

Dossier sobre economia col·laborativa (i II)

Noves estratègies i dimensions alternatives de l'economia de plataforma

Coordinador: Lluís Alfons Garay Tamajón

NOVES FORMES DE TREBALL

El futur és col·lectiu i els col·lectius són el futur

Albert Cañigueral Bagó

Quishare

RESUM L'evolució cap a l'empresa xarxa i la fragmentació del treball que es deriva incrementa el nombre de persones treballadores autònomes amb relacions intermitents entre diversos ocupadors i amb els seus possibles companys de treball. En aquest context, emergeixen els «col·lectius d'autònoms» o «col·lectius d'independents» en contraposició amb la narrativa que els treballadors autònoms estan aïllats entre si. Aquests col·lectius organitzen lluites contra els algorismes, lluites pels drets laborals, mutualitzen els recursos materials i digitals i, fins i tot, es presenten al mercat sota una marca unificada sense ser una empresa. Com que són formes emergents d'organització, s'enfronten a reptes sobre el seu reconeixement com a actors en el diàleg social i, fins i tot, se'ls acusa d'actuar com a càrtels sota el prisma de la lliure competència. Si bé és probable que les seves formes actuals no siguin les definitives, podem intuir que els «col·lectius d'autònoms» tenen i tindran un paper rellevant a l'hora de definir les formes de treballar i de viure en el futur.

PARAULES CLAU plataformes digitals; treballadors de plataforma; economia *gig*; col·lectius; autònoms

The future is collective and the collectives are the future

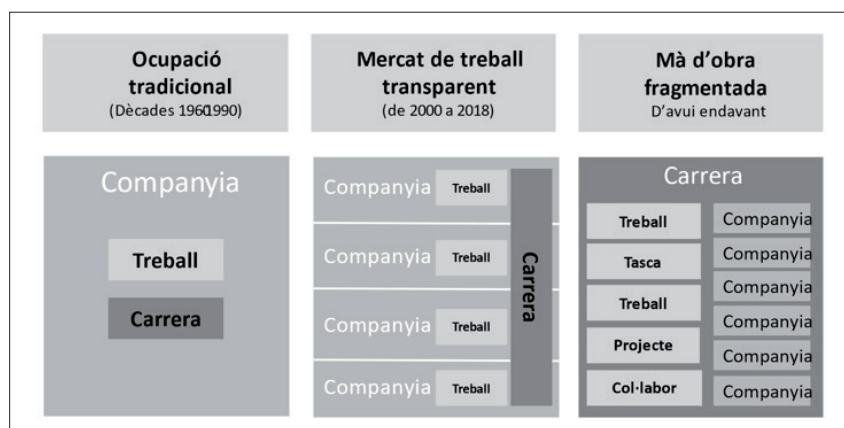
ABSTRACT The evolution towards the network company and the resulting fragmentation of work increases the number of self-employed persons with intermittent relationships between various employers and with their potential co-workers. In this context, “collectives of the self-employed” emerge in contrast to the narrative that self-employed workers are isolated from each other. These collectives organise fights against algorithms, fights for labour rights, pool material and digital resources and even present themselves to the market under a unified brand without being a company. As emerging forms of organisation, they face challenges regarding their recognition as actors in social dialogue and are even accused of acting as cartels under the prism of free competition. Although their current forms are probably not the definitive forms, we can intuit that the “collectives of the self-employed” have and will have a relevant role in defining the ways of working and living in the future.

KEYWORDS digital platforms; platform workers; gig economy; collectives; self-employed

Introducció

Des de les darreres dècades del segle XX, l'«empresa xarxa» (Artiles, 1994) s'ha convertit en el model paradigmàtic d'organització productiva empresarial, amb la qual cosa s'ha fomentat l'externalització de tot allò que no es considera el centre del negoci (*core business*). Això ha derivat en una major temporalitat en l'ocupació. Milions de persones ja no configuren les seves vides laborals al voltant d'una ocupació tradicional de 9 a 5 en un únic ocupador durant un període prolongat de temps (vegeu figura 1). La irrupció de les plataformes digitals laborals (Cañigueral, 2020), que redueixen els costos de transacció i coordinació a l'hora de trobar el talent que les organitzacions necessiten (Moore, 2014), ha accelerat encara més les tendències d'externalització preexistents. Amb això, la vida i la carrera laboral d'un nombre creixent de persones treballadores s'ha fragmentat (Bersin, 2019) i les fronteres del temps i l'espai de treball s'han difuminat. En aquest article, s'explora com aquestes persones treballadores, amb vides laborals fragmentades, s'uneixen per cobrir les seves necessitats laborals i vitals i defensar els seus drets laborals en un entorn narratiu i normatiu que no els afavoreix.

