

Dossier especial: «25 anys d'Estudis d'Economia i Empresa a la UOC: reflexions en clau de futur» coordinat per María Jesús Martínez Argüelles i Joan Miquel Gomis López

IDENTIFICANT TENDÈNCIES

Futur de l'ocupació: nous desafiaments per a aspiracions pendents

Pilar Ficapal Cusí

Professora agregada dels Estudis d'Economia i Empresa (UOC)

Elisabet Motellón Corral

Professora agregada dels Estudis d'Economia i Empresa (UOC)

RESUMEN Amb motiu de la celebració dels vint-i-cinc anys de la creació de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), les autores aprofiten per reflexionar sobre l'evolució recent del mercat de treball a Espanya i les seves relacions laborals, així com els reptes de futur. Es tracta d'un període que s'inicia amb una llarga fase d'expansió de l'economia espanyola i finalitza amb la irrupció de la pandèmia de la covid-19. Enmig hi ha esdeveniments amb un rellevant efecte econòmic i laboral com: i) la deslocalització que ha acompanyat la globalització; ii) els moviments migratoris que ens han convertit en un país d'acollida; iii) el violent impacte que va comportar la Gran Recessió iniciada el 2008; iv) la Gran Pandèmia del 2020, i v) el procés de transformació tecnològica i digital en el qual estem immersos. Amb tot això, l'article no té vocació de passat i s'atura en l'anàlisi de dos grans reptes: la qualitat de l'ocupació, un desafiament present aquests darrers vint-i-cinc anys i que lluny de resoldre's s'ha tornat més greu; i la seva digitalització, la gran prova de l'economia i la societat espanyola que pot representar un punt d'inflexió en la nostra estructura de l'ocupació.

PALABRAS CLAVE mercat de treball; qualitat de l'ocupació; digitalització de l'ocupació

IDENTIFYING TRENDS

The future of employment: new challenges for pending aspirations

ABSTRACT On the occasion of the celebration of the twenty-fifth anniversary of the creation of the Universitat Oberta de Catalunya (UOC), the authors take the opportunity to reflect on the recent evolution of the labour market in Spain and its labour relations, as well as its future challenges. A period that begins with a long phase of expansion of the Spanish economy and ends with the outbreak of the Covid-19 pandemic. In the middle, events with a relevant economic and labour effect such as (i) the relocation that has accompanied globalization, (ii) the migratory movements that have rendered us a host country, (iii) the violent impact that the Great Recession that began in 2008 and the pandemic of 2020, as well as (iv) the process of technological and digital transformation in which we are immersed. Despite this, the article does not have a vocation for the past and stops in the analysis on two great challenges. Job quality, a

challenge that has been present in the last twenty-five years and that, far from being resolved, has become more urgent. And the digitization of employment, the great test of the Spanish economy and society that may be a turning point in our employment structure.

KEYWORDS labour market; job quality; employment digitization

Introducció

L'entorn laboral contemporani es caracteritza pels canvis transcendentals en l'ocupació i en les relacions laborals. L'ocupació estable per a tota la vida en la mateixa empresa, les feines homogènies, l'organització industrial del treball i unes relacions laborals caracteritzades pels contractes socials que intercanvien hores de feina homogènies i salaris fixos per productivitat es van esgotant (Torrent-Sellens *et al.*, 2022).

Un aspecte nuclear d'aquestes transformacions és el procés de digitalització de l'ocupació i de les relacions laborals. Les tecnologies s'han anat integrant plenament en les nostres feines i s'ha accelerat la digitalització de molts serveis i la generalització del teletreball. Si ens remuntem a la dècada de 1990, a la Unió Europea (UE), el 1994 només feien teletreball 1,2 milions de persones, i el 1999 s'arribava als nou milions de treballadors en tota la UE. Malgrat la tendència creixent d'aquesta modalitat de treball –molt més moderada segons els països–, l'epidèmia de la covid-19 ha canviat dràsticament la quantitat de persones que treballen de manera remota. S'estima que en el període de confinament més d'un 37 % de treballadors de la UE havia començat a teletreballar. Si ens centrem en Espanya, el teletreball abans de la covid-19 era poc freqüent (segons dades de l'INE, un 4,8 % teletreballava més de la meitat dels dies). No obstant això, amb la pandèmia, s'observa una forta expansió d'aquesta modalitat de treball. Segons diferents enquestes, es passa d'un 15,8 % de persones que, amb diferent freqüència, haurien teletreballat abans de la pandèmia a un 36,6 % que haurien començat a teletreballar després del confinament (Randstad Research, 2021). Aquesta circumstància ha repercutit en la reorganització i l'adaptació de processos de treball en les organitzacions i en els treballadors amb una experiència limitada en aquest tipus d'organització del treball.

S'han constatat els beneficis, quant a productivitat i a competitivitat, que els processos de digitalització aporten, però també els efectes negatius, com ara les pèrdues de llocs de treball, les desigualtats i l'exclusió de l'ocupació pel baix d'habilitats, la disminució de la qualitat del treball o l'afectació de la salut ocupacional per la intensitat del treball (Díaz Chao *et al.*, 2016). En aquest context, la capacitat de crear treball amb més qualitat i gestionar el canvi per mitjà de la capacitat digital crea noves oportunitats per a la sostenibilitat. Fer que el treball sigui sostenible depèn, en gran manera, de millorar la qualitat dels llocs de treball.

La finalitat d'aquest article és identificar algunes de les tendències de l'ocupació, així com els desafiaments i les implicacions en el marc dels profunds canvis experimentats. En concret, hem considerat els següents objectius: en primer lloc, descriure l'evolució recent del mercat de treball espanyol i els esdeveniments que més l'han condicionat en els últims vint-i-cinc anys; en segon lloc, identificar les tendències i els reptes de l'ocupació a Espanya, tot centrant-nos en dos d'aquests reptes inajornables: la qualitat de l'ocupació i l'impacte que la digitalització hi té. El primer repte fa dècades que és en la nostra agenda econòmica i, lluny de resoldre's, s'ha agreujat en els darrers anys amb un mercat de treball que sembla condemnar-nos a triar entre atur o precarietat. La digitalització de l'ocupació, si bé és un repte més recent, esdevé un desafiament igualment improrrogable.

