

Revista econòmica

DE CATALUNYA

Núm. 85

El futur del treball

Reptes i deficiències
del mercat de treball

Elements de canvi
i tendències futures

CE Col·legi d'Economistes
de Catalunya
*Al servei dels professionals
de l'economia i de l'empresa*

SUMARI

número 85

Data de tancament:

maig del 2022

- 6** Aquest cop, per donar l'enhorabona i gràcies!
Guillem López-Casasnovas
- 7** Reptes i tendències futures del mercat de treball
Raúl Ramos
- 13** Dossier
Reptes i deficiències del mercat de treball.
Elements de canvi i tendències futures
- 14** Presentació dels autors del Dossier
- 18** La precarietat laboral: evidència per a Catalunya des d'una doble perspectiva
José Manuel Casado, Jorge Seva, Raquel Simón-Albert i Hipólito Simón
- 29** Ni-nis: abans i després de la Gran Recessió als països del sud d'Europa
Miguel Á. Malo, Chiara Mussida, Begoña Cueto i Maurizio Baussola
- 34** El mercat de treball a Catalunya: condicionants en clau de model productiu
Joan Antoni Santana Garcia
- 42** Dona i mercat laboral a Catalunya (2002-2021)
**Lydia Prieto Sepúlveda
Judith Vall Castelló**
- 50** Salut i activitat econòmica i empresarial
Guillem López-Casasnovas
- 55** El treball sènior en l'economia de la longevitat
Iñaki Ortega i Montserrat Guillén
- 63** La formació dual a Catalunya: una perspectiva ocupacional
Josep Lladós Masllorens
- 71** Competències digitals: què són i qui en té?
Alfonso Arellano, Noelia Cámara, Giancarlo Carta i Juan Ramón García
- 79** Sostre de vidre i plans d'igualtat. Estudi de casos en cadenes hoteleres espanyoles
Rosa Santero i Belén Castro
- 86** La setmana laboral de quatre dies com a innovació social
Pedro Gomes
- 92** Entrevista
Antón Costas, president del Consell Econòmic i Social d'Espanya
"Calen millors llocs de treball, per a més persones, en més indrets"
Judit Vall Castelló
- 96** La bústia
La política econòmica de Nabucodonosor II
Lluís Bohigas
- 103** D'assegurament de la responsabilitat professional mèdica del Consell de Col·legis de Metges de Catalunya
Juan Ignacio Morales Ferrero, Jaume Aubia Marimon, Albert Lluch Boada, Carles Martin Fumadó i Josep Arimany Manso
- 107** Petita crònica de les propostes de la Comissió d'Experts per a la Reforma Fiscal
Guillem López-Casasnovas
- 112** La cinquena partida d'Alfons X el Savi
Francesc Granell i Trias
- 116** Crítica de llibres
'Carrusel d'economistes', de Lluís Barbé
Anton Gasol

Aquesta PROposta és per a tu, de
PROfessional a PROfessional.

T'abonem el 10% de la quota de col·legiat fins a 50 euros

Si ets membre del **Col·legi d'Economistes de Catalunya**
t'abonem el 10 % de la teva quota de col·legiat o associat,
amb un màxim de 50 euros per compte.

La bonificació es fa un únic any per a quotes domiciliades
durant els 12 primers mesos (es considera com a primer mes
el de l'obertura del compte). El pagament es fa en el compte el
mes següent als 12 primers mesos.

Aquesta oferta és vàlida fins al 31/12/2021 per a clients
nous amb la quota domiciliada en un compte de la gamma
Expansió PRO.

Contacta amb nosaltres i identifica't com a membre del teu
col·lectiu i un gestor especialitzat t'explicarà detalladament els
avantatges que tenim pera PROfessionals com tu.

T'estem esperant.





CaixaBank

Compromesos
amb la societat
i amb tu

A CaixaBank tenim una manera diferent de fer banca, basada en la proximitat amb les persones, la innovació constant i el compromís social, amb l'objectiu de contribuir al progrés de les persones i de tota la societat.



CaixaBank

Escotar Parlar Fer

PRESENTACIÓ

AQUEST COP, PER DONAR L'ENHORABONA I GRÀCIES!

Guillem López-Casasnovas

Director de la Revista Econòmica de Catalunya

Un nou número en la nova etapa de la *Revista*, des que assumirem l'encàrrec de la ingent tasca feta per part de Martí Parellada i Antoni Garrido, el primer dels quals, per cert, s'acaba de jubilar amb un reconeixement de bona part de l'acadèmia — juntament amb la doctora Maite Costa —, més que merescut. L'enhorabona, Martí! I gràcies de nou per la feina feta. Reunits amb prou temps d'anticipació i sota el mandat del nou degà Puig de Travy (l'enhorabona, Carlos!) vam decidir des del Consell de la Redacció dedicar el número 85 al futur de l'ocupació com a tema conductor del dossier. Tot i la reforma laboral en tràmit, vam focalitzar els elements més estructurals dels canvis en el mercat de treball. Dels conjunturals (reforma inclosa) ja hi haurà temps per valorar-ne els resultats, i si “aquest cop, sí” que hem acabat de veritat amb les xacres que malmeten el món del treball al país, en forma de precarietat, eventualitat i sous poc dignes. De moment ens conformem amb les opinions i expectatives del company Anton Costas, president del Consejo Económico y Social de Espanya i també membre del Consejo de Estado (l'enhorabona, estimat Antón, i gràcies de nou per la col·laboració). Ja avaluarem amb més coneixement i distància els efectes de la normativa avui ja en el BOE.

Entre els canvis estructurals del que és la vella i ha de ser nova ocupació, remarquem els derivats de l'augment de l'esperança

de vida, sense una adequació solvent de les pensions que acompanyin qui vulgui continuar treballant. També les oportunitats que el treball amb bona salut permeten, associables a l'edat en termes de capacitats i coneixements, no tots marginalment decreixents! La incorporació de les segones rendes a les famílies com a forma d'autoassegurança enfront del cicle és, de nou, la normalitat, però alhora sovint sense una protecció social que no malmeti la natalitat i la cura dels infants. Persones grans que volen continuar treballant com a forma de socialització i dignificació vital, i a qui el sistema de contractació laboral i seguretat social no ho posen fàcil. Treball durant menys dies per a una millor conciliació de la vida laboral i familiar, i amb menys exigència retributiva quan el benestar de noves generacions es comença a deixar d'aparellar amb un consumisme insostenible en favor de noves formes d'oci. I una formació al llarg de la vida que ajudi a donar vida als anys.

I moltes més coses recollides en el monogràfic, coordinat pel professor Raúl Ramos (gràcies, Raúl!). Aquí haurà de ser el lector qui li doni l'enhorabona si així ho estima després de llegir-lo.

P. D. Animo els col·legiats i afins que enviïn contribucions a la secció de la Bústia, més miscel·lània i diversa aquesta, però amb l'interès que ofereixen els temes tractats i que a manera de tast en aquest mateix número recollim. ■

INTRODUCCIÓ

REPTES I TENDÈNCIES FUTURES DEL MERCAT DE TREBALL

Raúl Ramos

AQR-IREA, Universitat de Barcelona

Tal com indica el seu títol, aquest número de la *Revista Econòmica de Catalunya* té com a objectiu presentar els principals reptes i les tendències futures del mercat de treball¹. Aquest no és un tema nou per als lectors de la *Revista Econòmica de Catalunya*. En altres números recents s'han publicat diferents articles que ja han abordat algunes problemàtiques concretes relacionades amb el món del treball a Catalunya i a Espanya. Per exemple, el treball de Lacuesta (2020) sobre la situació laboral dels joves en el número 82 ("Els equilibris intergeneracionals del benestar") o l'anàlisi sobre l'impacte del canvi tecnològic al món del treball, al número 83 ("Reactivació i transformació del model productiu català") (Ramos, 2021). Ara bé, aquest número té com a objectiu oferir una visió més àmplia sobre aquest tema. El plantejament, per tant, és força similar al del número 63 publicat el 2011 i que sota la coordinació de la professora Gemma Garcia va incloure contribucions que, tot i el temps transcorregut, es complementen perfectament amb les contribucions que formen aquest volum.

Sense cap tipus de dubte, durant els últims dos anys la pandèmia ha representat un punt d'inflexió en moltes dimensions de les nostres vides, inclòs el món del treball. Ara bé, de manera deliberada, aquest número no posa el focus en aquesta temàtica, que

ja va quedar coberta en el número 84 de la *Revista Econòmica de Catalunya* que tractava sobre els efectes sobre la cohesió i les desigualtats socials de la pandèmia de la COVID-19 i la crisi econòmica. Són d'especial interès en el context del mercat de treball els articles de Farré (2021), sobre les desigualtats de gènere, o de Cantó (2021), sobre pandèmia i cohesió social.

Així doncs, aquest número se centrarà en l'anàlisi de les tres tendències que, al meu entendre, esdevindran clau en el funcionament dels mercats de treball durant les properes dècades.

1. Una població cada cop més envellida

No es tracta d'una situació que només afecti el nostre país (de fet, afecta la pràctica totalitat de les economies desenvolupades), però sí que és cert que som un dels països on aquest fenomen afectarà abans i amb més intensitat. Segons les projeccions actualment vigents de l'IDESCAT, l'índex de dependència (la proporció de la població de 65 anys o més en relació amb la població de 15 a 64) passarà del 29% actual a estar per sobre del 40% l'any 2040 i per sobre del 50% l'any 2060 amb independència de l'escenari considerat. Sense entrar a valorar l'impacte que tindrà aquesta situació sobre la demanda de serveis públics o sobre el sistema de pensions, està clar que el mercat de treball es veurà afectat per aquesta situació en una doble dimensió: d'una banda, el millor estat de salut i el major nivell educatiu de les futures cohorts de treballadors seniors els permetran allargar la seva

¹ L'autor agraeix el suport rebut per part de l'Agència Estatal de Investigació (AEI - 10.13039/501100011033) a través del projecte PID2020-118800GB-I00.

activitat laboral; d'altra banda, però, per mantenir els nivells de productivitat serà necessari invertir molt més en accions orientades a l'aprenentatge continu al llarg de la vida, especialment en un context de canvi tecnològic molt marcat. La complementarietat entre capital i treball sempre ha estat un aspecte clau per al creixement econòmic, però cada vegada ho serà més.

2. Una formació més en línia amb les necessitats de les empreses

Les transicions des del sistema educatiu cap al món del treball cada vegada són més complexes, i els desajustos entre la formació rebuda i les necessitats de les empreses cada cop són més evidents. Tot i que la tendència és clarament decreixent, tenim encara un percentatge d'abandonament prematur dels estudis que se situa al voltant del 15% quan l'objectiu fixat per la Unió Europea per al 2030 és del 9%. Sense cap tipus de dubte, l'elevada taxa d'atur entre els joves, que se situa al voltant del 30%, és el millor indicador del principal problema al qual s'enfronta aquest col·lectiu. Cal destacar, però, que també tenim una proporció molt elevada de graduats i graduades universitaris que no aconsegueixen una feina adequada a la seva formació. El desajust educatiu tant en termes verticals (la feina no requereix estudis universitaris) com en termes horitzontals (es treballa en un àmbit diferent del que s'havia estudiat) també és un problema important amb conseqüències negatives tant per a l'empresa com per al treballador. De nou, la formació al llarg de la vida és necessària a fi d'anar adaptant les competències i els coneixements dels treballadors i treballadores a la nova realitat a què han de fer front les empreses, especialment pel que fa a l'adaptació al món digital, però també en termes de sostenibilitat mediambiental. En el cas del mercat de treball català i espanyol, la menor rotació dels treballadors i treballadores que s'espera aconseguir amb la reforma laboral podria facilitar que les empreses tinguin un rol més actiu i sobretot més integrador des d'aquesta perspectiva. També cal fomentar una major cooperació entre el sistema educatiu (especialment en l'àmbit superior) i el teixit productiu.

3. Un mercat de treball poc inclusiu i clarament desigual

Tot i haver-se produït avenços importants en les darreres dècades, les desigualtats en el mercat de treball estan lluny de reduir-se completament. De fet, hi ha una seriosa amenaça que les desigualtats puguin augmentar de manera molt preocupant de cara al futur. D'una banda, el menor pes que avui en dia tenen els sindicats en comparació amb el que havien tingut en altres moments de canvi, junt amb el fet que la part del valor afegit generat en els

processos productius que es destina a pagar sous i salaris cada vegada és menor a causa del progrés tecnològic, estan fent que les situacions de precarietat laboral en termes de salaris baixos, parcialitat no desitjada o temporalitat en l'ocupació siguin cada cop més freqüents. D'altra banda, el canvi tecnològic no està afectant de la mateixa manera tots els treballadors i treballadores: mentre que uns es veuran clarament desplaçats dels processos productius (capital i treball són substitutius), d'altres se'n veuran beneficiats (són complementaris), fet que es traduirà en una major polarització del mercat de treball. La convivència, per tant, d'un segment de la població que cada cop disposarà d'un major poder adquisitiu amb un altre segment de la població que tot i tenir feina no cobreix adequadament les seves necessitats (*working poor*) està portant a repensar moltes de les polítiques públiques, com ara l'augment del salari mínim, la introducció de la renda bàsica o altres formes més flexibles d'organització del treball, per exemple, mitjançant les plataformes digitals. També preocupa com afectarà aquest nou context a les pràctiques discriminatòries en l'àmbit del treball (ja sigui per raó de gènere, origen o altres factors) i de quins instruments es disposa per fer-hi front.

Així doncs, tenint en compte aquests antecedents i a banda de la presentació del director de la *Revista Econòmica de Catalunya* i d'aquesta breu introducció, aquest número s'organitza al voltant de tres grans blocs. Al primer bloc es presenten cinc contribucions que centren la seva anàlisi en la identificació dels reptes i les deficiències del mercat de treball posant especial èmfasi en la situació dels joves, de les dones i dels treballadors de més edat, però també en la precarietat i les condicions laborals. A continuació, el segon bloc inclou cinc contribucions que tracten aspectes relacionats amb els elements de canvi vinculats a la formació, un aprofitament més gran del talent sènior o la lluita contra la discriminació per raó de gènere, com també les possibles tendències futures, com ara la reducció de la setmana laboral a quatre dies. Per últim, el número finalitza amb algunes reflexions sobre el present i futur del mercat de treball per part del professor Antón Costas, actual president del Consejo Económico y Social (CES), amb qui també es duu a terme una valoració inicial de la reforma laboral pactada pel govern amb patronal i sindicats, i aprovada a principis de febrer del 2022. El poc temps transcorregut des de l'aprovació no permet analitzar encara quins seran els efectes de la seva implementació sobre el mercat de treball català i espanyol, però les contribucions que componen aquest volum sí que ofereixen un marc adequat per entendre els principals problemes a què vol fer front la reforma.

Reptes i deficiències del mercat de treball

La primera contribució dins el primer bloc l'han realitzada **José Manuel Casado, Jorge Seva, Raquel Simón-Albert i Hipólito Simón**, tots ells de la Universitat d'Alacant (Casado *et al.*, 2022). L'objectiu del treball és examinar la precarietat laboral a Catalunya i oferir també una interessant comparativa amb la situació existent a la resta de l'Estat. Un aspecte innovador del treball és que analitza de manera separada la situació dels assalariats i assalariades en relació amb la precarietat global existent al mercat de treball. Des d'una perspectiva metodològica, i seguint la literatura més recent sobre el tema, s'utilitza una aproximació multidimensional on es combinen diversos indicadors relacionats amb l'ocupació de salaris baixos, la inestabilitat laboral i altres mancances de l'ocupació. A partir de l'anàlisi detallada de les microdades de l'Enquesta de Població Activa, els autors conclouen que els nivells de precarietat en el mercat de treball català són molt elevats, amb un 41 % de les persones assalariades afectades per aquesta situació; una xifra, però, inferior a la del conjunt de l'Estat (48 %). Cal destacar també que hi ha col·lectius que es veuen afectats de manera molt més intensa per aquesta situació, com ara les persones joves o les d'origen estranger. Per últim, els autors també mostren com, en lloc de reduir-se, hi ha una elevada persistència del fenomen al llarg del temps, tot i que no s'ha disparat durant la pandèmia, probablement gràcies a l'efecte protector dels expedients de regulació temporal de l'ocupació.

A continuació, el treball de **Miguel Á. Malo** (Universidad de Salamanca), **Chiara Mussida** (Università Cattolica del Sacro Cuore), **Begoña Cueto** (Universidad de Oviedo) i **Maurizio Baussola** (Università Cattolica del Sacro Cuore) té com a objectiu analitzar l'evolució de la població jove que no està ocupada ni cursa estudis ni té formació als països del sud d'Europa (Espanya, Grècia, Itàlia i Portugal) entre el 2004 i el 2020. Malo *et al.* (2022) mostren com hi ha clares diferències entre els quatre països analitzats, tant pel que fa a la incidència del fenomen com a la seva persistència, però també la necessitat de distingir els motius que porten a aquesta situació entre els homes i les dones. Segons els autors, som davant d'un problema que continuarà sent molt rellevant amb vista al futur, tant des d'una perspectiva social com des de l'àmbit del mercat laboral, i requereix, per tant, una actuació decidida per part de les Administracions públiques en termes de suport econòmic a les llars en risc d'exclusió social i econòmica, intentant evitar especialment l'abandonament escolar prematur. La situació a Catalunya no és diferent de la que presenten els autors per als països mediterranis: segons l'IDESCAT, la proporció de joves que

es trobaven en aquesta situació a Catalunya l'any 2013 va arribar al 23,1 %, xifra que s'ha anat reduint fins al 15,0 % l'any 2021, però que continua sent molt elevada. Tal com apunten els autors, els fons Next Generation EU representen una bona oportunitat per poder dur a terme accions orientades a facilitar la transició dels joves des del sistema educatiu cap al mercat de treball.

El treball d'en **Joan Antoni Santana Garcia**, director del Gabinet Econòmic, Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), se centra de manera específica en l'anàlisi del mercat de treball català i en com els trets característics del model de creixement econòmic català tenen una clara incidència en el funcionament del seu mercat de treball. En concret, Santana Garcia (2022) comença caracteritzant el model productiu català i mostrant com l'economia catalana ha perdut posicions relatives en relació amb altres economies desenvolupades des del 2000 fins ara en termes de PIB per càpita. Un dels factors que, en part, expliquen aquesta evolució és la baixa productivitat total dels factors (PTF), mentre que una altra especificitat que cal tenir present és la major volatilitat cíclica de l'economia catalana (i espanyola) en relació amb els països de l'entorn. Aquests trets definidors de l'economia catalana es tradueixen en una elevada inestabilitat de l'ocupació, així com elevades taxes d'atur, i també l'especialment elevada incidència de l'atur de llarga durada i les dificultats dels joves, un aspecte que ja ha estat apuntat en les dues contribucions anteriors i que l'autor relaciona, en part, amb el desajust entre la formació rebuda i les demandes de les empreses. L'article finalitza amb diverses consideracions i recomanacions, entre les quals destaquen l'augment de la inversió pública (Next Generation EU), una política industrial més activa, la formació dual com a aposta estratègica i un nou impuls al diàleg i a la concertació social a fi de modernitzar les relacions laborals i aconseguir una millora en la qualitat de l'ocupació.

Lydia Prieto Sepúlveda (Universitat de Barcelona) i **Judit Vall Castelló** (Universitat de Barcelona, IEB, CRES-UPF) aprofundeixen en l'estudi del mercat de treball de català, però ara des d'una perspectiva de gènere. En concret, mostren com fins al 2010-2011 s'havia produït una certa convergència entre dones i homes en els principals indicadors de mercat de treball i com des d'aleshores s'ha produït un cert estancament. Destaquen que actualment la segregació horitzontal, la sobrequalificació i la desigualtat salarial són alguns dels principals problemes als quals s'enfronten les dones en el mercat laboral. Segons aquestes autores, trencar aquests estereotips de gènere hauria de ser el principal repte de les polítiques públiques, però també de les empreses.

En el darrer treball d'aquest primer bloc, **Guillem López-Casasnovas** (Universitat Pompeu Fabra) explica com l'envelliment en la nostra activitat econòmica ja és una realitat. En la seva contribució, detalla clarament quines són les implicacions d'aquesta nova realitat per a les empreses des de diferents perspectives, però també sobre les polítiques públiques i la societat en el seu conjunt. La seva exposició el porta a plantejar preguntes molt interessants i que no tenen resposta fàcil: per exemple, com aconseguiran les empreses adequar els llocs de treball als diferents estats de salut dels seus treballadors a mesura que van envellint? Podran les empreses reorientar la seva producció de manera ràpida per satisfer les noves necessitats i preferències derivades del canvi demogràfic? López Casasnovas (2022) conclou destacant que el repte d'allargar la participació laboral de bona part de la població no pot anar a càrrec de perjudicar les generacions més joves. El repte és com fer-ho sense afectar l'equitat intergeneracional.

Elements de canvi i tendències futures

La primera contribució d'aquest segon bloc dona continuïtat a la temàtica iniciada amb el treball del professor López Casasnovas. En concret, el treball d'**Iñaki Ortega** (Universidad Internacional de La Rioja) i **Montserrat Guillén** (Universitat de Barcelona) té com a objectiu descriure quina és la situació del mercat de treball dels sèniors (persones de més de 55 anys) en una societat longeva com la catalana i l'espanyola, però també identificar mesures que permetin millorar la capacitat de les empreses per retenir aquest talent de manera satisfactòria per a ambdues parts. Un primer resultat que s'ha de destacar és que a Espanya (i Catalunya) encara estem molt per sota dels països del nord d'Europa pel que fa a les taxes d'activitat dels sèniors. Buscar feina activament després d'un període d'inactivitat (bé per raons de salut o familiars, bé per acomiadament) resulta una experiència clarament descoratjadora per a aquest col·lectiu, però els autors destaquen que, en canvi, tenen unes condicions físiques i mentals bones, i que caldria esperar que les barreres amb què ara mateix es troben vagin cedint en els propers anys. De fet, els autors afirmen que "tenim al davant tota una revolució dels cabells blancs per a aquells que ho sàpiguem aprofitar". Per aquest motiu, finalitzen el seu treball destacant la importància de dinamitzar el mercat de treball dels sèniors i afirmant que cal promoure una major diversitat generacional a les plantilles, de la mateixa manera que es promou l'equilibri de gènere.

A continuació, **Josep Lladós-Masllorens** (Universitat Oberta de Catalunya) mostra com la formació professional dual està emergint com a element catalitzador de les oportunitats d'ocupació per a la població més jove, atès que supleix la seva manca

d'experiència laboral amb una formació molt més pràctica i impartida directament en centres de treball. Lladós-Masllorens (2022) destaca un reconeixement social més gran de la formació professional a Catalunya, en part gràcies a la percepció que es tracta d'una opció clarament afavoridora de l'ocupabilitat. Segons l'autor, però, per consolidar aquesta opció com una alternativa d'èxit amb vista al futur cal actuar de manera concertada entre els diversos agents, dotant de major autonomia les empreses per tal de decidir els continguts d'aprenentatge però sense deprecia la qualitat dels estàndards educatius. I, per descomptat, cal atreure un major nombre d'empreses per poder consolidar aquesta opció formativa al llarg del territori i fer-la prou flexible per atendre les noves demandes derivades dels processos de digitalització i automatització que estan afectant clarament el nostre mercat de treball.

En aquest sentit, el treball d'**Alfonso Arellano**, **Noelia Cámara**, **Giancarlo Carta** i **Juan Ramón García** de BBVA Research posa el focus precisament en la importància creixent que té el fet que la població disposi d'un nivell adequat de competències digitals tant per al seu desenvolupament personal com en l'àmbit professional. En el seu treball expliquen, en primer lloc, què s'entén per capacitats digitals i com es poden mesurar. A continuació, i a partir de l'anàlisi de les microdades de l'Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares (TIC-H), presenten alguns fets estilitzats sobre les capacitats de la població espanyola en relació amb les de la resta de la Unió Europea, així com sobre els seus determinants. Al voltant del 60 % de la població espanyola té competències digitals bàsiques, quan l'objectiu és arribar al 80 % l'any 2025. Ara bé, s'observa una certa millora al llarg del temps, però també grans diferències entre col·lectius en funció de l'edat o l'estat laboral. En l'àmbit de la llar, factors com la renda, la disponibilitat d'equipament o la mida del municipi també són factors rellevants per explicar les diferències observades i que, segons Arellano *et al.* (2022), haurien de tenir-se en compte amb vista a dissenyar polítiques que fessin possible reduir aquestes bretxes digitals. De nou, s'apunta al paper clau que poden desenvolupar els fons Next Generation EU en aquest context.

La contribució de **Rosa Santero** i **Belén Castro**, de la Universidad Rey Juan Carlos, presenta un interessant estudi de cas sobre com l'adopció dels plans d'igualtat pot contribuir a reduir la discriminació de gènere en el mercat de treball. Més concretament, Santero i Castro (2022) analitzen si la introducció dels plans d'igualtat en dues cadenes hoteleres espanyoles (Meliá Hotels International i NH Hotel Group) ha contribuït a reduir l'existència

de sostres de vidre, és a dir, a reduir les dificultats que experimenten les dones en relació amb els homes pel que fa a la promoció al llarg de la seva carrera laboral. Els plans d'igualtat van ser un dels instruments introduïts en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que feia obligatori disposar-ne per a totes aquelles empreses de més de 250 treballadors. Després de presentar breument les característiques del sector en què operen les dues empreses analitzades, i a partir d'una anàlisi qualitativa, les autores conclouen que no s'han produït avenços significatius en la igualtat de gènere en cap dels dos grups d'empreses analitzats, però el que troben més greu és que, tot i disposar de plans d'igualtat, en cap dels dos casos es duu a terme un seguiment periòdic de les mesures implementades ni dels resultats obtinguts. No n'hi ha prou, per tant, a demanar a les empreses que disposin de plans d'igualtat, sinó que se n'ha d'exigir el seguiment i l'avaluació de manera periòdica.

La darrera contribució d'aquest bloc presenta breument la proposta realitzada per **Pedro Gomes** (Birkbeck University of London) en relació amb la possibilitat d'adoptar una setmana laboral de quatre dies com a mecanisme d'innovació social. De fet, l'article presenta de manera molt resumida els arguments desenvolupats pel professor Gomes en el seu llibre *Friday is the New Saturday* de recent publicació (Gomes, 2021). L'autor defensa que passar de l'actual setmana laboral de cinc dies a una setmana laboral de quatre dies tindria molts avantatges tant per als ciutadans com per a les empreses. Cal destacar que l'autor no proposa una organització flexible de la jornada laboral a les empreses de 4 dies enlloc de 5, sinó l'adopció coordinada i generalitzada d'aquesta mesura a la gran majoria de les activitats econòmiques. En concret, defensa que bona part dels beneficis, precisament, deriven d'aquesta coordinació, que permetria a les famílies gaudir de manera conjunta d'aquest major nombre d'hores d'oci. De fet, segons l'autor, poder realitzar més activitats d'oci tindria un impacte positiu sobre la demanda agregada que també aniria acompanyat d'un augment de l'activitat innovadora i de l'emprenedoria entre d'altres efectes positius. Gomes (2022) també reflexiona sobre com s'hauria d'implementar aquesta transició i identificar els principis que l'haurien de guiar, tot i intentar minimitzar els costos de la mesura així com les possibles resistències que, sense cap tipus de dubte, hi hauria.

Reflexions sobre el present i el futur del mercat de treball

Aquest número finalitza amb un resum de l'entrevista que la secretària del Consell de Direcció de la *Revista Econòmica de Ca-*

talunya, la professora **Judit Vall**, va fer al president del Consejo Económico y Social (CES), el professor **Antón Costas**. L'entrevista va servir per conèixer l'opinió del professor Costas sobre el present i el futur del mercat de treball en un sentit ampli, inclosa la recent reforma laboral, però també per compartir amb ell alguns dels resultats presentats a les contribucions incloses en aquest número. ■

Referències bibliogràfiques

- Arellano, A., Cámara, N., Carta, G. i García, J. R.** (2022). "Competències digitals: què són i qui en té?" *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Cantó, O.** (2021). "Pandèmia i cohesió social", *Revista Econòmica de Catalunya*, 84.
- Casado, J. M., Seva, J., Simón-Albert, R. i Simón, H.** (2022). "La precarietat laboral: evidència per a Catalunya des d'una doble perspectiva", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Farré, L.** (2021). "COVID-19 i desigualtat de gènere en treballs remunerats i no remunerats: evidències a Espanya", *Revista Econòmica de Catalunya*, 84.
- Gomes, P.** (2021). *Friday is the New Saturday: How a Four-Day Working Week Will Save the Economy*, Flint.
- Gomes, P.** (2022). "La setmana de quatre dies laborals com a innovació social", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Lacuesta, A.** (2020). "La situació laboral dels joves en els últims 25 anys", *Revista Econòmica de Catalunya*, 82.
- Lladós-Masllorens, J.** (2022). "La formació dual a Catalunya: una perspectiva ocupacional", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Lopez Casasnovas, G.** (2022). "Envel·liment, salut i activitat econòmica i empresarial", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Malo, M. A., Mussida, C., Cueto, B. i Baussola, M.** (2022). "Ni-nis abans i després de la Gran Recessió als països del sud d'Europa", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Ortega, I. i Guillen, M.** (2022). "El treball sènior a l'economia de la longevitat", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Ramos, R.** (2021). "El futur del treball: quan Deliveroo contracta Asimo (a temps parcial i pel salari mínim)", *Revista Econòmica de Catalunya*, 83.
- Santana Garcia, J. A.** (2022). "El mercat de treball a Catalunya: condicionants en clau de model productiu", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.
- Santero, R., Castro, B.** (2022). "Sostre de vidre i plans d'igualtat. Estudi de casos en cadenes hoteleres espanyoles", *Revista Econòmica de Catalunya*, 85.

DOSSIER

**REPTES I
DEFICIÈNCIES DEL
MERCAT DE TREBALL**

**ELEMENTS DE CANVI I
TENDÈNCIES FUTURES**

PRESENTACIÓ

DELS AUTORS DEL DOSSIER

“EL FUTUR DEL TREBALL”



Alfonso Arellano

Economista sènior de la unitat d'Espanya i Portugal a BBVA Research i membre del Comitè de Recerca del Centre per a l'Educació i Capacitats Financeres de BBVA. També és professor associat a temps parcial a la Universitat Complutense de Madrid. Abans d'ocupar aquest lloc, va treballar com a investigador postdoctoral a la Fundació d'Economia Aplicada (Fedea) i va ser professor visitant a la Universitat d'Alacant. Va obtenir la llicenciatura en Economia a la Universitat Complutense i el Màster en Economia i Direcció d'Empreses a la Universitat Pompeu Fabra; es va doctorar en Economia a la Universitat Carlos III.



Maurizio Baussola

Va estudiar a la Universitat Cattolica del Sacro Cuore i es va doctorar a la Universitat de Warwick, on també va fer el màster d'Economia. Va ser degà de la Facultat d'Economia i Empresa (Campus de Piacenza, 2006-2012) i director del Departament de Ciències Econòmiques i Socials (2014-2018) de la Universitat Cattolica del Sacro Cuore. És professor titular de Política Econòmica i redactor en cap de la *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, Research In Social Sciences. La seva recerca s'orienta a l'anàlisi de l'impacte del canvi tecnològic tant a escala macroeconòmica com microeconòmica i a l'anàlisi de la demanda i l'oferta de treball, així com els determinants dels fluxos del mercat de treball.

Noelia Cámara

Economista principal de la unitat de Sistemes Financers a BBVA Research. Els seus interessos de recerca inclouen l'economia aplicada i el desenvolupament econòmic. És doctora en Economia per la Universitat de Saragossa (2010). A més, té un màster en Ciència de Dades (2017). Abans d'incorporar-se a BBVA Research el 2013, va treballar, des del 2010, com a professora visitant adjunta al Departament d'Economia de la Universitat Carlos III de Madrid. Va ser estudiant visitant de doctorat a la Universitat de Nottingham i becària de recerca postdoctoral a la Universitat de Viena. És membre del Comitè de Recerca del Centre per a l'Educació i les Capacitats Financeres de BBVA. Ha publicat diversos articles a revistes i llibres internacionals amb revisió per parells, i ha assistit a nombroses conferències. A més, ha realitzat diversos treballs de recerca amb el Fons Monetari Internacional.



Giancarlo Carta

És economista de BBVA Research des del 2017 i ha desenvolupat tota la seva carrera fins avui dins del Grup BBVA. Actualment és membre de la Unitat d'Espanya i està a càrrec de part de l'anàlisi de les regions espanyoles dins de BBVA Research. Anteriorment va formar part del CEO Office, on es va encarregar de l'anàlisi financera del banc (tant per al Consell d'Administració com per a mercat i analistes), a més de projectes estratègics (seguiment de KPI) i de comunicació. El 2013 va obtenir, *cum laude*, el grau en Desenvolupament Econòmic i Cooperació Internacional per la Universitat dels Estudis de Palerm (Itàlia), i el 2015, el màster en Economia Internacional per la Universitat Autònoma de Madrid.





José Manuel Casado Dies

Catedràtic d'Economia Aplicada i director de l'Institut d'Economia Internacional de la Universitat d'Alacant. La seva recerca se centra en l'anàlisi del mercat de treball, sovint amb un enfocament territorial. Ha publicat nombrosos articles científics a revistes com *Regional Studies*, *Spatial Economic Analysis*, *Papers in Regional Science*, *Urban Geography*, *Environment and Planning* i *Transportation*. També ha coordinat, entre d'altres, set projectes de recerca del Pla Estatal d'R+D+I, així com informes tècnics i treballs per a diverses administracions públiques i instituts d'estadística nacionals i internacionals. Actualment és investigador principal de dos projectes finançats per l'Agència Estatal de Recerca (PID2020-114896RB-I00, AEI/10.13039/501100011033) i la Conselleria d'Innovació, Universitats, Ciència i Societat Digital de la Generalitat Valenciana (AICO/2021 /062).



Rosa Belén Castro Núñez

Doctora en Economia per la Universitat Autònoma de Madrid, és professora contractada doctora al Departament d'Economia Aplicada I de la Universitat Rey Juan Carlos i coordinadora del grup de recerca emergent en Mercat Laboral i Anàlisi Econòmica de la URJC. És especialista en tècniques quantitatives aplicades a l'anàlisi econòmica, i les seves línies de recerca són el mercat laboral, especialment la situació de la dona i col·lectius o sectors que presenten característiques especials, i l'economia social. Els resultats de la seva tasca investigadora s'han publicat en revistes internacionals de caràcter científic de reconegut prestigi, així com en obres l'objectiu principal de les quals és la transferència de coneixement de la universitat a la societat, incloses obres en col·laboració amb institucions públiques estatals i internacionals, com el Ministeri d'Ocupació, el Ministeri d'Educació, l'OTAN, l'OIT, l'OCDE i la UNTFSSE, entre d'altres.



