



# Una aproximació a la pobresa en el treball

març 2023



@ccoocatalunya  
[www.ccoo.cat](http://www.ccoo.cat)



**Coordinació:**  
Romina Garcia

**Elaboració:**  
Alberto Ferrer, Romina Garcia i Salvador Clarós  
Secretaria de Treball i economia de CCOO de Catalunya

**Col·laboració:**  
Ricard Bellera, Luis Zarapuz (Gabinet tècnic Confederal de CCOO) i  
Miquel de Toro

**Agraïments:**  
Raül Segarra (estadístic especialitzat en mercat de treball),  
Jorge Moraleda (responsable de negociació col·lectiva de CCOO de  
Catalunya) i Ramón González (secretari general de la Federació de Serveis  
de CCOO de Catalunya),

**Maquetació:**  
Ana Segura Cintas

**Març de 2023**  
amb el suport de:



**Diputació  
Barcelona**

# Índex

<b>0-RESUM EXECUTIU</b>	<b>5</b>
<b>1. CONTEXT SOCIOECONÒMIC</b>	
1.1 Índex de preus del consum (IPC)	8
1.2 Demografia empresarial	12
1.3 Aliments i habitatge	16
1.4 Mercat de treball	21
<b>2. POBRESA EN EL TREBALL</b>	
2.1 Rotació laboral	25
2.2 Intensitat en el treball	27
2.3 Parcialitat involuntària	30
2.4 Salaris	32
2.5 Salari mínim interprofessional (SMI)	35
2.6 Taxa de pobresa en el treball	38
2.7 Prestacions per atur	41
<b>3. CONCLUSIONS</b>	<b>45</b>
<b>4. REIVINDICACIONS SINDICALS</b>	<b>48</b>
<b>5. BIBLIOGRAFIA</b>	<b>50</b>



# Resum executiu

Aquest informe ha pretès abordar el fenomen de la pobresa en el treball des de l'impacte que ha pogut representar la crisi inflacionària sobre la ciutadania i la classe treballadora, però també des dels primers 12 mesos de l'entrada en vigor de la reforma laboral, amb els canvis que ha pogut comportar en el mercat de treball.

En aquest sentit, per contextualitzar, hem considerat aspectes econòmics com ara el comportament de l'IPC, la demografia empresarial de Catalunya i l'accés a béns bàsics com l'habitatge i l'alimentació. També hem analitzat el comportament del mercat de treball davant aquest difícil context i quins han estat els efectes de la reforma laboral, que ha permès trencar la tendència d'alta temporalitat arrossegada durant dècades.

Per abordar la pobresa en el treball hem tingut en compte indicadors com ara la baixa intensitat del treball, la parcialitat involuntària, l'evolució dels salaris, el paper del salari mínim interprofessional (SMI), la taxa de pobresa en el treball i les prestacions per atur. Finalment, hem extret unes conclusions i unes reivindicacions sindicals.

**1.1.** Un dels principals elements que ha contribuït a empobrir la població catalana és l'important increment dels preus en els darrers anys. Les causes són diverses i tenen molt a veure, fonamentalment, amb problemes derivats de la banda de l'oferta, tot i que les mesures que s'estan destinant a reduir preus són polítiques monetàries tradicionals pensades per refredar la demanda. En aquest context, les persones treballadores han actuat amb responsabilitat i han moderat salaris, a diferència dels beneficis empresarials, que han crescut desmesuradament i han contribuït a amplificar els efectes de segona volta. Per tant, ara és el moment dels salaris, per recuperar el poder adquisitiu perdut i per reactivar la demanda.

**1.2.** Catalunya és un país de micro, petites i, en menor mesura, mitjanes empreses. Aquesta caracterització del teixit productiu català condiona una part de l'activitat econòmica, ja que dificulta el creixement de la productivitat i la internacionalització de les empreses. D'altra banda, aquest fet fa valer la negociació col·lectiva i suposa un repte en clau de salaris i de promoció professional de les persones treballadores.

**1.3.** La crisi de preus ha afectat de manera especialment intensa el preu dels aliments, que s'han encarat sensiblement, especialment en aquells productes més bàsics, dels quals és difícil prescindir. De la mateixa manera, l'habitatge, que ha reduït moderadament els preus en el darrer període (des del

primer trimestre del 2022), ha vist anul·lat l'impacte en les famílies d'aquest descens per l'increment de l'interès de les hipoteques referenciades a tipus variable, que s'han vist directament influenciades per la pujada dels tipus d'interès que ha determinat el Banc Central Europeu. Aquestes dificultats per accedir a l'habitatge de propietat tensen encara més el ja tensat mercat d'habitatge de lloguer i representen un escull difícil de salvar per a moltes famílies, que es troben amb moltes dificultats per poder pagar l'elevat preu dels lloguers. Cal, doncs, més ambició en les polítiques públiques per fer efectiu el dret a l'accés a l'habitatge, especialment per a les persones joves, que troben molts obstacles per emancipar-se, com per a les famílies monoparentals, entre d'altres.

**1.4.** Un any després de l'entrada en vigor de la reforma laboral, el mercat de treball ha aconseguit créixer en ocupació, recuperant i superant els nivells previs a la pandèmia de la COVID-19. També ha guanyat en estabilitat laboral, trencant la nociva tendència d'alta temporalitat que ha patit el mercat de treball durant dècades. El 2022 la taxa de temporalitat és la més baixa registrada des del 2008 i el volum de població assalariada és el més elevat també des d'aquest any. La recuperació i la millora de la qualitat de l'ocupació han estat possibles, en part, per les mesures orientades a protegir l'ocupació, com els ERTO.

**2.1.** Els canvis normatius que introdueix la darrera reforma laboral han tingut, entre altres efectes, una aposta ferma per la contractació indefinida i això s'ha reflectit en una disminució de la rotació laboral, entesa aquesta com la mitjana de contractes acumulats per les persones contractades durant el 2022, en relació amb el 2021. La rotació, però, no ha estat homogènia i ha estat lleugerament més intensa en dones que en homes, i en les persones joves que en les de més edat.

**2.2.** La baixa intensitat de treball és un dels components que es té en compte a l'hora d'abordar la pobresa i que es troba directament relacionat amb la pobresa laboral. A Catalunya, el 2021 hi ha 573.000 persones menors de 65 anys que viuen en llars amb baixa intensitat de treball. Aquest indicador explica la necessitat de reduir la parcialitat involuntària i mitigar la intermitència de la contractació fixa discontinua perquè els efectes de la pujada de salaris i l'SMI siguin realment efectius i positius per a la classe treballadora.

**2.3.** La jornada a temps parcial és concebuda per poder conciliar la vida laboral i la personal, i recau, sobretot, en joves i dones. A Catalunya la taxa de parcialitat és molt inferior als països de la Unió Europea, però, en canvi, no és desitjada per gairebé la meitat de les persones que treballen sota aquest tipus de jornada. Aquest rebuig al temps parcial s'explica sobretot per les males condicions laborals i salarials que implica aquesta modalitat. Per això,

calen millors condicions i salaris perquè la jornada a temps parcial recuperi la seva voluntarietat.

**2.4.** Les dades que ens proporciona l'Enquesta d'estructura salarial de l'Institut Nacional d'Estadística ens mostren un cert increment en els salaris entre els anys 2019 i 2020 (darreres dades disponibles). A falta de tenir més dades sobre l'escenari postpandèmic, veiem que els salaris d'aquelles persones que són als percentils inferiors (les persones amb salaris més baixos) se situen per sota del llindar de pobresa. Per tant, veiem com, per a una part de la població treballadora, el fet de treballar de manera remunerada no li permet sortir de la pobresa.

**2.5.** El salari mínim interprofessional s'ha incrementat de manera important en els darrers anys. Aquest increment ha contribuït a millorar el poder adquisitiu d'aquelles persones amb menys ingressos, però també ha estat determinant per reduir la desigualtat. Quant als possibles efectes negatius sobre l'ocupació que es denunciaven des d'alguns sectors, s'ha posat en evidència que aquests increments han estat neutres pel que fa al volum d'ocupació i que aquesta no s'ha ressentit per l'augment del salari mínim.

**2.6.** L'evolució de la taxa de pobresa en el treball ha permès veure com l'efecte de la pujada del salari mínim interprofessional contribueix a corregir les desigualtats entre homes i dones en el mercat de treball. El 2021, la taxa de pobresa en el treball era del 10,8 %, seguint una tendència de reducció des del 2018. Tot i l'efecte positiu de la pujada de l'SMI com a eina redistribuïdora i correctora de desigualtats, cal tenir present que més de 350.000 persones es troben en risc de pobresa i exclusió social malgrat tenir una feina. Per tant, calen mesures no només per guanyar en estabilitat laboral sinó també per guanyar en qualitat, amb salaris adequats i on el treball tingui la funció de garantir una vida digna a les persones treballadores.

**2.7.** L'evolució de les prestacions mitjanes per atur fa palès l'escàs increment de les quanties al llarg dels anys. L'accés a aquest tipus de prestació el té la persona que ha treballat prèviament i compleix tots els requisits per percebre-la. Hi ha persones treballadores que, no havent cotitzat el mínim, queden fora d'aquesta prestació i hi ha qui, després de 2 anys de ser-ne beneficiària, l'esgota automàticament. Relacionar l'import mitjà d'aquesta prestació amb l'SMI i el llindar de pobresa ha permès veure diferents aspectes. Les prestacions contributives mitjanes s'han mantingut amb uns valors molt similars al llarg dels anys, molt propers al llindar de pobresa i per sota de l'SMI. La prestació contributiva mitjana no hauria de vorejar el llindar de risc de pobresa. Calen millores en el càlcul de les prestacions per atur, fent que la mitjana s'allunyi del llindar de pobresa a fi de corregir desigualtats i evitar un risc de pobresa més gran entre la població treballadora.

## 1.1

## La crisi de preus castiga la ciutadania: cal recuperar el poder adquisitiu de la classe treballadora

L'evolució de l'IPC en els darrers tres anys no es pot analitzar sense tenir en compte l'impacte que ha tingut la pandèmia de la COVID-19 ni tampoc el conflicte bèl·lic entre Rússia i Ucraïna. En aquest període, l'evolució dels preus mostra una gran variabilitat i les causes principals que han motivat aquesta variabilitat han estat diferenciades segons el moment que analitzem. Podem dividir aquesta evolució recent en diversos períodes: en primer lloc, s'inicia una davallada abrupta dels preus durant el 2020, coincidint amb l'inici de la pandèmia, en què l'IPC se situa en valors negatius fins a arribar, a Catalunya, a -1,1 % l'octubre del 2020. Aquesta davallada té com a principal causa el descens dels preus energètics, derivat de la caiguda en la demanda del petroli, a causa de la reducció i l'aturada en molts casos de la producció, i també a causa de les restriccions de la mobilitat derivades de la situació sanitària.

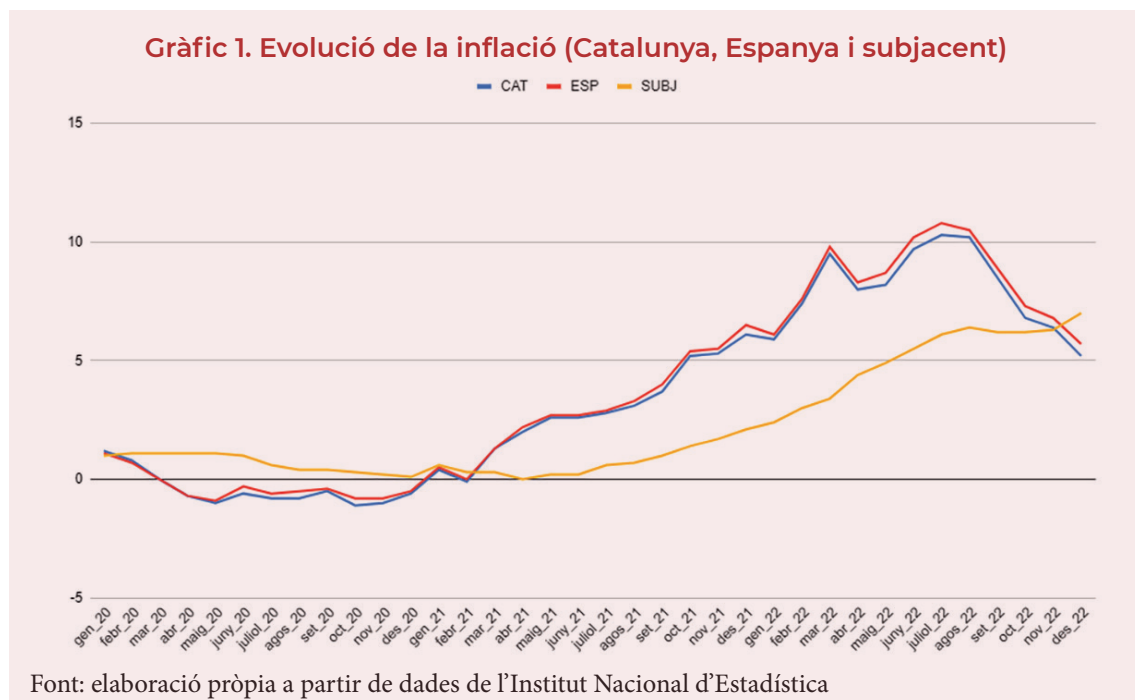
En un segon moment, el tancament d'hotels i restaurants també va contribuir, tot i que en menor mesura, al descens de preus. En canvi, el 2021 el problema va ser d'ordre diferent, ja que tenia a veure, principalment, amb els colls d'ampolla en la banda de l'oferta, precisament a causa d'una demanda que s'havia reactivat de manera molt notable en un curt període de temps (just després de l'aixecament parcial de les restriccions derivades del confinament), no donant temps a l'oferta d'adaptar-se a l'increment de la demanda. Aquests problemes de subministrament per part de l'oferta es van agreujar per la insuficiència de contenidors per al transport marítim i es van concretar en dificultats de subministrament de semiconductors, necessaris per a la fabricació de molts productes industrials.

Un altre element transversal en tot el període estudiat és l'encariment dels drets d'emissió de CO<sub>2</sub>, que s'ha repercutit en el preu final dels béns industrials afectats. En concret, segons un informe del Banc d'Espanya (Pacce et al., 2021), l'encariment dels preus dels drets d'emissió de CO<sub>2</sub> explicarien el 20 % de l'increment de preus entre desembre del 2020 i juny del 2021, que és el període estudiat en aquell informe. L'encariment respon bàsicament a un enduriment de les exigències de la Unió Europea en matèria de reducció d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle. Per tots aquests motius, durant el 2021, a Catalunya es va passar d'un índex general d'inflació de 0,4 al gener a un índex de 6,1 % en finalitzar l'any el mes de desembre.



Sens dubte, l'altre element que marca el comportament dels preus ha estat la invasió d'Ucraïna per part de Rússia, el mes de febrer del 2022. Aquesta invasió, que va venir precedida d'importants tensions polítiques i militars prèvies, va suposar, des del punt de vista estrictament econòmic, un encariment del preu de l'energia i dels cereals. El motiu és que tant Rússia com Ucraïna són dos dels principals països exportadors de cereals i, lògicament, la producció s'ha vist severament afectada pel conflicte bèl·lic, amb la qual cosa s'ha reduït l'oferta global de cereals i, per tant, aquesta reducció, juntament amb el resultat de males collites derivades de condicions climàtiques desfavorables, ha anat encarint de manera important el preu dels cereals produïts en altres països. Sens dubte, però, ha estat l'encariment del preu de l'energia l'element més determinant. Sobre aquest aspecte cal destacar que hi ha dos factors que es retroalimenten mútuament i és que, d'una banda, Europa té una dependència energètica important, principalment de petroli i gas, i, de l'altra, que prop de la meitat d'importacions de gas abans del conflicte provenien de Rússia.

Així doncs, s'ha produït un trasllat de l'increment de preus energètics al conjunt del cistell de consum.<sup>1</sup> Això explica que, durant la primera meitat del 2022 s'arribés a superar el 10 % de l'índex general (10,3 % al juliol i 10,2 % a l'agost). Al llarg de la segona meitat de l'any, els preus s'han anat moderant, en part gràcies a les polítiques estatals de limitació del preu energètic, conegudes amb el nom d'*excepció ibèrica*. D'aquesta manera, a Catalunya, l'índex general de desembre del 2022 va ser de 5,2 %, pràcticament la meitat respecte de tan sols cinc mesos abans.



<sup>1</sup> Com destaca l'informe del Banc d'Espanya citat anteriorment, pràcticament la meitat de l'increment de preus té relació directa en aquest període amb l'augment del preu del gas, que és la matèria primera que es fa servir a les centrals de cycle combinat.

