

La qualitat del treball a Catalunya. Relació amb el futur de l'estat de benestar i la sostenibilitat de les pensions, reptes de futur

Josep Ginesta

ÍNDEX

1. Introducció	3
2. Evolució de la qualitat al mercat de treball a Catalunya	6
a. Contractació laboral	7
b. Evolució de la situació de la població assalariada	13
c. Evolució dels salaris	16
3. L'evolució de les aportacions econòmiques del treball al sosteniment del benestar	20
a. Ingressos i evolució de les cotitzacions	21
b. L'aportació al conjunt dels impostos i la seva evolució	23
4. Reptes del futur del mercat de treball	24

ABSTRACT

Som en una fase expansiva del mercat de treball en un context de recuperació econòmica. No obstant, hi ha un desajust entre la recuperació objectivada i la recuperació percebuda per les persones treballadores, especialment en relació a la qualitat del treball existent. S'intenten aportar dades sobre la pèrdua de qualitat del mercat de treball i també la relació entre aquesta qualitat i la sostenibilitat tant del model de benestar com del sistema de pensions. Per últim, s'aporten elements al debat de si és possible forjar un model de mercat de treball on siguin compatibles els drets laborals i els beneficis i la competitivitat empresarial.

1. Introducció

La recuperació econòmica que s'ha significat en diversos indicadors de l'economia catalana es concreta també en el mercat de treball, amb una fase expansiva de creació neta de llocs de treball, increment del nombre de persones afiliades de mitjana al sistema de seguretat social, millora de l'ocupació i les taxes d'activitat, però especialment, amb la reducció de les taxes d'atur, tant l'estadística de l'EPA com la de l'atur registral. De fet, una fase expansiva que al llarg dels anys 2016, i en part, del 2017, s'ha expressat amb reducció interanual del nombre de persones aturades de dos dígits. La taxa d'atur s'ha situat a Catalunya en el 12,6%, la segona més baixa des del quart trimestre de 2008, i al conjunt de l'Estat, s'ha situat en el 16,5% (sense Catalunya es situaria al 17,33%). Pel que fa a l'atur registral, s'ha situat al gener de 2018 en 422.866 persones, una xifra que no es veia d'ençà del 2008. També s'ha consolidat l'increment de persones afiliades a la seguretat social de mitjana situant-se a gener de 2018 en 3.267.647 persones, el nombre més elevat en un mes de gener des de l'any 2008.

Aquesta fase expansiva es constata també amb xifres rècord de contractació, arribant-se el 2017 als 3.187.159 contractes de treball, amb un dinamisme propi d'una economia que s'activa i es recupera progressivament. Un dels indicadors qualitius del mercat de treball si aquest vol ser competitiu, és el de la taxa d'activitat. En alguns moments de la crisi, tant quan es va ponderar l'increment de persones aturades com quan es va iniciar la seva reducció, es produïa en paral·lel amb una davallada de les taxes d'activitat. Aquest fet s'atribuïa a una dimissió de facto de moltes persones a participar en un mercat de treball que en aquells moments oferia escassíssimes oportunitats. A l'any

2017 Catalunya s'ha consolidat en la recuperació i s'ha incrementat la seva població activa fins 3.795.400 persones, per sobre de la de l'any anterior, situant la taxa d'activitat de 16 a 64 anys en el 61,7%. Aquest fet doncs, comporta que es pugui afirmar que la reducció de l'atur ha anat acompanyada al 2017 de més ocupació i més activitat. El mercat de treball, com a tot mercat, necessita solidesa tant de l'oferta com de la demanda, i per la recuperació plena necessitem, no només que els qui decideixin treballar treballin, també cal que siguin moltes persones les que decideixin activar-se.

No es pot obviar que en el període setembre-desembre de l'any 2017 hi ha hagut un cert alentiment de la recuperació, amb increments de l'atur registrat rellevants. Però no és menys cert que la contractació durant l'estiu va batre records, i s'ha constatat la dependència de sectors estacionals. Però també cal posar de relleu que durant els mesos de setembre a desembre vàrem observar un increment de l'atur registrat de 20.600 persones. En canvi, l'increment de l'atur EPA entre el tercer i quart trimestre del 2017 va ser tan sols de 3.600 persones. Per tant, un desajust rellevant, que ha reduït la distància entre un i altre indicador a només 60.000 persones. És cert que un indicador és registral i l'altre estadístic, però també ho és que al mes de setembre es va posar en marxa la Renda Garantida de Ciutadania a Catalunya, i que un dels requisits d'accés és el de figurar inscrit com a demandant d'ocupació. L'anàlisi que es fa doncs és que aquest fet ha comportat que a Catalunya s'hagin registrat més persones a l'atur, i en una lectura optimista, que s'hagin activat en la recerca de feina. Convé recordar que la Renda Garantida és una prestació que té per objectiu, precisament, dotar de recursos, però també de serveis, a les persones per tal que surtin del nínxol de pobresa que les ha portat a demanar aquesta prestació de terra social. Així doncs, aquest nou instrument a cavall de polítiques passives però també actives d'ocupació, esdevindrà clau en el comportament del mercat de treball els propers anys a Catalunya.

Aquesta recuperació objectiva, no ha estat percebuda sempre amb bons ulls per les persones treballadores i per la societat en general. Temporalitat, parcialitat, moderació salarial, han fet que hi hagi una percepció generalitzada de que no hi ha hagut una recuperació qualitativa del treball al nostre país. De fet, hi ha la percepció de que la recuperació econòmica no està arribant a les persones. Que la recuperació dels indicadors, o fins i tot, dels comptes de resultats, no té retorn en forma de drets – o de recuperació dels drets perduts – per les persones. Aquest fet es constata tant en el mercat de treball com en el camp de les polítiques socials en general. Segurament caldran anys per recuperar nivells de protecció anteriors, però també ho és que si en una fase expansiva no posem les bases del nostre model de futur, partint dels errors o estigmes que han generat patologies al nostre model productiu i al mercat de treball, tornarem a consolidar una economia feble que restarà de nou altament exposada amb severitat als cicles econòmics.

Al llarg d'aquesta aportació s'analitzaran alguns indicadors sobre contractació i salaris, o també sobre afiliació a la seguretat social, per contrastar si la percepció subjectiva i les crítiques es sustenten en dades objectives sobre l'evolució del mercat de treball. Si aquesta recuperació s'ha traduït o no en treball sostenible; entès com aquell que permet projectes empresarials viables i treball digne, de qualitat.

Però per altra banda, s'analitzarà si el treball que es crea, o millor dit, l'estoc de treball que anem consolidant, permet generar ingressos suficients en cotitzacions al sistema de seguretat social, o tributacions al sistema impositiu, que permetin sostenir els grans reptes de futur que té l'estat del benestar, i en concret, el sistema de pensions.

El sistema de pensions, com veurem, té una dependència molt alta dels ingressos generats per cotitzacions, de la seva vessant contributiva. Semblaria raonable afirmar que si el mercat de treball perd qualitat també es perd la capacitat del nostre sistema de pensions de generar ingressos suficients per fer front al creixent increment de les pensions derivat dels factors que incideixen en elles. Unes pensions que alhora, no podem considerar que estiguin molt per sobre de les de molts dels països de la UE. De fet, la despesa mitjana en pensions no és de les més altes. Però en canvi, té tensions financeres rellevants, fins al punt de que a l'any 2017 s'ha esgotat el fons de reserva existent, mentre per altra banda tenim als pensionistes amb pensions als que se'ls ha reduït la seva pensió per l'efecte pinça que ha tingut sobre la aquesta el nou sistema de revalorització, limitat al 0'25%, i que ha estat per sota de l'increment real del cost de la vida des del 2012, any de la seva implantació.

La millora de l'esperança de vida, aquest gran valor que el progrés està gestant, genera alhora altes taxes de dependència al primer món. Dependència que genera noves necessitats i per més temps a les polítiques públiques, nous reptes que haurem d'atendre. El finançament d'aquests reptes està per veure, però mentre no s'obri el debat de fons, també cal considerar quin gruix d'ingressos genera pel sistema impositiu que envolta el món del treball, a través de l'Impost sobre la renda de les persones físiques, i com la qualitat d'aquest treball, o dit d'altra forma, com la menor qualitat, pot estar impactant en la capacitat de generar ingressos suficients com per fer front a les necessitats més immediates.

Així doncs, s'intentarà analitzar si un treball de més qualitat permet generar més ingressos, o si la pèrdua de qualitat del treball enfonsa els models de sostenibilitat per cobrir les situacions de no treball, les contingències quan les adversitats o el pas del temps no ens permeten ser actius.

S'intentarà posar en valor que, en el fons, el treball, no és només el menys dolent dels instruments per la redistribució de la riquesa – i ho continuarà essent -, sinó que també genera ingressos per fer sostenible l'estat de benestar, i amb ell el sistema de pensions, en el marc d'un model de retorn que és un valor en si mateix; la solidaritat entre generacions. Els actius fent front a les necessitats dels passius. Les generacions més joves del present retornant a les generacions més velles del passat el seu esforç en forma d'aportació al bé comú, amb impostos i cotitzacions. Aquell bé comú del que alhora, els actius ens hem lucrats, per mitjà de polítiques públiques, i que ens han permès educar-nos, formar-nos, emancipar-nos, amb més o menys intensitat.

