria de disposar de molta més llibertat per dur a terme el seu negoci. Si entenem que la restricció de subcontractar suposa un índex de laboralitat, atés que en un 58,9% la plataforma limita aquesta llibertat de forma habitual, podem estar parlant d'uns 93.984 treballadors per compte propi que haurien de ser reclassificats.

FIXACIÓ DEL PREU DEL TREBALL

Segons aquestes dades podem veure com la immensa majoria (91,2%) dels qui treballen en plataformes han vist alguna vegada determinada la seua remuneració per la plataforma, de fet, per a més de la meitat (55,5%) aquesta pràctica succeeix sempre o bastants vegades. En aquest sentit es mantenen les dades respecte de l'any anterior, però, s'observa un increment important dels qui diuen que la plataforma determina sempre o gairebé sempre la seua remuneració (el 13,4% el 2022, el 21,7% el 2023) en detriment dels qui diuen que ho fa bastants vegades (un 39,8% el 2022, un 33,8% el 2023). De la mateixa manera que ja succeïa el 2022, constatem com en el cas dels autònoms la plataforma determina la seua remuneració en major mesura que en el cas dels empleats.

De fet, enguany la incidència és notablement més gran, car, si l'any passat un 55% dels autònoms contestaven que això ocorria sempre o bastants vegades, aquest any responen d'aquesta manera el 65,7%, és més, el 30,9% diuen que això succeeix sempre o gairebé sempre. La falta de llibertat de l'autònom a l'hora de posar-li preu al seu propi treball, que ve imposat per la plataforma, suposa un indicador que ens trobem davant d'un possible ús fraudulent d'aquesta figura. Atenent aquest índex de laboralitat podem obtenir una xifra aproximada de 104.834 treballadors autònoms que haurien de ser reclassificats com a assalariats.

5. RECERCA I OBTENCIÓ DE TREBALL EN PLATAFORMES I PERSPECTIVES DE CARRERA

És de gran rellevància conèixer el grau en què el treball en plataformes ofereix oportunitats de desenvolupament de la carrera professional. Els resultats mostren diversos aspectes d'interés.

PRIMER ACCÉS AL TREBALL EN PLATAFORMES

Retrospectivament, ens informen de com van aconseguir el primer accés al treball en plataformes. Els resultats, ordenats per freqüència, són els següents: Un terç dels enquestats va accedir a la primera ocupació de plataformes a través de xarxes socials com LinkedIn i a això cal afegir un 23% més que ho va fer a través de portals d'ocupació a la web. Els mitjans informals tenen encara un pes rellevant amb un 22,1% d'enquestats que van accedir a través d'aquesta via. Els serveis públics d'ocupació van ser el mitjà per accedir a la primera ocupació en plataforma per a un 4,4% i les agències de col·locació privada amb prou feines van tenir incidència (1,2%).

RECERCA DE FEINA EN L'ACTUALITAT

Es manté un altíssim percentatge de treballadors que busquen feina tot i estar treballant en plataformes i fins i tot el 2023 es percep un lleuger increment. Així mentre que, el 2022, pràcticament un 80% estava buscant feina tot i que treballen a la plataforma, el 2023 responen afirmativament un 82,4%. Una minoria està buscant feina a la plataforma en la qual té la seua feina actual (20,7%), per contra, la majoria busca feina en altres plataformes (39,5%) i, un important nombre, fora de les plataformes (un 34,6%).

PRIORITATS EN LA SEUA RECERCA ACTUAL DE FEINA

Es consolida el fet que en buscar més feina posen com a prioritats, segons la freqüència en què són esmentades, la flexibilitat dels horaris de treball, el salari adequat. És interessant considerar que continua sent gairebé un 60% el que preferiria un treball assalariat en la seua recerca de feina (tot i que aquesta preferència disminueix un 3% respecte al 2022).

LES VIES DE RECERCA MÉS FREQUENTS

Tenint en compte que els enquestats han pogut esmentar diverses vies, el *rànquing* en funció del nombre de mencions és el següent: 8 de cada 10 treballadors de plataforma que estan buscant feina utilitza els portals d'ocupació a internet i gairebé tres de cada quatre utilitza l'enviament de *curriculum vitae* a empreses. El segueixen amb un ús al voltant dels dos terços dels enquestats: Els contactes familiars i d'amics i també les xarxes socials com a LinkedIn. Finalment, un de cada dos enquestats aproximadament utilitza els serveis públics d'ocupació, els mitjans de comunicació i les agències de col·locació privada i més d'un terç prepara oposicions. Es consolida en la sèrie des del 2021 que el treball en plataformes és extensament usat per aquells que preparen oposicions.

