

2024

El Treball en Plataformes Digitals en la C. Valenciana IV

Adrián Todolí
José M. Peiró
(Directors)

RESUM EXECUTIU



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació

idocal  Càtedra de
Economia
Col·laborativa

Autors:

Adrián Todolí (Dir.)

José M. Peiró (Dir.)

David Crespo Ortiz

Felipe Bravo Duarte

Baltasar González-Anta

Alicia Salvador Fernández-Montejo

Treball tècnic de camp:

GfK.

El present resum executiu correspon a l'informe següent:

Todolí, A. i Peiró, J.M. (Dir.): *El Treball en Plataformes Digitals en la Comunitat Valenciana IV*. Labora i Universitat de València, València, 2024.

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

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, 2024.

EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS EN LA COMUNITAT VALENCIANA IV

Resum Executiu

El present estudi té com a objecte la quantificació del nombre de persones que treballen actualment en plataformes a la Comunitat Valenciana, analitzar el seu perfil, condicions de treball i experiències laborals per tal d'entendre aquest fenomen, el seu impacte en el mercat valencià de treball. Les dades obtingudes aquest any han estat comparades amb els recaptats els tres anys anteriors (2021, 2022 i 2023) amb la intenció de poder avaluar tendències, canvis i permanències en les característiques demogràfiques i professionals dels treballadors, així com variacions en les seues experiències i condicions laborals. Aquesta anàlisi s'ha realitzat també amb la intenció d'aportar una sèrie de recomanacions orientades a millorar les condicions laborals i a promoure polítiques públiques que tinguen en compte aquest tipus d'ocupació, buscant un equilibri entre els seus aspectes positius i la protecció dels drets laborals dels treballadors. Per a això s'ha realitzat una enquesta a un total de 2010 persones a la Comunitat Valenciana entre el 14 al 30 de maig de 2024.

Quantificació i perfil de la persona treballadora en plataformes digitals

Magnitud: 11,2% dels enquestats a la Comunitat Valenciana ha treballat en plataformes digitals. Això suposa que el treball en plataformes ha experimentat els dos últims anys un lleuger descens del nombre de treballadors. Aquest descens del treball en plataformes s'ha de posar en relació amb el caràcter complementari/secundari d'aquest tipus d'activitat i una millora general dels índexs de l'ocupació tradicional. També s'ha de posar en context amb la major distància temporal respecte de l'efecte COVID-19 que va propiciar un augment de l'activitat en el sector.

Perfil de Gènere: El treball en plataformes digitals es troba marcadament masculinitzat, una cosa que contrasta amb el treball general on tots dos sexes es troben equiparats amb una lleugera major presència femenina. Aquesta major presència d'homes a les plataformes digitals s'ha mantingut en els estudis anteriors, si bé ha variat gradualment cap a l'equiparació. D'altra banda, s'han observat majors diferències de gènere en relació amb sectors concrets de l'activitat que reflecteixen reproduccions de rols observades en el treball tradicional.

Edat: El treball en plataformes digitals és predominantment jove. El 2024, el 43,6% dels treballadors té entre 16 i 25 anys, amb un descens en la participació de persones majors de 36 anys. Una sobrerrepresentació de les franges d'edat més joves que s'ha observat també en anys anteriors i que fins i tot es troba més pronunciada en l'estudi actual. Aquest fenomen es relaciona amb la major alfabetització digital dels joves i les menors barreres d'entrada en el sector, que permet als joves trobar una activitat remunerada en plataformes digitals més fàcilment que en el treball tradicional, fent d'aquestes una espècie d'ocupació refugi.

Distribució geogràfica i origen: Enguany es manté la tendència observada en 2023 per la qual els treballadors de plataformes digitals a la Comunitat Valenciana tendeixen a estar més presents fora de les àrees metropolitanes principals, com València i Alacant, en comparació amb els treballadors convencionals que es concentren més en aquests nuclis urbans. Una situació inversa a l'observada en els primers estudis. Respecte de l'origen dels treballadors, es constata una reducció de la importància del treball en plataformes entre la població migrant. Si bé els primers anys la població migrant en plataformes es trobava marcadament sobrerrepresentada en relació amb el treball tradicional, enguany ha tornat a reduir-se aquesta sobrerrepresentació, tot i que continua sent significativa.