És possible un model de treball sostenible en un nou model productiu ? És possible generar llocs de treball de qualitat a Catalunya que permetin el progrés econòmic ? És possible treball de qualitat i benefici empresarial ? Aquestes preguntes es respondran els propers anys, ara podem fer suposicions, projectar models de futur, aportar elements al

debat per trencar l'axioma de que no és possible el benefici amb un treball de qualitat en molts dels sectors emergents. Però tal vegada ens hem de formular les preguntes d'una altra forma; pot Catalunya permetre's un mercat de treball que crea treballadors pobres ? Podem permetre'ns una economia que genera un treball que no permet projectes vitals estables ? Podem permetre'ns un model productiu que no generi treball sostenible econòmicament i social ?

2. Evolució de la qualitat del mercat de treball

A partir de les reflexions a mode d'introducció, es fa en aquest apartat una anàlisi de les dades més rellevants relatives a alguns dels indicadors del mercat de treball que permetin objectivar la qualitat d'aquest. A manca d'enquestes oficials a Catalunya – si bé està previst recuperar-les - que ens permetin avaluar la qualitat del treball a partir d'indicadors subjectius, és a dir, a partir de la percepció de les persones treballadores de com aquest els permet el seu desenvolupament personal, professional i social, s'han analitzat alguns dels indicadors de mercat de treball que ens permetrien fer una aproximació objectiva.

La Organització Internacional del Treball (OIT), una de les organitzacions internacionals més actives en aspectes vinculats a la qualitat en el treball, ha traslladat tradicionalment el concepte de qualitat en el treball al concepte de *treball decent*. Ha centrat aquest concepte en quatre àrees; ocupació, seguretat social, drets dels treballadors i diàleg social. A partir d'aquest concepte s'han treballat multitud d'indicadors, dimensions i recomanacions metodològiques per mesurar-ho, confegint conjuntament amb la Comissió Econòmica de les Nacions Unides per Europa, l'Eurostat i la mateixa OIT un conjunt de recomanacions operatives de mesura per recopilar dades i calcular indicadors que permetin anàlisis comparables internacionalment sobre la qualitat del treball.

Atès que no és objectiu d'aquesta aportació l'anàlisi de la qualitat del mercat de treball, sinó aportar elements que permetin ponderar l'evolució del mercat de treball, constatar si certament hi ha distància entre la recuperació objectiva i la percepció subjectiva de si aquesta s'ha traslladat en drets i garanties al mercat de treball, i com aquesta impacta en la sostenibilitat de la protecció social i el benestar, s'han buscat alguns indicadors puntuals a partir de les dades i estudis que elabora l' *Observatori del Treball i Model Productiu de Catalunya* (<http://observatoritreball.gencat.cat/ca/>) que permetin, com a mínim, observar tendències i conformar aproximacions estadístiques i registrals a la realitat del treball existent.

Si ens centréssim en el concepte de treball decent, com el descriu la OIT, seria aquell que permet, en un món globalitzat, un bon treball o un treball digne, aquell que permet desenvolupar les pròpies capacitats i dignifica la persona, aquell que respecta els principis i drets laborals fonamentals, permetent uns ingressos justos i proporcionals als esforços, sense discriminació de cap tipus, amb protecció social i en el marc del diàleg i la concertació social.

Més enllà dels drets més elementals, que no sempre són respectats, cal tenir present el treball pot ser decent o no en funció del context socioeconòmic on es desenvolupa. Els ingressos derivats del treball seran proporcionals a l'esforç i permetran una vida digna en funció del context econòmic on s'obtenen. De fet, quan la Carta Social Europea estableix el dret dels treballadors a una remuneració suficient que els proporcionï a ells i a les seves famílies un nivell de vida decorós, és a dir, decent. Quant el Comitè Europeu de Drets Socials del Consell d'Europa interpreta que es pot considerar com a nivell de vida decorós, a l'hora de recomanar quin ha de ser el salari mínim a cada Estat, el xifra en el 60% del salari mitjà corresponent.

És evident que la dimensió d'ingressos, doncs, en tant que permet una nivell de vida més o menys decent és rellevant per definir la qualitat del treball. Però també ho és, i molt, l'estabilitat en el treball. I l'estabilitat, no tant entesa com la perpetuació del treballador en un mateix lloc de treball, com en el temps en què un treballador estarà ocupat al llarg de la seva vida laboral. En una economia on els projectes empresarials són tan canviants, amb models de negoci també molt canviants, en constant evolució i transformació, el treball per tota la vida és ja un mite. La situació més generalitzada al mercat de treball, o la tendència, és que les persones treballaran en diverses empreses i en diferents oficis al llarg de la seva trajectòria professional, en contraposició amb el mercat més estàtic en el que el gruix de treballadors es jubilaven a la mateixa empresa i ofici on havien iniciat la seva vida laboral com a aprenents.

De fet, hi ha països on els indicadors de temporalitat són alts en comparació amb el seu entorn, com en el cas dels Països Baixos, amb una taxa de temporalitat molt similar a la d'Espanya o Portugal, i una taxa d'ocupació, a temps parcial, de gairebé el doble de la d'aquests, i on en canvi, no hi ha la percepció de que hi hagi menys qualitat en el treball. La clau doncs, no és tant la pervivència a un mateix lloc de treball, com el temps d'espera que pateix un treballador entre que surt d'una feina i n'entra a una altra.

A partir d'aquestes reflexions, i sense que per tant es parteixi de les metodologies més consolidades, s'analitzen alguns dels indicadors de qualitat del mercat de treball en les dimensions de l'estabilitat en el treball, a partir de l'anàlisi de la contractació laboral i la seva evolució en els darrers anys a partir de dades registrals, com ha evolucionat la població assalariada d'acord amb l'Enquesta de Població Activa i també en com han evolucionat els salaris.

Aquestes tres dimensions objectiven tres dels elements, com es deia, objectius, que es posen de relleu en com extrapolem i es qüestiona el concepte de treball decent al nostre mercat de treball; temporalitat, parcialitat i ingressos. Alhora, es fa una anàlisi de l'evolució que han experimentat els diferents indicadors per tal de veure el comportament que té en aquests indicadors la recuperació econòmica.

a) Contractació laboral

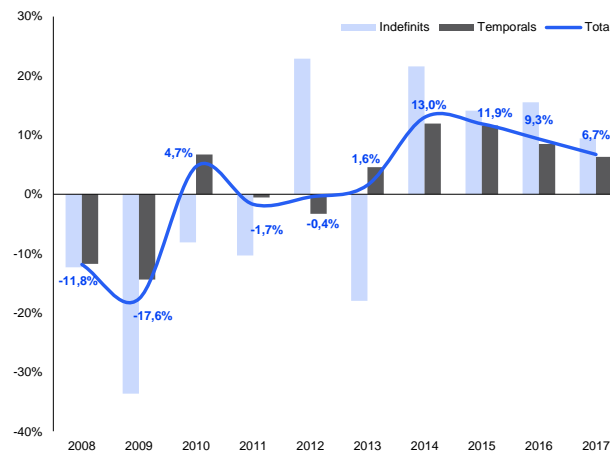
Durant 2017 s'ha formalitzat a Catalunya la xifra rècord de 3.187.159 contractes de treball. Això suposa un increment interanual de la contractació del 6,7% (200.601

contractes més), que ha estat més intens en el cas de la contractació indefinida (+9,4%; 35.505 més) que en el de la temporal (+6,3%; 165.096 més). Aquestes xifres representen una moderació en el ritme de creixement en comparació amb els tres anys precedents.

Gràfic 1

Catalunya – Variació interanual de la contractació laboral (en %)

2008 a 2017 (acumulat gener a desembre de cada any)



Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades del SOC i del Servei Públic d'Ocupació Estatal

Pel que fa a l'evolució de la distribució dels contractes formalitzats per modalitat, durant la crisi econòmica la proporció d'indefinitos va caure i la dels temporals va augmentar. En canvi, des de 2014 el percentatge de contractes indefinits està creixent, tot i que moderadament; i amb les darreres dades es constata que s'ha elevat del 12,6% de 2016 al 12,9% en 2017. Així doncs, malgrat la lleugera millora de la contractació indefinida, que estava molt per sota de l'actual, el gruix dels nous contractes que es formalitzen cada any continuen sent temporals. També és cert que la contractació temporal és la que es reitera, i la indefinida, per natura, no. Per això, més endavant s'analitzarà com ha evolucionat, en el seu conjunt, l'estoc de treballadors en alta al sistema de seguretat social, per analitzar quina evolució ha experimentat en termes de mitjanes d'afiliació al sistema la temporalitat i la parcialitat.

Convé recordar que les reformes laborals es justificaven en base a respondre de forma immediata a la necessitat de dotar de major competitivitat el mercat de treball, i alhora, per trencar amb la dualitat existent en aquest, una dualitat expressada en termes de desigualtats rellevants entre els qui tenien contracte indefinit i els que el tenien temporal. Aquestes reformes perseguen atenuar les barreres de sortida del mercat de treball, reduint la diferència entre les indemnitzacions per finalització de contracte, entre la indemnització per acomiadament en el cas dels indefinits i per finalització de contracte pels temporals. Però alhora, ponderar-les en situacions de crisi empresarial, de forma que fos més atractiva la contractació estable. Aquestes reformes varen anar

acompanyades de modificacions prèvies en relació a les estructures de negociació col·lectiva, de prevalença de convenis col·lectius, i alhora, de l'eliminació de clàusules de salvaguarda de la negociació com les ultra activitats.

