

# QUALITAT DEL TREBALL, SALARIS I POLÍTIQUES DE DESENVOLUPAMENT LOCAL: L'EXPERIÈNCIA DE BARCELONA

Sara BERBEL

3er Congrés d'Economia i Empresa de Catalunya

## 0. Introducció

A tot el món occidental, el mercat de treball està immers en una profunda transformació, on el canvi tecnològic té un impacte disruptiu i les conseqüències de la recent crisi econòmica han portat a una aparent paradoxa: quan l'economia està prop de recuperar –i en altres països del nostre entorn ja ha recuperat– el nivell d'ocupació previ a la crisi, es detecta un empitjorament de la qualitat de l'ocupació -especialment en certs grups de població- i hi ha una insatisfacció generalitzada a nivell internacional amb el funcionament de les institucions laborals i les polítiques macroeconòmiques. Davant d'aquesta situació, l'anàlisi del mercat de treball i les polítiques públiques en aquest àmbit ja no poden centrar-se només en les grans xifres d'ocupació i d'atur, sinó que han d'adoptar una perspectiva més àmplia que atorgui un lloc central a la qualitat del treball (salari, seguretat en el lloc de treball, entorn laboral...) i la capacitat d'inclusió del mercat laboral (igualtat de gènere, oportunitats per col·lectius en desavantatge, etc.), tot incorporant els “tres pilars” que assenyalava l'OCDE (*Employment Outlook 2017*):

- Quantitat
- Qualitat
- Inclusió

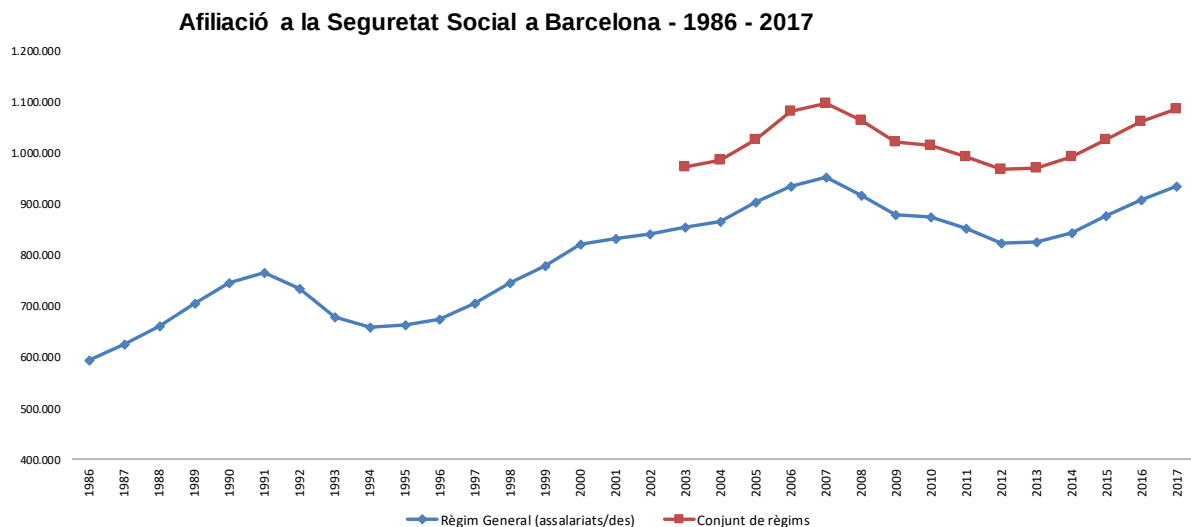
Barcelona és un bon exemple d'aquestes tendències. D'una banda, compta amb un mercat laboral que en els darrers anys ha evolucionat amb gran dinamisme, creant ocupació neta a un ritme que li ha permès resistir millor l'impacte de la crisi que el conjunt de Catalunya i Espanya i reduir l'atur als nivells més baixos des de 2008. Alhora, també a la ciutat la qualitat de l'ocupació acusa l'impacte de la crisi, mentre que el perfil de l'atur i el seu desigual impacte territorial requereixen l'atenció prioritària de les polítiques públiques. En aquest context, el govern municipal ha situat la lluita contra l'atur com a objectiu prioritari i proposat un canvi en la governança i unes noves línies de treball, on es concep l'Ajuntament de Barcelona, i en conseqüència Barcelona Activa, com a agent econòmic de primer ordre a la ciutat en la promoció de l'ocupació, amb l'Estratègia per l'Ocupació de Barcelona 2016-2020 com a principal instrument d'actuació.

L'article que segueix comença presentant les principals tendències i indicadors agregats que sintetitzen la situació del mercat laboral de Barcelona al tancament de 2017. A continuació, analitza la qualitat del treball a la ciutat de Barcelona, tot constatant l'increment de la precarietat laboral que ha acompanyat la sortida de la crisi, i descriu alguns dels factors que tenen especial incidència en la inclusió en el mercat de treball -com el sexe o l'edat-. En una segona part més vinculada a les polítiques, valora una proposta que recentment està sent objecte d'un viu debat polític i acadèmic -el salari de referència- i finalment enumera les principals accions que Barcelona Activa i l'Ajuntament de Barcelona estan desenvolupant per tal d'afavorir la creació de llocs de treball de qualitat que ofereixin oportunitats al conjunt de la ciutadania.

## 1. El mercat de treball de Barcelona el 2017

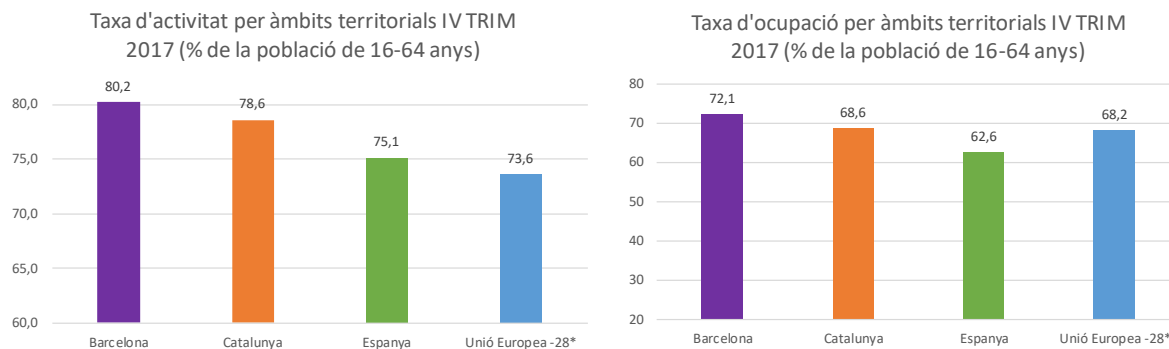
L'economia de Barcelona mostra un bon dinamisme de l'activitat econòmica i del mercat de treball durant el 2017 i el PIB de la ciutat experimenta un creixement real superior al 3% durant l'any, impulsat per la reactivació de la demanda interna –especialment del consum de les famílies-, la inversió empresarial i el bon comportament de les exportacions.