Figura 1. El treball ja no és el que era



Font: adaptació de Josh Bersin

1. Treballadors fragmentats del món, uniu-vos!

«Proletaris de tots els països, uniu-vos!» és un lema polític inclòs en el Manifest del Partit Comunista, escrit per Karl Marx i Friedrich Engels, i una de les consignes més famoses i representatives de la causa del comunisme en l'àmbit internacional. Si l'adaptem al nou paradigma laboral, podríem dir quelcom semblant a això: treballadors fragmentats del món, uniu-vos! Després de l'estudi de les noves formes laborals durant uns anys, una de les conclusions imprevistes a què he arribat és que el protagonista del futur del treball no és el treballador individual (fragmentat, autònom o independent), sinó que són els «col·lectius d'autònoms» o «col·lectius d'independents». La qualitat de l'experiència laboral és molt diferent per al treballador autònom aïllat, que és menys productiu i té problemes de salut més sovint, que per als treballadors autònoms agrupats. Així com les tecnologies digitals faciliten la fragmentació del treball, són aquestes mateixes tecnologies les que faciliten la unió (Heimans i Timms, 2018) dels treballadors autònoms en col·lectius. Per aclarir el comentat, es presenten a la taula 1 diversos exemples de com aquestes persones treballadores s'uneixen mitjançant una gran diversitat de formats per diversos interessos.

Taula 1. Resum de col·lectius de treballadors autònoms

Funció principal	Descripció	Exemples
Resistència algorítmica	Coordinar-se per forçar un comportament concret dels algorismes de la plataforma.	Uber Surge Club, Instagram Engagement Pods
Sindical	Defensa dels drets laborals de les persones treballadores en un sector d'activitat concret. Operen en l'àmbit local o nacional i es coordinen en l'àmbit supranacional.	RidersXDerechos, Acua Chile, Independants.co
Mutualisme	Mutualitzar els serveis compartits (gestoria, assegurances, accés a formació especialitzada, etc.). Sovint en forma de cooperativa.	Smart, Coopaname, CoopArt
Espai físic	Espais de treball compartit per a una activitat sectorial. <i>Coworking</i> de nínxol. Comunitat.	The Wing, The Writers Room, The Qube, Nest City Lab
Aprenentatge	Compartir dubtes i coneixement en espais majoritàriament digitals. N'hi ha de diversos graus de formalitat.	SinOficina, StackOverflow, Meetups, Grupos de Facebook, etc.
Accés al mercat	Agrupació de treballadors autònoms sota una mateixa marca, sector d'activitat, valors, etc. Aporten continuïtat a l'entorn laboral fragmentat.	Ouishare, Happy-Dev, MyWaySpain, Hoxby
Propietat dels mitjans de treball	Plataformes cooperatives en què els treballadors són propietaris del codi i de la governança del projecte.	CoopCycle, Mensakas, Up&Go, Stocksy, Eva

1.1. Quatre àmbits d'unió en més profunditat

Col·lectius per a la resistència algorítmica

Fet l'algorisme, feta la trampa. Mitjançant estratègies prou elaborades, mitjançant un treball col·lectiu, és possible hackejar l'algorisme de la plataforma. Per exemple, a Instagram hi ha els grups de compromís (*engagement pods*) d'influenciadors com una forma emergent de resistència (O'Meara, 2019). Els grups acorden comentar, compartir o interactuar entre si, sense importar el contingut. D'aquesta manera, l'algorisme d'Instagram prioritza el contingut dels participants i el mostra a un públic més ampli. D'altra banda, les estratègies dels conductors d'Uber per disparar de manera artificial el *surge pricing* (multiplicador de preu) han estat força comentades en els mitjans americans. L'increment de preus s'activa quan hi ha una gran demanda de viatges, com de prop s'està d'un aeroport o després d'un concert o un partit de futbol, i poca oferta. Els conductors poden activar el *surge pricing* quan tanquen i obren les seves aplicacions de manera coordinada. Per exemple, s'acosten a la zona de l'estadi i, 5 minuts abans del final d'un partit, tanquen les aplicacions. En aquest moment, els espectadors comencen a demanar viatges i, com que no hi ha oferta suficient, puja el preu. 5 minuts més tard tornen a activar l'aplicació i poden guanyar més diners pel mateix treball que farien. En canals de YouTube de conductors per a aplicacions, parlen del «Surge Club» (Hamilton, 2019) pel que fa al *Fight Club* (*El Club de la Lluita*) i, alhora, demanen que Uber reflexioni sobre la seva política de remuneració.