1. Evolució recent, canvis i reptes del mercat de treball

1.1. La creació d'un mercat de treball dual. Temporalitat i atur

L'aparició de la UOC va coincidir amb l'inici de l'anomenada *dècada prodigiosa* de l'economia espanyola, el *miracle espanyol* o la *locomotora econòmica* (no es va escatimar en hipèrboles). Entre el 1996 i el 2007, la taxa mitjana anual de creixement de l'economia espanyola es va situar al voltant del 3,7 %, 1,2 punts percentuals (pp) per sobre de la

mitjana de la UE, i es van crear prop de 7,8 milions de llocs de treball,¹ encara que bona part d'aquests eren temporals i en sectors de baix valor afegit, com ara la construcció i el turisme. No obstant això, les anàlisis dels components d'aquest *prodigiós* creixement predeien l'inevitable: la seva data de caducitat, com cal esperar per a qualsevol economia caracteritzada per la manca de productivitat. L'any 2007, aquest creixement basat en el binomi construcció-turisme ja presentava símptomes d'esgotament i la crisi financera del 2008 el va acabar de sepultar, i de quina manera. La destrucció d'ocupació que es va produir a l'inici de la Gran Recessió va ser molt més intensa que l'experimentada en crisis anteriors, mentre que la recuperació també es va dilatar molt més en el temps. De fet, el mercat de treball espanyol encara estava convalescent quan va tornar a ser colpejat per la crisi derivada de la pandèmia de la covid-19.

Si comparem magnituds referides a quantitats, fa vint-i-cinc anys teníem menys activitat, menys ocupació i més atur,² però han estat les dones, amb la seva creixent inserció en el mercat laboral, les que expliquen en major mesura les diferències. Entre 1995 i 2020, la taxa d'activitat femenina es va incrementar en més de 14 pp, la taxa d'ocupació va superar els 17 pp, i la taxa d'atur es va reduir en gairebé 13 pp. El resultat ha estat un descens dràstic en la bretxa de gènere en aquests aspectes que, si bé encara continua essent significativa, té ben poc o no res a veure amb l'existent fa una mica més de dues dècades.³

Tanmateix, si per alguna cosa destaquen aquests últims vint-i-cinc anys és per ser el període en el qual s'ha forjat un dels senyals d'identitat de l'ocupació espanyola. Ens referim a la seva estructura dual a causa de la coexistència de llocs de treball estables, coberts per contractes indefinits, i inestables, vinculats a contractes temporals. Es tracta d'un fenomen afavorit per les característiques de l'estructura productiva de l'economia espanyola, però, sobretot, associat al model de flexibilitat adoptat per les seves empreses, la qual cosa s'ha anomenat *flexibilitat laboral en el marge*. La persistent presència del treball temporal, molt més elevada que en la majoria de les economies del nostre entorn, es relaciona entre altres amb la precarietat laboral, amb dificultats en l'adquisició de capital humà i amb la volatilitat de l'ocupació. Així mateix, s'ha mostrat com pot tenir efectes persistents en la carrera professional (atrapament en la temporalitat). Des de mitjans de la dècada de 1990, la taxa de temporalitat es va mantenir en nivells per sobre del 30 %, ⁴ aparentment immune a les iniciatives legislatives per reduir-la i només sensible a la destrucció d'ocupació que va comportar la Gran Recessió, en impactar, en gran manera, en els treballadors «temporals». Malgrat això, i utilitzant les dades més recents, pràcticament un de cada quatre assalariats té un contracte temporal i la taxa pràcticament duplica la mitjana europea, situant Espanya al capdavant de la UE.⁵

Juntament amb aquesta segmentació, no hi ha dubte que l'elevat nivell de desocupació és l'altre tret característic del mercat de treball espanyol. A més, atesa la seva persistència, cal qualificar-lo com un problema crònic. La taxa d'atur espanyola és considerablement més alta que la dels nostres veïns europeus, fins i tot en els períodes d'expansió, però quan la magnitud del problema s'aprecia de manera més clara és en les fases «baixes» del cicle, on fàcilment s'assoleixen taxes per sobre del 20 %. A tall d'exemple, serveixi la comparació de la taxa pròxima al 8 % el 2007 amb l'observada sis anys més tard, el 2013, que va superar el 26 %. En gran manera, aquest ajustament es va dur a terme mitjançant la destrucció d'ocupació temporal i, per tant, amb el trànsit a la desocupació de treballadors amb menor experiència i formació, la qual cosa va ocasionar un increment significatiu de la desigualtat, que en bona part persisteix actualment. En aquest sentit, convé recordar que, de la mateixa manera que hi ha un risc palpable d'«atrapament en la temporalitat», n'hi ha un altre de similar en el cas de desocupació. Edat avançada, déficits formatius, baixa capacitat per adaptar-se a activitats diferents, i en relació amb això, l'absència d'habilitats necessàries per al treball en un context cada vegada més tecnològic, i fins i tot l'escassa mobilitat geogràfica, són un llast per a molts treballadors que van perdre la feina, i que els atrapa en una situació de «desocupació (gairebé) perpètua». L'any 2020 va haver-hi a Espanya 3,5 milions d'aturats, la qual cosa va situar la taxa de desocupació en una mica més del 15 %. Del total d'aturats, el 38 % va acumular més d'un any sense feina (un 24 % en el cas de dos i més anys), la qual cosa va representar un 6 % del

1. Comparació de segons trimestres de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

2. Segons dades de l'EPA, entre 1995 i 2020 la taxa d'activitat es va incrementar entorn dels 6 pp i la d'ocupació en 9 pp, mentre que la taxa d'atur es va reduir en 7 pp.

3. L'any 2020, la diferència en taxa d'activitat i d'ocupació entre homes i dones era d'11 pp, aproximadament, mentre que el 1995 rondava els 27 pp. La reducció en la taxa de desocupació va ser encara més elevada, amb una bretxa de gènere de 3,56 pp el 2020, gairebé nou punts menys que l'existent el 1995.

4. Descomptant el possible efecte dels canvis metodològics de l'EPA.

5. Per a una anàlisi detallada de la temporalitat a Espanya, vegeu Toharia *et al.* (2005).

total de la població activa. Són xifres que en el cas de la UE només les supera Grècia. En relació amb això, no sorprèn que la desocupació de llarga durada s'hagi convertit en una de les preocupacions més grans de les últimes dècades, i que hagi estat objecte d'especial atenció per les greus conseqüències personals, socials i econòmiques.⁶

Pel que fa al diagnòstic de la situació, si bé hi ha consens sobre la seva multicausalitat, també hi ha controvèrsia sobre el determinant principal. Per a alguns es relaciona amb el disseny institucional del nostre mercat de treball i les seves rigideses, que dificulten que el factor treball s'adapti a les necessitats del teixit productiu (salari mínim, elevats costos d'acomiadament, generositat d'assegurances socials, etc.). Per a altres, el factor principal resideix en l'estructura productiva espanyola, poc competitiva i amb escàs potencial per a la creació d'ocupació (sobretot de qualitat), que explicaria per què les diferents reformes laborals, encaminades a modificar el marc institucional i flexibilitzar les relacions laborals, no han estat gaire eficients en la lluita contra la temporalitat i la desocupació.⁷

Aquestes disfuncions estructurals del mercat de treball no afecten de manera homogènia tots els col·lectius, essent dones, joves i, sobretot, individus amb menys formació els més vulnerables. Per la gravetat de les seves conseqüències, mereix especial atenció la relació amb l'acumulació del capital humà, ja que condiciona com tractem com a societat els reptes presents i futurs, entre ells, els que s'analitzen en els següents apartats.