En aquest context favorable, Barcelona crea ocupació neta durant el 2017 per quart any consecutiu, després de set anys d'ajust al mercat de treball. Efectivament, la ciutat tanca l'any amb 1.087.344 persones afiliades al conjunt de règims de la Seguretat Social (26.173 i un 2,5% més que un any enrere), el que suposa la xifra més elevada des del segon trimestre de 2008 i la continuïtat de la recuperació dels indicadors laborals iniciada el 2013. Amb aquesta evolució, la ciutat ha recuperat el 86,1% dels llocs de treball perduts durant la crisi, tot i que l'afiliació total a Barcelona continua per sota dels 1,1 milions de persones amb què comptava el 2007.



Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament.

La participació en el mercat de treball de la ciutat és elevada: el quart trimestre de 2017 la taxa d'activitat a Barcelona se situa en el 80,2%, una dada superior a les de Catalunya, Espanya i la Unió Europea, tot i que el volum de la població activa s'ha reduït respecte a 2008. Cal destacar que la taxa d'activitat femenina de la ciutat (76,5%) -que, a diferència de la masculina, s'ha seguit incrementat a partir de 2008- supera la mitjana de la UE (68,1%) en més de 8 punts. També la taxa d'ocupació de Barcelona -que el quart trimestre de 2017 assoleix el 71,4 %— se situa per sobre de les mitjanes catalana, espanyola i europea.

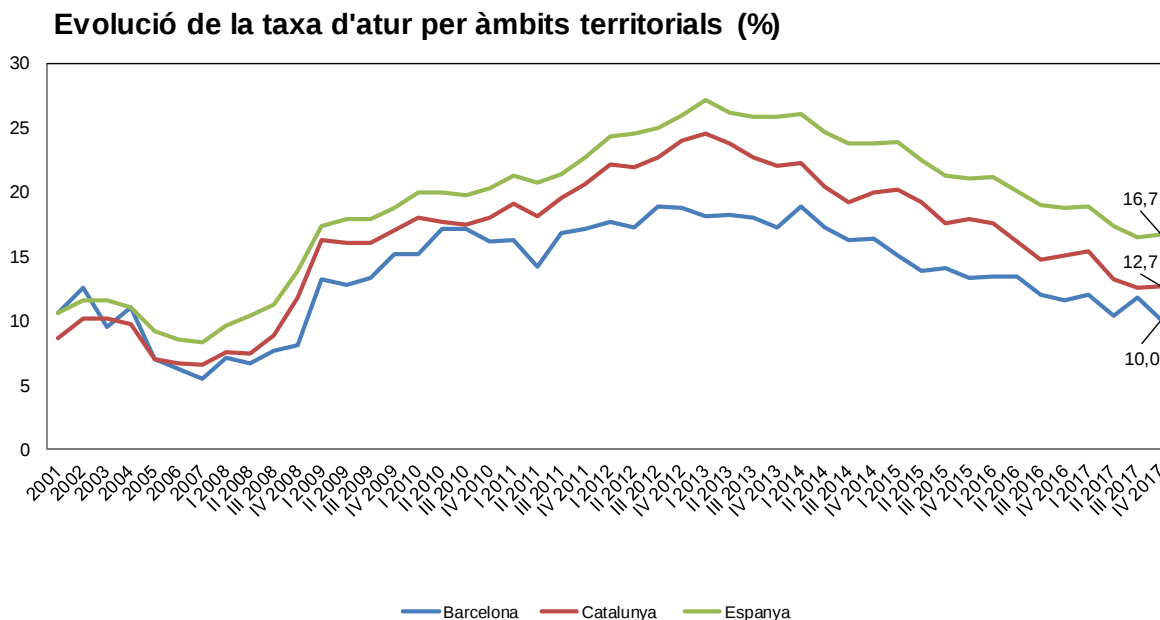


\*Dades del tercer trimestre de 2017

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades de l'Enquesta de Població Activa.

La contractació acumulada del 2017 a Barcelona se situa en 1.114.736 contractes, el que suposa el volum màxim anual de la sèrie històrica (iniciada l'any 2000) i un notable augment (+7,9%) respecte al 2016. També pel que fa a contractació indefinida acumulada la ciutat registra les millors dades anuals de la sèrie, amb 156.664 contractes indefinits signats en el conjunt del 2017. I un notable increment interanual (+10,2%).

El 2017 Barcelona ha seguit avançant en la reducció de l'atur i tanca l'any amb els millors registres des de l'inici de la crisi. Així, el quart trimestre la taxa d'atur de la ciutat se situa en el 10,0% -el valor més baix des de desembre de 2008- després de reduir-se en 1,6 punts el darrer any. Es tracta d'una xifra inferior a les corresponents a Catalunya i Espanya, i més propera a la taxa de la Unió Europea (7,5%) que a l'estatal (16,7%).



Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades de l'Enquesta de Població Activa.

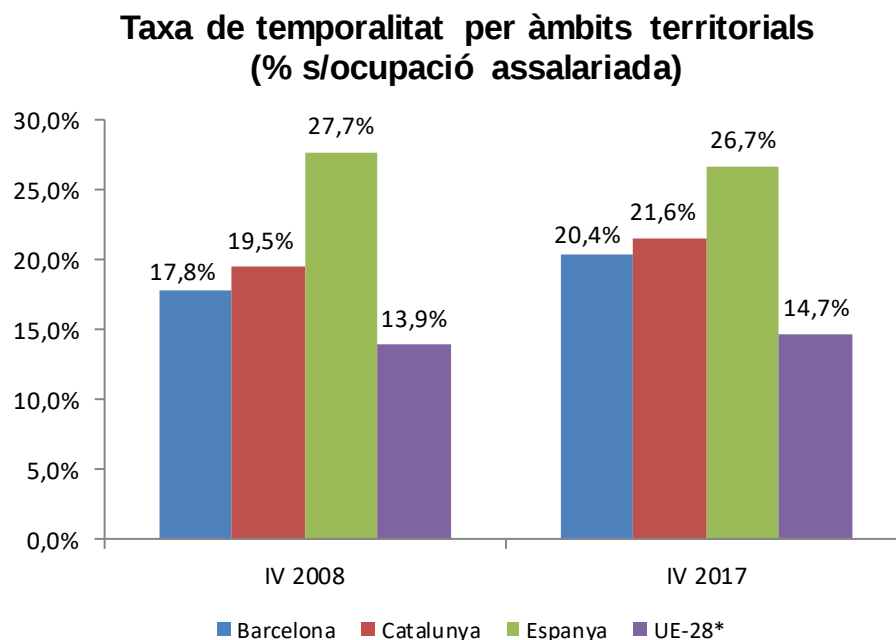
Així mateix, Barcelona tanca el mes de desembre amb 73.752 persones registrades com a aturades a les oficines del SOC, el que suposa la xifra més baixa en un desembre des de 2007 i una reducció de 5.112 persones (un -6,5%) respecte a un any enrere.

En conjunt, els indicadors laborals agregats mostren que Barcelona ha resistit millor la crisi que el conjunt de Catalunya i Espanya, i després de la recuperació dels darrers quatre anys tanquen el 2017 amb els millors registres des de 2008.