Nivell socioeconòmic, formació i estatus laboral: Una constant del perfil de la persona treballadora en plataformes digitals d'aquests últims anys és la gran predominança de les persones amb nivells socioeconòmics alts o mitjà-alts i a més amb nivells educatius alts (estudis universitaris o similars). Això reflecteix una bona situació econòmica de la majoria dels treballadors de plataformes no a causa del seu treball en plataformes, que resulta complementari, sinó per disposar d'altres fonts d'ingressos principals. En relació amb les àrees dels estudis de les persones treballadores de plataformes, Enginyeria i Arquitectura, així com Art i Humanitats, estan sobrerrepresentades en comparació amb la població general. En contrast, àrees com ciències de la salut han mostrat una caiguda en representació en aquest sector. Finalment, respecte de l'estatus laboral, els treballadors autònoms mostren enguany una major inclinació cap al treball en plataformes digitals, tendència que ha experimentat un repunt després d'un període d'estabilització posterior a la pandèmia.

“El treball en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana atrau un perfil jove, masculinitzat, amb nivells educatius alts i una tendència a usar-lo com a ingrés complementari. La seua dispersió geogràfica i la lleugera sobrerrepresentació de persones migrants i autònoms marquen diferències amb el perfil de treballadors convencionals.”

Característiques del treball en plataformes digitals

Treball complementari: La majoria dels treballadors de plataformes (76,8%) utilitza aquesta activitat com a font d'ingressos secundària, dedicant menys de la meitat del seu temps laboral al treball en plataformes. Tot i que hi ha certa variabilitat, les dones i els joves solen dedicar més hores a la feina en plataformes que altres grups. També resulta complementari en relació amb els ingressos obtinguts. Menys del 25% dels treballadors de plataformes considera aquesta activitat la seua principal font d'ingressos. Només el 10,5% obté la meitat o més dels seus ingressos a través de plataformes, una xifra en descens respecte a anys anteriors. Les dones tendeixen a obtenir un major percentatge dels seus ingressos a partir del treball en plataformes que els homes, la qual cosa s'ha de posar en relació amb la bretxa salarial observada en el treball tradicional. Aquesta condició d'activitat complementària ha estat constatada també en anys anteriors, la qual cosa sembla ser una característica definitòria del treball en plataformes digitals.

Ingressos i cobertura de despeses: Els ingressos nets obtinguts pels treballadors de plataformes digitals mostren que més de la meitat (52,5%) rep 8 euros o menys per hora, la qual cosa està per sota del salari mínim a Espanya el 2024 (8,87€/hora). Això reflecteix una tendència de baixos ingressos, fins i tot menor que en anys anteriors, i s'agreuja en el context actual d'inflació. Les dones, els majors de 36 anys i els qui treballen en àrees rurals perceben, en general, menors ingressos per hora que les seues contraparts, mentre que els nivells educatius alts solen associar-se amb majors ingressos. A aquests baixos ingressos, s'hi afegeixen els costos que han d'assumir les persones treballadores en plataformes digitals, així com els temps d'espera no remunerats. La majoria dels treballadors (52,6%) utilitza menys del 25% dels seus ingressos per cobrir les despeses de l'activitat en plataformes, tot i que els treballadors principals dediquen un major percentatge, reflectint la inversió que requereix el treball en plataformes per a aquests grups. Aquesta relació mostra que, encara que els treballadors principals obtenen millors ingressos nets, també incorren en majors costos, especialment en sectors com el professional. Per la seua banda, el temps d'espera més comú està entre una i dues hores, afectant l'eficiència del treball en plataformes, ja que estén la jornada laboral sense millorar ingressos. Cal dir però, que en els dos darrers anys ha millorat la qüestió dels temps d'espera considerablement.

Aquesta situació reflecteix una baixa rendibilitat del treball en plataformes digitals que s'ha mantingut des de l'inici d'aquests estudis el 2021 i que implica dedicar molt de temps en relació amb els escassos ingressos obtinguts. La baixa rendibilitat dificulta que el treball en plataformes siga una alternativa interessant al treball tradicional, i denota més precarietat i pitjors condicions per a aquelles persones que en resulten ser dependents.