Malgrat això, s'observa com hi ha una evolució creixent de la contractació temporal, i en especial, la contractació temporal de curta durada, com s'observa a la taula següent:

Taula 1
Catalunya – Nombre de contractes formalitzats per modalitat

1998 a 2017

	Valors absoluts			Var. interanual relativa			Var. interanual absoluta			Distribució (en %)	
	Indefinits	Temporals	Total	Indefinits	Temporals	Total	Indefinits	Temporals	Total	Indefinits	Temporals
1998	231.378	1.727.683	1.959.061	-	-	-	-	-	-	11,8%	88,2%
1999	300.107	1.915.141	2.215.248	29,7%	10,9%	13,1%	68.729	187.458	256.187	13,5%	86,5%
2000	284.709	1.957.274	2.241.983	-5,1%	2,2%	1,2%	-15.398	42.133	26.735	12,7%	87,3%
2001	301.808	1.892.222	2.194.030	6,0%	-3,3%	-2,1%	17.099	-65.052	-47.953	13,8%	86,2%
2002	290.507	1.838.366	2.128.873	-3,7%	-2,8%	-3,0%	-11.301	-53.856	-65.157	13,6%	86,4%
2003	273.405	1.811.982	2.085.387	-5,9%	-1,4%	-2,0%	-17.102	-26.384	-43.486	13,1%	86,9%
2004	317.610	2.202.407	2.520.017	16,2%	21,5%	20,8%	44.205	390.425	434.630	12,6%	87,4%
2005	341.822	2.326.021	2.667.843	7,6%	5,6%	5,9%	24.212	123.614	147.826	12,8%	87,2%
2006	472.770	2.394.557	2.867.327	38,3%	2,9%	7,5%	130.948	68.536	199.484	16,5%	83,5%
2007	485.787	2.375.118	2.860.905	2,8%	-0,8%	-0,2%	13.017	-19.439	-6.422	17,0%	83,0%
2008	425.932	2.095.960	2.521.892	-12,3%	-11,8%	-11,8%	-59.855	-279.158	-339.013	16,9%	83,1%
2009	282.630	1.794.450	2.077.080	-33,6%	-14,4%	-17,6%	-143.302	-301.510	-444.812	13,6%	86,4%
2010	259.712	1.914.713	2.174.425	-8,1%	6,7%	4,7%	-22.918	120.263	97.345	11,9%	88,1%
2011	232.868	1.904.581	2.137.449	-10,3%	-0,5%	-1,7%	-26.844	-10.132	-36.976	10,9%	89,1%
2012	286.155	1.841.770	2.127.925	22,9%	-3,3%	-0,4%	53.287	-62.811	-9.524	13,4%	86,6%
2013	234.699	1.926.255	2.160.954	-18,0%	4,6%	1,6%	-51.456	84.485	33.029	10,9%	89,1%
2014	285.316	2.156.301	2.441.617	21,6%	11,9%	13,0%	50.617	230.046	280.663	11,7%	88,3%
2015	325.533	2.406.282	2.731.815	14,1%	11,6%	11,9%	40.217	249.981	290.198	11,9%	88,1%
2016	376.034	2.610.524	2.986.558	15,5%	8,5%	9,3%	50.501	204.242	254.743	12,6%	87,4%
2017	411.539	2.775.620	3.187.159	9,4%	6,3%	6,7%	35.505	165.096	200.601	12,9%	87,1%

Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades del SOC i del Servei Públic d'Ocupació Estatal

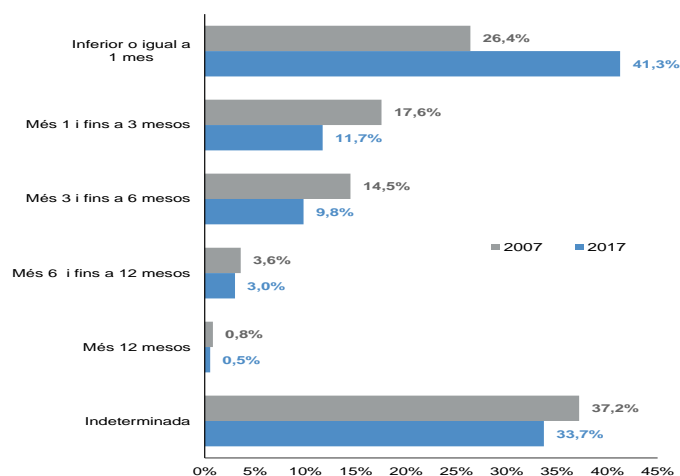
Per durada dels contractes, crida l'atenció el creixement que ha experimentat el pes dels contractes de durada igual o inferior a un mes. Ara representen entorn el 41% dels contractes temporals, mentre en 2007 suposaven poc més del 26%. Aquest creixement ha estat en detriment de totes les altres durades, fins i tot, dels contractes de durada indeterminada.

Aquesta realitat explicaria en part que els objectius de les reformes no han assolit aquelles finalitats que perseguien. Malgrat puguin estar afavorint la creació de llocs de treball, aquesta evolució per la contractació de curta o curtíssima durada, explicaria més aviat la tendència a introduir la flexibilitat interna a les empreses per mitjà de la contractació temporal o intermitent, i no per la contractació estable, com així s'observa en el següent gràfic.

Gràfic 2

Catalunya – Distribució de la contractació temporal per durada (en %)

Gener a desembre de cada any



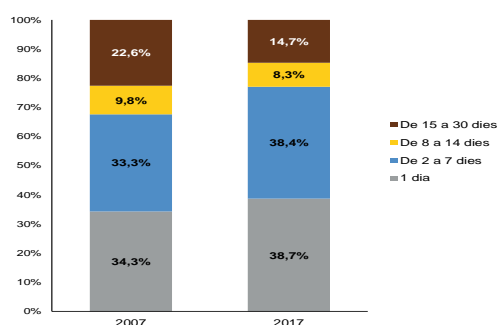
Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades del SOC i del Servei Públic d'Ocupació Estatal

Posant el focus en els contractes de durada fins a un mes, el 77,1% ha estat de molt curta durada (igual o inferior a 7 dies), pes repartit a parts iguals entre els contractes de tan sols un dia i els de 2 a 7 dies. En comparació amb 2007, les proporcions de contractes d'un dia i de 2 a 7 dies s'han elevat al voltant de cinc punts percentuals en cada categoria, mentre que les de durades superiors s'han reduït, especialment la dels contractes de 15 a 30 dies (que ha passat del 22,6% al 14,7%). Així doncs en relació al 2007, els contractes de durada igual o inferior a 1 mes han guanyat pes de forma significativa en detriment dels de la resta de durades.

Gràfic 3

Catalunya – Distribució dels contractes de durada fins a un mes (en %)

Gener a desembre de cada any



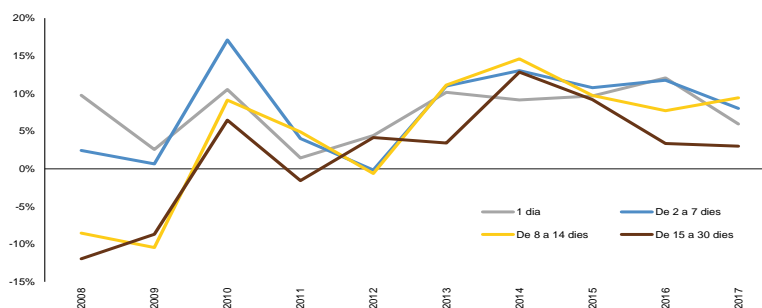
Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades del SOC i del Servei Públic d'Ocupació Estatal

El gràfic següent mostra com precisament els contractes de 15 a 30 dies són els que han crescut menys en els darrers anys (donant lloc a la reducció del seu pes en la contractació temporal). Respecte de 2016, s'ha accelerat el creixement dels contractes de 8 a 14 dies, i el dels contractes de menys durada s'ha atenuat.

Gràfic 4

Catalunya – Variació interanual de la contractació acumulada per durada del contracte temporal (en %)

2008 a 2017



Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades del SOC i del Servei Públic d'Ocupació Estatal

En relació amb el tipus de jornada, el contracte a temps complet, després de la contracció registrada en els anys de la crisi, està creixent des de 2015 amb més intensitat que la contractació a temps parcial.

Taula 2

Catalunya – Contractes per tipus de jornada

2003 a 2017

La qualitat del treball a Catalunya. Relació amb el futur de l'estat de benestar i la sostenibilitat de les pensions, reptes de futur