## 2. Qualitat del treball i precarietat laboral a Barcelona

Malgrat aquestes tendències globals favorables, a la ciutat de Barcelona -com al seu entorn- la qualitat de l'ocupació acusa l'impacte de la crisi i la recuperació dels indicadors laborals a partir de 2013 ha vingut acompanyada de nivells creixents de precarietat laboral. La precarietat laboral és un concepte multidimensional que en els darrers anys ha generat una extensa literatura acadèmica i institucional, i que segons la definició de STANDING, G.(2013) es caracteritza per tres elements fonamentals: la inestabilitat en la feina com a norma, la dependència del salari monetari -donada la manca d'accés a prestacions com la pensió de jubilació, vacances pagades, sanitat pagada... que eren consubstancials al treball assalariat tradicional- i la limitació o pèrdua de drets civils, culturals, econòmics, socials i polítics associada a aquesta realitat.

Alguns indicadors sintetitzen de manera punyent l'augment de la precarietat laboral a Barcelona en els darrers anys. Un dels més significatius és la taxa de temporalitat: el desembre de 2017 més de la cinquena part (el 20,4%) de les persones assalariades residents a la ciutat tenien un contracte temporal, un percentatge que supera en 2,6 punts el de finals de 2008 tot i que es manté inferior als de Catalunya i Espanya. Pel que fa al flux de contractació laboral, més del 85% dels contractes nous signats a Barcelona l'any 2017 tenien caràcter temporal.

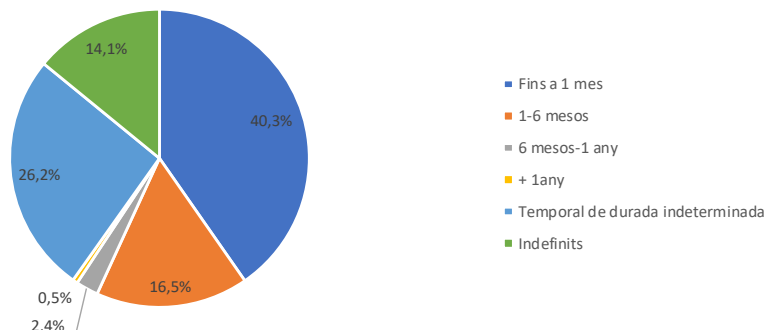


\*Dades de l'últim període a III trimestre de 2017.

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades de l'Enquesta de Població Activa, INE

La contractació a Barcelona es caracteritza també per la curta durada de molts contractes. Així, el 2017, el 40,3% dels contractes signats a Barcelona tenien una durada igual o inferior a un mes, i el 56,8% a 6 mesos.

Durada dels contractes signats a Barcelona (%s/total) - 2017



Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades de l'Observatori del Treball i del Model productiu de la Generalitat de Catalunya.

Una de les principals conseqüències de la crisi iniciada el 2008 i dels canvis en la regulació laboral durant el seu transcurs ha estat la contenció i la pèrdua de capacitat adquisitiva dels salaris. Aquesta evolució ha portat a que el 2015, el 32,4% dels treballadors de Barcelona sigui com a màxim mileurista (cobra un salari brut de 1.000€ o menys al mes), un percentatge que entre les persones menors de 30 anys s'eleva fins al 64,7%.

Efectivament, entre 2010 i 2015 el salari nominal mig a Barcelona va augmentar un lleuger 1,5%, però -malgrat que l'evolució de l'IPC ha estat moderada- el salari real experimenta una reducció acumulada del -6,5% que posa de manifest la pèrdua de capacitat adquisitiva de les persones treballadores. Aquesta pèrdua és especialment intensa entre el 25% de treballadors amb remuneracions salarials més baixes (-8,8% al primer quartil), i és més accentuada a Barcelona (-6,5%) que a Catalunya i Espanya (-6,1 i -5,5%, respectivament).

## Evolució dels salaris a Barcelona

### Taxa nominal i real. Per nivell salarial. 2010-2015

|                      | 2010   | 2015   | Variació Nominal (%) | Variació real (%) |
|----------------------|--------|--------|----------------------|-------------------|
| Primer quartil (25%) | 14.282 | 14.144 | -1,0                 | -8,8              |
| Segon quartil (50%)  | 22.640 | 22.676 | 0,2                  | -7,7              |
| Tercer quartil (75%) | 35.220 | 35.935 | 2,0                  | -6,0              |

Font: GTP. Ajuntament de Barcelona

Aquestes tendències han portat a l'eclosió d'un fenomen ben conegut als Estats Units, el de les persones treballadores pobres (*working poor*, en la literatura anglosaxona), que tot i treballar no guanyen prou per mantenir la seva família i es troben, per tant, en una situació de gran vulnerabilitat laboral. D'acord amb la recent Enquesta de Condicions de Vida, el 2016, un de cada

deu persones ocupades residents a Barcelona (el 9,8%) es trobava en aquesta situació, un percentatge que a la resta de l'AMB arribava al 11,7%. Es trenca així un dels eixos centrals que sustentaven el pacte social de la postguerra europea, que vinculava la participació en el mercat de treball a l'accés a un salari i un nivell de vida dignes.

Al fenomen de les persones treballadores pobres cal sumar-hi unes característiques qualitatives de l'atur que requereixen l'atenció prioritària de les polítiques públiques. A finals de 2017, el perfil de l'atur registrat a Barcelona és el d'una dona més gran de 45 anys amb educació general i procedent dels serveis a les empreses o el comerç. Cal destacar que més de la meitat (el 53,4%) de les persones aturades a Barcelona tenen més de 45 anys, i la cinquena part és estrangera.

