

---

*Noves formes de treball*

*Una revisió breu de la literatura*

---



Baltasar González-Anta

2018

Nota: no imprimiu aquests apunts encara. Ja us avisaré perquè en descarregueu la versió definitiva.

## 1. Introducció

Aquests apunts, que complementen i actualitzen el manual de referència, són una resposta necessària a una realitat òbvia, el **canvi** que es va produint en el treball i les organitzacions. No cal llegir grans manuals ni revistes científiques per a assabentar-se que avui en dia les formes de treball, les condicions de treball i les estructures organitzatives han canviat dràsticament. Malgrat això, aquestes notes tracten de sistematitzar i ajudar a comprendre la realitat canviant, en un esforç per donar-vos un coneixement més profund de la realitat que ens rodeja. Aquests apunts no entren a valorar l'ètica ni la legalitat d'aquestes noves formes de treball o l'impacte que tenen en la societat, sinó que, d'una manera asèptica i científica, busquen reflectir i analitzar la realitat.

Si volem entendre les noves formes de treball, cal parlar breument del context en què ens situem. El desenvolupament social i econòmic produeix un increment de la flexibilitat tant en els empresaris com en els treballadors. Aquest fet, combinat amb els canvis tecnològics, ha desembocat en l'aparició de noves formes de treball que trenquen l'esquema tradicional horitzontal de cap-treballador (relació un a un).

Fent una revisió històrica dels canvis en les formes de treball, cal destacar la rellevància de la tecnologia en termes amplis en el creixement i l'avanç de la civilització. Des d'aquesta perspectiva, podem distingir-hi tres períodes clau d'acord amb la infraestructura tecnològica.

Un primer període agrícola, en què les persones es van centrar principalment en l'ús dels elements naturals, com el vent i l'aigua. Els recursos més importants eren la terra, el bestiar i l'agricultura. En aquest període el poder econòmic i de generació de treball estava en mans dels propietaris dels recursos (agricultors que posseïen terres agrícoles extenses i fèrtils).

Més tard, en el període industrial, les persones es van concentrar en l'ús dels mitjans industrials per a transformar els recursos físics tradicionals, i la producció en massa que funciona d'acord amb la llei d'augment de costos. És a dir, quan tots els factors de producció (terra, treball i capital) estan al màxim rendiment i eficiència, produir-ne una unitat extra costarà més que la mitjana. En aquest període destacaren tecnologies com la màquina de vapor i l'ús de combustibles (fòssils). Les relacions entre fabricants, distribuïdors i consumidors, la productivitat millorada, l'eficiència del procés i l'atenció als costos de transacció van ser elements crítics per a l'èxit de les societats industrials.

Ara, en el **període digital –era digital–**, les persones se centren en la generació i comercialització de productes i serveis a través de dades, informació i coneixement, principalment digitalitzats. Aquest període es basa en una infraestructura que comprèn informació i tecnologies de comunicació. Aquesta nova infraestructura no sols ajuda les persones a treballar millor i més ràpid que en èpoques anteriors, sinó que, a més, habilita noves formes de control, coordinació i col·laboració en persones i tasques, a costos més baixos i modificant substancialment la forma de treballar. En aquesta *era digital* el valor del treballador radica principalment en el coneixement (entenent coneixement com a competències). Així doncs, els treballadors ens trobem en un mercat laboral no delimitat geogràficament i en què el treball es modifica consubstancialment en comparació amb els paradigmes previs. Aquestes formes de treball es caracteritzen (generalment) per patrons i llocs de treball no convencionals en què el treballador es mou i pot treballar des de diversos

llocs, incloent-hi la mateixa oficina (malgrat que no parlarem de teletreball *clàssic*). També es caracteritza pel treball irregular. Finalment, cal destacar l'ús prevalent de tecnologies de la informació i la comunicació, incloent-hi ordinadors personals, eines virtuals, telèfons mòbils intel·ligents, tauletes, etc. que canvien la natura de les relacions i els patrons de treball.