El darrer element que cal destacar, tot i que no el menys important, com a factor explicatiu és que els marges de benefici empresarial han augmentat proporcionalment molt per sobre dels salaris (l'increment mitjà d'aquelles persones que treballen sota la protecció d'un conveni col·lectiu ha estat durant el 2022 del 2,8 %, molt per sota del nivell d'inflació que s'ha registrat durant el 2022, que a Catalunya ha estat un 8,0 % de mitjana anual). En canvi, els marges sobre vendes durant el 2022 han crescut un 30 % més que el creixement que van registrar, de mitjana, abans de la irrupció de la pandèmia, i els beneficis empresarials, durant els tres primers trimestres del 2022 ho han fet en un 42 % (descomptant els efectes de la inflació). En relació amb aquest increment de beneficis i de marges empresarials, és especialment clarificador observar l'evolució de la inflació subjacent, que és aquell indicador que recull el comportament de preus, deixant de banda el preu dels aliments no elaborats i dels productes energètics.

Com veiem al gràfic adjunt, l'evolució de la inflació subjacent, que durant molts mesos va seguir una trajectòria més o menys convergent a la inflació general, està registrant en els darrers mesos un procés de diferenciació en què l'índex general registra un descens i, en canvi, la inflació subjacent s'incrementa. Aquesta situació s'explica en part perquè l'increment de preus derivats de l'oferta s'ha traslladat al conjunt de l'estructura productiva. Ara bé, no podem obviar el pes que ha tingut aquest excedent desmesurat de beneficis empresarials. Com explica un informe recent de CCOO (CCOO, 2023), aquest excedent empresarial extraordinari, que se situa en nivells històrics, ha contribuït de manera determinant a configurar uns "efectes de segona volta" que estan alimentant l'increment de la inflació subjacent, que és un indicador molt fiable per capturar precisament aquests efectes de segona volta. Per tant, atès que la decisió de qui paga els efectes de la inflació és un conflicte polític que té a veure amb el repartiment dels costos i, atès que no ha estat possible tirar endavant un pacte de rendes, a causa de l'immobilisme patronal, cal articular mesures que compensin la pèrdua de poder adquisitiu de les persones treballadores.

D'altra banda, cal fer una breu referència a les polítiques monetàries que s'estan adoptant a la nostra àrea econòmica de referència, que no és altra que l'eurozona.<sup>2</sup> El principal instrument de política monetària del Banc Central Europeu (BCE) és la determinació dels tipus d'interès. Després d'un llarg període amb tipus històricament molt baixos (des del 2011, per sota de l'1 %, i des del 2016, al 0 %), es va produint un augment progressiu, tot i que molt tímid, dels tipus. No és fins al juliol del 2022 que s'inicia un procés d'encariment del preu del diner que, en el moment d'elaborar l'informe, situava els

<sup>2</sup> La Unió Econòmica Monetària (també coneguda com a eurozona o zona euro) inclou els 20 països que han adoptat l'euro com a moneda. Són: Alemanya, Àustria, Bèlgica, Xipre, Croàcia, Eslovàquia, Eslovènia, Espanya, Estònia, Finlàndia, França, Grècia, Irlanda, Itàlia, Letònia, Lituània, Luxemburg, Malta, Països Baixos i Portugal.

tipus al 3 % (amb l'anunci d'incrementar mig punt més el mes de març). Des de CCOO fa temps que denunciem que aquestes mesures convencionals de política monetària no responen a l'especificitat de l'actual crisi de preus, que té els orígens fonamentalment en l'oferta i no en la demanda. Per tant, aquestes mesures seran ineficients i provocaran dificultats de finançament i d'inversió, i una contracció en el creixement de l'activitat econòmica, amb el consegüent impacte negatiu en el mercat de treball.

Aquestes polítiques, però, no són neutrals i suposen adoptar una determinada posició en la distribució de costos de la crisi de preus (Peterson, 2022). Tampoc no és casual que al nostre país no s'hagi pogut arribar a un pacte de rendes per repartir de manera equitativa els costos de la crisi, a causa de la posició de les patronals, refractàries a qualsevol acord en aquesta matèria. En no haver-se produït aquest pacte de rendes, el pes de la crisi està recaient sobre les persones treballadores però també en el conjunt del teixit econòmic, que perd capacitat de resiliència. En concret, l'augment de tipus té repercussió directa en l'encariment de les hipoteques de les famílies. Més específicament, l'euríbor a 12 mesos, que és l'índex que es fa servir habitualment com a referència per al càlcul de les hipoteques, ha duplicat la seva mitjana històrica i ha fet incrementar les quotes dels crèdits hipotecaris en un 49 % respecte d'ara fa un any, la qual cosa perjudica especialment aquelles famílies que tenen subscrita una hipoteca a interès variable. De mitjana, les hipoteques a interès variable que es revisin al febrer s'encariran en 3.200 €/any.

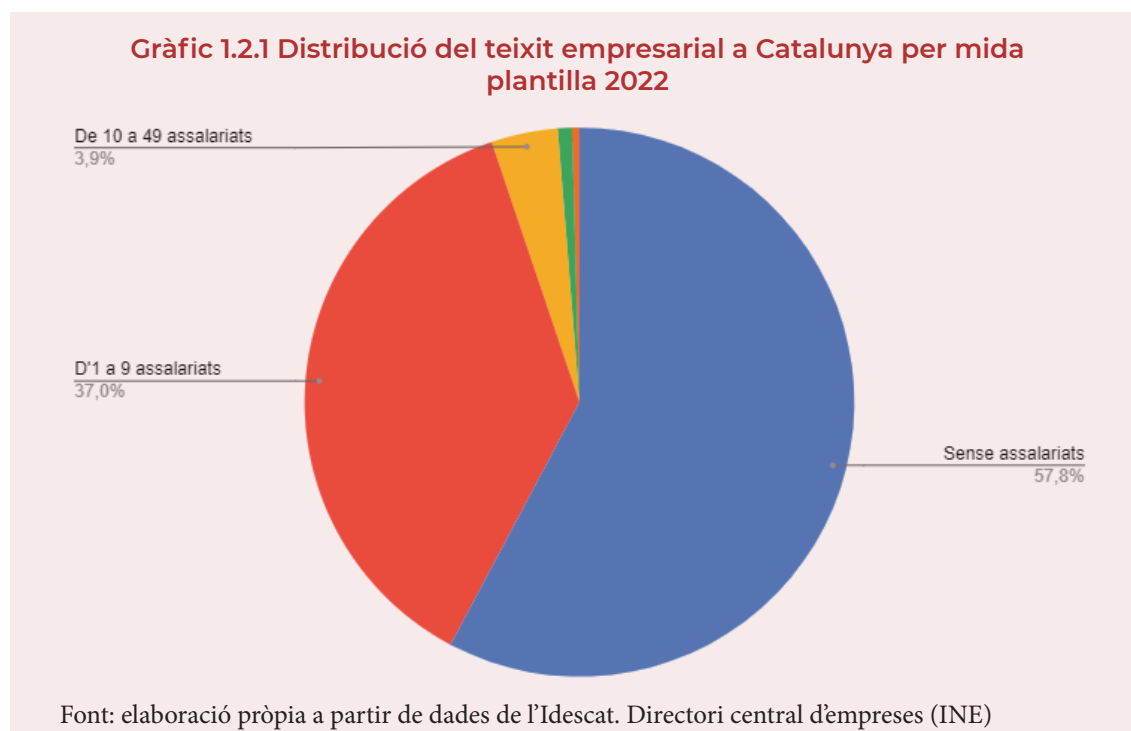
No cal dir que aquest encariment dels préstecs hipotecaris empobreix el conjunt de les famílies, però molt especialment aquelles amb menys ingressos. A més, aquest increment de les hipoteques tensarà encara més el ja encarit mercat d'habitatges de lloguer. A més, aquestes situacions estan contribuint a un sobreendeutament de les famílies, que, han incrementat l'ús de modalitats de finançament amb elevades comissions (Bayona, 2023). Per tant, veiem com decisions de caràcter macroeconòmic, com ara l'increment de tipus d'interès per part del BCE, tenen una afectació concreta en les persones i en les famílies, i contribueixen a l'increment de la pobresa, també en aquelles persones que treballen.

## 1.2

## El teixit empresarial català condiciona la qualitat en el treball

Un dels aspectes que creiem necessari situar com a element de context per poder analitzar adequadament la magnitud de la pobresa laboral a Catalunya és aquell que fa referència a la demografia empresarial, entesa com el nombre d'empreses ubicades en un territori, la seva distribució per sectors i la mida de la plantilla. El motiu d'aquest apartat és que la caracterització del teixit productiu on s'arrela el mercat de treball permet una millor aproximació al fenomen de la pobresa laboral.

En primer lloc, presentem un gràfic en què es mostra la distribució d'empreses segons la mida de la plantilla.



Com veiem, Catalunya és un país de micro, petites i, en menor mesura, mitjanes empreses. En primer lloc, cal destacar que més de la meitat d'empreses (57,8 %) no tenen cap persona assalariada. Aquesta situació respon bàsicament a persones físiques que estableixen relacions de tipus mercantil per proveir els seus serveis o bé que treballen amb vincles familiars, així com també a societats inversores, etc. Per tant, en cap d'aquests casos hi ha contractació laboral. La segona categoria que cal destacar és la d'aquelles microempreses (que tenen d'1 a 9 persones assalariades), que concentren

el 37,0 % de la distribució. A molta més distància trobem les empreses petites (de 10 a 49 persones en plantilla), que representen el 3,9 % del total d'empreses. Amb una presència molt més testimonial trobem aquelles empreses mitjanes, que apleguen les plantilles d'entre 50 i 199 persones assalariades, i també les que disposen d'una plantilla gran, d'un mínim de 200 persones, que representen el 0,8 % i el 0,4 %, respectivament, del nostre teixit productiu. Aquesta distribució no presenta variacions rellevants quan analitzem la sèrie temporal recent (2019-2022), ja que, com mostra la taula adjunta, tot i que quan hem comparat l'evolució històrica de les empreses per mida i sector, sí que hem detectat una lleugera disminució de les empreses industrials des del període anterior a la pandèmia i, en canvi, s'ha produït un lleuger augment del nombre d'empreses de serveis i un manteniment de les del sector de la construcció. Des del punt de vista territorial també podem destacar que, segons dades del Ministeri d'Indústria, Comerç i Turisme, la província de Barcelona concentra el 75,7 % del total de les empreses catalanes i el 84,7 % de les grans empreses.

2022 Empreses amb establiment a Catalunya a 1 de gener				
	2019	2020	2021	2022
<b>Indústria</b>	36.954	36.195	35.702	35.688
<b>Construcció</b>	76.605	76.123	75.565	76.493
<b>Serveis</b>	514.134	525.454	519.207	529.502
<b>Total</b>	627.693	637.772	630.474	641.683

Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

2022 Empreses amb establiment a Catalunya a 1 de gener, per sector d'activitat i nombre de persones assalariades							
	0	1-9	10-49	50-199	200-249	>= 250	Total
<b>2019</b>	359.071	234.839	25.682	5.414	459	2.228	627.693
<b>2020</b>	366.933	236.338	26.061	5.639	485	2.316	637.772
<b>2021</b>	360.275	237.991	24.189	5.277	492	2.250	630.474
<b>2022</b>	370.731	237.695	25.124	5.355	475	2.303	641.683
<b>var 2022-19 (n)</b>	11.660	2.856	-558	-59	16	75	13.990
<b>var 2022-19 (%)</b>	3,2	1,2	-2,2	-1,1	3,5	3,4	2,2

Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

D'altra banda, tampoc són presents diferències rellevants quan comparem aquestes dades amb les del teixit productiu estatal, que ofereix proporcions molt semblants al català. Per tant, deixant de banda l'anomalia que suposa que la categoria que agrupa un major nombre d'empreses sigui les

que no tenen cap persona assalariada, podem dir que el nostre teixit productiu està caracteritzat per una clara predominança de microempreses, que tenen una plantilla molt reduïda. A molta més distància se situarien les petites empreses i, en proporcions molt petites (però, això sí, ocupant un nombre molt important de persones treballadores, atès que hi treballen aproximadament un terç de les persones assalariades) se situarien aquelles empreses de major mida.

Quant a la distribució sectorial, el nostre teixit productiu mostra un clar predomini del sector de serveis (amb un 82,5 % d'empreses ubicades en aquest sector, amb dades del 2022), seguides per la construcció (amb un 11,9 % d'empreses) i, finalment, la indústria, que aglutina el 5,6 % d'empreses. Arribats a aquest punt, cal matisar que les empreses industrials són ocupadores d'una part important de les persones treballadores i el que passa és que, tot i representar un nombre menor d'empreses, acostumen a ser empreses de major mida que les empreses de la construcció i serveis, que, tot i que són moltes, ocupen plantilles de menor mida.

Seguint amb l'anàlisi sectorial i amb dades de la Generalitat de Catalunya (Direcció General d'Anàlisi i Prospectiva Econòmica, 2023), hem de destacar que l'impacte de la pandèmia va ser desigual i va impactar més significativament al sector de l'hostaleria (que va perdre l'1,9 % de les empreses), seguides per la indústria i el comerç. Ja el 2021 s'havia recuperat el nombre total d'empreses que hi havia just abans de la pandèmia, tot i que també la recuperació ha estat heterogènia i els sectors industrials, del comerç i l'hostaleria encara no han assolit els nivells pre-pandèmics. Aquests elements òbviament tenen repercussió en el mercat laboral i afecten molt especialment aquelles persones que treballaven en aquells sectors i van perdre la feina.

Per tant, aquesta breu radiografia que hem realitzat del teixit productiu català ens situa elements que poden explicar la baixa productivitat del nostre país, així com les dificultats d'internacionalització, elements que limiten el dinamisme de la nostra economia. Com s'ha assenyalat en algun informe (González i Martín, 2015), les empreses de major mida tenen més capacitat per accedir a una major diversificació de les seves fonts de finançament i això les situa en millors condicions per penetrar nous mercats i reeixir en les seves estratègies d'internacionalització. D'altra banda, és molt important destacar com les empreses de menor mida presenten més dificultats de promoció professional i de formació per a l'ocupació per a una part destacable de les persones treballadores del nostre país. No en va, la darrera memòria d'activitats de la Fundae (Fundae, 2022) caracteritza les empreses de 10 a 49 persones com aquelles que menys han gaudit el crèdit dispo-

nible per a la formació bonificada (tan sols el 42 %, amb la qual cosa han deixat sense aprofitament el 58 % restant).

Un altre element que cal destacar és l'aplicació dels convenis col·lectius, atès que les dades oficials ens diuen que a les empreses més petites són molt més freqüents les inaplicacions de convenis.<sup>3</sup> Cal dir que aquesta caracterització del teixit productiu legitima la negociació col·lectiva i suposa un repte en clau de salaris i de promoció professional de les persones treballadores, especialment per a aquelles empreses que no es troben sota l'aixopluc de cap conveni col·lectiu.

A tall de conclusió, veiem com l'escenari demogràfic empresarial denota dificultats per respondre a contextos adversos, així com poca capacitat estratègica i, consegüentment, més impediments per millorar les condicions laborals i també salarials de les persones treballadores, en moments en els quals cal mantenir la demanda interna per no debilitar el volum de producció de les mateixes empreses i per preservar, així, l'activitat econòmica. Així doncs, la negociació col·lectiva esdevé un factor clau per superar aquests reptes i millorar la qualitat de les relacions laborals i la competitivitat de les empreses.

<sup>3</sup> Segons dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu, durant el 2021 (darreres dades disponibles) es van produir 48 inaplicacions de convenis a Catalunya, de les quals 44 corresponien a empreses d'1 a 49 persones.

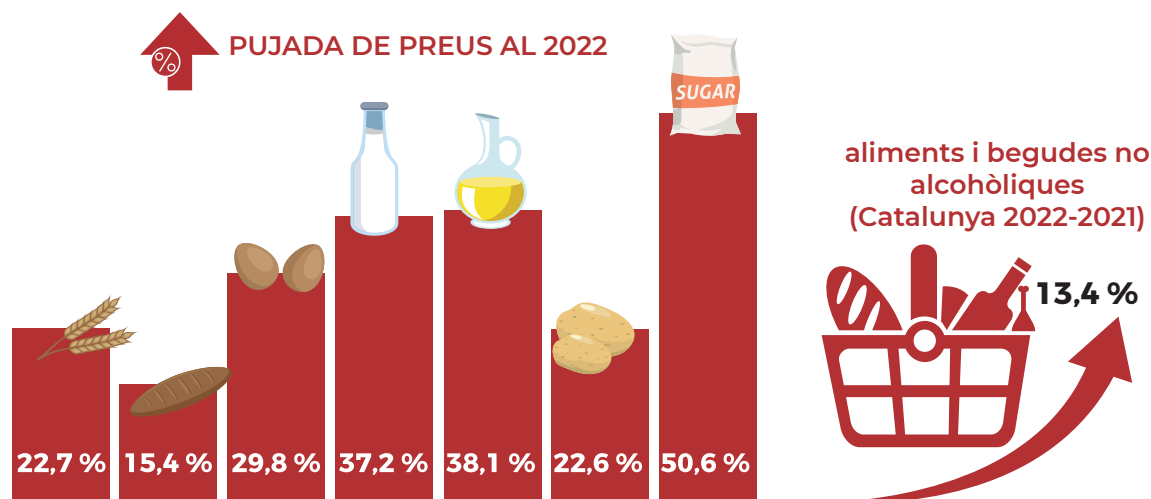
1.3

## L'accés als aliments bàsics i a l'habitatge s'ha de garantir al conjunt de les llars catalanes

Durant l'any 2022 s'ha experimentat un elevat increment en el preu d'aquells elements més bàsics del cistell de consum. En concret, els aliments s'han encarit de manera notable.