Begoña Cueto

És catedràtica al Departament d'Economia Aplicada de la Universitat d'Oviedo. La seva recerca s'ha centrat en temes vinculats al mercat de treball i a l'avaluació de polítiques actives. Així, diverses publicacions estan dedicades a l'avaluació de les polítiques de formació, de foment de la contractació indefinida i de l'autoocupació, i també a l'anàlisi de la situació de col·lectius vulnerables al mercat de treball. Ha participat en 13 projectes de recerca finançats en convocatòries públiques, en tres dels quals ha estat investigadora principal. També col·labora habitual-

ment en contractes de recerca amb Administracions i organismes públics. Participa al programa de doctorat en Economia i Empresa de la Universitat d'Oviedo, on ha dirigit sis tesis doctorals. Actualment és vicerectora de Transferència i Relacions amb l'Empresa de la Universitat d'Oviedo.

Juan Ramón García

És economista principal a la unitat d'Espanya i Portugal de BBVA Research. Entre altres responsabilitats, és responsable de l'anàlisi conjuntural i estructural del mercat de treball i del consum de les llars a Espanya. Anteriorment, va ser economista sènior a les unitats d'Anàlisi Sectorial i de Tendències Globals de BBVA Research i investigador a la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (Fedea). Va obtenir la llicenciatura en Economia per la Universitat de Santiago de Compostel·la el 2001 i el Diploma d'Estudis Avançats per la mateixa universitat el 2003.



Pedro Gomes

Pedro Gomes és professor associat d'Economia a Birkbeck, Universitat de Londres. Anteriorment, va estar set anys com a professor adjunt a la Universitat Carlos III de Madrid, va ser professor visitant a la Universitat d'Essex i va ocupar càrrecs al Banc Central Europeu i al Banc d'Anglaterra. Va estudiar la llicenciatura en Economia a la seva ciutat natal, Lisboa, i es va doctorar a la London School of Economics el 2010. Investigador destacat en ocupació del sector públic, ha publicat nombrosos articles en revistes revisades per parells i capítols de llibres. El seu treball ha estat àmpliament citat, ha rebut premis i ha influït en els responsables polítics.



Montserrat Guillén Estany

Catedràtica de la Facultat d'Economia i Empresa de la Universitat de Barcelona. Doctora en Ciències Econòmiques i Empresarials (UB) i Màster en Anàlisi de Dades (Universitat d'Essex). És també professora visitant honorària de la Bayes Business School, City, University of London, i directora de l'Institut de Recerca en Economia Aplicada de la Universitat de Barcelona. Entre d'altres guardons, ha rebut el Premi Internacional d'Assegurances, la distinció ICREA Acadèmia el 2011 i el 2018, i el reconeixement de la Society of Actuaries dels EUA. És Acadèmica de número de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, de l'Instituto de España. Ha estat presidenta de l'European Group of Risk and Insurance Economists i consul-



tora experta de diverses institucions i empreses. Ha publicat cent vuitanta articles en revistes, i és la dona més citada del món en l'àmbit de les ciències actuàries.



Josep Lladós i Masllorens

Doctor en Economia per la Universitat de Barcelona (UB), és professor agregat dels Estudis d'Economia i Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) i investigador del grup de recerca DigiBiz. La seva recerca està centrada en diversos àmbits de l'economia aplicada, com l'economia internacional, el mercat laboral o l'economia digital. Ha publicat les seves investigacions en revistes científiques internacionals de prestigi, en llibres i capítols de llibre, o en articles divulgatius. Ha dirigit o col·laborat en diversos projectes de recerca competitiu, d'àmbit estatal o l'internacional.



Guillem López-Casasnovas

Llicenciat en Economia (premi extraordinari) i en Dret per la Universitat de Barcelona. Doctor en Economia Pública per la Universitat de York (1984). Catedràtic d'Economia de la Universitat Pompeu Fabra des del 1992, on ha estat vicerector i degà. *Visiting* a la Universitat de Stanford (1991-1992), el 1996 funda i dirigeix el Centre de Recerca en Economia i Salut (CRES-UPF). Ha estat conseller de govern del Banc d'Espanya (2005-2017). És membre i col·legiat de Mèrit del Col·legi d'Economistes de Catalunya i numerari de la Reial Acadèmia de Medicina de Catalunya, així com president de l'Associació Mundial d'Economia de la Salut (2007-2013). Enguany ha estat nomenat pel Ministeri d'Hisenda d'Espanya membre de la comissió estatal per a la reforma tributària.



Miguel Ángel Malo Heideberg

Es va doctorar en Economia a la Universitat d'Alcalá de Henares el 1996 i, actualment, és professor d'Economia a la Universitat de Salamanca. Durant el 2013, va treballar com a economista sènior al Departament de Recerca de l'Organització Internacional del Treball a Ginebra (Suïssa). Les seves principals àrees de recerca són l'estudi de l'ocupació no estàndard, la situació de col·lectius en situació de desavantatge al mercat de treball (sobretot joves, persones grans i persones amb discapacitat), les polítiques de mercat de treball i les reformes laborals. També ha estat involucrat en projectes de recerca sobre pobresa, exclusió social i polítiques socials. Ha actuat com a consultor diverses vegades per a diverses Administracions públiques espanyoles, per a la Comissió Europea i per a l'Organització Internacional del Tre-

ball. També ha col·laborat amb institucions privades com ara FUNCAS o la Fundació FOESSA. Va ser president de l'Associació Espanyola d'Economia del Treball del 2007 al 2009.

Chiara Mussida

Professora associada de Política Econòmica a la Facultat d'Economia i Dret de la Universitat Cattolica del Sacro Cuore - Piacenza. Llicenciada en Economia (2005) per la Universitat Cattolica del Sacro Cuore, va fer el Master of Arts in Development Economics (2007) a la Universitat de Sussex (Brighton, Regne Unit) i es va doctorar en Economia (2009) a la Universitat Cattolica del Sacro Cuore. Posteriorment, ha estat investigadora postdoctoral i professora ajudant a la Universitat Cattolica. Col·labora amb centres de recerca nacionals i internacionals, i els seus interessos de recerca són en economia del treball empírica.



Iñaki Ortega

És doctor en Economia, i investigador i professor d'universitat durant els darrers 25 anys. Actualment és director de l'àrea d'educació directiva Executiva de Llorente&Cuenca (LLYC), a més de conseller assessor del Centre de Recerca Ageingnomic de la Fundación MAPFRE, professor de direcció d'empreses a la Universitat Internacional de La Rioja (UNIR) i director dels programes de lideratge públic de la CEOE. Ha estudiat, entre altres institucions, a la Universitat de Navarra, la Universitat de Deusto, IESE i la IE Business School, i ha fet classes a la Universitat del País Basc, la Universitat Francisco de Vitoria, ICADE Business School, Deusto Business School i l'Escola Diplomàtica, entre d'altres. Ha dirigit i participat en més de 20 recerques acadèmiques en relació amb l'emprenedoria, la innovació oberta, l'impacte de la tecnologia a l'ocupació i la diversitat generacional. Ha publicat articles en revistes de prestigi i també nou llibres, d'entre els quals el titulat *La revolució dels cabells blancs* va ser elegit el 2019 com un dels 10 millors llibres d'empresa escrits en espanyol.



Raúl Ramos

És catedràtic al Departament d'Econometria, Estadística i Economia Aplicada de la Universitat de Barcelona, investigador al Grup d'Anàlisi Quantitativa Regional (AQR-IREA), Research Fellow a IZA i membre de la Global Labour Organization (GLO). Actualment, és el vicerector de Política d'Internacionalització de la Universitat de Barcelona. Els seus temes de recerca inclouen l'anàlisi dels mercats



de treball regionals, amb especial interès en els impactes de la globalització, la migració i les desigualtats. És coeditor de la revista *European Journal of Development Research*, director de la *Revista de Economía Laboral* i editor associat de la revista *Regional Studies, Regional Science*.

Jorge Seva Ródenas

Estudiant del màster en Economia Aplicada de la Universitat d'Alacant. Forma part del Grup d'Anàlisi de la Precarietat Laboral de la UA i actualment està desenvolupant el treball de fi de màster en la matèria.



Hipólito Simón

És catedràtic d'Economia Aplicada i membre de l'Institut d'Economia Internacional de la Universitat d'Alacant. Ha publicat nombrosos treballs de recerca en revistes científiques nacionals i internacionals sobre qüestions relacionades amb el mercat laboral, àmbit en què ha dirigit nombrosos projectes de recerca, ha realitzat projectes de transferència, ha dirigit tesis doctorals i ha rebut diversos premis de recerca. Entre el 2015 i el 2017 va ser president de l'Asociación Española de Economía del Trabajo.



Raquel Simón Albert

Va cursar el grau en Economia a la Universitat d'Alacant i a la University College of Cork (UCC), i el Màster Universitari en Economia Aplicada de la Universitat d'Alacant. Actualment gaudeix d'un ajut del Subprograma Estatal de Formació del Programa Estatal de Promoció del Talent i la seva Ocupació (Pla Estatal de Recerca Científica i Tècnica i d'Innovació 2017-2020), i elabora la seva tesi sobre diversos aspectes del mercat de treball en el marc del doctorat en Economia de la Universitat d'Alacant.



Judit Vall Castelló

És professora associada del Departament d'Economia de la Universitat de Barcelona i investigadora a l'IZA i al Centre de Recerca en Salut i Economia de la Universitat Pompeu Fabra. Anteriorment, ha estat directora de recerca del Centre de Recerca en Economia i Salut de la Universitat Pompeu Fabra (UPF) i professora adjunta a la Universitat de Girona. És una economista aplicada especialitzada en avaluació de polítiques, especialment en les àrees de l'economia de la salut i l'economia del treball. Ha participat en projectes internacionals a NBER, UNICEF i la Universitat de Cambridge, i ha impartit classes en universitats d'Espanya (UPF i Girona), Holanda i Mèxic. El juliol del 2010 es va doctorar a la Universitat de Maastricht i, després de defensar el seu doctorat, va ser becada postdoctoral Robert Solow a la UPF. Ha estat investigadora visitant a la Universitat d'Essex, a la Toulouse School of Economics i a la Universitat Estatal de Nova York, a Stony Brook, amb una beca Fulbright Schuman.



Rosa Santero Sánchez

Contractada doctora (2012), premi extraordinari de Doctorat, imparteix docència al Departament d'Economia Aplicada I a la Universitat Rey Juan Carlos. Ha desenvolupat les línies de recerca aplicant l'anàlisi econòmica i l'economia quantitativa, la seva especialitat en la llicenciatura i el doctorat realitzat a la Universitat Complutense de Madrid. Amb una producció científica important, ha publicat en revistes nacionals i internacionals, i ha rebut diversos guardons, entre d'altres, l'accèssit al Premi Ángeles Durán de Innovación Científica en Estudios de las Mujeres y del Género el 2012. La seva tasca docent universitària es complementa amb formació especialitzada per a les Administracions públiques. Forma part d'associacions científiques com ara GENET-Red de Estudios de Género, l'Asociación Española de Economía del Trabajo i CIRIEC-España.



Lydia Prieto Sepúlveda

Graduada en Economia per la Universitat Pompeu Fabra. Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (IIEDG). Tècnica de recerca a l'Institut d'Economia de Barcelona (IEB) i involucrada en projectes d'investigació d'Economia de la Salut.



Joan Antoni Santana

És, des de l'any 2006, director del Gabinet Econòmic del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Doctor en Economia per la Universitat Autònoma de Barcelona. Màster en Economia Aplicada, especialitat d'Economia Regional i Urbana, per la Universitat Autònoma de Barcelona. Postgrau en Canvis a l'Organització del Treball per la Universitat de Barcelona i la Universitat Politècnica de Catalunya. Ha estat professor associat a la Facultat d'Economia i Empresa de la Universitat Autònoma de Barcelona (2000-2011) i a la Facultat d'Economia i Empresa de la Universitat de Barcelona (2011-2018). Ha participat, en qualitat d'investigador, en diversos projectes de recerca en matèria d'economia i polítiques públiques, així com en l'àmbit dels mercats de treball locals.



LA PRECARIETAT LABORAL: EVIDÈNCIA PER A CATALUNYA DES D'UNA DOBLE PERSPECTIVA

José Manuel Casado

Universitat d'Alacant - Institut d'Economia Internacional

Jorge Seva

Universitat d'Alacant

Raquel Simón-Albert

Universitat d'Alacant

Hipólito Simón

Universitat d'Alacant - Institut d'Economia Internacional

1. Introducció¹

L'objectiu d'aquest article és examinar la precarietat laboral a Catalunya en el marc d'una anàlisi general per al conjunt d'Espanya². Malgrat que es tracta d'un fenomen de gran interès i que suscita una gran preocupació, el problema de la precarietat en el mercat de treball ha resultat fins ara esquívol a l'hora de ser quan-

¹ Aquesta recerca ha estat finançada pel Programa estatal d'R+D+I orientada als reptes de la societat, del Pla estatal de recerca científica i tècnica i d'innovació 2017-2020, Agència Estatal de Recerca, AEI/10.13039/501100011033 (PID2020-PID2020-114896RB-I00-I00), i pel Programa d'R+D+I de la Comunitat Valenciana, Conselleria d'Innovació, Universitats, Ciència i Societat Digital (AICO/2021/062). També s'ha beneficiat de l'ajuda PRE2018-085908 (Agència Estatal d'Investigació, AEI, ajuts per a contractes predoctorals, Pla estatal de recerca científica i tècnica i d'innovació 2017-2020 i la Unió Europea - Fons social europeu, FSE).

² Aquest article està basat en l'informe *La precariedad laboral en España: una doble perspectiva*, elaborat per un grup d'investigadors integrat per José Manuel Casado, Carmelo García, Mercedes Prieto, Raquel Simón i Hipólito Simón, aquest últim com a director, en el marc d'un conveni amb Comissions Obreres i la col·laboració amb personal del seu gabinet econòmic. Es pot accedir al contingut de l'informe [aquí](#) i al vídeo de la seva presentació [aquí](#).

tificat i analitzat apropiadament, més enllà de l'ús d'indicadors simples relacionats amb dimensions bàsiques de la precarietat assalariada, com ara la temporalitat (vegeu, per exemple, Olsthoorn, 2014, i Kretsos i Livanos, 2016). A l'article es presenta evidència empírica de caràcter nou relacionada amb la quantificació de la precarietat atenent a dues perspectives diferents: la precarietat laboral que pateixen específicament els assalariats i la precarietat global existent en el conjunt del mercat de treball.

Així, en primer lloc, s'examina la precarietat dels assalariats des d'una perspectiva multidimensional a partir d'una extensió de la tècnica d'anàlisi multidimensional proposada per Alkire i Foster (2011). Per fer-ho s'identifica com a precària l'ocupació de mala qualitat, caracteritzada per presentar un mínim de mancances laborals i per a la quantificació de la qual s'utilitza l'índex de precarietat assalariada multidimensional. Es tracta d'una metodologia que s'ha emprat prèviament amb gran èxit en un ampli espectre de camps d'anàlisi en la literatura científica, com ara la pobresa energètica, la inseguretat econòmica o la pobresa immobiliària (Aristondo i Onaindia, 2021; Romaguera, 2020; Ulman i Cwiek, 2020) i, molt especialment en l'anàlisi de la pobresa

multidimensional, que és emprada actualment per les Nacions Unides per elaborar l'índex de pobresa multidimensional (PNUD, 2020). El seu ús en l'àmbit específic d'anàlisi de la precarietat assalariada el va proposar originalment García-Pérez *et al.* (2017, 2020), en tant que és una tècnica que s'adapta perfectament a la naturalesa multidimensional que presenta aquest fenomen, caracteritzada per la potencial presència simultània d'atributs dels llocs de treball que potencialment reflecteixen la seva mala qualitat en diverses dimensions, i que s'ha fet servir en estudis posteriors (Sehnbruch *et al.*, 2020 i Orfao *et al.*, 2021).

En segon lloc, s'examina amb una perspectiva més àmplia la precarietat laboral global, ampliant el focus de la precarietat exclusivament assalariada a aquella que es dona de manera global en el mercat de treball. Amb aquesta finalitat, s'elabora l'índex de precarietat laboral global, un indicador basat en la tècnica del *valor equivalent* d'Herrero i Villar (2018) i la posterior extensió d'aquesta metodologia de Villar i García-Pérez (2020).

El gruix de l'anàlisi empírica s'ha desenvolupat a partir de les microdades del fitxer anual de l'Enquesta de Població Activa, que s'han analitzat en profunditat per al 2019. No obstant això, en certs casos es duen a terme també anàlisis temporals per al període 2006-2019, i, per tal de disposar d'informació més actual, es desenvolupen també anàlisis amb les microdades del fitxer trimestral de l'Enquesta de Població Activa fins al 2021, a fi de disposar d'una perspectiva més actualitzada sobre l'evolució de la precarietat.

L'estructura de l'article és la següent: després d'aquesta introducció, a la secció segona es descriuen breument les metodo-

logies emprades en el disseny dels indicadors de precarietat. La tercera secció conté els resultats de l'anàlisi empírica, i la secció de conclusions, una valoració dels resultats esmentats.

2. Metodologia

En l'anàlisi de la precarietat de les persones assalariades des d'una perspectiva multidimensional amb la tècnica d'Alkire i Foster (2011), la identificació de les mancances laborals potencials en els llocs de treball assalariats es desenvolupa a partir d'una bateria de set indicadors laborals repartits en tres dimensions (taula 1). Aquests set indicadors mesuren característiques objectives dels llocs de treball, intenten cobrir de manera comprensiva les principals àrees problemàtiques que es donen en la qualitat de l'ocupació a Espanya i s'estructuren en tres dimensions relacionades amb els aspectes monetaris i no monetaris dels llocs de treball. La primera dimensió és l'*ocupació de sou baix*, que inclou dos indicadors que reflecteixen les mancances laborals quan es percep un salari reduït en termes mensuals (inferior a 1.200 euros en termes bruts) o per hora (inferior al 60 % del salari mitjà de l'economia, corresponent a un llindar de 6,5 euros el 2019). La segona és la *inestabilitat*, una dimensió amb un únic indicador que reflecteix una mancança laboral si el contracte del treballador és temporal. Finalment, la tercera dimensió, *altres mancances de l'ocupació*, inclou quatre indicadors relacionats amb el fet de tenir una jornada parcial involuntària, estar sobrequalificat per als requeriments del lloc de treball, tenir una jornada laboral extensa (quelcom que es dona quan es treballa habitualment més hores del que s'ha pactat al contracte o al conveni) i tenir una jornada laboral atípica (quan es treballa regularment durant els caps de setmana, les nits o per torns). Cal destacar que les tres dimensions es corresponen amb les dimensions

Taula 1. Dimensions, indicadors i pesos de l'índex de precarietat assalariada multidimensional

Dimensió (pes relatiu)	Indicador (pes relatiu)	Identificació de mancança laboral
Ocupació de sou baix (40 %)	Salari mensual (20 %)	Salari mensual inferior a 1.200 euros bruts
	Salari per hora (20 %)	Salari per hora inferior a 60 % salari mitjà
Inestabilitat (20 %)	Tipus de contracte (20 %)	Contracte temporal
Altres mancances de l'ocupació (40 %)	Tipus de jornada (10 %)	Jornada parcial involuntària
	Sobrequalificació (10)	Sobrequalificat
	Jornada laboral extensa (10 %)	Jornada habitualment prolongada
	Jornada laboral atípica (10 %)	Jornada atípica (nit, cap de setmana o torns)

considerades actualment per l'OCDE en el seu enfocament sobre el mesurament de la qualitat de l'ocupació (OCDE, 2018).

Els indicadors relacionats amb les dues primeres dimensions tenen un pes relatiu més gran a l'hora de determinar la precarietat assalariada, ja que es considera que reflecteixen mancances laborals particularment rellevants. El requisit per considerar un treballador assalariat com a precari és que pateixi almenys un 20 % del total de mancances ponderades. Això últim es compleix en un ampli ventall de situacions on es dona com a mínim una mancança en algun dels indicadors de les dues primeres dimensions o en una combinació d'almenys dos indicadors de mancances en l'última dimensió de precarietat.

Identificar quins llocs de treball assalariats són precaris pel fet d'arribar o superar el llindar mínim de mancances laborals permet desenvolupar una quantificació de la precarietat multidimensional per al conjunt dels assalariats. Aquesta quantificació s'efectua mitjançant tres indicadors globals que mesuren, respectivament, la incidència del fenomen (quina proporció del total d'assalariats són precaris), la seva intensitat (quina proporció del total possible de

mancances laborals pateixen els assalariats precaris) i el seu abast (que correspon al producte de la incidència per la intensitat i constitueix l'índex de precarietat assalariada multidimensional).

Per la seva banda, l'índex de precarietat laboral global elaborat a partir de la tècnica del valor equivalent d'Herrero i Villar (2018) quantifica la precarietat associada al conjunt de categories laborals que es considera que formen part del fenomen (precarietat assalariada multidimensional, atur i *desànim*). Els valors d'aquest indicador depenen de dos components. En primer lloc, la incidència de la precarietat global, mesurada a partir del pes relatiu de les tres categories precàries en el total de la força laboral estesa (formada per la població activa més la població *desanimada*) i, en segon lloc, la severitat de la precarietat esmentada. Aquesta última depèn, al seu torn, de com es distribueixen els treballadors precaris entre les categories associades a la precarietat, cosa que es mesura a partir del *valor equivalent* del conjunt de categories laborals precàries ordenades de pitjor a millor en funció de la seva desitjabilitat (gràfic 1)³.

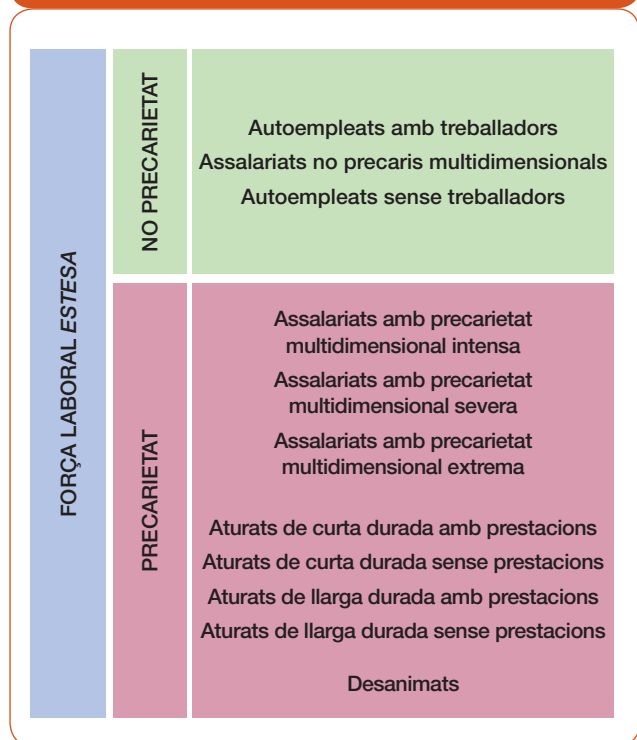
3. Resultats

3.1. Precarietat assalariada multidimensional

La taula 2 conté informació sobre la proporció d'assalariats afectats tant a Catalunya com en el conjunt d'Espanya per a cada una de les set potencials mancances laborals. Aquesta evidència mostra que les mancances en els indicadors laborals individuals són en general àmpliament freqüents, si bé, comparativament, són menys freqüents a Catalunya. En aquest últim cas s'observa una elevada prevalença de mancances laborals tant en el cas dels indicadors monetaris que formen part de la dimensió associada a l'ocupació de sou baix (en què el 20,3 % dels assalariats catalans té un salari mensual reduït i el 8,2 % percep un salari per hora baix), com en els no monetaris associats tant a la inestabilitat (el 22,8 % dels assalariats a Catalunya té un contracte temporal) com a d'altres mancances de l'ocupació (un 32,9 % dels assalariats té una jornada laboral atípica, el 25,2 % està sobrequalificat, el 7,5 % té jornada parcial involuntària i un 3,9 % té una jornada laboral extensa).

³ Un enfocament similar es pot trobar a Villar i García-Pérez (2020), que desenvolupen un índex sintètic per a l'anàlisi de la no-ocupació en el mercat de treball espanyol sobre la base de la tècnica del *valor equivalent* d'Herrero i Villar (2018). La metodologia del *valor equivalent* permet desenvolupar comparacions entre diferents estructures laborals a partir de la distribució relativa entre categories laborals, ordenades en funció de la seva desitjabilitat, del conjunt de la força laboral de cada estructura laboral.

Gràfic 1. Ordenació relativa de les categories de la força laboral estesa de pitjor (a baix) a millor (a dalt)



Taula 2. Proporció d'assalariats amb mancances laborals, 2019

	Espanya	Catalunya
Salari mensual baix	0,240	0,203
Salari per hora baix	0,108	0,082
Contracte temporal	0,265	0,228
Jornada parcial involuntària	0,091	0,075
Sobrequalificació	0,283	0,252
Jornada laboral extensa	0,066	0,039
Jornada laboral atípica	0,364	0,329

Font: Enquesta de Població Activa anual, 2019.

La taula 3 i els gràfics 2 i 3 contenen, d'altra banda, els valors dels índexs que permeten quantificar la precarietat assalariada des d'una perspectiva multidimensional. En el cas de Catalunya, la incidència de la precarietat és molt alta, amb un 40,7 % dels assalariats en situació de precarietat multidimensional. També ho és la intensitat de la precarietat assalariada, ja que els assalariats que són precaris experimenten de mitjana el 36 % de les possibles mancances ponderades als seus llocs de treball. Conseqüentment, l'índex de precarietat assalariada multidimensional pren per al conjunt dels assalariats a Catalunya un valor de 0,147, la qual cosa reflecteix una envergadura global severa de la precarietat en una escala amb quatre categories de precarietat agregada (reduïda, intensa, severa i extrema). Tanmateix, en termes comparatius, la precarietat assalariada multidimensional a Cata-

Taula 3. Precarietat assalariada multidimensional per col·lectius, 2019

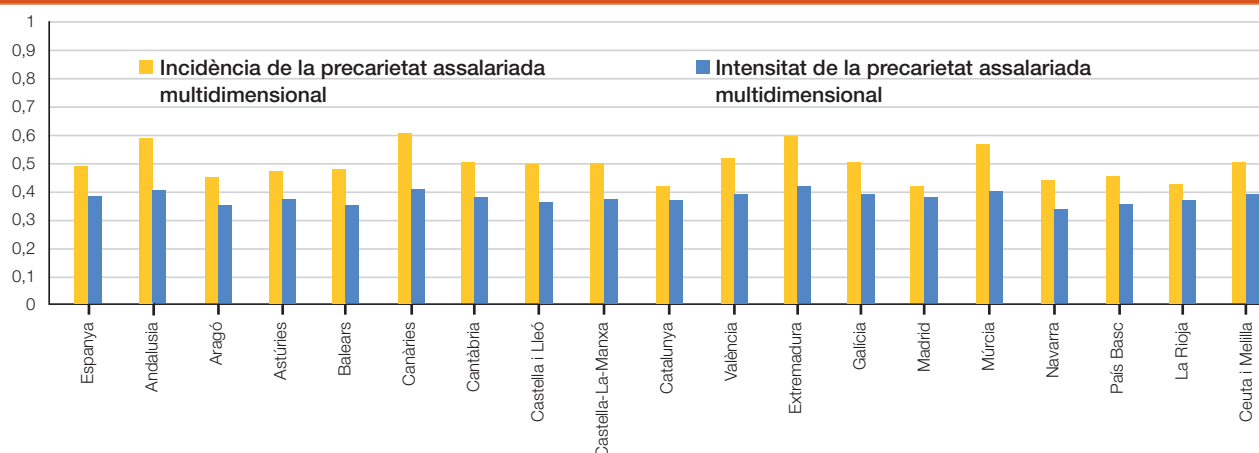
	Espanya	Catalunya
Incidència	0,480	0,407
Intensitat	0,374	0,360
Índex de precarietat assalariada multidimensional	0,179	0,147

Font: Enquesta de Població Activa anual, 2019.

lunya resulta relativament menor que en el conjunt d'Espanya (on la incidència és del 48 %, la intensitat del 37,4 % i l'IPAM pren un valor de 0,179). Així mateix, en un context on hi ha una forta heterogeneïtat territorial a Espanya, Catalunya, juntament amb Madrid i La Rioja, mostren un dels impactes més reduïts del fenomen, a molta distància dels que es constaten en territoris com Andalusia, les Canàries o Extremadura.

L'evidència obtinguda en l'anàlisi desenvolupada exclusivament per al conjunt d'Espanya mostra certes característiques de rellevància de la precarietat assalariada multidimensional. La primera és la gran heterogeneïtat que presenta tant en funció de la seva intensitat individual com en el seu abast per col·lectius. Així, en el primer cas destaca que únicament el 28,3 % dels assalariats no presenta cap tipus de mancança laboral en el seu lloc de treball. En contrast, el 24 % presenta un lloc de treball vulnerable en risc de precarietat amb un 10 % del total de mancances laborals

Gràfic 2. Incidència i intensitat de la precarietat assalariada multidimensional per territoris, 2019



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Població Activa anual, 2019

ponderades; el 26 % presenta precarietat intensa (amb entre un 20 % i un 30 % de mancances laborals ponderades); el 14 %, precarietat severa (40 % o 50 % de mancances) i el 8 % experimenta precarietat extrema (pateix almenys un 60 % de les mancances ponderades).

En el mateix sentit, també hi ha una heterogeneïtat molt significativa quan es fan distincions entre col·lectius. Sense ànim de ser exhaustius, destaquen en aquest sentit les notables diferències observades en funció del gènere (el 54 % de les dones assalariades són precàries multidimensionals, davant del 42 % dels homes); l'edat (el 75 % dels joves són precaris i aquest col·lectiu pateix una precarietat agregada *extrema*); la nacionalitat (amb un 67 % d'incidència i precarietat agregada també *extrema* per als immigrants); l'educació (61% de precaris entre els que tenen estudis primaris); el tipus de jornada (amb un 92 % d'incidència i precarietat agregada *extrema* per als empleats a jornada parcial) i la branca d'activitat (77 % d'incidència

i precarietat agregada *extrema* per als treballadors al sector primari).

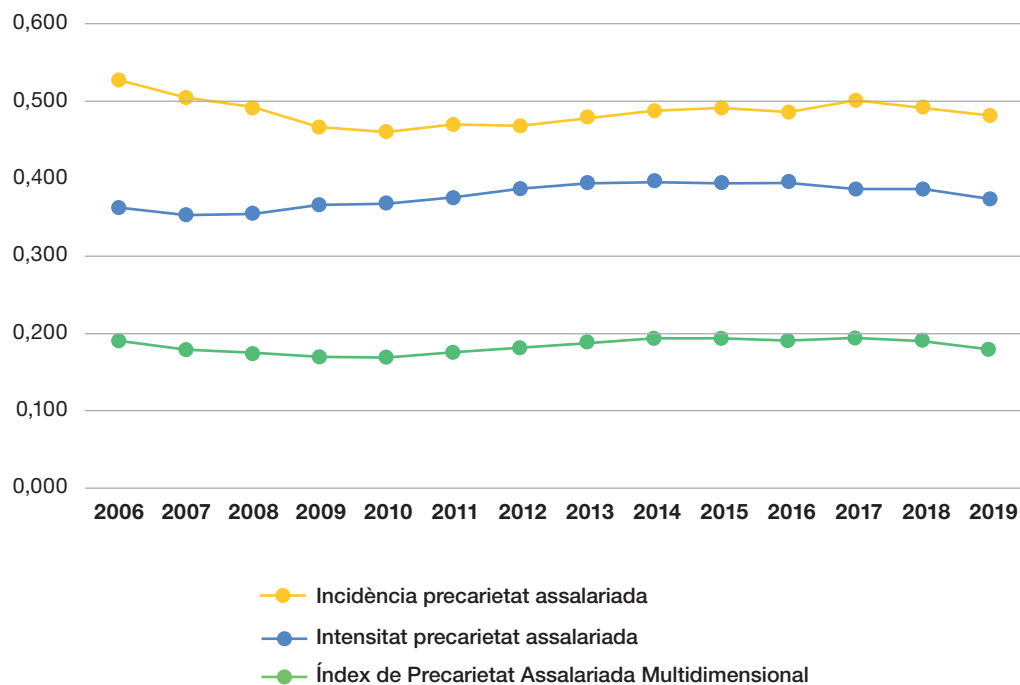
La segona característica ressenyable de la precarietat assalariada multidimensional és el seu caràcter fortament estructural (gràfic 4), ja que s'hi donen nivells persistentment elevats d'incidència, intensitat i abast de la precarietat de forma sistemàtica per al període 2006-2019. S'observen, tanmateix, certes oscil·lacions en l'extensió del fenomen que dibuixen etapes diferenciades en els últims anys. Aquestes inclouen una reducció de la precarietat durant la primera part de la crisi econòmica que es va iniciar amb la Gran Recessió; un augment sostingut de la precarietat a partir del 2010, que va assolir nivells molt elevats que es van mantenir durant l'expansió posterior, així com una certa caiguda de la precarietat a partir del 2019. Aquesta evidència suggereix que l'evolució en els últims anys de la precarietat laboral és compatible amb un impacte significatiu de diversos canvis de rellevància que s'han produït en la

Gràfic 3. Índex de precarietat assalariada multidimensional per territoris, 2019



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Població Activa anual, 2019

Gràfic 4. Precarietat assalariada multidimensional. Espanya. 2006-2019



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Població Activa anual, 2006-2019.

regulació del mercat de treball. Així, la reforma laboral del 2012 plausiblement va afavorir un augment de la precarietat assalariada, en facilitar, entre altres circumstàncies, un intens procés de devaluació salarial. En el mateix sentit, la significativa reducció de la precarietat assalariada multidimensional el 2019 va coincidir amb un impacte positiu en la qualitat de l'ocupació assalariada de l'aprovació tant del registre horari obligatori per part de les empreses com del fort increment del salari mínim interprofessional que es va produir el mateix any.

L'anàlisi per al conjunt d'Espanya inclou també l'elaboració de l'índex de precarietat assalariada multidimensional no monetària, un indicador avançat de precarietat assalariada calculat amb l'Enquesta de Població Activa trimestral que, per limitacions de la informació, atén exclusivament els aspectes no monetaris de la precarietat. Els valors obtinguts suggereixen que, durant el 2020, en el context de la crisi sanitària i econòmica, s'hauria produït una certa reducció de la precarietat entre els assalariats, però que durant el 2021 la tendència s'hauria rever-

tit i s'hauria tornat, aquell mateix any, a nivells de precarietat assalariada molt similars als previs a l'emergència sanitària.

3.2. Precarietat laboral global

La taula 4 i el gràfic 5 recullen, per als individus que formen part del mercat de treball a Espanya i Catalunya, la distribució entre les categories laborals que conformen la força laboral estesa, ordenades en funció de la seva desitjabilitat. La taula 5 i els gràfics 6 i 7 contenen, d'altra banda, els valors de l'índex de precarietat laboral global i dels seus dos components (incidència i severitat), estimats amb les microdades de l'Enquesta de Població Activa anual per al 2019. La incidència de la precarietat global s'ha calculat en proporció de la força laboral estesa, mentre que tant en el cas de la severitat com del mateix índex de precarietat laboral global els seus valors són relatius i han estat calculats prenent el conjunt d'Espanya com a referència (igual a 100).