Ús de múltiples plataformes, freqüència y temps dedicat: Un 77,2% dels treballadors en plataformes utilitza dues o més plataformes per diversificar ingressos, especialment els qui tenen aquesta activitat com a principal. Aquesta tendència ha estat constant en els darrers anys, la qual cosa suggereix una baixa incidència d'exclusivitat en les plataformes que s'ha imposat clarament en els darrers dos anys. Respecte de la dedicació, la majoria dels treballadors realitza la seua activitat

almenys un cop per setmana, tot i que el temps total dedicat ha disminuït. El 2024, només el 27,1% treballa més de 20 hores setmanals, reflectint que l'activitat en plataformes és de curta durada i intensiva en períodes específics.

Sectors i tipus d'activitat: L'activitat principal es troba en el sector professional (56,1%), amb una participació destacada en creació de contingut digital, treball administratiu i activitats multimèdia. Els sectors de transport i serveis d'entrega tenen una menor representació, però solen estar més associats a homes i a persones en zones rurals. Hi ha diferències significatives en el tipus d'activitat segons gènere, edat i lloc de residència. Els joves i les persones en zones rurals tendeixen a realitzar activitats creatives o de creació de contingut. Les dones prefereixen treballs administratius i de vendes en línia, mentre que els homes s'inclinen cap al desenvolupament de programari i transport.

Estatus laboral: Només un 31,1% dels treballadors estan empleats directament per les plataformes, mentre que el 68,9% té altres tipus de relació laboral, incloent-hi els autònoms (17,7%), facturació a través d'empreses o cooperatives (25,9%), i altres casos (13,5%). En comparació amb l'any anterior, els autònoms han disminuït la seua presència significativament, i els empleats de plataforma van augmentar. Molts facturen a través de tercers, la qual cosa suggereix que el treball en plataformes en aquests casos respon més a una activitat eventual entre els qui generalment no realitzen activitats laborals que en l'exercici d'una activitat professional continuada.

“El treball en plataformes digitals continua sent una font d'ingressos complementària, amb una diversificació d'activitats que varia en funció de factors sociodemogràfics, i essent una activitat de la qual difícilment pot obtenir ingressos decents un treballador que en depenga econòmicament. El treball en plataformes resulta en la majoria dels casos una activitat poc rendible amb ingressos/hora inferiors al Salari Mínim Interprofessional. A més, implica en molts casos costos associats a l'activitat que han de ser assumits pel treballador de plataformes i temps d'espera no remunerats.”

Relació plataforma-persona treballadora

Accés a la plataforma: La majoria dels treballadors accedeixen gratuïtament a les plataformes (52,8%), tot i que un 36,6% ha de pagar per l'accés. Això suposa una inversió de la tendència anterior per la qual des del 2021 s'havia incrementat l'accés de pagament en detriment de l'accés gratuït. No obstant això, malgrat les millors dades d'enguany, un terç continuen pagant per poder treballar en plataformes.

Assignació de tasques: Gairebé la meitat (45,5%) dels treballadors tria directament les tasques que volen realitzar i la plataforma assigna la tasca directament a un terç (34,8%).

Canals de comunicació i rèplica: Només el 52,5% té accés a canals de rèplica o assistència de la plataforma, un percentatge similar al d'anys anteriors. Només el 46% afirma disposar de vies eficients que permeten la discussió de les mesures adoptades per la plataforma.

Control i seguiment: Un 66% de les persones treballadores afirma estar convençudes que la plataforma verifica la qualitat del seu treball regularment, sent més freqüent aquest control entre els qui té nivells educatius mitjans i els treballadors principals. Respecte del seguiment, el 60,8% percep que la plataforma vigila la seua activitat sempre o en força ocasions. En termes generals s'aprecia un notable increment del control i seguiment de l'activitat de la persona treballadora per part de la plataforma respecte d'anys anteriors.

Normes de vestimenta i conducta: Les plataformes imposen normes de conducta a un 40,2% dels treballadors. Aquestes dades constaten una tendència a la baixa ja observada el 2023, reduint-se per segon any consecutiu aquest tipus d'imposició.