1.2. Principals xocs en el mercat de treball

Durant aquests vint-i-cinc anys, el mercat de treball espanyol ha estat sacsejat per una sèrie d'esdeveniments que han transformat la societat i l'economia espanyola. Sense ànim de fer un llistat exhaustiu, en el present apartat s'esmenten els més rellevants per la intensitat de les seves implicacions. Així, ens aturarem en la deslocalització, la immigració, la recessió econòmica del 2008, la crisi sanitària per la covid-19 i el canvi tecnològic.

Deslocalització:

És un fet derivat de l'última onada de la globalització i unit a la incorporació a la UE de països del centre i de l'est d'Europa (CEE). En general, sabem que ha provocat xocs essencialment en el sector industrial (manufactures) per la deslocalització (*offshore*) de sectors madurs i d'assemblatge a països de menors costos laborals i, en alguns casos, també amb una regulació mediambiental més laxa. Per exemple, a Catalunya això ha tingut un clar efecte sobre el sector tèxtil, encara que aquest aspecte ja s'arrossegava d'èpoques passades, i en altres sectors clau com l'automoció, l'assemblatge d'equips electrònics i similars. Es tracta d'una deslocalització que va tenir la seva destinació cap a Àsia (fonamentalment la Xina), nord d'Àfrica (Marroc) i països de la CEE. L'efecte va ser una pèrdua d'ocupació en els sectors més afectats, pressió sobre els salaris i, especialment, un empitjorament general de les condicions laborals –destaca la disponibilitat a requeriment de l'empresa– en condicionar de manera decisiva els processos de negociació col·lectiva.⁸

Moviments migratoris:

Espanya, com altres països de la UE, va experimentar una gran i veloç onada migratòria entre el *boom* econòmic de la segona part de la dècada de 1990 fins a la crisi financera de la segona part de la dècada del 2000. En aquests anys, la població immigrant va créixer des de l'1,4 % el 1996 (prop de mig milió de persones) fins a prop del 12 % el 2008 (més d'un milió d'individus), tot passant de país emissor a receptor en menys de deu anys. Si bé amb la crisi vam perdre immigrants, la xifra es va començar a recuperar l'any 2018 amb un ritme enèrgic, i el 2020 es va tancar amb més de 5,4 milions d'immigrants i un creixement, malgrat la pandèmia, del 8 % respecte a l'any anterior.

Tot aquest procés va representar un flux enorme de mà d'obra no qualificada que va comportar reptes socials importants i va afectar el mercat de treball. Sobre això sabem que, en línies generals, no sembla que l'entrada de treballadors immigrants afectés els salaris dels nadius (a la baixa), ni tampoc que hi hagués un desplaçament de la

6. Vegeu Bentolilla *et al.* (2016, 2017) per a una anàlisi de la desocupació de llarga durada a Espanya.

7. Blanchard i Jimeno (1995) o Toharia i Malo (2000) com a exemple del debat sobre el paper de les institucions laborals i l'estructura productiva.

8. Vegeu Goos *et al.* (2007) o González-Díaz i Gandoy (2016).

mà d'obra nadiua, tot i que sí que podia haver representat una certa competència en els segments de feina menys qualificada (matisat de totes maneres pel *boom* econòmic d'aquests anys). Els estudis existents fins i tot suggereixen un efecte positiu de la immigració, pel seu efecte en la demanda agregada i en les contribucions al sistema de la Seguretat Social, i especialment en el treball femení, per la disminució dels costos relatius a la cura de la llar i de les persones. No només això, l'«expulsió» del país d'una part important d'immigrants (prop d'1,2 milions en sis anys) va ajudar al fet que l'efecte sobre l'atur durant la Gran Recessió fos més limitat.⁹

La Gran Recessió:

La crisi financera del 2008 va representar un impacte sense precedents, tant per la intensitat com per la durada. Amb restriccions imposades externament (UE) i sense possibilitat d'acudir als recursos tradicionals (política monetària), va evidenciar, com cap altre esdeveniment, els profunds problemes estructurals que afligeixen el mercat de treball espanyol: dualitat, atur i una enorme volatilitat de l'ocupació, aspectes íntimament relacionats. L'efecte sobre el mercat de treball va ser demolidor, especialment en sectors com la construcció i, en menor mesura, les branques industrials i financeres. L'atur va escalar d'una taxa del 8 %, a finals del 2007, fins a pràcticament el 27 % en el primer trimestre del 2013. Es van destruir, en aquest període, més de 3,7 milions de llocs de treball, fonamentalment temporals. Al mateix temps, la crisi va conduir a un intens ajustament salarial que va reduir els salaris reals dels treballadors amb retribucions més baixes. La conseqüència va ser un fort augment de la desigualtat retributiva. Però el seu llegat més important són les escasses perspectives laborals d'un nodrit col·lectiu conformat per individus amb baix nivell de formació, essent especialment greu per als majors de quaranta-cinc anys i els aturats de llarga (i molt llarga) durada.

Darrere de tot això, la qual cosa explica una recuperació més dilatada en el temps que en altres economies, hi ha el nostre model productiu, incapaç de crear ocupació i que quan ho fa és sacrificant la productivitat. Així, en èpoques d'auge es genera ocupació temporal, de baixos salaris i amb condicions de treball poc favorables que redueixen, o en el millor dels casos estanquen, la productivitat, mentre que en èpoques de recessió es millora la productivitat simplement per la facilitat per a la destrucció de l'ocupació.¹⁰

La Gran Pandèmia:

La crisi sanitària de la covid-19 ha implicat una reculada en l'activitat econòmica que no troba comparatives prèvies, i és, fins i tot, més profunda per a Espanya a causa de:

- i) la importància de sectors com l'hostaleria, el comerç o el turisme (més afectats per les limitacions de les activitats socials), i,
- ii) el seu teixit empresarial, amb major presència de pimes (les més danyades en aquest procés).

