

Dossier sobre economia col·laborativa (I)
Economies de plataforma i negocis col·laboratius
Coordinador: Joan Torrent-Sellens

DESAFIAMENTS SOCIALS

Ocupació i condicions de treball a les plataformes de microtasques

Miguel Ángel Malo

Universitat de Salamanca

Javier Sánchez Santos

Universitat d'Alcalà

RESUM En aquest article s'ofereix un breu panorama de l'ocupació a les plataformes digitals de microtasques. Les principals qüestions revisades són: la lògica econòmica d'aquestes plataformes, la quantificació d'aquest tipus d'ocupació, i el perfil d'aquests treballadors i les seves condicions de treball. Es finalitza amb una breu reflexió sobre els desafiaments socials que planteja aquest nou tipus d'ocupació.

PARAULES CLAU microtasques; *crowdsourcing*; ocupació atípica; *gig economy*; plataformes

SOCIAL CHALLENGES

Employment and Working Conditions on the Microtasks Platforms

ABSTRACT *In this article, we present a brief survey of employment via microtasks platforms. The main issues we review are the following: the economic rationale of these platforms; the estimation of the level of this type of employment; and the profile and working conditions of these workers. We close the article with a discussion of social challenges in this new type of employment.*

KEYWORDS *microtasks; crowdsourcing; atypical employment; gig economy; platforms*

Introducció

Un dels fenòmens més cridaners dels últims anys ha estat l'expansió de l'economia de les multituds o de l'economia de les plataformes. Aquest nou tipus d'agents econòmics s'han constituït en un nou tipus d'ocupació que sembla tenir molta visibilitat social, sobretot mitjançant els *riders* o repartidors (moltes vegades amb bicicleta) de productes adquirits mitjançant les aplicacions o els negocis a internet. No obstant això, no solament es tracta de noves ocupacions, sinó que les relacions laborals d'aquests treballadors no semblen encaixar amb les formes tradicionals d'ocupació. De fet, bona part dels treballadors de les plataformes no tenen un contracte laboral, sinó que legalment són treballadors autònoms que presten serveis a les plataformes o a les empreses clients amb les quals contacten per mitjà de les plataformes. Un dels debats jurídics més importants dels últims anys és precisament si aquests treballadors mantenen relacions laborals per compte propi o per compte aliè. La importància d'aquest debat radica en el fet que si treballen per compte d'altri els riscos (com l'atur o la malaltia) i les prestacions (com les vacances pagades) corren per compte de l'empresa que els contracta, mentre que si ho fan per compte propi llavors corren al seu propi càrrec.

Per tant, no solament es tracta d'una qüestió relacionada amb la quantitat d'ocupació, sinó també amb la qualitat d'aquesta ocupació. A més, el confinament adoptat enfront de la pandèmia de la COVID-19 a bona part del món entre el mes de març i juny d'enguany, ha col·locat aquesta mena de treballadors en el grup dels essencials, pel seu paper d'última baula entre el negoci que ofereix els béns de manera virtual i el consumidor que rep els béns a casa seva en lloc de comprar-los a les instal·lacions físiques de l'empresa que li està venent aquests béns.

En aquest article, revisarem diferents estudis que s'han plantejat: el paper econòmic que exerceixen les plataformes en l'economia actual, la quantificació de l'ocupació a les plataformes de microtasques, i coneixerem les condicions laborals d'aquests treballadors. A causa tant de la novetat del tema com de les limitacions de les dades existents, a vegades la informació no se circumscriurà al cas específic de les plataformes de microtasques, sinó a l'ocupació per mitjà de les plataformes en general. Això és especialment aplicable a bona part dels estudis que intenten estimar el total d'ocupació relacionada amb les plataformes.