### PERFIL DE L'ATUR REGISTRAT A BARCELONA Desembre 2017

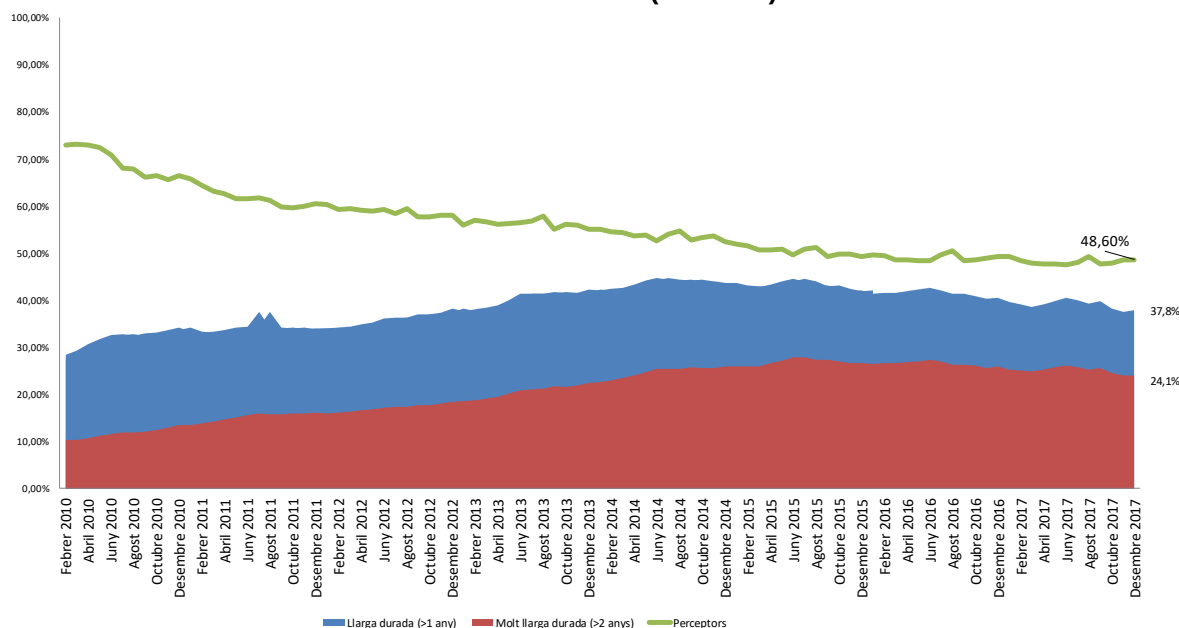
|                             | Nombre        | % sobre Total | Variació anual (%) |
|-----------------------------|---------------|---------------|--------------------|
| <b>ATUR REGISTRAT TOTAL</b> | <b>73.752</b> | <b>100,0%</b> | <b>-6,48</b>       |
| <b>Sexe:</b>                |               |               |                    |
| Homes                       | 34.027        | 46,1%         | -8,34              |
| Dones                       | 39.725        | 53,9%         | -4,83              |
| <b>Edat:</b>                |               |               |                    |
| <25 anys                    | 3.684         | 5,0%          | 2,59               |
| 25-29 anys                  | 6.040         | 8,2%          | 0,52               |
| 30-44 anys                  | 24.642        | 33,4%         | -8,03              |
| >44 anys                    | 39.386        | 53,4%         | -7,26              |
| <b>Estudis:</b>             |               |               |                    |
| Primaris o sense            | 4.544         | 6,2%          | -7,40              |
| Educació general            | 45.181        | 61,3%         | -6,06              |
| FP-Tècnics                  | 12.046        | 16,3%         | -6,95              |
| Universitaris               | 11.981        | 16,2%         | -7,22              |
| <b>Durada:</b>              |               |               |                    |
| Fins a 6 mesos              | 35.344        | 47,9%         | -0,15              |
| De 6 a 12 mesos             | 10.532        | 14,3%         | -8,46              |
| Més de 12 mesos             | 27.876        | 37,8%         | -12,79             |
| <b>Estrangers:</b>          | 14.559        | 19,7%         | 1,17               |

**Perceptors (%): 48,60% -0,68 p.p.**

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu de la Generalitat de Catalunya.

Pel que fa a la durada, el 37,8% de les persones registrades com a aturades porta més d'un any en aquesta situació, i cal assenyalar que la quarta part (el 24,1%) ja fa més de dos anys que s'hi troba. Donat que el percentatge de persones en atur que perceben algun tipus de prestació no arriba al 50% (i assoleix el 48,6% el desembre de 2017), la situació d'atur de molt llarga durada d'aquest darrer col·lectiu -que supera les 17.700 persones- planteja reptes de primera magnitud des de la perspectiva del risc d'exclusió sociolaboral.

### Atur de llarga durada i persones perceptores de prestacions a Barcelona 2010 - 2017 (% s/total)



Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu de la Generalitat.

### 3. La inclusió en el mercat de treball: factors condicionants

L'augment dels nivells de precarietat i vulnerabilitat laboral descrit aboca un nombre creixent de persones treballadores al risc d'exclusió. La magnitud d'aquest fenomen, però, està estretament relacionada amb factors com el gènere, l'edat o el nivell socioeconòmic, eixos que determinen l'estructura social i aguditzen la seva intensitat per a determinats grups de població, com són les dones o els joves.

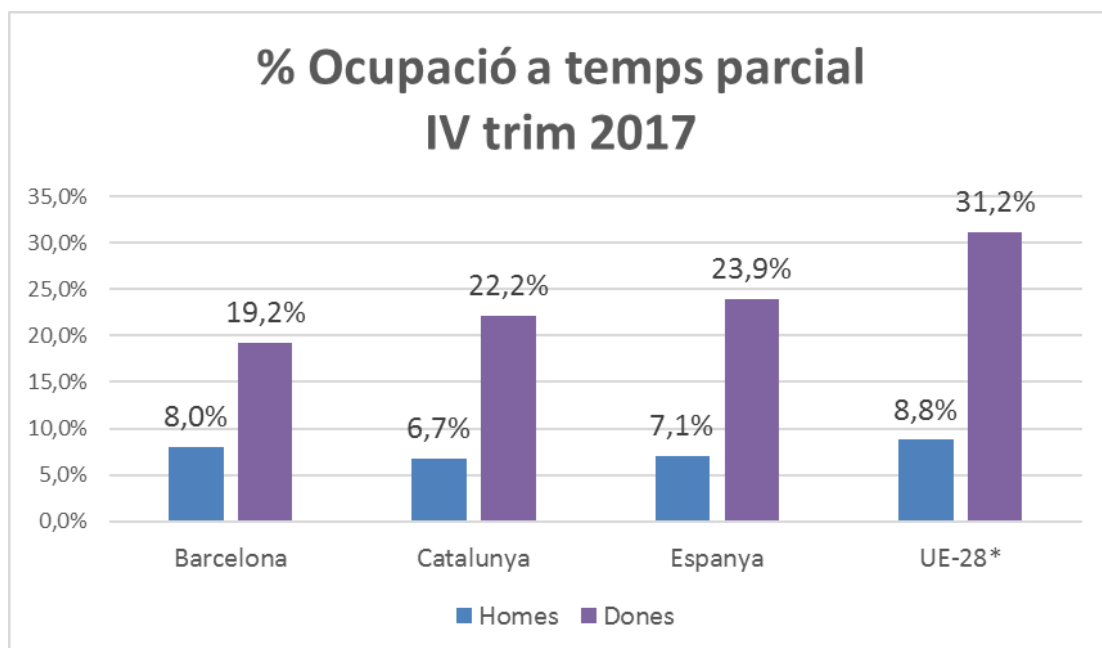
#### - DONES:

Els indicadors del mercat de treball assenyalen de manera transversal unes condicions laborals menys favorables per a les dones. Així, amb dades de desembre del 2017<sup>1</sup> per a la demarcació de Barcelona, la temporalitat incideix més entre les dones assalariades (27,6%) que entre els homes assalariats (25,3%). Així doncs, els problemes d'inseguretat laboral i econòmica lligats als contractes temporals -que sovint també suposen una menor remuneració- recauen més en les dones.