Si bé encara és aviat per valorar-ne el veritable abast, la destrucció d'ocupació a curt termini és d'una magnitud, inclòs, superior a la produïda com a conseqüència de la crisi financera del 2008. En un sol trimestre, entre el primer i el segon del 2020, es van perdre més d'un milió de llocs de treball, gairebé 1,2 milions si el comparem amb el mateix trimestre de l'any anterior. L'«any covid» (2020) es va tancar amb 3.719.800 aturats, més de mig milió per damunt del 2019. Tanmateix, aquestes xifres haurien estat considerablement més elevades si no fos pel recurs dels expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO). Perquè si aquesta crisi s'ha caracteritzat per alguna cosa, ha estat per la popularització i l'ús intens dels ERTO. A tall d'exemple, en el segon trimestre del 2020 estaven afectats per un ERTO el 21,9 % dels assalariats (prop de tres milions de treballadors). Es tracta d'una mesura que ha demostrat una gran efectivitat en la protecció de l'ocupació, especialment facilitant la tornada als llocs de treball després del confinament.¹¹

Com en l'anterior crisi, l'impacte ha estat asimètric. De nou, els més afectats han estat joves, immigrants, majors de quaranta-cinc anys i treballadors menys qualificats, però, sobretot, treballadors temporals –els indefinits estaven protegits pels ERTO– i dones. Les dones van experimentar, en els primers moments i intensificada pel confinament, una

9. A Carrasco *et al.* (2008), Fernández i Ortega (2008) o Amuedo i De la Rica (2011) hi ha una anàlisi de les implicacions de la immigració en el mercat de treball espanyol.

10. Per a una visió de conjunt de l'impacte de la Gran Recessió en l'ocupació a Espanya, vegeu Bentolilla *et al.* (2012) o Álvarez *et al.* (2013).

11. Vegeu Izquierdo *et al.* (2021) per a un estudi sobre les implicacions dels ERTO en la crisi de la covid-19.

caiguda més gran de l'activitat, ocupació i hores de feina efectiva, essent decisiva, en aquest augment de la desigualtat de gènere, la penalització a la maternitat (Farré *et al.*, 2021). Tot i així, les últimes dades publicades mostren que la recuperació de l'ocupació és significativa. En el tercer trimestre del 2021 ja se superen els vint milions d'ocupats, la qual cosa implica, per primera vegada, tenir un nivell d'ocupació prepanidèmia, fins i tot lleugerament superior, i arribar a una xifra d'ocupació no registrada des del 2008.¹²

Canvi tecnològic:

La nova manera de produir que comporta el canvi tecnològic ja té un efecte significatiu en l'ocupació, sobretot en el seu volum, en el sector industrial, però es preveu un augment i una extensió a altres sectors (vegeu, per exemple, el seu paper en la desaparició de sucursals bancàries). Actualment sabem que incrementa la productivitat, en grau diferent segons el lloc de treball, que desplaça certs treballadors i que genera noves feines que requereixen més habilitats. El resultat és que: i) s'elimina la feina més repetitiva i rutinària, tant si és qualificada com no qualificada, per la facilitat de ser substituït per màquines i algorismes; i, ii) s'afavoreixen les feines que requereixen competències més abstractes i intel·lectuals, molt més complexes d'automatitzar. Per això un dels efectes immediats d'aquesta transformació digital és l'augment de la polarització del treball, sobretot dels salaris.

No obstant això, la conseqüència més rellevant no té relació amb la substitució de mà d'obra, sinó amb la complementarietat màquina-treball (s'automatitzen tasques, no llocs de treball), i perquè hi hagi aquesta interacció, la dotació de capital humà és fonamental. Amb aquesta transformació de la demanda de treball, i la seva composició, per adaptar-se a les noves necessitats que comporta el canvi tecnològic, sorgeixen també noves formes d'ocupació (economia de feinetes –*gig economy*–, *uberització*, etc.) que, en molts casos, amaguen noves formes de precarietat. Sobre tot això incidirem en l'apartat 3.

2. Qualitat de l'ocupació

La qualitat de l'ocupació té com a principal objectiu la integració, el suport i la millora del benestar personal i social dels treballadors. Des de finals de la dècada de 1990, a partir de la creació de l'Estratègia Europea d'Ocupació (1997), la introducció del concepte *treball decent* per l'OIT (1999) i l'establiment de l'objectiu de crear «més i millors llocs de treball» (Lisboa, 2000), la qualitat de l'ocupació i el debat entre quantitat i qualitat cobra especial rellevància. El període de la Gran Recessió, amb els problemes de desocupació, intensifica el debat, i s'estableix en aquest context un clar predomini de l'enfocament de la quantitat (plena ocupació) sobre la qualitat. Tanmateix, hi ha un manifest i continuat interès per part de les polítiques públiques de complementar quantitat i qualitat. L'any 2015, l'Assemblea de les Nacions Unides aprova l'Agenda 2030, i entre els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), l'ODS 8 «Treball decent i creixement econòmic» inclou com una de les seves dimensions la qualitat de l'ocupació.

L'evolució del mercat laboral espanyol de les últimes dècades, amb el creixement de la temporalitat i del treball atípic, que inclou els contractes de durada determinada, la feina mitjançant agències de treball temporal, l'autoocupació dependent i el treball més ocasional, les feines parcials involuntàries o l'elevat volum de treballadors subempleats o sobrequalificats en les noves feines, mostra la necessitat d'orientar les polítiques laborals no només a millorar la quantitat, sinó també la qualitat de l'ocupació.

2.1. Millora la qualitat en el lloc de treball? Dimensions crítiques

La *qualitat de l'ocupació* és un concepte multidimensional que pot aproximar-se des del lloc de treball; inclou les dimensions relacionades amb la satisfacció de les necessitats i de les demandes laborals dels empleats i amb el seu entorn laboral (aspectes físics, psicològics, socials o organitzatius) en l'acompliment de la feina. Des d'aquesta perspectiva, i segons l'enquesta de condicions de treball i treball sostenible (Eurofound, 2021), s'observen diferents tendències i

12. Per a una anàlisi de l'impacte de la crisi de la covid-19 sobre l'ocupació, vegeu Dolado *et al.* (2021), Felgueroso i De la Fuente (2021) o Osuna i García-Pérez (2021).

l'evolució en diverses dimensions de la qualitat en el lloc de treball en les dues primeres dècades de segle, en les quals hi ha una recuperació de les expectatives d'avenç professional i seguretat laboral per part dels treballadors. Aquestes expectatives, que havien sofert una deterioració durant la crisi econòmica, van recuperant-se, però a un ritme molt més lent en els països del sud d'Europa, amb baixes puntuacions en les feines poc qualificades i en els treballadors amb contractes més precaris. Precisament a Espanya, i en concret en el grup dels joves, aquest aspecte empitjora.