Restriccions a la subcontractació: La majoria de les plataformes (55,7%) prohibeixen que els treballadors subcontracten o substitueixen la seua feina, encara que aquesta restricció ha disminuït significativament respecte dels dos últims anys.

Formació: Aproximadament el 51,6% dels treballadors rep formació inicial a la plataforma, però només un 38,5% rep capacitatció contínua. Això suposa que mentre la formació inicial s'ha mantingut més o menys estable durant els dos anys anteriors, la formació continuada ha experimentat un clar retrocés.

Pagament de les remuneracions i fixació de preus: La majoria dels treballadors (59,3%) rep el pagament directament de la plataforma, la qual cosa suposa un increment d'aquesta via retributiva en detriment del pagament directe del client i inverteix la tendència observada l'any anterior, tornant a la situació del 2021. Aquesta forma de pagament és més comuna en sectors com transport i serveis d'entrega, on el rol de la plataforma és més directe. A més, un 56,5% dels treballadors declara que la plataforma determina la quantia de la seua remuneració, percentatge que s'ha mantingut més o menys estable en els tres anys estudiats. Això implica un important control per part de la plataforma de la forma de retribució i la seua quantia en la majoria dels casos.

Relació amb el client i possibilitat de crear una cartera de clients: Un 46,1% de les persones que treballen en plataformes digitals diu poder habitualment conèixer el destinatari final de la seua feina, aquesta possibilitat ha disminuït en els últims anys. Les dones i els majors de 36 anys tenen un accés més limitat al client final, així com els treballadors marginals i secundaris en relació amb els treballadors principals, els quals arriben a conèixer el client final en un 66,7% dels casos.

Respecte a la possibilitat d'utilitzar aquests contactes per crear una cartera pròpia de clients, la plataforma no ho permet en un 26,8% dels casos, però, aquesta limitació s'incrementa fins al 68% en el cas dels treballadors principals.

Sistema reputacional: Un 43% dels treballadors perceben abusos freqüents en els sistemes de qualificació per part dels clients, una xifra en marcat descens respecte a anys anteriors. Aquest tipus d'abús es reporta amb major freqüència en el sector no professional i entre empleats.

"Aquestes característiques reflecteixen un marc de condicions en el qual les plataformes exerceixen un control significatiu sobre els treballadors. Tot i que l'accés gratuït ha augmentat davant d'anys anteriors, un terç dels treballadors encara paga per poder treballar. L'autonomia en l'elecció de tasques continua sent molt limitada i l'accés a canals de comunicació i rèplica resulta insuficient per a gairebé la meitat de les persones treballadores. A més, els controls de qualitat i el seguiment constant han augmentat, reforçant la vigilància sobre els treballadors. Tanmateix, també han disminuït altres factors de control com la imposició de normes de vestimenta i conducta, la possibilitat de subcontractació. Així mateix, la majoria rep la seua remuneració directament de la plataforma, la qual també fixa el preu en més de la meitat dels casos, accentuant el seu control sobre les condicions de treball. Finalment, tot i que l'abús en els sistemes de qualificació ha disminuït, continua afectant negativament una proporció considerable de treballadors."

Motivacions par a treballar en plataformes digitals

Motivacions per flexibilitat: La majoria dels treballadors en plataformes digitals valoren la flexibilitat en el treball, especialment pel que fa a l'horari i lloc de treball. La flexibilitat temporal ocupa el tercer lloc en el rànquing de motivacions, amb gairebé un 80% dels enquestats desplegant-la com una raó important. La capacitat de triar el lloc de treball es valora una mica menys aquest any, tot i que continua sent significativa per als majors de 36 anys i els treballadors en àrees urbanes. En aquesta línia cal situar els motius relacionats amb la conciliació, que també resulten significatius. La concepció del treball en plataformes com una eina per millorar la conciliació laboral ocupa el sisé lloc, sent valorada especialment pels majors de 36 anys i aquells amb activitat marginal o secundària. La disposició de temps de lleure també és destacada, ubicant-se en el quart lloc, amb una valoració particularment alta entre dones i habitants d'àrees urbanes.