## 2. Noves formes de treball

### 2.1. Compartició d'empleats

La compartició d'empleats (coneguda comunament en anglès com a *employee sharing*) és una forma de treball en la qual un grup de empresaris contracten treballadors en conjunt i són mútuament responsables d'aquests treballadors. S'hi diferencien dos modalitats.

De primer, la compartició d'empleats estratègica. En aquest cas el grup d'empresaris forma una xarxa que contracta un treballador o més d'un que s'envien a llocs de treball individuals o a tasques concretes dins de les empreses participants. L'estructura és similar al treball d'agència temporal, amb la diferència que els empleats treballen exclusivament per a les empreses contractants i s'hi van alternant amb regularitat. A més, l'objectiu final de la xarxa no és un increment dels beneficis.

En segon lloc, la compartició d'empleats *ad hoc*, en la qual un empresari no té faena per als seus treballadors i els destina a una altra empresa del grup. El treballador continua lligat legalment a la primera empresa i la mobilitat és temporal, amb la intenció que torne al seu treball i empresa original. Alguns països on hi ha aquesta classe de treball són Bèlgica i França.

### 2.2. Compartició de treball

La compartició de treball es refereix a un tipus de relació d'ocupació en la qual un empresari contracta diversos treballadors (generalment dos) perquè junts cobrisquen una posició a temps complet. Aquesta modalitat de treball és una forma de treball a temps parcial en la qual l'empresari s'assegura de tenir sempre el lloc de treball amb un responsable. El lector no ha de confondre la compartició de treball (*job sharing*) amb el treball compartit (*work sharing*), en què un grup de treballadors té una reducció en les hores de treball per a repartir el treball i que no hi haja reducció de plantilla.

### 2.3. Direcció interina

La direcció interina descriu una forma de treball en la qual una organització *lloga* treballadors a una altra organització temporalment i per a objectius específics. A diferència d'altres noves formes de treball, en aquest cas destaquen l'intercanvi de treballadors molt qualificats que les empreses receptores destinen a solucionar dificultats i casos específics vinculats a gestions directives o reptes complexos o tècnics. Aquesta nova forma de treball sorgeix a partir d'unes necessitats concretes i és un fenomen molt poc estès.

### 2.4. Treball informal

El treball informal (*casual work*) és un tipus de treball en què l'ocupació no és estable i contínua, i l'empresari no està obligat a proporcionar treball regularment al treballador, sinó que té la flexibilitat d'avisar-los segons la demanda. La provisió de treball depèn de les fluctuacions de la demanda i de la càrrega de treball dels empresaris. Podem diferenciar dos tipus de treball dins d'aquesta modalitat:

a) Treball intermitent

Implica una provisió de treball de l'empresari de forma regular o irregular a fi de dur a terme una tasca específica, sovint relacionada amb un projecte individual o amb treballs temporals de duració fixa. L'ocupació es caracteritza per un període de temps determinat que implica la realització d'una tasca o completar una determinada quantitat de dies de treball.

b) Treball a demanda (*on-call work*)

Aquesta modalitat implica una relació laboral contínua mantinguda entre un empresari i un treballador, però l'empresari no proporciona treball continu al treballador. Per contra, l'empresari té l'opció d'avisar l'empleat quan el necessita. Hi ha contractes de treball que indiquen el nombre mínim i màxim d'hores de treball, com ara els anomenats *contractes de zero hores* que no especifiquen un mínim d'hores de feina i l'empresari no està obligat a avisar el treballador. Aquesta mena d'acords laborals han crescut molt al Regne Unit durant els últims anys, i si el treballador no és avisat (no treballa cap hora) no rep cap compensació o pagament.

## 2.5. Treball mòbil basat en les TIC

El treball mòbil basat en les TIC (en anglès, *ICT-based Mobile work*, però també conegut com a *Mobile eWork*, *e-nomads* o *ICT-supported work*), ha esdevingut molt comú els últims anys. L'augment de les tecnologies mòbils i mitjans de comunicació, principalment telèfons mòbils intel·ligents i tauletes, la creixent disponibilitat d'aquests dispositius i la facilitat de connexió a Internet són factors clau en el nombre creixent de treballadors mòbils. Aquestes eines juntament amb noves formes d'organització permeten el treball en qualsevol moment i des de qualsevol lloc.