Malgrat els reptes que encara presenten alguns sectors, s'observa una lleugera reducció dels riscos físics en el lloc de treball, les millores del qual, per als treballadors poc qualificats, s'han associat a l'automatització dels processos. D'altra banda, hi ha un moderat empitjorament de la intensitat del treball a causa de l'augment de les càrregues de treball o de la necessitat d'haver de donar resposta a diverses demandes de feina de manera simultània. L'emergència de nous riscos psicosocials per la intensitat de treball implica tot un desafiament per l'impacte en la salut i el benestar dels treballadors (per exemple, malalties cardiovasculars, musculoesquelètiques, trastorns mentals, depressió, estrès, síndrome d'esgotament professional o *burnout*) i en el pla organitzatiu (per exemple, rotació de personal, absentisme, accidents i malalties laborals). S'estima que els costos generats per l'estrès, la síndrome d'esgotament professional, la depressió i altres riscos psicosocials en la feina excedeixen el 4 % del PIB dels estats membres de la UE.

L'augment en l'ús de les TIC i la provisió de formació remunerada per part dels ocupadors impulsen millores en el desenvolupament dels treballadors i incrementen la participació dels empleats en l'organització i l'autonomia per prendre decisions. No obstant això, aquesta millora no s'estén a tots els sectors. S'intensifica la bretxa de formació generada pels diferents tipus de contractes (temps complet enfront de temps parcial; contractes indefinits enfront de contractes temporals). També s'observen diferències respecte a la qualitat del temps. En aquest aspecte, Espanya està entre els països que tenen puntuacions més baixes, a causa de manera significativa de l'alta proporció d'hores atípiques en algunes categories ocupacionals.

La percepció del suport social dels col·legues, dimensió molt rellevant per equilibrar l'alta intensitat i les demandes laborals mitjançant la col·laboració i la compartició de coneixement, disminueix lleugerament entre els grups d'edat més joves i grans. Tanmateix, el suport social dels gerents millora de manera moderada, la qual cosa és rellevant en el context actual. S'ha constatat el vincle positiu entre el suport del lideratge i la capacitat de les persones per afrontar circumstàncies exigents. La percepció de suport organitzacional pot exercir efectes motivadors per impulsar comportaments prosocials, com ara la compartició de coneixements (*knowledge sharing*), però quan els empleats mostren aquest tipus de comportaments sense el suport adequat de l'organització, pot haver-hi efectes negatius com la pressió laboral, la fatiga, la pèrdua d'efectivitat o la manca de compromís.

En relació amb els ingressos, les desigualtats van augmentar principalment a causa de l'increment de la desocupació; no obstant això, la percepció dels treballadors que se'ls paga adequadament va millorar en gran manera a la UE entre el 2005 i el 2015, amb excepció dels sectors amb més proporció de treballadors amb menys qualificació o treballadors que només tenien l'educació primària.

La qualitat en el lloc de treball planteja una gran varietat de desafiaments per al benestar dels treballadors i per a la sostenibilitat organitzacional. Aquesta és la capacitat d'actuar de manera viable sense comprometre l'entorn social i ecològic mitjançant el desenvolupament d'activitats i de capacitats voluntàries o regulades per llei. En aquest context, emergeix la gestió sostenible dels recursos humans (*sustainable human resource management* en terminologia anglosaxona) enfocada en l'assoliment dels objectius organitzacionals socials, ambientals i econòmics (Santana i López-Cabrales, 2019) mitjançant eines de gestió de persones que reflecteixin la igualtat, l'equitat, el desenvolupament i el benestar, eines fonamentals per acostar-nos a la dimensió humana i social dins de les organitzacions.

2.2. Igualtat de gènere: un tema a resoldre

L'avaluació de la qualitat de l'ocupació és rellevant per al progrés cap a la igualtat de gènere. S'estableix que la igualtat de gènere s'aconsegueix quan les dones i els homes gaudeixen dels mateixos drets i oportunitats en tots els sectors de la societat i es valoren i afavoreixen igualment els seus comportaments, aspiracions i necessitats.

Una de les característiques distintives del mercat laboral des de finals de la dècada de 1990 és la creixent incorporació de les dones al mercat laboral, en un context caracteritzat per un menor reconeixement de la feina femenina, amb diferents tipus de discriminació en l'accés a l'ocupació i a llocs de treball i disparitat en els salaris; un accés desigual

de les dones a les promocions i als llocs de treball més ben remunerats; i una distribució desigual del treball domèstic i professional entre homes i dones. Fins i tot en societats més igualitàries, on hi hauria un menor contrast en els atributs de la feina d'homes i dones, no s'observen les mateixes oportunitats per a la participació i l'avenç de les dones (Mulhau, 2011). L'ocupació en feines mal remunerades va passar de ser predominantment masculina el 1995 a ser predominantment femenina el 2019. Això suggereix que gran part de l'expansió de l'ocupació femenina en el període es va produir en feines mal remunerades.

En el període de crisi econòmica va augmentar la desigualtat en diverses dimensions de la qualitat de l'ocupació. A la UE, en el pla agregat, alguns elements explicatius d'aquesta desigualtat van ser l'augment del treball involuntari a temps parcial per part de les dones, la inseguretat laboral, la pressió en l'ocupació i les diferències i les retallades salarials. Les investigacions per al mercat laboral espanyol també van informar que la percepció de millora en la qualitat de l'ocupació va ser més favorable per als homes que per a les dones, i aquest balanç en favor dels homes s'explicava per la qualitat intrínseca de la feina, l'organització del treball i les relacions laborals, la intensitat i les condicions de treball, la salut i la seguretat laboral i les recompenses extrínseques (Ficapal *et al.*, 2018).

Malgrat els avenços en les últimes dècades, les investigacions revelen encara qüestions crítiques. La segregació ocupacional continua essent generalitzada per feina, ocupació i sector amb implicacions, per exemple, en el salari, la jornada laboral i el prestigi. Les diferències de gènere segueixen lligades a la distribució de la feina remunerada i no remunerada i a la sobrerrepresentació de les anomenades *feines de dones*. En aquest sentit, si bé, la bretxa de gènere s'ha reduït significativament, l'augment de la participació de les dones en l'ocupació s'ha traduït principalment en treballs altament feminitzats (per exemple, salut i ensenyament). També la pandèmia de la covid-19 ha posat en relleu que les condicions de treball en moltes feines amb més representació femenina requereixen una atenció superior i una reavaluació de la seva remuneració i recompenses pel seu valor social.