1. Plataformes i *crowdwork*

Tot mercat sorgeix per l'interès de les parts a satisfer les seves necessitats, els uns oferint un bé o servei i els altres rebent un benefici. La revolució tecnològica ha permès l'aparició de les plataformes digitals, facilitant un tipus d'organització per a certs mercats en espais on abans no existien o, si existien, no proporcionaven ni les mateixes oportunitats de benefici ni d'obtenció dels mateixos béns (Hidalgo, 2018).

El terme «plataformes digitals» s'usa a manera de calaix de sastre per englobar moltes activitats que tenen poc a veure entre si. Autors com Pesole *et al.* (2018) defineixen aquestes plataformes digitals com a «xarxes digitals que coordinen les transaccions de manera algorítmica». Amb el sorgiment de les plataformes, ens trobem amb el fet que aquestes exerceixen funcions pròpies dels mercats, com per exemple facilitar un espai on unir els oferents i els demandants. A més, exerceixen funcions pròpies de les organitzacions, com coordinar l'oferta d'alguns serveis mitjançant algorismes (Fernández-Macías, 2017). En l'actualitat, sempre convé tenir en compte que la definició de les plataformes digitals encara és poc concreta, però totes aquestes basen el seu negoci a connectar diferents participants en un cert mercat, i que aquests participants tant poden ser empreses com particulars. El seu principal avantatge competitiu té a veure amb la reducció dels costos de transacció, amb la mitigació de les asimetries d'informació i amb la creació d'un efecte xarxa, la qual cosa les porta a ser una espècie d'amplificadors tant de l'oferta com de la demanda (Martín Carretero, 2019).

Codagnone i Martens (2016) diferencien entre dos tipus de plataformes. Aquelles on la unió de l'oferent i el demandant es fa *online* però el lliurament del bé o la prestació del servei es fa físicament (Uber, Deliveroo, etc.) i aquelles altres que permeten que tant la unió com la prestació del servei es faci en línia (Amazon Mechanical Turk, Freelancer, etc.). Aquest article se centra en aquest segon tipus de plataformes, que anomenem de «microtas-

ques», per dedicar-se a tasques específiques que encaixen dins d'un conjunt d'activitats de l'empresa. Moltes vegades, aquest tipus de treball també es denomina «crowdwork».

Normalment, els llocs de treball d'una empresa no consisteixen en la realització d'una única tasca, sinó que engloben un conjunt de tasques que tenen diferents graus de complementarietat entre si (Pesole *et al.*, 2018). Per contra, el *crowdwork* es caracteritzaria per la realització de grans quantitats de tasques per mitjà d'internet, ofertes de manera oberta a un gran grup indefinit de persones (ILO, 2018). Aquestes petites tasques o microtasques provindrien de la seva desagregació dels treballs que eren duts a terme per un treballador, un autònom o una empresa client.

El *crowdwork* neix i s'expandeix amb la proliferació i la generalització de l'accés a internet. Gràcies a això, les empreses poden accedir a una gran quantitat de treballadors distribuïts per tot el món sense necessitat d'establir un lloc de treball centralitzat (ILO, 2018). En molts casos, les tasques realitzades pels *crowdworkers* tenen components rutinaris. Codagnone *et al.* (2016) assenyalen que algunes de les tasques més demanades són precisament de caràcter repetitiu. De fet, a vegades a aquest treball se'l denomina «intel·ligència artificial artificial», ja que com que moltes vegades són tasques rutinàries podrien ser candidates per a ser automatitzades mitjançant, per exemple, algun tipus d'intel·ligència artificial, però és més barat que el d'un ésser humà per mitjà d'una plataforma digital (Codagnone *et al.*, 2016).