Aquesta mena de treball, doncs, fa referència als acords de treball duts a terme almenys parcialment, però de forma regular, fora de l'oficina. A vegades en oficines a casa usant la tecnologia per a salvar les distàncies. El treball pot fer-se quasi des de qualsevol lloc i en qualsevol moment i pot ajustar-se a les activitats laborals, l'horari de negocis (considerant per exemple el treball entre zones horàries diferents) o l'estil de vida del treballador.

Aquest tipus de treball l'usen a **Espanya** principalment treballadors autònoms.

## 2.6. Treballadors de cartera

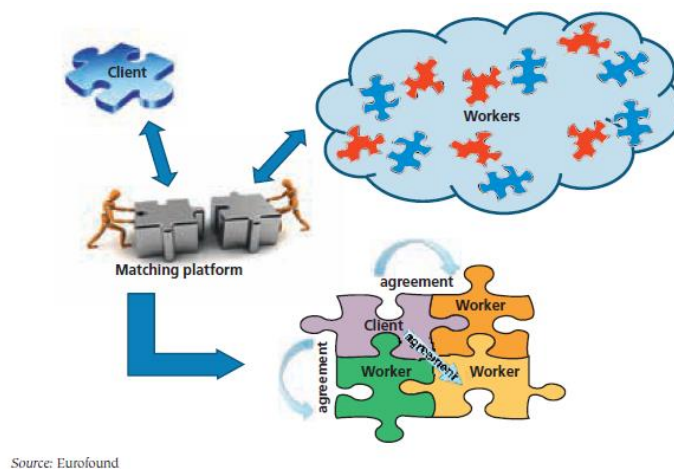
Els treballadors de cartera (*portfolio worker*) són persones que ocupen diversos llocs de treball simultàniament o amb contractes en diversos àmbits d'activitat i amb diverses empreses. Aquest era un mitjà per a fer independents els treballadors dels empresaris, posant les seues habilitats a la disposició de diverses empreses. Aquests treballadors són autoempleats, autònoms, microempreses i independents (*freelancers*). Per això, potser hi ha un cert

encavalcament entre aquesta classe de treballador i altres formes de treball exposades, com el *crowd employment* o el treball suportat per tecnologia. Les principals característiques dels treballadors de cartera són: el treball autogestionat, independent i que genera ingressos directes per si mateix; l'esforç per crear i mantenir les relacions amb els clients i l'adaptació al canvis del mercat laboral. Aquesta classe de treball té molta rellevància en diversos països europeus (Portugal, Itàlia, Regne Unit, etc.).

## 2.7. Crowd employment

El *crowd employment*, que podríem traduir com 'treball en massa' és una nova forma de treball que usa una plataforma en línia per a permetre a les organitzacions o els individus accedir a un grup indefinit i desconegut d'organitzacions o persones a fi de resoldre problemes específics o oferir serveis o productes específics a canvi de pagament. Bàsicament, es tracta d'una nova forma d'organitzar l'externalització de tasques que normalment es delegaria en un sol empleat, i la faena es reparteix entre un gran grup de *treballadors virtuals*. Es basa en tasques o projectes individuals en lloc d'una relació laboral contínua. Una tasca més gran normalment es divideix en subtasques més petites (també anomenades microtasques) que són independents, homogènies i produeixen un resultat específic quan s'uneixen. Aquestes tasques es duen a terme per separat, d'on resulta una mena de divisió global de tasques. No obstant això, també s'usa per a projectes específics o per a segments operatius de projectes. El *crowd employment* també es pot aplicar en tasques més grans (menys automatitzades i que requereixen més atenció del treballador), projectes senzills i *projectes complexos*, tot i que aquests últims són rars. El *crowd employment* no és adequat per a tota classe de tasques o faenes, però és molt probable que una part de gairebé qualsevol treball es pugui fer a través del *crowd employment*.