D'altra banda, pel que fa al tipus de jornada laboral, el pes del treball a temps parcial entre les dones assalariades a Barcelona (19,2% del total) més que duplica el que registra el col·lectiu masculí (8%). L'ocupació a temps parcial pot ser una opció escollida per la persona treballadora per a poder conciliar la vida laboral i familiar, però arran de la darrera recessió econòmica ha

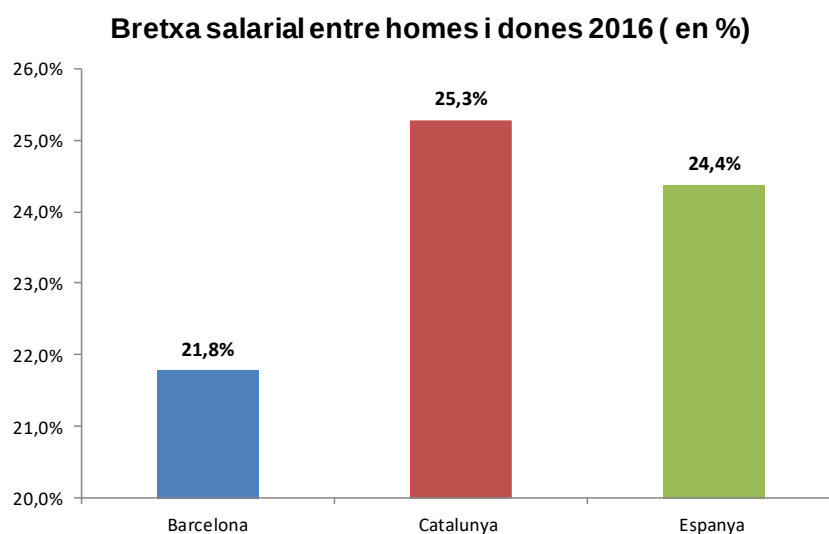
<sup>1</sup> Dades d'afiliació al Règim General de la Seguretat Social facilitades per l'Observatori de les Ocupacions del Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE).

augmentat sensiblement la contractació a temps parcial no desitjada, que implica precarietat i per tant, més risc de pobresa.



\* Dades del tercer trimestre de 2017. Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística i Eurostat.

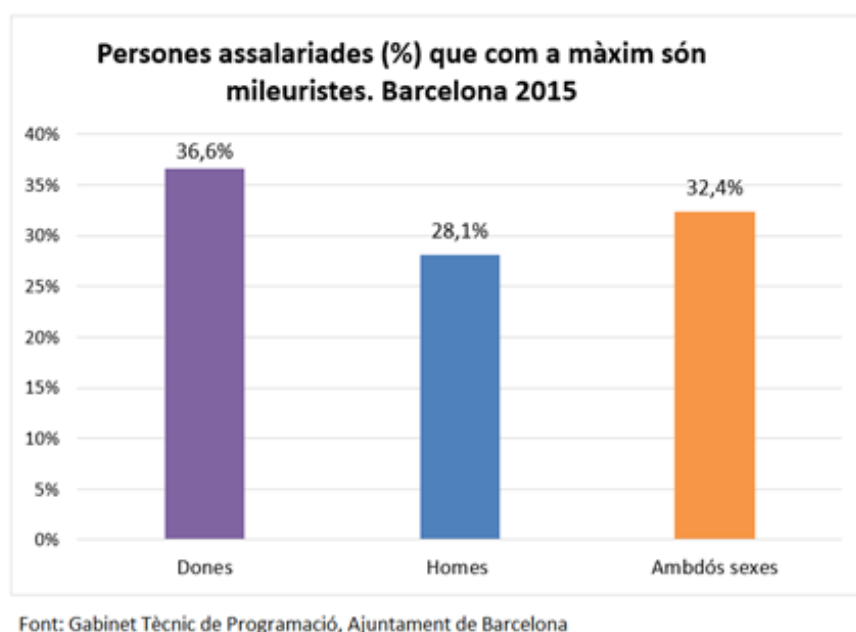
L'any 2016 les dones assalariades residents a Barcelona van percebre un salari mitjà –25.669 euros– un 21,8% inferior al dels homes. Tot i que les bretxes salarials de Catalunya i Espanya van ser superiors a les de la ciutat (25,3% i 24,4% respectivament), la magnitud d'aquest indicador reflecteix la persistència de desigualtats de gènere significatives al mercat de treball.



Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

La bretxa salarial entre homes i dones residents a la ciutat es dona en totes les franges d'edat, en tots els nivells educatius, nacionalitats i grups professionals, en gairebé la totalitat de sectors i amb tot tipus de contracte i jornada.

D'altra banda, dins del col·lectiu de persones treballadores pobres predominen les dones: l'any 2015 a Barcelona el percentatge de dones assalariades que cobren salaris de 1.000 o menys de mil euros és del 36,6% mentre que el d'homes és del 28,1%, de manera que el diferencial se situa en 8,5 punts percentuals. Cal relacionar aquests indicadors amb el fenomen conegut com a "*terra enganxós*", que expressa la dificultat per a les dones de sortir de feines menys valorades socialment i econòmicament i ascendir professionalment a altres tipus d'activitats més ben remunerades.



Segons l'estudi sobre la igualtat de gènere de Catalunya del 2015 realitzat per l'Observatori de la Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Catalunya, les protagonistes de la nova pobresa són dones formades discriminades pel mercat laboral, tant en sous com en condicions laborals, especialment després de la maternitat, cosa que es tradueix en pensions i prestacions per desocupació més baixes que els seus homòlegs homes.

A més, el "sostre de vidre" que frena l'accés de les dones a llocs de direcció a les empreses es manté força inalterat en els últims 10 anys i la pèrdua de talent es fa cada vegada més evident en un context d'augment del nombre de dones amb estudis superiors. Així, segons les dades de situació professional que ofereix l'Enquesta de Població Activa, només tres de cada deu persones directives a Catalunya el quart trimestre de 2017 són dones, una proporció (pels volts del 30%) que es manté estancada des de l'any 2013.

Més significativa és la presència femenina en l'àmbit de la recerca, ja que l'any 2016 a Catalunya, 4 de cada 10 persones investigadores són dones. La participació de la dona en aquest àmbit - que el 2002 va ser del 35%- ha anat augmentant gradualment al llarg d'aquests 14 anys, però es manté en el 40% des del 2013.

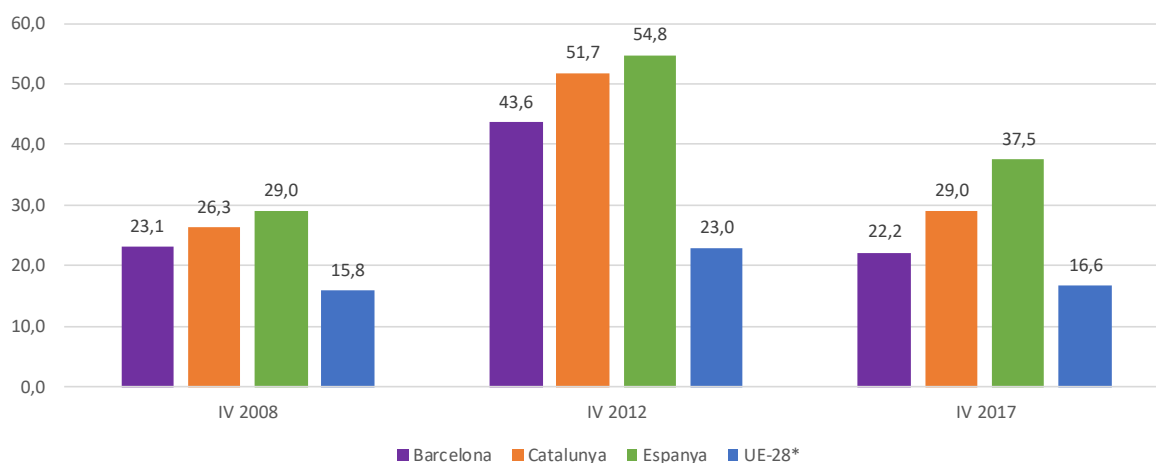
La bretxa de gènere en formació tecnològica comença en edats joves i les noies i les dones encara estan molt infrarepresentades tant en l'àmbit de la formació professional-on representen el 6% de les matrícules en tecnologia i comunicació- com en les carreres universitàries d'àmbit més tecnològic -on representen el 13% de les matrícules- a l'Àrea de Barcelona.

