

OBSERVATORI DEL TREBALL I MODEL PRODUCTIU

Departament d'Empresa i Treball, Generalitat de Catalunya

Tipologia de llocs de treball segons la seva qualitat

Autors:

Manuela Redondo, Bernat Remolins, Raül Segarra

Abstract

L'estudi de la qualitat dels llocs de treball és cada cop més rellevant. Organismes internacionals ja complementen l'anàlisi quantitativa del mercat laboral amb l'anàlisi de la qualitat dels llocs de treball. Aquest estudi utilitza l'Enquesta de qualitat i condicions de treball a Catalunya realitzada pel Departament d'Empresa i Treball i mitjançant l'anàlisi tipològic no jeràrquic (k-means) es du a terme un exercici exploratori en què es defineixen grups homogenis de llocs de treball en funció de la seva qualitat en diferents dimensions: ambient físic, intensitat en el treball, qualitat del temps de treball, ambient social, habilitats, participació i formació, perspectives professionals i ingressos. Els resultats reporten 5 grups: treballs de qualitat superior, treballs de qualitat i intensitat alta, treballs manuals, treballs intermitents i treballs precaris. A més, s'han caracteritzat aquests grups segons els efectes que té el treball en la vida de les persones.

Paraules clau: Mercat de treball, Qualitat del treball, K-means, Condicions laborals.

Introducció

Mesurar la qualitat d'un lloc de treball no és gens fàcil. En primer lloc, perquè la qualitat depèn de diferents aspectes o dimensions, com poden ser l'estabilitat del contracte de treball, el salari, el temps de treball, etc. I alhora, cadascun d'aquests conceptes pot tenir diversos components (duració de la jornada, jornada partida o contínua, flexibilitat horària, etc.). En segon lloc, perquè per cada un d'aquests components cal establir quin és el mínim de qualitat acceptable. Aquestes dificultats han estat abordades per Eurofound, concretament en les diferents onades de l'European Working Conditions Survey, generant així un referent en la forma de mesurar la qualitat de l'ocupació a nivell europeu. És en Eurofound (2017a: 36-99) on es troben definides les set dimensions que l'organisme utilitza per definir la qualitat del treball i en les que aquest document s'ha basat: ambient físic, intensitat en el treball, qualitat del temps de treball, ambient social, habilitats, perspectives professionals i ingressos.

A Catalunya, l'Observatori del Treball i Model Productiu (en endavant OTMP), seguint els estàndards marcats per Eurofound, va publicar el 2021 els resultats de l'Enquesta de qualitat i condicions de treball (en endavant EQCT), esdevenint l'eina referent per mesurar la qualitat del treball a Catalunya i realitzar exercicis de diagnosi i avaluació.

Així doncs, seguint la metodologia marcada per Eurofound, l'EQCT mesura la qualitat de l'ocupació a partir de set dimensions i els seus respectius components. A la Taula 1 es mostra de forma esquemàtica què es mesura en cada una d'elles i com està integrada. Per a una definició més detallada de les dimensions, conceptes i líndars de qualitat que s'han fet servir es pot consultar el document publicat per l'OTMP amb l'explotació de l'EQCT¹.

La importància de la qualitat del treball cada cop pren més consciència i rellevància i són moltes les institucions i governs que hi dediquen recursos i polítiques per conèixer i revertir les condicions adverses que alguns treballadors pateixen. De fet, tal és la rellevància que el vuitè Objectiu de Desenvolupament Sostenible de l'Agenda 2030 pel Desenvolupament Sostenible en fa referència a través del concepte de treball decent i creixement econòmic².

Des de l'Organització Internacional del Treball (en endavant OIT) també analitzen la qualitat del treball i ho fan a través del concepte de Treball Decent, que és definit a la seva pàgina web de la següent manera: poder tenir oportunitats laborals que ofereixin uns ingressos justos, seguretat i protecció social, perspectives de desenvolupament personal i integració social, llibertat per expressar-se, organitzar-se i participar en les decisions que els afecten³. Aquest concepte és materialitzat a partir de la combinació de 75 indicadors estadístics i 21 indicadors jurídics. En el document OIT (2023), el lector pot trobar una guia de com mesurar la qualitat del treball.

Altres institucions com l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (en endavant OCDE) també posen el focus en la qualitat del treball per tal de poder-hi fer un seguiment i avaluar les condicions dels treballadors (OCDE, 2024: 18-63). En aquest cas, són tres els eixos que serveixen per definir la qualitat del treball: si la qualitat dels ingressos contribueix en el benestar i com aquests estan distribuïts; la seguretat del mercat laboral, que fa referència al risc de quedar-se a l'atur i la mateixa prestació d'atur, i la qualitat de l'entorn de treball, que a diferència dels altres dos punts captura els aspectes no monetaris de la

¹ A l'enllaç següent es pot trobar tota la informació referent a l'EQCT:

https://observatorit treball.gencat.cat/ca/ambits_tematicas/qualitat_treball/qualitat_i_condicions_treball/enquesta_qualitat_condicions_treball_taulas/

² El lector pot trobar els Objectius de Desenvolupament Sostenible en el següent enllaç:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

³ El lector ho pot consultar en el següent enllaç: <https://ilostat.ilo.org/blog/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>

qualitat del treball. Ara bé, per detectar quins elements hi entren en joc, l'OCDE es basa en la nova European Working Conditions Survey (Eurofound, 2022: 27-56), una mostra més de l'actual interès pel tema i la seva constant actualització.

Taula 1

Catalunya – Dimensions i subdimensions de la qualitat de l'ocupació

2019

Dimensió	Subdimensions	Aspectes tractats
Ambient físic		Ergonomia, entorn (temperatures, sorolls, etc.) i l'exposició a agents químics o biològics
Intensitat en el treball	Demandes quantitatives	Càrregues de feina i temps per realitzar-les
	Carrega emocional	Implicacions emocionals
Qualitat del temps de treball	Duració	Jornades excessives
	Horari atípic	Horari nocturn, treballar en cap de setmana, etc.
	Autonomia i preavis	Autonomia en l'horari i preavis de canvis
	Flexibilitat	Facilitat per faltar per necessitats personals i treball en temps lliure
Ambient social	Comportament social advers	Assetjament, violència i discriminació
	Relacions personals	Tracte personal amb els companys
	Suport social	Suport de caps i companys a la feina
Habilitats, participació i formació	Dimensió cognitiva	Tasques monotones, complexes, treballar amb or- dinadors, etc.
	Capacitat de decisió	Possibilitat d'influir en decisions importants
	Participació en l'organització	Participar en l'organització del treball
	Formació	Formació per part de l'empresa
Perspectives professionals		Treball atípic, possibilitat de promoció i preocupació per perdre la feina
Ingressos		Ingressos generats pel treball

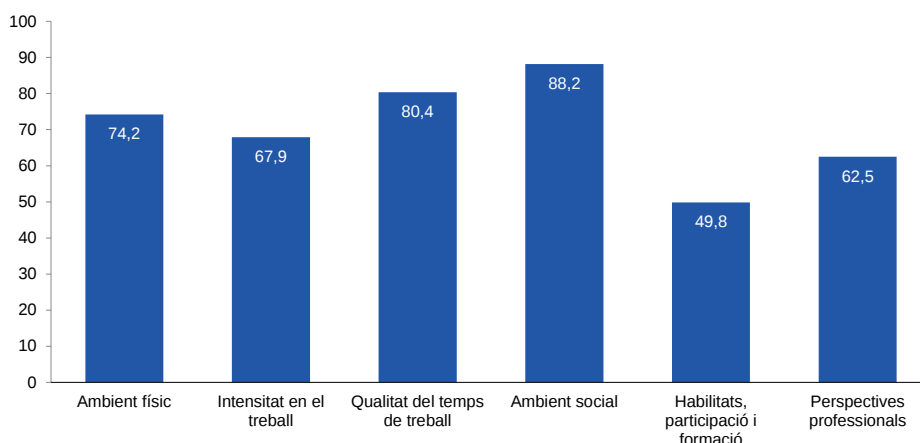
Font: Enquesta de qualitat i condicions de treball (Departament d'Empresa i Treball)

L'EQCT permet analitzar la qualitat del treball en cada una de les dimensions definides a la Taula 1. Amb aquesta finalitat es van definir uns índexs sintètics de qualitat per cada dimensió (excepte per la d'ingressos), que resumeixen els aspectes tractats a cada dimensió en un sol indicador (que va de 0 a 100). Aquests índexs es poden interpretar com una mitjana de compliment dels mínims de qualitat d'un lloc de treball en els diferents aspectes que conformen cada dimensió. En el Gràfic 1 es poden observar els valors globals de l'economia catalana, on l'ambient social destaca per tenir la millor puntuació i les habilitats, participació i formació, la pitjor.

Gràfic 1

Catalunya – Índexs de qualitat de les dimensions

2019



Font: Enquesta de qualitat i condicions de treball (Departament d'Empresa i Treball)

Però més enllà dels resultats globals, els llocs de treball poden tenir uns resultats individuals molt per sobre o molt per sota de l'índex de la dimensió. És més, n'hi ha que estan per sobre en algunes dimensions i per sota en altres. Consegüentment, una pregunta interessant és saber si existeixen tipologies de llocs de treball segons els seus resultats individuals de qualitat. Per exemple, existeix un grup de llocs de treball que tenen valors per sobre (o per sota) de la mitjana en totes les dimensions de la qualitat? Existeixen grups de llocs de treball amb valors per sobre de la mitjana en determinades dimensions i per sota en altres? En quines? Què els diferencia? A quins perfils corresponen? Quin tipus de persones els ocupen? Quina és la grandària d'aquests grups? A partir dels resultats individuals dels índexs de cada dimensió, el present estudi explora la possibilitat d'establir grups o segments diferenciats de llocs de treball que tinguin nivells de qualitat similars en cada dimensió.

Per fer-ho s'utilitza una metodologia exploratòria, l'anàlisi tipològic no jeràrquic. En concret l'algorisme k-means (Forgy, 1965), que genera grups diferenciats (heterogeneïtat entre grups) de llocs de treball amb una qualitat similar (homogeneïtat dins del grup). Els resultats presenten cinc grups de llocs de treball que més endavant el lector trobarà descrits en funció de les característiques compartides (variables sociodemogràfiques de les persones que els ocupen i variables laborals) i caracteritzats respecte a les conseqüències que els comporta el seu treball.

El treball continua amb una secció de metodologia on es fa una descripció de la mostra utilitzada i de l'algorisme emprat, una secció de resultats que presenta l'aportació principal d'aquest treball i acaba amb un apartat de conclusions.

Metodologia

Mostra

Per realitzar la classificació de llocs de treball en funció de la qualitat s'han fet servir les microdades de l'EQCT, edició 2021⁴. Aquesta és una enquesta que fa servir els estàndards d'Eurofound (2017a: 36-99) per mesurar la qualitat de les feines, a partir de preguntes sobre determinats aspectes i també recull informació sobre el perfil de les persones que ocupen aquests llocs de treball.

El treball de camp de l'enquesta es va realitzar entre 2019 i 2020, amb una mostra de 3.000 persones. Per aquesta anàlisi s'han seleccionat només els llocs de treball assalariats, ja que la resta (autònoms, persones que treballen en el negoci familiar, cooperativistes i els qui es classifiquen com a altres) formen part d'un col·lectiu molt determinat i no responen a determinades preguntes sobre la qualitat del seu lloc de treball. La mostra final és de 2.490 persones assalariades que responen sobre el seu lloc de treball habitual, és a dir, en cas de pluriocupació.

Una de les variables que s'han fet servir en la formació dels grups és el salari en trams. Algunes persones enquestades no van respondre a aquesta pregunta, per la qual cosa es va decidir imputar el tram de salari mitjançant una regressió lineal múltiple sobre les variables: sexe, nivell d'estudis, activitat econòmica, ocupació, treballadors al seu càrrec i/o treballadors amb rang superior, tipus de contracte, edat, antiguitat en l'empresa i si són assalariats en el sector públic o privat. Sobre aquesta imputació es fa una transformació per tal de tenir una variable de 0 (tram mínim d'ingressos) a 100 (tram màxim d'ingressos). Amb aquesta metodologia es va imputar el tram de salari de 117 persones de la mostra.

La resta de variables que es fan servir a la segmentació són les puntuacions individuals (valors de 0 a 100) de cada dimensió de la qualitat. D'aquesta forma s'obté una matriu de 2.490 persones assalariades amb 7 variables (6 índexs de qualitat i el salari) amb valors entre 0 i 100.

Segmentació

A partir dels resultats de l'EQCT s'ha fet una anàlisi de segmentació dels llocs de treball assalariat a Catalunya. Per fer aquesta segmentació s'ha fet servir la metodologia d'anàlisi tipològica no jeràrquic. En concret s'ha utilitzat l'algorisme k-means, una metodologia que publica per primera vegada Forgy (1965) i que ha estat molt emprada en ciències socials per classificar o segmentar observacions multivariants d'una mostra en grups.

Aquest algorisme és un procés iteratiu que agrupa els elements de la mostra en diferents grups, de forma que els elements de cada grup siguin semblants entre ells (homogeneïtat interna) i que els grups siguin diferents entre ells (heterogeneïtat entre grups). El nombre de grups o clústers en què es divideix la mostra és un paràmetre de l'algorisme que es fixa inicialment. L'algorisme k-means utilitza variables actives per determinar la similitud dels elements entre si i classificar-los. En el nostre cas, les variables actives són el salari i les dimensions que es troben en els resultats de l'enquesta: ambient físic, intensitat en el treball, qualitat del temps i de treball, ambient social, habilitats, participació i formació i perspectives

⁴ Es poden consultar les microdades a: https://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/qualitat_treball/qualitat_i_condicions_treball/enquesta_qualitat_condicions_treball_taulas/

professionals. Aquestes variables han de ser valors continus i prendre valors en una mateixa escala, en el nostre cas entre 0 i 100.

El k-means comença el procés a partir del nombre de grups o clústers indicat i les variables actives, classificant tots els elements a partir de les distàncies entre els mateixos elements i els centroides (el centre del clúster). El punt de partida és assignar un centroide per clúster de forma aleatòria i assignar cada element al clúster amb el centroide més proper. Un cop tots els elements han estat assignats als clústers inicials, es calculen els centroides dels grups resultants. Amb aquests nous centroides, es redistribueixen els elements entre els clústers: hi haurà un canvi d'elements entre clústers si un element es troba més proper en un dels nous centroides que d'on s'hi troba en el moment de l'assignació. Un cop han estat reassignats tots els elements, es tornen a calcular els centroides i es tornen a reassignar els elements. I així successivament fins que entre dues iteracions no es produeix cap canvi d'elements entre grups (convergència).

Així doncs, a partir de les variables actives i el nombre de clústers indicats, el k-means inicia un procés per tal d'aconseguir la màxima homogeneïtat dels elements dins de cada grup i la màxima heterogeneïtat entre els diferents grups. En altres paraules, busca obtenir en cada clúster les mínimes distàncies entre els elements i els seus centroides i que els valors dels centroides siguin diferents entre si.

Per cada nombre de clústers s'obté una solució diferent. Per tal d'escollir el nombre de clústers més adient s'han fet servir criteris objectius i criteris d'interpretabilitat. El primer criteri objectiu és l'ANOVA, que mesura si els centroides de cada grup són diferents. El segon és la distància mitjana dels elements del grup respecte del seu centroide, que mesura si els elements de cada grup són similars. El tercer és una anàlisi discriminant, que permet veure si realment hi ha una funció de les variables actives que discrimina la pertinença d'un element en un clúster o altre. El quart consisteix a repetir la segmentació amb una submostra aleatòria del 75%, per veure si s'obtenen els mateixos resultats i comprovar la presència d'una solució estable. Per últim, un cinquè criteri objectiu consisteix en marcar uns mínims de grandària de cada grup, per tal d'assegurar que hi haurà mostra suficient per a caracteritzar els clústers, que es va marcar en 200 elements. No obstant, en aquesta metodologia la interpretabilitat dels resultats també té un paper fonamental a l'hora de determinar el nombre de clústers.

S'han fet proves de segmentació de 2 a 8 grups. Els resultats en cada un dels criteris objectius ha estat el següent:

- ANOVA: en tots els casos les mitjanes dels centroides eren diferents entre ells.
- Distància mitjana de cada element al seu centroide: per definició, si s'augmenta el nombre de grups, disminueix la mitjana de la distància de cada element al seu centroide. Per tant, segons aquest criteri, com més grups té la segmentació més homogenis són. A més, no es detecta que hi hagi un nombre de grups a partir del qual la disminució de la distància sigui despreciable (mètode del colze).
- Anàlisi discriminant: l'anàlisi discriminant no permet descartar cap nombre de clústers, ja que en tots els casos la classificació resultant és la mateixa que en el k-means per més d'un 90% dels elements de la mostra.
- Submostra del 75%: les solucions en 7 i 6 grups no es mostren estables, ja que en realitzar una submostra del 75% s'arriba a resultats diferents en la majoria de casos (s'han realitzat 10 submostres aleatòries per cada solució).
- Grandària dels grups: A partir de 8 grups les solucions donen grandàries inferiors als 200 elements per un grup o més.

De la consideració de tots els criteris objectius s'arriba a la conclusió que la millor solució és la de 5 grups. A més, a nivell d'interpretació aquesta solució compleix amb el seu propòsit, com es pot veure a l'apartat de resultats.

Resultats

El resultat obtingut deriva de la classificació en cinc grups o clústers que fa l'algorisme k-means a partir de les variables actives emprades, en aquest cas les dimensions de qualitat de l'EQCT i els ingressos tal com es detalla a l'annex metodològic. A la Taula 2 es mostren els resultats relatius al valor mitjà en cada dimensió (valors de 0 a 100) de cada grup de llocs de treball. A banda, es presenta la Taula 3 que proporciona els resultats des d'una òptica diferent: per a cada dimensió, la diferència entre el valor de cada grup i el valor mitjà de la població.

A continuació es presenten cinc subapartats amb una descripció dels grups en funció dels valors de les variables actives i una descripció del perfil majoritari i destacat corresponent als integrants de cada grup.

L'anàlisi de les variables actives permet observar la situació de la qualitat de cada un dels grups i comparar-los, constatant en quines dimensions estan millor o pitjor que la mitjana.

Pel que respecta a la descripció del perfil, es presenta una descripció de les característiques majoritàries i/o distintives de les persones assalariades que ocupen els llocs de treball de cada grup. Aquestes característiques són variables sociodemogràfiques, laborals i sobre els efectes del treball i són del tipus passiu, és a dir, que no han participat en el procés de segmentació.

Taula 2

Catalunya – Valors de les variables actives (dimensions)

2019

	Clústers					Total
	Qualitat superior	Qualitat i intensitat alta	Treballs manuals	Intermitents	Treballs precaris	
Ingressos	61,1	57,1	46,1	31,0	38,3	48,4
Ambient físic	84,2	70,2	73,5	75,4	57,4	73,5
Intensitat en el treball	83,7	35,5	84,9	82,7	34,8	67,3
Qualitat del temps de treball	84,5	75,8	84,4	84,1	70,8	80,7
Ambient social	95,0	87,8	88,9	89,4	61,0	86,4
Habilitats, participació i formació	73,1	66,3	26,3	34,1	30,4	47,7
Perspectives professionals	78,1	74,5	74,8	26,0	43,3	63,0

Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta de qualitat i condicions de treball

Taula 3

Catalunya – Diferència dels valors de les variables actives (dimensions) i la mitjana de la població

2019

	Clústers				
	Qualitat superior	Qualitat i intensitat alta	Treballs manuals	Intermitents	Treballs precaris
Ingressos	12,71	8,76	-2,25	-17,40	-10,07
Ambient físic	10,72	-3,32	-0,03	1,86	-16,14
Intensitat en el treball	16,48	-31,81	17,67	15,40	-32,44
Qualitat del temps de treball	3,73	-4,95	3,66	3,38	-9,91
Ambient social	8,65	1,44	2,50	3,05	-25,40
Habilitats, participació i formació	25,44	18,55	-21,37	-13,65	-17,30
Perspectives professionals	15,12	11,53	11,85	-37,00	-19,69

Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta de qualitat i condicions de treball

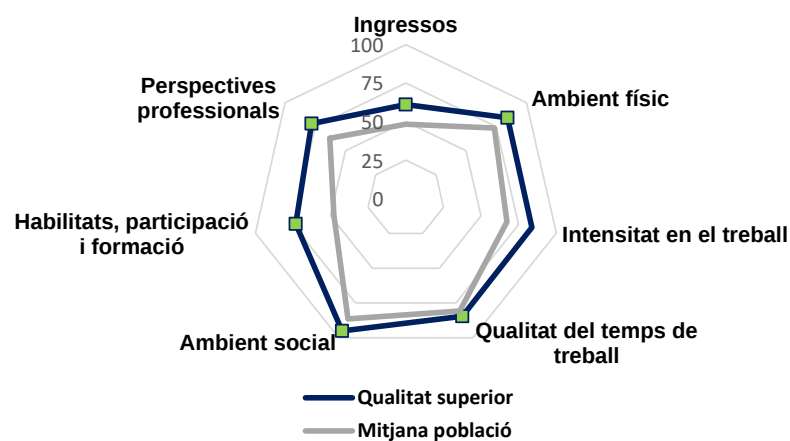
Treballs de qualitat superior

En aquest grup s'hi troben aquells llocs de treball que estan per sobre de la mitjana en totes les dimensions contemplades. I no només això, tenen la millor puntuació en totes les dimensions excepte en intensitat en el treball. Es tracta, doncs, del grup de llocs de treball que millor situació tenen quant al compliment dels estàndards mínims de qualitat.

Gràfic 2

Catalunya – Valors de les variables actives dels treballs de qualitat superior i la mitjana de la població

2019



Si el valor d'una variable activa està marcat en verd (vermell) indica que és el valor més alt (baix) d'entre tots els grups.

Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta de qualitat i condicions de treball

Perfil:

Pes sobre la població assalariada: 25%.

Característiques sociodemogràfiques: La majoria són homes (63,8%) amb estudis universitaris (49,3%, 13,4 punts per sobre de la mitjana) que es correspon al nivell de qualificació del treball que desenvolupen (el 82,6% manifesta que és correcte).

Característiques laborals: La gran majoria tenen contractes estables (88,3%), a jornada completa (93,5%) i molta antiguitat a l'empresa (el 59% porten 5 anys o més). El 61,3% ocupen posicions directives o són tècnics (20,3 punts més que la mitjana) i en un alt percentatge tenen persones al seu càrrec (39,8%, per un 22,4% a la població general). Es troben repartits a empreses de totes les activitats econòmiques i grandàries i són el grup que declara fer més teletreball (21,9%).

Efectes del treball: La bona qualitat observada en totes les dimensions fa que els efectes de la feina sobre la salut física i mental i l'equilibri entre la vida privada i la personal tingui també els millors resultats. Així, un 93,8% de les persones que ocupen aquestes feines declaren tenir bona o molt bona salut (84,4% en la població general) o que els efectes de la feina sobre la seva salut són principalment positius (26,1%) o no en tenen (49,3%). També declaren, en relació amb els indicadors sobre salut mental, que poques vegades o mai els costa agafar el son (71,4%), poques vegades o mai se senten nerviosos (67,6%) o que mai s'han sentit baixos de moral (71%). Tot i que sovint tenen persones al seu càrrec i llocs de responsabilitat, no declaren allargar la seva jornada significativament, ni rebre comunicacions fora de l'horari de feina amb més freqüència que la mitjana de la població, declaren no tenir dificultats per separar treball i vida privada (70,6% poques vegades o mai) i tenir temps suficient per la seva vida personal (84,9% estan parcial o totalment d'acord). Per tot això, també es caracteritzen per sentir-se motivats a la feina (el 85,9% ho estan sempre o quasi sempre) i declaren que els entusiasma (el 83,5% ho estan sempre o quasi sempre).

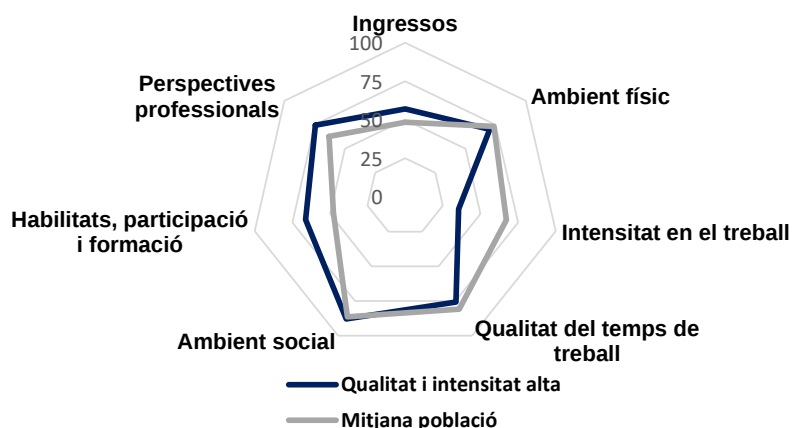
Treballs de qualitat i intensitat alta

En aquest grup la participació directa de les persones treballadores en l'organització així com la formació que reben és molt superior a la de la mitjana. Això podria estar lligat amb dos atributs més: unes majors perspectives professionals, també força superiors a la mitjana (amb una alta proporció de contractes indefinits, sense preocupació de perdre la feina i amb una major probabilitat de promoció), i a uns ingressos superiors a la resta, sent el segon grup amb majors ingressos. Com a contrapartida, la valoració en intensitat en el treball d'aquest grup és molt més baixa que la mitjana, ja que les persones que ocupen aquests llocs de treball tenen altes càrregues de feina, han de treballar a alta velocitat per realitzar-les i la seva feina comporta altes càrregues emocionals. A més, també obtenen resultats per sota de la mitjana en qualitat del temps de treball, ja que pateixen més jornades excessives que sovint no deixen suficient descans entre elles. En la resta de dimensions de la qualitat, tenen valors propers a la mitjana de la població. No obstant això, puntualment es troben comportaments socials adversos, probablement relacionats amb les baixes puntuacions en càrregues emocionals.

Gràfic 3

Catalunya – Valors de les variables actives dels treballs de qualitat i intensitat alta i la mitjana de la població

2019



Si el valor d'una variable activa està marcat en verd (vermell) indica que és el valor més alt (baix) d'entre tots els grups.

Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta de qualitat i condicions de treball

Perfil

Pes sobre la població assalariada: 21,1%.

Característiques sociodemogràfiques: Majoritàriament són dones (55,6%) amb una alta formació (51,6% amb estudis superiors). Consideren que la formació acadèmica que tenen s'adapta correctament a la seva feina en un 70,3% dels casos. La distribució per edats és molt semblant a la de la població general.

Característiques laborals: La majoria disposa d'un contracte estable (85,5%) i té jornada completa (92,2%), la qual cosa es tradueix en una antiguitat elevada a l'empresa (59,1% porten 5 anys o més). El 53% (15 punts sobre la mitjana) són tècnics i, pràcticament, no se'n troben en les ocupacions més elementals (el 2%). A més, tot i no ser majoritari, estan 14,3 punts per sobre la mitjana quant a posicions de cap i encarregat (36,7%). Hi ha treballs de qualitat i intensitat alta en totes les activitats econòmiques però estan especialment sobre representats a les pròpies de l'administració, en especial en el sector de la salut (5,4 punts més). Per aquest motiu tenen un pes de treballadors del sector públic més alt que la resta de grups (27,8%, per un 19,8% al total dels assalariats). A més, es concentren en empreses grans (el 59,9% en empreses de 250 o més treballadors) i poden fer teletreball amb més freqüència que la resta de treballadors (19%).

Efectes del treball: La majoria de les persones que ocupen aquestes feines pensen que el seu treball influeix negativament en la seva salut (57,3%), tot i que no declaren tenir una pitjor salut física que la població en general. En canvi, sí que s'observen pitjors resultats quan se'ls pregunta per aspectes lligats amb la salut mental, probablement per les baixes puntuacions sobre les càrregues emocionals i de treball. Així, en un alt percentatge els costa agafar el son (51,3% de vegades o sempre), se senten nerviosos (64,3% de vegades o sempre) o se senten baixos de moral (26,1% de vegades o sempre). També s'observa una pitjor situació que la mitjana de la població quant al balanç entre vida privada i treball. El 67,3% declara tenir temps suficient per dedicar a la seva vida privada (75,4% en el total) i el 52,7% que de vegades o sempre tenen dificultats per separar vida privada i treball (36,6% en el total). Aquests mals

resultats es poden explicar per les jornades excessivament llargues i pel fet que amb freqüència han de treballar en el seu temps lliure (43,6% de vegades o més) i poden rebre comunicacions fora de l'horari de treball (22,6% amb molta freqüència). Sí tenen una bona situació en els indicadors sobre les privacions materials i en poder fer front a despeses imprevistes, ja que són el segon grup amb millors ingressos.

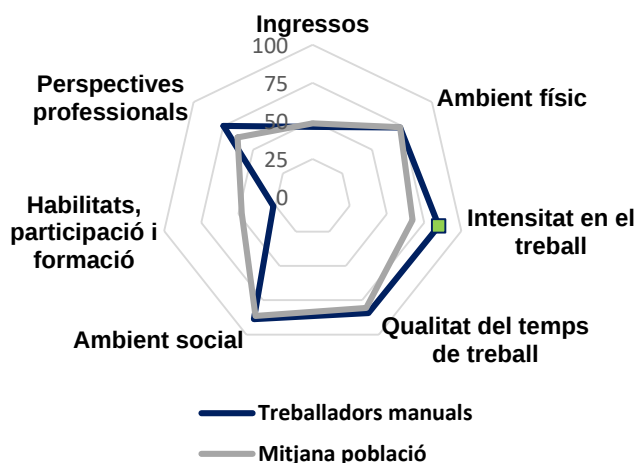
Treballs manuals

Aquest grup es diferencia de la resta principalment per tres aspectes. El primer és que obté les millors puntuacions en la dimensió d'intensitat en el treball (+17,7 punts), tant per tenir menys càrregues emocionals com menys càrregues de feina. En segon lloc, les perspectives professionals observades són força millors que les de la mitjana de la població perquè tenen una elevada proporció de treballadors amb contracte indefinit i una baixa preocupació per perdre la feina a curt termini, tot i que les possibilitats de promoció són més baixes. Finalment, i en un sentit oposat, la formació que els ofereixen així com la capacitat de participació i decisió que tenen en l'organització on treballen es troben molt per sota de la mitjana. També es caracteritzen per comportar jornades laborals lleugerament millors a les de la mitjana, tot i que poden tenir horaris atípics (com horaris nocturns o en cap de setmana). En la resta de dimensions, ambient físic i social, tenen valors propers a la mitjana.

Gràfic 4

Catalunya – Valors de les variables actives dels treballs manuals i la mitjana de la població

2019



Si el valor d'una variable activa està marcat en verd (vermell) indica que és el valor més alt (baix) d'entre tots els grups.

Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta de qualitat i condicions de treball

Perfil

Pes sobre la població assalariada: 24%.

Característiques sociodemogràfiques: són principalment homes (58,2%) de 45 i més anys (53,6%). Tenen baixa formació, ja que només el 23,9% té estudis superiors i el 34,4% té estudis fins a la primera etapa de l'educació primària (10 punts percentuals més que la mitjana).

Característiques laborals: La majoria disposa d'un contracte estable (89,5%) i té jornada completa (94,6%), per la qual cosa la seva antiguitat a l'empresa és alta (el 59,2% porten 5 anys o més anys). No acostumen a tenir subordinats (89,6%) i pocs fan teletreball (el 92,9% no en fa mai). Tot i que se'n troben en totes les activitats econòmiques, el gruix més important treballa en la indústria (27,2%). Per tipus d'ocupació, les elementals i les d'operadors de manufactures i construcció representen un pes molt elevat (42,2%).

Efectes del treball: Els efectes negatius del treball sobre la salut física i mental de les persones que ocupen aquests llocs de treball són menors que la mitjana. Una elevada proporció declara que el treball no influeix en la seva salut (47,3%) i destaquen per no patir símptomes d'estrès com ara dificultats en agafar el son (mai o poques vegades el 64,7%), sentir-se nerviosos (mai o poques vegades el 64,6%) o baixos de moral (mai o poques vegades el 87,1%). Gairebé sempre se senten calms i tranquils (el 91,7%, de vegades o sempre) i generalment, tenen poca dificultat per separar la vida privada del treball (el 73,9% poques vegades o mai s'hi troba). Aquests valors són congruents amb els bons resultats en intensitat en el treball i el fet que la majoria no allarga mai la seva jornada o només en ocasions puntuals (74,6%).

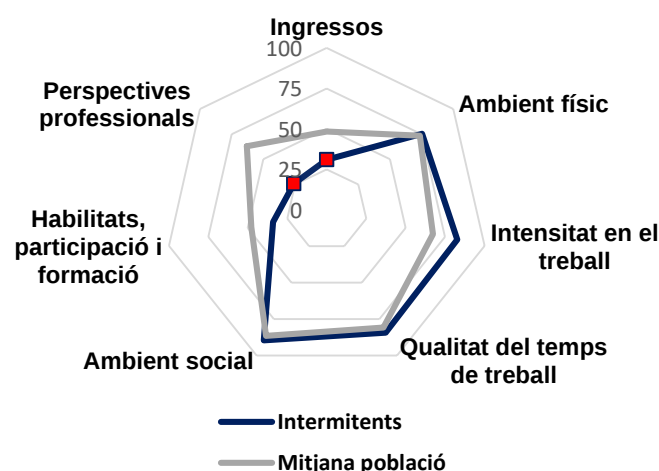
Treballs intermitents

El tret més important que caracteritza aquest grup de llocs de treball és que té els pitjors resultats en perspectives professionals, amb molta inestabilitat contractual, molt baixa probabilitat de promoció i una alta percepció que poden perdre la feina a curt termini. També tenen els pitjors resultats d'ingressos, probablement a causa que la meitat són a jornada parcial. Un altre tret negatiu que el caracteritza és la baixa puntuació en la dimensió d'habilitats, participació i formació. En la resta de dimensions tenen valors positius però propers a la mitjana, excepte en intensitat en el treball, on estan per sobre de la mitjana tant en càrregues de treball com en càrregues emocionals.

Gràfic 5

Catalunya – Valors de les variables actives dels treballs intermitents i la mitjana de la població

2019



Si el valor d'una variable activa està marcat en verd (vermell) indica que és el valor més alt (baix) d'entre tots els grups.

Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta de qualitat i condicions de treball

Perfil

Pes sobre la població assalariada: 16%.

Característiques sociodemogràfiques: Són majoritàriament dones (60,9%) amb 45 o més anys (42,5%) i baixa formació (només el 23,6% tenen estudis universitaris).

Característiques laborals: El 50,9% tenen jornada parcial, la qual cosa influeix en el fet que siguin el pitjor grup quant a ingressos i perspectives professionals. Només el 46,6% tenen un contracte estable (41,1% són temporals, 10,1% fixos discontinus i 2% en pràctiques) i porten poc temps a l'empresa (el 31,2% porten menys d'un any a l'empresa, el doble que al total de la població), fets molt relacionats amb que siguin el grup amb pitjors perspectives professionals. L'àmplia majoria treballen amb cap i sense subordinats (93,9%), es concentren en centres de treball petits d'entre 1 i 9 treballadors (el 40,2%, 14,8 punts més que la mitjana) on desenvolupen majoritàriament ocupacions elementals (20,1%) i treball a la restauració, serveis personals i venedors (22%).

Efectes del treball: El 83,4% de les persones que ocupen aquests llocs de treball estan parcial o totalment d'acord amb el fet que tenen suficient temps per a dedicar a la vida personal i el 74,7% poques vegades o mai té dificultats per separar la vida privada del treball. Aquests resultats es poden explicar per les bones puntuacions en la dimensió de temps de treball. A més, el 46,5% afirma no allargar mai la seva jornada laboral, el 60,5% mai ha treballat en el seu temps lliure i el 61,6% mai ha rebut comunicacions fora de la jornada laboral que requerissin una resposta immediata. Pel que fa a la salut general i als indicadors relacionats amb la salut mental, els seus resultats estan entorn de la mitjana. Sí presenten algunes mancances pel que fa a cobrir les necessitats bàsiques de la llar o afrontar despeses imprevistes, però no són el grup amb pitjors resultats en aquesta dimensió tot i ser el grup amb pitjors ingressos. És possible que en alguns casos d'aquest grup, els baixos ingressos d'aquestes persones es compensin amb els ingressos d'altres membres de la llar.

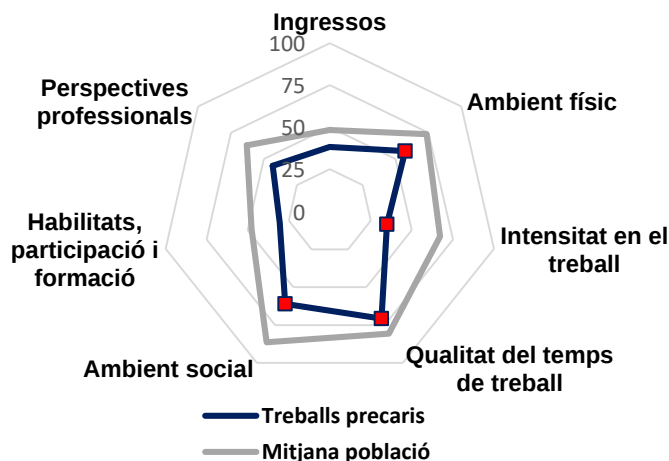
Treballs precaris

Al contrari que el grup de treballadors de qualitat superior, aquests grup obté valors per sota de la mitjana en totes les dimensions de qualitat, i en quatre d'elles tenen la pitjor puntuació de tots els grups. Junt amb els treballs de qualitat i intensitat alta tenen la pitjor puntuació en intensitat en el treball, tant per les càrregues emocionals com les de treball. També destaquen per tenir la pitjor valoració en ambient social. De fet, són l'únic grup amb valors per sota de la mitjana en aquesta dimensió, per tant, en aquest grup es concentren els treballadors que pateixen un comportament social advers, relacions personals dolentes i baix suport per part de companys i caps. Tenen la pitjor puntuació en ambient físic, el que denota que són feines que comporten un desgast físic important. Per últim, tenen la pitjor puntuació en qualitat del temps de treball, i també en totes les seves subdimensions. Per tant, suposen amb major grau que la resta jornades llargues, horaris atípics i poca autonomia i flexibilitat horària. En la resta de dimensions, tot i no ser el pitjor grup sí que són el segon pitjor, afegint encara més càrrega de baixa qualitat dels llocs de treball d'aquest grup.

Gràfic 6

Catalunya – Valors de les variables actives dels treballs precaris i la mitjana de la població

2019



Si el valor d'una variable activa està marcat en verd (vermell) indica que és el valor més alt (baix) d'entre tots els grups.

Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta de qualitat i condicions de treball

Perfil

Pes sobre la població assalariada: 14%.

Característiques sociodemogràfiques: La majoria són dones (59,4%) amb una formació de segona etapa de secundària (49,1%), i es troben 12,2 punts per sota la mitjana en el nivell d'estudis superiors. Tot i això, un alt percentatge consideren que estan sobre qualificats a la seva feina (40,3%). Destaquen per tenir una major proporció de persones estrangeres (27,8%) que la població assalariada general (8,3 punts per sobre la mitjana).

Característiques laborals: Una tercera part tenen contractes inestables (33,6%), un alt percentatge de contractes a temps parcial (24,1%), escasses possibilitats de promocionar (el 81,9% ho veu poc o gens probable) i creuen probable perdre de perdre la feina a curt termini (el 39,9% està preocupat per perdre la feina en els propers 6 mesos). La gran majoria no té treballadors al seu càrrec (89%) i no poden fer teletreball (95,7% no en fan ni tan sols de forma ocasional). Hi ha una participació elevada de treballadors de la restauració, serveis personals i venedors (31,4%) i una sobre representació en el sector de la salut (19,1%) en comparació amb el seu pes en el conjunt de l'ocupació (11%). Són el grup amb la percepció més alta que la seva feina pot ser substituïda per màquines o software els propers 10 anys (22,9%).

Efectes del treball: Com era d'esperar, tenir els pitjors resultats en qualitat en la majoria de dimensions fa que les persones que ocupen aquests llocs de treball presentin també els pitjors resultats quant a la seva salut, el balanç feina-vida privada i les privacions materials.

Així, la majoria opinen que la seva feina influeix de forma negativa en la seva salut (72,7%, 30,3 punts més que la població general) i un 37,7% pensen que la seva salut és dolenta o molt dolenta (22,1 punts més que mitjana), el que suposa el pitjor resultat de tots els grups. També obtenen els pitjors resultats en indicadors sobre salut mental. En un alt percentatge manifesten que els costa agafar el son (63,8% de vegades o amb més freqüència), que s'han sentit molt nerviosos (74,7% de vegades o amb més freqüència), s'han sentit tan baixos de

moral que han sentit que res podia animar-los (47,7% de vegades o amb més freqüència), s'han sentit desanimats o tristos (63,4% de vegades i amb més freqüència).

Aquests resultats, junt amb el comportament social advers que pateixen, fan que la seva motivació a la feina sigui la més baixa de tots els grups. Un 33,7% es senten motivats a la feina mai o poques vegades (9,3% en la població general), un 31,9% declaren que la seva feina els entusiasma poques vegades o mai (11,1% en la població general) i un 38,8% que de vegades o amb més freqüència dubten que la seva feina sigui important (20,1% pel total).

A més, tot i no tenir llocs de responsabilitat pateixen pitjors horaris i jornades, per la qual cosa només el 57,7% declara que tenen temps suficient per dedicar a la seva vida fora de la feina (17,7 punts menys que el total d'assalariats) i que amb certa freqüència tenen dificultats per separar el treball i la seva vida privada (56,8%, 20,2 punts més que la població general). Per últim, també són el grup amb més dificultats econòmiques. Un 11,7% declaren que poques vegades o mai arriben a cobrir les necessitats bàsiques de la llar (5,5% en la població general) i un 36,5% no poden cobrir despeses imprevistes (19,6% en el total).

Conclusions

Els informes i estudis publicats fins ara sobre l'EQCT analitzen la qualitat de l'ocupació de la població general i la qualitat en els col·lectius d'anàlisi tradicional (per les variables sexe, edat, activitat econòmica, formació, etc.). Els resultats exposats en aquest informe tenen un enfocament diferent, atès que s'ha explorat l'existència de grups de llocs de treball assalariat en funció de la qualitat dels llocs de treball; s'han analitzat per separat, s'han definit i s'han caracteritzat en funció dels punts forts i/o febles de cada grup en les dimensions estudiades.

Dels cinc grups definits crida l'atenció l'existència de dos grups amb qualitat contraposada. D'una banda, els treballs de qualitat superior, amb valors per sobre de la mitjana en totes les dimensions contemplades. I de l'altra, els treballs precaris, amb una qualitat per sota de la mitjana també en totes les dimensions. Ara bé, tot i que ambdós són presents en el món del treball, cal remarcar que el grup de treballs de qualitat superior és més de 10 punts superior (24,6%) que el dels treballs precaris (14,1%). Entre aquests dos extrems es poden situar els altres tres grups, cadascun amb alguns aspectes positius i negatius de qualitat, si es comparen amb la mitjana de tots els llocs de treball.

En el grup de treballs intermitents es troben les persones treballadores amb les pitjors condicions quant a salari i perspectives professionals, fins i tot pitjors que les del grup de treballs precaris. En contrapartida, tenen feines de baixa intensitat, tant pel que fa a càrregues de treball com a càrregues emocionals, amb millor qualitat del temps de treball i amb un ambient social al voltant de la mitjana de la població. Les semblances en algunes dimensions així com en determinats trets del perfil (dones, baixa formació, ocupacions més elementals, etc.) apunten a un cert grau de solapament entre aquest grup i el de treballs precaris, fent possible el trànsit entre ells. És difícil valorar si la major inestabilitat que suposen, condicionada per la baixa proporció de contractes indefinits, i els baixos salaris es veuen compensats pels aspectes positius, però en tot cas, sembla lògic considerar els treballs intermitents en una millor situació que els precaris pel fet que en algunes dimensions (com la de la intensitat del treball) estan millor que la mitjana de la població.

De forma similar però en sentit contrari, el grup de qualitat i intensitat alta es pot considerar un empitjorament, o potser un estat previ, del grup de treballs de qualitat superior. Els dos grups comparteixen valors alts en salari, en habilitats, en participació i formació i en

perspectives professionals. Però els treballs del grup de qualitat i intensitat alta es diferencien per tenir més intensitat en el treball i pitjor qualitat del temps de treball, especialment per la duració de la jornada i la manca de flexibilitat. A més, també comparteixen certs aspectes del perfil que apunten al fet que les mateixes persones podrien optar a les feines dels dos grups.

Per últim, el grup de treballs manuals comparteix amb els treballs intermitents i els de qualitat i intensitat alta, que se situen en una posició intermèdia quant a qualitat. De tota manera, l'alta concentració de feines elementals i la baixa formació sembla aproximar-los més al grup de treballs intermitents.

Més enllà de la definició i caracterització dels grups, resulta interessant relacionar-los amb possibles polítiques públiques o empresarials que puguin millorar la qualitat dels llocs de treball de les persones que els ocupen.

Pel que fa a la dimensió de perspectives professionals, on s'avaluen aspectes com els tipus de contracte i la preocupació per perdre la feina a curt termini, el grup de treballs precaris i especialment el de treballs intermitents són els que pitjors resultats obtenen. Les conseqüències per les persones que ocupen aquests llocs de treball són diverses. Entre les més conegudes està la seva relació amb ingressos més baixos i la major probabilitat de passar per episodis de desocupació. Però les implicacions a nivell de salut també són molt importants. Recentment un estudi Eurofound (2023b: 21-30) va documentar que les persones que perceben que la probabilitat de perdre la feina en els propers sis mesos és alta o molt alta tenen una menor satisfacció amb la seva vida, menor benestar emocional i psicològic i major risc de patir una depressió. Per tant, totes les millores de les condicions laborals que tracta aquesta dimensió suposarien una millora important per les persones treballadores, i especialment a les que s'ocupen en el grup de treballs precaris i treballs intermitents. En aquest sentit, caldrà estudiar si el creixement de la contractació indefinida arran la reforma laboral de 2022 s'ha traslladat a una millora en l'autopercepció d'estabilitat, ja que és el factor que més incidència té.

Quant a la dimensió de qualitat del temps de treball, els grups de qualitat i intensitat alta i, especialment, el grup de treballs precaris, són els que pitjors condicions tenen, la qual cosa es trasllada en una major percepció d'un balanç negatiu entre feina i vida privada. Així, les persones que ocupen aquests llocs de treball manifesten tenir problemes de conciliació i afirmen que tenir un fill afectaria de forma negativa a la seva trajectòria professional amb més freqüència que la mitjana. En aquest sentit, aplicar i respectar els horaris pactats en el contracte mitjançant un control horari més estricte podria millorar significativament aquesta situació. Junt amb això, la implementació a les empreses de més autonomia, preavis i flexibilitat en els horaris, així com la possibilitat de teletreballar quan el tipus de feina ho permeti, serien millores transversals per les persones treballadores de tots els grups, però en especial pels dels llocs de treball precaris i els de qualitat i intensitat alta. A més a més, el dret a la desconnexió digital també podria millorar la situació, ja que amb més freqüència reben comunicacions o han de treballar fora de les hores de feina.

La dimensió d'ambient social és la que té millors resultats per la població general, excepte pel grup de treballs precaris. Per tant, la implantació a les empreses de protocols contra l'assetjament, accions que millorin el suport i la cohesió de grup entre les persones treballadores i entre caps i subordinats podrien produir millores en aquest aspecte.

La dimensió d'habilitats, participació i formació presenta generalment uns resultats baixos en tots els grups, però especialment en els de treballs manuals, precaris i intermitents. Per millorar la qualitat en aquesta dimensió caldria fomentar la capacitat de decisió i participació de les persones treballadores a l'empresa, conceptes estretament relacionats amb la motivació tant intrínseca com extrínseca i el compromís. D'altra banda, i de forma transversal, caldria ampliar la formació que ofereixen les empreses a les seves plantilles, la qual cosa

també serviria per millorar el capital humà, la seva retenció i productivitat. Aquesta ha estat una mancança general i endèmica en el nostre país, i pren encara més importància en un entorn canviant del món del treball en què l'adaptabilitat i la millora contínua de les habilitats dels treballadors estan a les recomanacions de tots els organismes (Eurofound-ETF, 2022: 24-29; Eurofound, 2023a: 37-45). Concretament, d'acord amb la Comissió Europea (European Commission: Directorate-General For Employment, 2023: 41-86) un dels dèficits que s'observa a les empreses europees és la falta d'inversió en formació d'adults, un dels col·lectius més afectats en la transició digital i sostenible en què Europa està immersa. En aquest sentit, juntament amb el de perspectives professionals, cal una formació i una conscienciació social dels canvis imminents i reals que comporta la digitalització, l'automatització, l'ús d'intel·ligència artificial, etc. Mentre que un informe recent de l'OCDE (OCDE, 2023: 102-124), amb dades de 2019, identifica en un 27% dels llocs de treball tenen un alt risc d'automatització, els resultats de l'EQCT i la segmentació mostren com de mitjana només el 12,7% de les persones treballadores (en el cas dels treballs precaris un 22,9%) declaren estar bastant o molt preocupats perquè la seva feina actual pugui ser substituïda per màquines o software en els propers 10 anys.

Pel que fa a la dimensió d'intensitat en el treball, els grups de treballs precaris i els de qualitat i intensitat alta obtenen resultats molt per sota de la mitjana, tant pel que fa a les càrregues de feina (treballar molt de pressa, terminis ajustats i interrupcions) com a les càrregues emocionals (amagar els sentiments, tractar amb persones enfadades i situacions desestabilitzadores). Els resultats negatius en aquesta dimensió estan relacionats amb problemes de salut en general, així com l'estrès o el deteriorament de la salut mental. Això també s'observa en el present estudi, ja que les persones que ocupen treballs precaris i de qualitat i intensitat alta declaren amb molta més freqüència que la resta que la seva feina influeix negativament en la seva salut i en el cas dels treballs precaris també declaren amb més freqüència no tenir bona salut. Pel que fa a qüestions relacionades amb la salut mental, la majoria de les persones dels dos grups declaren tenir problemes per agafar el son, sentir-se nerviosos i, en el cas de les persones del grup de treballs precaris, sentir-se desanimats i tristos. Per tant, seria important posar mesures per tal que la qualitat de la dimensió d'intensitat en el treball millorés, en especial per aquests dos grups.

Les persones treballadores del grup de treball precaris obtenen els pitjors valors en la dimensió d'ambient físic, on es mesura l'exposició a determinats agents que poden ser nocius per a la salut, així com l'esforç físic i postural en el treball. Nombrosos organismes, com per exemple Eurofound (2017b: 42-46), han posat de manifest la relació entre aquesta dimensió i la salut de les persones treballadores, el nombre de problemes de salut declarats i la sostenibilitat del treball (feines que es poden fer amb 60 anys o més). És, per tant, no només imprescindible continuar implementant mesures oportunes que millorin l'ambient físic advers en què es troben sotmesos part de les persones treballadores, sinó també fer-ne un seguiment proper que permeti anar-les adaptant i millorant per així anar minimitzant el risc de forma contínua.

Per últim, pel que fa als ingressos, les persones que ocupen feines del grup de treballs precaris i treballs intermitents són els que obtenen un menor rèdit del seu treball, i lògicament els que amb més freqüència declaren tenir problemes per cobrir les necessitats bàsiques de la seva llar o fer front a despeses imprevistes. En aquest sentit, el progressiu increment del salari mínim interprofessional (SMI) dels darrers anys pot ser un mecanisme que ajudi a disminuir aquesta problemàtica (de la Rica, S. et al., 2021). Però cal tenir en compte diversos factors sobre l'increment de l'SMI. Primer, que l'SMI s'estableix a nivell estatal, i el seu grau de cobertura a Catalunya és molt menor que a la resta d'Espanya, ja que els salaris són, en general, més alts i per tant els seus increments tenen menor incidència. Segon, mesurar possibles efectes negatius de l'increment de l'SMI sobre l'ocupació (Barceló, C. et al., 2021). I tercer, cal tenir present que els baixos ingressos venen determinats, a més de pel salari per

hora treballada, pel seu grau d'ocupació (Felgueroso, F. et al., 2017). És a dir, encara que s'incrementi el salari per hora d'aquests grups mitjançant la pujada de l'SMI, el seu efecte serà limitat, ja que moltes d'aquestes persones no treballen tots els mesos de l'any, en ser amb freqüència treballadors inestables, i molts no treballen tota la jornada, sinó a temps parcial.

Els resultats de la segmentació posen en relleu que el problema estructural de desigualtats de gènere que es troba en el món del treball també afecta l'àmbit de la qualitat, una problemàtica que ja ha estat tractada en altres estudis (OTMP, 2023). Tot i no poder demostrar una causalitat, no sembla ser una casualitat que les dones siguin majoritàries en el grup de treballs precaris i en el de treballs intermitents, els dos grups amb els pitjors salaris i menors perspectives professionals. De igual forma, les dones també són majoritàries en el grup de qualitat i intensitat alta però minoria en el grup de qualitat superior, cosa que podria estar relacionada amb les dificultats de les dones per accedir a llocs directius i de responsabilitat, conceptes coneguts per terra enganxós i sostre de vidre. Per tant, és cabdal continuar fomentant polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

Finalment, és interessant remarcar el rol dels estudis assolits en la tipologia de llocs de treball, on se'n pot extreure una petita anàlisi. En primer lloc, els estudis superiors marquen una clara diferència respecte dels estudis mitjans i primaris quant a la possibilitat d'accedir a treballs de qualitat superior o de qualitat i intensitat alta, on destaquen uns majors salaris, millors perspectives professionals i millor capacitat de decisió i participació dins l'empresa. És a dir, un nivell d'estudis superior permet aspirar a aquest tipus de feines tot i que no determina no haver de treballar en les altres (així com tenir estudis mitjans o inferiors no impedeix, tot i ser minoritaris, trobar treballs de qualitat superior o de qualitat i intensitat alta). A la vegada, disposar d'un nivell d'estudis elevats i treballar en certes feines, no evita necessàriament que les persones hagin de fer front a situacions emocionalment dures, així com amb altes càrregues de feina o amb horaris que dificulten la conciliació i un balanç entre vida professional i personal adequat, tal com mostra el grup de qualitat i intensitat alta. D'altra banda, els resultats de la segmentació semblen indicar que passar d'uns estudis primaris a uns estudis mitjans no és suficient per fer un salt en la qualitat del treball de la mateixa magnitud, cosa que sí succeeix d'uns estudis primaris o mitjans a uns estudis superiors. Aquests indicis venen donats pel fet que el grup de treballs precaris, clarament els menys afavorits del món del treball, tenen un nivell alt de persones amb estudis mitjans i no són el grup amb major proporció d'estudis primaris (com és el cas dels treballs manuals i els intermitents). Aquesta situació posa de manifest que no són les persones treballadores amb menors estudis les que estan treballant en posicions de pitjor qualitat. Així doncs, tot i que és necessària una línia de recerca específica que pugui corroborar-ho, els resultats de la segmentació deixen intuir que actualment uns estudis mitjans no són suficients per fer un salt significatiu en la qualitat de l'ocupació. De fet, en un informe de The World Bank, UNESCO and ILO (2023: 113-120, 137-15) (tot i que orientat en països de baixa i mitjana renda) es posa de manifest la necessitat de millorar i actualitzar l'ensenyament i la formació professional i tècnica.

En definitiva, els grups creats tenen una finalitat exploratòria però permeten classificar els llocs de treball en funció de la qualitat, així que com caracteritzar les persones que els ocupen. Aquest enfocament se surt de la línia clàssica d'anàlisi laboral per col·lectius o característiques determinades de la població (dones, joves, indústria, poc formats...). Així, aquest tipus de tècniques esdevenen una interessant via d'anàlisi del mercat de treball per la seva utilitat a l'hora de classificar, perfilar i quantificar les persones que formen part d'un grup. A més, possibilita relacionar-los amb les mancances de qualitat i les polítiques públiques o accions empresarials necessàries per millorar aquests llocs de treball.

Annexos

Annex 1

Catalunya – Perfil sociodemogràfic

Any 2019

		Qualitat superior	Qualitat i intensitat alta	Treballs manuals	Intermitents	Treballs precaris	Mișjana poblaci3	
Sexe	Home	63,8%	44,4%	58,2%	39,1%	40,6%	51,1%	
	Dona	36,2%	55,6%	41,8%	60,9%	59,4%	48,9%	
Podria dir-me la seva edat? (MITJANA)		43,1	41,5	44,1	41,7	41,7	42,6	
Tram d'edat	De 16 a 29 anys	13,2%	17,4%	14,0%	23,0%	18,4%	16,6%	
	De 30 a 44 anys	43,1%	41,4%	32,4%	34,4%	38,1%	38,1%	
	45 m3s anys	43,8%	41,2%	53,6%	42,5%	43,5%	45,3%	
Sexe	Home	Tram d'edat De 16 a 29 anys	9,1%	7,0%	8,5%	10,5%	7,6%	8,5%
		De 30 a 44 anys	26,6%	18,2%	17,5%	12,7%	14,5%	18,7%
		45 m3s anys	28,1%	19,3%	32,2%	15,9%	18,5%	23,9%
	Dona	Tram d'edat De 16 a 29 anys	4,1%	10,5%	5,4%	12,5%	10,8%	8,1%
		De 30 a 44 anys	16,5%	23,2%	15,0%	21,7%	23,6%	19,4%
		45 m3s anys	15,6%	21,9%	21,4%	26,6%	25,0%	21,5%
Fills menors de 15 anys a la llar	No	62,4%	61,9%	70,5%	67,1%	70,3%	66,1%	
	S3	37,6%	38,1%	29,5%	32,9%	29,7%	33,9%	
Algun convivent t3 ingressos	No	20,9%	20,5%	21,4%	20,8%	21,9%	21,0%	
	S3	79,1%	79,5%	78,6%	79,2%	78,1%	79,0%	
Quin 3s el nivell d'estudis m3s alt que vost3 ha finalitzat? Si actualment est3 estudiant, indiqui l'3ltim completat	No sap llegir ni escriure	0,0%	0,0%	0,5%	0,4%	0,3%	0,2%	
	M3nys que estudis primaris	0,4%	0,2%	1,7%	2,1%	2,0%	1,2%	
	Ensenyament primari (1r i 2n d'ESO , educaci3 prim3ria LOGSE, 5 cursos d'EGB, Certificat d'escolaritat o equivalents)	4,1%	2,9%	7,4%	10,0%	5,2%	5,7%	
	Ensenyament secundari (3r i 4t d'ESO , Graduat escolar, EGB, Batxillerat elemental o equivalents)	10,1%	10,2%	24,7%	20,2%	19,7%	16,6%	
	Cicles formatius de grau mitjà (Formaci3 professional FPI)	7,7%	7,8%	10,5%	9,2%	15,2%	9,7%	
	Cicles formatius de grau superior (Formaci3 professional FPII)	17,2%	14,5%	19,3%	16,5%	15,9%	16,8%	
	Batxillerat superio, BUP, COU o equivalents	11,2%	12,8%	12,0%	18,0%	18,1%	13,8%	
	Estudis universitaris de grau mitjà (Diplomatura, Enginyeria T3cnica, Arquitectura T3cnica; normalment de tres anys de durada)	11,4%	12,9%	7,3%	6,5%	7,7%	9,4%	
	Estudis universitaris de grau superior de segon cicle (Licenciatura, Arquitectura, Enginyeria; normalment de quatre any	20,3%	20,3%	10,0%	8,7%	10,0%	14,5%	
	Estudis universitaris de grau superior de tercer cicle (Doctorat, M3sters, E estudis de postgraduat)	17,6%	18,4%	6,6%	8,4%	6,0%	12,0%	
Estudis num3rica	Fins a 1a etapa educaci3 secund3ria	14,6%	13,2%	34,4%	32,7%	27,2%	23,8%	
	2a etapa sucund3ria (batxillerat i FP)	36,0%	35,2%	41,7%	43,7%	49,1%	40,3%	
	Superior (universitari)	49,3%	51,6%	23,9%	23,6%	23,7%	35,9%	
Origen	Espanyol	85,3%	82,8%	79,7%	78,7%	72,2%	80,5%	
	Estranger	14,7%	17,2%	20,3%	21,3%	27,8%	19,5%	

Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta de qualitat i condicions de treball

Annex 2

Catalunya – Perfil laboral

Any 2019

		Qualitat superior	Qualitat i intensitat alta	Treballs manuals	Intermitents	Treballs precaris	Mitjana població
Situació professional	Assalariat/ada del sector Públic	18,0%	27,8%	17,9%	18,0%	16,5%	19,8%
	Assalariat/ada del sector Privat	82,0%	72,2%	82,1%	82,0%	83,5%	80,2%
Quin tipus de lloc de treball té?	Empleat/ada, amb caps i sense subordinats	60,2%	63,3%	89,6%	93,9%	89,9%	77,6%
	Encarregat, comandament intermedi o cap	39,8%	36,7%	10,4%	6,1%	10,1%	22,4%
Quant de temps fa que treballa a l'empresa actual?	Menys d'un any	9,9%	11,2%	11,7%	31,2%	16,8%	15,0%
	D'1 a 5 anys	31,1%	29,7%	29,2%	34,5%	37,3%	31,8%
	5 anys o més	59,0%	59,1%	59,2%	34,4%	45,9%	53,2%
CCO11. Grans grups	Directors i gerents	7,2%	3,9%	0,6%	0,9%	0,7%	3,0%
	Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	33,6%	35,1%	14,6%	15,3%	13,3%	23,5%
	Tècnics i professionals de suport	20,6%	17,9%	13,7%	7,1%	9,1%	14,5%
	Empleats comptables, administratius i d'oficina	13,8%	10,6%	15,1%	15,2%	10,0%	13,1%
	Treballadors restauració, personals i venedors	9,4%	19,6%	13,8%	22,0%	31,4%	17,8%
	Treballadors qualificats agrícoles, ramaders i pesquers	0,3%	0,3%	1,4%	1,1%	0,5%	0,7%
	Artesans i treballadors qualificats manufactures i construcció	9,6%	7,4%	14,0%	11,9%	11,2%	10,8%
	Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors	3,2%	3,2%	11,4%	6,5%	10,1%	6,7%
	Ocupacions elementals	2,4%	2,0%	15,3%	20,1%	13,8%	9,9%
CCAE09. Publicació	Agricultura	0,9%	0,2%	1,9%	0,6%	0,5%	0,9%
	Indústria	25,6%	12,2%	27,2%	19,0%	18,4%	21,1%
	Construcció	5,0%	4,1%	5,5%	6,6%	4,2%	5,1%
	Comerç i hostaleria	18,7%	22,0%	18,7%	19,7%	26,2%	20,6%
	Transport	2,9%	4,2%	5,4%	3,5%	5,2%	4,2%
	Activitats administratives, auxiliars i financeres	2,9%	5,3%	2,0%	0,6%	1,4%	2,6%
	Administració pública i defensa	4,7%	7,4%	7,3%	3,1%	2,8%	5,3%
	Educació	10,5%	10,9%	3,6%	9,5%	3,7%	7,8%
	Salut	7,5%	16,4%	6,6%	8,5%	19,1%	11,0%
Treballa des de casa	Altres serveis no inclosos anteriorment	21,5%	17,4%	21,9%	29,0%	18,4%	21,5%
	No classificat	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Quantes persones treballen, aproximadament, en el centre de treball on treballa habitualment? **	Altres cas	78,1%	81,0%	92,9%	91,9%	95,7%	87,0%
	Assalariat que treballa a casa ocasionalment o més	21,9%	19,0%	7,1%	8,1%	4,3%	13,0%
Quantes persones treballadores, aproximadament, té l'empresa on treballa, comptant tots els centres de treball que té a Espanya? **	D'1 a 9	24,4%	17,1%	25,7%	40,2%	21,9%	25,4%
	De 10 a 49	32,2%	32,0%	28,4%	32,3%	32,4%	31,3%
	De 50 a 249	25,5%	29,9%	29,0%	18,0%	28,0%	26,4%
	250 o més	17,2%	20,2%	15,0%	7,6%	14,3%	15,3%
Quina és la seva jornada pactada de treball?	D'1 a 9	13,4%	6,8%	15,6%	23,3%	13,6%	14,2%
	De 10 a 49	18,9%	14,1%	19,1%	17,7%	13,0%	16,9%
	De 50 a 249	18,4%	16,8%	18,5%	10,5%	17,5%	16,7%
	250 o més	46,9%	59,9%	40,6%	32,4%	49,8%	46,2%
Que la seva feina actual pugui ser substituïda per màquines o software en els pròxims 10 anys **	A temps complet	93,5%	92,2%	94,6%	50,9%	75,9%	84,1%
	A temps parcial (menys de 30 hores a la setmana)	6,5%	7,8%	5,4%	49,1%	24,1%	15,9%
En quin grau la seva formació acadèmica s'adapta a la feina que realitza? *	Bastant o molt preocupat/da	6,3%	11,9%	11,2%	16,9%	22,9%	12,7%
	Poc o gens preocupat/da	92,5%	87,8%	86,4%	80,4%	75,9%	85,7%
En quin grau la seva formació acadèmica s'adapta a la feina que realitza? *		77,3%	70,3%	60,7%	57,3%	53,8%	65,3%

		Qualitat superior	Qualitat i intensitat alta	Treballs manuals	Intermitents	Treballs precaris	Mitjana població
Considera que el lloc de treball que ocupa correspon al nivell de formació que vostè té?	És més baix que la meua formació	10,4%	19,9%	23,8%	30,9%	40,3%	23,2%
	És el correcte	82,6%	69,1%	69,6%	61,6%	53,4%	69,1%
	Està per sobre la meua formació	6,6%	9,8%	5,2%	5,5%	5,0%	6,6%
	NS (espontani)	0,4%	0,9%	1,4%	1,2%	0,7%	0,9%
	NC (espontani)	0,0%	0,2%	0,0%	0,8%	0,6%	0,3%
Habitualment, quants dies al mes allarga la seva jornada com a mínim mitja hora?	Cap	27,2%	20,1%	45,9%	46,5%	34,9%	34,4%
	Algun dia excepcionalment	29,4%	22,2%	28,7%	30,6%	20,2%	26,6%
	D'1 a 5 dies al mes	15,1%	17,4%	11,4%	12,0%	15,6%	14,3%
	De 6 a 10 dies al mes	10,7%	11,5%	6,3%	4,4%	7,0%	8,2%
	11 o més dies al mes	17,6%	28,8%	7,7%	6,5%	22,3%	16,4%
En els darrers 12 mesos, amb quina freqüència ha treballat en el seu temps lliure per satisfer les exigències de la seva feina?	Sempre	2,2%	3,9%	0,6%	1,7%	4,8%	2,5%
	Moltes vegades	8,8%	17,3%	4,2%	6,4%	13,1%	9,7%
	De vegades	18,1%	22,4%	11,1%	11,8%	17,4%	16,2%
	Poques vegades	29,8%	23,6%	23,5%	19,2%	15,4%	23,2%
	Mai	41,1%	32,8%	60,4%	60,5%	48,8%	48,2%
	NS (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,4%	0,1%
	NC (espontani)	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
En els darrers 12 mesos, ha rebut fora de la seva jornada laboral comunicacions de treball de les quals s'espera una resposta o reacció immediata?	Sempre (s'espera de mi que estigui permanentment localitzable)	4,3%	8,2%	1,4%	1,2%	8,2%	4,5%
	Amb molta freqüència	7,2%	14,4%	2,6%	3,9%	11,7%	7,7%
	A vegades	20,9%	20,9%	15,1%	18,1%	22,2%	19,2%
	Amb poca freqüència	21,6%	23,4%	17,9%	15,3%	16,6%	19,3%
	Mai	45,9%	33,0%	63,0%	61,6%	41,2%	49,2%
	NS (espontani)	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	NC (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ingressos	1,00	0,2%	0,5%	0,2%	5,5%	1,4%	1,3%
	2,00	0,5%	0,9%	0,5%	8,7%	4,0%	2,4%
	3,00	1,6%	0,5%	1,5%	12,1%	4,8%	3,5%
	4,00	0,4%	2,3%	2,5%	11,5%	8,8%	4,3%
	5,00	4,9%	7,7%	16,5%	21,3%	25,7%	13,9%
	6,00	11,3%	11,5%	24,3%	16,6%	22,1%	16,9%
	7,00	15,7%	13,0%	17,5%	7,6%	12,9%	13,8%
	8,00	12,5%	16,1%	15,5%	7,4%	8,0%	12,5%
	9,00	10,5%	14,8%	8,6%	6,0%	6,8%	9,7%
	10,00	14,2%	14,9%	7,2%	2,7%	2,6%	9,2%
	11,00	5,5%	4,2%	2,0%	0,3%	1,5%	3,0%
	12,00	5,5%	4,7%	0,8%	0,3%	0,2%	2,6%
	13,00	5,3%	2,9%	1,4%	0,0%	0,4%	2,3%
	14,00	11,9%	6,0%	1,6%	0,0%	1,0%	4,7%

** No inclosos NS / NC

* No incloses les respostes "molt bé" i "bé"

Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta de qualitat i condicions de treball

Annex 3

Catalunya – Efectes del treball

Any 2019

		Qualitat superior	Qualitat i intensitat alta	Treballs manuals	Intermitents	Treballs precaris	Mitjana població
Sap quin és el conveni col·lectiu que se li aplica?	Si	75,8%	73,7%	59,9%	50,3%	57,1%	64,8%
	No	21,4%	22,2%	34,6%	42,7%	39,1%	30,7%
	NO RECORDO (espontani)	2,0%	2,1%	2,6%	1,7%	0,8%	1,9%
	NS (espontani)	0,6%	1,8%	2,9%	5,3%	2,8%	2,5%
	NC (espontani)	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%
Com diria vostè que és la seva salut en general?	Bona / molt bona	93,8%	84,1%	86,9%	85,9%	62,3%	84,4%
	Regular / dolenta / molt dolenta	6,2%	15,9%	13,1%	14,1%	37,7%	15,6%
Considera que el seu treball influeix en la seva salut?	Si, principalment de forma posi	26,1%	17,4%	16,9%	20,2%	9,6%	18,7%
	Si, principalment de forma neg	24,4%	57,3%	34,0%	36,2%	72,7%	42,4%
	No	49,3%	23,0%	47,3%	41,1%	17,1%	37,4%
	NS (espontani)	0,2%	1,8%	1,8%	2,2%	0,4%	1,3%
	NC (espontani)	0,0%	0,5%	0,0%	0,3%	0,3%	0,2%
Al llarg de les últimes 4 setmanes, amb quina freqüència: li ha costat agafar el son	De vegades - Sempre	28,6%	51,3%	35,3%	42,5%	63,8%	42,2%
	Poques vegades o mai	71,4%	48,7%	64,7%	57,5%	36,2%	57,8%
Al llarg de les últimes 4 setmanes, amb quina freqüència: s'ha sentit molt nerviós	De vegades - Sempre	32,4%	64,3%	35,2%	46,8%	74,7%	48,1%
	Poques vegades o mai	67,6%	35,7%	64,6%	52,9%	25,3%	51,8%
	NS (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,1%
	NC (espontani)	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%
Al llarg de les últimes 4 setmanes, amb quina freqüència: s'ha sentit tan baix de moral que res podia animar-lo	De vegades - Sempre	6,9%	26,1%	12,7%	19,6%	47,7%	20,2%
	Poques vegades o mai	93,1%	73,9%	87,1%	79,9%	52,3%	79,7%
	NS (espontani)	0,0%	0,0%	0,2%	0,5%	0,0%	0,1%
	NC (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Al llarg de les últimes 4 setmanes, amb quina freqüència: s'ha sentit calmat i tranquil	De vegades - Sempre	92,1%	76,7%	91,7%	87,5%	68,5%	84,7%
	Poques vegades o mai	7,9%	23,3%	8,2%	12,2%	31,5%	15,3%
	NS (espontani)	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,0%	0,1%
	NC (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Al llarg de les últimes 4 setmanes, amb quina freqüència: s'ha sentit desanimat i trist	De vegades - Sempre	13,5%	36,4%	27,0%	33,2%	63,4%	31,8%
	Poques vegades o mai	86,5%	63,0%	72,9%	66,7%	36,6%	68,0%
	NS (espontani)	0,0%	0,6%	0,1%	0,2%	0,0%	0,2%
	NC (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Al llarg de les últimes 4 setmanes, amb quina freqüència: s'ha sentit feliç	De vegades - Sempre	97,4%	90,5%	95,4%	95,1%	84,6%	93,3%
	Poques vegades o mai	2,6%	9,5%	4,3%	4,6%	15,4%	6,6%
	NS (espontani)	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%	0,0%	0,1%
	NC (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Amb quina freqüència diria: a la meua feina em sento motivat	De vegades - Sempre	98,3%	93,3%	93,0%	92,9%	66,3%	90,6%
	Poques vegades o mai	1,7%	6,7%	7,0%	6,4%	33,7%	9,3%
	NS (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,1%
	NC (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Amb quina freqüència diria: m'entusiasma la meua feina	De vegades - Sempre	97,6%	91,2%	91,1%	87,0%	68,1%	88,8%
	Poques vegades o mai	2,4%	8,8%	8,9%	12,4%	31,9%	11,1%
	NS (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,1%
	NC (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

		Qualitat superior	Qualitat i intensitat alta	Treballs manuals	Intermitents	Treballs precaris	Mitjana població
Amb quina freqüència diria: el temps passa volant quan estic a la feina	De vegades - Sempre	98,2%	92,4%	92,1%	92,0%	81,2%	92,1%
	Poques vegades o mai	1,8%	7,6%	7,7%	8,0%	18,8%	7,8%
	NS (espontani)	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	NC (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Amb quina freqüència diria: dubto que la meua feina sigui important	De vegades - Sempre	8,8%	17,0%	21,0%	23,3%	38,8%	20,1%
	Poques vegades o mai	91,0%	82,8%	78,6%	76,4%	61,2%	79,7%
	NS (espontani)	0,2%	0,2%	0,4%	0,3%	0,0%	0,2%
	NC (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Amb quina freqüència diria: en la meua opinió, sóc bo en la meua feina	De vegades - Sempre	99,6%	99,5%	99,3%	98,8%	99,4%	99,3%
	Poques vegades o mai	0,3%	0,3%	0,2%	1,2%	0,6%	0,5%
	NS (espontani)	0,0%	0,2%	0,5%	0,0%	0,0%	0,2%
	NC (espontani)	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
En quina mesura està d'acord o en desacord amb l'afirmació: tinc temps suficient per a dedicar a la meua vida personal fora de la feina?	Parcial o totalment d'acord	84,9%	67,3%	77,7%	83,4%	57,7%	75,4%
	Ni d'acord ni en desacord	6,4%	12,1%	7,8%	7,5%	13,0%	9,0%
	Parcial o totalment en desacord	8,8%	20,7%	14,2%	9,0%	29,4%	15,5%
	NS (espontani)	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%
	NC (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Amb quina freqüència té dificultats per separar treball i vida privada?	De vegades - Sempre	29,4%	52,7%	25,8%	25,0%	56,8%	36,6%
	Poques vegades o mai	70,6%	47,3%	73,9%	74,7%	43,2%	63,3%
	NS (espontani)	0,0%	0,0%	0,2%	0,3%	0,0%	0,1%
	NC (espontani)	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Amb quina freqüència el total d'ingressos nets de la seva llar li permet: cobrir les necessitats bàsiques de la seva llar	De vegades - Sempre	98,5%	95,3%	95,5%	90,4%	88,3%	94,3%
	Poques vegades o mai	1,4%	4,7%	4,3%	9,4%	11,7%	5,5%
	NS (espontani)	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%
	NC (espontani)	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%
Amb quina freqüència el total d'ingressos nets de la seva llar li permet: cobrir les despeses imprevistes d'importància de la seva llar	De vegades - Sempre	91,3%	88,3%	87,1%	77,1%	68,1%	84,0%
	Poques vegades o mai	8,4%	11,3%	12,0%	21,6%	31,9%	15,3%
	NS (espontani)	0,2%	0,3%	0,7%	1,3%	0,0%	0,5%
	NC (espontani)	0,1%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%
El total d'ingressos nets de la seva llar li permet: poder afrontar despeses imprevistes	Si	87,9%	85,3%	77,3%	67,5%	58,3%	77,3%
	No	10,5%	12,1%	19,1%	29,0%	36,5%	19,6%
	NS (espontani)	1,4%	2,7%	3,6%	3,5%	5,2%	3,1%
	NC (espontani)	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta de qualitat i condicions de treball

Referències bibliogràfiques

BAKKER, A. B., i E. DEMEROUTI (2008): "Towards a model of work engagement," *Career development international* 13.209–223.

BARCELÓ, C., IZQUIERDO, M., LACUESTA, A., PUENTE, S., REGIL, A. i VILLANUEVAO, E. (2021): "Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España," Banco de España.

DE LA RICA, S., GORJÓN, L., MARTINEZ DE LAFUENTE, D. i ROMERO, G. (2021): "El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo", Iseak.

EUROFOUND (2017a): "Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)", Publications Office of the European Union, pp. 36–99.

EUROFOUND (2017b): "Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)", Publications Office of the European Union, pp. 42–46.

EUROFOUND (2022): "Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series", Publications Office of the European Union, pp. 27–56.

EUROFOUND (2023a): "Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy", Publications Office of the European Union, pp. 37–45.

EUROFOUND (2023b): "Societal implications of labour market instability", Publications Office of the European Union, pp. 21–30.

EUROFOUND-ETF (2022),): "Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries", Publications Office of the European Union, pp. 24–29.

EUROPEAN COMMISSION: DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, S. A., AND INCLUSION (2023),): "Employment and social developments in Europe 2023", Publications Office of the European Union, pp. 41–86.

FELGUEROSO, F., MILLÁN, A. i TORRES, M. (2017): "Población Especialmente Vulnerable ante el Empleo en España. Cuantificación y Caracterización," fedea.

FORGY, E. W. (1965): "Cluster analysis of multivariate data: efficiency versus interpretability of classifications," *biometrics*, 21.768–769.

GENERALITAT DE CATALUNYA. (2023): "Fragments de coneixement: la qualitat de l'ocupació per gènere", Departament d'Empresa i Treball, Observatori del Treball i Model Productiu.

OECD (2023),): "OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market", OECD Publishing, pp. 102–124.

OECD (2024): "OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market", OECD Publishing, pp. 18–63.

ORGANIZATION, I. L. (2023): "A rough guide to measuring job quality in market Systems development. Operational guidance", International Labour Organization.

THE WORLD BANK, U., AND ILO (2023): "Building Better Formal TVET Systems: Principles and Practice in Low- and Middle-Income Countries", Washington D.C., Paris, Geneva: The World Bank, UNESCO, and ILO, pp. 113–120, 137–156.