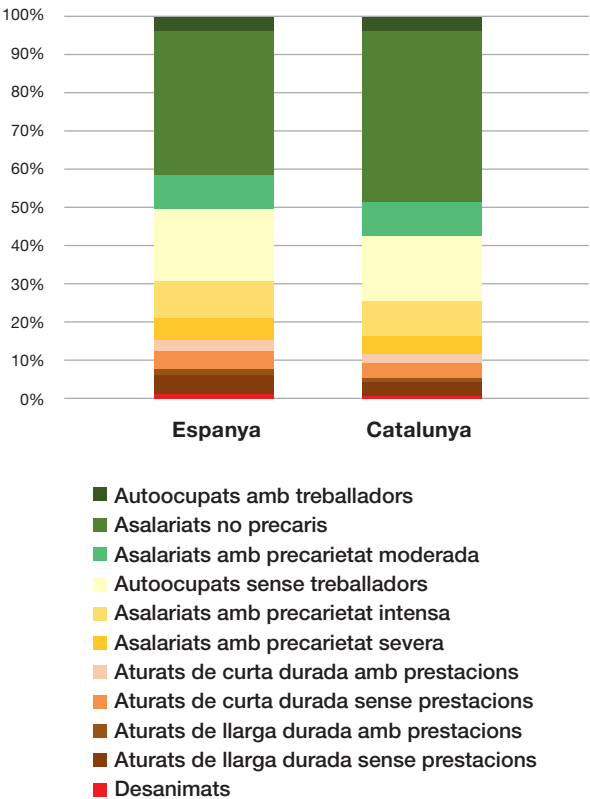
Es constata, així, que la incidència de la precarietat laboral global en el mercat de treball català és molt elevada (taula 4 i

Taula 4. Pes relatiu en la força laboral estesa, 2019

	Espanya	Catalunya
Desanimats	0,011	0,006
Aturats de llarga durada sense prestacions	0,049	0,034
Aturats de curta durada sense prestacions	0,016	0,011
Aturats de curta durada sense prestacions	0,048	0,041
Aturats de curta durada amb prestacions	0,028	0,024
Assalariats amb precarietat severa	0,057	0,046
Assalariats amb precarietat intensa	0,097	0,090
Assalariats amb precarietat moderada	0,189	0,172
Autoocupats sense treballadors	0,088	0,088
Assalariats no precaris	0,375	0,446
Autoocupats amb treballadors	0,042	0,041

Font: Enquesta de Població Activa anual, 2019.

Gràfic 5. Pes relatiu en la força laboral estesa, 2019



Font: Enquesta de Població Activa anual, 2019.

gràfic 5), ja que el 42,4 % dels integrants de la força laboral estesa està inclòs en alguna de les tres categories de precarietat global (amb un 30,8 % d'assalariats multidimensionalment precaris, un 11 % d'aturats i un 0,6 % de *desanimats*). Aquesta incidència és, tanmateix, comparativament menor que en el conjunt d'Espanya, on afecta el 49,5 % de la força laboral estesa i s'hi constata una presència relativa més gran de precaris que a Catalunya en les tres categories de precarietat (amb un 34,3 % d'assalariats multidimensionalment precaris, un 14,1 % d'aturats i un 1,1 % de *desanimats*).

S'observa també que la severitat de la precarietat laboral global és comparativament menor a Catalunya que en el conjunt d'Espanya, la qual cosa revela una composició relativament més benigna de la precarietat, amb un menor pes dels precaris en les categories precàries menys desitjables. En conseqüència, amb tot el que s'ha dit abans, Catalunya presenta un valor de l'índex de precarietat laboral global (76,1) comparativament reduït, ja que resulta notablement inferior al del conjunt d'Espanya (100) i és únicament superior al de regions com Navarra, el País Basc i La Rioja. Aquesta evidència revela, en suma, un mercat de treball comparativament menys vulnerable a Catalunya.

Al seu torn, també en aquest cas s'observen certes troballes d'interès sobre la precarietat laboral global en l'anàlisi desenvolupada exclusivament per al conjunt d'Espanya. La primera és que, segons els valors de l'índex de precarietat laboral global,

Taula 5. Índex de precarietat laboral global, 2019 (Espanya=100)

	Incidència precarietat (1)	Incidència relativa precarietat (Tots=1) (2)	Severitat precarietat (Tots=100) (3)	Índex de precarietat laboral global (2)x(3)
Espanya	0,495	1,000	100,0	100,0
Catalunya	0,421	0,851	89,4	76,1

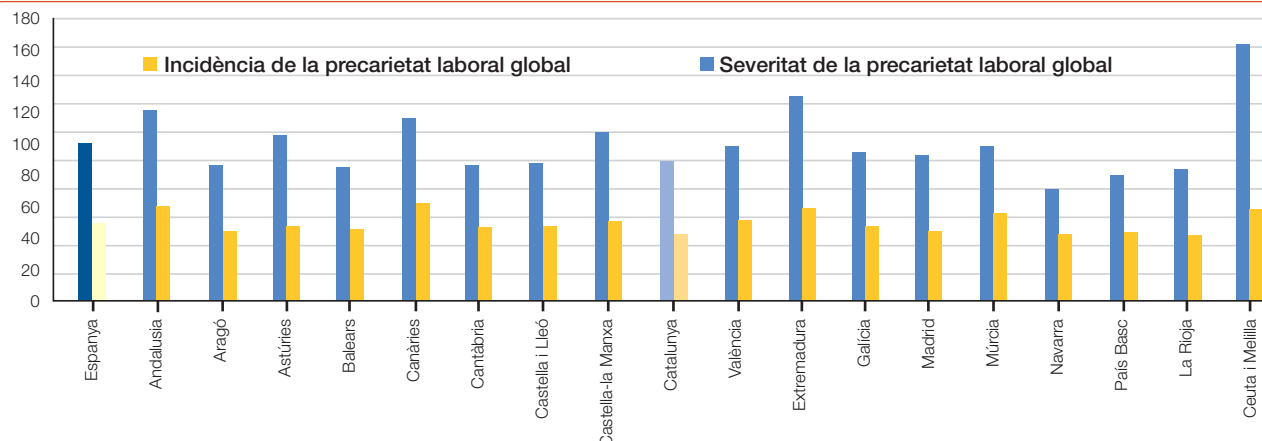
Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Població Activa anual, 2019.

Gràfic 6. Índex de precarietat laboral global, 2019 (Espanya=100)



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Població Activa anual, 2019

Gràfic 7. Components de l'índex de precarietat laboral global. Incidència (%) i severitat, 2019



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Població Activa anual, 2019

la precarietat laboral global impacta amb més intensitat en determinats col·lectius. Entre aquests destaquen les dones (amb un 56,7 % de precàries i un índex de 122, en què 100 correspon al conjunt dels treballadors), els immigrants (índex de 149), els joves (77 % de precaris i índex de 179) o les persones amb estudis primaris (índex de 195). És destacable que en tots aquests col·lectius es dona simultàniament tant una alta incidència relativa de la precarietat global com una elevada severitat d'aquesta (la qual cosa implica un pes relatiu més gran de les pitjors categories de precarietat).

La segona troballa és que la precarietat global ha experimentat en els darrers anys oscil·lacions molt intenses, significativament més grans que en el cas de la precarietat assalariada multidimensional (gràfic 8). Entre aquestes destaca com, entre el 2007 i el 2013, els nivells de precarietat global van augmentar molt significativament en el context de la crisi econòmica iniciada amb la Gran Recessió. Per contra, entre el 2014 i el 2019 es van reduir intensament en el context de l'expansió posterior a la crisi, si bé el 2019 les cotes de precarietat global eren encara molt superiors a les del 2007. Anàlisis addicionals mostren, d'altra banda, que les oscil·lacions temporals de la precarietat s'expliquen molt més per les modificacions en la severitat (derivades dels canvis en la distribució relativa dels treballadors dins de la precarietat) que per les modificacions en la incidència de la precarietat global, fet que suggereix que gran part de les transicions entre categories laborals que s'esdevenen en diversos moments cíclics en el mercat de treball espanyol es produ-

eixen dins d'una gran bossa de precarietat conformada per diverses categories.

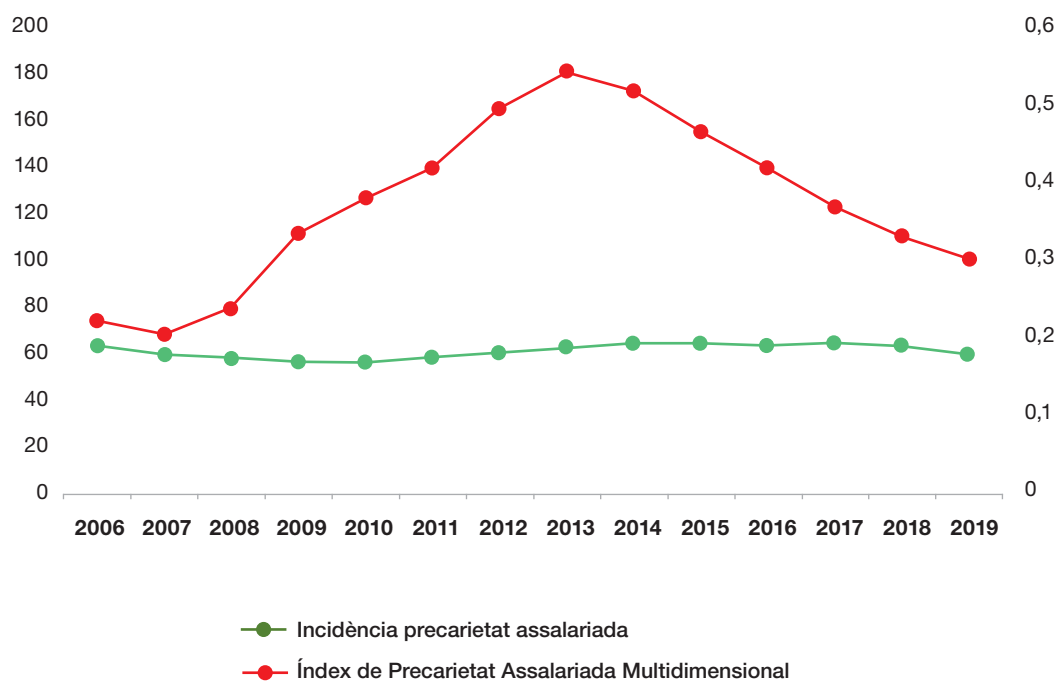
Finalment, la tercera troballa és que, segons la informació avançada de l'evolució de la precarietat laboral global proporcionada per l'Enquesta de Població Activa trimestral, si bé durant els anys 2020 i 2021 s'hauria produït un cert augment de la precarietat global com a conseqüència de l'augment de l'atur en el context de la crisi sanitària i econòmica, l'augment de la precarietat en el context de la Gran Reclusió hauria estat, tanmateix, extraordinàriament més reduït que el que es va produir en la crisi anterior. Aquesta circumstància s'explica plausiblement perquè l'ús generalitzat dels expedients de regulació temporal de l'ocupació en el marc de la crisi derivada de l'epidèmia de la COVID-19 va evitar un augment més significatiu de la precarietat global en permetre esquivar un augment massiu de l'atur.

4. Conclusions

La finalitat d'aquest article és examinar empíricament, a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa, la precarietat laboral a Catalunya en el marc d'una anàlisi desenvolupada per al conjunt d'Espanya. L'enfocament fet servir en aquest exercici és doble, atenent tant a la precarietat que pateixen específicament els assalariats com a la que afecta el conjunt de la força de treball estesa.

La recerca es desenvolupa a partir de la construcció de dos indicadors per al mesurament de la precarietat laboral. En el cas

Gràfic 8. Índex de precarietat laboral global (2019=100) i índex de precarietat assalariada multidimensional. Espanya. 2019



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Població Activa anual, 2006-2019.

de la precarietat dels assalariats, el fenomen s'analitza des d'una perspectiva multidimensional a partir de la construcció de l'índex de precarietat assalariada multidimensional, sobre la base de la metodologia d'Alkire i Foster (2011). Per dur-ho a terme s'utilitzen set indicadors individuals dels llocs de treball associats a característiques objectives dels llocs de treball que poden reflectir mancances laborals i agrupats en tres dimensions (ocupació de baixos salaris, inestabilitat i altres mancances de l'ocupació), i s'identifiquen els llocs de treball precaris com aquells de mala qualitat caracteritzats per patir un percentatge mínim (20 %) de les mancances laborals ponderades.

L'evidència obtinguda mostra que la precarietat assalariada multidimensional és molt elevada en el cas de Catalunya, ja que afecta el 40,7 % dels assalariats, si bé els nivells d'incidència són notablement menors que els del conjunt d'Espanya (48 %). També és elevada la intensitat de la precarietat assalariada, ja que els assalariats catalans que són precaris pateixen de mitjana el 36 % de les possibles mancances ponderades en els seus llocs de treball (37,4 % en el conjunt d'Espanya). En conseqüència, els

valors de l'índex de precarietat assalariada multidimensional reflecteixen un abast sever de la precarietat per al conjunt dels assalariats a Catalunya.

Els resultats obtinguts en una anàlisi exclusiva per al conjunt d'Espanya mostren que la intensitat de la precarietat multidimensional és molt heterogènia entre individus, de manera que la meitat dels assalariats precaris arriben fins i tot a patir una precarietat individual *severa* o *extrema*. En sentit contrari, crida l'atenció que únicament el 28,3 % dels assalariats a Espanya estigui exempt d'algun tipus de mancança laboral. En el mateix sentit, la precarietat assalariada multidimensional afecta en una mesura més gran certs col·lectius d'assalariats. Aquí resulta particularment preocupant el cas de grups que pateixen una precarietat agregada *extrema*, com els joves (un 75 % dels quals experimenta precarietat assalariada multidimensional), els immigrants (amb una incidència del 67 %) o els qui treballen a jornada parcial (92 %), en ocupacions elementals (82 %) o en el sector primari (77 %). Finalment, des d'una perspectiva temporal es constata que si bé en el passat recent es donen etapes

temporals clarament diferenciades, la precarietat assalariada multidimensional s'ha mantingut persistentment en cotes molt elevades en els últims anys, per la qual cosa es dibuixa com un fenomen amb un fort caràcter estructural, així com que la precarietat no sembla haver experimentat canvis de pes derivats de la crisi sanitària.

La precarietat laboral en el conjunt del mercat de treball s'examina, per la seva part, a partir de l'índex de precarietat laboral global, un indicador basat en la tècnica del *valor equivalent* d'Herrero i Villar (2018). Aquest índex quantifica la precarietat global associada al conjunt de categories laborals que es poden considerar precàries (precarietat assalariada multidimensional, atur i *desànim*), i els seus valors depenen de dos components, la incidència de la precarietat global i la seva severitat.

Es constata, així, que la precarietat laboral global té una gran incidència a Catalunya, ja que el 42,4 % dels integrants de la força laboral *extensa* són o bé assalariats precaris multidimensionals (30,8 %), o bé aturats (11 %) o bé *desanimats* (0,6 %). Aquesta incidència de la precarietat laboral global és comparativament menor que en el conjunt d'Espanya (on afecta el 49,5 % de la força laboral *estesa*), una circumstància que es repeteix en el cas de la severitat. Tot això dona lloc a un valor de l'índex de precarietat laboral global que en el cas de Catalunya resulta comparativament reduït i que revela, en suma, la presència d'un mercat de treball menys vulnerable en termes relatius.

Per concloure, l'anàlisi desenvolupada per al conjunt d'Espanya revela que la precarietat laboral global impacta amb més intensitat en certs col·lectius (entre els quals destaquen les dones, els immigrants, els joves i els individus amb estudis primaris), la qual cosa s'explica perquè aquests pateixen simultàniament una incidència i una severitat més grans de la precarietat global. Així mateix, es constata que la precarietat global ha experimentat en els últims anys oscil·lacions molt notables: destaquen entre aquestes l'augment significatiu dels nivells de precarietat global entre el 2007 i el 2013, i la posterior intensa reducció entre el 2014 i el 2019. Aquestes oscil·lacions temporals de la precarietat s'expliquen molt més per les modificacions en la severitat derivades dels canvis en la distribució relativa dels treballadors dins de la precarietat que per les modificacions en la incidència de la precarietat global, fet que suggereix que bona part de les transicions entre categories laborals que s'esdevenen en diferents moments cíclics es produeixen dins d'una gran bossa de precarietat. Finalment, es pot destacar que, si bé durant el 2020 i el 2021 s'hauria produït un cert augment de la

precarietat global, l'augment de la precarietat en el context de la Gran Reclusió hauria estat, tanmateix, extraordinàriament més reduït que el que es va produir en la crisi anterior, la qual cosa s'explica plausiblement pel nou ús amb caràcter generalitzat dels expedients de regulació temporal de l'ocupació. ■

Referències bibliogràfiques

- Alkire, S. i Foster, J.** (2011). "Counting and Multidimensional Poverty Measurement", *Journal of Public Economics*, 95(7-8), 476-487.
- Aristondo, O. i Onaindia, E.** (2018). "Counting energy poverty in Spain between 2004 and 2015". *Energy Policy*, 113, 420-429.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M. i Simón, H.** (2017). "A New Multidimensional Approach to Measuring Precarious Employment", *Social Indicators Research*, 134(2), 437-454.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M. i Simón, H.** (2020). "Multidimensional measurement of precarious employment using hedonic weights: Evidence from Spain", *Journal of Business Research*, 113, 348-359.
- Herrero, C. i Villar, A.** (2018). "The Balanced Worth: A procedure to evaluate performance in terms of ordered attributes", *Social Indicators Research*, 140(3), 1279-1300.
- Kretsos, L. i Livanos, I.** (2016). "The extent and determinants of precarious employment in Europe". *International Journal of Manpower*, 37(1), 25-43.
- OCDE** (2018). *Good Jobs for All in a Changing World of Work. The OECD Jobs Strategy*. OECD Publishing, Paris.
- Olsthoorn, M.** (2014). "Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data". *Social Indicators Research*, 119(1), 421-441.
- Orfao, G., del Rey, A. i Malo, M. Á.** (2021). "A Multidimensional Approach to Precarious Employment Among Young Workers in EU-28 Countries". *Social Indicators Research*, 158, 1153-1178.
- PNUD** (2020). *Human Development Report 2020*.
- Romaguera, M.** (2020). "Measuring Economic Insecurity Using a Counting Approach. An Application to Three EU Countries". *Review of Income and Wealth*, 66(3), 558-583.
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R. i Arriagada, V.** (2020). "The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A Multidimensional perspective". *World Development*, 127, 104738.
- Ullman, P. i Cwiek, M.** (2020). "Measuring housing poverty in Poland: a multidimensional analysis". *Housing Studies*, 1-19.
- Villar, A. i García-Pérez, J. I.** (2020). "Non-working workers. The unequal impact of Covid-19 on the Spanish labour market". ECI-NEQ, Society of the Study of Economic Inequality, WP 2020 564.

NI-NIS ABANS I DESPRÉS DE LA GRAN RECESSIÓ ALS PAÏSOS DEL SUD D'EUROPA

Miguel Á. Malo

Universidad de Salamanca

Chiara Mussida

Università Cattolica del Sacro Cuore, Itàlia

Begoña Cueto

Universidad de Oviedo

Maurizio Baussola

Università Cattolica del Sacro Cuore, Itàlia

1. Introducció¹

L'ocupació juvenil és un objectiu clau de les polítiques d'ocupació de la Unió Europea. La transició de l'escola a la feina s'ha revelat problemàtica, en particular als països del sud d'Europa (Eichhorst i Neder, 2014). En aquest marc, el concepte de *ni-ni* (en anglès, NEET, *not in education, employment or training*) ha esdevingut cada vegada més popular (Eurofound, 2012; Serracant, 2013; OIT, 2015; Mussida i Sciulli, 2018), ja que va més enllà de la taxa d'atur convencional (Contini *et al.*, 2019) i s'enfoca en les vulnerabilitats dels joves en la transició escola-feina (OIT, 2015). Aquest enfocament més ampli permetria un millor disseny de polítiques, de manera que els recursos s'assignessin als que es troben en la posició més feble en termes d'integració al mercat laboral (Eurofound, 2012, 2016).

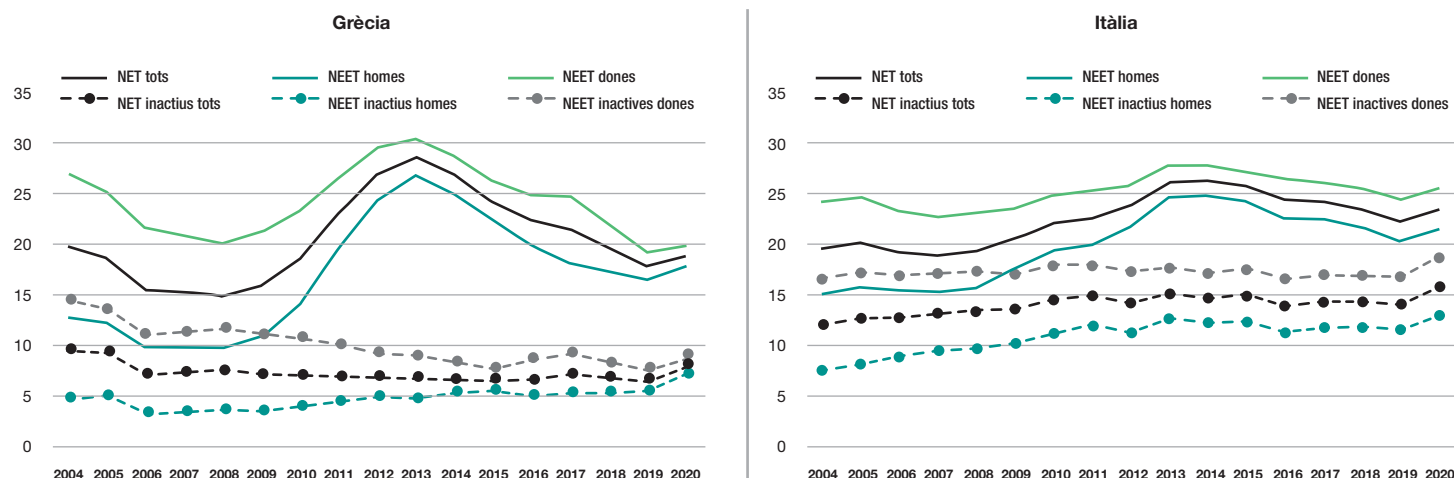
¹ Miguel Á. Malo agraeix el finançament per a grups de recerca de la Junta de Castella i Lleó (referència SA049G19). Chiara Mussida i Maurizio Baussola agraeixen el finançament rebut de la Università Cattolica del Sacro Cuore, Grant. D.1 2020, "Dinamica della produttività del lavoro nell'economia italiana: impatti territoriali i mercato del lavoro".

L'objectiu d'aquest article és analitzar la població *ni-ni* als països del sud d'Europa, en concret, a Espanya, Grècia, Itàlia i Portugal. En primer lloc, se n'analitza l'evolució de la taxa durant el període 2004-2020 i, a continuació, s'estudien els patrons de persistència en aquesta situació, tant a curt com a llarg termini. A més, en tota l'anàlisi s'utilitza una perspectiva de gènere.

2. Evolució agregada del percentatge de *ni-ni* als països del sud d'Europa

La figura 1 mostra l'evolució del percentatge de *ni-ni* per gènere del 2000 al 2020 a Espanya, Grècia, Itàlia i Portugal, i fa servir per a això dades publicades de l'EPA. La taxa de *ni-ni* es defineix com una proporció respecte a la població total de 15 a 29 anys. A fi de proporcionar una anàlisi més detallada, també es presenta una altra taxa que exclou les persones aturades i les que no busquen feina per "motius aliens al mercat laboral", com ara malaltia, discapacitat o cures familiars, i que en la llegenda de la figura 1 s'identifiquen com a NEET inactius. Per tant, aquest concepte restrictiu de *ni-ni* se centra en aquells que

Figura 1. Evolució del percentatge de ni-ni als països del sud d'Europa



no tenen ocupació però que “no són lluny” del mercat laboral. En altres paraules, són persones candidates a ser a les zones grises entre l’atur i la inactivitat.

Si ens centrem en les taxes per al conjunt de la joventut, independentment del gènere, als quatre països, l’evolució de la taxa estàndard de ni-ni està clarament impulsada per l’atur, i creix i disminueix alhora que el cicle econòmic. Un cop esclou les persones aturades i les que no busquen feina per “motius aliens al mercat laboral”, l’evolució de la taxa de ni-ni inactius és molt més suau i tots els països tenen un patró lleugerament decreixent, llevat d’Itàlia, on hi ha una tendència creixent que se situa, a més, en xifres superiors a les d’altres tres països considerats. És a dir, l’evolució agregada mostra un augment en les taxes estàndard de ni-ni a tots els països amb la Gran Recessió seguit d’una disminució al llarg del temps, mentre que la taxa restringida als joves inactius és força estable i tendeix a reduir-se lleugerament.

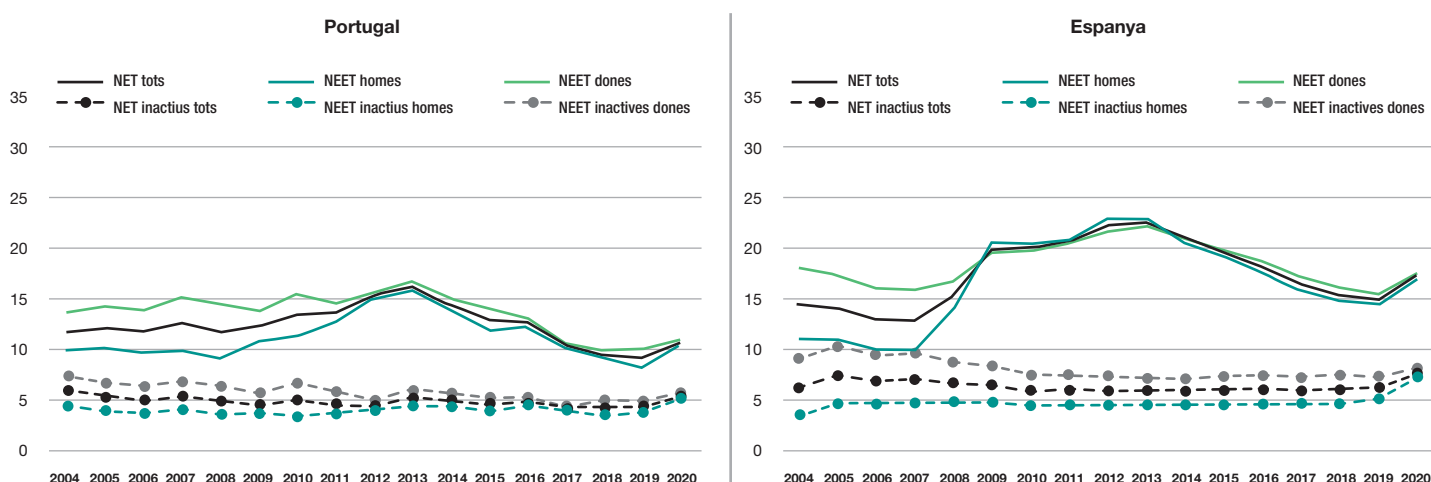
La trajectòria és similar per a ambdós sexes, si bé les dones sempre mostren xifres més altes. Tanmateix, hi ha una espècie de convergència entre homes i dones a partir del 2008, especialment per a Portugal i Espanya, on les diferències en les taxes estàndard de ni-ni arriben a desaparèixer. També hi ha un patró similar per a ambdós sexes per a les taxes més restrictives de ni-ni inactius. En aquest cas, la convergència no està impulsada per un efecte de composició de la població i, probablement, hi

ha un patró general que afecta l’evolució de la taxa als quatre països.

La trajectòria al llarg del temps mostra un patró més suau per a les dones que per als homes, de manera que les taxes de ni-ni van empitjorar molt més per als homes amb l’arribada de la Gran Recessió que per a les dones. Les excepcions són l’evolució de les taxes de ni-ni inactius dels homes a Portugal i Espanya, on l’evolució d’aquesta taxa restringida als homes es va mantenir molt estable i la convergència es va produir amb una millora —és a dir, amb una disminució sostinguda— de la taxa de les dones.

L’estabilitat de les taxes més restrictives, que únicament inclouen la inactivitat, respecte a les taxes estàndard de ni-ni, que tenen en compte l’atur, no és sorprenent. Fins i tot considerant que, per als joves, distingir atur i inactivitat no sempre és fàcil, la trajectòria de l’atur relacionada amb l’impacte de la Gran Recessió ha estat molt important, igual que l’impacte de les polítiques d’ajust dels programes financers —els “rescats”— per a Grècia i Portugal (OIT, 2013, 2014b, 2018) i els severos ajustos públics per a Itàlia i Espanya (Bozio *et al.*, 2015; OIT, 2014a).

El que pot resultar sorprenent és la inexistència de diferències per gènere en el cas de la taxa de ni-ni més restrictiva, que únicament inclou la inactivitat. Les diferències en la inactivitat per gènere són un “fet estilitzat” ben conegut dels mercats laborals (Addabbo *et al.*, 2015; Périvier i Verdugo, 2018).



Alhora, les semblances creixents entre les cohorts d'homes i dones més joves també és una característica coneguda dels mercats laborals del sud, ja que les dones més joves tenen una participació similar en el sistema educatiu a la dels homes de la mateixa edat i una evolució similar en les taxes d'ocupació per nivell educatiu a la dels homes (Buchman i DiPrete, 2006; OCDE, 2012). A més, malgrat que la convergència de gènere en la taxa de ni-ni inactius pot estar correlacionada amb la Gran Recessió, sembla un efecte durador, llevat, potser, per a Grècia, més recentment.

En resum, aquesta evidència descriptiva mostra dues característiques clau dels mercats laborals juvenils als països del sud. D'una banda, el caràcter cíclic de la taxa estàndard de ni-ni es relaciona principalment amb l'evolució de l'atur, no amb la inactivitat, per la qual cosa la taxa de ni-ni restringida als joves inactius mostra una notable persistència abans i després de la Gran Recessió. I, en segon lloc, després de la Gran Recessió, la taxa de ni-ni mostra una convergència per gènere, especialment a Itàlia i Espanya, que sembla impulsada principalment per un empitjorament de la taxa per als homes i una millora de la taxa per a les dones.

Finalment, es pot destacar l'efecte que la pandèmia ha tingut sobre les taxes analitzades. Als quatre països es pot apreciar que el 2020 van augmentar tant la taxa estàndard com la restringida a joves inactius, i es va trencar la tendència decreixent observada des del 2013.

Un aspecte diferencial de la crisi de la pandèmia comparada amb la Gran Recessió està relacionat amb el comportament de la taxa restringida a joves inactius, que augmenta igual que la taxa estàndard el 2020. En canvi, l'evolució d'ambdues taxes durant els anys del 2008 al 2013 va seguir una tendència contrària, de manera que la primera disminueix i la segona augmenta. Hem de tenir en compte que la crisi econòmica lligada a la pandèmia dista de ser típica, ja que el confinament i les limitacions a l'activitat van motivar un fort increment de la inactivitat. Les dades més recents de l'Enquesta de Població Activa semblen assenyalar que aquest augment de la inactivitat ha estat conjuntural (Álvarez Aledo *et al.*, 2021). La confirmació d'aquest resultat durant el 2021 és clau en l'anàlisi de la situació laboral de la població jove, a fi de reduir-ne les dificultats d'inserció laboral.

3. Persistència

Les dades que es mostren a la figura es poden veure afectades per canvis en les característiques de la població de joves que s'han considerat cada any. És a dir, com que la població objectiu està formada per joves entre 15 i 29 anys, cada any el grup es modifica quan en marxen els que passen dels 29 anys i s'hi incorporen els que fan 15 anys. Per analitzar patrons de persistència i convergència en gènere, s'hauria de seguir les mateixes persones al llarg del temps mitjançant una anàlisi longitudinal. Aquest és l'objectiu de Malo *et al.* (2021). Els autors distingeixen entre persistència a curt i a llarg termini. La persistència a curt termini fa referència a l'efecte de ser un ni-ni l'any anterior sobre

la probabilitat de ser ni-ni en l'actualitat. En canvi, la persistència a llarg termini es refereix al risc de quedar atrapat en la condició de ni-ni.

Per dur a terme aquesta anàlisi, els autors utilitzen les microdades de l'Enquesta de Condicions de Vida de la Unió Europea corresponents als quatre països considerats, que inclou informació sobre ingressos individuals i familiars, així com diverses dimensions de les condicions de vida, inclosos aspectes relacionats amb el mercat laboral. Les dades longitudinals cobreixen períodes de 4 anys com a màxim. En aquest cas, s'utilitzen els períodes 2004-2007 i 2013-2016, a fi de comparar el que va succeir abans i després de la Gran Recessió, però no durant la Gran Recessió per ella mateixa. Es comparen dos períodes clarament diferents amb tendències marcadament diferents en les taxes de ni-ni, tal com s'ha mostrat a la figura 1.

Els resultats evidencien que la persistència a curt termini és més gran que el risc de quedar-hi atrapat, i és més gran a curt termini després de la Gran Recessió per als homes en comparació amb les dones. L'única excepció és Portugal. Grècia mostra efectes especialment importants de persistència a curt termini. Aquests resultats estan en línia amb l'evolució observada de la taxa agregada de ni-ni en aquests països, i mostren una espècie de convergència per gènere a causa d'un empitjorament de la taxa de ni-ni per als homes en lloc d'una millora per a les dones. Finalment, la persistència a llarg termini no mostra cap patró clar abans i després de la Gran Recessió ni per gènere.

Un valor més gran de la persistència a curt termini pot estar relacionat amb la importància de l'atur, que és darrere de l'oscil·lació de l'evolució temporal de la taxa de ni-ni. A més, l'atur és un fenomen important a tots els països analitzats.

Aquests resultats són potencialment útils per qualificar les polítiques actuals dirigides als joves, especialment la Garantia Juvenil. Fins ara, s'han establert les prioritats en relació amb els ni-ni centrant-se en les característiques del perfil dels principals subgrups de ni-ni (vegeu, per exemple, Eurofound, 2012). Tanmateix, és fonamental donar més importància a la gravetat dels problemes que pateixen els ni-ni. Una manera de detectar qui són aquells que pateixen els problemes més greus és aprendre una mica més sobre la persistència en el temps de ser un ni-ni. Tot i que la prevenció de la cronificació en l'estat de ni-ni està inclosa en les estratègies d'ocupació de la Garantia Juvenil (Eurofound, 2012), aquests resultats exigeixen una atenció addicional

pel risc de quedar atrapat en la condició de ni-ni als països del sud d'Europa. Aquest èmfasi s'ha de diferenciar per gènere: hem vist que la convergència en les taxes agregades de ni-ni està més relacionada amb una pitjor evolució temporal dels homes joves, juntament amb la persistència de les tendències per a les dones joves, especialment quan es posa el focus en els ni-ni inactius.