A tall d'exemple, agafant algunes dades estatals, veurem l'evolució dels preus d'alguns productes significatius a finals de l'any passat. En concret, els cereals es van incrementar un 22,7 % en relació al mateix període de l'any anterior. Recordem que tant Rússia com Ucraïna són dos dels principals països exportadors de cereals i el conflicte bèl·lic entre ambdós països ha suposat una reducció dràstica de l'oferta global d'aquest bé i un consegüent augment del preu. El mateix ha passat amb el pa, que s'ha incrementat en un 15,4 % en tan sols un any. Més destacat ha estat l'augment dels preus dels ous, que ha estat del 29,8 %, i encara més accentuat ha estat l'encariment del preu de la llet, que ha estat del 37,2 %, i el de l'oli (38,1 %). També volem destacar l'encariment de les patates (22,6 %) i l'elevadíssim increment del preu del sucre, que ha estat del 50,6 %.

De manera agregada, les dades per a Catalunya ens indiquen que els aliments i les begudes no alcohòliques s'han incrementat en un 13,4 % en relació amb els mesos de desembre del 2022 i del 2021. Aquest increment queda molt per sobre de la variació que registra l'índex general, que ha estat del 5,2 % per al mateix període. Per tant, es constata l'impacte desigual que ha tingut la inflació, que ha impactat en major mesura en els aliments que no pas altres béns i serveis del cistell de consum.



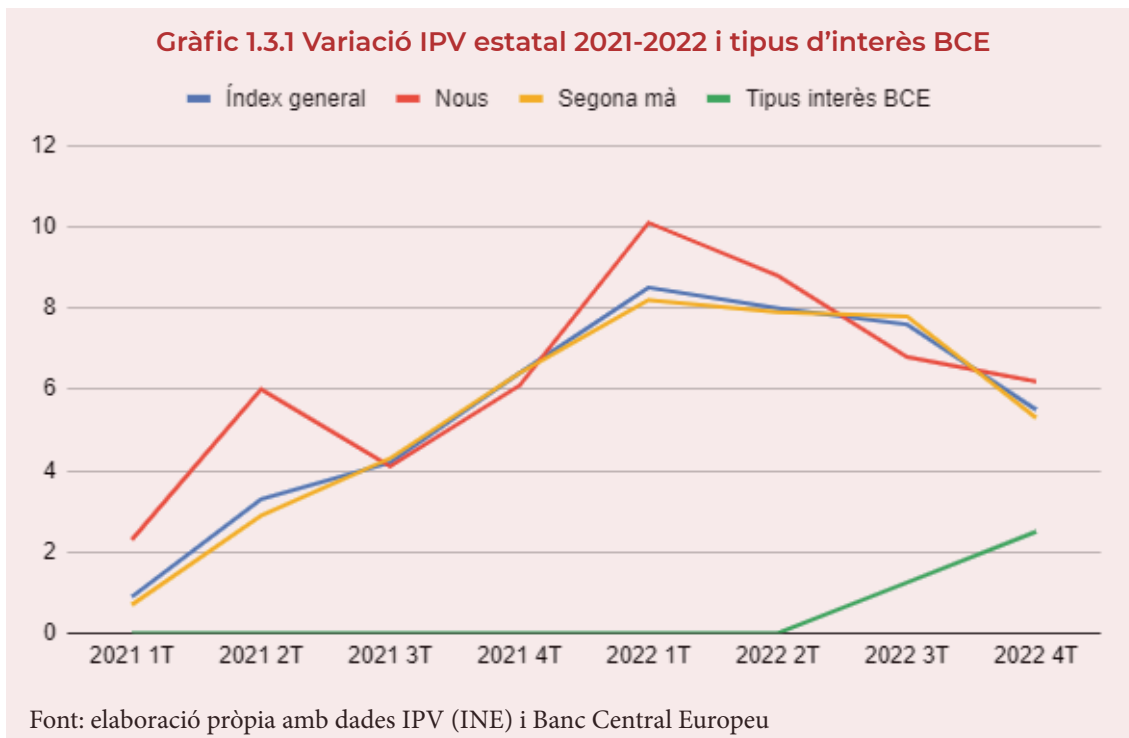


El fet que aquests aliments, que formen part del cistell de consum de qual-sevol llar, hagin experimentat un increment de preus tan accentuat fa que aquelles famílies amb menys nivell de renda es vegin afectades en major mesura que aquelles famílies amb més renda disponible. Això és perquè hi ha una part del consum de béns de què no es pot prescindir i que han de comprar el conjunt de les llars, però que suposen un percentatge major de la renda disponible d'aquelles llars amb menys recursos econòmics. Cal destacar molt especialment com aquesta situació afecta la població jove, que veu enormement dificultat el seu dret a l'emancipació. En concret, el preu mitjà del lloguer per a una persona jove a Catalunya el 2022 equival al 106,6 % del seu salari net (Observatorio de Emancipación, 2022).

Abordar la pobresa en el treball ens porta també a la necessitat d'abordar la situació de l'accés a l'habitatge. Aquest, ja sigui en la modalitat de compra com en la modalitat de lloguer, és, sens dubte, el bé que implica dedicar una major proporció de la renda disponible per a la immensa majoria de les llars. Si atenem les fonts oficials i, en concret, les dades que publica trimestralment l'Institut Nacional d'Estadística amb el seu índex de preus de l'habitatge (IPV, segons la sigla en castellà), veiem que les dades corresponents al quart trimestre del 2022 ens diuen que el preu mitjà de la compra de l'habitatge lliure ha registrat un increment interanual del 5,5 % respecte del mateix període de l'any anterior.

Cal recordar que, després d'una llarga etapa amb creixement negatiu, la dels anys de la crisi financera i la seva recuperació (2008-2014), va ser el 2014 l'any que va suposar un punt d'inflexió, en què l'habitatge va tornar a incrementar el seu preu. A partir d'aquí, el preu de compra de l'habitatge s'ha anat encarint, amb una intensitat variable.

Per a una major precisió, cal distingir els preus de l'habitatge d'obra nova i els de segona mà. En aquest sentit, les dades facilitades anteriorment recullen el preu del conjunt d'habitatges que es posen a la venda, però hi ha diferències de preu, tot i que no tant de tendència, entre el comportament dels preus del mercat d'habitatge nou i el de segona mà. En concret, el quart trimestre del 2022 l'índex general estatal de l'IPV va ser del 5,5 %, mentre que el relatiu als habitatges de segona mà va ser del 5,3 %, i el relatiu a l'obra nova va ser del 6,2 %. Atès el poc pes relatiu que té l'obra nova en el total de compravendes, l'índex general s'apropa bastant més al preu dels habitatges de segona mà que al d'obra nova i això es constata per a la majoria de trimestres d'aquests dos darrers anys. Quant a les dades per a Catalunya, no difereixen substancialment de les ofertes pel conjunt de l'Estat i trobem que les variacions de l'IPV per al quart trimestre del 2022 va ser del 5,9 % per a l'obra nova i del 5,4 % per als habitatges de segona mà.



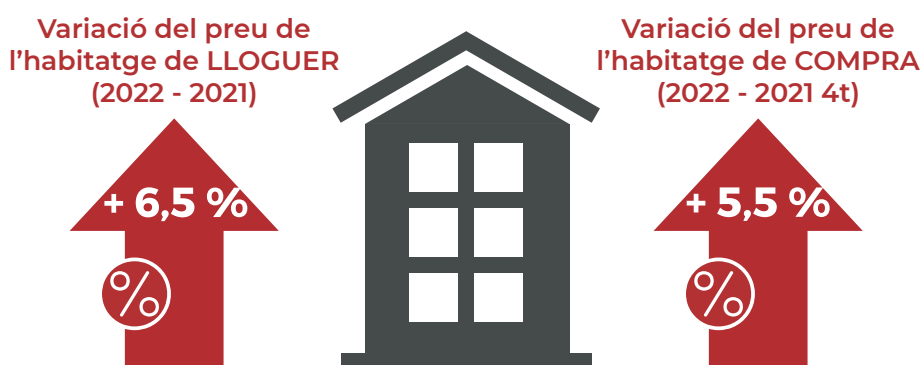
Com veiem al gràfic 1.3.1, l'evolució de preus és constant i positiva fins al primer trimestre del 2022. A partir d'aquest trimestre el preu dels habitatges, en qualsevol de les modalitats (obra nova o segona mà) comença a disminuir. No és casual que la moderació en l'increment de preus coincideixi amb el canvi de rumb en la política monetària a l'eurozona, atès que va ser precisament a partir de juliol del 2022 quan, després de mantenir els tipus al 0 % des de març del 2016, el Banc Central Europeu decideix iniciar un procés d'increments graduals dels tipus d'interès amb la pretesa voluntat de refredar l'economia i frenar la inflació, amb resultats molt discutibles, tal com s'analitza a l'apartat de comportament de preus.

Per tant, es produeix un procés en què, a mesura que s'encareix el finançament de les famílies per accedir a un habitatge de compra (l'increment dels tipus del BCE té influència directa en l'euríbor, que és l'indicador de referència per als préstecs hipotecaris de renda variable), es va moderant l'increment de preus de les compravendes, especialment aquelles relatives a habitatges de segona mà. Aquest fet no és gens estrany, ja que, com alguns autors ja han analitzat (Tidd, 2023; Reichert, 1990; Banc Central Europeu, 2022), l'oscil·lació de preus de l'habitatge té una relació directa amb els canvis en les polítiques monetàries.

Resulta obvi que l'habitatge és un bé essencial per a qualsevol persona i l'habitatge lliure, tret que s'apliqui alguna mesura de control de preus, sempre tendirà a situar-se en el nivell màxim que les famílies puguin pagar, atès que és un bé del qual no es pot prescindir. Per tant, sembla lògic que, si s'en-

careix el finançament, les propietats es vegin incentivades a rebaixar preus per donar sortida a les seves vendes, tot i que, el cost final per a les famílies es situarà en nivells molt similars. Si mirem el cas concret de Catalunya, la variació interanual del tercer trimestre del 2022 va ser del 8,1 %, mentre que la del quart trimestre del 2022 va ser del 5,5 %. Aquesta important reducció de gairebé 3 punts percentuals no és causal que s'emmarqui en un període en què els tipus d'interès de l'eurozona han passat de l'1,3 % (aprovats el setembre del 2022) al 2,5 % (aprovats el desembre del 2022).

Pel que fa al mercat de lloguer, aquest també ha experimentat augments importants, amb la qual cosa ha reduït encara més la renda disponible de les llars catalanes. En concret, el 2021 el preu mitjà del lloguer a Catalunya se situava en 724,1 €, mentre que el 2022 (amb les darreres dades disponibles, que són les del tercer trimestre) se situava en 767,8 €, la qual cosa suposa una variació interanual del 6,5 %. En aquest cas, no cal dir que el mercat de lloguer i el de compra es troben fortament vinculats i les dificultats d'accedir a un d'ells repercuteix en una major demanda (i un major encariment de preus) en l'altre.



Atès que el mercat de lloguer no es veu condicionat per les polítiques monetàries expansives del BCE, semblaria que el preu no s'hauria d'incrementar per aquest motiu, però, com que es dificulta l'accés al crèdit i, per tant, es dificulta també l'accés a un habitatge de propietat, això comporta una major demanda i una major tensió en el mercat de lloguer, ja força tensat. D'altra banda, tot i que fem referència a preus mitjans per al conjunt de Catalunya, cal destacar com l'impacte territorial no és homogeni i el preu s'incrementa sensiblement quan fem referència a l'àrea metropolitana de Barcelona i, encara més, quan fem referència a la ciutat de Barcelona.

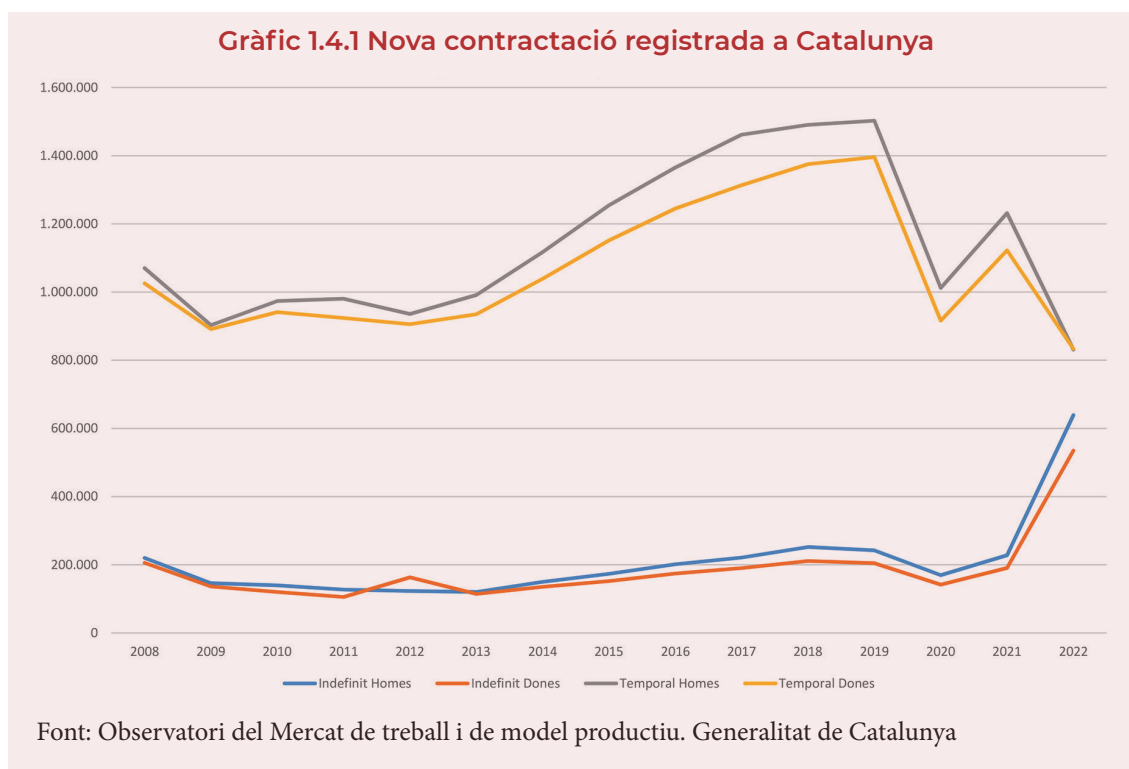
En relació amb el mercat d'habitatge de lloguer, tot i que s'han pogut tirar endavant propostes legislatives de contenció de preus (limitació del preu dels lloguers amb un límit del 2 %), alguna de les mesures importants que es van aprovar en els darrers anys, orientades a la contenció de preus, van

topar amb els recursos que es van interposar, que van ser estimats positivament en les sentències corresponents, deixant pràcticament sense efectes els canvis normatius (índex de preus de referència, etc.). Sens dubte, aquest fet ha contribuït enormement a la situació actual, en què el preu de l'habitatge de lloguer comporta assumir un enorme esforç econòmic per a la major part de persones treballadores.

Finalment, un indicador interessant per copsar el sobreesforç que estan fent les llars catalanes per accedir a l'habitatge és la taxa de sobrecàrrega del cost de l'habitatge per situació de pobresa. Aquest indicador mesura la proporció de persones que viuen en llars que han de destinar com a mínim el 40 % dels seus ingressos a pagar les despeses associades a la llar (lloguer o hipoteca, així com els subministraments bàsics). Aquest indicador va ser, per a Catalunya, del 10,4 % el 2021 i del 10,1 % el 2020. Per tant, a banda del lleuger increment, volem destacar com una desena part de la població ha de realitzar un sobreesforç i destinar més diners dels que serien recomanables en el context d'una economia domèstica sanejada, per poder pagar les despeses de la llar. Aquest sobreesforç afecta molt especialment persones joves i famílies monoparentals, que no poden exercir el dret a l'habitatge, i reclama polítiques públiques més ambicioses per garantir aquest dret.

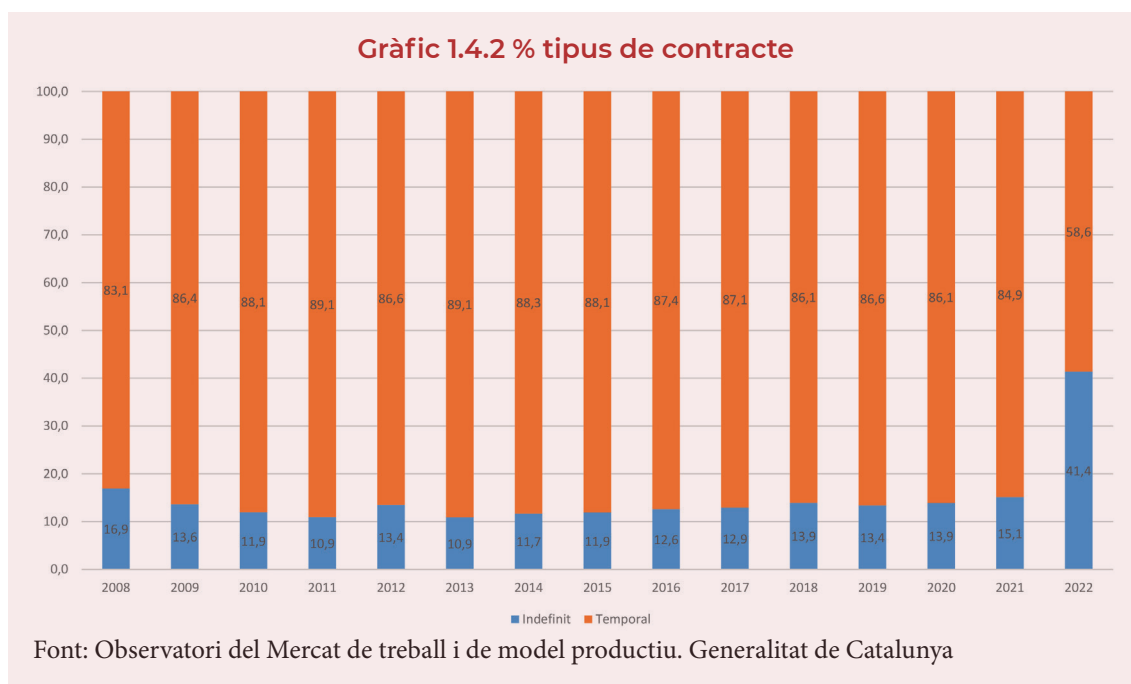
## Un any després de la reforma laboral, el mercat de treball guanya en ocupació i en estabilitat laboral

Fa 10 anys a Catalunya, la contractació temporal representava el 86,6 % de tota la nova contractació registrada. Aquesta xifra tan elevada, evidenciava l'alta temporalitat que caracteritzava el mercat de treball i que era la resposta de la cultura empresarial basada en el fet d'abaratir costos i precaritzar els llocs de treball. La inestabilitat laboral, tan enquistada històricament, sempre ha comportat conseqüències nefastes per a la població treballadora, que pel fet de tenir un contracte laboral temporal veu truncats els seus projectes vitals. Així mateix, l'alta temporalitat també fa que els mercats de treball siguin menys robustos i, per tant, més volàtils en termes d'ocupació quan es viuen períodes de recessió, fent que la destrucció d'ocupació sigui més fàcil, ràpida i barata.

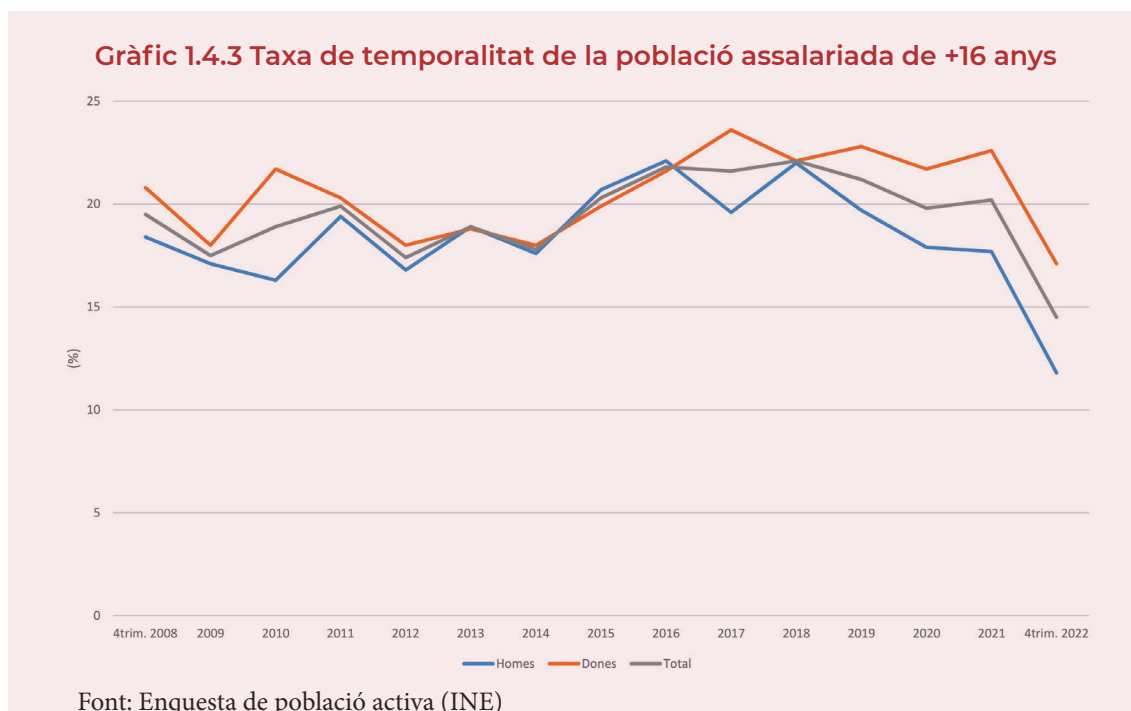


Des de l'entrada en vigor del Reial decret llei 32/2021, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball, a principis del 2022, la contractació indefinida ha guanyat pes i ha passat a suposar el 41,4 % del total de la contractació el mateix 2022, cosa que mostra un salt qualitatiu evident i sense precedents

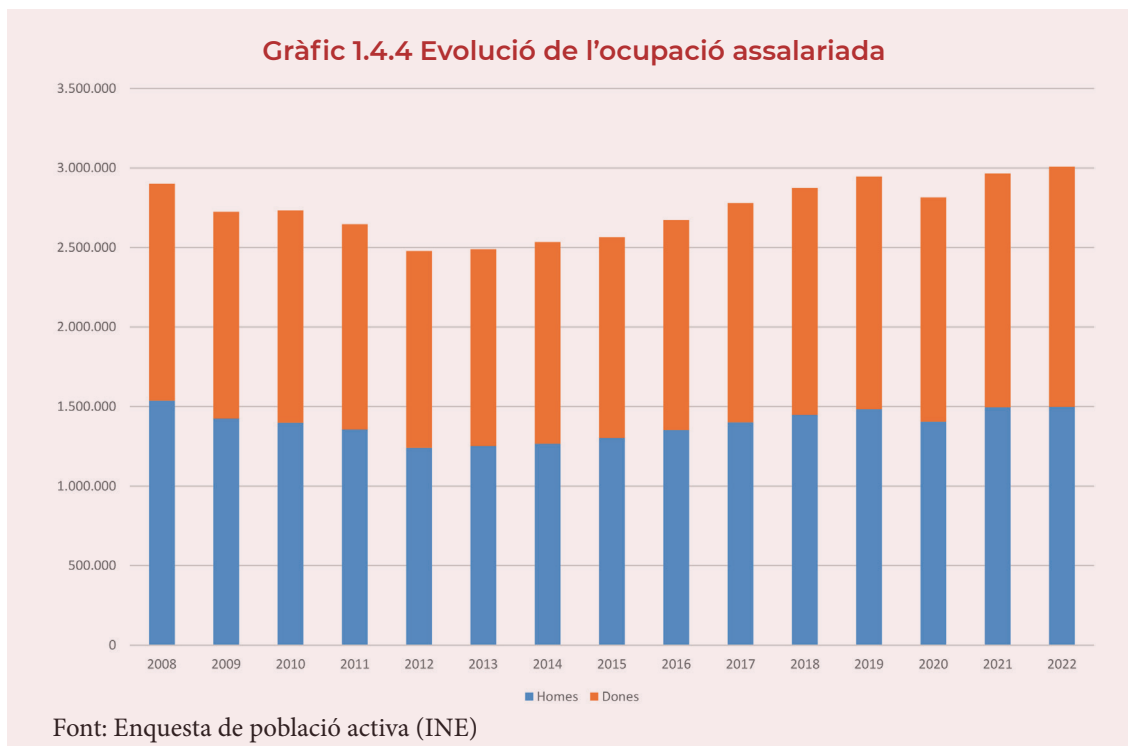
respecte de l'estabilitat de l'ocupació en un mercat de treball caracteritzat per una alta temporalitat injustificada.



Entre el 2021 i el 2022 la nova contractació registrada indefinida ha passat de suposar el 15,1 % a ser el 41,4 % de tota la contractació. Per tant, és evident que, de moment, la reforma laboral ha donat un gran impuls a la contractació indefinida i ha situat el mercat de treball català a un nivell més en consonància al d'altres països del nostre entorn que no han patit històricament el problema de l'alta temporalitat.



El fort creixement de l'estabilitat entre la població assalariada fa que Catalunya s'equipari a mercats de treball més estables, ja que si tenim en compte la taxa de temporalitat entre la població assalariada, en el darrer any s'ha passat d'una taxa del 20,2 % al 14,5 %. Aquesta reducció de gairebé 6 punts percentuals és doblement positiva perquè es guanya en estabilitat laboral en un context de creixement d'ocupació i no de destrucció de llocs de treball. Per tant, la conversió de llocs de treball temporals en indefinits és evident.



Aquest fet fa que el comportament, resistent i resiliència, sigui doblement bo, si tenim en compte que l'ocupació assalariada ha guanyat 61.400 llocs de treball des del període pre-pandèmic (2,1 % més). I dona com a resultat més de 3 milions de persones assalariades, xifra mai superada, si tenim en compte les dades des del 2008.

Amb tot això, es constata que la reforma laboral està corregint un dels grans mals endèmics del mercat de treball com és la temporalitat, a la vegada que el mercat de treball està mostrant suficient força i capacitat regeneradora immediata després d'un període de pandèmia i grans incerteses econòmiques que feien trontollar qualsevol argument encoratjador. Mesures com la dels ERTO, que han apostat per la flexibilitat interna en comptes de l'externa, pensades per mantenir l'ocupació en un moment incert, han resultat eficaces i han facilitat la recuperació del mercat de treball a curt termini, tot accelerant la creació d'ocupació.

En aquest sentit, hem pogut veure com el mercat de treball ha guanyat en ocupació i en estabilitat laboral, amb les xifres més baixes de temporalitat de tota la sèrie històrica, i s'ha trencat una inèrcia d'abús de la contractació temporal que hem arrossegat durant dècades, tot i les dificultats sobrevingudes, tant d'una pandèmia com d'una inflació desmesurada, sense precedents.



## Un any després de la reforma laboral s'ha aconseguit reduir la rotació laboral

Un dels elements que afavoreix la pobresa laboral és aquell que té a veure amb la rotació laboral. Aquest concepte descriu la situació en què una persona treballadora signa, com a mínim, dos contractes en un any. Resulta evident que, per a la major part de la població treballadora que es troba en aquesta situació, la rotació suposa un element d'incertesa laboral i vital. Si bé és cert que la modificació normativa que suposa la reforma laboral de finals del 2021 limita la contractació temporal i reforça la causalitat a la contractació, no és menys cert que la rotació continua existint, i és per aquest motiu que cobra especial interès analitzar-la, precisament quan ja ha passat pràcticament un any de l'aplicació efectiva<sup>4</sup> de la reforma laboral.

Per mesurar la rotació laboral farem servir l'índex de rotació laboral, que mesura la mitjana de contractes que acumulen les persones que han estat contractades durant el període de referència, que, en el nostre informe, serà el 2022. Les dades les hem obtingut de l'Observatori de Treball i Model Productiu (Observatori de Treball i Model Productiu, 2023) i faran referència al 2022, per ser les dades més recents disponibles i per haver pogut recollir, ni que sigui parcialment, els efectes de la darrera reforma laboral.

En primer lloc, cal destacar com l'índex de rotació per al 2022 és de 2,16. Per tant, s'observa una millora respecte de l'any anterior, atès que el 2021 va ser de 2,35. Aquesta millora no ha estat homogènia, sinó que ha tingut un impacte diferent en funció de les variables observades.

En relació amb la variable sexe, l'índex de rotació per a dones és del 2,20 i per a homes és del 2,12. Per tant, tot i que les diferències no són gaire accentuades, sí que s'observa una major rotació en dones que en homes. En tot cas, si analitzem la variació respecte de l'any anterior, veiem que aquesta ha disminuït amb una intensitat força semblant per a tots dos sexes (-0,20 per als homes i -0,19 per a les dones). Per tant, aquí sí que semblaria que els efectes de la reforma laboral, de moment, no estan sent capaços de revertir la posició de desigualtat inicial en relació amb el sexe.

<sup>4</sup> Tot i que la darrera reforma laboral es va aprovar a finals de desembre del 2021, determinats articles, especialment aquells relacionats amb la contractació, no entraven en vigor fins tres mesos després de la seva publicació, atès que s'estipulava un període de transició perquè les empreses poguessin adaptar-se als importants canvis normatius.

La rotació també té un impacte desigual en funció de l'edat de la persona, de manera que afecta amb major intensitat les persones més joves que les persones de més edat. En concret, l'índex de rotació per al 2022 per a les persones menors de 25 anys és de 2,24. Per a les persones d'entre 25 i 44 anys és de 2,13 i per a les persones de 45 anys i més és de 2,03. Per tant, com més edat, menys índex de rotació. No obstant això, val la pena destacar que si comparem les dades del 2022 amb les del 2021, veiem com l'índex de rotació s'ha reduït lleugerament en major proporció per a les persones joves que per a les persones de més edat (reducció de 0,24 punts per a les persones més joves, de 0,20 punts per aquelles persones d'entre 25 i 44 anys, i de 0,12 punts per aquelles persones de 45 anys i més).

Quant a la tipologia de contracte, com és lògic, aquelles persones que havien signat algun contracte indefinit presenten menor índex de rotació que aquelles que havien signat un contracte temporal. En concret, l'índex de rotació per aquells contractes indefinits és de 1,25 i per aquells contractes temporals és de 2,49. Si bé és cert que, comparant-ho amb el 2021, la rotació ha augmentat en la contractació indefinida (ha passat d'1,07 el 2021 a 1,25 el 2022); això és degut al fet que s'han registrat molts més contractes indefinits. Allò que cal tenir en compte és que la rotació global (l'índex de rotació total) ha disminuït, cosa que és un símptoma inequívoc que la situació ha millorat en aquest darrer any.

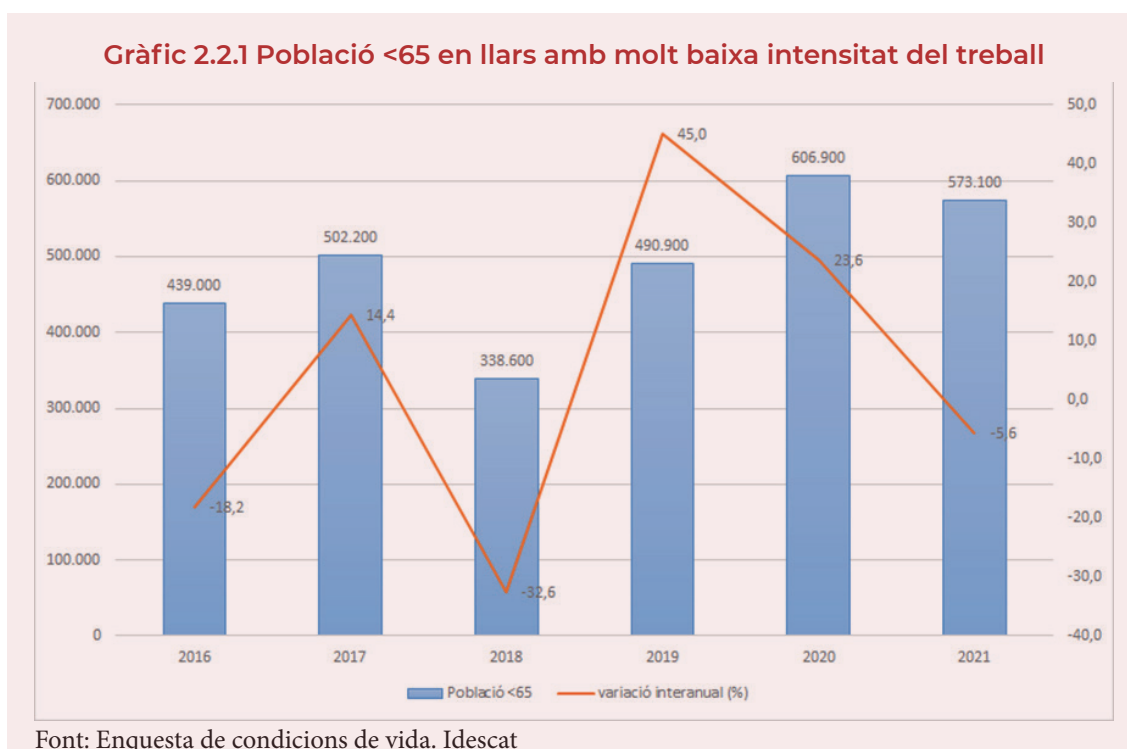
A escala sectorial, la rotació impacta en els quatre grans sectors i redueix els índex de rotació, tot i que amb diferent intensitat. Al 2022, els serveis i la indústria presenten índexs de rotació pràcticament idèntics (2,09 i 2,08, respectivament), seguits, a més distància, per l'agricultura (1,62) i la construcció (1,35).

En l'àmbit territorial, s'ha de destacar com les comarques de la província de Barcelona presenten índexs de rotació més elevats que el conjunt de Catalunya.

En resum, es pot dir que les dades de rotació laboral han millorat en el darrer any, tot i que l'impacte ha estat desigual, i que continuen sent presents diferències importants en funció del sexe, del sector, del territori, etc. Per tant, caldrà continuar analitzant aquests elements en un horitzó temporal més ampli. De la mateixa manera, també caldrà veure l'efecte dels cicles econòmics atès que se sap (Cárdenas, 2020) que, en cicles recessius, aquelles ocupacions més precàries tenen un major impacte negatiu, ja que són les primeres amb major risc de pèrdua d'ocupació, tot i que també són les que abans es recuperen quan el cicle econòmic torna a ser expansiu. Com diem, caldrà més distància temporal per poder aprofundir en l'anàlisi, però, d'entrada, trobem elements positius quant a la reducció de la rotació laboral.

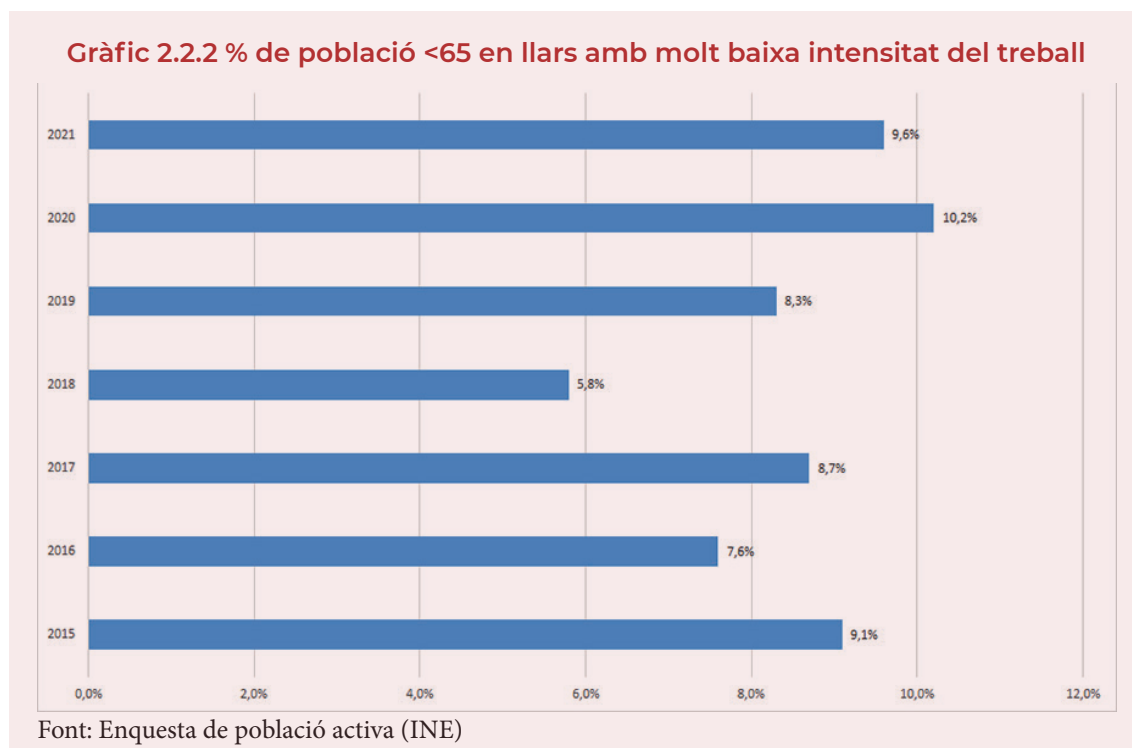
## Gairebé 580.000 persones menors de 65 anys viuen en llars amb una intensitat del treball molt baixa i un 52,4 % d'aquestes persones són dones

Quan s'aborda el concepte de *risc de pobresa o exclusió social* (taxa AROPE), es tenen en compte tres components que el defineixen: la taxa de risc de pobresa, la baixa intensitat del treball i la privació material i social severa. Per tal d'apropar-nos a la pobresa laboral, abordarem l'indicador que recull la baixa intensitat del treball, ja que té molt a veure amb les situacions de pobresa que pot patir una part de les persones treballadores. La molt baixa intensitat en el treball es defineix com el fet de treballar, entre els adults d'una llar, menys del 20 % del seu potencial de treball, situació que comporta risc de pobresa o exclusió social.

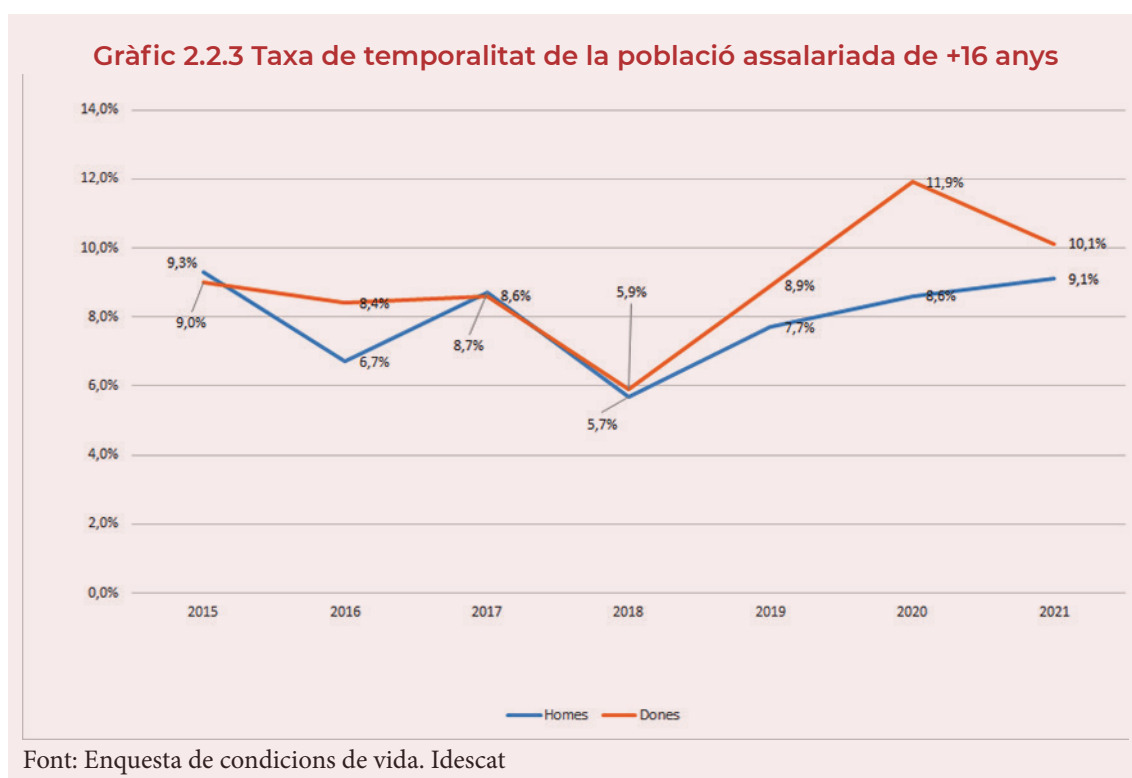


En aquest sentit, a Catalunya, el 2021 (dada més recent disponible) i segons l'Idescat, hi ha 573.100 persones menors de 65 anys que viuen en llars amb molt baixa intensitat del treball. Aquest volum de població su-

posa el 9,6 % del total de la població. D'aquestes, 272.700 persones són homes (9,1 %) i 300.400 són dones (10,1 %).



La situació laboral de les persones (ocupació, atur, jubilació...) té a veure amb la pobresa. En aquest sentit, la població aturada té més probabilitat de caure en situació d'exclusió social, així com les persones amb un baix nivell d'estudis, les persones immigrants, els joves i les dones.



La precarietat laboral pot venir donada per múltiples factors que no necessàriament han de comportar situacions de pobresa laboral. Una persona treballadora pot tenir un contracte temporal, veure com no se li retribueixen unes hores extraordinàries o tenir un horari rígid, uns desplaçaments molt llargs fins al lloc de treball, baixes expectatives de promoció laboral, obstacles per formar-se o per poder conciliar, etc., situacions de precarietat laboral que no han de comportar necessàriament pobresa laboral.

La pobresa laboral té més a veure amb la capacitat adquisitiva de les persones treballadores i amb quin entorn i quines obligacions familiars tenen, i la baixa o molt baixa intensitat del treball condiona, clarament, la retribució que perceben per la feina feta. És clar que les situacions de precarietat laboral contribueixen a fer créixer la pobresa laboral, però cal tenir en compte, principalment, la manca d'ingressos suficients tot i tenir una feina.

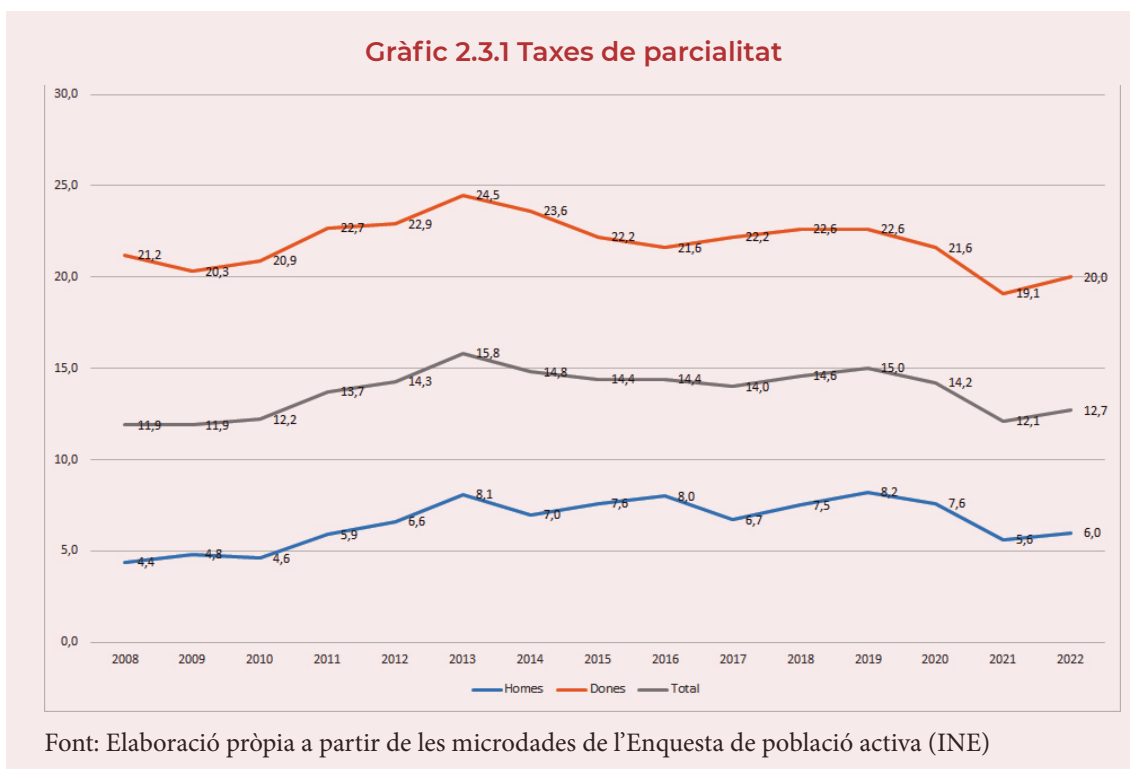
Les persones treballadores que treballen per sota del 20 % del seu potencial laboral i que, per tant, tenen molt baixa intensitat laboral són persones que pateixen una situació molt acusada de vulnerabilitat. No obstant això, també seria bo poder conèixer el volum de persones que es troben per sota del 40 % o el 60 % del seu potencial laboral, que de ben segur també tenen dificultats per satisfer les necessitats més bàsiques o fer front a les despeses quotidianes.

Analitzar la baixa intensitat del treball permet fer una aproximació als casos de pobresa laboral, però també és rellevant pel fet que és un indicador que té molt a veure amb el factor treball que contribueix al creixement de l'economia d'un país. Tenim un context en el qual la parcialitat podria créixer, segons algunes previsions, i de fet ja s'intueix una tendència decreixent d'hores treballades per persona ocupada. Aquesta tendència comportarà menys retribucions i més dificultats per arribar a final de mes per part de la població treballadora. A més, la baixa intensitat en el treball condiona negativament les futures pensions de jubilació de la població treballadora, element de pobresa que també cal tenir en compte. Per tant, reduir la parcialitat involuntària i establir mesures per corregir les intermitències en el mercat de treball, com ara les de les persones treballadores que tenen un contracte fix discontinu, és necessari si es vol combatre la pobresa en el treball.

## 2.3

## Per evitar situacions de pobresa laboral, cal reduir la parcialitat forçosa

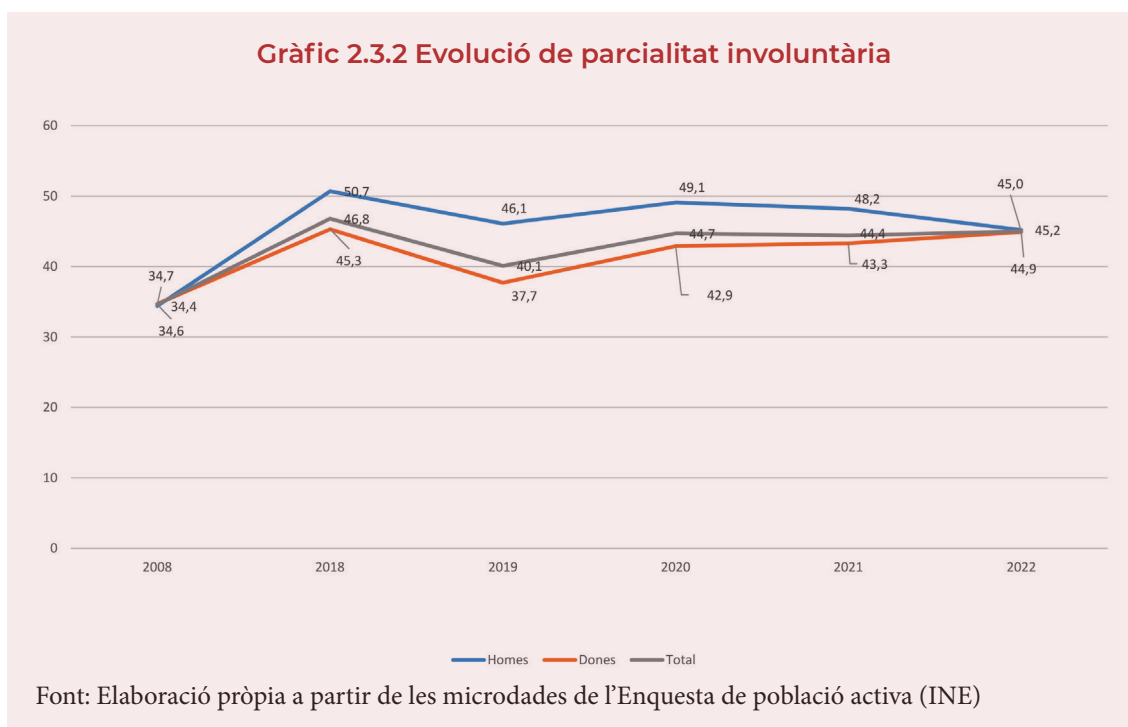
El treball a temps parcial a Catalunya ha estat, històricament, menys freqüent que a la resta de l'Estat i molt inferior a la mitjana de la Unió Europea, tal com indica l'Observatori del Treball i Model Productiu. Aquesta manera de treballar, habitualment considerada com una fórmula per poder conciliar la vida personal i la laboral, ha recaigut històricament en joves i dones.



El comportament de la incidència de la parcialitat, des del 2008, ha estat d'un creixement suau però constant fins al 2013, quan trobem la taxa de parcialitat més elevada (15,8 %). I després d'un lleu descens, torna a repuntar el 2019 amb un 15 % de parcialitat. Des del 2019, però, la tendència ha estat decreixent fins a arribar a un 12,7 %. La diferència entre sexes és més que evident, ja que les taxes disten entre 14 i 16 punts percentuals, en detriment sempre de les dones.

Els motius del treball a temps parcial són sobretot de tipus laboral, per cura o per estudis. En aquest sentit, la causa més freqüent és la de no

haver pogut trobar una feina a temps complet, el que coneixem com a *parcialitat involuntària*. En aquest cas, la parcialitat involuntària és molt elevada entre la població ocupada a temps parcial. El 2008 aquest indicador era del 34,6 %; 10 anys més tard, assolí el resultat del 46,8 %, i l'any 2019, any previ a la pandèmia, la taxa de parcialitat involuntària era del 40,1 %. El 2022 la incidència de la parcialitat involuntària és del 45 %



Darrere d'aquests percentatges, a Catalunya i per al 2022, hi trobem 201.400 persones treballadores que haurien desitjat una ocupació a jornada completa, un gruix important de població ocupada. Aquesta insatisfacció amb el tipus de jornada laboral respon molt sovint a una insuficiència d'ingressos.

Com recull l'Observatori del Treball i Model Productiu, sectors amb poca presència femenina, com l'agricultura i la indústria, tenen uns nivells baixos de parcialitat, mentre que sectors feminitzats i que es cobreixen amb personal jove (educació, cura de persones, activitats esportives i d'entreteniment, i servei de menjar i begudes) són els que presenten històricament una parcialitat superior.

Les condicions laborals i salarials tenen molt a veure amb l'alta parcialitat involuntària que té gairebé la meitat de la població treballadora que treballa a temps parcial. La insatisfacció retributiva que pateix aquest col·lectiu és un dels trets amb més pes que expliquen la necessitat de buscar una feina a jornada completa.

## 2.4

## Cal apostar per la pujada de salaris per fer front a l'escalada de preus i mantenir la demanda

No hi ha cap dubte que en un informe que pretengui abordar la pobresa laboral s'ha de tractar la situació salarial de les persones treballadores. La primera font a la qual recorrerem és l'Enquesta anual d'estructura salarial que publica l'Institut Nacional d'Estadística (INE). Malauradament, les dades són limitades atès que les darreres dades es van publicar el juny del 2022 i corresponien a l'any 2020. Per tant, ens manca informació més actualitzada del comportament dels salaris en el context postpandèmic.

En primer lloc, cal fer un breu aclariment metodològic, ateses les particularitats de les distribucions salarials. Aquestes distribucions estan caracteritzades per un gran nombre d'observacions situades en aquelles franges de salaris més baixos i per un nombre menor en aquelles amb salaris més elevats, de manera que cal tenir en compte que els elevats nivells salarials d'aquelles persones en les franges més elevades poden distorsionar la lectura si fem servir la mitjana com a indicador estadístic. Per aquest motiu, és preferible treballar amb la mediana com a mesura de tendència central, atès que captura millor la idea de centralitat i evita, doncs, aquestes distorsions que sí que són presents a la mitjana. La mediana correspondria al valor que deixa el mateix nombre d'observacions tant a l'esquerra com a la dreta, si els ordenéssim pel seu valor.

De tota manera, la utilització d'un indicador o un altre no és neutra, i, tal com s'explica en un informe recent de CCOO (CCOO de Catalunya, 2023) i també en un altre d'anterior (CCOO de Catalunya, 2022), encara amb més profunditat, determinats indicadors emmascaren algunes realitats, especialment en allò que fa referència a la bretxa salarial de gènere.

La mediana a Catalunya el 2020 va ser de 23.184 € i el 2019, de 22.319 € (les quantitats al llarg d'aquest apartat les oferim sense decimals i en remuneració bruta). Per tant, constatem que durant el període 2019-2020, és a dir, aquell que correspon a l'any anterior a l'esclat de la pandèmia i a l'any en què precisament va irrompre la COVID-19, l'augment va ser de 865 €, que, en termes relatius, suposa un 3,9 % d'increment salarial.

Si desagreguem per percentils, veiem com, encara que en termes relatius els salaris hagin augmentat proporcionalment més, les persones que formen part del 10 % de persones de Catalunya que tenen ingressos la-



borals més baixos disposen d'uns ingressos que se situen en poc més de 10.000 €. Recordem que el llindar de risc de pobresa per a Catalunya i per a les llars on visqui un adult és d'11.297 € i que aquest augmenta progressivament a mesura que la llar està formada per més persones (20.334,5 € per a llars amb dos adults i un infant; 23.723,6 € per a llars amb dos adults i dos infants, etc.). Per tant, una part important de les persones que se situen als percentils inferiors, es poden trobar en situació de pobresa, depenent de la composició i la situació de la unitat familiar (segons si viuen soles o si la seva parella no té ingressos, etc.).

### Distribució salarial a Catalunya 2020-2019

	Percentil 10	Quartil inferior (25 %)	Mediana (50 %)	Quartil superior (75 %)	Percentil 90
<b>2020</b>	10.566	15.944	23.184	33.879	48.119
<b>2019</b>	9.541	15.375	22.319	32.607	46.227
<b>variació (n)</b>	1.025	569	865	1.272	1.892
<b>variació (%)</b>	10,7	3,7	3,9	3,9	4,1

Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE

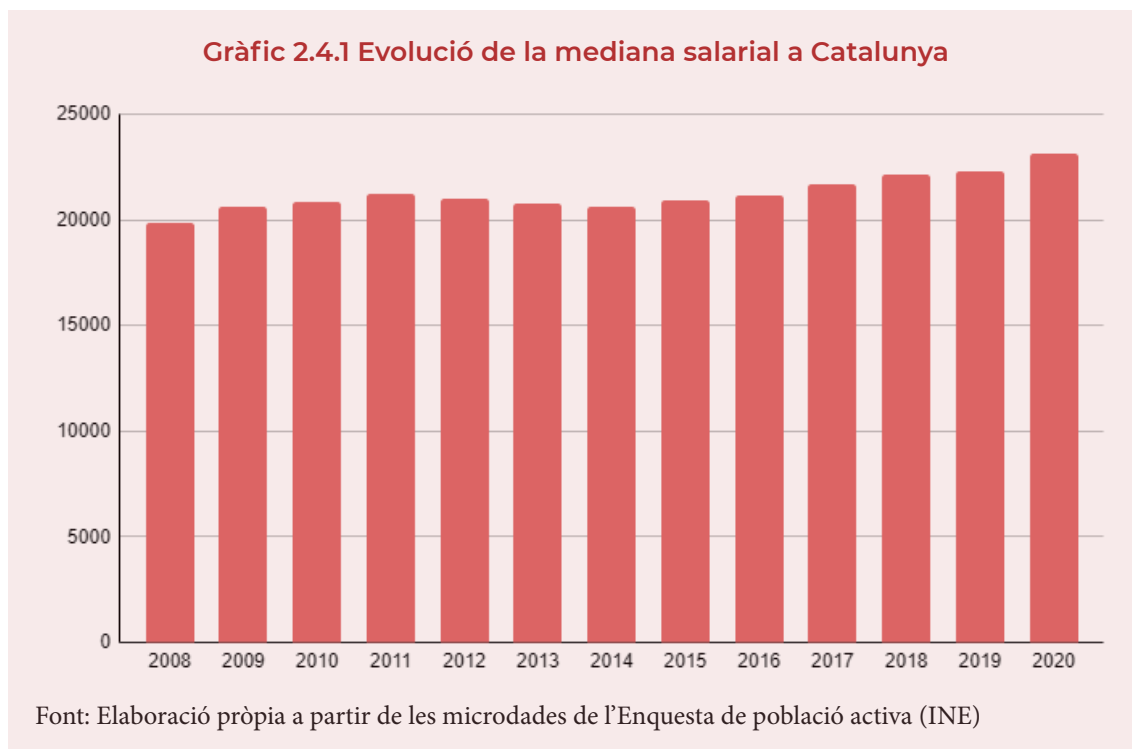
Una limitació de l'Enquesta anual d'estructura salarial és que ajusta el salari en aquells casos en què la persona no ha estat treballant tot l'any en les mateixes condicions (a causa d'haver treballat menys d'un any al mateix centre de treball, a causa d'un ERTO o per haver estat de permís, etc.). Tot i tenint presents aquestes circumstàncies, oferirem unes pinzellades per comparar els ingressos salarials per sexes. Per a un major aprofundiment en les distribucions salarials i per a comparacions amb altres variables, com ara grups d'edat o sectors d'activitat, ens remetem als informes referenciats en aquest apartat.

	Percentil 10	Quartil inferior (25 %)	Mediana (50 %)	Quartil superior (75 %)	Percentil 90
<b>Salari dones</b>	8.846	14.049	20.386	30.409	43.702
<b>Salari homes</b>	12.924	18.498	25.514	37.261	51.834
<b>bretxa de gènere (n)</b>	4.078	4.449	5.128	6.852	8.132
<b>bretxa de gènere (%)</b>	46,1	31,7	25,2	22,5	18,6

Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE

Com es pot veure a la taula adjunta, la bretxa salarial de gènere és molt més acusada en aquelles franges on es concentren els salaris més baixos. En canvi, a mesura que ens apropem als percentils més elevats (on es concentren les persones amb salaris més elevats) aquesta bretxa es va reduint.

Per adoptar una perspectiva més àmplia, el gràfic següent situa l'evolució de la mediana salarial (el valor que, un cop ordenats el valors, en aquest cas, els salaris anuals de les persones treballadores a Catalunya, deixa a banda i banda el mateix nombre d'observacions).



Com es pot apreciar, l'increment de la mediana en un període tan llarg, de 13 anys, ha estat reduït (poc més de 3.000 € anuals, que van des dels 19.904 € del 2008 als 23.184 € del 2020, que, en termes relatius, suposa una variació del 16,4 %). Si bé a la gràfica s'aprecia l'impacte negatiu en els salaris que van suposar els anys més durs de la crisi financera del 2008, la tendència més recent era de moderada recuperació salarial, tot i que insuficient, i es continua situant en valors baixos, amb molt marge d'increment, que haurà de ser abordat des de la negociació col·lectiva.

## El salari mínim interprofessional, instrument per combatre desigualtats

Un dels elements que condicionen la quantia dels salaris i que, per tant, poden tenir un paper important en la prevenció de la pobresa laboral, és el paper del salari mínim interprofessional (SMI). Al nostre país, aquest salari, que regula l'article 27 de l'Estatut dels treballadors, s'ha situat històricament en nivells molt baixos tot i que, en els darrers anys, la quantia ha augmentat significativament.



Com es pot apreciar al gràfic, el 2017 va ser el primer any de la sèrie temporal analitzada en què es va produir un augment realment significatiu (va passar de 655 € a 708 €, que, en termes relatius, va suposar un increment del 8 %). Ara bé, l'any que marca un punt d'inflexió en l'evolució de l'SMI és el 2019. Aquest any, l'increment va ser del 22 % i l'SMI va passar de 736 € a 900 €. Finalment, no podem deixar de destacar l'increment del 2022, en què l'SMI es va situar en 1.000 € i que suposa una variació de 35 € i d'un 3,6 % respecte de l'any anterior.

En relació amb l'increment de l'SMI, s'ha generat un important debat en què, una part de l'opinió pública —que ha tingut un important su-

port mediàtic— imputava els riscos de pèrdua d'ocupació, especialment per a aquelles persones amb salaris més baixos, a l'augment de l'SMI. En aquest debat va ser molt polèmica la publicació d'un informe del Banc d'Espanya (Barceló *et al.* 2021) en què s'alertava de la possible pèrdua d'ocupació, especialment aquella focalitzada en els col·lectius amb salaris més baixos. En aquest informe, els mateixos autors ja advertien de la prudència amb què s'havien de prendre els resultats per les dificultats de definir un grup de control amb el qual es pogués comparar el grup que rebia el tractament (l'increment de l'SMI), però els resultats de l'informe van ser amplificats per part de sectors interessats a frenar futurs increments de l'SMI.

En canvi, nombrosos acadèmics minimitzaven aquests riscos de possible pèrdua d'ocupació i, en canvi, veien en l'increment de l'SMI una bona oportunitat per reduir desigualtats i per incentivar la demanda i el consum de les llars, especialment d'aquells col·lectius amb salaris més baixos. Un exemple molt clar d'aquest posicionament el trobem amb David Card, guardonat el 2021 amb el premi Nobel d'Economia (Card, 2023), qui, precisament, va ser guardonat amb aquest premi per un estudi (Card i Krueger, 1993) que va publicar en relació amb l'impacte de l'SMI en què es posava en evidència, a través d'un mètode experimental natural (que no patia les limitacions d'haver de definir un grup de tractament i un altre de control), l'efecte nul en l'ocupació de l'increment del salari mínim.

Aquesta evidència científica, a la qual també fa referència un informe del Departament d'Economia de la Generalitat de Catalunya (Generalitat de Catalunya, 2019), la podem constatar al nostre país en l'apartat de mercat de treball, on es posa de manifest com el mercat de treball català, lluny de perdre ocupació, s'ha enfortit i ha recuperat vitalitat, malgrat els increments del salari mínim. De manera complementària, un informe del Gabinet Econòmic Confederal de CCOO (CCOO, 2019) també palesava aquesta evidència, afegint que l'afiliació a la Seguretat Social s'hauria d'haver ressentit en cas de pèrdua d'ocupació, i no va ser així.

Un element important que convé destacar és que el salari mínim no només demostra la seva utilitat per millorar els salaris en general i afavorir que els ingressos derivats del treball siguin suficients per a una vida digna, sinó que afavoreix en major proporció aquelles franges de població que cobren salaris més baixos, especialment dones, joves i persones estrangeres. En aquest sentit, com es veurà en altres apartats de l'informe, els salaris més baixos van augmentar proporcionalment en major mesura que la resta. Un informe elaborat per una prestigiosa fundació basca especialitzada en anàlisi econòmica i del mercat de treball (Fundació Iseak,

2021) posa de manifest que, a causa de l'important increment de l'SMI el 2019 (que va afectar prop del 9 % de la població assalariada), es va reduir la desigualtat i els efectes en l'ocupació van ser molt reduïts (els efectes observats són nuls a curt termini i molt lleus a mitjà termini).

De manera més acurada i oferint dades per a Catalunya, l'estudi esmentat anteriorment del Gabinet Econòmic de CCOO (CCOO, 2019) calcula la incidència de l'increment de l'SMI en un 4,8 % de les persones assalariades a Catalunya. Aquesta afectació, però, com hem dit, és desigual i es focalitza precisament en aquells col·lectius que parteixen d'una pitjor posició inicial en el mercat laboral. Per aquest motiu, les dones presenten una incidència del 5,2 % i els homes, del 4,4 %. De la mateixa manera, les persones més joves (de fins a 24 anys) presenten una incidència més gran (el 13,3 % de persones treballadores d'aquesta franja d'edat es veuran afectades positivament per l'increment de l'SMI). De la mateixa manera, les persones amb contracte temporal presenten una incidència del 8,6 % davant de les que tenen un contracte indefinit (amb un impacte del 3,1 %). També les persones estrangeres es veuen més afectades en major mesura per l'increment de l'SMI, amb una incidència del 9,9 % mentre que per la població autòctona és del 3,6 %. Finalment, aquelles persones que treballen en centres de treball més petits (microempreses, principalment) també registren una major incidència en l'augment de l'SMI (de l'11,3 % per a les persones que treballen en empreses que tenen plantilles de fins a 5 persones).

Per tant, es constata que el salari mínim s'ha erigit com un factor reductor de les desigualtats, de millora de l'equitat del nostre mercat de treball i de reactivació de la demanda interna, sense comportar destrucció d'ocupació.

## 2.6

## A Catalunya hi ha més de 350.000 persones treballadores en risc de pobresa o exclusió social malgrat tenir una feina

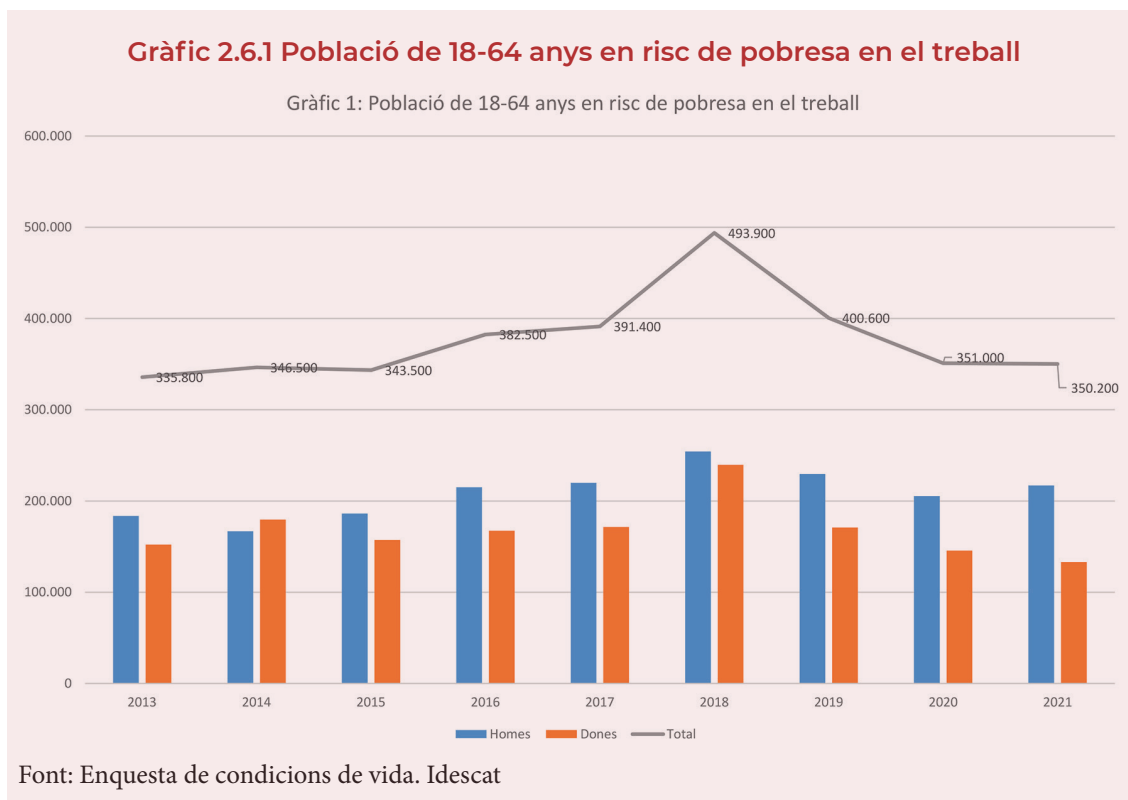
La taxa de risc de pobresa a la feina és un indicador que recull la proporció de persones que van treballar almenys 7 mesos durant l'any de referència i que tenen una renda disponible equivalent per sota del llindar de pobresa. Per a l'any 2021, dada més recent disponible, i segons l'Idescat a partir de l'Enquesta de condicions de vida, el llindar de pobresa se situa en 11.297 € per adult en llars unipersonals a Catalunya.

Les dades es remunten al 2013, any en què es va donar una ruptura de sèrie arran d'un canvi metodològic en la recollida de dades, cosa que, per tant, no ens permet mirar més enllà d'aquest any.

Taxa de risc de pobresa en el treball a Catalunya			
	Homes	Dones	Total
<b>2013</b>	11,5	11,2	11,4
<b>2014</b>	10,5	13,1	11,7
<b>2015</b>	11,5	10,9	11,2
<b>2016</b>	12,6	11,2	12
<b>2017</b>	13,3	11,1	12,2
<b>2018</b>	13,9	15	14,4
<b>2019</b>	12,5	11,5	12,1
<b>2020</b>	11,7	9,8	10,9
<b>2021</b>	12,6	8,8	10,8

Font: Enquesta de condicions de vida. Idescat

L'evolució al llarg d'aquests anys permet veure la incidència del fenomen de la pobresa en el treball entre la població treballadora major de 18 anys, segons l'Idescat.



En aquest sentit, podem dir que la taxa de pobresa en el treball per a l'any 2021 és la més baixa de la sèrie, un 10,8 %. Si mirem any a any, malgrat la creixuda destacable de la taxa l'any 2018 (14,4 %), la tendència ha estat decreixent a partir, precisament, d'aquest any, en passar d'un 12,1 % el 2019 a un 10,9 % el 2020. Podem dir que des del 2019, la taxa s'ha reduït en 1,3 punts percentuals el 2021.

Població de 18-64 anys en risc de pobresa en el treball			
	Homes	Dones	Total
<b>2013</b>	183.600	152.200	335.800
<b>2014</b>	166.900	179.600	346.500
<b>2015</b>	186.200	157.300	343.500
<b>2016</b>	215.100	167.400	382.500
<b>2017</b>	219.900	171.500	391.400
<b>2018</b>	254.300	239.600	493.900
<b>2019</b>	229.600	171.000	400.600
<b>2020</b>	205.400	145.600	351.000
<b>2021</b>	217.100	133.100	350.200

Font: Enquesta de condicions de vida. Idescat

El fet que la reducció de la taxa de pobresa en el treball sigui superior entre les dones, fins a situar-les en millor posició que els homes, ens permet intuir que aquesta millora s'explica, en part, per la pujada del salari mínim interprofessional (un 22,3 % d'increment el 2019). Si tenim en compte que qui majoritàriament cobra l'SMI són dones i joves, l'efecte corrector sobre aquests casos es posa de manifest, tot afavorint les rendes més baixes.

Tot i el comportament positiu de la taxa de pobresa en el treball, que celebrem, cal recordar que hi ha més de 350.000 persones treballadores en risc de pobresa i exclusió social malgrat tenir una ocupació. I les persones més afectades són dones, joves, persones immigrants i persones amb discapacitat, que són les que corren major risc entre la població treballadora, sobretot, si s'erosionen els salaris.

Per tal d'evitar i corregir aquestes situacions, calen uns salaris mínims adequats que millorin la vida de les persones treballadores i les empreses, si volem apostar per un creixement just i inclúsiu tal com recull la Directiva UE 2022/2041 del Parlament Europeu i del Consell del 19 d'octubre del 2022, sobre uns salaris mínims adequats a la Unió Europea. Aquesta directiva posa de manifest la importància de la pujada del salari i la seva rellevància per contribuir a la igualtat entre les persones.



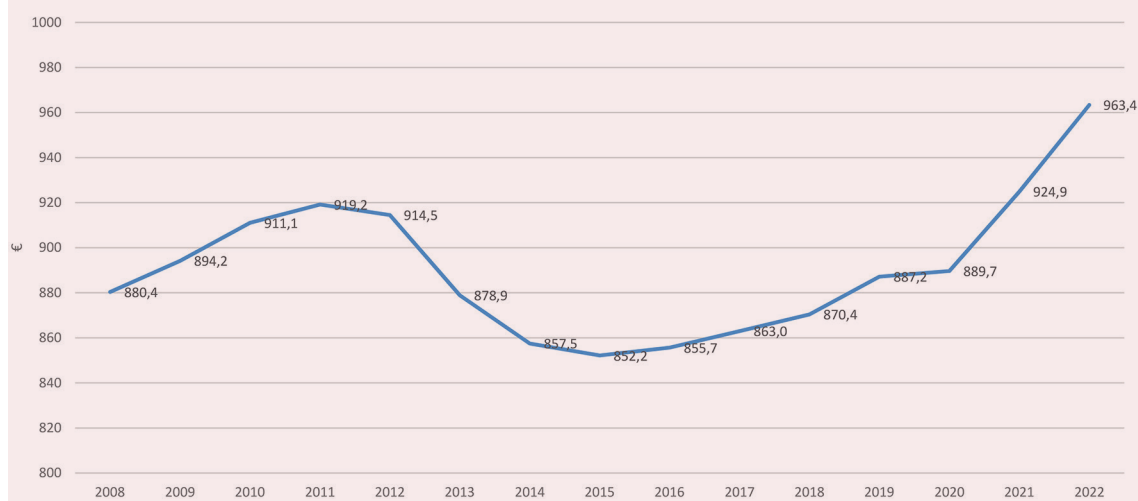
## Cal millorar la qualitat de les prestacions per atur perquè encobreixen persones treballadores pobres

La prestació contributiva d'atur és aquella prestació que protegeix la contingència d'atur per a aquelles persones que, podent i volent treballar i havent cotitzat suficientment, han perdut la seva feina de manera temporal o definitiva. De la mateixa manera, també és la prestació que, amb algunes variacions importants, perceben les persones que es troben immerses en un expedient de regulació temporal d'ocupació.

A la prestació per atur, hi pot accedir la persona que ha estat afiliada a la Seguretat Social, que té cobert el període mínim de cotització exigida (360 dies en total en els 6 anys immediatament anteriors a la situació legal d'atur), que es troba en situació legal d'atur i que acredita disponibilitat per cercar feina activament i acceptar una ocupació adequada. Per tant, és una quantia a la qual té dret una persona que prèviament ha treballat i cotitzat el temps suficient per poder-hi accedir.

El gràfic ofereix, des del 2008, una sèrie de les quanties mitjanes de la prestació contributiva per persona beneficiària i permet veure com aquestes han variat de manera molt suau. Sí que és cert que en el període previ a la pandèmia de la COVID-19, la quantia mitjana d'aquesta prestació era de 887,2 €, mentre que el 2022 aquesta ha resultat de 963,4 € (76,2 € més i un increment del 8,6 %). Cal tenir present que aquesta prestació es pot cobrar fins a un màxim de dos anys, ja que, un cop exhaurit aquest temps, la prestació s'esgota automàticament.

Gràfic 2.7.1 Quantia mitjana de prestació contributiva (€/mes)



Font: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Ministerio de Trabajo y Economía social. Desembre de cada any.

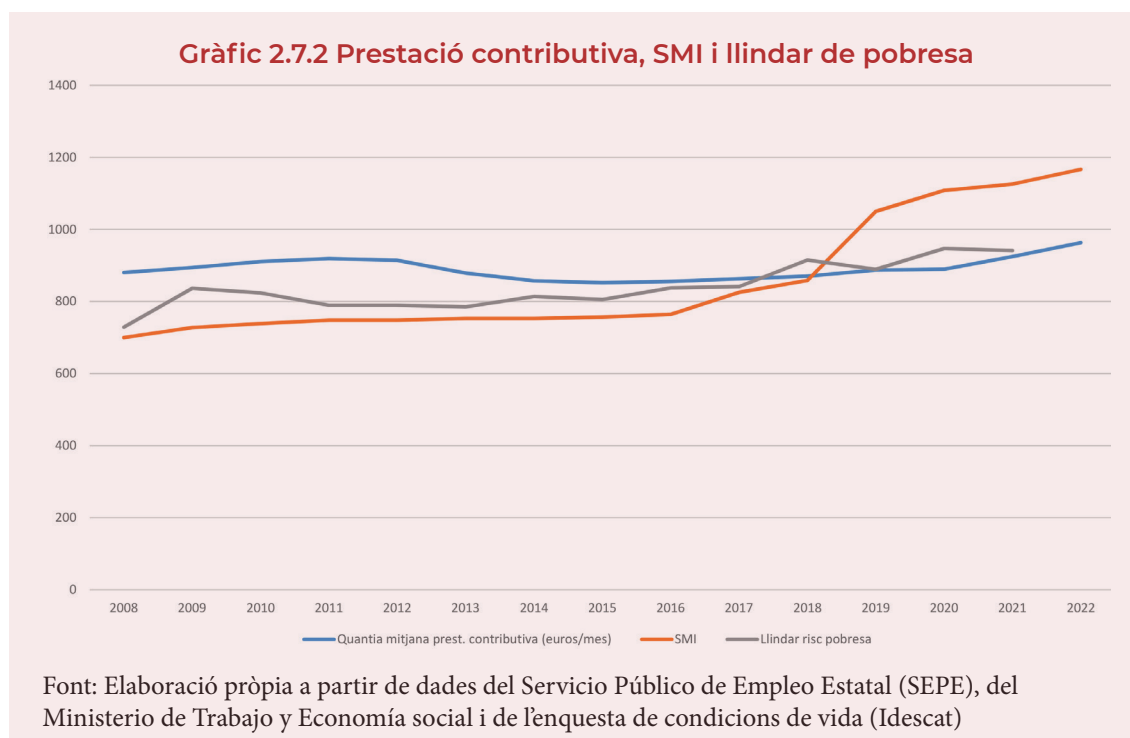
Les dades ens permeten veure que en 10 anys la prestació contributiva mitjana s'ha mantingut pràcticament igual (de 914,5 € a 963,4 € i un 5,4 % d'augment) quan l'IPC en aquest període ha crescut el 16,9 %, cosa que evidencia la pèrdua de capacitat adquisitiva de les persones perceptores d'aquesta prestació.

Abordar la pobresa en el treball, tenint en compte les prestacions contributives, ajuda a recordar que també hi ha persones que perceben unes quanties escasses que no els permeten arribar a final de mes i que poden trobar-se en situacions de vulnerabilitat. Aquí no tenim en compte el grau de cobertura de la prestació contributiva, sinó la qualitat d'aquesta prestació per als qui ja tenen protecció per atur (cal recordar que també hi ha persones que no reuneixen els requisits per percebre la prestació contributiva i que queden fora del sistema contributiu de protecció). I les dades no són gaire engrescadores, tenint en compte que la quantia mitjana de la prestació per al 2021 (924,9 €/mes) és lleugerament inferior al llindar de risc de pobresa establert per al mateix any per a les llars amb una persona adulta, que dels 11.297 € anuals suposa una quantia de 941,4 € al mes.

Si bé no totes les persones beneficiàries de prestacions per atur cobren l'import de 924,9 €, sí que hi ha una part de les persones perceptores que perceben la prestació per atur per aquest import i inferior. La situació d'aquestes persones és la més preocupant i posa de manifest que la qualitat de la cobertura per desocupació és escassa, ja que, en determinats casos, les persones perceptores no superen, en ingressos, el llindar

de risc de pobresa, de manera que tenen dificultats per cobrir les necessitats més bàsiques per viure.

A més, cal tenir en compte que el llindar de risc de pobresa oscil·la en funció de la composició de la llar on viu l'adult, però la prestació per atur només varia en funció dels fills (i com a límit comptabilitza fins a 2 fills) de la persona perceptora.



També resulta interessant comparar les quanties mitjanes de les prestacions contributives amb l'evolució de l'SMI per poder veure que, des del 2008, les prestacions contributives eren d'uns imports superiors als de l'SMI i que aquesta tendència s'ha donat al llarg de força anys fins al 2019, any en què es dona un clar punt d'inflexió. Aquest any, precisament, l'SMI va créixer considerablement, un 22,3 % per ser exactes, fent que la quantia de l'SMI passés a ser superior a la de la prestació per atur. A partir d'aquest any, i fins al 2022, l'SMI s'ha mantingut superior a la prestació contributiva. És cert que la prestació per atur també pren una tendència positiva, com és lògic, tot i que més suau. Hem de tenir present que no tothom a qui han acomiadat amb dret a prestació per atur ha estat afectat per la pujada de l'SMI i que no tothom acomiadat pot haver generat el dret a cobrar una prestació per atur. Això explicaria, en part, que el salt de l'SMI no vagi seguit del mateix salt de les prestacions contributives.

L'anàlisi de la prestació contributiva mitjana en relació amb l'SMI i amb el llindar de risc de pobresa posa de manifest que durant 10 anys l'SMI s'ha situat per sota de la prestació contributiva, cosa que ha evidenciat que calia una pujada d'aquest instrument com a redistribuidor de rendes. D'altra banda, el fet que la prestació contributiva se situï tan propera al llindar de risc de pobresa posa en alerta la qualitat de la protecció per atur i també dels salaris, on també caldria recalcular les quanties d'aquesta prestació per tal d'allunyar la persona treballadora de les possibles situacions de pobresa i exclusió social mentre es troba en procés de cerca de feina.

El fet que la quantia mitjana de les prestacions contributives es mantingui gairebé igual al llarg de més d'una dècada mostra una clara pèrdua de poder adquisitiu de les persones treballadores. A més, en aquest exercici només hem tingut en compte les persones que perceben una prestació contributiva, quan també hi ha persones treballadores perceptores de prestacions assistencials, de menors quanties, i d'altres que ni tan sols poden cobrar una prestació perquè no han cotitzat el temps suficient o han esgotat la prestació per atur cronificat. Totes aquestes oblidades, que podríem considerar persones treballadores pobres, parteixen d'una situació encara més desfavorable que les que sí hem pogut comptabilitzar en aquesta breu anàlisi.

Amb tot això, és indiscutible que calen millors salaris, continuar amb la pujada de l'SMI, com a bona eina per combatre desigualtats, i millors prestacions que donin cobertura de qualitat a les persones treballadores. Drets essencials com ara una alimentació bàsica saludable i un accés a un habitatge digne no es poden garantir si no allunyem els treballadors i treballadores del risc de pobresa i exclusió social malgrat tenir una feina o haver-la perdut.

## Conclusions

El recull de fitxes que hem elaborat enguany ens ha permès assolir l'objectiu de plasmar diferents aspectes que influeixen en la pobresa laboral, així com situar-la en el context tan complex que vivim avui dia.