Col·lectius de caràcter sindical o neosindical

Històricament, un dels elements clau per a la millora de les condicions dels treballadors ha estat la seva organització col·lectiva i l'acció sindical. En el cas de molts dels treballadors atípics (per ex. les Kellys dels hotels) i dels treballadors de plataformes, que no comparteixen ni l'espai ni el temps de treball, resulta una mica més difícil però no impossible. Avui dia, la coordinació es pot materialitzar mitjançant la creació d'un grup de WhatsApp, mitjançant el qual es pot proposar una vaga 2.0 (Shenker, 2019). En l'àmbit dels treballadors de plataformes, els primers a organitzar-se van ser els treballadors de les plataformes sota demanda, amb la qual cosa van contribuir a incrementar la seva visibilitat respecte a altres col·lectius. A Espanya, a mitjan 2017, els repartidors de Deliveroo van convocar la primera vaga de treballadors d'una plataforma digital. Els *riders* de Deliveroo van crear *Ridersxderechos* com a plataforma per agrupar els treballadors que es van sumar a la vaga.

També va ser *Ridersxderechos* qui va liderar la segona trobada mundial d'associacions de *riders* a Barcelona l'abril de 2019. Hi van participar d'altres associacions, com ara l'argentina APP Sindical (Associació Personal de Plataformes), l'anglesa IWW Couriers Network o la francesa CLAP. Totes aquestes s'uneixen sota la Transnational Courier Federation per defensar els seus drets localment i globalment. Col·lectius similars han emergit allà on les plataformes de treball sota demanda han començat a funcionar. A causa de l'heterogeneïtat dels treballadors de les plataformes (Cañigueral, 2020) (fins i tot, dins d'una mateixa plataforma o sector) emergeix una gran diversitat de grups que representen els missatgers amb objectius i punts de vista diversos. A més de *Ridersxderechos* i *SindicatoRiders*, col·lectius que denuncien la relació de falsos autònoms amb les plataformes i demanen una relació d'ocupació per compte d'altri, hi ha altres associacions, com ara *AsoRiders*, Associació Professional de *Riders* Autònoms (APRA) i *AutoRiders*, des de les quals es posicionen a favor de continuar sent autònoms i centren la seva activitat en millores operatives de les plataformes i de protecció dels treballadors autònoms. El conflicte entre els diversos col·lectius és visible en els mitjans de comunicació (Cózar, 2020).

Un altre dels col·lectius que més i millor s'ha organitzat ha estat el col·lectiu de conductors d'Uber i similars, amb agrupacions de treballadors com *United Private Hire Drivers*, *Independent Drivers Guild*, *Drivers United*, *Gig Workers Rising* o *AcuaChile*, per esmentar-ne alguns dels més actius. A la darrera del mes de gener de 2020, representants de conductors de 23 països es van reunir a Londres per crear la *International Alliance of App based Transport Workers* (IAATW) i, així, portar la seva lluita col·lectiva a una escala global (Varghese, 2020), a la mateixa escala que moltes d'aquestes plataformes. El mapa *Leeds Index of Platform Labour Protest* (Trappmann *et al.*, 2020) recopila i analitza més de 300 protestes i conflictes dels treballadors

de plataformes sota demanda a escala global. En la majoria de les instàncies, els canvis en el sistema de pagament han estat la causa principal.