4. Conclusions

L'objectiu d'aquest treball ha estat analitzar el fenomen ni-ni als països del sud d'Europa, atenent als patrons de persistència i convergència en gènere. Els resultats de Malo *et al.* (2021) mostren que la Gran Recessió va augmentar significativament la persistència a curt termini (fins a un any) en la taxa de ni-ni, sense canvis clars en la persistència a llarg termini (fins a quatre anys). Per tant, no hauríem d'esperar grans canvis en la persistència a llarg termini, però sí amb el risc d'augmentar la persistència a curt termini, és a dir, una evolució de la taxa de ni-ni i persistència similar al període posterior a la Gran Recessió.

Els resultats també confirmen la necessitat de polítiques addicionals de suport als ingressos de les llars per evitar l'exclusió social i econòmica que pot exacerbar l'efecte desànim en les persones que ja són fora de la força laboral i els aturats de llarga durada. De fet, l'efecte desànim s'ha d'abordar ràpidament, ja que la participació en el mercat laboral és un factor clau, juntament amb la productivitat, de la taxa de creixement de l'economia. La importància de la reducció del nombre d'abandonaments prematurs de l'educació i la formació, per a ambdós sexes, també està recolzada per les nostres troballes, que són coherents amb altres resultats, especialment per a Itàlia (De Luca *et al.*, 2020; Pastore *et al.*, 2021).

La posada en marxa de la Garantia Juvenil va ser la principal resposta de la Unió Europea a l'important augment de la taxa d'atur juvenil durant la Gran Recessió (Escudero *et al.*, 2018). Els seus resultats es van veure limitats a causa, entre d'altres motius, de les dificultats d'implementació i la limitació dels seus recursos. En aquest sentit, diversos autors demanen una nova Garantia Juvenil que defineixi noves prioritats i que pugui respondre a les necessitats actuals (Rodríguez-Modroño, 2019; Tamesberger i Bacher, 2020). La disponibilitat de prou recursos determina la capacitat del programa per poder fer front a la situació de crisi i, en aquest sentit, el finançament del Next Generation EU constitueix una oportunitat única. ■

Referències bibliogràfiques

Addabbo, T., Rodríguez, P. i Gálvez, L. (2015). "Gender Differences in Labor Force Participation Rates in Spain and Italy under the Great Recession", *World Economy*, 41, 21-42.

Álvarez Aledo, C., Cebrián, I., Cueto, B., Davia, M.A., Legazpe, N. i Moreno, G. (2021). "Crisis sanitaria y cambios en el mercado de trabajo de España y Euskadi: situaciones transitorias y riesgos de desactivación laboral en 2020", *Ekonomiaz. Revista Vasca de Economía*, 100(2), 60-93.

Bozio, A., Emmerson, C., Peichl, A. i Tetlo, G. (2015). "European Public Finances and the Great Recession: France, Germany, Ireland, Italy, Spain and the United Kingdom Compared", *Fiscal Studies*, 36 (4), 405-430.

Buchmann, C. i DiPrete, T. A. (2006). "The Growing Female Advantage in College Completion: The Role of Family Background and Academic Achievement", *American Sociological Review*, 71, 515-541.

Contini, D., Filandri, M. i Pacelli, L. (2019). "Persistency in the NEET state: A longitudinal analysis", *Journal of Youth Studies*, 22(7), 959-980.

Eichhorst, W. i Neder, F. (2014). "Youth Unemployment in Mediterranean Countries", a: *IEMed Mediterranean Yearbook 2014*, Barcelona: IEMed, 265-271.

Escudero, V., Kühn, S., López-Mourelo, E. i Tobin, S. (2018). "Youth Labour Market Prospects and Recent Policy Developments". A: Malo, M.A. i Moreno-Mínguez, A. (ed.) *European Youth Labour Markets: Problems and Policies*, Suïssa: Springer, p. 7-26.

Eurofound (2012). "NEETs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe", Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2016). "Exploring the diversity of NEETs", Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Malo, M.A., Mussida, C., Cueto, B. i Baussola, M. (2021). "Being a NEET before and after the Great Recession: persistence by gender in Southern Europe", *Socio-Economic Review*, <https://doi.org/10.1093/ser/mwab043>

Mussida, C. i Sciulli, D. (2018). "Labour Market Transitions in Italy: The Case of the NEET", capítol 9 a: Malo, M.A. i Moreno-Mínguez, A. (eds.) *European Youth Labour Markets: Problems and Policies*, Suïssa: Springer, p. 125-142.

Pastore, F., Quintano, C. i Rocca, C. (2021). "Stuck at a Crossroads? The Duration of the Italian School-to-Work Transition", *International Journal of Manpower*, 42, 442-469.

Périvier, H. i Verdugo, G. (2018). "A Dynamic towards Gender Equality? Participation and Employment in European Labour

Markets". A: Creel, J., Laurent, É., Le Cacheux, J. (eds.) *Report on the State of the European Union*. Palgrave Macmillan.

Rodríguez-Modroño, P. (2019). "Youth Unemployment, NEETs and Structural Inequality in Spain", *International Journal of Manpower*, 40, 433-448.

Tamesberger D. i Bacher J. (2020). "Europe Needs a New Youth Guarantee", Social Europe Blog, Disponible a: <https://www.socialeurope.eu/europe-needs-a-new-youth-guarantee>.

EL MERCAT DE TREBALL A CATALUNYA: CONDICIONANTS EN CLAU DE MODEL PRODUCTIU

Joan Antoni Santana Garcia

Director del Gabinet Econòmic, Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC)

Doctor en Economia, UAB

Universitat d'Alacant - Institut d'Economia Internacional

Els trets definidors del model de creixement de l'economia catalana i del conjunt de l'Estat tenen una incidència crítica en la dinàmica de funcionament i en l'evolució del mercat de treball. Una dinàmica que passa, en aquest cas, per un creixement econòmic relativament més extensiu, més depenent de l'evolució de la taxa d'ocupació poblacional; per uns augments de la relació capital-treball que es tradueixen en menors creixements de la productivitat conjunta dels factors (PTF) que en països del nostre entorn i per una major destrucció d'ocupació en les fases recessives del cicle. Aquesta circumstància pot contribuir a la cronificació de l'atur —i de la inactivitat— d'aquells col·lectius de persones que presenten restriccions d'accés al mercat de treball més grans i amb majors dificultats de manteniment de trajectòries d'ocupació estables i de qualitat. És el cas, entre d'altres, de les persones més grans de 45 anys —especialment d'aquelles en situació d'atur de llarga i de molt llarga durada— i de les cohorts joves.

Al llarg dels darrers anys, el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) s'ha pronunciat i posicionat sobre aquesta problemàtica a través de l'emissió de consideracions i recomanacions, adreçades al Govern de la Generalitat de Catalunya. Aquestes recomanacions han estat consensuades pels agents econòmics i socials que formen part d'aquest organisme i han estat formulades a partir de la diagnosi efectuada en diversos informes elaborats pel CTESC en aquests àmbits.

1. Mercat de treball i model productiu

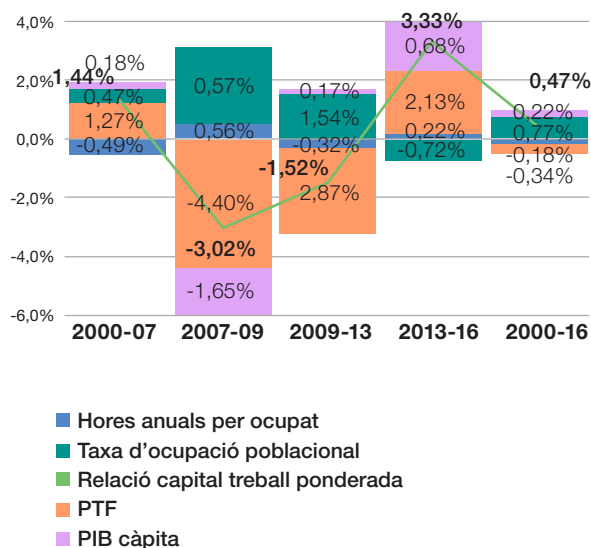
1.1. Caracterització del model productiu

En el conjunt dels anys 2000-2016, el nivell de benestar de l'economia catalana, expressat a través del PIB per càpita, mostra un comportament relativament modest que respon a l'efecte combinat d'una evolució feble de la productivitat conjunta dels factors (PTF), que creix el 0,22 % anual acumulatiu, amb un baix ritme de creixement de la dotació conjunta de factors productius per habitant, amb un increment del 0,25 % anual acumulatiu (vegeu el gràfic 1).

El producte d'aquests dos elements explica el ritme d'avenç del 0,47 % anual acumulatiu del PIB per càpita. El comportament modest de la dotació conjunta de factors per habitant respon a una evolució dispar dels tres components en què es pot desagregar. D'una banda, ha augmentat de manera significativa la relació capital-treball —a una taxa del 0,77 % anual acumulatiu—, mentre que s'han reduït la taxa d'ocupació poblacional (-0,34 % anual acumulatiu) i les hores anuals per ocupat (-0,18 % anual acumulatiu).

L'aportació modesta al creixement que fa la PTF (0,22 % anual acumulatiu) és el resultat combinat d'una aportació positiva de la productivitat del treball, que creix a una taxa del 0,57 % anual acumulatiu, i d'una aportació negativa de la productivitat del capital, que es redueix a una taxa del -0,35 % anual acumulatiu.

Gràfic 1. El model de creixement de Catalunya, 2000-2016



Unitats: taxes de creixement anuals acumulatives en percentatges.

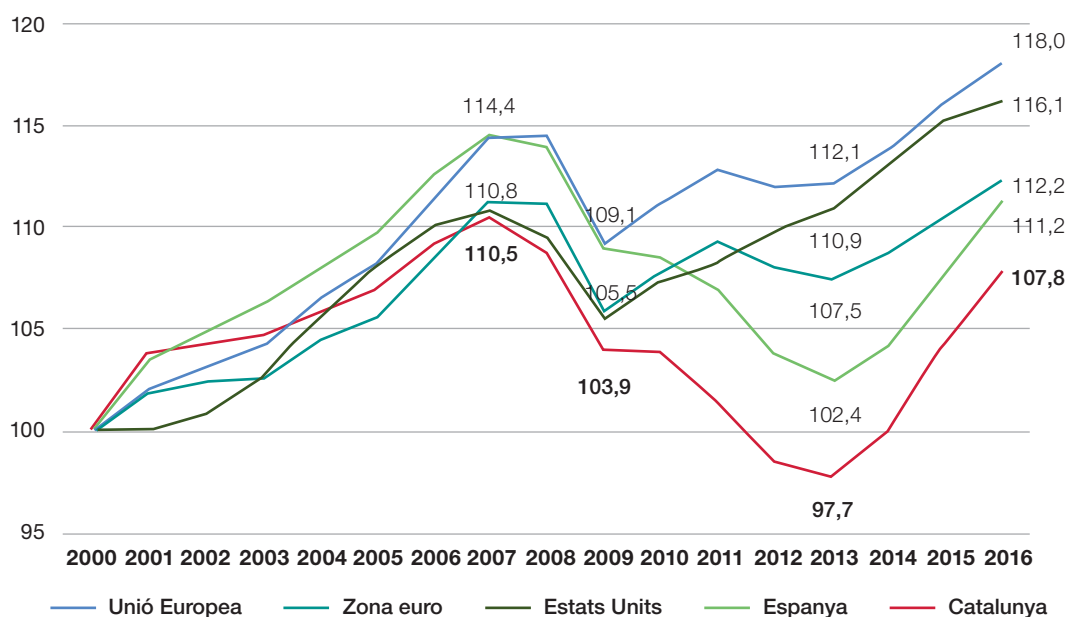
Font: elaboració pròpia a partir d'AMECO, INE, IMIE i Idescat.

En aquest escenari, CTESC (2018b) analitza el paper que han jugat la productivitat del treball i del capital, així com la productivitat conjunta dels factors de producció (PTF) en l'evolució del PIB per càpita de l'economia catalana en el període 2000-2016, i es compara amb la de 37 països de l'OCDE (fonamentalment, de la UE-27).

Durant aquests disset anys, l'economia catalana ha experimentat un deteriorament relatiu del nivell de benestar material (mesurat a través del PIB per càpita) respecte de la majoria d'economies comparades. Entre els anys 2000 i 2016, Catalunya perd benestar material relatiu respecte de 34 dels 37 països analitzats. Una pèrdua que té lloc tant durant el anys de creixement (2000-2007) com, amb més intensitat, durant els anys de major impacte de la crisi (entre el 2007 i el 2013). Els tres darrers anys de l'estudi (2014-2016) s'ha iniciat una recuperació relativa de benestar en relació amb 32 de les 37 economies, si bé sense recuperar els nivells previs a la crisi (vegeu el gràfic 2).

La productivitat conjunta dels factors (PTF) té un paper fonamental per explicar les distàncies en els nivells de benestar material relatiu entre països, així com la seva evolució en el temps.

Gràfic 2. Evolució relativa del nivell de PIB per càpita de Catalunya, Unió Europea, Estats Units i Espanya, 2000-2016 (2000 = 100)



Unitats: índex en base (2000=100) al PIB per habitant a preus del 2010 i expressat en euros.

Font: base de dades AMECO. Per a Catalunya s'ha emprat l'INE.

L'economia catalana mostra al llarg de tots els anys (2000-2016) un nivell de productivitat conjunta dels factors just per sota de la mitjana dels països comparats, que la situa en el grup de “mitjana baixa” PTF. En aquesta etapa, Catalunya ha mantingut relativament estables els elements constitutius de la seva distància de PIB per càpita respecte de la majoria de països comparats. En relació amb l'agregat de la zona euro, el menor PIB per càpita de Catalunya es descompon en una menor productivitat conjunta dels factors productius, que supera amb escreix durant tot el període l'avantatge relatiu en termes de la dotació conjunta de factors per habitant. Aquest fet indica que l'element constitutiu del desavantatge en el nivell de benestar material de Catalunya respecte de la UE19 està associat a la menor productivitat. Així doncs, el creixement de l'economia catalana es produeix, sobretot, a través de l'augment dels factors de producció, sense avenços significatius de la seva productivitat conjunta.

Aquest creixement, relativament extensiu en factors, ha tingut lloc amb un augment més important del factor capital que del factor treball —amb un increment de la relació capital treball—, que, si bé es tradueix en augments de la productivitat aparent del treball, a la vegada es veuen contrarestats en bona part per reduccions de la productivitat del capital. El model es caracteritza per una dificultat per traduir els increments de la relació capital treball en augments significatius de la productivitat conjunta dels factors, fent avançar a ritmes lents l'eficiència tècnica de l'economia en el seu conjunt. Aquesta manera de créixer fa que l'evolució del nivell de benestar material sigui més dependent de l'evolució del nivell de dotació conjunta de factors productius per habitant —especialment de l'evolució de la taxa d'ocupació poblacional— que de l'augment de la productivitat d'aquests factors.

En síntesi, l'evolució de l'activitat econòmica a Catalunya en relació amb els països comparats es caracteritza, en termes generals:

- Per un cicle econòmic més accentuat.
- Per una menor resiliència davant de la crisi: amb una caiguda del PIB càpita que es perllonga durant sis anys, mentre que en la majoria d'economies el retorcés és de dos anys.
- Per un creixement econòmic relativament més extensiu: més dependent de l'evolució de la taxa d'ocupació poblacional.
- Per uns augments de la relació capital treball que es tradueixen en menors augments de la productivitat conjunta dels factors (PTF) que en la majoria de països.

1.2. Mercat de treball i condicionants del model productiu

Els trets definidors del model de creixement de l'economia tenen una incidència crítica en la dinàmica de funcionament i en l'evolució del mercat de treball i en la qualitat de l'ocupació. Dinàmica que passa, en aquest cas i entre d'altres aspectes, per una major destrucció d'ocupació en les fases recessives del cicle. Aquesta circumstància pot contribuir a la cronificació de l'atur —quan no de la inactivitat—, d'aquells col·lectius de persones que presenten majors restriccions d'accés al mercat de treball i amb majors dificultats de manteniment de trajectòries d'ocupació estables i de qualitat. És el cas de les persones més grans de 45 anys —especialment d'aquelles en situació d'atur de llarga i de molt llarga durada— i de les cohorts joves.

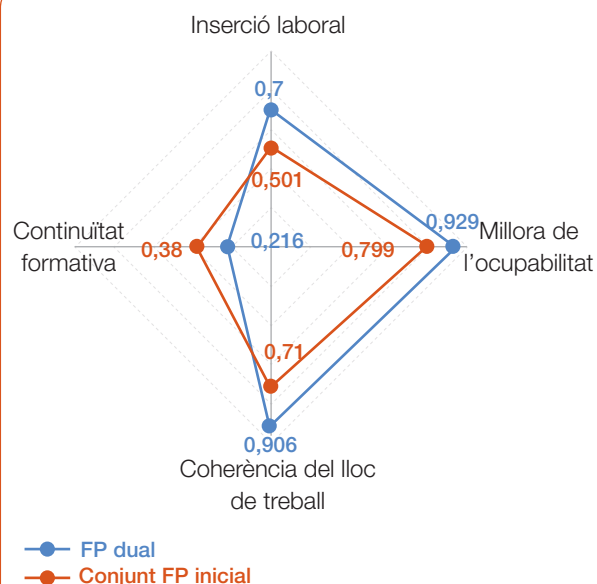
CTESC (2017a) aborda aquesta problemàtica. L'atur i l'atur de llarga durada són un dels desequilibris principals dels mercats de treball i constitueixen un problema social i econòmic de primer ordre. L'atur de llarga durada s'autoreforça i es converteix en un cercle viciós. Si aquesta situació es perllonga durant molt de temps, els problemes s'agreugen i la probabilitat de reinserció laboral es pot reduir sensiblement. El fet d'estar fora del mercat de treball s'alimenta amb prejudicis que incideixen en els processos de selecció on participen treballadors i treballadores de més edat.

L'impacte més directe de l'atur de llarga durada és la pèrdua d'ingressos. A mitjà termini, aquesta situació es pot traduir en la reducció dels consums familiars i/o en un increment del risc de pobresa i exclusió social. De fet, a Catalunya, l'any 2015, el 53,8 % de les persones de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada es troba en situació de risc de pobresa o exclusió social.

Des del punt de vista de les polítiques públiques, el sistema de garantia d'ingressos té una capacitat limitada per protegir les persones en situació d'atur. Cal destacar: 1) la quantia baixa de les prestacions i el seu abast subjectiu limitat; 2) els buits de protecció que afecten especialment les persones en atur de llarga durada; 3) els temps d'espera per accedir i/o reactivar algunes prestacions; 4) la incompatibilitat de les prestacions amb el treball remunerat, llevat d'algunes excepcions, i 5) la manca d'adequació del sistema a un context caracteritzat per la cronificació de moltes situacions d'atur i la generació de contractes de curta durada.

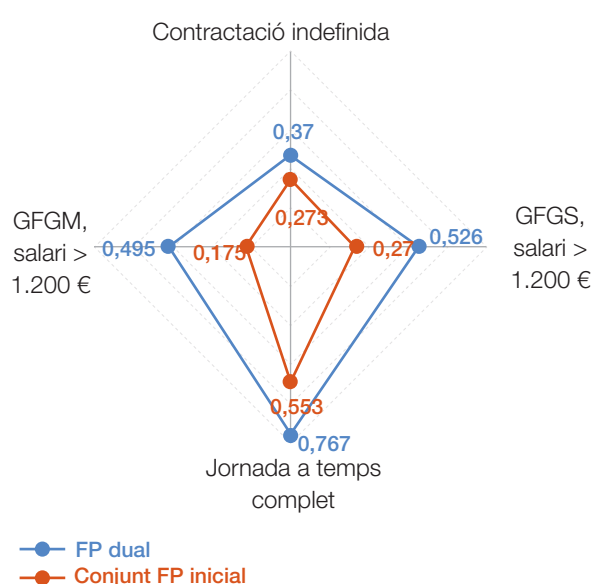
Quant a les polítiques d'ocupació en general, es troben a faltar uns serveis de formació i orientació personalitzada, de reco-

Gràfic 3. Situació dels graduats d'FP dual. Catalunya



Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Gràfic 4. Condicions laborals dels titulats d'FP dual



Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

neixement i acreditació de competències, i de prospecció i intermediació laboral de caràcter estable en el temps (en l'actualitat són programes renovables).

Cal assenyalar, a més, que les polítiques estatals orientades a fomentar la continuïtat de la vida laboral a través de l'enduriment de les condicions d'accés a les prestacions d'atur i de jubilació no són efectives. Més recentment, s'han desenvolupat mesures per poder compatibilitzar la pensió de jubilació amb el treball remunerat.

En el cas de la població jove, l'aproximació a la problemàtica de les restriccions d'accessibilitat al mercat de treball i, de manera especial, a l'ocupació estable, també ha de ser necessàriament transversal i ha de considerar, entre d'altres, el paper del sistema educatiu i la seva incidència en les transicions a l'ocupació. Es tracta d'un àmbit que també ha ocupat i preocupat el CTESC en els darrers anys, que ha avaluat de manera específica el desplegament inicial de la formació professional dual a Catalunya. CTESC (2017b) posiciona aquest organisme en aquest debat i constata els avantatges associats a l'FP dual respecte del conjunt de l'FP inicial, com ara: la millora de l'ocupabilitat, la reducció de l'abandonament escolar prematur i de l'atur juvenil,

i la millora de la relació entre els centres educatius i les empreses en l'àmbit de la formació de les persones.

Quant a la situació de l'alumnat titulat d'FP dual respecte del conjunt de l'FP inicial, tal com es pot observar en el gràfic següent, es constata que la inserció laboral és més elevada, així com el convenciment que l'FP dual millora l'ocupabilitat. També es verifica que el lloc de treball ocupat pels graduats d'FP dual és més coherent amb la formació professional que s'ha cursat (vegeu el gràfic 3).

Tot i que a partir de les dades no es pot evidenciar una reducció de l'abandonament escolar prematur, sí que s'observa que la continuïtat formativa dels titulats en FP dual és més baixa que en el conjunt de l'FP inicial, probablement per una inserció laboral més alta, la qual cosa pot representar un estímul per als joves en risc d'abandonar els estudis. Cal tenir en compte que les principals vies per trobar feina dels titulats d'FP dual són l'empresa de pràctiques (el 30,0 %) i el centre educatiu que els posa en contacte (el 21,1 %).

D'altra banda, si bé el pes de l'FP dual dins el conjunt de l'FP inicial, el 4,3 % el curs 2015-2016, no té un efecte significatiu

sobre la taxa d'atur, les dades analitzades sí que permeten afirmar que contribueix a reduir-la, en facilitar la inserció laboral de les persones que la cursen. Pel que fa a les condicions laborals, al gràfic següent s'observa que la contractació laboral indefinida i a temps complet dels graduats d'FP dual és superior a la del conjunt de titulats d'FP inicial, així com la retribució, que també és més alta (vegeu el gràfic 4).

Els determinants dels nivells de productivitat i de la seva evolució són múltiples. Entre ells destaquen, també, la qualitat, tant de les institucions del mercat de treball com de les condicions laborals. A CTESC (2018a) s'analitza aquesta faceta.

Un dels principals problemes que afecten la qualitat de l'ocupació és la inestabilitat laboral, que deriva en una elevada taxa d'atur i que pot provocar períodes d'atur llargs. Respecte al conjunt de l'activitat econòmica, el sector industrial, en proporció, ha destruït un major nombre de llocs de treball durant la recessió iniciada l'any 2008. En canvi, però, ha mantingut millor tant els salaris per hora treballada com el nombre d'hores treballades de la població que ha conservat el lloc de treball. Això fa que en aquests dos ítems la indústria romangui per sobre de la mitjana. En el cas del nombre d'hores treballades a la setmana, això és fruit del major percentatge de població que fa una jornada de 40 hores setmanals. En aquest sentit, la taxa de treball a temps parcial ha estat històricament baixa a la indústria en comparació amb el conjunt d'activitats econòmiques. Així mateix, aquesta ha augmentat menys en activitats industrials que en l'agregat de l'economia durant els últims anys.

La taxa de temporalitat sempre ha estat més baixa a la indústria que en el conjunt de sectors d'activitat econòmica, tot i que les diferències s'han reduït lleugerament des de l'any 2008. En canvi, el pes dels contractes temporals firmats a la indústria supera el del conjunt de l'economia, fet que podria indicar una rotació elevada. Així mateix, s'observa un ús més habitual de treballadors contractats a través d'ETT a la indústria. En aquest sentit, destaca el nombre de contractes necessaris per crear un lloc de treball, més elevat a la indústria que al conjunt de l'economia.

Pel que fa a la formació, destaca el desajust entre la formació de les persones treballadores i la demanda de qualificacions de la indústria. D'altra banda, la indústria té plantilles amb un percentatge de població amb estudis de secundària de primera etapa o inferiors per sobre de la mitjana, i també existeix una aparent

sobrequalificació autopercebuda pel desenvolupament de les tasques al lloc de treball. Així mateix, el percentatge de població ocupada que es forma s'ha reduït els últims anys, tant en la indústria com en l'agregat dels sectors. Aquest últim fet contrasta amb l'evolució a la majoria de països europeus, on el percentatge de treballadors que es formen ha crescut l'última dècada.

De l'estudi realitzat es desprèn que, dins del mateix sector industrial, hi ha branques que sobresurten per tenir, aparentment, una millor qualitat de l'ocupació. Seria el cas de l'energia, la química i el cautxú, i la maquinària i el material elèctric. En canvi, hi pot haver branques industrials amb una qualitat de l'ocupació més baixa. És el cas de l'alimentació i el tèxtil, les arts gràfiques, i l'aigua i els residus. Aquestes se situen a la cua de la indústria en alguns, o molts, dels aspectes tractats en aquest informe: salaris per hora treballada més baixos, majors taxes de temporalitat, de treball a temps parcial, etc.

Més enllà de la formació i de la qualitat de l'ocupació, tant de les institucions del mercat de treball com de les condicions laborals, una altra de les múltiples dimensions que pot incidir en una millora de la productivitat de les empreses és la regulació adequada i equilibrada del temps de treball (OIT, 2019). CTESC (2021b) ha abordat aquest fenomen. L'anàlisi se centra en l'estudi de la repercussió en la regulació de les clàusules dels convenis col·lectius de dos fets especialment significatius: la reforma laboral del 2012 i la publicació d'un conjunt d'orientacions del Consell de Relacions Laborals (CRL) sobre la regulació del temps de treball remunerat, enunciades l'any 2016.

En relació amb el temps de treball, la NC es configura com un instrument adequat per regular la reordenació flexible del temps de treball (s'adapta al sector i/o empresa), i al mateix temps té més capacitat d'adaptació a les realitats concretes dels sectors, de les empreses i de les persones treballadores. Per tant, l'instrument més adient a fi de mantenir el necessari equilibri entre les necessitats empresarials i socials són la concertació i el diàleg social i, com a concreció última d'aquest diàleg, la plasmació de les mesures en els convenis col·lectius.

Des d'aquest punt de vista, amb caràcter general, el CTESC insta a impulsar la via del diàleg i la negociació col·lectiva entre els principals agents socials del nostre país a fi de: modernitzar les relacions laborals, avançar en la regulació i l'ordenació del temps de treball, millorar i defensar un model català de relacions laborals, adaptar les mesures acordades a Catalunya en relació amb el

temps de treball i donar cobertura a les necessitats empresarials i a la millora de la qualitat de vida de les persones treballadores.

2. Consideracions i recomanacions: mercat de treball i model productiu

La necessària transformació del nostre sistema productiu contribuirà, entre d'altres aspectes, a dotar de major estabilitat el mercat de treball davant les oscil·lacions del cicle econòmic, especialment en les fases recessives.

Tal com s'evidencia a CTESC (2021), després de la gran recessió iniciada l'any 2008, la crisi de la COVID-19 irromp en un moment en què l'economia catalana, d'una banda, es troba immersa en un context de clar alentiment del procés d'acumulació del capital. De l'altra, assistim al trencament del vincle que havia persistit des de la segona meitat dels anys vuitanta i, segons el qual, el procés de convergència cap als nivells d'estoc de capital per càpita de les economies més riques de la UE havia coincidit amb un procés de convergència del nivell de benestar material de la seva població (expressat pel PIB per càpita en paritat de poder adquisitiu). Aquest fet fa palesa la necessitat de millorar la qualitat i la composició de la inversió a Catalunya per obtenir un millor rendiment del capital instal·lat i per garantir un creixement sostenible de l'ocupació i de la riquesa.

Aquesta evolució de l'estoc de capital per habitant a Catalunya es produeix de forma molt significativa per l'alentiment (i, a partir de l'any 2012, reducció) de l'estoc de capital públic per habitant. Des de finals dels anys setanta, l'estoc de capital públic no havia viscut un retrocés de tal magnitud. Aquest fet posa de manifest que la inversió bruta realitzada en la darrera fase expansiva de l'economia catalana no està sent suficient, ni tan sols per cobrir el procés de depreciació de l'estoc de capital acumulat en els anys precedents. Així, un dels elements que estarien limitant les possibilitats de creixement de l'economia catalana en l'actualitat és l'atonía de l'estoc de capital públic, amb el consegüent menor aprofitament dels seus efectes multiplicadors, que doten de resiliència el sistema productiu i que poden assentar les bases per a la lluita contra les desigualtats, accentuades ara arran de la crisi de la COVID-19.

Alhora, i amb caràcter transversal, destaca la necessitat d'incidir en la millora de la productivitat i de la competitivitat. Des d'aquest punt de vista, tal com s'explicita a CTESC (2018b), hi ha determinades facetes rellevants que caldria potenciar. Entre d'altres, introduir mesures de política energètica que augmentin

l'eficiència i redueixin la dependència exterior amb uns preus competius, alhora que propiciïn la producció d'energia renovable autòctona; potenciar polítiques per millorar la dimensió mitjana empresarial; incrementar la inversió pública i privada en infraestructures, especialment, de telecomunicacions, ateses les necessitats de la indústria 4.0; avançar en els models de col·laboració empresarial (clústers, *joint ventures*, etc.) i potenciar les economies d'escala. Caldria també reforçar la col·laboració públicoprivada en la cerca de nous mercats i la projecció empresarial a escala internacional, i impulsar una major innovació en el conjunt de les Administracions públiques, a fi d'agilitar les gestions empresarials i millorar els sistemes d'informació. A aquests aspectes caldria afegir-hi la rellevància de potenciar la inversió en actius productius intangibles. Concretament, en recerca i innovació tecnològica, propietat intel·lectual i actius immobilitzats materials relacionats directament amb l'increment de la productivitat: instal·lacions tècniques, maquinària i equips per a processos de la informació.

Un creixement sostenible i sostingut de la productivitat també passa, de manera ineludible, per la millora de la qualitat de l'ocupació. En aquesta línia, CTESC (2018a) recomana continuar impulsant i fomentant polítiques industrials i donant suport a les empreses amb la finalitat d'incrementar el pes del valor afegit que genera la indústria sobre el PIB i, consegüentment, el creixement de la població industrial ocupada. Només una indústria que generi prou valor afegit pot ancorar-se al territori amb una vocació de permanència, tot i els alts nivells de competitivitat necessaris per operar. Vinculada a aquesta estratègia, s'accentua la necessitat de fomentar la inversió en R+D+i i incrementar la inversió pública i els ajuts financers a les activitats industrials, en especial a aquelles d'alt valor tecnològic.

Anàlogament, cal analitzar les causes associades a l'elevat nombre de contractes que són necessaris per crear un lloc de treball a la indústria (40 contractes respecte a 29 del conjunt de l'economia entre el 2013 i el 2017) i implementar les mesures necessàries per reduir-ho. També cal identificar i analitzar els motius de l'elevat ús dels contractes que es firmen a través d'ETT a la indústria i del seu pes sobre el nombre total de contractes temporals, que està per sobre del conjunt de l'economia.

Cal destacar també que la promoció de la inversió en capital humà és fonamental per aconseguir majors nivells de productivitat en la indústria i en l'empresa en general. La realitat és

que en el nostre mercat de treball hi ha una alta proporció de persones treballadores no qualificades o amb la manca d'acreditació professional necessària, la qual cosa suposa la necessitat de resoldre diversos reptes, entre els quals es troben l'ocupació juvenil, la temporalitat o la qüestió de les competències professionals, entre d'altres.

En aquest context, destaca la rellevància de millorar l'eficiència del mercat en aquelles branques d'activitat que són menys eficients mitjançant formació professional per a l'ocupació i/o reglada. Així doncs, caldrien polítiques orientades a casar l'oferta i la demanda de persones treballadores, tant amb una oferta formativa adequada com amb el reciclatge d'aquelles professions obsoletes. Des d'aquest punt de vista, el CTESC constata que algunes branques industrials operen en mercats laborals més eficients, amb poques vacants i pocs aspirants fruit d'una taxa d'atur registral baixa. En canvi, d'altres disposen de moltes vacants i un major nombre de persones en situació d'atur, fet que podria indicar dificultats de la branca per aparellar oferta i demanda. En aquest marc, es recomana potenciar la col·laboració i la participació entre agents econòmics i socials i l'Administració per tal de desenvolupar les eines que permetin identificar anticipadament les necessitats de qualificació i d'ocupació, i articular mecanismes àgils i eficaços que permetin l'actualització permanent de les ofertes educatives i formatives d'acord amb les necessitats dels sectors i les empreses industrials.

En el si d'aquesta estratègia, és fonamental impulsar la via del diàleg i la concertació social per a la modernització de les relacions laborals i el reconeixement de la negociació col·lectiva com l'element fonamental per avançar en nous models productius que augmentin la productivitat i la competitivitat i garanteixin l'augment, l'estabilitat i la qualitat de l'ocupació. Cal destacar la rellevància atribuïda a la negociació col·lectiva, ateses les garanties que aporta en virtut del coneixement que els interlocutors socials tenen de les necessitats dels sectors i de les empreses, la qual cosa permet una major anticipació als canvis.

En aquest escenari, els fons Next Generation EU i el Marc Financer Pluriennal de la UE per al període 2021-2027 constitueixen una oportunitat única, i difícilment repetible en l'horitzó temporal de les properes dècades, per fer realitat la transformació necessària que, en clau digital i ecològica, ha d'experimentar amb urgència el nostre teixit productiu per dotar-lo d'una major resilièn-

cia, amb els consegüents efectes positius sobre el mercat de treball. Des d'aquest punt de vista, el CTESC recomana que el retorn econòmic, social i mediambiental dels projectes d'inversió sigui el criteri fonamental a considerar en el seu procés de selecció: en aquest sentit, els projectes haurien de poder mesurar el seu impacte sobre l'ocupació i la seva qualitat, l'efecte palanca estimat sobre la inversió total, i el seu impacte sobre l'estoc de capital públic i privat. Alhora, es considera imprescindible que, per tal de responsabilitzar tots els actors en l'èxit dels projectes endegats, es garanteixi un marc de participació dels agents socials, tant en el disseny i la definició dels acords de bases que han d'orientar els projectes d'inversió com en la seva avaluació. La participació dels agents socials ha de respondre al principi d'associació, tal com exigeix el Comitè Econòmic i Social Europeu (CESE). Aquest marc de participació també ha de preveure la concertació territorial. El principi d'associació és necessari per garantir que les reformes proposades es basen en fets i estan vinculades a la situació real de l'economia i del mercat de treball de cada territori. Aquest marc ha de tenir un encaix amb altres espais concertats i actualment en funcionament, i sobre els quals ja existeix un acord de tots els agents socials, com són el Pacte Nacional per a la Indústria o el Pacte Nacional per a la Societat del Coneixement (CTESC (2021a).