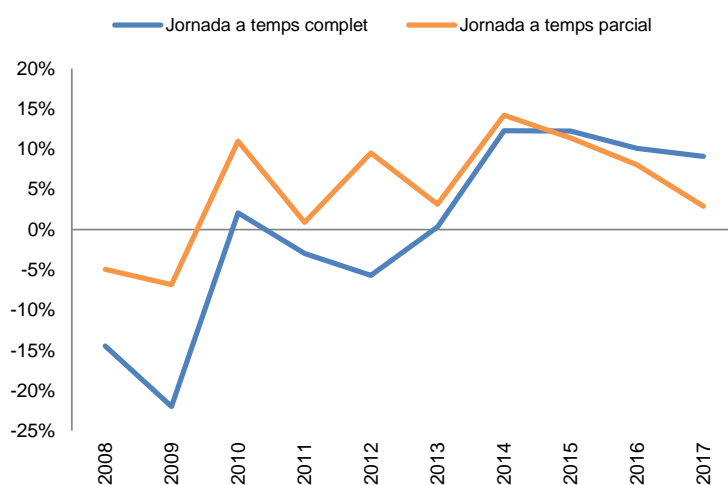
Any	Valors absoluts				Variació interanual relativa			
	Jornada a temps complet	Jornada a temps parcial	Fixos-discontinus	Total	Jornada a temps complet	Jornada a temps parcial	Fixos-discontinus	Total
2003	1.558.354	507.606	19.427	2.085.387				
2004	1.841.889	657.612	20.516	2.520.017	18,2%	29,6%	5,6%	20,8%
2005	1.935.479	706.812	25.552	2.667.843	5,1%	7,5%	24,5%	5,9%
2006	2.088.160	746.949	32.218	2.867.327	7,9%	5,7%	26,1%	7,5%
2007	2.070.314	754.958	35.633	2.860.905	-0,9%	1,1%	10,6%	-0,2%
2008	1.771.083	717.592	33.217	2.521.892	-14,5%	-4,9%	-6,8%	-11,8%
2009	1.381.980	668.473	26.627	2.077.080	-22,0%	-6,8%	-19,8%	-17,6%
2010	1.410.298	741.761	22.366	2.174.425	2,0%	11,0%	-16,0%	4,7%
2011	1.368.358	748.277	20.814	2.137.449	-3,0%	0,9%	-6,9%	-1,7%
2012	1.290.260	819.358	18.307	2.127.925	-5,7%	9,5%	-12,0%	-0,4%
2013	1.294.131	845.211	21.612	2.160.954	0,3%	3,2%	18,1%	1,6%
2014	1.452.840	965.307	23.470	2.441.617	12,3%	14,2%	8,6%	13,0%
2015	1.630.572	1.075.210	26.033	2.731.815	12,2%	11,4%	10,9%	11,9%
2016	1.795.152	1.161.800	29.606	2.986.558	10,1%	8,1%	13,7%	9,3%
2017	1.958.100	1.195.187	33.872	3.187.159	9,1%	2,9%	14,4%	6,7%

Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades del SOC i del Servei Públic d'Ocupació Estatal

Gràfic 5

Catalunya – Variació interanual dels contractes per tipus de jornada (en %)

2008 a 2017 (acumulat gener a desembre de cada any)



Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades del SOC i del Servei Públic d'Ocupació Estatal

b) Evolució de la situació de la població assalariada

La informació sobre contractes de l'apartat anterior ofereix una perspectiva de la situació dels assalariats que accedeixen al mercat de treball a través dels nous contractes que es formalitzen (variable flux), però per analitzar la situació de tot el col·lectiu d'assalariats que treballa en cada moment del temps (variable estoc) s'utilitzaran les dades de l'Enquesta de població activa.

A diferència del que mostra la informació dels contractes formalitzats (la major part són temporals, prop del 87% enfront del 13% d'indefinitos, segons les dades més recents), les dades de l'EPA revelen que la major part de les persones assalariades a Catalunya treballen amb un contracte indefinit; és a dir, les proporcions s'inverteixen: al voltant d'un 20% dels assalariats són temporals, enfront del 80% d'indefinitos.

Els treballadors temporals van patir amb més intensitat els efectes de la crisi. En concret, l'any 2009 (el més crític quant a destrucció d'ocupació) els assalariats amb contracte temporal es van reduir en més d'un 20%, mentre que els que treballaven amb contracte indefinit van caure un 4%. Aquest fet s'explica per què les barreres de sortida de la contractació temporal són més baixes que les dels contractes indefinits, alhora que en situacions de crisi empresarial és més fàcil pactar la no renovació de contractes temporals que l'amortització de llocs de treball indefinits.

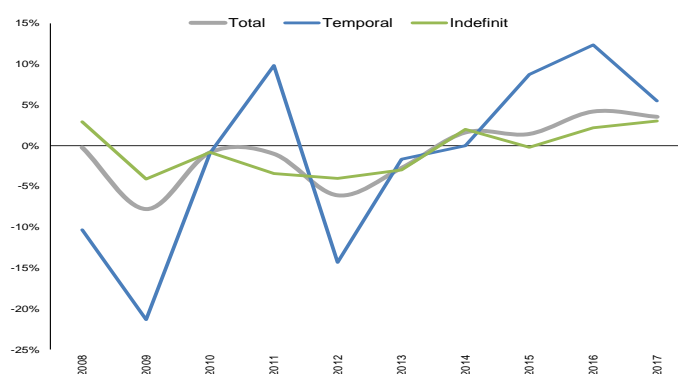
Tal com mostra el gràfic següent, el treball temporal està més exposat a les fluctuacions del cicle econòmic; així, en moments de crisi econòmica l'ocupació temporal es destrueix amb més facilitat, mentre que en moments de recuperació augmenta de manera més ràpida.

Després d'experimentar un creixement molt destacat el 2016 (+12,3%) es modera el creixement dels assalariats amb contracte temporal el 2017 (+5%). Els assalariats amb contracte indefinit han crescut un 3% el 2017, lleugerament per sobre del creixement de 2016 (+2,2%).

Gràfic 6

Catalunya – Variació interanual dels assalariats per tipus de contracte (en %)

2008 a 2017 (mitjanes anuals)



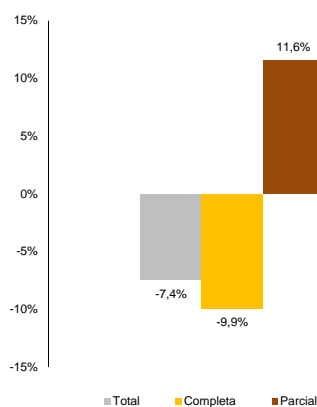
Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'EPA (Idescat i INE)

Pel que fa al tipus de jornada, tot i que la major part dels assalariats a Catalunya continuen treballant a temps complet, amb la crisi han guanyat protagonisme les jornades parcials. L'any 2008, l'11,6% dels assalariats realitzava una jornada parcial, proporció que s'ha elevat fins al 14% l'any 2017 i que va arribar a superar el 15% en els anys 2013 i 2014.

Analitzant l'evolució en termes acumulats durant tot aquest període (2008-2017), s'observa que en còmput net ha disminuït el treball a temps complet (-9,9%; 313.200 assalariats menys amb aquest tipus de jornada) i ha augmentat la parcialitat (+11,6%; 48.100 més).

Gràfic 7

Catalunya – Var acumulada (2008-2017) dels assalariats per tipus de jornada (en %)



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'EPA (Idescat i INE)

En relació a la parcialitat, com ja s'ha explicat, hi ha països on està àmpliament estesa la contractació a temps parcial i no és percebuda com a una situació precària necessàriament. En aquest sentit, l'afectació sobre la qualitat del treball de la parcialitat esdevé rellevant quan aquesta no ha estat escollida, quan la parcialitat no és una opció pels treballadors sinó que és la única opció que es presenta per poder accedir al mercat de treball.

Com s'observa en la taula següent, el treball a temps parcial involuntari ha evolucionat a Espanya de forma rellevant els darrers anys. Mentre que a l'any 2009, en una franja altament activa com és la de 25 a 49 anys, el treball involuntari representava només el 44,6% de les opcions en el cas de les dones, i el 56 % en el cas dels homes, a l'any 2015 aquest percentatge va passar a ser del 61,5 % i del 77,6% respectivament, i molt allunyat d'altres països i de les mitjanes com es pot constatar.

Taula 3

Raons del treball a temps parcial

Treball a temps parcial involuntari de 25 a 49 anys segons període

Unitat: percentatge

	Dones		Homes	
	2015	2009	2015	2009
UE-28	26,6	23,3	51,7	45,5
Dinamarca	21,9	18,4	21,3	23,9
Espanya	61,5	44,6	77,6	56,0
Països Baixos	7,9	4,9	24,1	14,6

Font: Enquesta Europea de Força del Treball. LFS. Eurostat i INE

Una altra forma d'analitzar l'evolució de la població assalariada és a partir de les dades registrals de la seva modalitat de contractació al règim general de la seguretat social. Analitzant l'evolució de l'afiliació a la seguretat social, observem com l'alta per contractació temporal a jornada completa ha anat en detriment de la indefinida, però sobretot, en relació a la indefinida a temps parcial, i especialment, a la temporal a temps parcial; mentre que el pes de la situació en alta per contractació indefinida entre el total d'afiliacions al règim general era del 74,5 %, al desembre de 2008, el pes a desembre de 2017 és del 70,7 %.