Per altra part, segons l'Estudi sobre la bretxa digital de la Mobile World Capital, hi ha transversalitat de gènere en l'adopció d'Internet a la ciutat de Barcelona de manera que ser home o dona no determina l'accés i ús d'Internet (un 77% d'homes i dones tenen smartphone amb Internet). S'observen, en canvi, certes diferències és en els usos: les dones realitzen més activitats a la xarxa relacionades amb la salut, mentre que els homes duen a terme més activitats comercials. Per tant, l'escletxa de gènere d'accés i ús d'Internet no existeix a la ciutat, mentre que apareix amb força en els barris de renda baixa si el ciutadà és dona, té més de 45 anys i un nivell formatiu baix.

#### - JOVES:

En el cas de la població jove, l'atur i la precarietat laboral cobren especial intensitat i tenen característiques pròpies. Així, la taxa d'atur juvenil a Barcelona (22,2% el quart trimestre de 2017) més que duplica la mitjana de la ciutat i se situa 5,6 punts per sobre de l'europea (16,6%), tot i ser 6,8 punts més baixa que la catalana (29,0%) i 15,3 punts inferior a l'espanyola (37,5%). Val a dir que aquesta taxa s'ha reduït en més de 10 punts en els darrers tres anys.

**Taxa d'atur juvenil per àmbits territorials (16-24 anys). En %.**

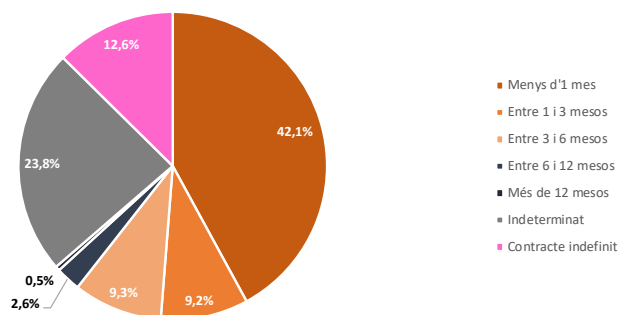


\*Dades del tercer trimestre de 2017

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades de l'Enquesta de Població Activa.

La contractació de persones joves es caracteritza per un major pes relatiu dels contractes a temps parcial (47,8 %) i temporals (87,4%) en relació a les xifres de la població global (42,0 i 85,9%, respectivament). Així mateix, la curta durada de molts contractes s'accentua en el col·lectiu jove: el 42,1% dels contractes signats per persones menors de 30 anys a Barcelona el 2017 tenen durada inferior o igual a un mes, i el 60,6% a sis mesos, percentatges superiors als del conjunt dels grups d'edat.

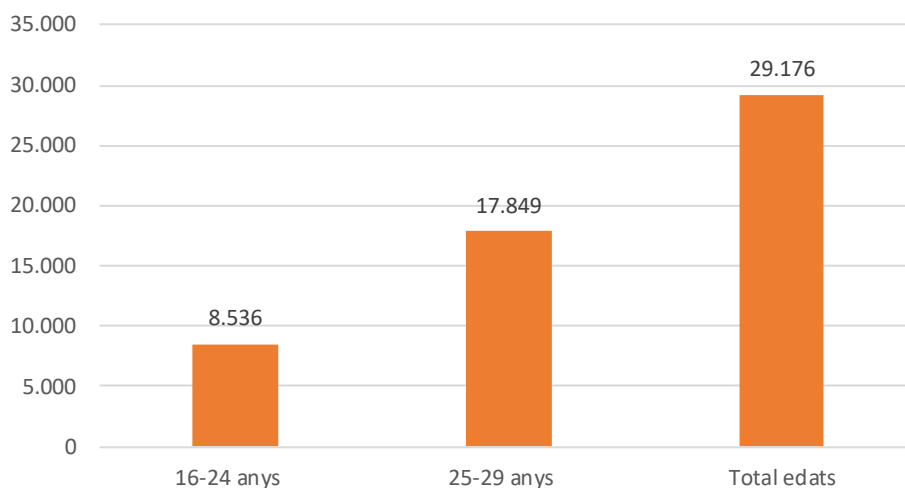
### Durada dels contractes signats per joves a Barcelona al 2017 (Pes s/total en %)



Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades de *Observatorio de las Ocupaciones-Servicio Público de Empleo Estatal en Barcelona*.

Quant a les remuneracions, el salari brut anual mitjà de les persones joves de menys de 25 anys a Barcelona és de 8.536 € l'any 2016 i es manté en termes nominals (-0,2%) respecte a 2015, mentre que els del col·lectiu de 25 a 29 anys és de 17.849 € i augmenta un +5,5% respecte a l'any anterior. El salari del conjunt dels residents a la ciutat és de 29.176 € (un +1,1% més que el 2015), de manera que el sou brut dels dos grups d'edat que conformen el col·lectiu jove se situa un 70,7% i un 38,8% per sota de la mitjana, respectivament.

### Salari mitjà a Barcelona per edat (€/any). 2016.



Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona a partir de dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament.

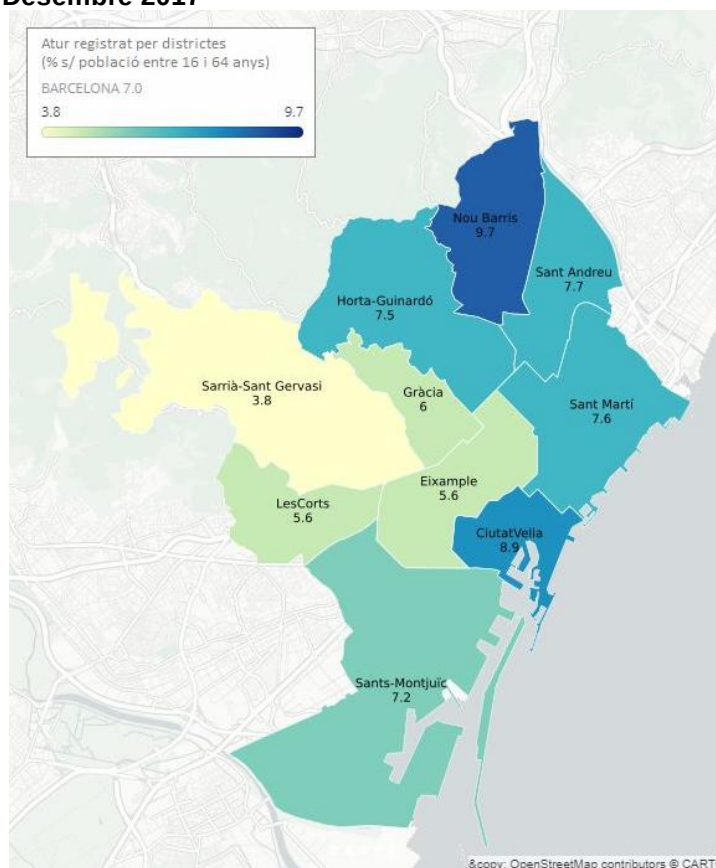
En termes reals, de 2010 a 2015 el col·lectiu de treballadors jove és el que experimenta una major pèrdua de capacitat adquisitiva a la ciutat, amb reduccions del -22,5% en el grup de menys de 24 anys i el -15,6% en el de 25 a 29 anys, mentre que al conjunt de la ciutat el descens és del -6,5%.