Tot i així, s'ha constatat que l'educació permet igualar l'accés d'homes i dones a les mateixes feines, de manera que els països amb un nivell educatiu més alt tenen menys segregació de gènere en l'ocupació. Les feines amb equilibri de gènere es caracteritzen per un perfil de tasca més exigent cognitivament, amb alta autonomia i alt ús de les TIC, característiques associades positivament a salaris més alts i millors condicions laborals. Si bé augmenta l'ocupació per a les dones en feines ben remunerades i l'increment de l'ús dels homes és més polaritzador –sobretot en la dècada posterior a la crisi–, la bretxa salarial persisteix. Els homes representen el percentatge més alt d'ocupacions amb salaris superiors.

Pel que fa a la feina domèstica i a la cura dels infants, malalts i ancians, es continua informant de càrregues desiguals per a homes i dones, i les polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar (work-life balance) no han aconseguit afavorir l'ocupació femenina.

3. La digitalització de l'ocupació i les relacions laborals

3.1. Del treball en xarxa al treball en les plataformes digitals

A la fi del segle passat, i coincidint amb la primera onada digital, assistiem a la consolidació de l'economia basada en el coneixement i del treball en xarxa, entès com una nova manera d'estructurar i de coordinar el treball basat en l'autonomia funcional, la descentralització organitzativa i la interconnexió en xarxa entre els agents econòmics interns i externs de l'empresa mitjançant l'ús avançat de les TIC. Treballar en la xarxa implica compartir recursos, complementar rols i treballar cooperativament en un context de confiança mútua entre els actors que accedeixen a normes i a valors comuns, tot generant relacions d'interdependència entre els seus membres o intercanvi de recursos. D'aquesta manera, la coordinació i la cohesió de l'empresa s'assoleix a partir d'una aproximació cooperativa i no jeràrquica.

Més recentment, s'ha desenvolupat una nova fase de canvi tecnològic digital que reforça i aprofundeix la primera onada. Un conjunt de noves tecnologies com la robòtica, la intel·ligència artificial, l'aprenentatge automàtic, la informàtica en núvol, les dades massives, la internet de les coses, les xarxes socials i professionals o les plataformes digitals és utilitzat de manera creixent en el context laboral. En particular, la utilització de plataformes digitals està transformant

substancialment els mercats de treball remot tradicionals (Hall i Krueger, 2018). Les plataformes poden ser utilitzades per proveïdors (ofertes de feina) que ofereixen els seus serveis en una xarxa d'intercanvi de treball, i on les empreses o altres persones (demanda de feina) compren o intercanvien. Les diferents tipologies de treball en plataforma es caracteritzen perquè són feines que no involucren una relació formal entre ocupador i empleat, la qual cosa origina ocupacions molt més flexibles i allunyades de les relacions laborals estàndard clàssiques.

En el cas del treball i les relacions laborals a Espanya, la irrupció de les plataformes digitals d'ocupació es desenvolupa en un context marcat per importants singularitats. La implantació de l'anomenat *model espanyol de contractació temporal*, juntament amb altres formes de treball atípic, sense oblidar l'elevada i persistent desocupació estructural, no només ha condicionat en les últimes dècades el funcionament del mercat de treball, sinó el de tota l'economia.

3.2. Les plataformes digitals i la singularitat de l'ocupació a Espanya

El nombre de treballadors que participen en les noves formes alternatives d'ocupació, enteses com la prestació de serveis d'ocupació fora del context del treball tradicional per compte d'altri i jornada completa (per exemple, treball temporal, ocasional, per torns, per projectes, contractistes independents o autònoms), ha augmentat significativament durant l'última dècada. Als Estats Units, van passar del 10,1 % del total el 2005 al 15,8 % el 2015 (Katz i Krueger, 2019). A Europa tenen un abast menor. Per exemple, el nombre mitjà d'autònoms a Europa és del voltant del 7 % de la força laboral i les persones amb dues o més ocupacions serien aproximadament el 5 % del total. Quant a la proporció d'ocupació atípica en plataformes digitals (ocupació *gig* o *gigers*), investigacions recents la situen a Europa entorn del 10 % de la població ocupada total. No obstant això, els resultats per als *gigers* europeus que passen més de deu hores a la setmana i guanyen més de la meitat del seu salari mitjançant l'ocupació *gig* són molt més modestos i se situen entorn del 2 % de la població ocupada, la qual cosa denota una important eventualitat del treball dut a terme mitjançant aquesta nova modalitat (Pesole *et al.*, 2018; Urzi-Brancati *et al.*, 2020).

Si bé alguns *gigers*, generalment joves, poden valorar de l'ocupació en plataformes digitals l'oportunitat de treballar de manera flexible o l'obtenció d'ingressos alternatius, encara que aquests se situïn per sota del salari mitjà en la majoria de les categories professionals, en termes generals el conjunt del col·lectiu mostra preocupació per la seguretat de les feines i dels ingressos, ja que les especificitats de l'ocupació en plataforma li confereixen una important dualitat. D'una banda, tendeixen a oferir varietat de tasques i complexitat, així com alts nivells de flexibilitat i d'autonomia que poden incidir positivament en la conciliació de la vida laboral i familiar i en la planificació de les carreres professionals, però, d'altra banda, també es relacionen amb salaris baixos, aïllament social, jornades irregulars, excés de feina i falta de son o esgotament. La qual cosa, per tant, comporta un risc més gran de precarietat i nivells més alts d'insatisfacció. En aquest sentit, s'ha assenyalat l'ocupació *gig* com la promotora de la inestabilitat, la desregulació laboral i l'empobriment de les condicions de treball (Berg *et al.*, 2019). Fins i tot s'ha qüestionat si l'ocupació *gig* no posarà en risc el concepte d'ocupació, la qual cosa donaria lloc a una inseguretat jurídica sense precedents en els mercats laborals.

Encara que ni l'expansió del treball atípic ni l'aparició de l'anomenat *precaritat* (Standing, 2014) poden ser directament atribuïbles a les plataformes laborals digitals, es comença a tenir proves que hi ha una estreta relació. D'aquesta manera, el desafiament és evitar que «aquestes noves formes d'ocupació acabin essent noves formes de precarietat» (Malo, 2018), i encara més en un mercat de treball com l'espanyol, pels profunds problemes estructurals.