Motivacions econòmiques: Les raons econòmiques continuen ocupant aquest any un lloc destacat entre les raons que mouen els treballadors en plataformes digitals a realitzar la seua activitat en aquests mitjans. En aquest sentit, el motiu "obtenir bons ingressos com a activitat principal" ha pujat al segon lloc en el rànquing de motivacions, una millora notable respecte a l'any anterior. També la possibilitat de complementar els ingressos principals i de "sobreviure i tirar endavant" han augmentat la seua importància respecte de l'any anterior. De fet, quan es demana als enquestats que organitzen les seues motivacions per importància, aquests dos últims resulten els dos primers de la taula, reflectint un increment en la percepció de necessitat econòmica entre els treballadors.

Motivacions professionals: El "treball interessant" es manté com la motivació més acceptada per als treballadors de plataformes, sent destacat per més del 82% dels enquestats. Això suggereix que, més enllà de la necessitat econòmica, hi ha un valor agregat a realitzar una tasca que siga estimulante o personalment gratificant. No obstant això, les motivacions relacionades amb el desenvolupament professional, com facilitar contactes o adquirir experiència per trobar millors treballs, ocupen posicions més baixes en el rànquing, disminuint posicions respecte d'anys anteriors, la qual cosa indica una menor percepció de les plataformes com a vies de desenvolupament professional.

Autonomia i control: Quant a la capacitat de controlar les tasques i l'horari, s'observa una limitació significativa: només el 46,5% pot acceptar o rebutjar tasques, i menys de la meitat pot decidir amb freqüència el seu horari de treball. Tot i que dos terços dels treballadors estan satisfets amb el nombre d'hores treballades, un percentatge significatiu desitjaria poder treballar més.

“L'anàlisi dels motivadors de treball en plataformes revela que la prioritat dels treballadors se centra en necessitats econòmiques, com "sobreviure i tirar endavant" i "completar els ingressos de l'activitat principal". El segueixen el temps de lleure i la flexibilitat en el lloc i horari de treball, que en anys anteriors encapçalaven la llista. A nivell general, els motius intrínsecs com l'interés en el treball i la flexibilitat continuen sent valorats, mentre que els majors i els qui viuen en ciutats o tenen estudis mitjans destaquen per valorar més aquests aspectes. L'evolució d'aquestes prioritats requereix una anàlisi contínua per entendre millor les preferències i necessitats dels diferents grups de treballadors en plataformes.”

Estrés, riscos laborals y satisfacció

Fonts d'estrés: Les principals fonts d'estrés a les quals s'enfronten les persones treballadores de plataformes digitals estan principalment relacionades amb la insuficiència de formació i competències digitals, la dificultat per desconnectar fora de la jornada laboral, i els canvis en les condicions de treball sobre els quals no poden influir. La necessitat de comptar amb més formació general i en competències digitals ocupa els dos primers llocs com a fonts d'estrés, sent assenyalades per més de la meitat dels enquestats. Les següents fonts d'estrés es relacionen amb la falta de desconnexió, la falta de control sobre les condicions del treball i la falta d'assistència davant emergències. El següent bloc per importància són fonts d'estrés relacionades amb les interaccions socials i per últim els riscos per a la integritat física i moral.

Riscos derivats de control insuficient: Els treballadors de plataformes enfronten diversos riscos d'estrés a causa de la falta de control i la necessitat de formació. Un 57,1% reporta més formació general per a la seua feina, situant aquesta demanda com el principal factor estressant. A més, el 55,5% considera necessària una millor qualificació en competències digitals, amb una percepció més gran entre els qui realitzen activitats no professionals. Aquest context indica una mancança d'eines i habilitats adequades per desenvolupar el treball i l'efecte negatiu que el coneixement d'això té sobre la salut mental de la persona treballadora. La falta d'influència en els canvis de condicions laborals afecta el 53,4% dels treballadors. Tot i que el control extern sobre el treball ha disminuït en el seu impacte, continua sent rellevant, especialment per als qui tenen estudis superiors.