El CTESC emfatitza la necessitat de vincular l'impuls que els fons europeus tenen sobre l'acumulació de capital físic al reforç de les competències de prospectiva i d'anticipació en la formació de la població treballadora, per generar augments de la productivitat a través de la millora contínua de les seves qualificacions. Aquest encaix passa per un impuls del sistema educatiu, amb especial atenció a la formació professional (FP) dual, així com per orientar polítiques actives d'ocupació vinculades als projectes d'inversió seleccionats.

En aquest context, el CTESC ha recomanat específicament desenvolupar un model d'FP dual integrat i de qualitat, amb la finalitat de facilitar la transició del món educatiu al laboral, articulant un model que incorpori la visió territorial i sectorial, i que consolidi la relació entre els centres de formació i el teixit empresarial proper. Cal que la definició dels objectius del model, tant quantitatius com qualitatius, compti amb la participació i el consens dels agents socials i de l'Administració, tant educativa com laboral.

S'emfatitza, alhora, l'aposta per la modalitat d'FP en alternança simple com a alternativa efectiva per a algunes empreses, així com la rellevància de consensuar en la negociació col·lectiva els

plans de formació i de les activitats d'aprenentatge a realitzar. És igualment necessari garantir la participació de les empreses en el procés de selecció de l'alumnat que ha de fer l'estada formativa, així com afavorir l'ús del contracte laboral en lloc de la beca, tot reivindicant la disposició d'un contracte més adequat i senzill que el de formació i aprenentatge. Destaquen també en aquest àmbit les recomanacions de garantir la formació contínua del professorat d'FP dual, així com d'establir per reglament i amb el consens dels agents socials els requisits i recursos necessaris per desenvolupar les tasques de la tutoria d'empresa. Amb una estreta vinculació amb aquesta faceta, es planteja la necessitat de consensuar amb els agents socials els criteris d'homologació de les empreses que col·laboren amb l'FP dual. Sense oblidar la rellevància de fomentar la relació entre el centre de formació i l'empresa, de manera que es millori la coordinació, tutorització, seguiment i avaluació de l'alumnat que participa en l'FP dual. Sense oblidar la importància de situar l'orientació professional al llarg de la vida en el centre de l'FP dual, tot considerant les necessitats del mercat de treball en l'origen i destí de les accions formatives.

En aquesta línia, i amb implicacions evidents sobre el mercat de treball, es recomana (CTESC, 2017a) impulsar una visió integral de les polítiques d'ocupació (actives i passives), estructurals, industrials, educatives, socials i d'igualtat de gènere i edat, així com millorar la coordinació entre nivells administratius, tot reforçant el paper del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) en la intermediació laboral. També en l'esfera de la política pública, es recomana dissenyar polítiques d'ocupació específiques per a col·lectius diferenciats, com ara les persones de 45 a 64 anys, reflexionar sobre els models transversals de reinserció laboral i incentivar la demanda. Així, destaca la importància de dotar el SOC dels recursos necessaris per garantir una atenció immediata i una orientació personalitzada, així com l'activació d'una estratègia orientada a la reinserció laboral. Alhora, es palesa la conveniència de simplificar i agilitar els tràmits administratius relacionats amb l'atenció i amb les prestacions, i canviar els processos operatius perquè els programes de reinserció laboral (orientació, formació, acreditació de competències, intermediació, etc.) esdevinguin serveis estables.

De manera complementària, cal millorar la detecció de necessitats de formació actuals i futures de les organitzacions i de les persones treballadores en funció de perfils específics i no dels criteris genèrics o de les possibilitats dels centres de formació, així com acostar el SOC a les empreses i implementar un sistema permanent de prospecció de necessitats i intermediació laboral

que compti amb una plataforma de gestió i compartiment del coneixement.

De manera específica, CTESC (2018a) recomana reforçar el paper de la formació professional dual en els sectors industrials, en especial en aquells subsectors amb una alta taxa de vacants. Des d'aquest punt de vista, destaca la necessitat de potenciar la formació professional per a l'ocupació en la indústria per adaptar els treballadors i treballadores a les noves necessitats de la indústria 4.0. La indústria 4.0 suposa un important repte que requerirà una adaptació de la formació actual i la requalificació de moltes persones treballadores. La formació ha d'anar encaminada al fet que les persones que tinguin una ocupació en la indústria la puguin mantenir adequant-se als nous sistemes organitzatius i de producció. En aquest context, addicionalment, cal adequar i incrementar l'oferta formativa professional reglada i per a l'ocupació dirigida a aquests nous perfils professionals per a la generació d'ocupació de qualitat i per a la millora de la competitivitat de la indústria. ■

Referències bibliogràfiques

- Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya** (2017a). *La població de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya** (2017b). *La formació professional dual en el sistema educatiu català*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya** (2018a). *La qualitat de l'ocupació de la indústria a Catalunya*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya** (2018b). *El model productiu i la productivitat a Catalunya*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya** (2021a). *L'estoc de capital a Catalunya: el paper de la inversió pública i l'oportunitat del fons Next Generation*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya** (2021b). *El temps de treball: canvis normatius, tendències emergents i regulació en els convenis col·lectius*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- OIT** (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. Ginebra: Organització Internacional del Treball.

DONA I MERCAT LABORAL A CATALUNYA (2002-2021)

Lydia Prieto Sepúlveda

Universitat de Barcelona

Judit Vall Castelló

Departament d'Economia i IEB, Universitat
de Barcelona i CRES-UPF

1. Introducció

La desigualtat de gènere continua sent una realitat en la majoria de països. Encara és possible reconèixer la infrarepresentació de les dones en la política i en els espais de decisió, el valor social diferenciat de les activitats estereotípiques segons si són masculines o femenines, i les desigualtats en la participació i la compensació del mercat laboral. Aquest últim aspecte no només comporta conseqüències a escala individual, sinó que també afecta el creixement del conjunt de l'economia. Els biaixos de gènere en el mercat laboral s'associen amb costos econòmics, en comparació amb escenaris no discriminatoris, per una menor productivitat agregada vinculada a la pèrdua de talent i menors ingressos per càpita relacionats amb una menor ocupació (Cuberes i Teignier, 2016).

Aquest article documenta les diferències del mercat laboral català amb dades de l'Encuesta de Población Activa (EPA) i l'Encuesta de Estructura Salarial de 2002 a 2021, per constatar quina ha estat l'evolució de les diferències de gènere en el mercat de treball català i advertir on perduren aquestes diferències. El raonament es basa en les evidències exposades per estudis previs centrats en el cas espanyol. Per acabar, proposarem polítiques públiques que han demostrat tenir un impacte positiu en revertir aquesta tendència.

Tal com demostra l'evidència empírica pel que fa a l'evolució dels principals indicadors nacionals, s'ha donat un procés de convergència entre homes i dones que es va estancar l'any 2010 a Espanya (Hupkau i Ruiz-Valenzuela, 2021). Si observem la figura 1,

veiem que a escala poblacional, a Catalunya, s'han assolit avenços importants pel que fa a la taxa d'activitat, d'ocupació i d'atur fins al període 2010-2011. A partir d'aquest moment, podríem dir que les diferències s'han mantingut estables. Pel que fa a la taxa d'atur, aquesta s'ha vist fortament afectada per la crisi del 2008, i, a diferència d'Espanya, veiem que a Catalunya per primer cop la taxa d'atur masculina va superar la femenina (de 2008 a 2014).

Si observem altres indicadors del mercat de treball, també trobem diferències de gènere en l'economia, en gran part a causa d'un accés diferencial al mercat de treball i a desigualtats retributives (Dancausa, Millán, Hernández i Jimber del Río, 2021; Segovia-Pérez, Castro, Santero i Laguna, 2019). La segregació horitzontal, és a dir, la composició d'un mercat laboral amb feines altament masculinitzades i altament feminitzades, i la precarietat laboral pel que fa a la parcialitat i la temporalitat, afecten de manera significativa la desigualtat salarial. El 2019, la bretxa salarial entre homes i dones va representar prop de 6.000 € bruts anuals de mitjana a Catalunya, com es pot observar a la figura 8. Podem apreciar com aquesta diferència en els ingressos s'ha mantingut constant des del 2004 excepte per la crisi del 2008.

Alguns condicionants s'han demostrat importants a l'hora d'analitzar les desigualtats de gènere. La situació familiar (persones amb o sense fills a càrrec) ha demostrat ser una font de desigualtat en els resultats laborals a Espanya (Hupkau i Ruiz-Valenzuela, 2021), i també s'ha estudiat àmpliament la penalització del primer fill en el mercat laboral espanyol i en altres països europeus (de Quinto, Hospido i Sanz, 2021; Kleven, Landais, Posch, Steinh-

uer i Zweimüller, 2019). Altres variables demogràfiques, com l'edat i l'estatus migratori, també han demostrat ser una font de desigualtat creixent arran de la crisi del 2008 (Sanz-de-Galdeano i Terskaya, 2020).

Segons dades de la Macroencuesta de Violència contra la Mujer del 2019, a Catalunya s'estima que prop d'una de cada cinc dones (18 %) ha patit violència física i/o sexual al llarg de la seva vida, i que si es contemplen el conjunt de les violències (física, sexual, psicològica i econòmica), aquesta proporció assoleix les dues de cada cinc dones (41,4 %). De la mateixa manera que s'ha demostrat que les normes socials tenen un paper important a l'hora d'explicar la violència en la parella (González i Rodríguez-Planas, 2020), els estereotips sobre la feminitat en relació amb el treball i la família podrien establir relació amb els resultats al mercat laboral, a través de l'oferta i la demanda de treball. Aquestes creences de gènere podrien explicar per què les dones tenen menys càrrecs de lideratge tot i els nivells formatius, la sobrequalificació i la subocupació femenina, entre altres.

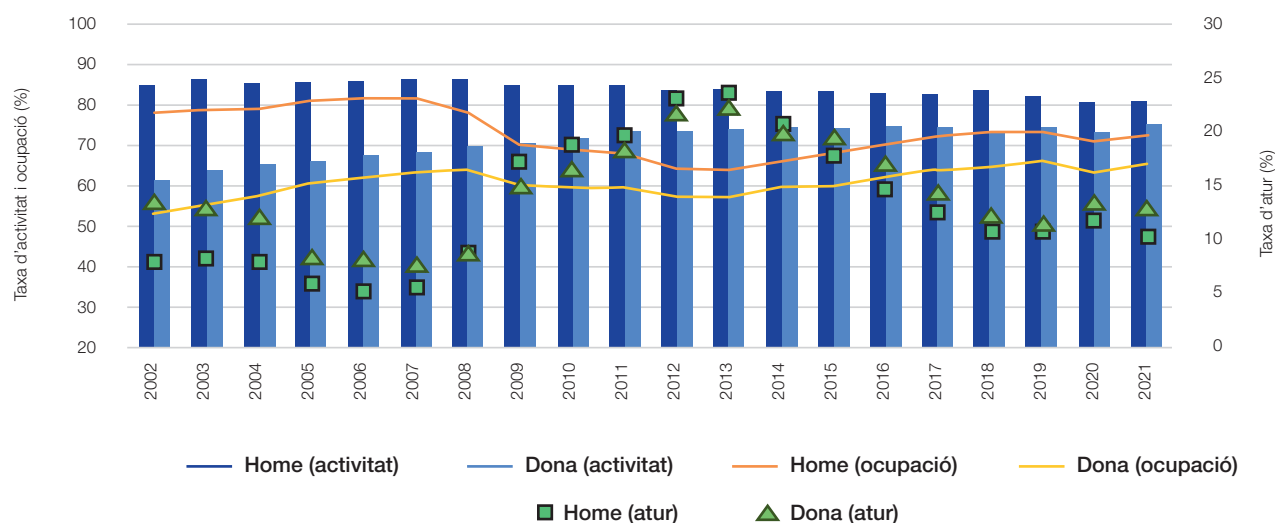
2. Principals indicadors laborals

Si analitzem les tendències dels principals indicadors en l'àmbit català per fer una anàlisi de les bretxes de gènere entre homes i dones (figura 1), observem que s'ha aconseguit reduir al màxim el

diferencial en la taxa d'activitat, amb 5,8 punts de diferència a Catalunya (que és 2,5 punts més igualitària que a Espanya). Tenint en compte que l'any 2002 la diferència era de 23,28 punts percentuals a Catalunya, és fa palès el gran canvi que han viscut els mercats laborals en termes de disposició de mà d'obra. S'ha de tenir en compte, però, que a conseqüència de la crisi del 2008 es produeix una caiguda important en la participació masculina en el mercat laboral (Sanz-de-Galdeano i Terskaya, 2020), fet que pot mitigar la diagnosi de progrés entre gèneres. Pel que fa a la taxa d'ocupació, tot i que la masculina no ha assolit els valors previs al 2008, l'ocupació femenina es troba en màxims històrics (amb el pic el 2019, amb un 66 % d'ocupació). La convergència entre taxes d'ocupació al 2021 només es veu superada pels anys 2012, 2013 i 2014, en què la crisi va afectar de manera molt important sectors altament masculinitzats.

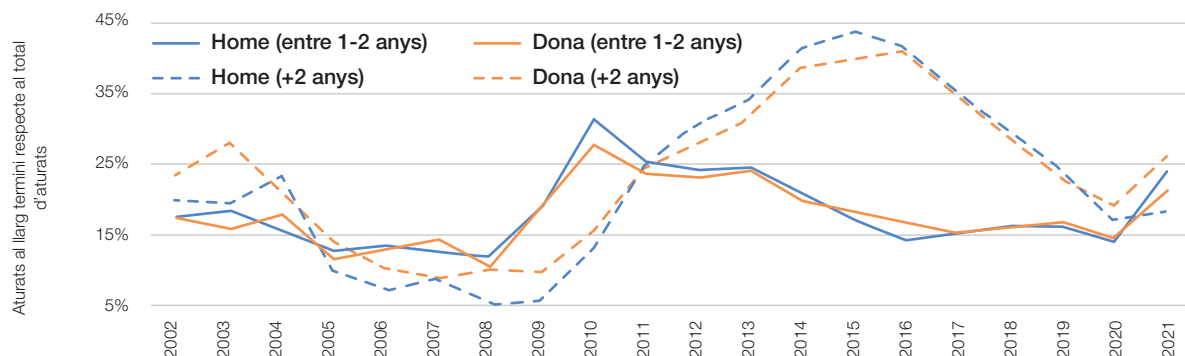
En relació amb l'atur, a la figura 1 observem que l'atur masculí va superar el femení entre els anys 2008 i 2014. A partir del 2015 la taxa d'atur femenina va tornar a superar la masculina i es produeix una tendència de reducció del diferencial per als anys 2018 i 2019, en què la taxa d'atur va ser superior al 10 % en ambdós casos. Els anys 2020 i 2021, la bretxa entre gèneres creix. Un factor important a l'hora de valorar les diferències entre la població aturada és la durada de l'atur, per les conseqüències que pot

Figura 1. Taxa d'activitat, taxa d'ocupació i taxa d'atur a Catalunya



Font: INE.

Figura 2. Taxa d'atur en el llarg i molt llarg termini a Catalunya



Font: INE. **Nota:** pes percentual del nombre d'aturats al llarg termini (aturats més d'1 any i menys de 2) i molt llarg termini (aturats més de 2 anys) respecte al total d'aturats per gènere.

Figura 3. Taxa d'atur a Catalunya, per edat



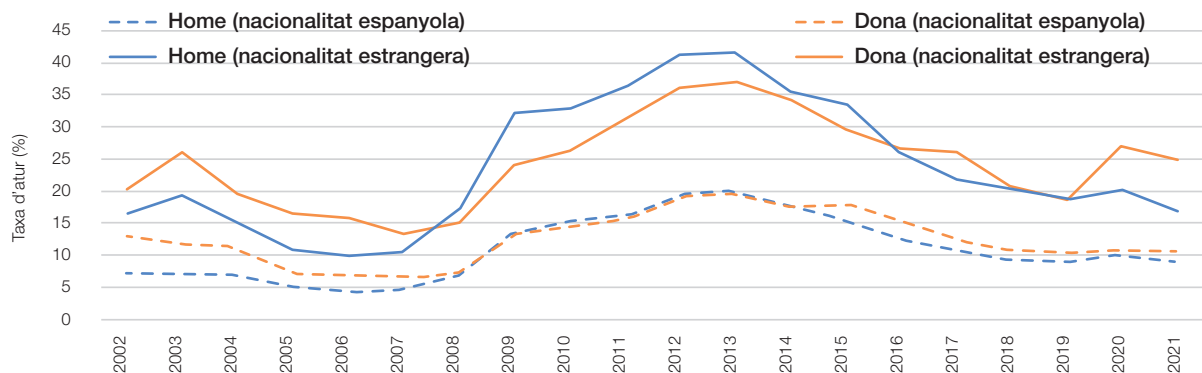
Font: INE.

comportar en termes d'integració social. Si observem la figura 2, veiem que, prèviament al 2009, les dones tenien períodes de taxes més altes d'atur de llarg termini (més d'un any, segons la definició espanyola). Per al grup que s'ha trobat més de dos anys a l'atur, observem que del 2002 al 2011 l'atur femení estava format per un nombre d'aturades a llarg termini més gran. A partir del 2012, augmenta la població aturada a molt llarg termini per als dos grups i, a causa dels efectes de la crisi, la taxa masculina supera la femenina, així com també sembla que es recupera la tendència inicial a partir del 2019.

Segons Sanz-de-Galdeano i Terskaya (2020), la dualitat del mercat laboral espanyol situa la població jove en una posició laboral vulnerable davant les crisis. Com podem observar a la figura 3, la

taxa d'atur jove a Catalunya representa més del doble de la taxa d'atur poblacional per als dos gèneres. Entre la població jove, la taxa d'atur masculina és més alta des del 2008 fins al 2021. Pel que fa a la nacionalitat, podem veure que la taxa d'atur de la població estrangera es va duplicar respecte a la població amb nacionalitat espanyola l'any 2013 (figura 4). Aquest mateix any la població estrangera representava el 15,3 % del total de la població (Idescat) i, en canvi, la taxa d'atur es va situar-se en el 41 % per als homes i el 39 % per a les dones. Per les diferències en les taxes d'atur entre població amb nacionalitat espanyola i estrangera, podem veure que la masculinització dels sectors que es van veure més afectats per la crisi va tenir un efecte més important per als homes amb nacionalitat estrangera. Les dones del mateix grup també es van veure més afectades per la crisi que les dones amb

Figura 4. Taxa d'atur a Catalunya, per nacionalitat



Font: INE.

nacionalitat espanyola. Tot i que la taxa d'atur ha tendit a disminuir per a tots els grups des del 2013, les dones amb nacionalitat estrangera han incrementat la taxa d'atur l'any 2020 i 2021.

L'evolució de l'atur ens mostra una oscil·lació afectada per la destrucció d'ocupació asimètrica durant la crisi del 2008. Actualment continua sent més alta per al conjunt de dones a Catalunya.

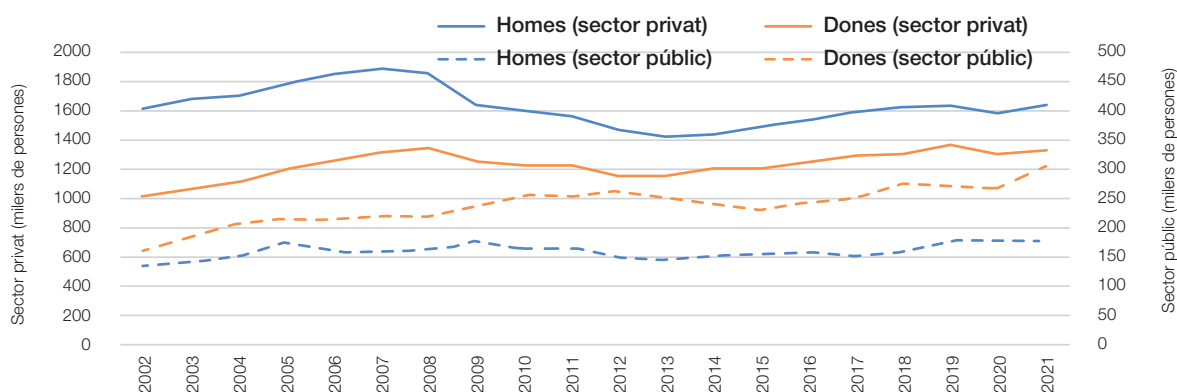
3. Segregació horitzontal, estatus laboral i desigualtat salarial

La segregació horitzontal és un fenomen que ens mostra la persistència de discriminació entre sectors laborals a partir d'oportunitats de treball diferenciades. Segons Dueñas-Fernández i Llo-

rente-Heras (2021), malgrat que les diferències sectorials semblin haver disminuït a Espanya, la segregació és persistent i ens trobem en un dels països amb major segregació horitzontal d'Europa. Per sectors econòmics, veiem com a Catalunya, el 88,1 % de les dones ocupades treballen en el sector serveis (Idescat).

Sobre la qüestió de la participació femenina en les activitats econòmiques, hi ha estudis que demostren com indústries altament competitives i amb condicions laborals més favorables són espais que presenten obstacles específics per a la incorporació i promoció de dones amb nivells educatius i qualificació equivalent (Segovia-Pérez, Castro, Santero i Laguna, 2019; González, Vergés-Bosch i Martínez, 2017).

Figura 5. Ocupació al sector públic i sector privat a Catalunya



Font: INE.

Pel que fa a les dinàmiques del mercat laboral entre el sector públic i privat (figura 5), les dones es decanten de forma majoritària pel sector públic, on observem una alta prevalença que segueix una tendència creixent, mentre que al sector privat s'ha mantingut constant des del 2010.

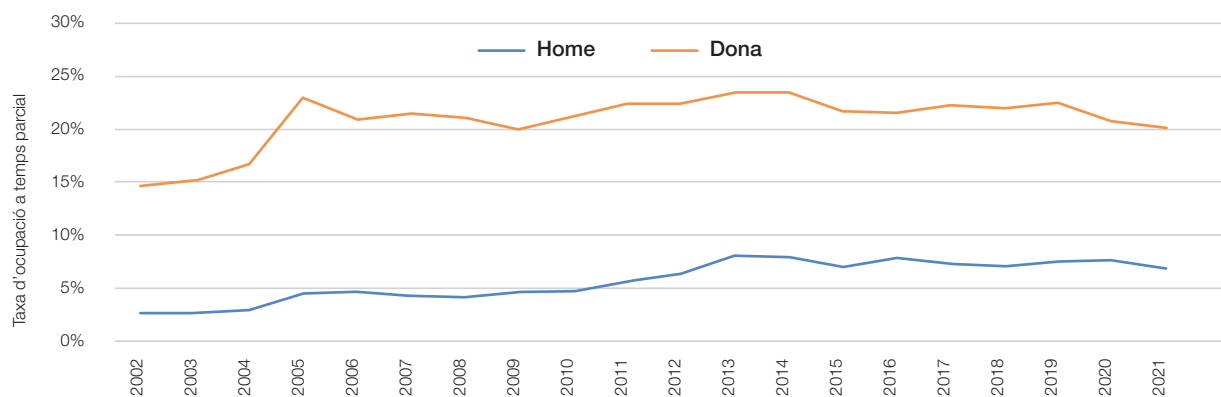
Com apuntàvem a la introducció, també hi ha diferències en l'estatus laboral de dones i homes. Tal com podem observar a la figura 6, les dones predominen en el treball parcial a Catalunya, amb una taxa femenina que triplica la taxa de parcialitat laboral masculina. Trobem el pic de la diferència el 2005. La seva evolució s'ha mantingut estable i creixent. El 2021 trobem valors superiors al 2002. En el grup de dones que treballen a temps parcial és més fàcil trobar-nos amb casos de parcialitat involuntària, és a dir, que una dona treballi menys hores de les

que es voldria en el mercat laboral. Per tant, la subocupació femenina és més alta.

Pel que fa a la temporalitat, a la figura 7 observem la relació entre l'ocupació temporal i l'ocupació indefinida, que permet identificar com varien les proporcions entre el tipus de contracte per gènere. De manera general, les dones tenen més probabilitat de treballar de forma temporal. Durant els anys 2013 i 2016, la proporció convergeix entre homes i dones a causa de la crisi, però aquesta diferència torna a créixer el 2021 fins a valors superiors el 2003 (9 punts percentuals).

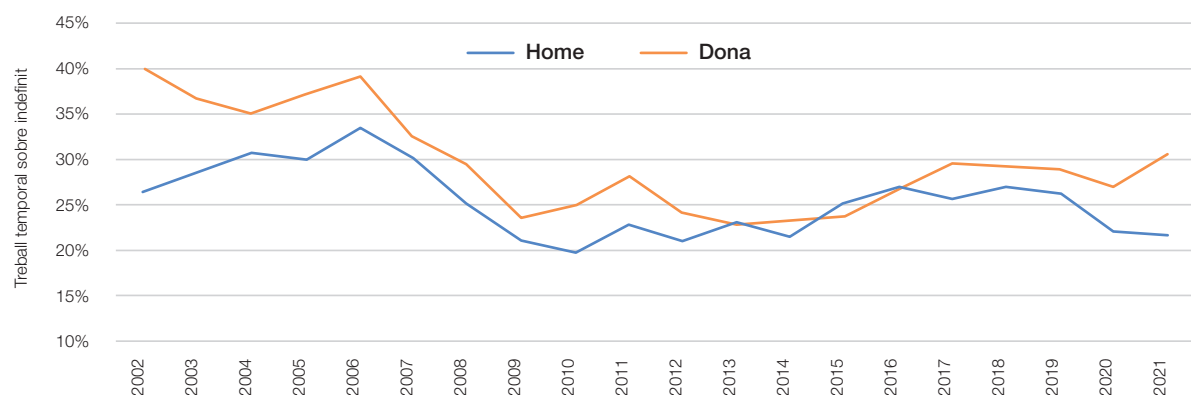
Com veiem a la figura 8, el resultat és una diferència en els guanys salarials bruts entre homes i dones que es manté estable des del 2008. L'Encuesta de estructura salarial de l'INE ens per-

Figura 6. Ocupació a temps parcial a Catalunya



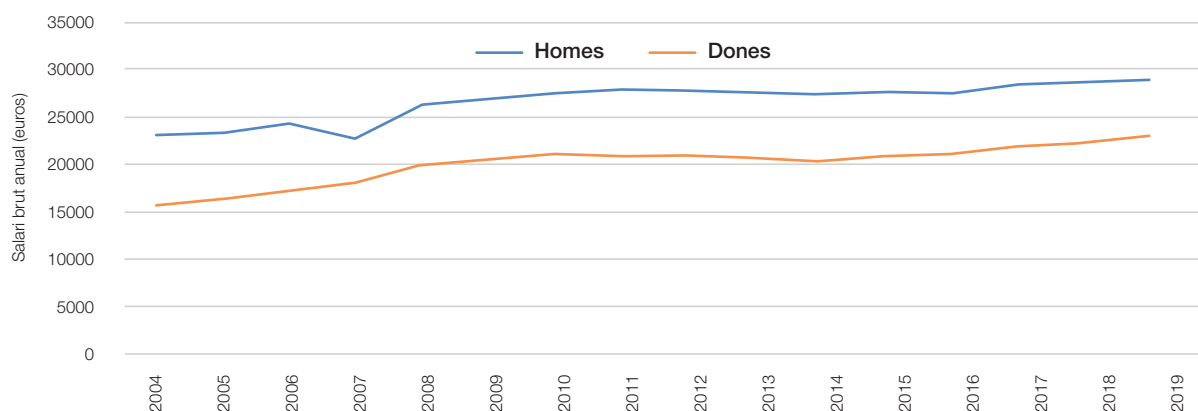
Font: INE.

Figura 7. Pes del treball temporal sobre el treball indefinit a Catalunya



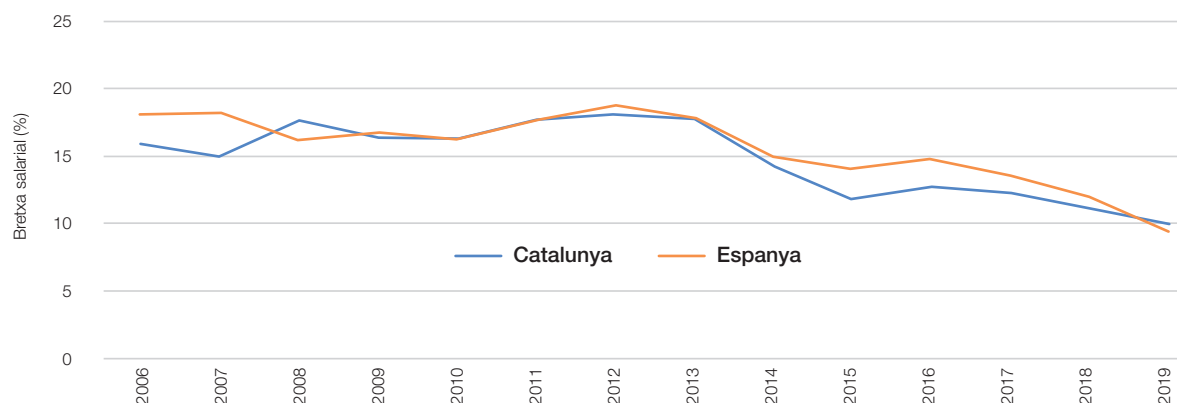
Font: INE.

Figura 8. Salari brut anual a Catalunya



Font: INE.

Figura 9. Pes del treball temporal sobre el treball indefinit a Catalunya



Font: Idescat. **Nota:** s'inclou tota l'ocupació assalariada d'empreses amb deu o més empleats, sense restriccions d'edat i hores treballades. L'àmbit de cobertura sectorial són les empreses l'activitat econòmica de les quals s'engloba en els sectors de la indústria, la construcció i els serveis. S'exclou l'Administració pública, les llars que ocupen personal domèstic i els organismes extraterritorials. El concepte de guany salarial utilitzat inclou els pagaments per hores extraordinàries, però no els pagaments extraordinaris.

met quantificar la bretxa salarial de gènere (figura 9). Aquesta es calcula de la diferència entre el guany salarial brut mitjà per hora d'ocupació assalariada masculina i femenina, com a percentatge del guany salarial brut mitjà per hora masculí. El que podem extreure d'aquestes dades és que la bretxa salarial de gènere es va mantenir estable des del 2006 fins al 2013, i va disminuir fins al 12 % el 2019. La bretxa salarial és més alta a Catalunya que a Espanya.

4. Estereotips de gènere a Catalunya

Els estereotips de gènere són les creences basades en prejudicis pels quals s'espera que una persona actuï o es relacioni amb els altres de forma diferenciada segons si és home o dona. A través de l'Enquesta sobre qüestions de gènere a Catalunya realitzada pel Centre d'Estudis i Opinió (CEO, 2020), podem veure com el gènere s'integra en els valors socials de la població catalana. Segons l'enquesta de 2019, el 35,6 % de les persones enquestades

estaven a favor o consideraven vertader en certs casos que el rol més important d'una dona és tenir cura de la llar i de la família. De la mateixa manera, un 35 % consideraven que el rol més important d'un home és guanyar diners. Aquestes afirmacions podrien condicionar les expectatives dels individus com a ofertants i demanants de treball, i afectar així els resultats del mercat laboral a través de biaixos en la configuració del treball.

A banda de la segregació horitzontal, també hi ha diferències de gènere intrasectorials, on trobem efectes en la sobrequalificació (González, Vergés-Bosch i Martínez, 2017) i en la segregació vertical o sostre de vidre. Pel que fa al primer element, segons Eurostat (2021), Espanya és el país amb major sobrequalificació de la Unió Europea. En aquest context, les dades mostren una major probabilitat que les dones estiguin sobrequalificades a les feines si són estrangeres. En relació amb la promoció interna i la representativitat de les dones en els espais de decisió i els càrrecs de lideratge, segons dades de l'EPA el 2020, a Catalunya les dones estaven ocupades en un 73 % com a empleades amb caps i sense subordinats, a diferència dels homes, que ho estaven en un 64 %. Tot i que la mateixa proporció se situa en comandaments intermedis, les dones representen el 37 % de la direcció de les pimes. És per això que encara és possible percebre una diferència en l'accés a càrrecs més alts de comandament. Tot i que la igualtat formal ha equiparat els nivells educatius superiors, on fins i tot les dones són el grup predominant, el mercat laboral no s'ha correspost amb aquesta millora formativa (Dancausa, Millán, Hernández i Jimber del Rio, 2021).

Les dones destinen més hores al treball no remunerat i familiar. Davant de la necessitat d'haver de cuidar els fills, segons dades de l'INE del mòdul de conciliació entre vida familiar i laboral de 2018, a Espanya, el 97 % de les persones que deixen de treballar més de 6 mesos per cuidar d'un fill són dones, com també el 80 % de les que interrompen el treball remunerat entre 1 i 6 mesos. Segons l'Enquesta sobre qüestions de gènere (CEO, 2020), un 43,9 % de les dones pensen que un factor important a l'hora d'escollir una feina és la compatibilitat amb les responsabilitats familiars, contra el 28 % de resposta masculina. Un 54,2 % de les dones van respondre que tenir fills o cuidar de persones dependents havia afectat la seva vida professional, lluny del 21,4 % d'homes que hi van respondre afirmativament. Veiem, doncs, com la conciliació laboral i el repartiment de les tasques de cures familiars afecta la participació de la dona en el mercat laboral.

5. Polítiques públiques i polítiques empresarials

La regulació del mercat laboral pot ajudar a disminuir les desigualtats de gènere. Els estudis demostren que les polítiques familiars no només ofereixen avantatges perquè les dones puguin accedir més fàcilment a l'ocupació a través de protecció laboral, com ara les baixes per maternitat remunerades (Farré i González, 2017; Olivetti i Petrongolo, 2017), sinó que aquestes poden tenir efectes potencials per introduir canvis igualitaris dins de la llar (González i Zoabi, 2021), incentivar la corresponsabilitat domèstica (Ankita, 2019) i crear nous estereotips de gènere envers futures generacions (Farré, Felfe, González i Schneider, 2022). Altres polítiques que han demostrat tenir efectes en la participació en el mercat laboral són les ajudes a la cura i educació d'infants, sobretot en l'etapa preescolar a Espanya i Europa (González, 2013; Olivetti i Petrongolo, 2017) i avantatges fiscals com l'Earned Income Tax Credit (EITC) als Estats Units (Shirley, 2020).

Pel que fa al sector empresarial, aprofitant les potencialitats de les polítiques d'empresa com ara la responsabilitat social corporativa, i tal com plantegen els ODS de l'Agenda 2030, les empreses, amb la seva política de contractació, definició dels llocs de treball i promoció interna, poden tenir un impacte rellevant sobre la situació de la dona en el mercat laboral a través de la materialització d'una ètica empresarial amb focus en la igualtat.