L'anàlisi del context econòmic que ha comportat i comporta actualment molta tensió en les economies de les famílies incideix directament en el benestar de la ciutadania i de les persones treballadores. No obstant això, ni la crisi de preus ni el tipus de teixit empresarial català, amb certes limitacions i manca d'estratègia per créixer i consolidar-se, han estat un obstacle perquè el mercat de treball hagi revertit la delicada situació que deixava la pandèmia.

L'ocupació no tan sols s'ha recuperat de la situació prèvia a la crisi sanitària, sinó que ha millorat en la quantitat i la qualitat dels llocs de treball. A Catalunya tenim més ocupació assalariada que en tota la sèrie analitzada, que es remunta al 2008. I des d'abans de la crisi de la COVID-19 hem guanyat gairebé 62.000 llocs de treball. Aquest creixement del 2,1 % ha estat acompanyat de més qualitat en l'ocupació, oferta pel mercat de treball, gràcies a la reforma laboral, que en un any ha aconseguit un canvi de tendència en matèria de contractació laboral, corregint el clar abús de la contractació temporal que ens ha acompanyat durant dècades i que havia debilitat el mercat de treball, l'havia empobrit, l'havia buidat de capital humà i, en conseqüència, l'havia incapacitat per afrontar situacions d'aturada econòmica i productiva.

En aquest sentit, ha quedat demostrat que mesures com la dels ERTO han estat reeixides per mantenir l'ocupació de les persones treballadores i han permès recuperar el ritme perdut de manera gairebé immediata. És per això que cal seguir apostant per mesures com el mecanisme RED, de flexibilització i estabilització de l'ocupació, que, donant suport a les empreses amb dificultats, protegirà el mercat de treball de futurs sotracs econòmics i caigudes de la demanda.

Un any després de l'entrada en vigor del Reial decret llei 32/2021, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, el balanç és destacadament positiu en tant que podem parlar de més ocupació i més estabilitat laboral, amb la qual cosa es trenca una dinàmica enquistada històricament d'alta temporalitat en el mercat de treball català.

Cert és que l'estabilitat laboral ha d'anar acompanyada d'altres mesures que millorin l'ocupació de les persones treballadores en general, però que també dignifiquin la vida de les persones que es troben properes als llindars de pobresa malgrat tenir una feina. I, per fer-ho, cal abordar la situació de les intermitències laborals com a element de precarietat de les persones que treballen com a fixes discontinües i de les parcialitats involuntàries.

Una mesura com l'increment del salari mínim interprofessional (SMI) ha permès veure els efectes correctors de desigualtats en el mercat laboral que pateixen, sobretot, dones, joves i persones immigrants. La Unió Europea, a través de la Directiva UE 2022/2041 del Parlament Europeu, ens recorda que la pobresa de les persones ocupades ha augmentat a la Unió Europea i fa esment de la importància d'uns salaris mínims adequats en els mercats de treball, amb la qual cosa reconeix el paper protector que tenen aquests salaris, sobretot en les persones treballadores amb els salaris més baixos, ja que són els més vulnerables en èpoques de recessió econòmica. També situa que les recuperacions econòmiques han de ser sostenibles i integradores per augmentar l'ocupació de qualitat. D'altra banda, la Carta social europea recull el dret de les persones treballadores a una remuneració suficient que els proporcioni a elles i a la seva família un nivell de vida digne.

Totes les mesures adreçades a incrementar els salaris i l'SMI són benvingudes perquè s'han demostrat útils per corregir desigualtats, sense fer caure l'ocupació, com es temia. Així ens ho ha demostrat l'anàlisi de la taxa de pobresa en el treball: tot i haver més de 350.000 persones treballadores en risc de pobresa i exclusió social malgrat treballar (10,8 % respecte del total de la població treballadora), aquest indicador s'ha reduït notablement, sobretot entre les dones, per l'efecte de l'increment de l'SMI. Les dones i els col·lectius més vulnerables són els més beneficiats per aquesta mesura, ja que són els qui majoritàriament cobren aquest salari.

La intensitat del treball és un indicador que està directament relacionat amb la pobresa laboral i, en aquest sentit, l'anàlisi ens ha permès conèixer que hi ha més de 573.000 persones menors de 65 anys que viuen en llars amb molt baixa intensitat del treball. Cal, doncs, prendre consciència de la importància d'incrementar la intensitat del treball per garantir uns ingressos suficients per a les famílies. No serveix gaire apujar els salaris i l'SMI si les jornades són insuficients. La parcialitat involuntària, tan elevada en el nostre mercat de treball (45 %) ens recorda les males condicions laborals i salarials que hi ha darrere d'aquest tipus de jornada,

ja que suposa un rebuig de gairebé la meitat de la població treballadora que treballa a temps parcial, quan la finalitat d'aquesta figura contractual és facilitar la conciliació laboral i familiar.

L'observació de la protecció per atur de les persones treballadores i, en concret, les prestacions contributives per atur ha posat de manifest la necessitat de millorar les quanties d'aquestes prestacions que perceben part de les persones treballadores que han perdut la feina. Darrere d'aquestes prestacions hi ha persones treballadores pobres, ja que els imports d'aquestes prestacions s'han mantingut pràcticament iguals durant molts anys i molt properes a l'SMI i al llindar de risc de pobresa, sense tenir en compte el context econòmic. Cal, doncs, millorar el sistema de protecció per atur, incrementant les quanties de les persones treballadores que passen a la desocupació, perquè tampoc elles tenen uns ingressos suficients per cobrir les necessitats més bàsiques per viure.

Amb l'objectiu de mantenir el bon rumb que demostra el mercat de treball, així com els bons resultats de mesures adreçades a garantir ingressos adequats sobretot a les persones més vulnerables, cal seguir apostant per mesures que assegurin ingressos suficients, ja que malauradament continua havent-hi bosses de precarietat i de pobresa laboral en el nostre mercat de treball. Dignificar les feines i els salaris enfortint la negociació col·lectiva, millorar la intensitat del treball i la cobertura per atur, i continuar combatent la temporalitat guanyant en estabilitat laboral són elements clau per corregir desigualtats, situacions de pobresa en el treball i millorar les condicions de treball de la població treballadora.

Només així anirem cap a una societat més justa, igualitària, inclusiva, definida pel progrés social i econòmic, i amb una protecció social garantida.

## Reivindicacions sindicals

- **L'increment del salari mínim interprofessional** ha contribuït a augmentar els ingressos de les rendes més baixes i a corregir desigualtats. Cal, però, millorar la dotació i la suficiència de les rendes mínimes, i, per tant, incrementar l'IRSC (índex de renda de suficiència de Catalunya) i l'IPREM (indicador públic de renda d'efectes múltiples), ja que són els índexs de referència per a la renda garantida de ciutadania i l'ingrés mínim vital. L'acord signat entre agents socials i Govern fa uns mesos ha de ser traslladat, en allò relatiu a les rendes mínimes, a una concertació que faci front a la precarietat i a la pobresa, que ha redoblat l'actual crisi de preus. L'ampliació de la cobertura i de la qualitat de la **renda garantida de ciutadania**, la seva compatibilitat amb l'**ingrés mínim vital**, una major ambició a l'hora d'actualitzar l'IRSC, més polítiques d'accés a l'habitatge i la garantia del consum energètic a les llars haurien de ser les prioritats per al Govern i per al Parlament.
- L'element que més llastra la cohesió social i el creixement econòmic d'un país és la pèrdua de poder adquisitiu dels salaris. Amb una inflació subjacent en màxims europeus, el manteniment dels marges i els beneficis empresarials a costa dels salaris comporta riscos evidents que s'han de resoldre en el **marc de la negociació col·lectiva**. En aquest sentit, cal reforçar el paper de la negociació col·lectiva com a **espai imprescindible per a la recuperació salarial**. Aquest últim aspecte es podrà concretar reforçant l'AENC (Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva) i l'AIC (Acord interprofessional de Catalunya). La proposta actual dels sindicats, que lliga la revisió salarial a l'evolució econòmica dels sectors i dels beneficis empresarials, és la millor manera de garantir que es redistribueixen els esforços i s'assoleix una certa estabilitat.
- L'important reforç de les **polítiques i les inversions públiques** en el marc del Pla de recuperació, transformació i resiliència europeu s'ha de mantenir davant el repte continuat que comporten unes transicions justes, amb l'acompanyament a les persones treballadores en els canvis productius derivats dels avenços tecnològics i dels reptes davant el canvi climàtic. Això no serà possible si no hi ha un reforç de les polítiques de recaptació fiscals, que han de permetre equiparar els ingressos amb l'entorn europeu, de manera que s'elimini la competitivitat a la baixa entre comunitats autònomes i s'incrementi la progressivitat fiscal.



- Els **beneficis acumulats** al llarg de l'any 2022 pels actors financers i per les grans empreses comporten **un greuge significatiu respecte de la situació que estan patint les llars**. Mentre n'hi ha que engrosseixen els seus balanços comptables, n'hi ha que enfronten una situació d'extrema precarietat i incertesa. Cal, doncs, garantir una recaptació mínima per a les grans empreses via l'impost de societats i, així mateix, cal habilitar eines per a la negociació col·lectiva que facilitin una redistribució dels beneficis extraordinaris mitjançant l'increment dels salaris de les persones treballadores.
- **Perquè amb les coses de menjar, no s'hi juga!** Són necessàries **polítiques de control de preus**, especialment en els productes bàsics del cistell de consum, com els aliments, el transport o l'energia, i indicadors que permetin mesurar els beneficis empresarials que operen als diferents sectors productius a fi de poder redistribuir-los i garantir que tornin a l'economia per la via dels salaris. Els beneficis acumulats del sector bancari, de 22.000 milions el 2022 i de 50.000 milions des de la pandèmia, són molt difícils de justificar en un entorn econòmic en què la precarietat i la pobresa continuen sent presents a moltes llars treballadores. Mentre que governs com el francès han introduït mesures de control de preus de fins a 200 productes, hi continua havent una oposició frontal a ampliar les mesures que han permès contenir els preus del gas i d'altres productes. La garantia de l'accés als productes de primera necessitat s'ha de fer efectiva mitjançant la millora de salaris i prestacions, però també a través de la contenció dels preus.
- Per corregir les desigualtats existents en el mercat de treball, cal la concertació de **polítiques d'ocupació** que facin front al biaix de gènere i a l'atur cronificat mitjançant un servei proper a les persones que posi al seu abast una intermediació efectiva, una qualificació permanent, formació al seu abast i una orientació laboral adequada i de qualitat. I, per fer-ho, cal reforçar el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) amb l'objectiu que sigui referent, oferint un servei personalitzat que faciliti perfils i itineraris a les persones treballadores, que faci front a flagells com la discriminació per raó de gènere o edat i que, per tant, garanteixi igualtat en l'accés a una feina de qualitat a les persones demandants d'ocupació, tal com recull la recent Llei 3/2023, d'ocupació.

## Bibliografia

Aranda, J.L. (2023). *El euríbor encarece las hipotecas en febrero casi un 50% y ya duplica su media histórica*. El País, 28 de febrer. El País. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2023-02-28/el-euribor-sigue-aprendiendo-y-ya-duplica-su-media-historica.html>

Banc Central Europeu (2022). *The impact of rising mortgage rates on the euro area housing market*. ECB Economic Bulletin, Issue 6/2022. Citat a Tidd, J (2023). Disponible a: [https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2022/html/ecb.ebbox202206\\_04~786da4a23a.en.html](https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2022/html/ecb.ebbox202206_04~786da4a23a.en.html)

Barceló et al.(2021). Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España. Documentos ocasionales, nº 2113. Banco de España.

Barcelona Economía (2023). *Cost d'accés a l'habitatge*. Ajuntament de Barcelona. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/barcelonaeconomia/ca/mercat-immobiliari/cost-dacces-lhabitatge>

Bayona, E. (2023). La inflación dispara el endeudamiento de las familias en 4.000 millones de euros en dos años. Público, 19 de març. Disponible a: <https://www.publico.es/economia/inflacion-dispara-endeudamiento-familias-4000-millones-anos.html#md=modulo-portada-bloque:2col-t1;mm=mobile-big>

Card, D; Krueger, A (1993). *Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania*. American Economic Review. Vol. 84. September 1994.

Card, D (2023) *La subida del salario mínimo no crea ni destruye valor, solo lo redistribuye*.El País, 7 de març. Disponible a: <https://elpais.com/economia/negocios/2023-03-07/david-card-la-subida-del-salario-minimo-no-crea-ni-destruye-valor-solo-lo-redistribuye.html#:~:text=de%20los%20terrenos.-,La%20subida%20del%20salario%20m%C3%ADnimo%20no%20crea%20ni%20destruye%20valor,Tiene%20todo%20el%20sentido.>

Cárdenas, L. (2020). *La segmentación laboral durante la recuperación económica: empleo atípico y rotación*. Cuadernos de relaciones laborales. Núm. 38. Volumen 1. En monogràfic "Empleo, edad y género: el impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las relaciones laborales". Ediciones Complutense.

CCOO (2019). La subida del salario mínimo en 2019. Una visión territorial y por federaciones de CCOO. Gabinet econòmic de CCOO.

CCOO (2023). *Los beneficios empresariales impulsan y enquistan la inflación*. Gabinet econòmic de CCOO.

CCOO de Catalunya (2022). *Informe sobre la brecha salarial. Anàlisi metodològica i evolució comparada*. Disponible a: <https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2022/02/informe-brecha-salarial-2022.pdf>

CCOO de Catalunya (2023). *La brecha salarial de gènere i els ERTOS, una anàlisi en profunditat*. Disponible a: <https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2023/02/informe-brecha-salarial-2023.pdf>

Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya - CTEESC (2021). *El dret a l'habitatge*. Col·lecció Estudis i informes, núm. 58.

Cuadrado, M.P. (2023). *Un análisis de la evolución de las horas trabajadas por ocupado en España: desarrollos tendenciales y evolución reciente*. Boletín económico 2023/T1. Artículo 14. Banco de España.

*Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la "Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros" (2022)*. Diario Oficial de la Unión Europea.

*Directiva UE 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2022)*. Diario Oficial de la Unión Europea.

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo - Fundae (2022). *Memoria de actividades 2021*.

Fundación Iseak (2021). *El impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en la desigualdad el empleo*.

Generalitat de Catalunya, Departament d'Economia (2019). *El salari mínim de referència català: estimació i incidència potencial*.

Generalitat de Catalunya, Direcció General d'Anàlisi i Prospectiva Econòmica (2023). *La demografia empresarial recupera els nivells pre pandèmia amb diferències notables segons grandària i activitat econòmica*. Apunts d'Economia.

González, M.J; Martín, C (2015). *La internacionalización de las pymes españolas: principales desarrollos recientes y sus determinantes*. Boletín económico, diciembre 2015. Banco de España.

## BIBLIOGRAFIA

4

Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2022). *Estructura y dinámica empresarial en España. Datos nacionales, autonómicos y provinciales.*

Observatorio de Emancipación (2022). *Principales resultados autonómicos.* 1er semestre de 2022. Consejo de la Juventud de España.

Observatori de Treball i Model Productiu (2021). *El treball a temps parcial a Catalunya i la Unió Europea.* Fragments de coneixement. Disponible a: [https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/05\\_-\\_recursos/documents/fragments\\_de\\_coneixement/arxiu/Treball-a-temps-parcial-a-Cat-i-la-UE.pdf](https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/05_-_recursos/documents/fragments_de_coneixement/arxiu/Treball-a-temps-parcial-a-Cat-i-la-UE.pdf)

Observatori de Treball i Model Productiu (2023). *Rotació laboral a Catalunya. Any 2022.* Disponible a: [https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/rotacio\\_laboral/arxiu/informe\\_rotacio\\_laboral\\_2022.pdf](https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/rotacio_laboral/arxiu/informe_rotacio_laboral_2022.pdf)

Pacce, M, et al.(2021). *El papel del coste de los derechos de emisión del CO2 y del encarecimiento del gas en la evolución reciente de los precios minoristas de la electricidad en España.* Banco de España.

Peterson, N (2022). *Class war: rate hikes.* Financial Times. 7 de juny.

*Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (2021).*

Reichert, A.K. (1990). *The impact of interest rates, income, and employment upon regional housing prices.* J Real Estate Finan Econ 3, 373-391. Citat a Tidd, J (2023).

Tidd, J (2023). *El alza de tipos puede hacer caer el precio de las casas y debilitar la economía.* Cinco Días, 13 de març. Disponible a: <https://cincodias.elpais.com/mercados-financieros/2023-03-13/el-alza-de-tipos-puede-hacer-caer-el-precio-de-las-casas-y-debilitar-la-economia.html#:~:text=Siguiendo%20esta%20l%C3%ADnea%20ascendente%2C%20los,BCE%20sigue%20incrementando%20las%20tasas.>