Riscos derivats de la desconnexió: Més del 54% dels treballadors troba dificultats per desconnectar de la feina fora de la jornada laboral. Aquest percentatge ha augmentat respecte a l'any anterior, la qual cosa suggereix una falta de límits clars entre el temps de treball i el temps personal a les plataformes digitals.

Riscos derivats de la falta d'assistència: La manca d'assistència efectiva en cas d'emergència per part de la plataforma se situa com el cinqué factor que major estrés genera entre els treballadors. Gairebé la meitat dels enquestats (48,7%) indica desconfiar de la recepció de suport en cas d'emergència, cosa que genera una preocupació latent i afecta la percepció de seguretat a la feina. Aquest risc és més prevalent entre els qui tenen nivells d'estudis alts, destacant la necessitat d'una millora en els protocols d'emergència.

Riscos derivats de les interaccions socials: Un 47,5% dels treballadors se sent socialment aïllat, cosa que indica que la naturalesa del treball en plataformes pot limitar el contacte interpersonal. A més, la constant avaluació dels clients, que afecta el 42,6% dels treballadors, i l'enrarament en les relacions amb els clients (45,2%) són fonts addicionals d'estrés.

Riscos par a la integritat física i moral: Tot i ser percebuts amb menor freqüència, els riscos per a la integritat física i moral són severos. Al voltant del 40,8% dels treballadors reporta risc d'agressions, problemes de salut o accidents. Aquests riscos són més elevats entre els treballadors joves i aquells amb nivells educatius alts, els quals també reporten majors riscos d'assetjament sexual i problemes de salut com dolor d'esquena o depressió.

Horaris no convencionals i jornades llargues: Encara que els treballs fora dels horaris habituals continuen sent comuns en plataformes, la freqüència de treball nocturn, caps de setmana

i jornades llargues ha disminuït en comparació amb l'any anterior. No obstant això, el 76,7% encara treballa de nit en sovint o de vegades, un 53,1% diu treballar caps de setmana amb aquesta freqüència i un 36,7% realitza jornades de més de 10 hores. Això suposa que el treball en plataformes digitals segueix destacant per l'important impacte que els seus habituals horaris atípics tenen en la vida personal de les persones treballadores en plataformes digitals.

Satisfacció laboral: La satisfacció general amb el treball en plataformes ha augmentat lleugerament en comparació amb edicions anteriors, assolint una mitjana de 7,13 en una escala de 0 a 10. No obstant això, un 30% segueix mostrant nivells baixos de satisfacció (menys de sis punts). Els majors de 36 anys, treballadors en àrees urbanes, amb nivells educatius alts, i els qui treballen en plataformes com a activitat secundària presenten majors nivells de satisfacció.

“Els treballadors de plataformes digitals enfronten diverses fonts d'estrés, principalment relacionades amb la insuficiència de formació en competències digitals i generals per exercir la seua activitat, la dificultat per desconnectar fora de l'horari laboral, i els canvis en condicions laborals sense el seu control. La manca de suport en emergències i la mancança i enrariment de la interacció social amb altres persones i amb els clients són també factors importants. En menor mesura, però greus, hi ha els riscos per a la integritat física i moral, com agressions o problemes de salut. Així mateix, persisteixen com una característica pròpia del treball en plataformes, tot i que s'ha reduït, el treball en horaris no convencionals i les llargues jornades. Respecte de la satisfacció laboral, aquesta ha millorat respecte d'anys anteriors, amb nivells més alts entre els treballadors majors, els que resideixen en zones urbanes i els qui compten amb nivells alts d'estudis.”

Recerca de feina i perspectiva de carrera

Recerca de la primera feina en plataformes i moment d'accés: La majoria dels treballadors de plataformes van trobar la seua primera ocupació en plataformes a través de xarxes informals, com familiars, amics i coneguts (33,1%). En segon lloc, el 29,9% accedeix al primer treball en plataformes mitjançant portals d'ocupació a la web, seguit del 19,3% que ho aconsegueix a través de xarxes socials com LinkedIn. Les vies formals, com els serveis públics d'ocupació, representen una minoria, destacant la limitada intervenció d'aquests serveis en aquest tipus d'ocupació. Enguany s'ha observat un augment de la via informal d'accés al mateix temps que un retrocés en l'ús de xarxes socials per a l'accés a la primera ocupació. Respecte al moment d'accés, el 37,7% dels treballadors en plataformes a penes porten en aquesta modalitat de treball dos anys o menys i un terç (33,4%) va entrar des de l'inici de la situació pandèmica, març de 2020, a març de 2022. Aquestes dades suggereixen que la població treballadora en plataformes digitals ho és de forma relativament recent.