Algunes de les plataformes més comunes són Amazon Mechanical Turk (Mturk), Clickworker, DoMyWork, etc. A **Espanya**, aquesta classe de treball és emergent i ja disposa de plataformes pròpies com ara Adtriboo.



Source: Eurofound



## 2.8. Treball col·laboratiu

La cooperació entre treballadors autònoms i experts (SME: *Subject Matter Experts*) és una forma tradicional de fer negoci a fi de superar les limitacions imposades a aquestes formes d'activitat econòmica per la petita dimensió en comparació dels competidors més grans. Es poden identificar els següents tipus de nous patrons de cooperació entre autònoms, treballadors per compte propi i SME (especialment microempreses).

- Organitzacions paraigua que ofereixen serveis administratius específics com ara facturació o tractament de qüestions fiscals.
- Cotreball (*coworking*), que implica l'intercanvi d'espais de treball i tasques de suport. A diferència de les incubadores d'empreses, el concepte no es limita a empreses de nova creació o joves, i és més ampli que el d'un *hotel de l'empresa*, perquè implica una cooperació i un intercanvi més intensos entre els treballadors en l'espai de cotreball. L'espai de treball compartit no és necessàriament físic, sinó que també pot ser un espai de trobada virtual que facilite la col·laboració (com s'ha observat a Alemanya, per exemple). El cotreball és una nova forma d'ocupació a Àustria, Bèlgica, França, Alemanya, Itàlia, Lituània, **Espanya** i el Regne Unit.
- Les empreses cooperatives, que són de propietat conjunta i controlades democràticament, es caracteritzen per una cooperació intensa entre els membres en els àmbits de la producció, el màrqueting i la gestió estratègica. Encara que les cooperatives NO són totalment *noves* (en comparació d'altres formes de treball esmentades en aquests apunts), ni són d'ús exclusiu per als treballadors per compte propi, les incloem en aquesta secció a causa de les característiques de la xarxa que comparteixen amb les altres formes de treball col·laboratives descrites. La importància d'aquesta mena d'organitzacions i forma de treballar té molta rellevància a **Espanya** (també a França, Àustria, Alemanya, etc.).

### 3. Conclusions

Tal com comentàvem en la introducció, aquests apunts no representen totes les noves formes de treball, sinó sols una part molt reduïda de la realitat. A més, no entrem a valorar l'ètica, ni la legalitat d'aquestes pràctiques. Tampoc no tindria sentit aquesta anàlisi perquè aquesta assignatura no és filosofia del treball ni el tema és "aspectes ètics de les noves formes d'organització del treball". En qüestions legislatives, sovint la legalitat és posterior a la pràctica o comença a adaptar-se a partir de la mateixa existència de les pràctiques. Així, amb l'aparició de l'economia de faenetes (*gig*) a Espanya, veiem que la legislació va canviant, des de l'omissió de l'existència d'aquestes noves pràctiques, que resten en un buit legal, fins a la regulació o prohibició. Clars exemples de tot això és la prohibició d'Airbnb a les Illes Balears, l'estricta regulació a València (ja no donen llicències), l'intent de regulació de Cabify i les sentències en relació amb els serveis de missatgeria (Deliveroo, Uber Eats, Glovo, etc.), que declaren els treballadors falsos autònoms i que, probablement, crearan jurisprudència en aquest àmbit. No hem esmentat el treball basat en cupons (*voucher-based work*) pel caràcter quasi anecdòtic, i en el futur proper aquests apunts requeriran una ampliació que incloga les noves formes de treball que apareguen.

### 4. Bibliografia bàsica

- Cascio, W. F. i Montealegre, R. (2016). "How technology is changing work and organizations". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- Deloitte (2016). *Global Human Capital trends. The new organisation: different by design*. Deloitte University Press.
- Eurofound (2015). *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxemburg.
- Steil, J. J. i Maier, G. W. (2017). Digitalized Workplace. *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of the internet at work*, 7696, 403.