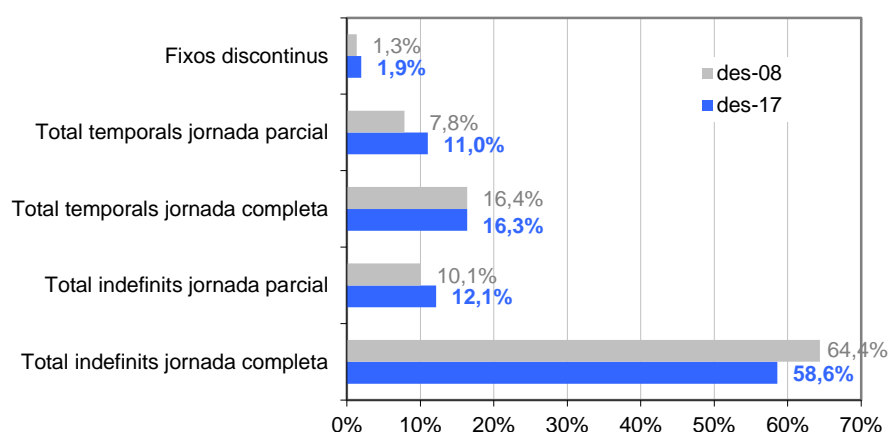
Taula 4

Catalunya – Evolució de l'afiliació al Règim General de la Seguretat Social per tipus de contracte i jornada entre 2008 i 2017

	des-08	des-17	Variació		Pes s/total afil RGSS	
			Absoluta	Relativa	des-08	des-17
Total afiliacions RGSS	2.588.980	2.631.809	42.829	1,7%	100,0%	100,0%
Total indefinits jornada completa	1.667.083	1.541.486	-125.597	-7,5%	64,4%	58,6%
Total indefinits jornada parcial	260.577	319.017	58.440	22,4%	10,1%	12,1%
Total temporals jornada completa	423.574	430.197	6.623	1,6%	16,4%	16,3%
Total temporals jornada parcial	202.860	290.169	87.309	43,0%	7,8%	11,0%
Fixos discontinus	34.886	50.940	16.054	46,0%	1,3%	1,9%

Gràfic 8

Catalunya - Distribució de l'afiliació al RGSS per tipus de contracte i jornada



Per valorar l'impacte de la crisi econòmica sobre els salaris dels treballadors a Catalunya s'analitzen les dades de les Enquestes anual i trimestral de cost laboral, publicades per l'INE. Cal tenir present que aquestes fonts fan referència als salaris del conjunt dels treballadors ocupats a Catalunya, és a dir, a l'estoc de treballadors ocupats en el període de referència. Per tant, s'inclouen tant els assalariats que fa molts anys que estan en el mercat laboral, com els que s'hi incorporen per primer cop.

Alguns estudis recents basats en la Mostra contínua de vides laborals apunten que els salaris dels treballadors que accedeixen actualment al mercat laboral són significativament més baixos que els dels que s'hi van incorporar abans de la crisi. Aquesta devaluació salarial, que afecta especialment el col·lectiu més jove, s'explica, a més de per una menor remuneració per a un mateix tipus de feina, per la precarització de les condicions dels nous contractes que es formalitzen. En concret, l'augment dels contractes de curta durada i de les jornades parcials repercuteix en un menor temps dedicat al treball remunerat al llarg de l'any, que es tradueix en un descens del salari anual que perceben els treballadors.

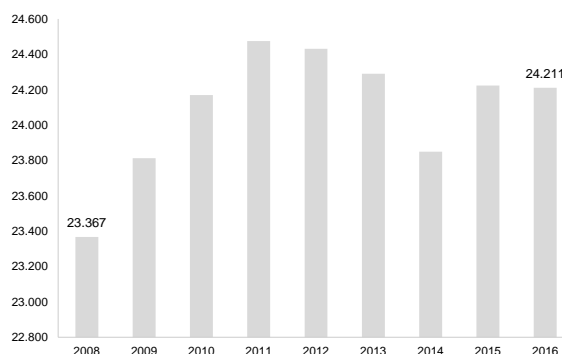
Així mateix, és important matisar que les dades que recullen aquestes enquestes extrapolen la informació de cada treballador per obtenir una dada de cost salarial mensual o anual. No es tracta del salari real que rep el treballador, atès que en molts casos els contractes són de molt curta durada i no arriben al mes o a l'any, respectivament.

Tenint present aquestes consideracions, segons l'Enquesta anual, el cost salarial¹ anual per treballador a Catalunya l'any 2016 s'ha situat en 24.211,16 euros, xifra lleugerament superior a la de l'any 2008 (23.366,62 euros). Així doncs tot i que estudis recents mostrarien que els salaris actuals d'accés al mercat de treball són inferiors als d'abans de la crisi, el cost salarial en canvi es manté, en termes nominals per sobre del de 2008.

Gràfic 9

Catalunya – Cost salarial anual per treballador (en euros)

¹ El cost salarial inclou les percepcions salarials brutes del treballador, així com els pagaments per hores extraordinàries i/o complementàries, gratificacions extraordinàries i endarreriments. No hi estan incloses les percepcions no salarials i les cotitzacions obligatòries a la Seguretat Social.



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de l'Enquesta anual de cost laboral (INE)

Cal remarcar que tot i l'esclat de la crisi, els salaris van continuar creixent, assolint un màxim l'any 2011 (24.474,64 euros). A continuació, es va produir un cert ajustament a la baixa, probablement com a conseqüència de l'entrada en vigor de la reforma laboral, amb descensos en els anys 2012, 2013 i 2014. L'any 2015 va trencar aquesta tendència de descens, amb un increment del cost salarial anual de l'1,6% mentre que el 2016, va ser un any de força estabilitat, ja que es va registrar un descens molt discret (-0,05%).

Així, a hores d'ara, els salaris nominals es mantenen en un nivell per sobre de l'observat abans de la crisi. En termes acumulats, han crescut un 3,6% entre 2008 i 2016, mentre que l'IPC ha augmentat un 12,6% en aquest període (entre els desembre de 2008 i 2016); és a dir, els preus de consum han crescut molt per sobre dels salaris nominals, comportant una important pèrdua de poder adquisitiu en els treballadors. En aquest sentit, es pot afirmar que ha existit una pinça sobre els salaris, significada per l'increment d'aquest per sota de l'increment dels preus de consum.

Taula 5

Catalunya – Cost salarial anual per treballador

2008 a 2016

	Valor	Var. Interanual	
		Absoluta	relativa
2008	23.366,62		
2009	23.812,33	445,71	1,9%
2010	24.169,27	356,94	1,5%
2011	24.474,64	305,37	1,3%
2012	24.430,82	-43,82	-0,2%
2013	24.290,01	-140,81	-0,6%
2014	23.849,19	-440,82	-1,8%
2015	24.222,95	373,76	1,6%
2016	24.211,16	-11,79	-0,05%
Variació (2008-2016)		844,54	3,6%

Font: Enquesta anual de cost laboral (INE)

Sectorialment, la indústria presenta els salaris més elevats (30.133,81 euros l'any 2016) i és l'únic sector que s'ha situat en valors superiors a la mitjana catalana en tota la sèrie

analitzada. Des de 2015, el cost salarial en el sector industrial supera els 30.000 euros anuals per treballador i no ha deixat d'augmentar fins al 2016, quan s'observa un moderat descens interanual (-0,5%). Considerant la variació acumulada entre 2008 i 2016, els salaris en la indústria s'han elevat més d'un 15%.

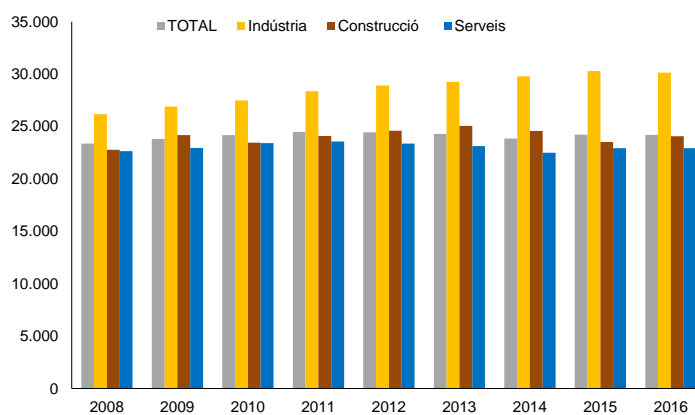
A continuació, se situen els salaris de la construcció, que si bé van continuar creixent a un ritme molt elevat en els inicis de la crisi (+6,2% l'any 2009), van patir posteriorment descensos de força intensitat en diversos anys. En 2016 (24.060,01 euros l'any) se situen també en un nivell superior al de 2008, en concret un 5,8% per sobre.

Els serveis són el sector amb salaris més baixos, inferiors als 24.000 en tot el període analitzat i van experimentar retrocessos interanuals entre 2012 i 2014. En els dos últims anys han tornat a augmentar, de forma que el 2016 se situen un 1,3% per sobre del valor de 2008.

Gràfic 10

Catalunya – Cost salarial anual per treballador i per sector d'activitat (en euros)

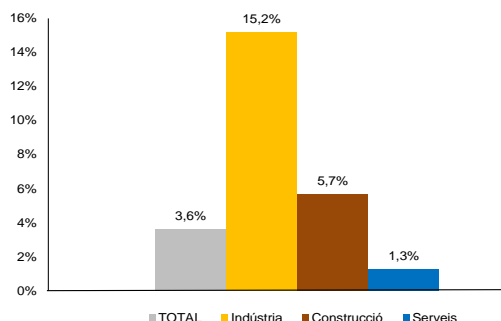
2008 a 2016



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de l'Enquesta anual de cost laboral (INE)

Gràfic 11

Catalunya – Variació acumulada (2008-2016) del cost salarial anual per treballador i per sector d'activitat (en %)



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta anual de cost laboral (INE)

Per poder obtenir informació sobre el període més recent, cal recórrer a l'Enquesta trimestral de cost laboral, que disposa de dades sobre l'evolució del cost salarial fins al tercer trimestre de 2017. En aquest cas, la dada disponible fa referència al cost salarial mensual per treballador i mes. S'obté així, que en els tres primers trimestres de 2017 s'han registrat descensos interanuals del cost salarial mensual (-1,1% en el primer trimestre, -0,02% en el segon i -0,2% en el tercer).

En síntesis, els efectes de la crisi no s'han traslladat als salaris nominals dels treballadors a Catalunya immediatament, sinó que ho han fet amb un cert retard, concretament a partir de 2012, any en el qual comencen a caure. El 2015 va ser un any de recuperació, però les dades més recents, corresponents a l'any 2016 i als tres primers trimestres de 2017 reflecteixen novament un moderat retrocés.

Les dades analitzades, des d'un punt de vista objectiu, i considerant els factors que de forma generalitzada, malgrat no sigui àmplia, podrien contrastar la qualitat del mercat de treball, denoten que aquesta és baixa. Com a mínim en termes comparatius i d'evolució. Es denota una evolució negativa en els indicadors exposats al llarg de la crisi, entre els que hi havia abans i els que hi ha ara. L'impacte negatiu es contrasta en temporalitat, però especialment, en l'augment de la contractació de curta durada. L'estabilitat en la contractació, o la contractació indefinida, és un valor, però ho és especialment en mercats inestables com el nostre, en mercats on no sempre es garanteix el retorn al mercat de treball, en economies com la nostra en la que molts dels que al llarg del 2016 varen trobar feina tornaven a estar aturats abans dels sis mesos següents (41% de les persones). L'estabilitat, i de retruc la qualitat, també s'expressa amb les condicions salarials, amb l'evolució dels salaris, i més enllà de la pèrdua de poder adquisitiu de molts dels que al llarg de la crisi han sortit i entrat d'una feina, i de l'evolució més o menys continguda com hem vist, resulta evident que l'evolució dels salaris no s'ha correspost amb l'increment del cost de la vida.

En definitiva, la percepció subjectiva que la recuperació econòmica que expressen les dades macroeconòmiques, sectorials i empresarials, no es correspon en els mateixos termes amb l'evolució del mercat de treball, es confirma amb l'anàlisi d'aquests indicadors que s'han avaluat. Altra qüestió, i que seria fruit d'un altre debat és si aquests indicadors, com a mínim, com els hem llegit sempre, seran els que podran determinar la qualitat del treball de cara al futur.

3. L'evolució de les aportacions econòmiques del treball al sosteniment del benestar

El model de benestar dels països desenvolupats es sustenta en quatre pilars fonamentals; l'educació, la sanitat les pensions i altres prestacions socials. D'aquests pilars les pensions en representa la despesa més important a gairebé tots els països, fruit de l'avenç en l'esperança de vida.

El seu finançament recau tant en cotitzacions vinculades directament al treball (les pensions) com en els impostos generals dels que sovint n'és un contribuent rellevant els rendiments derivats del treball, sigui per compte aliena o per compte pròpia. Només a Catalunya, la protecció social a l'any 2014 es va situar per sobre dels 42.000 milions d'euros, dels que 26.000 milions són atribuïbles al conjunt de pensions i prestacions del sistema de seguretat social, i en el que es varen recaptar gairebé 23.000 milions d'euros en cotitzacions, per tant, la resta, es va finançar a través dels impostos generals.

Pel que fa als sistemes de pensions, a la majoria de països, com a Espanya, són de repartiment i contributius. De repartiment que comporta que les pensions dels actuals jubilats es financen amb les cotitzacions socials de la població que treballa, és a dir, els actius paguen les pensions als passius. Aquest flux intergeneracional és sostenible quan els ingressos per cotitzacions són iguals o majors que la nòmina de les pensions. Aquesta és la situació que va caracteritzar el sistema de pensions abans de la crisi, que presentava rellevants superàvits que varen permetre, l'ara pràcticament exhaurit Fons de Reserva del sistema de seguretat social. Exhaurit per les fluctuacions que ha patit el sistema de pensions al llarg de la crisi, amb un davallada dels ingressos per cotitzacions, fruit de la destrucció de llocs de treball, l'increment de les prestacions i subsidis, propi de l'increment de l'atur i la inactivitat.

El sistema de pensions de repartiment espanyol, té una vessant contributiva i relacionada amb les cotitzacions – que representa més del 90% del conjunt – i una vessant no contributiva que és de caire assistencial i no relacionada amb les cotitzacions. La vessant contributiva s'ha de finançar per ella mateixa, i la seva salut depèn, sobretot, de la situació del mercat de treball: si hi ha més persones ocupades, hi haurà més persones cotitzant i per tant més ingressos al sistema. Però atès que les cotitzacions es determinen a partir d'un percentatge sobre les bases de cotització, i que aquestes es determinen a partir del salari del treballador, el nivell salarial també hi incideix de manera directa. La vessant no contributiva, en canvi, cobreix una sèrie de pensions, subsidis i prestacions que donen resposta a les necessitats de les persones amb independència de que anteriorment hagin cotitzat. Aquesta vessant, es finança amb impostos i depèn en menor mesura del mercat de treball, si bé, a més treball, més ingressos per la via de l'impost sobre la renda de les persones físiques, on el pes del treball és molt rellevant.

Cada afiliat, a Catalunya, es va haver de fer càrrec de 6.778 euros en pensions contributives l'any 2016. Cada afiliat va cotitzar, l'any 2016, 6.365 euros a Catalunya, per sobre dels 5.809 euros d'Espanya. Sobre aquesta qüestió resulta recomanable l'Anàlisi dels fons de la Seguretat Social a Catalunya, que realitza una anàlisi de l'evolució financera i els principals indicadors que incideixen en la sostenibilitat del

sistema de pensions a Catalunya (http://economia.gencat.cat/web/.content/70_economia_catalana/arxius/seguretat-social-catalunya/fons-seguretat-social-catalunya.pdf).

La literatura econòmica ens explica quins factors són determinants en la evolució de la despesa en pensions en termes del PIB als països amb aquests models. La despesa en pensions és el producte del nombre de pensions i la quantia mitjana d'aquestes. Si considerem el PIB com el producte de treballadors i la seva productivitat mitjana, en resulta que la despesa, en termes de PIB depèn bàsicament de la relació entre el nombre de pensionistes i de treballadors que cotitzen al sistema, i de la relació entre pensió mitjana i productivitat de l'economia. Alhora, es considera que la despesa en pensions de jubilació, que representa a Catalunya gairebé el 68% del total, és el resultat de tres factors; el demogràfic, en relació amb la taxa de dependència, l'institucional relacionat amb les característiques del sistema i la seva generositat i el de mercat de treball. Aquest darrer és rellevant, atès que una millor taxa d'ocupació és inversament proporcional – si no varien els altres factors – a la reducció de la despesa en pensions en termes de PIB.

Pel que fa als ingressos, a Espanya, i per tant, a Catalunya, com també a molts altres països, la principal font de finançament de les pensions contributives són les cotitzacions. Això comporta que els ingressos de la seguretat social depenguin fonamentalment de la massa salarial i del tipus de cotització. D'aquesta forma, els ingressos del sistema depenen del nombre de cotitzants i el seu salari, i els ingressos en termes de PIB de la relació entre salaris i productivitat, així com de la taxa de cotització.

a) Ingressos i evolució de les cotitzacions a la seguretat social

Per tal d'analitzar el comportament del mercat de treball els darrers anys sobre els ingressos derivats de les cotitzacions que realitzen, s'ha recollit l'evolució dels ingressos per cotitzacions a la Seguretat Social i de les seves afiliacions entre el 2010 i el 2016. A partir d'aquestes dades s'ha estimat quina ha estat la cotització mitjana de cada afiliació (quocient entre els ingressos i nombre d'afiliacions) per a cada any i la seva variació.

Evolució dels ingressos per cotitzacions a la Seguretat Social a Catalunya

	Ingressos per cotitzacions a la S.S		Afilacions S.S mitjana mensual anual		Cotització mitjana per afiliació (en euros)	Variació de la cotització mitjana
	Import (en milions d'euros)	Var. interanual relativa	Valor	Var. interanual relativa		
2005	20.846,7		3.214.454		6.485,3	
2006	22.552,8	8,2%	3.343.415	4,0%	6.745,4	4,0%
2007	24.216,5	7,4%	3.420.359	2,3%	7.080,1	5,0%
2008	25.192,4	4,0%	3.397.981	-0,7%	7.413,9	4,7%
2009	24.424,2	-3,0%	3.182.014	-6,4%	7.675,7	3,5%
2010	24.175,0	-1,0%	3.116.635	-2,1%	7.756,7	1,1%
2011	23.803,5	-1,5%	3.069.602	-1,5%	7.754,6	0,0%
2012	22.945,8	-3,6%	2.971.803	-3,2%	7.721,2	-0,4%
2013	22.662,2	-1,2%	2.886.191	-2,9%	7.852,0	1,7%
2014	22.781,2	0,5%	2.934.644	1,7%	7.762,9	-1,1%
2015	23.331,5	2,4%	3.037.359	3,5%	7.681,5	-1,0%
2016	24.351,2	4,4%	3.150.767	3,7%	7.728,7	0,6%

Font: Observatori del treball i el Model Productiu a partir de les dades de la TGSS (MEYSS)

Observem que entre 2009 i 2013 tant els ingressos per cotitzacions com les afiliacions a la Seguretat Social es van anar reduint cada any, mentre que en 2014 i 2016 han augmentat els ingressos i el nombre d'afiliacions. Ara bé, les afiliacions han augmentat més que els ingressos i això ha donat lloc a que la cotització mitjana per afiliació hagi disminuït en 2014 i 2015 (i també en 2012 però aleshores van caure més els ingressos que les afiliacions). Al 2016, es recupera la cotització mitjana, però per sota de la resta d'indicadors.