Recerca de de feina en la actualitat: La gran majoria de les persones que treballen actualment en plataformes (82,4%) continuen buscant feina, una xifra similar a la de l'any anterior. El 25,4% busca ampliar la feina en la seua plataforma actual, mentre que el 43,4% explora oportunitats en altres plataformes, reflectint una tendència a mantenir-se en l'àmbit de treball digital. No obstant això, el 23,9% també considera feines fora de les plataformes, sent més comuna aquesta opció entre dones i treballadors d'ocupacions professionals.

Preferències i perspectives de futur: Un 63,6% dels treballadors prefereix l'ocupació assalariada, percentatge que ha augmentat significativament respecte de l'any anterior, alhora que només un 28,7% opta pel treball autònom. Pel que fa al desenvolupament de carrera, el 51,1% considera que la seua trajectòria professional estarà vinculada al treball en plataformes, tot i que aquest percentatge ha disminuït en comparació amb l'any passat. Aquells en ocupacions no professionals són els qui veuen més clar el seu futur en plataformes.

Valoració de conjunt després de l'inici en plataformes: Per a un 40,8% dels enquestats, la seua situació laboral ha millorat des que van començar a treballar en plataformes, especialment entre els treballadors autònoms i els qui resideixen en àrees urbanes. Un 50,7% considera que la seua situació no ha canviat i un 6,5% percep un empitjorament, un indicador que, tot i que les plataformes ofereixen oportunitats, no tots els treballadors experimenten beneficis significatius.

“La majoria dels treballadors de plataformes van accedir a la seua primera ocupació a través de xarxes informals, mentre que només una minoria va recórrer a serveis públics d'ocupació. L'entrada al treball en plataformes és recent per a molts, ja que la gran majoria va accedir a partir del 2020. Actualment, el 82,4% continua buscant feina, principalment en entorn de plataformes digitals, tot i que un 23,9% també explora opcions fora d'elles. Hi ha una preferència creixent per l'ocupació assalariada i una lleugera disminució en la visió d'un futur a llarg termini en

plataformes, especialment entre ocupacions no professionals. Tot i que el 40,8% reporta una millora en la seua situació laboral des que va començar a treballar en plataformes, més de la meitat no observa canvis significatius. Això suggereix que, si bé les plataformes ofereixen oportunitats, no satisfan completament les expectatives o necessitats de tots els treballadors, i reforça la idea que bona part dels treballadors actuals de plataformes digitals en fan ús com a ocupació refugi.”

RECOMANACIONS PER A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Més Informació

Les dades continuen assenyalant falta de formació dels treballadors de plataformes. Proposem que LABORA establisca entre les seues prioritats els treballadors de plataformes per tal de permetre'ls una millora d'ocupació i l'adquisició d'habilitats que els permeten aconseguir més tasques en el treball en plataformes. La formació ha de ser específica per al treball en plataformes incloent habilitats digitals, però també coneixements i experiència sobre com millorar la seua reputació digital i obtenir més tasques en el treball en plataformes.

Recerca de Feina

Les dades assenyalen any rere any que els treballadors en plataformes estan buscant feina. D'aquesta manera, LABORA podria establir programes específics d'orientació laboral per als treballadors en plataformes.

Adaptació a la Directiva europea

La directiva europea de treball en plataformes digitals apunta la laboralització dels treballadors de plataformes mitjançant una presumpció legal de laboralitat d'aquells treballadors que compleixen amb una sèrie de criteris. Les dades ens assenyalen que el sector continua comptant massivament amb treballadors autònoms i altres fórmules de contractació diferents als assalariats. D'aquesta manera, LABORA hauria d'ajudar les empreses i persones treballadores per a l'adaptació a la nova directiva.

2024



idocal



**GENERALITAT
VALENCIANA**

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació