

Pobresa, desigualtat i salaris

Raúl Ramos i Vicente Royuela
AQR-IREA, Universitat de Barcelona

1. Introducció

La crisi econòmica viscuda recentment ha tingut un clar impacte negatiu sobre la cohesió econòmica i social al nostre país, no només pel fort augment dels nivells d'atur sinó també per l'impacte que han tingut les polítiques de consolidació fiscal sobre els nivells de protecció social per als segments de població més afectats per la crisi. Els sistemes socials europeus, entre els quals hi ha el català, s'enfronten a tota una sèrie de reptes: canvis demogràfics i noves estructures familiars, adaptació a un mercat de treball en evolució i desigualtats de renda i d'oportunitats. Aquesta situació fa necessari un ampli consens per establir quines han de ser les prioritats futures sobretot en els àmbits del treball, l'educació i la lluita contra la pobresa.

Ara bé, l'augment de la desigualtat no és pas un episodi exclusiu de Catalunya o d'Espanya, sinó que és un fenomen que també està succeint a molts altres països del món. De fet, el debat públic i als mitjans de comunicació sobre aquest tema ha augmentat considerablement en els últims temps tot i que, ja a començament del segle xx, Joseph Schumpeter al seu llibre *Imperialisme i classes socials* (Schumpeter, 1955) analitzava les causes de la desigualtat i destacava el paper de l'esforç individual com a principal element explicatiu de les diferències d'ingressos entre els diferents individus. Igualment feia èmfasi en la importància de la mobilitat social. Precisament, el debat avui en dia se centra en si talent i esforç personal poden ser suficients o no per aconseguir aquesta mobilitat social i evitar que les situacions tant de pobresa com de privilegi es perpetuïn.

Des d'aquesta perspectiva, la igualtat d'oportunitats i les possibilitats de progressar dins el mercat de treball esdevenen aspectes clau. D'una banda, la pèrdua del lloc de treball esdevé un dels principals factors de risc per entrar en situacions de pobresa de les quals resulta molt difícil escapar. D'una altra banda, però, fins i tot entre els ocupats també es poden donar situacions que poden conduir a desigualtats socials, en la mesura en la qual els salaris són la principal font d'ingressos per a la majoria de les famílies i, com veurem, presenten cada cop més dispersió en els ingressos.

Aquesta nota repassa, en primer lloc i de manera molt breu, alguns dels factors que s'han apuntat a la literatura internacional com a possibles determinants de l'augment de la desigualtat de salaris i d'ingressos; en segon lloc, presenta algunes dades recents sobre l'evolució de la desigualtat a Catalunya des d'aquesta perspectiva i, finalment, conclou amb algunes reflexions al voltant del paper de les polítiques públiques en la reducció de les desigualtats.

2.

Per què augmenta la desigualtat salarial?

Diferents estudis, resumits per Salverda i Checci (2014), han mostrat que els canals més rellevants a l'hora d'explicar l'evolució recent de la desigualtat de salaris estan relacionats amb el canvi tecnològic, la globalització i les institucions laborals.

El canvi tecnològic continuat en el qual es basa el sistema productiu predominant a les societats desenvolupades és una font important de desigualtat. D'una banda, les innovacions de producte acostumen a tenir associat un monopoli, que genera rendes addicionals per a l'inventor i a la fi un augment del nombre de rics. A mesura que la invenció s'estandarditza i és accessible per a la majoria de la població, es perd el poder del monopoli i es perden les rendes addicionals per a l'inventor, per la qual cosa l'augment de la desigualtat és només temporal i aquesta desigualtat és necessària per incentivar la innovació. Ara bé, tot i que el canvi tecnològic pot tenir molts efectes positius per als consumidors, quan afecta els processos productius també en té de negatius, sobretot quan ho mirem des de la perspectiva dels treballadors. La introducció d'una innovació estalviadora del factor treball acostuma a desplaçar els treballadors menys qualificats, mentre que potencia el paper dels més qualificats, que poden complementar aquesta nova tecnologia. Aquesta tendència succeeix avui dia com no havia succeït en cap altra etapa de canvi tecnològic. De fet, aquest procés de "rutinització" del procés productiu (Autor *et al.*, 2003) acostuma a eliminar llocs de treball de tasques associades a processos cada cop més estandarditzats i normalment relacionats amb treballadors amb habilitats mitjanes. En conseqüència,

la introducció de noves tecnologies pot reduir la demanda de treball i els salaris dels treballadors situats a la part mitjana de la distribució salarial, i augmentar la demanda de feina de treballadors amb més i menys habilitats, cosa que contribueix a l'augment de la desigualtat. Tot i que els treballs empírics no són concloents en aquest sentit (Goos i Manning, 2007; Spitz-Oener, 2006; Michaels *et al.*, 2010), la polarització dels llocs de treball sembla una realitat a les nostres societats.

Pel que fa a la globalització, Kremer i Masking (2006) mostren que els països s'especialitzen en aquells productes en què tenen avantatge comparatiu, de manera que un augment del comerç internacional perpetuaria l'especialització entre països més i menys intensius en coneixement i, per tant, augmentaria els nivells de desigualtat salarial entre treballadors qualificats i poc qualificats (més exposats a la competència internacional).

Finalment, i de manera similar a com els treballs d'Acemoglu i Robinson (2008, 2012) han destacat el paper que tenen les institucions a l'hora d'entendre el nivell de desenvolupament dels països, hi ha una extensa literatura que ha posat de manifest la importància de les institucions laborals per explicar la tendència creixent de la desigualtat salarial en els anys més recents (Buscher *et al.*, 2009; Dreger *et al.*, 2014). Per exemple, els sindicats tenen un paper clau en la determinació dels salaris i, atès que un dels seus objectius és la compressió salarial, la tendència decreixent en el grau d'afiliació sindical i, per tant, en el poder negociador dels sindicats que s'observa a Europa pot haver contribuït de manera decisiva a l'augment de la desigualtat salarial. El model de negociació col·lectiva en què operen patronals i sindicats també hi té un paper important: el grau de cobertura dels convenis col·lectius així com l'àmbit en el qual es duu a terme la negociació (nacional, regional, a escala d'empresa) són aspectes importants. Finalment cal assenyalar que l'existència o no d'un salari mínim a la legislació laboral s'ha mostrat clau per explicar les diferències de desigualtat salarial que hi ha a escala internacional.

3.

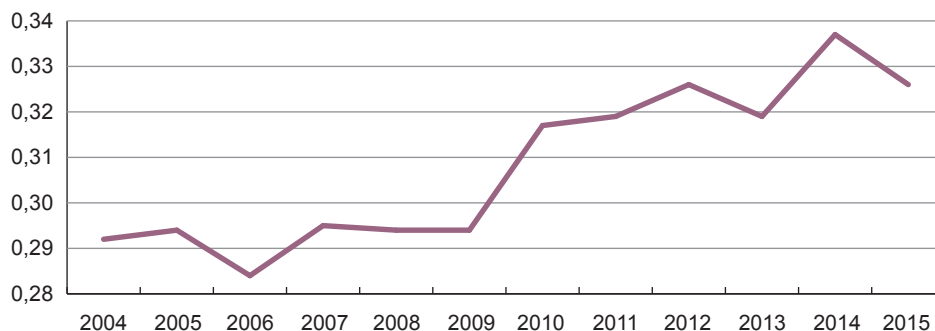
Les dades

Una de les mesures més utilitzades a la literatura per analitzar els nivells de desigualtat és l'índex de concentració de Gini. Aquest índex pren un valor igual a zero quan una determinada magnitud es reparteix de manera idèntica entre tots els individus analitzats i, en canvi, pren un valor proper a 1 quan hi ha una desigualtat màxima (en el límit, un únic individu acumula el 100% de la variable analitzada). Per calcular aquest índex, es requereix informació relativa als ingressos de les llars i als salaris dels treballadors. La font més adequada per analitzar l'evolució recent de la desigualtat a Catalunya és l'Enquesta de condicions de vida (ECV) que

facilita informació per al període 2004-2015,¹ cosa que ens permet tenir una visió àmplia de l'efecte de la Gran Recessió.

Tal com s'observa a continuació, les dades de l'enquesta de l'any 2015 reporten un índex Gini de 0,326. Aquesta xifra és molt semblant a la d'altres regions espanyoles i no està particularment llunyana a la d'altres països del nostre entorn més proper. Tal com es mostra al gràfic 1, a partir del 2009, amb l'esclat de la crisi, l'índex de Gini experimentà un augment sostingut de més de 3 dècimes.

Gràfic 1. Desigualtat d'ingressos a Catalunya (índex de Gini)



Font: Idescat a partir de l'ECV (2004-2012 base 2004 i 2013-2014 base 2008) i elaboració pròpia (2015).

Com ja s'ha comentat anteriorment, els salaris són la font més important d'ingressos i, per tant, resulta important analitzar si aquesta tendència creixent es deu a un augment de la desigualtat salarial o a altres factors. La mateixa ECV ofereix informació relativa als salaris² i permet obtenir alguns indicadors de desigualtat addicionals, com ara la ràtio 9010, que compara el percentil 90 del salari amb el percentil 10. Aquest indicador ens informa de quants cops suposa el salari de la persona en la posició 90% respecte del salari de la persona que ocupa la posició 10% dins el rànquing de salaris de la regió. De manera similar, hem calculat dues ràtios addicionals, 9050 i 5010, que ens permeten analitzar la desigualtat que es deriva de la part superior i inferior de la distribució de salaris, respectivament. La taula 1 i el gràfic 2 presenten aquesta informació des del 2006 per al salari anual i des del 2009 per al salari/hora.

1 S'ha de remarcar que les dades de l'ECV es refereixen a informació de l'any anterior. Així, l'enquesta del 2015 reporta dades relatives als ingressos obtinguts durant l'any 2014.

2 La font estadística més adequada per analitzar la desigualtat salarial és l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial. Ara bé, la darrera enquesta disponible és la del 2010, mentre que la del 2014 només estarà disponible de manera definitiva al final del 2016. Mentrestant, l'ECV resulta una bona alternativa per poder valorar l'impacte de la crisi sobre la desigualtat salarial.

Taula 1. Desigualtat salarial a Catalunya

	Salari anual				Salari/hora			
	Gini	P9010	P9050	P5010	Gini	P9010	P9050	P5010
2006	0,421	5,95	2,42	3,64				
2007	0,419	6,08	2,30	3,91				
2008	0,406	5,75	2,38	3,58				
2009	0,412	6,14	2,34	3,88	0,348	3,94	2,03	1,94
2010	0,442	7,21	2,45	4,35	0,364	4,56	2,07	2,20
2011	0,406	6,14	2,27	4,00	0,342	4,16	2,08	2,00
2012	0,408	6,55	2,26	4,29	0,329	4,21	2,03	2,07
2013	0,424	7,04	2,34	4,70	0,322	3,75	1,93	1,94
2014	0,422	7,54	2,31	5,23	0,321	4,28	1,98	2,17
2015	0,425	7,57	2,15	5,42	0,336	4,37	2,13	2,06

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'ECV.

Gràfic 2. Descomposició de la ràtio 9010: pes de les ràtios 9050 i 5010



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'ECV.

El primer aspecte que cal destacar és que l'índex de Gini dels salaris és més elevat que el dels ingressos, cosa que mostra el paper igualador del sistema impositiu i de les transferències del sector públic. La ràtio 9010 recull millor l'evolució creixent de la desigualtat que no pas l'índex de Gini, el qual presenta un pic molt agut l'any 2010. S'aprecia com fins a l'esclat de la Gran Recessió hi havia una lleugera tendència decreixent de la desigualtat en els salaris anuals, que va assolir un mínim l'any 2008: el salari d'un treballador al percentil 90 suposava sis cops el salari d'un treballador al percentil 10. A partir d'aquest moment, la desigualtat augmenta i l'any 2015 la ràtio 9010 pujà fins al 7,6. Si, a més, ens fixem en

les parts de la distribució, podem veure que les principals diferències es troben a la part baixa de la distribució. Així, l'any 2015 la ràtio 9050 era de 2,2, mentre que la ràtio 5010 va ser de 5,4. De fet, l'augment global de la desigualtat es deu fonamentalment a un augment de la desigualtat a la part baixa de la distribució.

Aquestes diferències salarials, però, es poden deure a dues dimensions: salari per hora i quantitat d'hores treballades. És força evident que l'augment de l'atur ha fet que molts treballadors no tinguin ingressos salarials. En aquesta línia també pot haver-se produït un ajust en el nombre d'hores treballades. Per la seva banda, el preu per hora del factor treball pot haver experimentat un ajust heterogeni a diferents parts de la distribució. Les dades amb què treballem es refereixen a salari per hora treballada, de manera que es pot inferir la quantitat d'hores treballades com a diferència respecte del salari anual. Els resultats ens ofereixen un panorama fins a un cert punt sorprenent: tant l'índex de Gini com la ràtio 9010 no ofereixen perfils de desigualtat creixent. De fet, tot el contrari: l'índex de Gini és clarament decreixent, mentre que la ràtio 9010 només ofereix un pic el darrer any de la sèrie. La davallada succeeix tant a la ràtio 9050 com a la 5010, ambdues de magnitud similar. És interessant apreciar que la mida de la desigualtat a ambdues bandes de la distribució és similar (2,1 per a la ràtio 9050 i 2,1 per a la 5010).

El que es pot inferir d'aquestes xifres és que bona part de l'augment de la desigualtat salarial, i en conseqüència de la desigualtat total, es produeix com a resultat d'un augment de les diferències en la quantitat d'hores treballades pels individus. En particular, aquesta dimensió és més important a la part baixa de la distribució de salaris i, de fet, ha estat creixent durant la Gran Recessió. En conseqüència, es pot dir que la major part de l'ajust salarial que explica l'increment dels nivells de desigualtat salarial observat en els últims anys a Catalunya es deu a l'impacte de la crisi sobre els segments més desfavorits al mercat de treball.

En aquest sentit, la inestabilitat laboral és un factor clau a l'hora d'explicar la nova realitat del mercat de treball català i el seu impacte sobre la desigualtat. D'una banda, la dualitat entre treballadors indefinits i temporals cada vegada és més marcada. Segons dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, al voltant del 60% de les persones contractades a Catalunya l'any 2015 van signar un únic contracte en tot l'any (no necessàriament per tot l'any ni molt menys indefinit), però l'altre 40% van tenir més d'una relació laboral. De fet, gairebé un 10% d'aquestes persones van tenir més de cinc contractes durant l'any i un 2,8% (unes 30.000 persones) més de deu contractes. De fet, 1.711 van tenir més de cinquanta contractes diferents en un any. La rotació laboral cada cop és més elevada. En concret, l'índex de rotació laboral ha passat d'un 1,88 l'any 2002 a un 2,45 l'any 2015.

A més, bona part d'aquests contractes són per a feines a temps parcial. Tot i que és cert que la proporció de treballadors a temps parcial ha augmentat no només a Catalunya (passant de xifres properes al 5% al final dels anys noranta del segle passat a situar-se a prop del 14%) sinó també a la pràctica totalitat dels països desenvolupats, la principal diferència del cas català amb d'altres països és que no es tracta d'una decisió voluntària. Segons dades de l'Enquesta de població activa, set de cada deu homes i sis de cada deu dones treballen a temps parcial davant la impossibilitat de trobar una feina a temps complet. Abans de la crisi, en canvi, només tres de cada deu es trobava en aquesta situació (una proporció similar a la del conjunt de països de l'OCDE). A banda del clar perjudici que representa no poder treballar les hores desitjades, la literatura internacional (vegeu, per exemple, OECD, 2012) també ha apuntat que un augment de la incidència del treball a temps parcial pot repercutir negativament sobre l'evolució de la desigualtat salarial, ja que el salari/hora d'aquests treballadors és inferior al dels treballadors a temps complet (vegeu Ramos *et al.*, 2015, per al cas espanyol). Aquesta tendència encara no s'observa de manera clara al mercat de treball català probablement perquè les reformes laborals dutes a terme durant els últims anys han compensat aquest efecte, però segur que a mitjà termini aquest serà un tema que caldrà analitzar.

4.

Reflexions finals al voltant de la desigualtat i les reformes laborals

En el decurs de la crisi hi ha hagut un seguit de canvis importants a la política laboral que expliquen l'evolució dels nivells de desigualtat que hem comentat a l'apartat anterior. Tal com descriu Malo (2015), el mercat laboral a Espanya va començar l'any 2010 un procés de reformes molt important, que es va aprofundir l'any 2012, bàsicament lligat a la baixada dels costos d'acomiadament i a la reforma de la negociació col·lectiva. Addicionalment, es va produir un canvi en les polítiques actives de mercat de treball, amb incentius a l'ocupació, com ara la "tarifa plana" de seguretat social o la promoció de l'autoocupació. Les reformes han possibilitat un ajust més gran dels salaris als nivells de productivitat de l'empresa del que es produïa anteriorment i, per tant, han facilitat una millora de la competitivitat de les empreses.

La contrapartida, però, és que la negociació col·lectiva que s'havia caracteritzat fins a l'inici de la crisi per una elevada taxa de cobertura (vuit de cada deu treballadors/es quedaven coberts pels convenis col·lectius) i un predomini del nivell sectorial/provincial a l'hora de negociar les condicions laboral, s'ha vist substancialment alterada. En el model anterior, la negociació col·lectiva sovint millorava substancialment el nivell fixat pel salari mínim estatal tenint en compte també les diferències territorials en el cost de la vida, situació que cada vegada és menys freqüent a causa

del nivell en què es duu a terme la negociació col·lectiva i a la cobertura més reduïda dels convenis provincials/sectorials. En aquest nou context, cada vegada hi ha un nombre més gran de treballadors/es per a qui el salari mínim està esdevenint una referència rellevant, cosa que reforça el paper d'aquesta institució laboral com a eina clau per reduir la desigualtat.

Un últim aspecte que cal destacar és que tot i que la importància creixent del treball de baixos salaris representa un risc clar en l'evolució de la desigualtat salarial, el principal factor de risc pel que fa a la desigualtat d'ingressos és la impossibilitat d'escapar d'una situació d'atur. Des d'aquesta perspectiva, també s'han de dedicar esforços a aconseguir que cada ciutadà, però particularment aquells que es trobin en una situació menys afavorida, accedeixin a l'ocupació i a uns serveis socials de qualitat (en terminologia europea, adoptar polítiques d'inclusió activa).

Bibliografia

- ACEMOGLU, D.; ROBINSON, J. "Persistence of power, elites and institutions". *American Economic Review*, 98(1) (2008), 267-293.
- ACEMOGLU, D.; ROBINSON, J. A. *Why nations fail*. Nova York: Crown Publishers, 2012.
- AUTOR, D.; LEVY, F.; MURNANE, R. "The skill content of recent technological change. An empirical exploration". *Quarterly Journal of Economics*, 118 (2003), 1279-1333.
- BUSCHER, H.; DREGER, C.; RAMOS, R.; SURINACH, J. "The impact of institutions on the employment performance in European labour Markets". *Economic Issues*, 14 (2009), 17-33.
- DREGER, C.; LÓPEZ BAZO, E.; RAMOS, R.; ROYUELA, V.; SURIÑACH, J. "Wage Dispersion in the European Union". *Informe per a l'European Parliament* Brussel·les: Directorate General for Internal Policies, 2014.
- GOOS, M.; MANNING, A. "Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain". *Review of Economics and Statistics*, 89 (2007), 118-133.
- KREMER, M.; MASKING, E. "Globalization and Inequality". *Working Paper*, 2008-0087. Cambridge, MA: Weatherhead Center for International Affairs, Harvard University, 2006.
- MALO, M. A. *Labour Markets measures in Spain 2008-13: the crisis and beyond*. Ginebra: ILO, 2015.

MICHAELS, G.; NATRAJ, A.; VAN REENEN, J. “Has ICT polarized skill demand? Evidence from eleven countries over 25 years”. *NBER Working Paper*, 16138 (2010).

OECD. “Inequality in labour income -What are its drivers and how can it be reduced?”. *OECD Economics Department Policy Notes*, núm. 8 (gener 2012).

RAMOS, R.; SANROMÁ, E.; SIMÓN, H. “An Analysis of Wage Differentials between Full- and Part-Time Workers in Spain”. *IZA Discussion Paper* [Institute for the Study of Labor (IZA)], 9257 (2015)..

SALVERDA, W.; CHECCHI, D. “Labour-Market Institutions and the Dispersion of Wage Earnings”. *IZA Discussion Paper* [Institute for the Study of Labor (IZA)], 8220, 2014.

SCHUMPETER, J. *Imperialism and Social Classes*. Nova York: Meridian, 1955.

SPITZ-OENER, A. “Technical change, job tasks, and rising education demand: Looking outside the wage structure”. *Journal of Labour Economics*, 24 (2006), 235-270.

Paraules clau

desigualtat salarial, treball de baixos salaris, salari mínim.