La COVID-19 planteja un nou escenari que suposa un repte per a la igualtat. Els canvis que s'han produït durant la pandèmia han afectat de forma desigual el treball remunerat i no remunerat d'homes i dones (Farré, Fawaz, González i Graves, 2021). Encara no sabem fins a quin punt els canvis suposaran una aprofundiment en el mitjà i llarg termini de les diferències de gènere en el mercat laboral. Sens dubte, caldrà seguir analitzant les diferències que encara perduren i les que poden esdevenir del nou mercat laboral postpandèmic. ■

Referències bibliogràfiques

- Cuberes, D. i Teignier, M. (2016). "Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate". *Journal of Human Capital*, 10(1), 1–32. doi:10.1086/683847
- Dueñas-Fernández, D. i Llorente-Heras, R. (2021). "La segregación laboral en tiempos de crisis: diferencias europeas". *Revista de economía mundial*, (57). <https://doi.org/10.33776/rem.v0i57.4804>
- González, L. (2013). "The effect of a universal child benefit on conceptions, abortions, and early maternal labor supply". *Am Econ J: Econ Policy* 5(3):160-88

- González, L. i Rodríguez-Planas, N.** (2020). "Gender norms and intimate partner violence". *Journal of Economic Behavior & Organization*, 178(), 223–248. doi:10.1016/j.jebo.2020.07.024
- González, L. i Zoabi, H.** (2021). "Does Paternity Leave Promote Gender Equality within Households?", *CESifo Working Paper Series* 9430, CESifo.
- Farré, L., Cristina F., González Luna, L. i Schneider, P.** (2022). "Changing gender norms across generations: Evidence from a paternity leave reform," *Economics Working Papers* 1812, Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Fabra.
- Farré, L., Fawaz, Y., González, L. i Graves, J.** (2021). "Gender inequality in paid and unpaid work during Covid-19 times," *Working Papers* 2021_2112, CEMFI.
- Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género)** (2020). Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019. Ministerio de igualdad: Madrid.
- Patnaik, A.** (2019). "Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas". *Journal of Labor Economics*, 703115–. doi:10.1086/703115.
- Dancausa Millán, M.G., Millán Vázquez de la Torre, M.G., Hernández Rojas, R. i Jimber del Río, J.A.** "The Spanish Labor Market: A Gender Approach". *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 2742. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052742>.
- Segovia-Pérez, M., Castro Núñez, R. B., Santero Sánchez, R.; Laguna Sánchez, P.** (2019). "Being a woman in an ICT job: an analysis of the gender pay gap and discrimination in Spain". *New Technology, Work and Employment*, ntwe.12145–. doi:10.1111/ntwe.12145.
- Shirley, P.** (2020). "First-time mothers and the labor market effects of the earned income tax credit". *IZA J Labor Policy* 10(1).
- González Ramos, Ana M., Vergés-Bosch, N. i Martínez García, J. S.** (2017). "Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 159: 73-90. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.159.73>)
- De Quinto, A., Hospido, L. i Sanz, C.** (2021). "The child penalty: evidence from Spain". *SERIEs* 12, 585–606. Doi: <https://doi.org/10.1007/s13209-021-00241-9>
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. i Zweimüller, J.** (2019). "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations". *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122–126. doi:10.1257/pandp.20191078
- Hupkau, C. i Ruiz-Valenzuela, J.** (2021). "Work and children in Spain: challenges and opportunities for equality between men and women". *SERIEs* (2021). <https://doi.org/10.1007/s13209-021-00243-7>
- Olivetti, C. i Petrongolo, B.** (2017). "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries". *Journal of Economic Perspectives*, 31 (1): 205-30. DOI: 10.1257/jep.31.1.205
- Farré, L. i Gonzalez, L.** (2017). "The Effects of Paternity Leave on Fertility and Labor Market Outcomes". *IZA Discussion Papers* 10865, Institute of Labor Economics (IZA).
- Sanz-de-Galdeano, A. i Terskaya, A.** (2020). *The labor market in Spain, 2002-2018*, IZA World of Labor, ISSN 2054-9571, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn, Iss. 403v2, <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.403.v2>
- Centre d'Estudis i Opinió** (2020). *Enquesta sobre qüestions de gènere, 2019*. REO núm: 958.
- EUROSTAT** (2021). *Migrant integration statistics - over-qualification*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_over-qualification#Over-qualification_rates_by_sex

ENVELLIMENT, SALUT I ACTIVITAT ECONÒMICA I EMPRESARIAL

Guillem López-Casasnovas

Departament d'Economia i Empresa de la Universitat Pompeu Fabra (UPF),
Barcelona School of Economics i Centre de Recerca en Economia i Salut (CRES-UPF)

1. Introducció

L'impacte de l'envelliment demogràfic en tots els ordres de la vida, també en l'activitat econòmica, és ja una realitat. Aquests augments de longevitat no només qüestionen les polítiques de protecció social, sinó també la realitat de les nostres empreses, que s'han d'adaptar a la transformació etària. A més, els canvis impliquen sovint incidències sectorials prou diferents (vegeu el quadre 1), ateses les taxes de participació específiques per edat, ja sigui d'entrades o de sortides en el mercat laboral, com ara prejubilacions en alguns sectors o allargaments de la vida laboral en d'altres. Un repte important per a les organitzacions és, per tant, reaccionar a aquesta incidència desigual de l'edat en la força de treball, a la vista, entre d'altres factors, de com afecta l'envelliment de la mà d'obra als costos laborals, la productivitat i la sostenibilitat de l'empresa. I, per suposat, a la vista de com la societat respondrà a la nova situació de qui ha de, pot o vol treballar més anys, a partir de la seva expectativa de vida guanyada. Veurem amb bons ulls que als *súpers* persones grans ajudin a emplenar bosses i donin un mínim de conversa, o serà jutjat com una explotació laboral més dels més fràgils? Farem distincions o establim prejudicis a l'ocupació entre homes i dones de la ma-

teixa edat? Diran els sindicats que s'usurpen d'aquesta manera llocs de treball formals?

2. Repte majúscul

La "neutralitat" de l'edat en el món del treball és, encara avui, un somni. La política pública pel que fa als treballadors de més edat ha passat d'un èmfasi en la jubilació anticipada, com a instrument d'ajust de la força de treball, a la promoció d'índexs més elevats de participació en el mercat laboral davant d'una millor edat biològica i així una vida activa més llarga. Les iniciatives públiques d'alguns països (una molt bona reflexió es pot trobar a Blanchard i Tirole (2021), *Major Future Economic Challenges*, France Stratégie) promouen mesures per combatre la discriminació per edat i canviar l'actitud pública envers els treballadors de més edat pel que fa al règim de pensions, juntament amb la flexibilització d'horaris i la reducció de la setmana laboral. Amb més detall a la referència esmentada, es valora la introducció de més flexibilitat individual i transparència. En el primer cas, i pel que fa a les pensions, els treballadors acumularien punts en un compte individual durant tota la seva vida laboral, i podrien reclamar una pensió a l'edat d'elegibilitat més primerenca o posterior, i continuar acu-

mulant aquests punts si continuessin treballant. Hom podria preservar d'aquesta manera l'incentiu a treballar; i fins i tot per a ingressos baixos, més enllà dels suports de mínims, les pensions augmentarien amb els punts guanyats treballant durant més temps. Pel que fa al segon cas, una ràtio de dependència coherent per mantenir l'equilibri econòmic es podria basar en una regla transparent que mantingués una proporció de treball de 2:1 en comparació amb els anys de jubilació, de manera que si l'esperança de vida mitjana augmentés en tres anys, l'edat de jubilació augmentaria dos anys, i així es finançaria un any més de jubilació. Una estructura de govern independent, dissenyada per equilibrar les preferències de la societat amb l'estabilitat financera, podria gestionar aquest compromís. Finalment, un tractament descentralitzat de la duresa del treball a escala d'indústria o empresa permetria coadjuvar en un millor ajustament de la condició laboral dels treballadors de més edat. Per a moltes persones grans, la feina és estressant i dolorosa. Una millor atenció sanitària per a les malalties cròniques, una millor formació contínua i pràctiques laborals més flexibles per a la gent gran faria més atractiu continuar treballant a edats avançades, i això reduiria la càrrega del sistema de pensions i milloraria els seus ingressos.

3. Gestionar l'edat

Algunes iniciatives en favor de "gestionar l'edat" a les empreses passen per fomentar l'aprenentatge al llarg de la vida, certificant les competències adquirides, i per abordar les pràctiques laborals inercials amb una mirada nova: així en matèria de protecció laboral, salaris d'antiguitat, jubilació obligatòria, al marge de les mesures destinades a la reinserció dels treballadors més grans aturats. I és que les taxes d'ocupació dels treballadors més grans de 55 anys difereixen notablement a Europa. Solen ser notablement més altes al centre i nord d'Europa (per exemple, Suècia, 77,9 %; Alemanya, 71,4 % i Dinamarca, 70,7 %) i més baixes al sud i l'est (per exemple, Grècia, 41,1 %; Espanya, 52,2 %). A més dels problemes anteriors, els incentius per abandonar la força de treball per les pensions de la seguretat social expliquen probablement part de les diferències observades.

És evident que aquest nou context fa necessari examinar els reajustaments dels empresaris davant de la nova situació. Aquests inclouen la modificació tecnològica de les tasques i condicions laborals, l'adopció de fases ocupacionals més adaptades a l'edat des de la perspectiva d'una vida professional activa més llarga al si de l'empresa i reformes de les prestacions socials associades al treball. En aquest darrer aspecte, no podem valorar com a "sana" una societat que no compensa qui

cotitza més anys, voluntàriament, més enllà del que li toca, i que a més sap que "amortitzarà" menys anys les seves contribucions per al que li resti d'esperança de vida. Ho han remarcat diversos estudis recents. La majoria d'ells analitzen com varia la participació laboral i el tipus de treball realitzat amb l'edat, i utilitzen, per exemple, dades del Programa per a l'Avaluació de Competències Adultes de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) o segons les Estratègies d'Ocupació en serveis públics a la Unió Europea (PES-EU), i concretant amb quines polítiques públiques s'hi ha d'acompanyar. Aquests textos (a les referències bibliogràfiques finals) documenten que, en el futur, la capacitat de realitzar treball físic i la comprensió lectora i numèrica, o davant de l'ús de noves tecnologies es deteriorarà en les persones adultes. D'altra banda, gràcies a les experiències acumulades, els treballadors de més edat —una proporció important dels quals romandrà amb bona salut— podran desenvolupar altres funcions a partir d'una major capacitat per planificar, orientar i supervisar. Per tant, amb entorns laborals flexibles, a través d'esquemes de jubilació que incorporin especificitats relatives a les habilitats de cadascú i referides a diferents ocupacions i/o acompanyades d'un augment de la formació continuada, hauria de ser possible ajustar les nostres empreses als canvis demogràfics. Recordem que no és l'edat el factor que més impacta en la despesa sanitària, sinó la proximitat a la mort, sigui quina sigui l'edat de referència. I que, en general, la morbiditat relativa és més baixa avui que en el passat, a una mateixa edat, tot i que en termes absoluts (més gent arriba a les cohorts a les quals abans no arribava, i més gent envellida viu) el resultat sigui de creixements més elevats.

4. Tasques a l'empresa

De la lectura de diferents treballs sobre el tema (vegeu les referències al final) sorgeixen preguntes que és útil endreçar. Així, pel que fa a l'oferta, convé començar a pensar quines accions necessita una petita i mitjana empresa per afrontar la transformació del seu capital humà actual per afavorir la continuïtat desitjada de participació en el món laboral dels treballadors. El *mix* de competència tecnològica i experiència s'ha de poder equilibrar. Cal pensar com procedir a l'adequació dels llocs de treball als diversos estats de salut dels treballadors associables a l'edat, vistes les morbiditats prevalents i els diversos perfils dels llocs de treball, ja sigui en rotació interna de tasques o en adaptació horària. Menys estrès en el treball, garanties de seguretat davant les discontinuïtats per absentisme o descans des de borses de treballadors discontinus serien postulables fins i tot per a una millor productivitat. També, potser, seria bo afavorir finals de trajectes professionals que esde-

Quadre 1. Posicionament sectorial davant els reptes econòmics, mapa de calor dels sectors a dos dígits de la CNAE-2009

SECTORS DE LA CNAE - 2009	PRODUCTIVITAT	
	CAPITAL HUMÀ	REASSIGNACIÓ DE FACTORS
01 Agricultura, ramaderia, caça i activitats dels serveis que s'hi relacionen		
02 Silvicultura i explotació forestal		
03 Pesca i aquicultura		
05 Extracció d'antracita, hulla i lignit		
06 Extracció de petroli brut i de gas natural		
07 Extracció de minerals metàl·lics		
08 Extracció de minerals no metàl·lics ni energètics		
09 Activitats de suport a les indústries extractives		
10 Indústries de productes alimentaris		
11 Fabricació de begudes		
12 Indústries del tabac		
13 Indústries tèxtils		
14 Confecció de peces de vestir		
15 Indústria del cuir i del calçat		
16 Indústria de la fusta i del suro, excepte mobles; cistelleria i esparteria		
17 Indústries del paper		
18 Arts gràfiques i reproducció de suports enregistrats		
19 Coqueries i refinació del petroli		
20 Indústries químiques		
21 Fabricació de productes farmacèutics		
22 Fabricació de productes de cautxú i matèries plàstiques		
23 Fabricació d'altres productes minerals no metàl·lics		
24 Metal·lúrgia; fabricació de productes bàsics de ferro, acer i ferroaliatges		
25 Fabricació de productes metàl·lics, excepte maquinària i equips		
26 Fabricació de productes informàtics, electrònics i òptics		
27 Fabricació de material i equipament elèctric		
28 Fabricació de maquinària i equips ncaa		
29 Fabricació de vehicles de motor, remolcs i semiremolcs		
30 Fabricació d'altres materials de transport		
31 Fabricació de mobles		
32 Indústries manufactureres diverses		
33 Reparació i instal·lació de maquinària i equips		
35 Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat		
36 Captació, potabilització i distribució d'aigua		
37 Recollida i tractament d'aigües residuals		
38 Activitats de recollida, tractament i eliminació de residus; activitats de valorització		
39 Activitats de descontaminació i altres serveis de gestió de residus		
41 Construcció d'immobles		
42 Enginyeria civil		
43 Activitats de construcció especialitzada		
45 Venda i reparació de vehicles de motor i motocicletes		
46 Comerç a l'engròs i intermediaris del comerç, excepte vehicles de motor i motocicletes		
47 Comerç al detall, excepte el comerç de vehicles de motor i motocicletes		
49 Transport terrestre; transport per canonades		
50 Transport marítim i per vies de navegació interiors		
51 Transport aeri		
52 Emmagatzematge i activitats afins al transport		
53 Activitats postals i de correus		
55 Serveis d'allotjament		
56 Serveis de menjar i begudes		
58 Edició		
59 Activitats de cinematografia, de vídeo i de programes de televisió; activitats d'enregistrament de so i edició musical		
60 Activitats d'emissió i programació de ràdio i televisió		
61 Telecomunicacions		
62 Serveis de tecnologies de la informació		
63 Serveis d'informació		
64 Mediació financera, excepte assegurances i fons de pensions		
65 Assegurances, reassegurances i fons de pensions, excepte la Seguretat Social obligatòria		
66 Activitats auxiliars de la mediació financera i d'assegurances		
68 Activitats immobiliàries		
69 Activitats jurídiques i de comptabilitat		
70 Activitats de les seues centrals; activitats de consultoria de gestió empresarial		
71 Serveis tècnics d'arquitectura i enginyeria; assajos i anàlisis tècnics		
72 Recerca i desenvolupament		
73 Publicitat i estudis de mercat		
74 Altres activitats professionals, científiques i tècniques		
75 Activitats veterinàries		
77 Activitats de lloguer		
78 Activitats relacionades amb l'ocupació		
79 Activitats de les agències de viatges, operadors turístics i altres serveis de reserves i activitats que s'hi relacionen		
80 Activitats de seguretat i investigació		
81 Serveis a edificis i activitats de jardineria		
82 Activitats administratives d'oficina i altres activitats auxiliars a les empreses		
87 Activitats de serveis socials amb allotjament		
88 Activitats de serveis socials sense allotjament		
90 Activitats de creació, artístiques i d'espectacles		
91 Activitats de biblioteques, arxius, museus i altres activitats culturals		
92 Activitats relacionades amb els jocs d'atzar i les apostes		
93 Activitats esportives, recreatives i d'entreteniment		
95 Reparació d'ordinadors, d'efectes personals i efectes domèstics		
96 Altres activitats de serveis personals		

Font: Banc d'Espanya **Nota:** verd fosc, percentil 90 / marró fosc, percentil 100

[illegible]

vinguin treballs autònoms a temps parcial o discontinu per mantenir vides actives en bona salut i/o dignificació personal. De tot això poc o res es veu avui a la darrera reforma laboral.

Altrament, pel que fa a la demanda, l'empresa pot repensar com orientar les seves produccions a les noves necessitats i preferències vinculables al canvi demogràfic. La tipologia de consum, la naturalesa de l'estalvi, la ubicació de carteres i portafolis és sabut que varien amb l'edat, així com l'interès per productes més segurs. Finalment, cal confrontar els canvis en la protecció social que han de facilitar els diversos processos d'adaptació. Per això calen altres palanques que les de la renda, per al benestar al llarg del cicle vital dels treballadors (liquidació de patrimonis flexibles, rendes dels estalvis), que es puguin instrumentar, a partir de canvis a la vida laboral dels treballadors, tenint en compte l'evolució de les necessitats de les persones en la mesura que es fan anys. Per a algunes activitats, envelliment i productivitat van alhora; en d'altres, el *gap* tecnològic dificultarà les millores de productivitat. A vegades, la tecnologia compensa la discapacitat funcional vinculada a l'envelliment oferint segones oportunitats. Això pot requerir el "reenginy" de certes activitats a partir de la formació, el desenvolupament personal, la tutorització, les rotacions, la reocupació i el treball a temps parcial compatible amb les jubilacions. També la possibilitat del treballar des de casa permet evitar la dificultat de la mobilitat i del transport —associada a l'edat—, a més d'afavorir una millor conciliació familiar.

5. Vida als anys: metges i mestres

Un exemple té a veure amb les necessitats de docents i metges que té el sistema educatiu i sanitari. En aquest segon cas, fa uns anys s'aplicaren remeses de jubilacions forçades. Alguns comentaren que afectava metges del sistema públic amb poca dedicació i elevada compatibilitat amb la privada, per als quals la pública era un reconeixement de categoria i captació de fluxos de pacients. També era cert que alguns d'aquests professionals potser no haurien passat una recertificació. Però la realitat és que, ben acreditats, molts d'aquells que ja no podien fer tantes hores d'assistència o als quals el pols els tremolava podien realitzar altres tasques en el sector; per exemple, ser *brokers* o intermediaris de les necessitats dels pacients des del coneixement mèdic general, per orientar correctament els malalts dintre del sistema. Aprofitar el seu coneixement és, a més, bo per a la seva salut i dignificació, i bo per a la sostenibilitat d'un sistema pressionat a contractar metges de fora, amb urgències per mor d'un *numerus clausus* en la formació de metges propis, tot i la demanda, i mal d'entendre des de la racionalitat econòmica i el sentit de no-

obligatorietat del destí públic, tot i la formació rebuda. Benvinguda la pandèmia per recuperar aquest *know how* que hem estat deixant de banda tots aquests anys al país.

Val a dir, per últim, que si la gent de més edat ha d'allargar l'etapa en el mercat laboral, no ho pot fer a la vella manera, cobrant, per exemple, els extrems dels salaris atribuïbles a l'experiència (trienis), en la mesura de la que pugui ser la seva menor, i no major, productivitat. Això podria provocar, altrament, un sentiment d'injustícia des de l'òptica de l'equitat intergeneracional. Implicaria l'acumulació d'anys en el mercats (en els quals tots no sumen per igual) i en un moment en què les classes més joves estan en general tan plenament dedicades a sobreviure que tenir un contracte fix ja és per a ells una fita. Això pot afectar també la "visió estratègica" de la lleialtat del treballador als valors de l'empresa. Si el món canvia tan de pressa com estem constatant, difícilment la millor visió pot ser la d'algué que ha reforçat i enquistat les seves creences en un sistema que ja no existeix. Aquí estan els límits de les propostes adaptatives que es puguin formular. ■

Vegeu al quadre 1 a la pàgina anterior com el canvi demogràfic afecta Espanya de manera diferent: el futur dels sectors pels seus efectes en la resiliència (i la productivitat) (BdE, op. cit.)

Referències bibliogràfiques

- (1) **Per a Espanya:** B. Anghel i A. Lacuesta (2020). "Envejecimiento, productividad y situación laboral", *Boletín Económico* 1/2020 Banco de España. **Per a la Unió Europea:** "European Network of Public Employment Services", PES Strategies in Support of an Ageing Workforce. Study Report, novembre 2019. **Per als Estats Units:** Robert I. Clark i Beth M. "Ritter How are employers responding to an aging workforce?". Working paper 26633, <http://www.nber.org/papers/w26633>. També: Banc Mundial (2019), "The changing nature of work. World Development Report" (2019). World Bank Group Flagship Report: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>. I amb treballs acadèmics de la catalana L. Romeu Gordo i V. Skirbekk (2013). "Skill demand and the comparative advantage of age: job tasks and earnings from the 1980s to the 2000s in Germany", *Labour Economics*, vol. 22: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/labour-market-transitions>.
- (2) **Fernández, A. i J. M. Montero** (2021). "Un análisis sectorial de los retos futuros de la economía española". Banco de España, *Documentos Ocasionales* núm. 2133.

EL TREBALL SÈNIOR EN L'ECONOMIA DE LA LONGEVITAT*

Iñaki Ortega

Professor a la Universitat Internacional de La Rioja,
conseller assessor del Centre de Recerca Ageingnomics
de la Fundación MAPFRE i director de LLYC Educación
Directiva

Montserrat Guillén

Catedràtica d'Universitat. Departament d'Econometria,
Estadística i Economia Aplicada, Riskcenter-IREA,
Universitat de Barcelona

1. Introducció

La definició de *sènior* que està àmpliament acceptada és la dels ciutadans més grans de 55 anys. S'estableix aquest punt de tall en l'edat precisament perquè coincideix amb el moment en què se sol iniciar l'abandonament de l'activitat laboral. En aquest article tenim com a objectiu (i) descriure la situació del mercat de treball dels sèniors en una societat longeva, com és el cas de l'espanyola, i (ii) proposar oportunitats per millorar la retenció del talent sènior a les empreses amb la finalitat d'incrementar la ràtio d'ocupació en aquest col·lectiu.

Segons dades de l'OCDE, per a les persones d'entre 55 i 59 anys, la taxa d'ocupació mitjana va ser del 72,5 % el 2018; del 49,6 % per al grup d'edat de 60 a 64 anys, i del 22,3 % per a les persones de 65 a 69 anys (OCDE, 2019). Veient el detall, s'observa que hi ha discrepàncies molt substancials entre paï-

sos quant a la participació al mercat de treball entre els 55 i els 59 anys. Mentre que les taxes d'activitat superen el 80 % als països del nord d'Europa, Espanya es queda en un escàs 60 % i fins i tot Grècia només arriba al 50 %. Un dels reptes a curt termini a Espanya serà, sense cap mena de dubte, augmentar la participació en el mercat laboral dels sèniors, fomentant trajectòries professionals més llargues i, sobretot, que no es trunquin abans dels 60 anys.

L'abandonament de la vida activa generalment es produeix per raons personals (salut o necessitat de cuidar familiars més grans) o bé per causes externes (expedients de regulació o acomiadaments). La dificultat de tornar a l'activitat laboral una vegada aquesta ja s'ha interromput és més complexa a mesura que augmenta l'edat, perquè les empreses tendeixen a preferir empleats joves enfront dels més grans, i els treballadors sèniors tenen menys flexibilitat que els més joves per efectuar canvis de localització o per actualitzar els coneixements i les habilitats. En definitiva, deixar de treballar més enllà dels 55 anys implica que molts sèniors creguin que veritablement hi ha serioses barreres per tornar a tenir una activitat laboral continuada, cosa que és descoratjadora per a moltes persones que finalment desisteixen i abandonen el mercat de treball.

* Els autors mostren el seu agraïment al director del Centro de Investigación Ageingnomics de la Fundación MAPFRE i a Rafael Puyol, catedràtic emèrit de Geografia de la Universitat Complutense de Madrid. MG agraeix el suport rebut del Ministeri de Ciència i Innovació PID2019-105986GB-C21 i d'ICREA Academia.

Hi ha dos arguments fonamentals macroeconòmics que s'esgrimeixen per justificar per què es produeix l'abandonament del mercat de treball dels sèniors. D'una banda, la pèrdua cognitiva que ja hem esmentat indirectament i que fa que aquests treballadors siguin menys atractius. I de l'altra, el fet que mantenir empleats els sèniors dificulta la creació de llocs de treball per als més joves. Ambdós arguments són contrarestats habitualment per sengles explicacions. D'una banda, l'experiència dels sèniors, el seu grau de maduresa i el coneixement acumulat al llarg de la seva trajectòria vital haurien de compensar la pèrdua de competències que l'edat comporta (Scott, 2021) i, d'altra banda, diversos estudis, entre els quals destaquen Munnell i Wu (2013), indiquen que no és cert que els llocs sèniors i júnior siguin reemplaçables entre si, igual que la incorporació de la dona al mercat de treball no va suposar la destrucció d'ocupació masculina al segle xx.

En aquest article es proporciona una descripció de la situació a Espanya i a Catalunya, i es connecta directament amb altres contribucions que, per la proximitat temàtica, resulten imprescindibles per visualitzar el panorama complet del mercat de treball dels sèniors al nostre entorn. El novembre del 2021, el Centre d'Estudis Econòmics i Socials, juntament amb el Col·legi d'Economistes de Catalunya, va publicar un informe sobre els sèniors a l'economia (CEES, 2021). Aquest excel·lent monogràfic feia una anàlisi exhaustiva i efectuava propostes en quatre eixos d'actuació: a) inversions en salut i reconeixement del seu valor econòmic a mitjà i llarg termini, b) suport a l'ocupació en un món canviant i que envelleix, c) creació d'oportunitats vinculades al creixent poder de la gent gran com a usuària de serveis i d) reconeixement i suport a aportacions no remunerades de la gent gran en el desenvolupament social i econòmic. Posteriorment, el Col·legi d'Economistes de Catalunya va organitzar un curs de formació sobre els sèniors a l'economia on va quedar palesa la importància que aquest col·lectiu adquirirà en les properes dècades (CEC, 2021). El febrer del 2022, el professor López-Casasnovas va elaborar un document de treball on va realitzar una rigorosa anàlisi de la situació de l'ocupació en una societat que envelleix i va plantejar com facilitar (mitjançant les noves tecnologies) l'adequació dels llocs de treball als diversos estats de salut dels treballadors associables a l'edat, vistes les morbiditats amb més prevalença i els diferents perfils de lloc de treball (López-Casasnovas, 2022). A més dels referents anteriors, no es poden obviar els treballs recents del centre de recerca Ageingnomics de la Fundación Mapfre, que des de la seva creació el 2020 han proporcionat valuosos baròmetres, mapes i indicadors de seguiment de l'economia de la longevitat.

2. Un mapa del talent sènior per a Espanya

El filòsof francès Pascal Bruckner (2021) recorda que una persona de 50 anys avui està en la mateixa situació que un noutat del Renaixement: la seva esperança de vida és d'una mica més d'uns 30 anys. És el que passa a Espanya, on els homes, el 2019, poden esperar en néixer viure 81 anys i les dones, una mica més de 86. L'interval entre l'esperança de vida mitjana (83 anys) i l'edat legal de jubilació (67 anys) és de 16 anys, que es converteixen en gairebé 20 si es tenen en compte els anys reals de sortida del mercat de treball i en molts més en el cas dels que fan una prejubilació o una sortida anticipada pels diferents motius ja exposats abans. L'abandonament del treball es pot arribar a produir a una edat tan prematura com els 50 anys i escaig, cosa que allarga el període d'ociositat postlaboral a més de 30 anys, un temps equivalent, o fins i tot més llarg, al de l'activitat.

A Espanya, l'envelliment és imparable, i la cohort entre els 55 i 70 anys representa ja un 19,4 % de la població total davant del 8,8 % dels joves d'entre 16 i 24 anys, i aquesta bretxa continuarà augmentant sense fre les properes dècades. Però alhora també creix l'edatisme, és a dir, el conjunt de prejudicis, estereotips i discriminacions que pateixen les persones grans simplement per tenir l'edat que tenen. Aquest concepte, encunyat per Robert Butler l'any 1969 per definir la discriminació contra les persones de més edat, pot arribar a transformar-se en gerontofòbia a la vista de les dades d'abandó prematur del mercat laboral al col·lectiu de sèniors.

En qualsevol cas, les dades que presentem aquí ens permeten afirmar que el talent sènior encara troba al mercat laboral una via per desenvolupar-se. És una bona notícia, però no és l'única, perquè també a l'àmbit mercantil, mitjançant l'emprenedoria sènior, molts troben la forma d'exercir una activitat productiva. Tot i això, la desocupació sènior gairebé s'ha triplicat des del 2008, alhora que el treball autònom per necessitat no ha deixat de créixer i s'ha consolidat una tendència d'abandonament massa aviat del mercat laboral. A més de tot això, i malgrat que en aquest article no s'estudia el treball no remunerat, el voluntariat és un altre canal on el talent de les persones més grans de 55 anys aporta riquesa a la societat.

Els lectors de la *Revista Econòmica de Catalunya* poden trobar al *Mapa de talento sènior* elaborat a finals del 2021 pel centre de recerca Ageingnomics de la Fundación MAPFRE dades i arguments que els ajudaran a posar en valor el paper dels sèniors al mercat de treball (Puyol *et al.*, 2021). Hi ha milions de més grans

de 55 anys actius i treballant pel seu compte o assalariats, i desenes de milers que són emprenedors sèniors (vegeu gràfic 1). Però encara queda molt de camí per recórrer per aprofitar a Espanya tot el talent sènior; de fet, com dèiem al principi, som lluny dels països més avançats. Així mateix, entre els sèniors espanyols perviu una cultura de no perllongar la seva trajectòria laboral, de manera que, si es trunca aquesta trajectòria, la feina per compte propi en alguns trams d'edat és gairebé l'única opció per continuar enganxat al món de l'ocupació.

L'edatisme és molt present a Espanya i es manifesta en l'augment de l'atur dels més grans de 55 anys, la durada de la desocupació d'aquest col·lectiu o l'augment del treball autònom i l'emprenedoria com a única via per seguir actiu (vegeu els gràfics 2 i 3). A Espanya hi ha perill que s'instal·li la idea que superar els 50 anys és no tenir futur laboral.

Per explicar la metodologia seguida pel *Mapa de talento* que es ressenya aquí, cal tenir en compte que com a llindar inicial de partida es van triar els 55 anys i com a edat final, els 70, ja que a partir d'aquesta edat la presència al mercat laboral és simbòlica. Això no lesiona que són destacables els casos de treballadors i emprenedors que superen els 70 anys.

Pel que fa a l'estudi del mercat laboral dels sèniors, l'any de referència per a les dades va ser l'any 2020; sempre que fou possible es va utilitzar el resum per als quatre trimestres i, quan no ho fou, es van emprar les dades del quart trimestre. Quant a la part dedicada als treballadors sèniors per compte propi i emprenedoria,

es van utilitzar les dades d'afiliació dels treballadors als diferents règims de la Seguretat Social del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions. L'accés a les dades originals de l'afiliació va permetre fer una agrupació per edats en funció dels trams d'edat en què es van classificar els treballadors sèniors. Per estudiar l'emprenedoria sènior, es van fer servir les dades del GEM (Global Entrepreneurship Monitor) que en el seu informe per a Espanya 20/21 inclou un monogràfic sobre l'emprenedoria dels més grans de 55 anys.

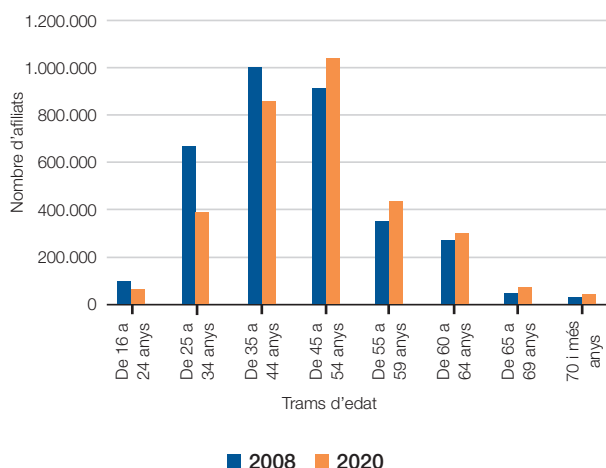
En qualsevol cas, cal deixar molt clar que avui la majoria de les persones entre 55 i 70 anys tenen unes condicions físiques i mentals bones. Al costat de l'esperança de vida, creix l'anomenada *esperança de vida amb bona salut*, que fa aptes per a l'activitat més persones que mai. L'envelliment demogràfic és en realitat un rejuveniment perquè permet que més persones visquin més anys en unes condicions millors que les generacions anteriors. D'això es dedueix que hi podria haver molt més talent *sènior* en l'economia del que hi ha actualment, si es donessin les condicions adequades per fer-ho. Certament, en els darrers anys ha crescut l'aportació dels *sèniors* al treball per compte d'altri o a l'emprenedoria, però no en la quantia desitjable, ja que, d'una banda, cada cop hi ha menys júnior com a conseqüència de la caiguda forta de la natalitat i, d'altra banda, les taxes d'emprenedoria entre els joves tampoc creixen tant com es podria esperar. Tenim al davant tota una revolució dels cabells blancs per a aquells territoris que sàpiguen aprofitar el talent *sènior* i així crear riquesa i mantenir la seva dignitat (Ortega i Huertas, 2018).

Gràfic 1. Total de treballadors per compte propi, per compte d'altri i percentatge d'afiliats per compte propi per tram d'edat a Espanya, 2020

Trams d'edat	Afiliats per compte propi	Afiliats per compte d'altri	Total afiliats	Percentatge d'afiliats per compte propi (%)
De 16 a 24 anys	63.739	876.707	940.446	6,8
De 25 a 34 anys	388.074	3.132.709	3.520.783	11,0
De 35 a 44 anys	857.039	4.442.120	5.299.160	16,2
De 45 a 54 anys	1.041.425	4.341.137	5.382.562	19,3
De 55 anys i més	912.516	2.711.666	3.624.182	25,2
Total	3.262.74	15.504.339	18.767.132	17,4

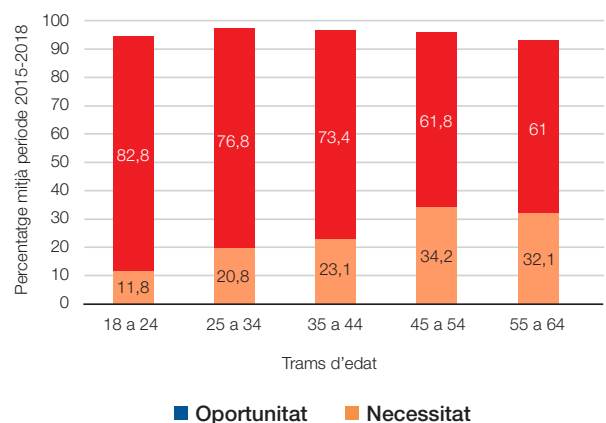
Font: Puyol, R., Jiménez, A. i Ortega, I., *Mapa de talento sénior*. Madrid: Fundación MAPFRE, 2021.