2. Quantes persones treballen a les plataformes de microtasques?

Es plantegen diferents problemes conceptuals per mesurar aquest tipus d'ocupació. En primer lloc, moltes vegades no és legalment una ocupació assalariada, sinó autònoma. Això és important, perquè moltes fonts estadístiques estan dirigides cap a la recollida d'informació dels assalariats, recollint força menys informació sobre l'ocupació per compte propi. En segon lloc, aquests treballadors poden usar la seva participació a les plataformes com una forma complementària d'obtenir ingressos. De nou, en moltes fonts estadístiques es recull poca (o cap) informació sobre la pluriocupació. En tercer lloc, moltes fonts només intenten mesurar l'estoc d'ocupació en un cert moment del temps, la qual cosa dificulta la mesura de tot el treball intermitent, que queda infrarepresentat.

Els problemes anteriors s'han afrontat mitjançant diferents estratègies, com ara enquestes *ad hoc* dirigides al sector, la recollida d'informació a partir de fonts administratives complementada amb enquestes, la introducció de mòduls especials en grans enquestes de mercat de treball, o preguntant per períodes llargs de temps (per exemple, si durant l'últim any va treballar en algun moment per mitjà d'una plataforma). Aquestes solucions s'han implementat de manera diferent en cada recerca, per la qual cosa hi ha importants discrepàncies entre les diferents estimacions.

La majoria dels estudis coincideix en el fet que és molt major el nombre de treballadors que han fet tasques alguna vegada per a les plataformes digitals, que el nombre dels que ho fan de manera mensual o setmanal (Florisson i Mandl, 2018). En aquesta línia, Kuek *et al.* (2015) estimen un total de 48 milions de treballadors registrats a les cinc plataformes més grans del mercat, encara que només el 10% d'aquests són realment actius a les plataformes. En definitiva, molts treballadors de plataformes (no solament de microtasques) només participen ocasionalment en aquest mercat (Berg, 2016).

Quan s'han fet enquestes (tradicionals i *ad hoc*), els resultats també són canviants depenent del país. McKinsey (2016) xifra el nombre de treballadors de plataformes en 9 milions als Estats Units d'Amèrica i 15, a la UE. Per a la UE, Pesole *et al.* (2018) estimen a partir de diferents fonts (inclosa una enquesta pròpia) que estaria en pràcticament el 10%, una vegada ajustada per la freqüència d'ús de les plataformes, oscil·lant entre el 6% a Finlàndia i el 12% al Regne Unit. Per a aquest últim, hi ha estimacions específiques addicionals. Per exemple, Balaram *et al.* (2017) assenyalen la xifra entorn al 3% de la població major de 15 anys al voltant d'1,1 milions, mentre que per a Huws i Joyce (2016) la xifra seria de l'11% de la població adulta. Katz i Krueger (2016) arriben a la xifra de prop del 0,5% del total de la força de treball estatunidenc empleada a les plataformes digitals. Segons Ilsøe i Madsen (2017), l'1% de la població danesa, almenys una vegada l'any anterior a l'enquesta, va efectuar treballs a les plataformes *online*. Les xifres més baixes procedeixen d'enquestes que buscaven aplicar una metodologia

més pròxima a la tradicional de les enquestes de la població activa, que consisteix a mesurar el volum d'ocupació en un moment del temps, mentre que les estimacions més elevades solen provenir d'estudis que pregunten per la participació a les plataformes durant un determinat període de temps previ a l'enquesta. Utilitzant dades de transaccions en comptes bancaris de ciutadans estatunidencs, Farrell i Greig (2016) troben que l'1% de la mostra estudiada ha tingut ingressos provinents de les plataformes d'ocupació cada mes, estimació que se sol prendre com una estimació a la baixa, atès l'ús comú d'altres mitjans de pagament alternatius (Kässi i Lehdonvirta, 2018).

En el cas d'Espanya, un estudi de la Fundació Felipe González indica que el 17% dels enquestats en edat de treballar va afirmar estar fent treballs per mitjà de les plataformes almenys una vegada a la setmana, i el 20,5% havia trobat algun treball d'aquest tipus en l'últim mes (Fundació Felipe González, 2019). Pesole *et al.* (2018) assenyalen que l'11,6% dels treballadors espanyols han realitzat alguna vegada aquest tipus de treballs. A més, el 80% d'aquests ho fa, almenys, una vegada al mes (Pesole *et al.* 2018).