Els mitjans i la literatura se centren molt en els exemples de *riders* i conductors, perquè són els més mediàtics, però el fenomen dels neosindicats abasta tots els sectors d'activitat. Mai no va ser ni tan fàcil ni tan necessari organitzar-se entre els treballadors. La National Domestic Workers Alliance és un gran grup de treballadores de la llar dels Estats Units d'Amèrica. A Espanya, les cambreres d'hotel, conegudes com les Kellys tenen grups locals a les principals ciutats turístiques. També hi ha grups per a redactors en mitjans digitals (Digital Writers Union) o youtubers (FairTube). Un altre tipus de treballadors de plataformes que s'ha organitzat de manera més visible ha estat el dels *freelancers* mitjançant col·lectius com Freelancers Union (els Estats Units d'Amèrica) o Independants.co (França). Tots s'han organitzat col·lectivament per millorar les seves condicions de treball.

Col·lectius de caràcter mutualista

Els treballadors independents també s'han unit per mutualitzar els riscos i repartir les despeses en grups d'interessos similars. En alguns casos, acaben desenvolupant uns serveis WorkerTech (Cañiguera, 2019) de caràcter més cooperatiu. Al Regne Unit, el cas de Bread Funds va ser un dels pioners. Es tracta d'un grup de 25 a 50 persones que contribueixen mensualment amb alguns diners a un fons per poder fer costat a qualsevol d'aquests membres quan no poden treballar per una malaltia o lesió. A França, WeMind o Other-Wise segueixen la mateixa lògica. També a França la llei de les CAE (Coopératives d'Activités et d'Emploi) ha permès el naixement de projectes com Port Parallèle, Coopaname o Oxalis, en què un es fa soci i treballador assalariat de la cooperativa. El «salari» i el volum de les cotitzacions dependrà dels projectes facturats com a treballador independent, però és un treballador assalariat a ulls de l'Administració, els bancs, etc. A Espanya, hi ha CoopArt o Smart Iberia, que emparades sota la llei de cooperatives d'Andalusia, actuen de manera similar a una CAE. Smart Iberia forma part del grup europeu Smart amb seu central a Bèlgica i amb més de 120.000 socis a tota Europa. Les cooperatives s'encarreguen de l'administració i s'emporten un tant per cent per tot això.

Col·lectius per accedir al mercat

La meua pròpia vida laboral és fragmentada, atès que faig de consultor, divulgador, formador, escriptor, etc., al llarg de l'any per a diversos clients a Europa i Amèrica principalment. En aquest «caos», el que m'aporta continuïtat, sentit de pertinença i identitat laboral és el col·lectiu Ouishare. Són els meus companys d'aventures i de, tant en tant, també els meus companys de treball en diversos projectes.

Estar acompanyat d'aquesta manera, permet aprendre més ràpid, mutualitzar alguns temes comuns (espai de *coworking*, gestoria, eines informàtiques, etc.). Ens passem treballs els uns als altres i cuidem col·lectivament la marca i la reputació, de manera que és més fàcil per a tots aconseguir altres treballs individuals o col·lectius. La darrera evolució amb la qual s'està experimentant són els Pods (Basterfield, 2018) i els TetraPod (Trepal, 2021). Hi ha altres grups similars a Ouishare. Happy Dev (desenvolupadors per tota França), Collectif Cosme (a Bordeus, com a agrupació de *freelancers* de la comunicació), Enspiral (Nova Zelanda) o Colab.coop (els Estats Units d'Amèrica), per esmentar-ne alguns. Aquests col·lectius no solen ser molt grans ni tenen intenció de créixer. Són persones que s'uneixen per afinitat en valors i perquè tenen habilitats complementàries en un àmbit professional concret. Després, hi ha col·lectius més grans però que donen menys importància als valors, més pròxims a una xarxa d'experts que a una comunitat. Destaco Hoxby, Moonlightwork, Contra, MyWaySpain o Communo. Aquestes agrupacions ofereixen a les empreses el seu grup de *freelancers* altament seleccionats, són semblants a una agència o un bufet, però sense empleats i amb capacitat d'accedir a talent molt divers arreu del món.