## - TERRITORI

El deteriorament de la qualitat laboral a la ciutat com a conseqüència de la recent crisi es constata també en la dimensió territorial. Així, l'atur mostra una incidència desigual als districtes i barris de Barcelona. El mes de desembre de 2017, el percentatge de persones en situació d'atur respecte a la població amb edat de treballar a Barcelona és del 7% i els districtes de Sarrià- Sant Gervasi, l'Eixample, Les Corts i Gràcia assoleixen ràtios per sota de la mitjana, amb valors que oscil·len entre el 3,8% del primer i el 6% del darrer. Per contra, els districtes de Sants- Montjuïc, Horta- Guinardó, Sant Martí, Sant Andreu, Ciutat Vella i Nou Barris superen la mitjana de l'atur de la ciutat, i l'indicador d'aquest darrer (9,7%) equival a més de 2,6 vegades el de Sarrià- St. Gervasi.

Set dels deu barris amb major percentatge d'atur sobre la població de 16 a 64 anys -Ciutat Meridiana, la Trinitat Nova, Vallbona, Canyelles, la Guineueta, Verdun i les Roquetes- pertanyen al districte de Nou Barris, el més perjudicat per la situació d'atur. En canvi, entre els 10 barris amb menor percentatge de persones en atur sobre la població potencialment activa, 6 pertanyen al districte de Sarrià - Sant Gervasi.

### Atur registrat sobre població de 16-64 anys (%) Desembre 2017



Cal remarcar que els districtes amb una major incidència de l'atur sobre la població en edat de treballar tenen un índex de renda inferior a la mitjana de Barcelona, i es caracteritzen també per percentatges més elevats de població amb estudis primaris o sense estudis. Els factors de vulnerabilitat laboral estan, doncs, estretament correlacionats, de manera que determinades problemàtiques socioeconòmiques es concentren en zones concretes del territori de la ciutat.

#### 4. Una proposta de futur: el salari de referència

Una de les propostes sorgides en l'àmbit internacional com a resposta al fenomen de les persones treballadores pobres és la implantació territorialitzada de salaris de referència, habitualment en l'àmbit local. El salari de referència o "salari de vida" seria aquell que té per objectiu principal establir una remuneració suficient perquè un/a treballador/a i la seva família puguin viure dignament, vinculada sempre a un espai geogràfic determinat.

Entre els arguments a favor de l'adopció d'un salari mínim a nivell local, destaca el fet que permet millorar la capacitat adquisitiva dels treballadors amb sous més baixos i per tant la seva capacitat de consum que repercuteix favorablement sobre l'activitat econòmica de la zona; pot incentivar una millora en la capacitat formativa dels treballadors; pot reduir la pobresa així com la desigualtat salarial i d'ingressos i pot eliminar la necessitat d'alguns ajuts socials complementaris per treballadors amb sous molt baixos. Alhora, aquesta mesura pot generar alguns riscos i, per exemple, pot augmentar l'abandonament escolar, traspasar l'augment de costos laborals als preus o augmentar l'economia submergida en el mercat de treball afectat.

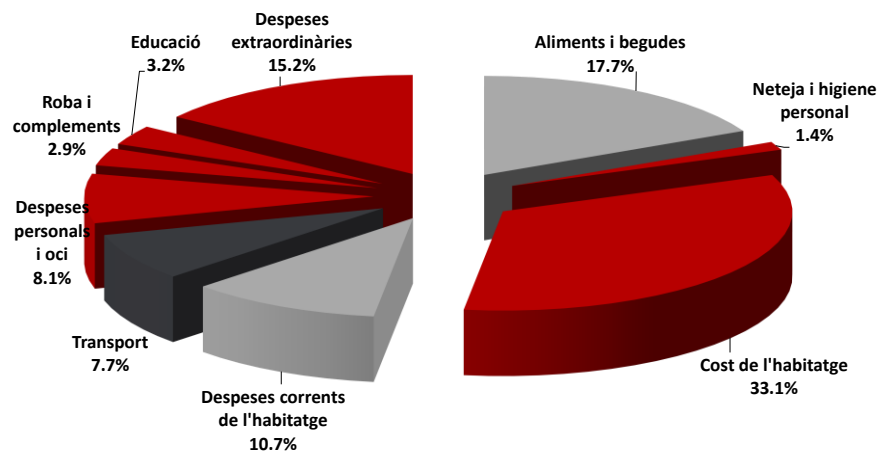
L'anàlisi internacional comparada mostra l'aplicació de salaris mínims territorialitzats en països com Canadà, Estats Units o Japó (v. AQR-Lab/ Universitat de Barcelona (2016)), amb experiències de particular interès -en el cas nord-americà- a nivell de ciutat.

En el cas de Barcelona, l'estudi "Càlcul del Salari de Referència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona" (v. D'ALEPH (2016)) estima per primera vegada aquest Salari Mínim de Ciutat basant-se en la definició d'un pressupost de necessitats bàsiques per poder tenir una vida digna dins de l'Àrea Metropolitana. El document és un primer pas per definir nous indicadors de pobresa o renda mínima que poden ser utilitzats després en el càlcul de determinades prestacions monetàries per part del sector públic, superant el concepte del Salari Mínim Interprofessional (SMI), que s'ha demostrat ineficient, i apostant pel Salari de Referència o Salari Mínim de Ciutat, com a eina nova a tenir en compte des del sector públic a l'hora de promoure polítiques de benestar i justícia social.

L'informe estima el salari de referència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona en un valor final de 1.048'87€, que seria la quantitat que una persona adulta tipus que resideixi en aquest entorn necessitaria com a mínim mensualment per satisfer les seves necessitats bàsiques i viure-hi dignament. Aquest salari de referència o Salari Mínim de Ciutat s'ha calculat també per territoris, en base a les diferències de preu dels principals ítems analitzats (transport, habitatge, educació, oci, alimentació, etc.), i per exemple a Barcelona ciutat es fixa el Salari de Referència –per una persona que viu sola- en 1.251'15 euros.

La metodologia de càlcul utilitzada en aquest projecte s'anomena Càlcul de les Necessitats Vitals Bàsiques (*Basic Living Costs Approach*), i consisteix a elaborar un pressupost de necessitats bàsiques per a diferents tipus de famílies que els permeti tenir una vida digna i quantificar-lo monetàriament, en base a unes cistelles de béns i serveis bàsics, unes quantitats mínimes de consum que permetin cobrir les necessitats bàsiques de diferents tipus de famílies, i tenint en compte el seu preu i també el nombre de persones actives a la família.

### *Distribució de les despeses bàsiques per a tots els tipus de família*



Font: D'ALEPH (2016)

Les partides principals per a tots els tipus de família són les relacionades amb l'habitatge i despeses de la llar així com les corresponents a necessitats bàsiques d'alimentació i begudes. A més, en el cas de les famílies amb nens, les despeses escolars també representen un percentatge important de la despesa mensual.