En definitiva, com assenyalen Florisson i Mandl (2018), la literatura existent varia entre el 0,4% i el 19% de la població, un espectre que pot ser atribuït sobretot a temes metodològics: com es defineix l'ús de les plataformes, quins països són enquestats, com es mesura, etc. El que semblen indicar la majoria de treballs revisats és que, en els últims anys, l'ocupació per mitjà de les plataformes no ha parat de créixer. Katz i Krueger (2016) assenyalen que és possible que la deslocalització del treball, que ha vingut com a conseqüència de la Gran Recessió, ha pogut causar que els treballadors s'hagin vist forçats a buscar formes alternatives d'ocupació. En temps d'expansió econòmica, és possible que vegem uns percentatges menors de treballadors oferint-se a aquest tipus d'ocupacions i al contrari en temps de crisi (Katz i Krueger, 2016).

Una font molt interessant per conèixer l'evolució de l'ocupació per mitjà de les plataformes de microtasques és l'Online Labour Index (OLI), que busca mesurar l'ús de les plataformes de treball *online* per part dels treballadors i les empreses al llarg del temps, a diferents països i per a diferents ocupacions (Kässi i Lehdonvirta, 2018). Possiblement, es tracta de l'estimació disponible més ajustada a l'ocupació de les plataformes de microtasques, perquè només es basa en plataformes en les quals tant els oferents com els demandants de treball són aparellats via *online* i, a més, la transacció de béns o serveis proveïts es fa íntegrament per internet (Kässi i Lehdonvirta, 2018). La metodologia es basa en una recollida directa d'informació de les ofertes per mitjà de les cinc plataformes que acumulen prop del 70% del total del trànsit a les plataformes digitals d'ocupació. Es recopilen diferents tipus d'informació d'aquestes ofertes com ara l'ocupació, el país de l'empresa client, el país del treballador, etc.

Com el seu nom indica, l'OLI és un índex, és a dir, pren un període de temps com a referència (el nombre mitjà de projectes diaris el maig de 2016) i se li assigna un valor de 100, per estudiar posteriorment l'evolució setmanal d'aquesta ocupació comparant-lo amb aquest període de referència. L'evolució temporal mostra que després d'una certa estabilitat una mica per sobre de 100 al llarg de 2016, durant el primer semestre de 2017 va créixer amb claredat fins a passar a moure's entre 120 i 140 a la fi de 2019. Durant el 2020, va mostrar una tendència a l'alça, que es va veure truncada amb l'aparició de la pandèmia de la COVID-19 a partir del mes de març de 2020 i arribant a un mínim el mes d'abril. No obstant això, amb posterioritat es va produir una alça brusca fins a l'entorn dels 170 a la fi de maig, per tornar a caure gairebé sense interrupció fins a les últimes dades disponibles al tancament d'aquest article que corresponien a l'última setmana d'agost, moment en el qual se situava per sota de 120.

Aquests vaivens mostren que l'ocupació per mitjà de les plataformes és tant substitutiu com complementari del treball que es duu a terme dins de les empreses. En principi, com més petita sigui l'activitat econòmica de les empreses menys treball demanaran, tant dels seus propis empleats com de les plataformes de microtasques, de manera que tots dos tipus de treball són complementaris. Alhora, els requeriments de distància social que cal aplicar a determinats llocs de treball poden fer que una part d'aquest treball sigui substituït per treball per mitjà de les plataformes. A aquest procés de substitució es pot afegir l'increment de l'oferta de treballadors que se sumen a aquestes plataformes perquè han perdut el seu treball com a conseqüència de la pandèmia. En agregat i segons l'evolució descrita més amunt, l'efecte de la complementarietat sembla haver estat el predominant. No obstant això, quan s'analitzen per tipus, les microtasques relacionades amb les tecnologies de la informació han experimentat un fort auge, mentre que la resta de treballadors en línia han experimentat un fort descens en la demanda dels seus serveis (Stephany, 2020).