1.2. Observacions addicionals

En vista dels exemples, calen algunes observacions addicionals:

- Aquest tipus d'agrupacions és un fenomen relativament recent en l'àmbit dels treballadors de plataformes. Hi ha altres sectors, com l'àmbit creatiu i artístic, en què els treballadors han viscut unes relacions laborals fragmentades des de fa molts anys. Estudiar en més profunditat aquests sectors pot ser rellevant per anticipar l'evolució i els reptes que es presentaran en els col·lectius de treballadors de plataformes.
- Els col·lectius de caràcter sindical i d'accés al mercat, com que no encaixen legalment en un format de sindicat tradicional perquè no són assalariats, s'enfronten a diversos reptes. D'una banda, el seu nivell de reconeixement com a interlocutors en el diàleg social no sempre és el que seria desitjable (Gyulavári, 2020) D'altra banda, amb una interpretació estreta de les lleis de la competència, se'ls està acusant de tenir comportaments de tipus càrtel (p. ex., fixació de preus mínims) (DCCA, 2020). Recentment la Comissió Europea ha emès una iniciativa per permetre als treballadors autònoms negociar col·lectivament sense ser obstaculitzats per la llei de la competència. Aquest treball haurà de ser seguit de prop.
- Les plataformes digitals laborals (UpWork/Freelancer.com) estan començant a acceptar no solament individus, sinó també grups de *freelancers* i agències. Les empreses també hauran de començar a incloure la contractació de col·lectius, no solament de persones, en la seva gestió de talent. Com diu Xavier Damman d'Open Collective: «Quan contractes algú d'una comunitat, estàs contractant molt més que l'individu en particular. També et beneficies de la intel·ligència col·lectiva de les comunitats a què pertany». (Damman, 2017)

Conclusions

Com ha quedat demostrat amb la revisió d'iniciatives, la col·lectivització de les persones treballadores amb vides i carreres laborals fragmentades és un fenomen emergent, en creixement i en moviment. No crec que la forma actual de relació entre els ocupadors, les plataformes i els treballadors independents sigui la manera com es configurarà el futur del treball. En alguns aspectes, aquests col·lectius es podrien comparar amb els col·lectius comercials de l'Edat Mitjana, que eren els gremis: companys de professió que s'uneixen per aprendre, organitzar-se i defensar-se. De la mateixa manera que han sorgit els neosindicats, en pròximes iteracions poden emergir «neogremis digitals» i tenir un rol important en el futur del treball dels treballadors autònoms. L'estrateg John Hagel ho ha resumit amb un *From the Gig Economy to the Guild Economy* (Hagel, 2020), que no té una traducció simple al català. Sens dubte, els «col·lectius d'autònoms» tenen i tindran un paper rellevant a l'hora de definir les formes de treballar i de viure en el futur. Serà recomanable seguir de prop la seva evolució.

Bibliografia

- ARTILES, M. (1994). «La empresa red: un modelo de división del trabajo entre empresas». *Papers* (vol. 44, pàg. 87). ISSN 0210-2862. DOI: <https://doi.org/10.5565/rev/papers.1747>
- BASTERFIELD, S. (2018). «P's in a Pod: Purpose, Proximity & Product — the Journey of the Golden Pandas». *Enspiral Tales* [en línia]. [Data de consulta: 28 de gener de 2021]. Disponible a: <https://medium.com/enspiral-tales/ps-in-a-pod-purpose-proximity-product-the-journey-of-the-golden-pandas-ab3c77e29abf>
- BERSIN, J. (2019). «The Pixelated Workforce: a Job For Almost Everyone» [en línia]. [Data de consulta: 28 de gener de 2021]. Disponible a: <https://joshbersin.com/2019/06/the-pixelated-workforce-a-job-for-almost-everyone/>
- CAÑIGUERAL, A. (2019). *El mercado digital a debate: plataformas, trabajadoras, derechos y WorkerTech*. Fundación COTEC. ISBN: 978-84-92933-42-6.
- CAÑIGUERAL, A. (2020). *El trabajo ya no es lo que era: nuevas formas de trabajar, otras maneras de vivir*. S. I.: Penguin Random House Grupo Editorial España. ISBN: 9788417992057.