LES PERSPECTIVES DE CARRERA EN EL TREBALL EN PLATAFORMES

Respecte a si contempen que el seu desenvolupament professional vagi a realitzar-se completament o predominantment en treballs de plataforma un 58% responen afirmativament, el 31% ho fan negativament sent només un 11% els qui no ho tenen clar. Si comparem aquestes dades amb les de l'edició anterior, es constata que descendeix la indefinició, augmentat aproximadament en 4 punts percentuals tant l'opció afirmativa com la negativa.

VALORACIÓ GENERAL DELS CANVIS DES DE L'INICI DEL TREBALL EN PLATAFORMES A L'ACTUALITAT

En fer una valoració general de la seua situació a la plataforma, les dades mostren que un 31,9% diu que la situació a la feina en plataformes ha millorat, sent només un 11,4% que estableix que ha empitjorat respecte a l'any anterior. Una visió que veu el seu reflex en les dades d'aquest informe en què mostra una lleugera millora en alguns dels indicadors com una reducció en els riscos d'estrés, però on encara queda molt a millorar en matèria de salaris el pagament previ per poder accedir a un treball i sobre l'existència d'un gran nombre d'autònoms sense un veritable control sobre la seua activitat laboral.

RECOMANACIONS PER A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

En conjunció amb les conclusions, on ja s'apuntaven alguns suggeriments a considerar, s'enumeren a continuació les recomanacions que els autors extraiem a partir del present informe.

1

Enguany, tot i que el nombre d'autònoms en plataformes s'ha reduït, el nombre d'autònoms sense un veritable control sobre la seua activitat laboral ha augmentat. Això sembla indicar que aquells autònoms que han passat a ser assalariats o han deixat l'economia de plataformes eren els més ben posicionats perquè la plataforma respectés la seua autonomia quedant actualment aquells que probablement no tenen poder de negociació suficient per mantenir la seua llibertat. D'aquí que sembla important mantenir els esforços legislatius, judicials i de vigilància administrativa en suport a aquests subjectes.

2

Es continua observant un gran nombre de plataformes que demanen a la persona que treballa diners per poder accedir a la feina. Perquè aquest model de negoci, contrari a la normativa, no s'estenga, s'haurien de dissenyar campanyes específiques de vigilància per part de la Inspecció de Treball i estudiar fórmules que desincentiven l'ús d'aquestes. Addicionalment, els serveis públics d'ocupació poden oferir-se com una alternativa gratuïta per a aquests treballadors.

3

Es manté per segon any consecutiu el fet que la gran majoria de treballs en plataformes es troben per sota de l'SMI en el rendiment per hora. La negociació col·lectiva i el diàleg social hauria d'establir mesures de control per evitar aquest tipus de precarietat laboral.

4

Es continua mantenint una clara infrautilització de les plataformes digitals per part de persones poc formades fins i tot en ocupacions que no requereixen formació. Per això, se suggereix promoure la formació en competències digitals bàsiques per al treball, en especial en aquells grups que són especialment vulnerables a l'atur. La formació en coneixements i competències digitals per al treball hauria de buscar reduir la bretxa digital i potenciar les possibilitats d'obtenir una feina. De fet, el 2023 ha augmentat respecte del 2022 els treballadors en plataforma que han assenyalat com a font d'estrés la seua falta d'entrenament en les competències que necessiten per a l'acompliment de la seua feina.

5

Encara mantenint que, per evitar els filtres i la reducció de les oportunitats de treball, no només és important proporcionar formació en les competències digitals. És també necessari entrenar en aquelles competències transversals que, no sent digitals, canvien de forma important quan s'utilitzen en contextos de treball en plataformes (competències "digitalitzades").