3. Qui treballa a les plataformes de microtasques i amb quines condicions?

El perfil dels treballadors de les plataformes és més o menys coincident entre els diversos estudis: la majoria són homes, amb una edat entre 30 i 40 anys, amb un nivell d'educació mig-alt i residents a zones urbanes (Kuek *et al.*, 2015; ILO, 2018; Pesole *et al.*, 2018; Eurofound, 2018; Balaram *et al.*, 2017).

Possiblement, el tema més debatut sobre les condicions de treball en l'ús de les plataformes és el tipus de relació laboral, que moltes vegades és la d'un treballador autònom quan aquest treball s'ha de desenvolupar, moltes vegades, amb unes condicions de dependència respecte de la plataforma que fan dubtar que realment no sigui una relació assalariada sota la forma de fals autònom (Malo, 2018). No obstant això, a les plataformes de microtasques, com que normalment es tracta d'encàrrecs molt específics, la figura del treballador autònom és més habitual i, de fet, fins i tot forma part del nom d'alguna de les principals plataformes (com Freelance, per exemple). Ara bé, el fet que aquestes formes de treball es donin sota la forma de treballadors autònoms significa que són els mateixos treballadors els que han d'assegurar-se contra riscos com ara malalties o accidents, alhora que no gaudeixen de drets com el de les vacances pagades (Malo, 2018). Per aquest motiu hi ha juristes que proposen, davant la futura extensió d'aquest tipus d'ocupació, que la protecció social no depengui del tipus de relació laboral que es té, és a dir, que sigui la mateixa per a assalariats i autònoms, tal com es planteja en els treballs inclosos en Rodríguez (2019).

És evident que autoassegurar-se contra aquests riscos només és possible si els ingressos que s'obtenen són prou alts. No obstant això, els salaris a les plataformes de microtasques són, en general, baixos, sobretot en termes de salari/hora, ja que una gran part del temps que els treballadors inverteixen a les plataformes no és remunerat (Berg, 2016). Comptant totes les hores fetes, tant les remunerades com les no remunerades, s'estima que el salari mitjà per hora l'any 2017 era de 3,31 \$, havent baixat des de 2015, quan era de 4,26 \$ (ILO, 2018).

Encara es compta amb pocs treballs sobre discriminació salarial en aquest mercat, però comença a aparèixer evidència sobre la discriminació en relació amb el lloc geogràfic des del qual operen els treballadors, assumint que els treballadors de països de renda baixa i mitjana proporcionen un treball menys valuós (Graham *et al.*, 2017; Galperin i Greppi, 2017). Quant a discriminació per sexe, Adams i Berg (2017) analitzen dades d'una plataforma on el sexe dels treballadors és desconegut per a les empreses client i troben que hi ha una bretxa salarial, de manera que les dones guanyen, de mitjana, un 82% del que guanyen els homes. Aquesta bretxa pot ser explicada, en gran part, per l'experiència acumulada en *crowdworking*, pel nivell educatiu i per la necessitat de conciliar el treball amb altres tasques relacionades, sobretot, amb el treball domèstic i la cura de nens. En definitiva, és molt possible que per a les dones aquest tipus de treball s'assembli a la cerca de la conciliació amb el contracte a temps parcial, però amb la variant que el treball remunerat es fa a la llar.