Gràfic 2. Treballadors per compte propi a Espanya per grup d'edat, 2008 vs. 2020



Font: Puyol, R., Jiménez, A. i Ortega, I., *Mapa de talento sénior*. Madrid: Fundación MAPFRE, 2021.

Gràfic 3. Motivació per emprendre (oportunitat i necessitat) per grups d'edat a Espanya percentatge mitjà (%) dels anys 2015-2018.



Font: Puyol, R., Jiménez, A. i Ortega, I., *Mapa de talento sénior*. Madrid: Fundación MAPFRE, 2021.

3. Per què baixa la taxa d'activitat a partir dels 55 anys i quines recomanacions cal donar?

La població sénior a Espanya té capacitat per aportar al mercat laboral i a l'economia, i així ho posen de manifest les dades malgrat la caiguda de l'activitat a partir del moment en què s'assoleix la condició de sénior.

Al conjunt d'Espanya són més de quatre milions de senyors els que formen part de la població activa; gairebé un milió de senyors són autònoms i almenys 100.000 senyors són emprenedors (vegeu gràfic 1). Els actius més grans van créixer des del 2008 en 1.600.000 efectius (vegeu gràfic 2). No només ara hi ha més senyors ocupats al nostre mercat laboral, sinó que es mantenen empleats més anys.

El talent sénior, per tant, és molt present a l'economia espanyola i no només en termes absoluts, com acabem de veure, sinó també en termes relatius. Un de cada cinc ocupats a Espanya és sénior i un de cada tres autònoms espanyols té més de 55 anys. La seva taxa de participació a la població activa total va passar de l'11 % al 18,3 % entre el 2008 i el 2020.

Però que els adults grans segueixin aportant a l'economia espanyola no és motiu de satisfacció plena, ja que, d'acord amb el que demostra el *Mapa de talento sénior* (Puyol et al., 2021), més de mig milió de senyors que volen treballar no ho poden fer. Alhora, la meitat dels aturats sénior fa més de dos anys que no treballen. Les xifres d'aturats sénior gairebé s'han triplicat des del 2008.

Les taxes d'emprenedoria sénior també estan per sota de les d'altres cohorts d'edat i lluny d'altres països europeus. Emprendre o treballar per compte propi ha quedat de manifest que moltes vegades és l'única via per continuar actiu sent sénior a Espanya.

Finalment, s'ha detectat una tendència consolidada dels senyors a abandonar prematurament el mercat laboral. Com ja s'ha dit abans, en alguns casos l'abandonament es pot arribar a produir a una edat tan anticipada com els cinquanta anys i escaig, la qual cosa allarga el període d'ociositat postlaboral a més de 30 anys, que és un interval de temps equivalent o més llarg a la mateixa durada de la trajectòria professional activa. A més, com més grans, més probabilitat d'estar en el règim de treballadors per compte propi, ja que per a molts és l'única manera de continuar treballant.

Això suposa per a l'economia una pèrdua d'oportunitats en termes de riquesa que diversos estudis internacionals han quantificat a diversos punts del PIB. A més, els avantatges de la coneguda com *economia sénior*, a causa del que acabem de comentar, no són prou aprofitats per les empreses espanyoles. En aquest moment convé recordar que Espanya té les millors condicions per ser el país de referència en aquesta també ano-

menada *economia platejada*¹ pel seu lideratge en longevitat, sistema sanitari i obertura a l'exterior. No obstant això, aquesta oportunitat s'allunyarà si els sèniors no són presents al mercat laboral, treballant, però també aportant una nova perspectiva de diversitat a les companyies.

No hi ha excuses per no prendre decisions urgents que permetin que el talent sènior aportí més i millor a l'economia. Però aquest crit d'atenció no afecta només el sector públic que estableix el marc del mercat laboral, sinó també les empreses, els representants dels treballadors i els mateixos sèniors.

Ens atrevim a recomanar una sèrie de reformes a l'Administració que passen per fer viables “segones carreres” com a autònoms de molts sèniors, després de rebre un salari durant gran part o la totalitat de la vida laboral. Però també s'han de desincentivar les prejubilacions i la jubilació anticipada, i, en canvi, promoure la jubilació activa perquè siguin compatible la feina i la pensió. A més, hem de fomentar que els que ho desitgin puguin treballar més enllà de l'edat legal i sancionar les empreses que abusin de l'acomiadament d'aquests treballadors.

Ens fem ressò de l'experiència d'èxit de corporacions d'arreu del món que han estat capaces de promoure programes de talent sènior. Aquest ha de ser un incentiu per al teixit empresarial, ja que aquestes grans empreses han demostrat que incorporar el talent sènior és quelcom que es pot fer i, a més, que és una bona oportunitat econòmica.

Els representants dels treballadors han d'entendre, amb la nova piràmide poblacional, que allargar la vida laboral dels sèniors no lesiona els més joves. No hi ha prou efectius joves per al relleu generacional, i disposar de més sèniors treballant és garantia de més ingressos per a l'estat del benestar.

Finalment, és urgent conscienciar els mateixos sèniors que tot i que un futur sense treballar pugui ser molt atractiu, la realitat indica que una de les millors maneres d'envellir amb salut és continuar sent útil treballant. Així mateix, la disrupció demogràfica fa inevitable l'abandonament generalitzat del mercat de treball quan queden més de 30 anys d'esperança de vida, per molta confiança que ens doni el sistema de pensions que tenim.

¹ A Europa s'està utilitzant el terme *silver economy*, que va ser impulsat inicialment per la consultora Oxford Economics, mentre que en general s'imposa el concepte de *longevity economics* o economia de la longevitat.

4. Resultats de l'economia sènior per a Catalunya

Segons les dades del *Ranking de territorios por la economía sénior 2021* (Fernández Palacios i Ortega Cachón, 2022), Catalunya té 92.235 autònoms de 55 anys o més, i, per tant, és la comunitat amb el nombre més gran de treballadors afiliats per compte propi amb alta a la Seguretat Social. Alhora, se situa al grup capdavanter de comunitats autònomes amb millor taxa d'activitat per als sèniors (28,34 %, encara que a tres punts del líder, que és la Comunitat de Madrid (vegeu el gràfic 4)) i menor taxa d'atur per als sèniors (9,07 %, però dos punts més alta que el País Basc, que té el millor percentatge). No obstant això, pel que fa a la taxa d'ocupació sènior (18,40 %) les dades situen Catalunya al vagó de cua (15a) de les comunitats autònomes espanyoles² (vegeu el gràfic 5).

En termes generals, Catalunya no destaca en els indicadors de l'economia sènior a Espanya (vegeu el gràfic 6). L'excepció són algunes dades absolutes, com ara el nombre d'autònoms que acabem de comentar, el nombre d'electors (possibles votants) i els beneficiaris d'un pla de pensions. També destaca Catalunya en algunes infraestructures sociosanitàries com els centres de dia i la taxa de cobertura.

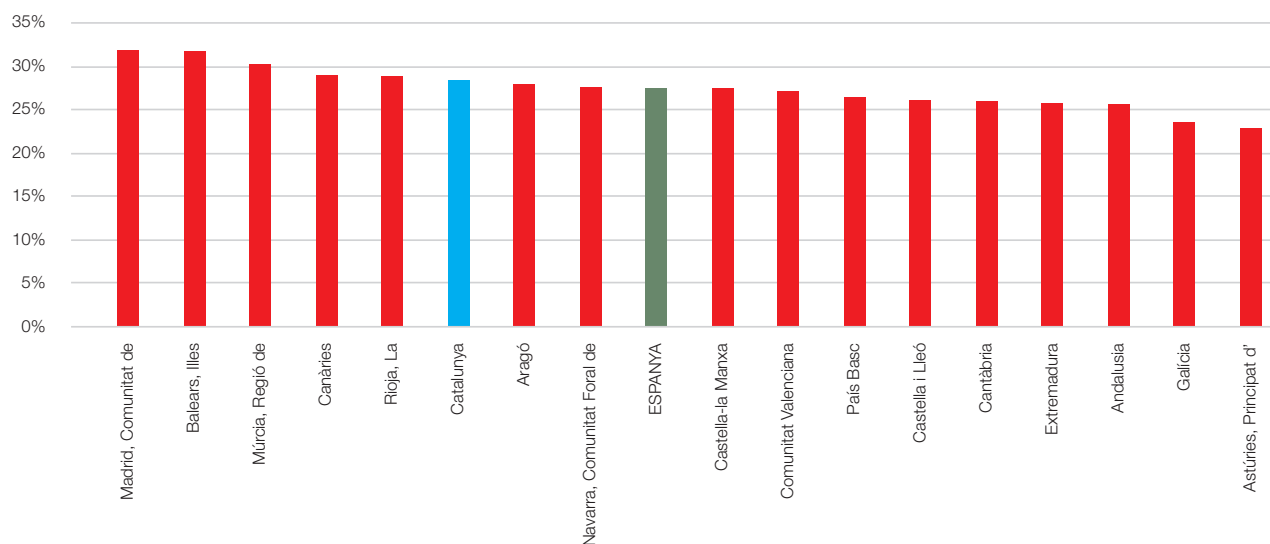
Catalunya disposa d'unes condicions immillorables per liderar el món l'economia de la longevitat. Més enllà de la seva esperança de vida, té alta qualitat de vida, obertura a l'exterior, infraestructures per a l'economia terciaritzada, un sistema sociosanitari robust, teixit emprenedor, una Administració compromesa històricament amb les polítiques públiques per al desenvolupament econòmic i una influència en l'estratègia del conjunt de l'Estat. Altres territoris a Espanya ja s'han posicionat en aquest àmbit, com el País Basc, Extremadura o Castella i Lleó, la qual cosa ha de ser un esperó per emprendre una estratègia ambiciosa per a l'economia sènior que comenci amb actuacions concretes com les que hem esmentat a l'apartat anterior per al mercat laboral.

5. Discussió i conclusions

Dinamitzar el mercat de treball dels sèniors serà una estratègia imprescindible en els propers anys, ja que la longevitat és una de les revolucions silencioses que viurem. No hi ha dubte que concretament el col·lectiu dels més grans de 55 anys i per sota dels 70 constitueix un grup d'edat que ha estat ocult però que emer-

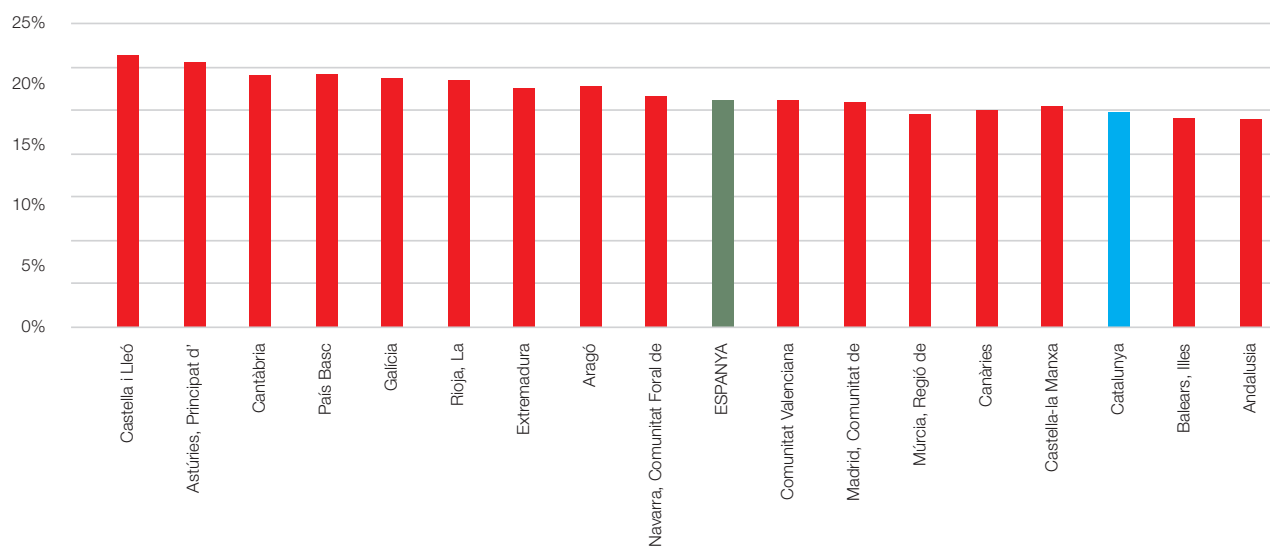
² Els percentatges no estan estandarditzats i, per tant, no consideren els possibles efectes diferencials a les piràmides poblacionals del grup sènior de les diferents comunitats autònomes.

Gràfic 4. Taxa d'activitat en persones de 55 anys o més, per CCAA, 2020



Font: Fernández Palacios, J. i Ortega Cachón, I. (dir.) *Ranking de territorios por la economía sénior 2021*, Fundación MAPFRE, Madrid, 2022.

Gràfic 5. Taxa d'ocupació de persones de 55 anys o més, per CCAA, 2020



Font: Fernández Palacios, J. i Ortega Cachón, I. (dir.) *Ranking de territorios por la economía sénior 2021*, Fundación MAPFRE, Madrid, 2022.

Gràfic 6. Catalunya en el context de l'economia de la longevitat a Espanya. Posició relativa respecte d'altres comunitats autònomes, 2021

BLOC 1. DEMOGRÀFIC	DADA	POSICIÓ
Indicador 1.1 >> Percentatge de més grans de 55 anys	32,11 %	12a
Indicador 1.2 >> Esperança de vida en néixer	82,24 %	13a
Indicador 1.3 >> Esperança de vida amb bona salut (en néixer)	55,18 %	9a
Indicador 1.4 >> Esperança de vida als 65 anys	20,29 %	13a
BLOC 2. OCUPACIÓ I OPORTUNITATS	DADA	POSICIÓ
Indicador 2.1 >> Taxa d'activitat => 55 anys	28,34 %	6a
Indicador 2.2 >> Taxa d'ocupació => 55 anys	18,40 %	15a
Indicador 2.3 >> Taxa d'atur => 55 anys	9,07%	7a
Indicador 2.4 >> Autònoms => 55 anys	92.235	1a
BLOC 3. PARTICIPACIÓ SOCIAL	DADA	POSICIÓ
Indicador 3.1 >> Diputats => 55 anys en els parlaments autonòmics	21,48 %	15a.
Indicador 3.2 >> Consellers => 55 anys en els governs de CCAA	13,33 %	17a.
Indicador 3.3 >> Alcaldes => 55 anys en les primeres 5 ciutats de la CCAA	20,00 %	10a.
Indicador 3.4 >> Electors => 55 anys	2.328.947	2a.
BLOC 4. PENSIONS	DADA	POSICIÓ
Indicador 4.1 >> Pensió mitjana de jubilació	1.211,85 €	7a
Indicador 4.2 >> Edat mitjana de jubilació	62,20	11a
Indicador 4.3 >> Població amb un pla de pensions individual	1.376.971	1a
Indicador 4.4 >> Patrimoni mitjà dels plans de pensions individuals	12.073 €	7a
BLOC 5. ESPAIS PÚBLICS I INFRAESTRUCTUES	DADA	POSICIÓ
Indicador 5.1 >> Centres de gent gran per 10.000 hab. => 65 anys	1,10	6a
Indicador 5.2 >> Centres de dia per 10.000 hab. => 65 anys	6,38	2a
Indicador 5.3 >> Centres residencials per a 10.000 hab. => 65 anys	7,86	6a
Indicador 5.4 >> Habitatges de gent gran per a 10.000 hab. => 65 anys	0,20	8a
BLOC 6. SERVEIS SOCIALS I SANITARIS	DADA	POSICIÓ
Indicador 6.1 >> Atesos per serveis teleassistència per 10.000 hab. => 65 anys	1.501,07	4a
Indicador 6.2 >> Atesos serveis ajuda domicili per 10.000 hab. => 65 anys	526,20	6a
Indicador 6.3 >> Places atenció residencial per 10.000 hab. => 65 anys	445,29	9a
Indicador 6.4 >> Taxa mitjana cobertura en funció població => 65 anys	16,40 %	3a

Font: Fernández Palacios, J. i Ortega Cachón, I. (dir.) *Ranking de territorios por la economía sénior 2021*, Fundació, MAPFRE, Madrid, 2022.

geix amb una enorme capacitat productiva i talent, capaç d'aportar a la societat tant en voluntariat com en iniciativa creativa. Els sèniors són grans aportadors al benestar i grans consumidors alhora.

L'evolució demogràfica que suposa la longevitat ofereix un munt d'oportunitats per consolidar la nostra economia en la preservació de la sostenibilitat i la vida saludable. Cal promoure la diversitat

generacional en les plantilles de la mateixa manera que es promou l'equilibri de gènere. Cal promoure l'emprenedoria a qualsevol edat per aprofitar el millor de cada generació: l'impuls dels joves i el saber acumulat amb els anys d'experiència. El simple fet que hi hagi més emprenedors (en termes absoluts i relatius) per sobre dels 50 anys que menors de 30, també indica que realment hi ha emprenedoria després d'un bagatge acumulat al llarg d'una trajectòria professional de diverses dècades.

Però, per acabar amb la fuga de talent sènior posada de manifest en aquest article, s'hauria de trencar l'actual tendència a abandonar el mercat laboral dels sèniors i consolidar taxes d'activitat més grans entre els 60 i els 69 anys. Per això caldria incrementar el suport a les empreses i aconseguir que les seves plantilles siguin un mirall de la societat. Tots els experts coincideixen en la necessitat que la flexibilitat en l'accés a la jubilació s'imposi, tant per la intensitat en el treball com per l'edat a la qual accedir-hi. Sempre que això sigui possible, les empreses que més rendiments trauran de l'aprofitament del talent sènior són les que aconseguixin retenir i adaptar les jornades i els llocs de treball a aquells col·laboradors que encara tinguin molt a aportar i vulguin fer-ho alhora que compatibilitzen la percepció d'una part de la pensió de jubilació i el seu sou.

Tenim les millors condicions per ser líders en l'economia de la longevitat i podem oferir serveis i un entorn immillorable per als sèniors. Replantegar les solucions residencials perquè s'assemblin més a les llars familiars i oferir lleure i serveis amables i no discriminatoris amb l'edat per al col·lectiu sènior són alguns dels reptes que tenim davant. Però, en matèria laboral, el camí que queda per recórrer per evitar la pèrdua d'oportunitats per als treballadors de més de 55 anys és llarg i no s'haurien d'estalviar esforços per aconseguir elevar les taxes d'ocupació. Si ho aconseguíssim, no només obtindríem com a recompensa reduir la pressió sobre la sostenibilitat del sistema públic de pensions, sinó que, a més, milloraríem la qualitat de vida dels sèniors i la competitivitat de les empreses, i guanyaria la societat en el seu conjunt. ■

Referències bibliogràfiques

- Bruckner, P.** (2021). *Un instante eterno: filosofía de la longevidad*. Madrid: Siruela Biblioteca de Ensayo.
- CEC** (2021). Jornada: "Sèniors a l'economia" del Col·legi d'Economistes de Catalunya, 26 de novembre de 2021. https://www.coleconomistes.cat/Eventos/wf_curso.aspx?IdMenu=d94ff862-99b6-463b-bde4-de56a1789838&Cod=14965&Idioma=ca-ES [accés: 2 de març de 2022]
- CEES** (2021). *Sèniors a l'economia. Anàlisi i propostes*. Coordinadores: Maite Soler Cera i Isabel Sierra Navarro. <https://voluntaris.cat/wp-content/uploads/2022/02/Informe-Seniors-a-lEconomia.pdf> [accés: 2 de març de 2022]
- Fernández Palacios, J. i Ortega Cachón, I. (dir.)** (2022). *Ranking de territorios por la economía sénior 2021*, Fundación MAPFRE, Madrid, 2022. <https://documentacion.fundacion-mapfre.org/documentacion/publico/es/bib/178547.do> [accés: 2 de març de 2022]

- López-Casasnovas, G.** (2022). *Envejecimiento, salud i activitat econòmica i empresarial*. Col·lecció Health Policy Papers 2022-02. Centre de Recerca en Economia i Salut de la Universitat Pompeu Fabra (CRES-UPF). https://www.dropbox.com/s/r3ngd123kj1ryrf/Policy_Paper2022-02_GL.pdf?dl=0 [accés: 2 de març de 2022]
- Munell, A. H. i WU, A. Y.** (2013). *Do Older Workers Squeeze Out Younger Workers?*, Discussion papers/Stanford Institute for Economic Policy Research. Stanford, Calif., ZDB-ID 2136182-4. Vol. 13, 11.
- OCDE** (2019). *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/02ab922e-en/index.html?itemId=/content/component/02ab922e-e> [accés: 2 de març de 2022]
- Ortega, I. i Huertas, A.** (2018). *La revolución de las canas. Ageingnomics o las oportunidades de una economía del envejecimiento*. Madrid: Editorial Gestión 2000.
- Puyol, R., Jiménez, A. i Ortega, I.** (2021). *Mapa de talento sénior*. Madrid: Fundación MAPFRE, 2021. <https://ageingnomics.fundacionmapfre.org/publicaciones/mapa-talento-senior-2021/> [accés: 2 de març de 2022]
- Scott, A. J.** (2021). "The longevity economy". *The Lancet Healthy Longevity*, vol. 2, núm. 12, p. 828-835.

LA FORMACIÓ DUAL A CATALUNYA: UNA PERSPECTIVA OCUPACIONAL

Josep Lladós Masllorens

Estudis d'Economia i Empresa,
Universitat Oberta de Catalunya

El creixement en la demanda de formació professional a Catalunya en revela un reconeixement social més gran. Aquest canvi de tendència respon a la percepció d'aquests estudis com una opció afavoridora de l'ocupabilitat. Progressivament guanyen protagonisme en el consum de serveis educatius d'una població jove, castigada per la conjuntura econòmica desfavorable, un limitat accés a una feina estable i una demanda creixent d'ocupacions que requereixen habilitats de nivell intermedi amb coneixements tècnics i especialitzats.

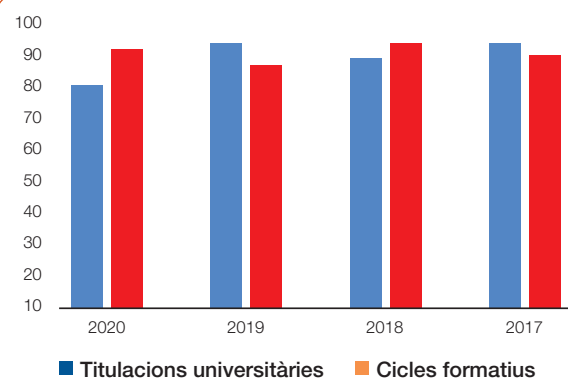
Mentre que l'Enquesta de Població Activa mostrava, a finals de 2021, que tant la taxa d'atur (30,7 %) com el nivell de temporalitat en la contractació (69,1 %) són molt més acusats entre la població més jove (16-24 anys), el recent informe sobre la demanda i l'oferta d'ocupació a Espanya (Adecco, 2021) evidencia que la demanda de treball amb titulacions en formació professional és molt similar a la dels estudis superiors (prop del 40 %). Aquesta demanda és encara més intensa a l'economia catalana. Segons les dades de La Caixa (2021), el 44,5 % de les ofertes d'ocupació en el període 2016-2020 requerien titulacions de formació professional (un 24,7 % les de grau superior, i un 19,8 % les de grau mitjà).

Una evidència molt significativa ens l'aporta l'anàlisi dels canvis en l'estructura de l'ocupació a Catalunya des de la reactivació posterior a la crisi financera. El creixement de l'ocupació ha estat protagonitzat pel treball més qualificat o amb coneixements més

tècnics i especialitzats, si bé amb un major dinamisme en el cas dels estudis superiors.

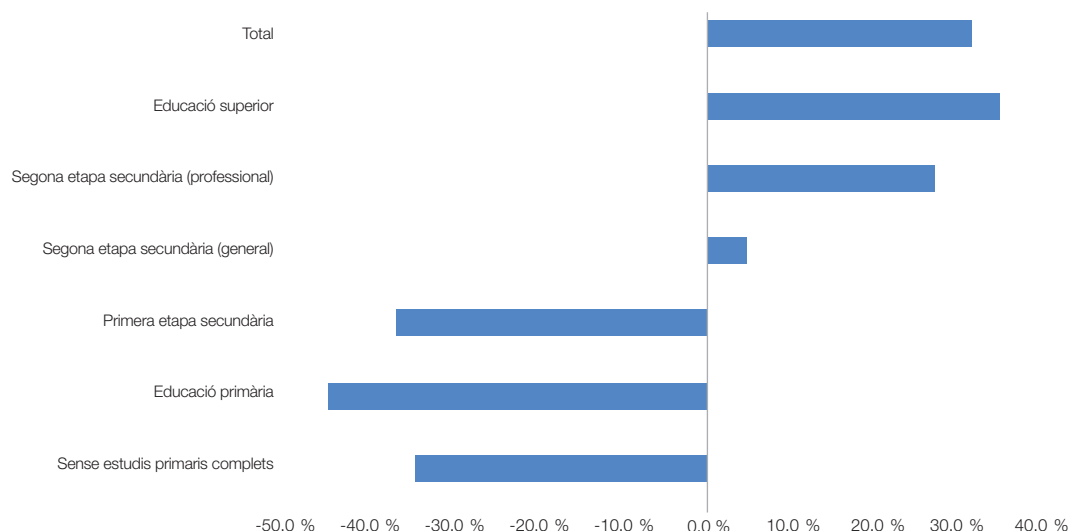
L'elecció de la formació professional com a estratègia educativa i punt d'accés al mercat laboral és habitual al nostre entorn. Però, malgrat aquesta evolució recent, les etapes intermèdies d'educació han estat víctimes a Espanya del desajust existent entre habilitats requerides al mercat laboral i coneixements adquirits en el sistema educatiu. Una bona mostra l'ofereix la comparació

Gràfic 1. Nivell educatiu sol·licitat en l'oferta d'ocupació (en % del total ofertes)



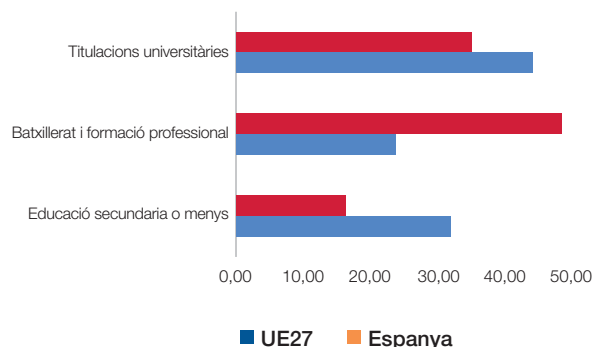
Font: Elaboració pròpia a partir d'Adecco (2021)

Gràfic 2. Economia catalana: Variació en l'ocupació (1r trimestre 2014 - 4t trimestre 2021)



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta de Població Activa

Gràfic 3. Distribució de l'ocupació per nivell educatiu 2019 (en % població ocupada)



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta de Població Activa

amb la Unió Europea de l'estructura ocupacional. El biaix en detriment de les titulacions intermèdies és considerable i evidencia un desajust induït per la presència creixent d'estudiants universitaris que es desplacen en sentit descendent per l'escala de les habilitats requerides. Aquest procés s'agreuja per l'escassa complexitat de les tasques característiques del nostre model productiu.

La formació dual està emergint com a element catalitzador de les oportunitats d'ocupació per a la població més jove i com a recurs

eficaç per temperar aquest desajust recurrent (Brunet i Böcker, 2017). Aquesta modalitat d'ensenyament, que es caracteritza per distribuir el temps de dedicació dels estudiants entre els centres de formació i el lloc de treball, està implantada a Catalunya des del curs 2012-13. En un sentit ampli, és identificada com l'educació formal que es desenvolupa alhora al lloc de treball i a la institució educativa, i que condueix a una qualificació professional reconeguda oficialment com un dels sistemes de formació professional en alternança.

Aquest model d'aprenentatge més integrador, que facilita la convergència entre el món educatiu i el laboral, està àmpliament consolidat en països del nostre entorn proper, que valoren favorablement el seu impacte positiu en l'ocupabilitat dels joves, la reducció de l'abandonament escolar i la inversió en formació al lloc de treball. Probablement, Alemanya, Suïssa o Àustria esdevinguin els casos de referència, amb un pes elevat del temps de formació dels estudiants dins l'empresa (entre el 66 % i el 75 %) i del grau de penetració de l'aprenentatge dual dins la formació professional (entre el 75 % i el 85 % de l'oferta formativa).

La seva implementació favorable en aquests països ha propiciat que el model dual sigui considerat com una mena de patró-or determinant del seu èxit econòmic (Hoffman i Schwartz, 2015) i esdevingui model de referència per a l'uropeïtzació del sistema (Loogma, 2016). Els intents de replicar aquests casos, tanma-

Taula 1. Evolució dels actors implicats en la formació professional dual a Catalunya

	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20*	2020-21*
Centres	25	49	122	171	212	239	283	295	317
Empreses	118	251	645	2.500	3.589	4.492	6.033	5.180	6.664
Estudiants	590	2.116	3.718	5.075	5.943	6.301	9.280	7.811	9.181

* Dades provisionals i afectades per la influència de la COVID-19.

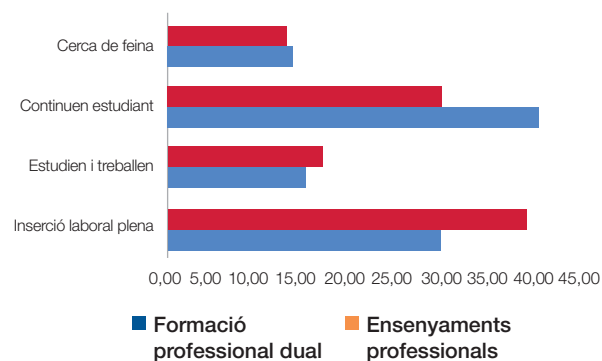
Font: elaboració pròpia amb informació de la Conselleria Educació Generalitat Catalunya.

teix, han generat resultats menys favorables dels previstos, perquè la modernització dels sistemes educatius va més enllà de la mera duplicació d'un model d'èxit forà. Les estratègies d'implementació estan críticament determinades per les condicions socials, culturals i econòmiques dels entorns on s'apliquen, ja que els sistemes de formació dual existents són el resultat de desenvolupaments històrics i culturals concrets, configurats per les normes legals, les tradicions, els principis pedagògics i les estructures institucionals predominants (Euler, 2013). Fins i tot les modalitats impulsades pels països referents presenten característiques diferents, tant pel que fa al seu grau de centralització com a la distribució de responsabilitats entre els actors implicats (Bauer i Kessler, 2016). Tampoc no poden ser percebuts com a realitats immutables, perquè els models amb més èxit estan canviant per adaptar-se al repte de la digitalització (Kessler i Gonon, 2021).

A Catalunya, l'evolució del model de formació dual ha seguit una evolució nítidament alcista, tant pel que fa a la implicació de centres educatius i empreses com també al nombre d'estudiants matriculats. El seu nivell d'incidència pràcticament duplica l'existent cinc anys enrere.

Una evidència tangible de l'impacte en la nostra economia l'ofereix l'informe sobre inserció laboral dels ensenyaments professionals (AQU, 2021). Malgrat l'entorn econòmic desfavorable, la situació laboral i formativa de les persones graduades en formació dual posa de manifest la seva elevada capacitat d'inserció al mercat de treball, superior en el col·lectiu de les persones graduades en el conjunt dels ensenyaments professionals. El nivell d'inserció laboral l'any 2021 es va situar gairebé en el 57 % de les persones graduades, un 47 % van optar per continuar ampliant la seva formació i un 13 % compaginaven feina i estudis.

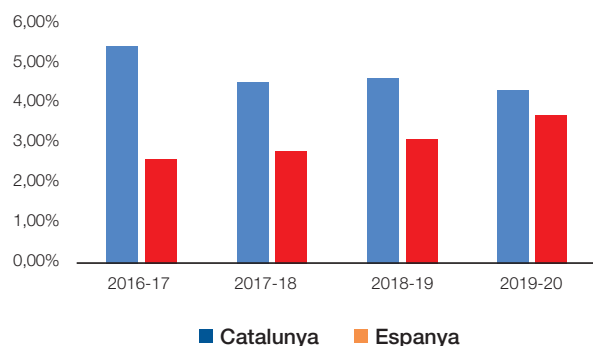
Gràfic 4. Situació laboral i formativa 2021 (en % persones graduades)



Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2021)

La formació dual a Catalunya s'ha desenvolupat en un context econòmic desfavorable, per impuls del Govern autonòmic, amb recursos limitats per als centres educatius, una implicació escassa del teixit productiu i un diàleg insuficient amb els agents socials. Malgrat haver-se promogut inicialment una formació professional dual de caràcter essencialment unilateral i amb un fort component experimental (Marhuenda *et al.*, 2017), el compromís dels centres educatius i els seus professionals ha estat apreciable i ha originat un desplegament divers i plural però també irregular i sense evitar del tot la percepció que el sistema està basat més en l'escola que en les necessitats del sistema productiu. L'opció per la formació dual és més escollida a Catalunya que a la resta de l'Estat, però continua sent molt minoritària entre els estudiants de formació professional (tot just un 5 %) i mostra senyals de resistència a l'alça, de manera que el creixement en el nombre d'estudiants s'associa més a una major capacitat d'atracció de la formació professional que a una opció considerada estratègica.

Gràfic 5. Estudiants matriculats en FP dual (% total estudiants FP)



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Observatori de Formació i MEFP-Educabase

De l'experiència adquirida, com també de les ensenyances derivades de l'evolució de la formació dual en països amb més tradició en aquest model d'ensenyament-aprenentatge, se'n poden inferir algunes recomanacions concretes. En particular, caldria incidir en els factors que limiten la consolidació i el creixement d'aquesta modalitat formativa. Els estudis de Valiente (2014) o Martínez-Morales *et al.* (2020) ja advertiren de la necessitat d'introduir millores en el sistema, a fi que la seva implantació generi valor afegit a les altres opcions educatives existents. Al meu entendre, caldria focalitzar l'atenció en alguns aspectes essencials. El punt de partida és assumir que la formació dual ha d'esdevenir un instrument per a l'assoliment d'objectius econòmics i socials concrets.