- DCCA, 2020. «Commitment Decision on the Use of a Minimum Hourly Fee» [en línia]. [Data de consulta: 28 de gener de 2021]. Disponible a: <https://www.en.kfst.dk/nyheder/kfst/english/decisions/20200826-commitment-decision-on-the-use-of-a-minimum-hourly-fee-hilfr/>
- CÓZAR, C.R. (2020). «La guerra de 'riders': quién es quién en la batalla por los derechos de los repartidores de Glovo» [en línia]. [Data de consulta: 28 de gener de 2021]. Disponible a: https://www.economiadigital.es/economia/la-guerra-de-riders-quien-es-quien-en-la-batalla-por-los-derechos-de-los-repartidores-de-glovo_20113708_102.html
- DAMMAN, X. (2017). From Firms to Collectives - Open Collective - Medium. *Open Collective* [en línia]. [Data de consulta: 28 de gener de 2021]. Disponible a: <https://medium.com/open-collective/from-firms-to-collectives-c139ae27a4ee>
- MOORE, G. (2014). «La naturaleza de la empresa (75 años después)». *Reinventar la empresa en la era digital* [en línia] (pàg. 3-12). Alianza Editorial.
- GYULAVÁRI, T. (2020). «Collective Rights of Platform Workers: the Role of EU Law». *Maastricht Journal of European and Comparative Law* (vol. 27, núm. 4, pàg. 406-424). ISSN 1023-263X. DOI: <https://doi.org/10.1177/1023263X20932070>
- HAGEL, J. (2020). «From the Gig Economy to the Guild Economy» [en línia]. [Data de consulta: 28 de gener de 2021]. Disponible a: <https://www.johnhagel.com/from-the-gig-economy-to-the-guild-economy/>
- HAMILTON, I. A. (2019). «Uber Drivers are Reportedly Colluding to Trigger «surge» Prices because They Say the Company is not Paying them Enough». *Business Insider* [en línia], [Data de consulta: 28 de gener de 2021]. Disponible a: <https://www.businessinsider.com/uber-drivers-artificially-triggering-surge-prices-reports-abc7-2019-6>
- HEIMANS, J.; TIMMS, H. (2018). *New Power: How Power Works in Our Hyperconnected World --and how to Make it Work for You*. S. l.: Doubleday. ISBN 9780385541114.
- O'MEARA, V. (2019). «Weapons of the Chic: Instagram Influencer Engagement Pods as Practices of Resistance to Instagram Platform Labor». *Social Media + Society* (vol. 5, núm. 4, pàg. 205630511987967). ISSN 2056-3051. DOI: <https://doi.org/10.1177/2056305119879671>
- SHENKER, J. (2019, 31 d'agost). «Strike 2.0: How Gig Economy Workers Are Using Tech to Fight Back». *The Guardian* [en línia]. [Data de consulta: 28 de gener de 2021]. ISSN 0261-3077. Disponible a: <https://www.theguardian.com/books/2019/aug/31/the-new-resistance-how-gig-economy-workers-are-fighting-back>
- TRAPPMANN, V.; STUART, M.; BESSA, I.; JOYCE, S.; UMNEY, C.; NEUMANN, D. (2020). «Trends in Collective Action, Organising and Mobilisations in the Platform Economy». *32nd Annual Meeting* [en línia]. S.l.: SASE. Disponible a: <https://sase.confex.com/sase/2020/meetingapp.cgi/Paper/15890>
- TREPAT, A.T. (2021). «High-Trust Teams to Mavigate the Futures of Work - Alicia Trepat Pont - Medium». *Medium* [en línia]. [Data de consulta: 28 de gener de 2021]. Disponible a: <https://aliciatrepatpont.medium.com/high-trust-teams-to-survive-the-future-of-work-d807e3949ea6>
- VARGHESE, S. (2020). «Gig Economy Workers Have a New Weapon in the Fight against Uber». *WIRED UK* [en línia]. [Data de consulta: 28 de gener de 2021]. Disponible a: <https://www.wired.co.uk/article/gig-economy-uber-unions>

Citació recomanada: CAÑIGÜERAL BAGÓ, Albert. El futur és col·lectiu i els col·lectius són el futur. *Oikonomics* [en línia]. Maig 2021, n. 15 pp. 1-8. ISSN: 2339-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n15.2101>



Albert Cañigueral
albert@ouishare.net
Ouishare

Albert Cañigueral és el connector Ouishare per a Espanya i Amèrica Llatina. El 2011 va fundar el blog Consumo Colaborativo i, des de llavors, és considerat un dels majors referents de l'economia de plataformes en espanyol. Recentment, ha publicat el llibre *El trabajo ya no es lo que era: nuevas formas de trabajar, otras maneras de vivir* (Conecta, 2020). Treballa com a explorador, consultor i divulgador en l'àmbit de l'economia de plataformes i, actualment, s'ha centrat sobretot en el futur del treball, l'impacte de les plataformes digitals a les ciutats i les innovacions reguladores.

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>.