Conclusions

Els treballs existents mostren algunes tendències clares: l'ús de les plataformes *online* està creixent amb força en els últims anys, la majoria de les ofertes de treball a les plataformes *online* provenen d'empreses situades a països de renda alta, i els treballadors que fan aquest tipus de tasques estan situats a països de renda mitjana-baixa. A més, la gran majoria de les ofertes i dels treballadors està caracteritzada per ser d'alt nivell educatiu. Així doncs, l'evidència suggereix que les empreses oferents estan aprofitant les plataformes per deslocalitzar una part de les tasques que abans es realitzaven com a part de llocs de treball a països rics amb l'objectiu d'estalviar-se tant els costos laborals (menors salaris i impostos a càrrec de les empreses) com els costos operacionals (aquells que venen del fet d'establir el treballador en un lloc o centre de treball fix).

Aquest tipus d'ocupacions ens recorda que la globalització és molt més que el comerç de béns físics i que la digitalització comporta eliminar les fronteres. Narula *et al.* (2011) assenyalen que aquest tipus de treballs duts a

terme a països menys desenvolupats, com pot ser l'Índia, comporta un augment net del benestar, ja que moltes vegades tenen unes millors condicions i una millor remuneració que les ofertes en el mercat de treball del propi país. Així doncs, es tractaria d'un nou tipus d'*outsourcing* que implica una espècie de migració sense mobilitat física, fet que Baldwin (2019) denomina «telemigrants».

Els principals desafiaments que ens planteja aquest tipus d'ocupació són socials, perquè en la seva forma actual no proporcionaran suficients ingressos (sobretot als països de renda alta) ni protecció enfront de malalties o accidents (fet generalitzable a tota mena de països). En definitiva, les decisions sobre l'organització del treball que prenen les empreses repercuteixen sobre el benestar de tota la societat i, fins i tot, més enllà de les fronteres del país on opera l'empresa. Per tant, aquest tipus d'ocupació ens col·loca davant la necessitat d'afrontar aquests problemes no solament dins de l'àmbit habitual del diàleg social entre els treballadors, els empresaris i el govern d'un país, sinó també en l'àmbit internacional, una nova dimensió que cada vegada serà més important a mesura que s'estengui aquest tipus d'ocupació.

Bibliografia

- BALARAM, B.; WARDEN, J.; WALLACE-STEPHENS, F. (2017). *Good gigs: A fairer future for the UK's gig economy*. Regne Unit: RSA (Action and Research Centre).
- BALDWIN, R. (2019). *The Globotics Upheaval: Globalisation, Robotics and the Future of Work*. Oxford University Press.
- BERG, J. (2016). «Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. International Labour Office». *Conditions of Work and Employment Series* (núm. 74).
- CODAGNONE, C.; MARTENS, B. (2016). «Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues». *Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper*. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2783662>
- CODAGNONE, C.; ABADIE, F.; BIAGI, F. (2016). «The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?». *Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report*. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2784774>
- EUROFOUND (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- FARRELL, D.; GREIG, F. (2016). «Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility». Disponible a: <https://www.jpmmorganchase.com/corporate/institute/report-paychecks-paydays-and-the-online-platform-economy.htm>. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2911194>
- FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. (2017). *Automation, digitisation and platforms: implications for work and employment*. Eurofound.
- FLORISSON, R.; MANDL, I. (2018). *Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*. Eurofound.
- Fundación Felipe González (2019). «Huella Digital: La plataformización del trabajo en Europa. Ficha informativa de España». Disponible a: https://s1.fundacionfelipegonzalez.org/wp-content/uploads/2019/04/Huella_digital_Espan%CC%83a_2019-04_F-1.pdf
- GRAHAM, M.; LEHDONVIRTA, V.; WOOD, A.; BARNARD, H.; SIMON, D. (2017). *The Risks and Rewards of Online Gig Work at The Global Margins*. Oxford: Oxford Internet Institute.
- HIDALGO, M. (2018). *El empleo del futuro*. Ediciones Deusto.
- ILSØE, A.; MADSEN, L. (2017). *Digitalization of work and digital platforms in Digitalisering af arbejdsmarkedet*. Employment Relations Survey Centre (FAOS), University of Copenhagen.
- ILO (2018). *Digital labour platforms: Towards decent work in the online world*. International Labour Office, Ginebra, Suïssa.