En aquest context d'ocupació precària i atur elevat, el treball en plataformes digitals genera fortaleeses i febleses. Ofereix oportunitats per a la creació d'ocupació en regions desenvolupades, però allunyades de l'activitat productiva, i millors salaris a col·lectius específics de treballadors en zones en desenvolupament. A més, poden representar una oportunitat per a la conciliació laboral, l'autonomia i el control de la carrera professional. No obstant això, també comporta riscos per a la sostenibilitat social de l'ocupació a causa de la capacitat per evitar obligacions relacionades amb la legislació laboral i de protecció de l'ocupació. Treballar en plataformes digitals també impacta directament en les relacions laborals, les pensions, la Seguretat Social o l'estat del benestar. En particular, s'ha assenyalat la creixent necessitat de construir un nou i internacional contracte social i marc legal entre treballadors, ocupadors i l'Administració pública que contempli la construcció de noves formes alternatives i digitalitzades d'ocupació.

Conclusions

Els problemes endèmics del mercat de treball espanyol ja són força coneguts: desocupació, segmentació i volatilitat. Des de fa dècades, la nostra economia es caracteritza per l'elevat i persistent atur estructural, que conviu amb una desocupació cíclica molt volàtil. Es tracta d'una situació que castiga especialment joves i persones amb menys formació, i que s'agreuja pel gran volum d'atur de llarga i molt llarga durada. Tanmateix, els problemes de temporalitat i la precarietat associada a la generalització d'aquests contractes no són menys importants. Fins a l'inici de la Gran Recessió, aquest fenomen era el tret distintiu de l'ocupació a Espanya. La crisi del 2008 va portar una reducció de la inestabilitat per la concentració de la destrucció d'ocupació en aquest tipus de contractes, i l'atur va tornar a encapçalar les agendes econòmiques i polítiques. Amb matisos pel seu origen i situació de partida, la crisi sanitària del 2020 repeiteix el patró: abrupta pèrdua de treball temporal –més present en les activitats socials– i augment de la desocupació. La gran diferència és el control de l'atur que ha exercit l'extensió dels ERTOS amb la protecció a l'ocupació indefinida. Tot i així, els nivells de temporalitat continuen essent insostenibles pels perjudicis que comporta. De nou, és un problema que recau amb més intensitat en joves, treballadors menys formats, dones i immigrants. Juntament amb aquestes problemàtiques, i imprescindible per fer una descripció completa de la realitat laboral espanyola, hi ha l'existència d'una pronunciada heterogeneïtat geogràfica en els principals indicadors.

Malgrat mantenir-se aquestes disfuncionalitats, la configuració actual del mercat de treball és molt diferent de la que trobàvem l'any 1995, bàsicament per la transformació que han implicat esdeveniments com la deslocalització que va acompanyar l'última onada de globalització i l'entrada a la UE dels països del centre i de l'est d'Europa, els moviments migratoris que ens van transformar en poc més d'una dècada en un país d'acolliment, l'impacte sense precedents de la Gran Recessió i de la Gran Pandèmia, o les transformacions associades a un futur cada vegada més *tecnològic*. Es tracta d'un nou escenari que implica nous reptes que s'incorporen a altres encara pendents de superar. Gran part d'aquests desafiaments es relacionen amb col·lectius vulnerables, sobretot joves, i amb l'adquisició de les habilitats requerides per fer front a l'ocupació del futur. En aquest article hem considerat oportú centrar-nos en dos d'aquests reptes: la qualitat de l'ocupació i l'impacte de la digitalització en aquesta. Són reptes més inajornables, si cap, pel fort impuls del teletreball i la digitalització de les tasques i les mesures de distanciament social que ha comportat la pandèmia de la covid-19. Com ho tractarem dependrà de com serà i de com ens afectarà la transformació històrica que comporta el canvi tecnològic en el qual ja estem immersos, l'anomenada *quarta revolució industrial*.

Referències bibliogràfiques

- ÁLVAREZ, Carlos; DAVIA, Marïa A.; LEGAZPE, Nuria (2013). «Impacto laboral de la crisis económica: privación del empleo y precariedad». A: *Papeles de Economía Española*, vol.135, pàg. 83-98.
- AMUEDO-DORANTES, Catalina; DE LA RICA, Sara (2011). «Complements or substitutes? Task specialization by gender and nativity in Spain». A: *Labour Economics*, vol.18, núm 5, pàg. 697-707. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.02.002>
- BENTOLILA, Samuel; CAHUC, Pierre; DOLADO, Juan J.; LE BARBANCHON, Thomas (2012). «Two-Tier Labour Markets in the Great Recession: France Versus Spain». A: *The Economic Journal*, vol.122, núm. 562, pàg. 155-187. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02534.x>
- BENTOLILA, Samuel; GARCÍA-PÉREZ, J. Ignacio; JANSEN, Marcel (2016). «Long-term unemployment in Spain» A: BENTOLILA, S.; JANSEN, M. (eds.). *Long-Term Unemployment After the Great Recession: Causes and Remedies*. CEPR Press.
- BENTOLILA, Samuel; GARCÍA-PÉREZ, J. Ignacio; JANSEN, Marcel (2017). «Are the Spanish long-term unemployed unemployable?». A: *SERIEs*, vol.8, pàg. 1-41. DOI: <https://doi.org/10.1007/s13209-017-0155-z>
- BERG, Janine; FURRER, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma; SILBERMAN, M. Six (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: OIT.