Tenint en compte aquests elements, l'Ajuntament de Barcelona i l'Àrea Metropolitana Barcelona (AMB) s'han compromès a impulsar l'establiment d'un salari mínim de referència de 1.000 euros, una actuació que consideren prioritària i necessària per millorar la qualitat de l'ocupació i la qualitat de vida de la ciutadania. Actualment, en el marc del Consell Econòmic i Social de Barcelona (CESB), un grup de treball amb participació dels agents socials de la ciutat i l'Ajuntament de Barcelona està avançant en l'elaboració d'una proposta concertada sobre aquest tema.

## **5. Accions des de Barcelona Activa**

Des de 2016 l'Ajuntament i Barcelona Activa desenvolupen l'Estratègia per l'Ocupació a Barcelona (EOB 2016-2020) que defineix tres línies estratègiques principals que consisteixen a incrementar les actuacions de millora de l'ocupabilitat per a tothom; posar l'ocupació al centre de la política municipal en fer transversal la prioritat de l'ocupació a totes les àrees del consistori i apropar els serveis al territori i a les necessitats de les persones mitjançant estratègies territorials d'ocupació.

De l'EOB 2016-2020 en destaca el replantejament en l'orientació i direcció dels diferents programes, recursos i actuacions als col·lectius més vulnerables i en risc d'exclusió social. L'Estratègia per l'Ocupació a Barcelona situa com a prioritària l'atenció i el foment de l'ocupació en les dones, els i les joves, les persones majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada, les persones migrades, amb discapacitat i/o diversitat funcional, amb baixa ocupabilitat i qualificació, o aquelles amb especials reticències al mercat de treball formal perquè operen de forma cronificada en l'economia submergida. A més, es proposa territorialitzar l'atenció i l'assessorament a les persones aturades per tota Barcelona mitjançant la descentralització dels dispositius locals d'ocupació de Barcelona Activa, i la col·laboració amb el Servei d'Ocupació de Catalunya per aprofundir en la integració de les actuacions.

Algunes de les principals mesures que s'estan aplicant en el desplegament de l'EOB són:

- La implantació de clàusules salarials i socials en la contractació

Barcelona Activa va presentar el 2017 un nou protocol que estableix nous criteris per garantir una ocupació de qualitat, estable i no discriminatòria a Barcelona i a l'Àrea Metropolitana. Els nous criteris fixen que només es gestionaran i publicaran peticions d'empreses que ofereixin un salari superior a 1.000 euros, contractes d'almenys 6 mesos i condicions laborals que facilitin la conciliació. La mesura, acordada amb els sindicats, vol orientar el mercat de treball de la ciutat cap a una ocupació de qualitat i lluitar contra la precarietat laboral.

A més, des de Barcelona Activa des de mitjans de 2017 s'han incorporat criteris d'eficiència social per a les licitacions d'obres i serveis. En l'actualitat, els plecs de condicions de les licitacions de Barcelona Activa inclouen requisits per potenciar els drets socials i laborals, l'accés al mercat públic a les petites i mitjanes empreses i les oportunitats a entitats de l'Economia Social i Solidària, d'acord amb la nova Guia de contractació Pública Social de l'Ajuntament de Barcelona. També es treballa per anar incorporant criteris de sostenibilitat d'acord amb la Guia de contractació pública ambiental.

- Polítiques amb perspectiva de gènere

Barcelona Activa incorpora la perspectiva de gènere en totes les actuacions que es porten a terme en el marc de l'Estratègia per l'Ocupació, amb especial atenció a la lluita contra l'escletxa salarial de gènere i el sostre de vidre, que reflecteixen la discriminació i les desigualtats en el mercat de treball vers les dones -en particular en l'àmbit econòmic-empresarial.

Així mateix, Barcelona Activa aposta clarament per tractar de reduir la bretxa digital tecnològica, a més de prioritzar projectes de dones emprenedores en l'àmbit TIC i tecnologia d'alt impacte -com en la incubadora del "Mediatic"-, i també en l'àmbit de les vocacions científico- tècniques, i promou la participació de les dones en formacions científiques i tècniques per que poguessin formar part de les ocupacions de futur que estaran en molt bona part vinculats a la tecnologia.

D'altra banda, Barcelona Activa impulsa l'Escola de Dones Professionals, Directives i Emprenedores, un projecte adreçat a les dones de la ciutat emprenedores, professionals, directives i predirectives que fomenta la incorporació de les dones en el món de l'empresa a partir dels següents principis i valors:

a) Emprendre és una actitud, una forma de ser i d'estar, que va més enllà del procés de creació d'una empresa o de l'autoocupació, i per això, l'Escola ofereix programes per dones professionals i directives que tenen per objectiu trencar el "sostre de vidre", lluitar contra la bretxa salarial i la segregació vertical.

b) Crear entorns de *networking* que potenciïn la creació de xarxes professionals que enforteixin les iniciatives promogudes per les dones.

c) Incrementar la visibilitat de les dones emprenedores i directives per tal de generar nous "rol models" que inspirin a les generacions futures.

d) Promoure noves formes d'organització dels temps, que generin empreses més humanes, en els que les persones estiguin en el centre dels processos, amb entorns de treball flexibles i que promoguin la cooperació.

e) Promoure l'emprenedoria col·lectiva basada en una economia diversa i plural.

- Plans de Desenvolupament Econòmic dels districtes (PDE)

D'altra banda, els Plans de Desenvolupament Econòmic als districtes impulsats des del districte i Barcelona Activa amb les entitats i agents del territori desenvolupen línies estratègiques i mesures especialment orientades a promoure l'ocupació de qualitat. Destaca entre altres les diagnòstics sobre la precarietat laboral als districtes per tal de dissenyar accions específiques per afavorir l'ocupació en condicions laborals dignes.

- Punt de Defensa dels Drets Laborals

L'Ajuntament de Barcelona ha obert per primera vegada un Punt de Defensa de Drets Laborals a la ciutat, un espai d'assessorament i informació tant per a persones treballadores com també ocupadores que viuen o tenen el seu lloc de feina a Ciutat Vella. La iniciativa, impulsada pel Districte de Ciutat Vella i Barcelona Activa, té com objectiu treballar en xarxa amb les entitats del barri i els agents sindicals. També es vol combatre la precarietat a la feina, identificar casos de vulneració de drets laborals i avançar cap a un mercat de treball de qualitat. Per aquest motiu, es farà una especial incidència en els sectors del turisme, l'hostaleria i l'oci nocturn, així com en l'àmbit de les cures o persones treballadores de la llar.

## REFERÈNCIES

- AQR-Lab/Universitat de Barcelona (2016), Estudi sobre l'impacte de l'adopció d'un salari mínim a nivell local. Evidència internacional, Àrea Metropolitana de Barcelona.
- BARCELONA ACTIVA, Estratègia per l'Ocupació de Barcelona 2016-2020, Ajuntament de Barcelona.
- D'ALEPH (2016), Càlcul del Salari de Referència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, Àrea Metropolitana de Barcelona.
- GABINET TÈCNIC DE PROGRAMACIÓ (2017), Distribució, dispersió i desigualtat salarial a Barcelona 2010-15, Ajuntament de Barcelona.
- OCDE (2017), *Employment Outlook 2017*
- STANDING, G., (2011), *The precariat*, Bloomsbury Academic, London.