- KÄSSI, O.; LEHDONVIRTA, V. (2018). «Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research». *Technological Forecasting and Social Change*. (núm. 137, pàg. 241-248). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>
- KATZ, L.; KRUEGER, A. (2016). «The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015». *NBER Working Paper* (núm. 22667). DOI: <https://doi.org/10.3386/w22667>
- KUEK, S.; PARADI-GUILFORD, C.; FAYOMI, T.; IMAIZUMI, S.; IPEIROTIS, P. (2015). *The global opportunity in online outsourcing*. Washington DC. Estats Units d'Amèrica: World Bank Group.
- MALO, M. Á. (2018). «Nuevas formas de empleo: Del empleo atípico a las plataformas digitales». *Papeles de Economía Española* (núm. 156, pàg. 146-158).
- MARTÍN CARRETERO, J. M. (2019). «Las plataformas digitales como modelo de negocio». A: L. Rodríguez (dir.), *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo (pàg. 15-34).
- MCKINSEY (2016). *Independent work: Choice, necessity, and the gig economy*. Brussel·les, San Francisco, Washington i Zurich: McKinsey Global Institute.
- NARULA, P.; GUTHEIM, P.; ROLNITZKY, D.; KULKARNI, A.; HARTMANN, B. (2011). «MobileWorks: A mobile crowdsourcing platform for workers at the bottom of the pyramid». *3rd Human Computation Workshop (HCOMP '11)*. San Francisco.
- PESOLE, A.; URZÍ BRANCATI, M.; FERNÁNDEZ-MACÍAS, E.; BIAGI, F.; GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I. (2018). *Platform workers in Europe*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- RODRÍGUEZ, L. (2019). «Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales». A: L. Rodríguez (dir.), *Plataformas digitales y mercado de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo (pàg. 57-89).
- SILBERMAN, M. (2017). «Fifteen criteria for a fairer gig economy». A: M. Graham i J. Shaw, *Toward a fairer gig economy* (pàg. 16-19). Londres: Meatspace Press.
- STEPHANY, F. (2020). «Distancing Bonus or Downscalling Loss? The Changing Livelihood of US Online Workers in Times of Covid-19». *Journal of Economic and Social Geography*, de pròxima publicació. DOI: <https://doi.org/10.31235/osf.io/vmg34>

Citació recomanada: MALO, Miguel Àngel; SANCHEZ SANTOS, Javier. Desafiaments socials. Ocupació i condicions de treball a les plataformes de microtasques. *Oikonomics* [en línia]. Novembre 2020, n. 14, pp. 1-8. ISSN: 2339-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n14.2014>



Miguel Ángel Malo

malo@usal.es

Universitat de Salamanca

Doctor en Economia per la Universitat d'Alcalá el 1996 i, des de 1997, professor d'economia a la Universitat de Salamanca. Durant el 2013, va treballar com a economista sènior en el departament de recerca de l'Organització Internacional del Treball (OIT), a Ginebra (Suïssa). La seva especialitat és l'economia laboral. Les seves principals línies de recerca són: l'anàlisi de les reformes laborals, l'ocupació no estàndard i l'ús de les persones amb discapacitat. Ha estat investigador visitant, entre altres institucions, a l'OIT i el NBER. De 2007 a 2009 va ser president de l'Associació Espanyola d'Economia del Treball. Ha actuat diverses vegades com a consultor per al Ministeri de Treball espanyol, la Comissió Europea o l'OIT.



Javier Sánchez Santos

javier.sanchezsantos@edu.uah.es

Universitat d'Alcalà

Graduat en Economia per la Universitat de Salamanca i màster en Anàlisi Econòmica Aplicada per la Universitat d'Alcalá. Ha investigat sobre l'ocupació a les plataformes digitals i la influència de les condicions econòmiques en el vot a partits no tradicionals i populistes en l'àmbit municipal.

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>.