- BLANCHARD, Olivier; JIMENO, Juan F. (1995). «Spain versus Portugal». A: *American Economic Review*, vol. 85, núm. 2, pàg. 212-218.
- BRANCATI, Urzi; PESOLE, Annarosa; FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique (2020). «New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey». DOI: <http://dx.doi.org/10.2760/459278>
- CARRASCO, Raquel; JIMENO, Juan F.; ORTEGA, A. Carolina (2008). «The effect of immigration on the labor market performance of native-born workers: some evidence for Spain». A: *Journal of Population Economics*, vol. 21, pàg. 627-648. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00148-006-0112-9>
- EUROFOUND (2021). «Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series». Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- EUROFOUND AND EUROPEAN COMMISSION JOINT RESEARCH CENTRE (2021). «European jobs monitor 2021: gender gaps and the employment structure. European jobs monitor series». Luxemburgo: Publications office of the European Union.
- DÍAZ-CHAO, Ángel; FICAPAL-CUSÍ, Pilar; TORRENT-SELLENS, Joan. (2016). «Economic crisis and job quality in Spain: A multi-dimensional and micro-data empirical approach». A: *Social Indicators Research*, vol.125, núm 2, pàg. 613-633. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0850-0>
- DOLADO, Juan J.; FELGUEROSO, Florentino; JIMENO, Juan F. (2021). «Past, present and future of the Spanish labour market: when the pandemic meets the megatrends». A: *Applied Economic Analysis*, vol. 29, núm. 85, pàg. 21-41. DOI: <https://doi.org/10.1108/AEA-11-2020-0154>
- FARRÉ, Lúdia; FAWAZ, Yarine; GONZÁLEZ, Libertad; GRAVES, Jennifer (2021). «Gender Inequality in Paid and Unpaid Work During Covid-19 Times». A: *The Review of Income and Wealth*. DOI: <https://doi.org/10.1111/roiw.12563>
- FELGUEROSO, Florentino; DE LA FUENTE, Ángel (2021). «Aspectos económicos de la crisis de la Covid-19». A: *Estudios sobre la Economía Española*, 2021/21. FEDEA.
- FERNÁNDEZ, Cristina; ORTEGA, Carolina (2008). «Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches?». A: *Spanish Economic Review*, vol.10, pàg. 83-107. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10108-007-9032-4>
- FICAPAL-CUSÍ, Pilar; DÍAZ-CHAO, Ángel; SAINZ-IBÁÑEZ, Milagros; TORRENT-SELLENS, Joan (2018). «Gender inequalities in job quality during the recession». A: *Employee Relations*, vol. 40, núm. 1, pàg. 2-22. DOI: <https://doi.org/10.1108/ER-07-2016-0139>
- GONZÁLEZ-DÍAZ, Belén; GANDOY, Rosario (2016). «Offshoring and employment structure in the EU periphery: the case of Spain». A: *Applied Economics*, vol. 48, núm. 14, pàg. 1255-1270. DOI: <https://doi.org/10.1080/00036846.2015.1096007>
- GOOS, Maarten; MANNING, Alan; SALOMONS, Anna (2009). «Job Polarization in Europe». A: *American Economic Review*, vol. 99, núm. 2, pàg. 58-63. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.99.2.58>
- HALL, Jonathan V.; KRUEGER, Alan B. (2018). «An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States». A: *ILR Review*, vol. 71, núm. 3, pàg. 705-732. DOI: <https://doi.org/10.1177/0019793917717222>
- IZQUIERDO, Mario; PUENTE, Sergio; REGIL, Ana Valentina (2021). «Los ERTE en la crisis del COVID-19: un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados». A: *Boletín económico*, núm. 2, 2021. Banco de España.
- KATZ, Lawrence F.; KRUEGER, Alan B. (2019). «The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015». A: *ILR review*, vol. 72, núm. 2, pàg. 382-416. DOI: <https://doi.org/10.1177/0019793918820008>
- MALO, Miguel Ángel (2018). «Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales». A: *Papeles de Economía Española*, vol. 156, pàg. 146-158.
- MÜHLAU, Peter (2011). «Gender inequality and job quality in Europe». A: *Management Revue*, vol. 22, núm. 2, pàg. 114-131. DOI: <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2011-2-114>

- OSUNA, Victoria; GARCÍA-PÉREZ, José Ignacio (2021). «Temporary layoffs, short-time work and COVID-19: The case of a dual labour market». A: *Estudios sobre la Economía Española*, núm. 21, 2021. FEDEA. DOI: <https://doi.org/10.1108/AEA-06-2021-0118>
- PESOLE, Annarosa; BRANCATI, Urzi; FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique; BIAGI, Federico; GONZALEZ VAZQUEZ, Ignacio (2018). «Platform workers in Europe». Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- RANDSTAD RESEARCH (2021). «Informe Teletrabajo en España» [en línia]. Disponible a: <https://www.randstadresearch.es/informe-teletrabajo-en-espana-2021/>
- SANTANA, Monica; LOPEZ-CABRALES, Alvaro (2019). «Sustainable development and human resource management: A science mapping approach». A: *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 26. Núm. 6, pàg. 1171-1183. DOI: <https://doi.org/10.1002/csr.1765>
- STANDING, Guy (2014). «Por qué el precariado no es un concepto espurio». A: *Sociología del trabajo*, vol. 82, pàg. 7-15.
- TOHARIA, Luis (Dir.) (2005). *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico*. Col·lecció d'Economia i Sociologia del Treball. Madrid: Ministeri de Treball i Assumptes Socials.
- TOHARIA, Luis; MALO, Miguel A. (2000). «The Spanish Experiment, Pros and Cons of Flexibility at the Margin». A: ESPING-ANDERSEN, Gøsta; REGINI, Mario (eds.). *Why Deregulate Labour Markets?*. Oxford: Oxford University Press. DOI: <https://doi.org/10.1093/0199240523.003.0012>
- TORRENT-SELLENS, Joan, FICAPAL-CUSÍ, Pilar; ERTZ, Myriam (2022). «Motivations for labour provision on digital platforms in Europe: Examining the differences between only gigers and gigers and renters». A: *Handbook of Research on the Platform Economy and the Evolution of E-Commerce*, pàg. 81-103. IGI Global. DOI: <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-7545-1.ch004>

Citació recomanada: FICAPAL-CUSÍ, PILAR; MOTELLÓN, ELISABET. Futur de l'ocupació: nous desafiaments per a aspiracions pendents. *Oikonomics* [en línia]. Març 2022, n.17. ISSN 2330-9546. DOI. <http://dx.doi.org/10.7238/o.n17.2208>



Pilar Ficapal Cusí

pficapal@uoc.edu

Professora agregada dels Estudis d'Economia i Empresa (UOC)

Directora del màster universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans de la UOC. La seva investigació se centra en l'estudi de les dimensions explicatives de la salut laboral i per la qualitat del treball, la gestió sostenible dels recursos humans i l'impacte de la digitalització en el comportament humà i organitzatiu, àmbits en els quals acredita diverses publicacions en revistes científiques especialitzades. És membre del grup d'investigació interdisciplinària sobre les TIC, i2TIC.



Elisabet Motellón Corral

emotellon@uoc.edu

Professora agregada dels Estudis d'Economia i Empresa (UOC)

Directora del grau de Relacions Laborals i Ocupació de la UOC. La seva activitat investigadora està centrada en l'anàlisi empírica de l'economia laboral combinada amb elements de l'economia regional. Acredita, en aquest àmbit, diverses publicacions científiques en revistes especialitzades. És membre del grup d'investigació Anàlisi Quantitativa Regional (AQR).

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement 4.0 Internacional de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obres derivades sempre que reconegueu els crèdits de les obres (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa es pot consultar a <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>.