Per altra banda, quan es fa l'exercici més al detall de distribuir l'afiliació del règim general de la Seguretat Social per grups de cotització i analitzar la seva evolució entre desembre de 2011 (pre-reforma laboral) i desembre de 2015 (post-reforma laboral), posant el focus també en el volum d'afiliació de cada un d'aquests grups de cotització que treballa amb un contracte temporal i dels que tenen una jornada de treball a temps parcial (per separat), es pot contrastar si la pròpia evolució ocupacional, l'ús del treball temporal i del treball a temps parcial, haurien contribuït al descens de la cotització mitjana de l'afiliació. El resultat és que els grups de cotització que han guanyat pes en l'economia catalana (el seu creixement ha estat superior a la mitjana acumulada del període) han estat els grups d'enginyers i llicenciats, ajudants no titulats i peons (és a dir, les categories "extremes"). El treball temporal ha crescut amb força en aquests 4 anys i, en especial, en grups com el de peons, subalterns, auxiliars administratius, enginyers i oficials de tercera. També el treball a temps parcial ha registrat un increment significatiu. Aquest és el cas dels ajudants no titulats, els oficials de tercera, els subalterns, els peons i els auxiliars administratius.

De les dades es dedueix que ha disminuït el treball assalariat amb contracte indefinit (els que fan una contribució continuada a la Seguretat Social) i ha augmentat el treball parcial (un altre factor perquè la contribució a la Seguretat Social sigui menor que si augmenta el treball a temps complet).

Així doncs, aquestes dades apunten a que l'import que es cotitza per cada afiliació està disminuint, per efecte de la moderació o reducció salarial, de la parcialitat, i alhora, per la temporalitat que comporta intermitències en les carreres de cotització, el que demostraria que la qualitat del treball, té una derivada evident en l'evolució a l'alça dels ingressos al sistema. Dit d'altra forma, que cas de persistir la baixa qualitat significada amb temporalitat, parcialitat i ponderació salarial, augmentarien amb escreix les dificultats de sostenibilitat del sistema de pensions.

b) L'aportació del treball al conjunt dels impostos i la seva evolució

El treball també té un pes rellevant en la generació d'ingressos pel sistema tributari. Els salaris es consideren rendiments del treball a efectes de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques, que és alhora un impost troncal al sistema impositiu espanyol (i català).

Taula 7

Recaptació impositiva a Catalunya 2008 - 2016 (no inclou taxes) en milions d'euros

Any	IRPF només rendiments treball i activ. professionals		% Rend treball i act. Profess. S/IRPF	Total Impostos directes (1)		Total Impostos Indirectes (2)		Total Impostos		Pes IRPF s/total impostos	rendes treball s/total impostos
	Var. interanual (en %)	Var. interanual (en %)		Var. interanual (en %)	Var. interanual (en %)	Var. interanual (en %)	Var. interanual (en %)	Var. interanual (en %)			
2008	13.073.018		85,8	21.672.044		14.671.945		36.343.989		41,9%	36,0%
2009	12.333.302	-5,7%	92,3	17.695.616	-18,3%	10.377.287	-29,3%	28.072.903	-22,8%	47,6%	43,9%
2010	12.722.524	3,2%	93,3	17.461.739	-1,3%	13.457.471	29,7%	30.919.210	10,1%	44,1%	41,1%
2011	12.710.819	-0,1%	90,1	17.824.494	2,1%	13.984.494	3,9%	31.808.988	2,9%	44,4%	40,0%
2012	12.686.530	-0,2%	88,7	19.311.226	8,3%	13.881.892	-0,7%	33.193.118	4,4%	43,1%	38,2%
2013	12.390.201	-2,3%	88,1	18.745.148	-2,9%	15.024.388	8,2%	33.769.536	1,7%	41,6%	36,7%
2014	13.170.133	6,3%	89,3	19.742.384	5,3%	16.174.325	7,7%	35.916.709	6,4%	41,1%	36,7%
2015	12.728.876	-3,4%	88,2	19.788.437	0,2%	17.035.012	5,3%	36.823.449	2,5%	39,2%	34,6%
2016	12.728.172	0,0%	88,4	19.643.707	-0,7%	17.853.280	4,8%	37.496.987	1,8%	38,4%	33,9%

(1) IRPF, impost de societats, impost renda no residents, impostos medioambientals, impost de successions i donacions i impost sobre patrimoni.

(2) IVA, impostos especials sobre begudes alcohòliques, hidrocarburs i altres.

Font: informe anual de recaptació tributària de l'Agència Estatal d'Administració Tributària

De la taula anterior observem com els ingressos per IRPF representen un volum rellevant dels total d'impostos recaptats, que es situa entre el 47,6% del 2009 i el 38,4% del 2016. Però alhora, podem comprovar que del total dels ingressos per IRPF, els derivats de rendiments del treball i d'activitat professionals, i per tant, els susceptibles de ser considerats derivats del treball, representen la major part, amb una oscil·lació d'entre el 93,3% de l'any 2010 i el 85,8% del 2008, en aquest període analitzat.

Al seu torn, es constata aquesta preeminència del treball en el conjunt dels impostos s'ha ponderat els darrers exercicis, malgrat som en una fase expansiva de l'economia, perden tant el seu pes sobre els ingressos de l'IRPF com en el total dels impostos.

En aquest sentit, podríem concloure, també, que la qualitat del mercat de treball, produeix un efecte sobre els ingressos en impostos derivats del treball, i concretament, sobre els ingressos per rendiments del treball.

4. La dicotomia entre benefici empresarial i drets empresarials. Futur del mercat de treball

A les reformes laborals endegades si bé es justificaven en multitud d'arguments al voltant de la flexibilitat, la dualitat, etc., hi havia subjacent una certa percepció que la propensió a reduir determinats drets laborals afavoria una certa tensió entre oferta i demanda de treball, que al seu torn, afavoria la viabilitat dels projectes empresarials. Els missatges eren més subliminals o menys, però en el context hi va aparèixer des de la baixa productivitat fins a inflació salarial, i en definitiva, que abaratir costos laborals a partir de reduir "privilegis" comportava una millora substancial de la competitivitat de les empreses. En el fons, aflorant la tensió entre benefici i drets, que és en el fons, la històrica tensió del conflicte social al món del treball.

Les reformes, però, varen anar més enllà. Les reformes de l'any 2010 i 2011, prèvies a la reforma del 2012, varen modificar l'estructura de la negociació col·lectiva, i varen permetre que es consolidés la modificació de les "armes" dels agents socials en la negociació col·lectiva o davant dels conflictes laborals. Aquesta és la gran reforma que ha comportat les condicions laborals que tenim en aquests moments. Estructura de negociació, ultra activitats, terminis, són les grans aliades de la ponderació dels drets i condicions laborals dels darrers anys.

Més enllà de la necessitat o no d'endegar les reformes i de produir un escenari de flexibilitat tensionant més a una de les parts, i afeblint la seguretat, i trencant l'enfoc de la *flexigüretat* pel que apostaven les polítiques de la UE, la qüestió és si la competitivitat de la nostra economia pot estar en la reducció de costos laborals, o més lleugerament, de la lluita per preus. En un context de fàcil mobilitat de mercaderies, en una UE ampliada a països amb salaris molt més baixos i amb tradició industrial, sembla difícil. També és cert que l'altra extrem d'aquesta postura, la que diu que cal apostar per una economia competitiva i d'alt valor afegit, té com a feblesa que requereix de temps, de transformacions rellevants al teixit productiu i de polítiques redistributives per afavorir reconversions, innovació, capacitació i activació de persones, i per tant, d'un enfoc estratègic de llarg termini.

En aquest context, convé recordar que els països més competitius i que han resistit millor la crisi són els que tenen uns salaris i condicions més favorables, els que distribueixen un major percentatge del seu PIB en polítiques socials, i també els que tenen uns costos laborals més alts. Són països que excel·leixen en tancar el cercle en el mercat de treball de tenir economies competitives a partir de generar oportunitats per tal que persones formades i preparades per mitjà de polítiques socials sòlides puguin aprofitar-les i participar activament en tirar endavant l'economia.

El gran repte doncs és poder quadrar el cercle i fer progressivament l'economia més competitiva a partir de models de creixement que permetin que la recuperació de beneficis sigui compatible amb la dels drets, que la sostenibilitat econòmica empresarial ho sigui també social als llocs de treball, en definitiva, trencar la dicotomia existent. Apropant-nos a models ja existents que ho afavoreixin.

Sovint s'explica el model danès com aquell en què l'Estat regula poc el mercat de treball. Els indicadors de qualitat del treball allà son substancialment millors als nostres. Malgrat una certa desregulació del mercat de treball, és dinàmic i s'afavoreix una economia molt més competitiva que la nostra.

El seu model s'explica per moltes raons però, malgrat neix com el coneixem a partir de les reformes endegades als anys 1990, aquest no es pot concebre sense una visió històrica de l'*empowerment* o apoderament dels interlocutors socials en el mercat de treball, amb participació mínima dels poders públics en la regulació laboral. Aquest paper central en la presa de decisions dels interlocutors socials, s'estén tant a la negociació col·lectiva de condicions laborals com a la gestió de les polítiques laborals i de formació. I aquest paper té un recorregut històric important, amb unes arrels que provenen del segle XIX. Concretament, és al Pacte de Setembre que data de 1899 entre els sindicats danesos *Landsorganisationen* i la Confederació danesa d'empresaris *Dansk Arbejdsgiverforening*, que es produeix el naixement formal de la concertació social a Dinamarca. De fet, es considera aquest el primer conveni col·lectiu celebrat al món, i des d'aleshores, ha funcionat com a marc dels acords i les relacions entre els interlocutors socials. En aquest acord col·lectiu, els empresaris accepten la central sindical com a interlocutora i, alhora, els representants dels treballadors reconeixien el dret dels empresaris a contractar i acomiadar treballadors i el dret d'aquests a gestionar els fluxos d'ocupació.