6

El nombre d'autònoms s'ha reduït el 2023, però continua sent nombrós. Fins i tot en els veritables autònoms aquests poden estar especialment exposats als riscos laborals per a la seua salut. La percepció d'aquests riscos s'ha reduït, no obstant això, el fet que les responsabilitats de l'anàlisi i prevenció dels diferents riscos que s'han identificat en aquest grup de treballadors recaiguen sobre ells els fa especialment vulnerables. L'administració hauria de realitzar una vigilància dels possibles riscos que són inherents al disseny i operació de les plataformes i actuar mitjançant la Inspecció de Treball quan aquests riscos tinguen probabilitats rellevants de causar danys (per exemple, davant de riscos com la reputació digital, etc.).

7

En aquest informe es ressalta que hi ha un gran nombre de persones de plataformes que busquen feina addicional dins i fora de plataformes. A més, es revela que gran part d'aquests subjectes fan servir els serveis públics d'ocupació. Addicionalment, es detallen els perfils d'aquestes persones per gènere, edat, ubicació, etc. Aquesta informació pot ser usada pels serveis d'ocupació per generar cursos específics per a aquests perfils per tal d'ajudar-los a trobar aquesta ocupació addicional buscada.

8

Les condicions laborals del treball en plataformes estan millorant molt a poc a poc. Tot i això, és un fet que "han vingut per quedar-se". Per això, creiem que els serveis públics d'ocupació han de veure el treball en plataformes com una nova font d'ocupació a oferir. Per això, els seus mediadors d'ocupació haurien de conèixer en profunditat l'existència d'aquestes plataformes per poder aconsellar i orientar els aturats i especialment informar-los sobre estratègies per aconseguir millors condicions de treball dins de la diversitat d'opcions de les plataformes.

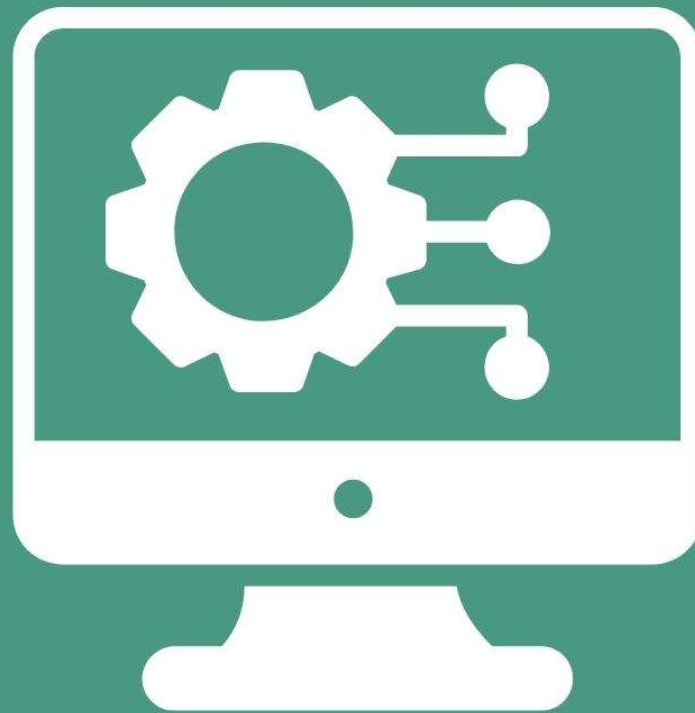
9

De les dades obtingudes comprovem com el Treball en plataformes empodera certs col·lectius vulnerables per obtenir ingressos. Així és per a persones amb diversitat funcional que no encaixen en treballs més tradicionals i també per a persones que han perdut poder adquisitiu i que el complementen mitjançant la flexibilitat que ofereix el treball en plataformes. LABORA podria incorporar en els seus plans estratègics focalitzar en aquests perfils les opcions del treball en plataformes.

10

També s'ha detectat que el treball en plataformes permet a les persones treballadores fer "crafting", això és, modelar la seua carrera professional aprenent diferents oficis i tasques, permetent millors oportunitats de carrera professional i millorant la seua ocupabilitat futura. Aquesta qüestió pot ser tinguda en compte per LABORA a l'hora de prestar ajuda en el disseny de la carrera professional dels demandants d'ocupació.

informe executiu



**GENERALITAT
VALENCIANA**

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



**VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA**

**Càtedra de
Economía
Colaborativa**