Aquestes condicions de partida han contribuït a la consolidació del model liberal que preval a Dinamarca en relació a les normes d'acomiadament, les quals es conjuguen amb l'acord de pau social mentre els acords es troben vigents. Aquest model de flexibilitat, entès com regulació voluntària del mercat de treball per part dels interlocutors socials per la via de la negociació, ha estat el principi fonamental del mercat de treball danès fins a l'actualitat. Només s'ha promulgat legislació laboral addicional a Dinamarca quan s'han produït contradiccions amb directives europees. No obstant això, s'ha mantingut intacta la cultura del diàleg i el consens, segurament consolidada per la inexistència de desequilibris de poder forjats per una tant llarga tradició. Cal destacar que l'afiliació sindical a Dinamarca és propera al 70%, com de fet acostuma a passar als models sindicals escandinaus, una afiliació alta si la comparem amb la que hi ha a l'Estat espanyol, propera al 18%.

Aquesta cultura i també els entrebancs econòmics els ha portat a un mercat de treball orientat a les necessitats i no a la regulació. Orientat a la cerca de solucions concretes adaptades a cada moment. Els interlocutors socials s'han convertit en protagonistes, junt amb els ens locals —gestors en part de les polítiques públiques d'ocupació— i els Consells Regionals del Mercat de Treball, que han anat rebent competències i recursos públics per prioritzar les accions destinades a combatre l'atur o, senzillament, la política regional d'ocupació, en un model de concertació social amb força flexibilitat territorial.

Aquesta lògica de concertació social té lloc, alhora, en un marc evident de consciència col·lectiva del que comporta la cogestió del mercat de treball entre interlocutors socials —patronals i sindicats— i poders públics. Cogestió que neix d'una tradició però, també, d'un model de transparència que genera informació i coneixements únics —que no únics— del mercat de treball que permeten identificar necessitats de forma ràpida i fiable. Això afavoreix un marc de solucions creatives, d'implicació corporativa i de presa conjunta de decisions que genera un mercat tant flexible com segur en termes generals.

S'exposa aquest model perquè en el fons, els reptes de futur que planen sobre el mercat de treball no poden ni han de venir, només, de la regulació i les polítiques públiques, sinó de l'avenç en un model de negociació col·lectiva, de gestió dels conflictes laborals i de concertació social fonamentat en aquest apoderament dels agents; capaços de portar sovint les solucions per i entre ells.

La qualitat del mercat de treball, la recuperació percebuda o subjectiva, ha de venir d'un plantejament més contributiu i cooperatiu que distributiu dels interessos. Contributiu i cooperatiu posant a sobre la taula com element essencial la competitivitat i la productivitat, i a partir d'aquí, construir els instruments que permetin maximitzar-les. Exigint-nos espais de concertació, co-construcció de les polítiques públiques i de negociació ampli, però alhora, exigint a tothom els nivells de maduresa que aquests models exigeixen a tothom.

Per això, situar-nos sobre la tensió permanent de drets o beneficis no ens ajuda, i cal situar indefectiblement el repte comú i a partir d'aquí construir la resta. Modificant l'estructura de negociació per retornar instruments a les parts, promoure les unitats d'acció sindical al mateix temps que les unitats d'acció i consens empresarial, on els petits participin de les grans decisions que defineixen el seu mercat de treball. Quin sentit té un model on la verticalitat de regulació del mercat de treball és de les més grans de la UE, és a dir, la capacitat de negociació de condicions de treball dels agents és molt gran i fa d'ona expansiva a tothom, però alhora, hi ha molts treballadors que no hi participen afiliant-se o bé, les petites i mitjanes empreses no hi participen activament amb la seva visió.

El món del treball ens situa molts reptes. De fet, hi ha qui pronostica la pèrdua del treball com a instrument essencial per a la redistribució de la riquesa. Fins i tot hi ha qui pronostica que l'avenç en la Indústria 4.0 i la robotització ens permetrà que per mitjà d'una sobrepressió fiscal a la *tecnificació* obtinguem el sosteniment del benestar.

Però això, des d'un punt de vista pragmàtic, és poc realista. És fa difícil pensar que no evolucionarem les nostres necessitats cap a la creació de societats que justament el que faran és crear treballs més enriquidors per les persones, tot deixant de fer aquells que aporten poc valor a la persona. Permetre molt millor el projecte vital a partir de la creació de llocs de treball més vitals, més centrats en allò que aporten les persones a les societats, i que ens ajudin a dissociar més la idea de treballador-màquina. De fet, si fa uns anys ens haguessin explicat que el tercer sector social, centrat en l'atenció de persones, ocuparia a Catalunya gairebé 100.000 persones, no haguéssim donat crèdit, i ara és ja una realitat.

Podria el món desenvolupat perviure en el mig termini en un escenari de destrucció massiva de llocs de treball? La resposta és que no, atès que això comportaria com hem vist un problema gravíssim de sostenibilitat del model de benestar i del sistema de pensions, i en un creixement exponencial de les polítiques de protecció social per cobrir les necessitats de la ciutadania.

Segurament el treball és la eina menys dolenta que hem gestat per afavorir la redistribució de riquesa i d'oportunitats, i també de valors. I ho ha de continuar sent. I segurament haurem d'aprofitar les oportunitats que ens ofereix el progrés per endreçar-ho. De fet, l'apocalipsi sobre la destrucció de treball i de treball de qualitat no és nova. L'aparició de la tecnificació al tèxtil anglès a les beceroles de la revolució industrial va provocar l'aparició del *ludisme*, moviment organitzat contra les noves màquines que destruïen llocs de treball per crear-ne d'altres de menys qualitat i valor afegit. Més enllà de si compartim la *fal·làcia ludita* o no, o que en el fons, oferta i demanda s'equilibren per la tecnificació de la producció, sembla força evident que sense treball, aquella corretja de transmissió que endreça les societats es perd.

En aquest context, en què el treball no desapareix, sinó que es transforma en altre treball, i que alhora, neix, creix i desapareix amb certa rapidesa, convé reorientar-hi les polítiques d'ocupació. No només això, sinó que si afegim a que el context de creació de llocs de treball és complex, però alhora, hi afegim que segons dades d'atur registrat, la meitat de les persones aturades a Catalunya, ho són de llarga durada, majors de 45 anys, i la major part, sense formació superior ni professionalitzadora, els reptes es fan més immensos.

En aquest sentit ens cal aprofundir en models de polítiques d'ocupació diferents. On el pes de les polítiques actives o d'activació sigui més rellevant, per tal que es puguin produir vasos comunicants amb les polítiques passives, per semblar-nos més als països més competitius del nostre entorn. Polítiques d'ocupació que s'orienten a intentar apoderar la persona, ja sigui en el marc de les actives que coneixem o amb polítiques redistributives, en un mercat on les persones treballaran no només en moltes empreses diferents sinó que ho faran en molts oficis diferents, en el que pesaran més les competències que les professions, en el que la transició entre feina i feina sigui el més curta possible. Però també, polítiques d'ocupació que, deixant el pes a la concertació, negociació col·lectiva, i co-construcció, pensi més en enfortir les persones a un mercat de treball complex que en falcar-les a un lloc de treball sovint de vida curta. Polítiques redistributives que permetin teixir un nou model productiu en el que la competència no es produeix a partir de minvar drets sinó de construir conjuntament un model sostenible econòmicament i social, aprofitant cooperativament les nostres oportunitats, que no són poques.

Aquest model té un alt cost en polítiques públiques. De fet, el model danès el té, doncs obliga a altes inversions públiques tant per activar com per protegir als inactius. Però és el preu que s'ha volgut pagar per garantir-se eines de redistribució de la riquesa que tendeixin a ser efectives, qualitatives i cohesionadores; un país de base emprenedora que prefereix – o considera més just – pagar un alt cost fiscal per garantir que alhora és actiu i que genera feina de qualitat per a la majoria, en comptes d'una minsa i sempre limitada inversió en polítiques passives que condemnen a la pobresa estructural. Del

dubte sobre si el treball ha de ser l'instrument fonamental de cohesió i repartiment de la riquesa i les oportunitats o no, els danesos han optat per la primera opció.

La flexibilitat en el lloc de treball com a prioritat, seguit d'una seguretat en l'ocupabilitat en el mercat de treball, i per últim, en darrera instància, quan el primer element i el segon han fallat, una alta protecció gestionada des de la proximitat en el món local. Tot això tutelat per un sistema de negociació col·lectiva amb molta tradició i eficient, que permet tutelar el conflicte social més des de la col·laboració i cooperació que des de la confrontació, sense posicions dominants, i que permet que malgrat l'estat no sempre reguli els drets al lloc de treball es garanteixin unes condicions laborals dignes i socialment acceptables.

Segurament l'alta dosi de democràcia en el treball que garanteix una alta taxa d'afiliació sindical i un alt apoderament de la societat civil organitzada que hi conflueix, contribueix de manera determinant al resultat final. I tal vegada aquest és un escenari cap a on hauran de transitar els mercats de treball del futur.

A Catalunya, amb la Llei de la Renda Garantida de Ciutadania, aprovada per unanimitat al Parlament de Catalunya l'any 2017, i que té per objectiu activar les persones per tal que deixin enrere aquelles situacions personals que els han fet demanar aquesta prestació de terra social, i especialment, en el seu desplegament, tenim una gran oportunitat per teixir les complicitats que ens ha de portar a gestar el mercat de treball de qualitat que fa sostenible el futur del benestar i les pensions.