Un primer nivell d'actuació té a veure amb l'acció concertada. Una implantació sostenible del model de formació dual exigeix tant recursos econòmics com consensos generals (Rego *et al.*, 2015). Cal incorporar els agents socials més representatius en el disseny, el desenvolupament i la governança del model. Tal com ja s'apuntava a Requena (2016), la modalitat de formació dual pot esdevenir una oportunitat per a Catalunya si es focalitzen els objectius de forma consensuada i amb una visió social i econòmica conjunta. En els primers anys, la manca de concertació va limitar la penetració del sistema en el gruix del teixit productiu. La incorporació progressiva de nous actors en el model està mitigan aquesta mancança, però la sostenibilitat i utilitat del sistema de formació dual han de respondre necessàriament a consideracions estratègiques. Cal implicar els principals actors socials en el procés, com ara sindicats, cambres de comerç o organitzacions empresarials, per tal de definir conjuntament objectius i àmbits d'actuació preferent. També es fa indispensable ampliar els

vincles existents entre els centres educatius i les empreses del seu entorn més proper. Aquest sistema d'aprenentatge al lloc de treball hauria de contribuir favorablement a l'assoliment de les fites definides en àmbits com la digitalització, la sostenibilitat ambiental o la internacionalització, particularment en sectors d'activitat o empreses amb més dificultats per adoptar aquestes transformacions organitzatives.

Es fa necessària, doncs, la coordinació entre tots els actors implicats en la formació dual, sobretot perquè en els models més reeixits d'Europa els estudiants passen la major part del temps al lloc de treball (Eggs i Renold, 2015). Avançar en aquesta direcció és un objectiu desitjable que probablement requereixi dotar de més autonomia les empreses a l'hora decidir el contingut del procés d'aprenentatge, però sense posar en risc la comparabilitat de les qualificacions ni la confiança en la qualitat de la formació rebuda, ja que es podria qüestionar el seu valor com a opció educativa (Scepanovic i Martín-Artiles, 2020). Es tractaria d'atraure més teixit productiu al sistema i de facilitar la transició laboral als estudiants, però mai a costa de depreciar la qualitat dels estàndards educatius.

Un segon element a considerar té a veure amb l'assoliment competencial. La formació que s'organitza en modalitat dual, combinant activitat educativa i laboral, es basa en el principi de l'assoliment de competències específiques del lloc de treball en contraposició amb la formació professional tradicional, més orientada a l'assoliment de competències ocupacionals de naturalesa general. La formació en el lloc de treball facilita també que els estudiants assoleixin competències no només específiques sinó també rellevants en el món laboral. Els graduats en aquest sistema es beneficien d'una millor integració en el mercat laboral, tant pel que fa a les oportunitats d'ocupació com a les condicions de treball (Korber, 2019). En particular, la formació professional dual redueix el risc d'atur entre la població jove a l'inici de la seva carrera professional perquè les seves competències són més específiques i directament aplicables tant a l'empresa formadora com a les demandes de qualificacions requerides al mercat (Martín-Artiles i Lope, 2020). L'experiència alemanya ens mostra com els graduats en formació professional dual gaudeixen d'una major protecció contra l'atur i tenen menys probabilitats de treballar en una feina temporal, fets que confirmarien el seu rol de *xarxa de seguretat* (Ebner, 2015).

Però, si bé la taxa d'ocupabilitat de la formació dual és superior per la implicació de les empreses en la instrucció dels estudiants

i pel millor assoliment en l'aprenentatge i l'aplicació de competències específiques, alguns estudis referits al procés d'aprenentatge adverteixen d'un grau més limitat en l'assoliment de les competències generals, particularment les relacionades amb la gestió personal i emocional (Fandos *et al.*, 2017). Aquesta limitació en les competències adquirides, excessivament centrada en les habilitats ocupacionals específiques, podria limitar el desenvolupament professional dels graduats a llarg termini.

L'absència d'un marc institucional i regulador favorable al procés col·lectiu de formació d'habilitats professionals pot condicionar, doncs, l'èxit en la formació dual. El disseny d'un aprenentatge sobre la pràctica i al lloc de treball exigeix una interacció molt estreta entre els diversos agents on el procés d'aprenentatge es desenvolupa, perquè hi ha elements relacionats amb la gestió i l'estructura del procés que en determinen l'eficàcia, com ara la distribució del temps d'aprenentatge en el centre formatiu o l'empresa, la responsabilitat principal del procés d'aprenentatge o l'estatus dels estudiants.

Renta-Davids *et al.* (2019) aporten evidències significatives de la importància de les interaccions entre els centres escolars i el teixit productiu que han sorgit com a conseqüència del desenvolupament de la formació dual a Catalunya. A més d'apropar els centres educatius a les necessitats formatives de les empreses, aquesta cooperació contribueix a la millora de la qualitat del procés d'ensenyament-aprenentatge. Com més complexes són les accions basades en la cooperació i més compartits siguin els objectius, més favorables són els resultats del procés. Es tractaria, doncs, de promoure tant la creació de xarxes de col·laboració estables com les accions cooperatives que impliquin intercanvis d'activitats i una major interdependència basada en experiències d'avaluació conjunta, activitats formatives per al professorat a les empreses o presència dels tutors d'empresa en determinades activitats formatives a l'escola. Malauradament, aquestes experiències encara són massa escasses. Caldria que fossin més promogudes, perquè un dels elements més ben valorats en la formació dual és la interacció entre els diversos actors participants (Marhuenda *et al.*, 2019).

Un tercer aspecte està relacionat amb la massa crítica empresarial. Sense una àmplia i diversa participació del teixit productiu, el desenvolupament de la formació dual a Catalunya tindrà un recorregut limitat ("la Caixa", 2021). A aquesta fita s'hi pot contribuir mitjançant programes de formació dual específics per a sectors o tipus d'empresa, però l'escassa participació de la pe-

tita empresa en aquesta tipologia de formació s'explica essencialment per l'elevada càrrega burocràtica i administrativa assumida. Als elevats requeriments d'interdependència i creació conjunta, cal afegir-hi l'excessiva càrrega burocràtica que han d'assumir els responsables del procés formatiu, tant al centre educatiu com a les empreses, fet que pot limitar el temps dedicat a l'acció docent, l'orientació, la coordinació i la supervisió dels estudiants o la provisió del *feedback*.

Si l'empresa ha d'assumir funcions més àmplies i diverses en l'àmbit formatiu, s'ha de facilitar que això sigui possible (Homs, 2016). És imprescindible dissenyar fórmules i estratègies que permetin superar les reticències i els obstacles de la petita empresa a la participació en el model. Quan els requeriments formatius i administratius són excessius, moltes empreses es poden desanimar i no mostrar interès a participar del procés, particularment perquè es tracta de tasques poc reconegudes que esdevenen un agreujant per la dedicació en temps i esforços al sistema. Seria convenient, doncs, una simplificació dels processos administratius, acompanyada d'un major reconeixement i certificació d'aquestes tasques professionals i el reforç d'accions formatives orientades a reforçar les competències pedagògiques dels equips supervisors. La seva absència esdevé una barreira d'entrada per a moltes empreses. Els agents socials podrien actuar i cooperar a fi de mancomunar aquestes tasques i promoure una major implantació del model dual. Mentre que les cambres de comerç i les associacions empresarials o les entitats municipals poden coordinar serveis i organitzar tasques i funcions, els sindicats poden incloure compromisos a la formació dual en la negociació col·lectiva. Sense iniciativa privada, la formació dual difícilment serà escalable.

El procés d'atracció de noves empreses al sistema també dependrà de saber comprendre les seves motivacions principals per integrar-se al procés. Jansen i Pineda-Herrero (2019) posen de manifest el rol de la formació dual a l'empresa catalana com a estratègia de prova i captació de talent mitjançant la formació al lloc de treball. Les empreses valoren més la inversió efectuada que resoldre necessitats ocupacionals a curt termini, sobretot quan la durada de l'aprenentatge al lloc de treball és més llarga (Pineda-Herrero *et al.*, 2018). La formació d'aprenents esdevé opció preferent davant les alternatives de contractació temporal disponibles perquè la projecció de futur pesa més com a factor determinant que l'ús de força de treball a baix cost. Els estudiants són valorats per la preparació tècnica més elevada, i la presència d'un contracte laboral afavoreix tant la seva

retenció com la seva implicació i el seu rendiment. Vistes les dificultats de les empreses de menor dimensió per aprofitar-se d'aquests avantatges, reconèixer i fer més visibles els efectes favorables del sistema dual seria un requisit essencial per a l'èxit en la seva implementació a Catalunya.

El quart aspecte està relacionat amb el repte de la qualitat. És essencial la codificació i acreditació d'estàndards de qualitat a diferents nivells. L'informe de Bertelsmann (2021) aporta algunes recomanacions d'interès. En l'àmbit de l'empresa, la necessitat de la implicació dels tutors d'empresa en programes formatius obligatoris i l'establiment d'un procediment d'acreditació i reconeixement de les seves funcions. Processos similars haurien de ser implementats pels responsables de formació dual als centres educatius. També seria convenient l'acreditació de bones pràctiques en empreses en formació dual, basada en estàndards de qualitat preestablerts. Pel que fa als estudiants, és necessari avaluar periòdicament també les competències adquirides al lloc de treball mitjançant un procediment formal i estandarditzat. La implicació d'agents socials, com les cambres de comerç, en aquests processos avaluadors i formatius, podria ser rellevant.

El nou contracte de formació dual o en alternança treball-formació sorgit de la reforma laboral del 2021 atorga flexibilitat i millora la situació prèvia existent amb el contracte d'aprenentatge, però probablement és insuficient per treure el màxim partit del potencial de la formació dual. En un context de canvi tecnològic i amb una economia amb una presència substantiva d'ocupacions que requereixen habilitats bàsiques i amb la sobrequalificació existent, els riscos de pèrdua de valorització i obsolescència de les competències professionals adquirides no són insignificants, sobretot quan aquestes són molt especialitzades. La necessitat d'afavorir la rendibilitat de la inversió en formació efectuada per l'empresa i l'assoliment d'un aprenentatge més qualitatiu i divers per l'estudiant requereix programes d'aprenentatge de durada mitjana i llarga, en tot cas superior als límits establerts per la nova modalitat de contractació.

El cinquè té a veure amb la gestió flexible que fa més atractiva l'opció per un model d'educació voluntària. L'estat de la formació professional a Catalunya requereix més inversió en talent i equips. Però també demana canvis organitzatius i estratègics, perquè un entorn econòmic canviant exigeix capacitat de resposta ràpida si es pretén millorar l'ocupabilitat i atendre les demandes del sistema productiu. No debades es desborden les sol·licituds relati-

onades amb sanitat, serveis personals, informàtica o robòtica en detriment de les vinculades al turisme.

Cal preguntar-se com la formació dual pot contribuir a consolidar i enlairar una opció d'aprenentatge que ha estat molt de temps considerada com a alternativa d'últim recurs, però que progressivament es va percebent com a estratègia afavoridora de l'ocupabilitat, esdevenint una modalitat de formació i aprenentatge idònia per a la transició dels joves cap al mercat laboral. Tal com assenyalava l'informe del CTESC (2017), es tracta d'oferir un sistema integrat d'orientació professional que situï els interessos i les potencialitats de cada estudiant en el centre del sistema i alinei les accions formatives amb les necessitats del teixit productiu. La participació activa dels agents socials torna a ser determinant per assolir aquest suport estructural, perquè requereix una perspectiva de les necessitats actuals i futures del mercat laboral en sectors i àmbits territorials concrets. Aquesta acció, més proactiva i alhora estratègica, necessàriament ha d'anar de bracet de la simplificació dels procediments en centres formatius i empreses, de la participació de les empreses en la selecció dels estudiants, que el temps predominant d'aprenentatge es faci dins l'empresa i d'una major flexibilitat i agilitat de les adaptacions curriculars i la durada del cicle formatiu, fins i tot incloent les opcions de combinacions de titulacions o de certificacions d'especialitats professionals. Caldria considerar també com l'impuls a l'ús de metodologies docents en línia pot complementar i atorgar un suport vital al sistema i més flexibilitat a les estratègies d'aprenentatge.

Un darrer element a tenir en compte és com aquesta modalitat formativa es vol projectar cap al futur. En aquest sentit, dues línies complementàries s'apunten com a vectors de creixement. D'una banda, el model de formació dual internacional, en el qual l'estudiant esdevé aprenent i combina la formació en un centre educatiu i l'activitat laboral en una empresa amb seu ubicada a l'estranger. Amb un desenvolupament encara incipient, aquesta modalitat de mobilitat internacional ofereix la possibilitat d'assolir competències i expertesa en àmbits productius poc implicats en la formació dual, de contribuir a la internacionalització del teixit productiu, de reforçar la presència d'empreses multinacionals catalanes a l'exterior i d'ampliar l'intercanvi de coneixement entre centres formatius i sector productiu. Requeriria una elevada flexibilitat en els processos administratius i necessàriament del seu encaix en una estratègia en matèria educativa àmpliament consensuada entre els agents socials, com també d'un cert grau d'homogeneïtzació legislativa.

De l'altra, la formació dual universitària, en el marc d'un adaptació a l'espai europeu d'educació superior que exigeix una relació més estreta i fluida del sistema universitari català amb el sector productiu. L'adaptació del model de formació dual característic de la formació professional a l'àmbit universitari es dinamitza en unes economies europees preocupades per la inserció de la població jove al món laboral, en un context d'expansió en el nombre d'estudiants universitaris i amb els riscos derivats de la sobrequalificació (Baethge i Wolter, 2015). La modalitat es percep a Catalunya com una eina eficaç per afavorir l'accés directe a l'ocupació i l'adequació a les exigències canviants de l'àmbit professional, i es reforça a Espanya amb la introducció d'una nova modalitat de contractació laboral. Més enllà dels dubtes associats al seu finançament, incentius i desplegament reglamentari (Asquerino, 2021), i la necessitat de normalització d'una pràctica poc consolidada, es fa necessari garantir que la inserció professional d'aquests graduats universitaris es dugui a terme a partir d'una formació professional de qualitat (Moreno, 2021). En aquest sentit, la proposta elaborada per l'ACUP (2021) donaria coherència i estructuració social al model i l'inseriria en una estratègia educativa de país nítidament orientada a la professionalització.

Finalment, convindria tenir en consideració les advertències sobre el desenvolupament recent dels programes de formació dual a Alemanya. D'una banda, la necessitat d'un disseny que garanteixi tant la qualitat dels aprenentatges assolits com el vincle entre les competències adquirides al lloc de treball i a les universitats (Ertl, 2020). De l'altra, les elevades expectatives que tenen els estudiants pel que fa als seus objectius d'aprenentatge i el desenvolupament de les competències adquirides al lloc de treball (Seifried *et al.*, 2021). És un element de pressió per a un model productiu català pendent de la seva transformació digital. Precisament, el desenvolupament de nous espais d'aprenentatge mitjançant l'ús de mètodes hauria d'afavorir l'impuls de la formació dual a Catalunya. ■

Referències bibliogràfiques

- ACUP** (2021). *Promoció i desenvolupament de la formació dual en el sistema universitari català*. 2a edició.
- Adecco** (2021). *Informe Infoempleo Adecco 2020*.
- AQU** (2021). *Inserció laboral dels ensenyaments professionals*.
- Asquerino, M. J.** (2021). "La formación dual universitaria: impresiones iniciales". *Temas Laborales*, 156:187-216.
- Baethge, M. i Wolter, A.** (2015). "The German skill formation model in transition: from dual system of VET to higher education?". *Journal Labour Market Research*, 48: 97-112.
- Bauer, W. i Kessler, M.** (2016). "Dual Vocational Education and Training Systems in Europe: Lessons learned from Austria, Germany and Switzerland". Inclòs a: Eicker, F. (coord.) *Vocational Education and Training in Sub-Saharan Africa. Current Situation and Development*. Bertelsmann Verlag.
- Bertelsmann** (2021). *Informe regional sobre la calidad de la FP dual en España*.
- Brunet, I. i Rafael Böcker, R.** (2017). "El modelo de formación profesional en España". *Revista Internacional de Organizaciones*, 18: 89-108.
- CTESC** (2017). *La formació professional dual en el sistema educatiu català*. Col·lecció Estudis, 46.
- Ebner, C.** (2015). "Labour market developments and their significance for VET in Germany". *Research in Comparative & International Education*, 10(4): 576-592.
- Egg, M. E. i Renold, U.** (2015). *The Swiss vocational education and training system: What can Spain learn from Switzerland?* KOF Working Papers, 383.
- Ertl** (2020). "Dual study programmes in Germany: blurring the boundaries between higher education and vocational training?". *Oxford Review of Education*, 46(1): 79-95.
- Euler, D.** (2013). *Germany's dual vocational training system: a model for other countries?*. Bertelsmann Stiftung.
- Fandos, M. i Renta A. I., Jiménez, J. M. i González, A-P.** (2017). "Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral". *Educar*, 53(2): 333-355.
- Hoffman, N. i Schwartz, R.** (2015). *Gold Standard: The Swiss Vocational Education and Training System*. National Center on Education and the Economy. Washington.
- Homs, O.** (2016). "La implantación en España de la formación profesional dual: perspectivas". *Revista Internacional de Organizaciones*, 17:7-20.
- Jansen, A. i Pineda-Herrero, P.** (2019). "Dual Apprenticeships in Spain-Catalonia: The Firms' Perspective". *Vocations and Learning*, 12: 129-154.

Kessler, S. i Gonon, P. (2021). "The disruptive potential of digitalization and the current Swiss VET landscape". Inclòs a Chisvert-Tarazona *et al.* (coord.) *Apprenticeship in dual and non-dual systems: Between tradition and innovation*: 105-132. Peter Lang.

Korber, M. (2019). "Does Vocational Education give a labour market advantage over the whole career?". *Social Inclusion*, 7(3): 202-223.

"la Caixa" (2021). *La FP como clave de desarrollo y sostenibilidad*. Observatorio de la Formación Profesional en España.

Loogma, K. (2016). "Europeanization in VET Policy as a process of reshaping the educational space". *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(1):16-28.

Marhuenda-Fluixá, F., Chisvert-Tarazona, M. J., Palomares-Montero, D. i Vila, J. (2017). "Con *d* de dual: investigación sobre la implantación del sistema dual en la formación profesional en España". *Educación*, 53(2): 285-307.

Marhuenda-Fluixá, F., Chisvert-Tarazona, M. J. i Palomares-Montero, D. (2019). "The Implementation of Dual VET in Spain: An Empirical Analysis". Inclòs a F. Marhuenda (coord.) *The School-Based Vocational Education and Training System in Spain*. Issues, Concerns and Prospects, 32:205-222.

Martín-Artiles, A. i Lope, A. (2020). "The rethoric of Europeanisation of dual vocational education and training in Spain". *Transfer*, 26(1):73-90.

Martínez-Morales, I. i Marhuenda-Fluixá, F. (2020). "Vocational education and training in Spain: steady improvement and increasing value". *Journal of Vocational Education & Training*, 72(2): 209-227.

Moreno, J. (2021). "El contrato para la formación dual universitaria: una primera aproximación a la espera de su *imprescindible* desarrollo reglamentario". *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 6(1).

Pineda-Herrero, P., Fernández-de-Álava, M., Espona-Bracons, B. i Grollman, P. C. (2018). "Las motivaciones de las empresas del sector de la automoción en España para involucrarse en formación profesional dual". *Revista de Educación*, 382:33-54.

Rego, L., Barrera, E. i Rial, A. (2015). "Formación profesional dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español". *Revista Española de Educación Comparada*, 25:149-166.

Renta-Davids, A. I., Jiménez, M. i Fandos, M. (2019). "The Role of Work- and School-Based Supervisors in Bridging Educational and Workplace Contexts in Catalonia". Inclòs a F. Marhuenda (coord.), *op. cit.*: 129-148.

Requena, E. (2016). "Quatre anys de formació professional dual

a Espanya i Catalunya. Anàlisi conceptual i d'assoliment d'objectius". *Revista Internacional de Organizaciones*, 17:99-127.

Scepanovic, V. i Martín-Artiles, A. (2020). "Dual training in Europe: a policy fad or a policy turn?". *Transfer*, 26(1):15-26.

Seifried, J., Bordsky, A. i Sailmann, F. (2021). "Learning through Workplace Experiences in Dual Higher Education". Inclòs a Scharpf, M. i Frey, A. (ed.) *Vom Individuum her denken*: 435-449.

Valiente, O. (coord.) (2014). *Un model de formació dual per a Catalunya? Informes breus*, 54. Fundació Jaume Bofill.

COMPETÈNCIES DIGITALS: QUÈ SÓN I QUI EN TÉ?*

**Alfonso Arellano, Noelia Cámara,
Giancarlo Carta i Juan Ramón García**
BBVA Research

Resum

L'avanç òptim cap a una societat cada vegada més digitalitzada passa per garantir que la població compti amb les capacitats digitals necessàries per a un desenvolupament eficient i segur de les seves actuacions. Aquest estudi se centra en el mesurament i l'anàlisi de les competències digitals de la població a Espanya i els aspectes que les determinen, a fi d'identificar recomanacions per al disseny de les polítiques encaminades a millorar aquestes competències. Trobem que hi ha bretxes significatives entre grups d'interès. L'edat, la situació laboral i la freqüència d'ús d'internet són clau a l'hora de determinar les capacitats digitals. Aquestes característiques adquireixen més importància en les dimensions més complexes de resolució de problemes i ús de programari. En l'àmbit de la llar, resulten rellevants el nivell de renda, els membres de la llar i el nombre, la disponibilitat d'equipament TIC i la mida del municipi.

Paraules clau: fractura digital, internet, competències digitals, resolució de problemes, programari, comunicació, informació.

1. Introducció

La crisi pandèmica ha posat en relleu la importància de desenvolupar les capacitats digitals en un món basat en les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC). En l'actualitat, la necessitat de

consumir béns i serveis i de gestionar les finances personals, la salut, la interacció social i amb les Administracions públiques passa en gran manera per conèixer l'ús d'internet i les seves diverses aplicacions.

La Unió Europea (UE), en el seu Pla de recuperació, transformació i resiliència per a Europa, anunciat el 2020 i implementat per mitjà del fons NextGenerationEU (NGEU), considera la transformació digital de les economies dels estats membres un pilar principal. Dins dels objectius del NGEU s'inclou la millora de les competències digitals¹. En el cas d'Espanya, entre els projectes estratègics hi ha l'impuls de la formació i la inclusió digital de la població. Un dels propòsits en matèria de competències digitals té l'aspiració que el 80 % de la població espanyola assoleixi, almenys, un nivell bàsic d'aquestes competències². Les mesures proposades en el pla de recuperació busquen millorar el benestar social i la qualitat de l'ocupació, i aposten per la utilització de mitjans digitals per millorar la productivitat.

Els agents econòmics, en les seves diferents funcions, estan cada vegada més immersos en el món digital, i comptar amb competències suficients en aquesta matèria ha esdevingut una

* Les opinions expressades i els arguments que s'hi fan servir pertanyen als autors i no s'han de considerar l'opinió oficial de BBVA. Els autors agraeixen a Miguel Cardoso els seus comentaris, que han contribuït a la millora d'aquest treball.

1 Segons el Govern d'Espanya (2021a), el Pla de recuperació, transformació i resiliència d'Espanya compromet el 29 % dels gairebé 70.000 milions d'euros pressupostats per al període 2021-2023 per accelerar la transformació digital de l'economia i la societat.

2 El Pla nacional de competències digitals va ser presentat pel Ministeri d'Assumptes Econòmics i Transformació Digital el 2021. Per a més detalls, vegeu Govern d'Espanya (2021b).

qüestió de primera necessitat. Les competències digitals són essencials per millorar el benestar de les llars i de l'economia en conjunt, així com per reduir la desigualtat que generen les anomenades *bretxes digitals* (Baum *et al.*, 2014; Haefner *et al.*, 2020; Hernández i Maudos, 2021). A més, disposar de les competències digitals necessàries que facilitin la incorporació dels avenços tecnològics resulta clau per incrementar la productivitat (Remes *et al.*, 2018 i Sabbagh *et al.*, 2013). També l'OCDE (2021) insisteix en la importància que els ciutadans disposin d'un nivell de capacitats suficient al llarg del seu cicle vital que els permeti adequar-se a la velocitat amb què s'esdevenen els canvis, l'augment en l'esperança de vida i una creixent complexitat del mercat de treball. La literatura sobre l'anàlisi de les capacitats digitals a Espanya és escassa encara. Fins ara, l'únic treball del qual tenim constància és el realitzat per Hernández i Maudos (2021), que analitza el nivell de competències digitals i els seus determinants a Espanya. Aquests autors troben que l'edat, el nivell d'estudis, ser estudiant, el nivell d'ingressos i utilitzar internet tots els dies són les característiques més importants que determinen les capacitats digitals. En menor mesura ho fan variables com el gènere o la nacionalitat. Tanmateix, aquests autors no tenen en compte la desagregació de l'indicador de competències digitals en les seves diferents dimensions. Aquest estudi analitza les competències digitals de la població atenent, no només l'indicador de competències digitals agregat, sinó també les dimensions que el componen.

La resta de l'estudi s'organitza de la manera següent: la secció 2 defineix les capacitats digitals en el marc d'Eurostat i les seves dimensions. La secció 3 presenta els fets estil·litzats i un conjunt d'estadístics descriptius. La secció 4 analitza els determinants de les capacitats digitals per al cas d'Espanya. Finalment, la secció 5 recull les conclusions i recomanacions de política econòmica dirigides a millorar les competències digitals de la població a fi d'aprofitar les oportunitats que brinda la digitalització.

2. Què són les capacitats digitals i com es mesuren?

La UE va establir les claus per a una definició global de capacitats digitals en el marc de les Competències Digitals 2.0 el 2016 (en anglès, Digital Competence Framework)³. Basant-se en aquestes directrius, Eurostat i l'OCDE van definir un indicador harmonitzat de competències digitals, que consta de quatre dimensions (informació, comunicació, resolució de problemes i programari) i es

calcula a partir de la informació disponible a les enquestes d'ús i equipament de les TIC a les llars:

1. Informació: se centra en la recerca, recopilació i maneig d'informació en entorns digitals, d'acord amb la rellevància i el propòsit d'aquesta informació. Aquesta dimensió està formada per les activitats següents: copiar o moure arxius o carpetes, desar arxius en l'espai d'emmagatzemament d'internet, obtenir informació de llocs web d'autoritats o serveis públics, buscar informació sobre béns o serveis, i buscar informació relacionada amb la salut.
2. Comunicació: es focalitza en la capacitat per enviar i rebre missatges per correu electrònic, participar en xarxes socials, fer trucades o videotrucades a través d'internet, i pujar contingut creat personalment a alguna web.
3. Resolució de problemes: es tracta, principalment, de la identificació i satisfacció de necessitats amb les eines digitals adequades. Les activitats que engloba aquesta dimensió són transferir arxius entre dispositius, instal·lar programari i aplicacions, canviar ajustaments d'algun programari, efectuar compres i vendes en línia, utilitzar recursos educatius per internet i utilitzar els serveis de banca en línia.
4. Programari: considera la creació i l'edició de nous continguts a través d'eines digitals. Inclou accions com utilitzar un procesador de text, un full de càlcul, un editor de fotos, vídeo o fitxers d'àudio; crear presentacions o un document amb text, imatges, taules o gràfics; utilitzar funcions avançades de fulls de càlcul, i escriure codi en llenguatge de programació.

Depenent del nombre d'activitats realitzades en cada dimensió, als individus enquestats se'ls assigna un nivell (baix, bàsic o avançat). A partir d'aquests resultats, Eurostat proposa una forma d'agregació de les dimensions que dona lloc a l'indicador de competències digitals que pren com a referència en aquesta anàlisi⁴.

Per mesurar les competències digitals de la població espanyola, fent ús dels indicadors descrits anteriorment, s'explota la informació de l'Enquesta sobre Equipament i Ús de TIC a les Llars (TIC-H), elaborada per l'INE. Aquesta enquesta té periodicitat anual i duu a terme un seguiment de la població resident en habitatges familiars amb la finalitat d'obtenir dades del desenvolupament i l'evolució de la societat de la informació a Espanya. Entre d'altres aspectes, analitza l'equipament TIC de les llars (televisió, telèfon,

³ Al llarg d'aquest document, les paraules *competències* i *capacitats* s'utilitzen com a sinònimes.

⁴ Per a més informació sobre les dimensions i la construcció de l'indicador agregat de competències digitals, vegeu Eurostat (2016).

ràdio, material informàtic, etc.), així com l'ús que es fa d'internet i la freqüència (comerç electrònic, banca electrònica, relacions amb les Administracions públiques, etc.). Si a l'habitatge hi conviuen menors, també s'estudia l'equipament que fan servir. La TIC-H utilitza una metodologia comuna dissenyada per Eurostat i té, per tant, una estructura similar a les enquestes que es fan a la resta de països de la UE.

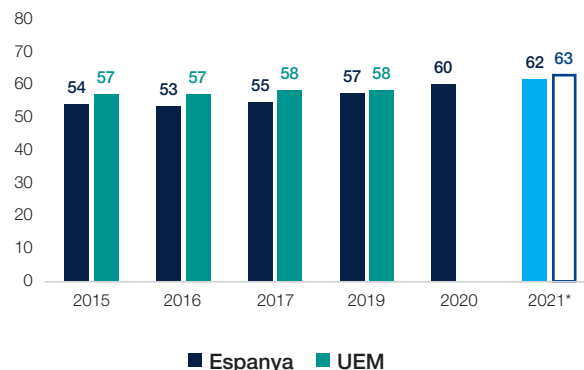
3. Fets estilitzats

Utilitzant les microdades de la TIC-H per a Espanya i comparant-les amb la mitjana dels països que formen la Unió Econòmica i Monetària (UEM), el gràfic 1 presenta l'evolució del nivell de competències digitals de la població entre 16 i 74 anys. Per al període considerat, el percentatge de la població esmentada que disposava almenys d'habilitats bàsiques és menor a Espanya que a la mitjana de la UEM, i se situa lluny de l'objectiu del 80 % fixat en el Pla Espanya Digital 2025 per a aquell any. Tanmateix, el nivell de capacitats digitals a Espanya ha anat millorant des del 2015, sobretot en els dos darrers anys, afectats per la pandèmia de la COVID-19. El gràfic 2 mostra la composició de les capacitats digitals per als diferents nivells, tenint en compte la població que ha utilitzat internet en els últims tres mesos. S'observa que el 2020 una tercera part de la població considerada tenia competències baixes o nul·les. El percentatge d'internautes amb competències avançades va augmentar 4 punts percentuals en els anys 2020 i 2021, davant del creixement de 2 punts entre el 2015 i el 2019. Quan es fa la comparació amb la UEM, Espanya presenta una distribució més polaritzada, amb un pes relativament més gran de la població amb nivells baixos o nuls, i un percentatge també més gran amb nivells avançats.

Tenint en compte aquesta distribució de les competències digitals per nivells, un estudi descriptiu més detallat per característiques dels individus enquestats a Espanya entre el 2015 i el 2021 ens permet construir l'arquetip de la persona que té més competències digitals per al col·lectiu objecte d'estudi, això és, persones entre 16 i 74 anys que s'hagin connectat a internet en els últims tres mesos i que com a mínim tenen competències digitals bàsiques. Aquest perfil es pot dividir en dos grans grups: en funció de les característiques individuals de la persona sustentadora principal de la llar a qui es fa l'entrevista i les de la llar, incloent-hi el lloc de residència.

Qui té més competències digitals? Si ens centrem en les característiques del sustentador principal de la llar, destaquen positivament els homes, el jovent (principalment, el tram d'edat de 16-

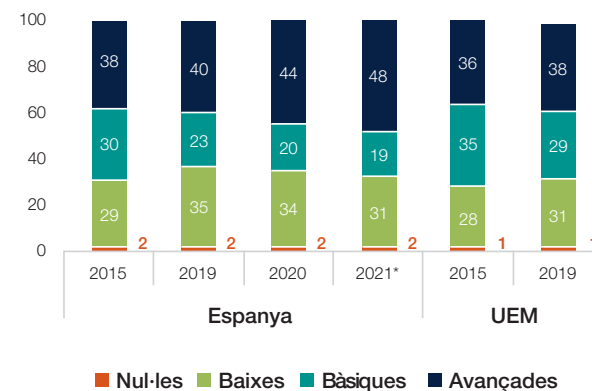
Gràfic 1. Espanya i UEM: competències digitals bàsiques o avançades de la població entre 16 i 74 anys (%)



Nota: UEM fins al 2019. *Els canvis en el qüestionari de la TIC-H el 2021 impedeixen definir els indicadors de competències digitals com en els anys anteriors, per la qual cosa se'n proporciona una aproximació amb la informació disponible.

Font: BBVA Research a partir d'INE i Eurostat.

Gràfic 2. Espanya i UEM: competències digitals en internautes entre 16 i 74 anys (%)



Nota: percentatge de la població entre 16 i 74 anys que es va connectar a internet en els tres mesos anteriors a la realització de l'entrevista UEM fins al 2019. *Els canvis en el qüestionari de la TIC-H el 2021 impedeixen definir els indicadors de competències digitals com en els anys anteriors, per la qual cosa se'n proporciona una aproximació.

Font: BBVA Research a partir d'INE i Eurostat.

Taula 1. Determinants de la probabilitat condicionada de tenir competències digitals avançades (diferència entre la categoria amb més probabilitat i la resta en punts percentuals)

		TOTAL		DIMENSIONS				
VARIABLE		CATEGORIA AMB MAJOR PROBABILITAT	IMPACTE DIFERENCIAL (MÍNIM; MÀXIM)		INFORMACIÓ	COMUNICACIÓ	RESOLUCIÓ DE PROBLEMES	PROGRAMARI
Sustentador principal	Gènere	Home	6,1		(No significativa)	Dona	Home	Home
	Nacionalitat	Espanyola	6,6	7,2	Espanyola	Estrangera (UE)	Espanyola	Espanyola
	Edat	16-24	7,4	34,4	16-34	16-24	16-24	16-24
	Nivell d'estudis	Superiors	13,4	27,0	Superiors	Superiors	Superiors	Superiors
	Situació laboral	Estudiant	16,4	31,5	Estudiant	Estudiant	Estudiant	Estudiant
	Freqüència d'ús d'internet	Diària	17,4	29,2	Diària	Diària	Diària	Diària
Llar	Ingressos nets mensuals	≥3.000 €	4,2	16,3	≥ 3.000 €	≥ 3.000 €	≥ 3.000 €	≥ 3.000 €
	# adults	1	3,4	5,6	1	1	1	1
	# menors de 16 anys	(No significativa)	-		1	0	(No significativa)	2 o més
	Ordinador o tauleta	Sí	22,5		Sí	Sí	Sí	Sí
	Telèfon mòbil	Sí	15,7		(No significativa)	Sí	(No significativa)	(No significativa)
Lloc de residència	Comunitat autònoma	Catalunya	2,6	9,0	Madrid	Catalunya	Catalunya	Catalunya
	Grau d'urbanització	Ciutat	1,1	2,9	Ciutat	(No significativa)	Ciutat	Ciutat
Cicle		2020	2,1		2020	2020 (creixent)	2020 (creixent)	2015 (decreixent)

Nota: s'estima un model de resposta latent ordenada per a l'indicador agregat i cada una de les quatre dimensions.

1. Categories de referència per a cada variable: dona; nacionalitat estrangera (UE i resta); 25-34 anys i 65-74 anys; estudis primaris i secundaris; assalariat no manual i assalariat manual; freqüència d'ús d'internet setmanal i inferior a setmanal; ingressos nets de la llar de 2.500 a 3.000 € i de menys de 900 €; 2 adults a la llar i 4 o més; sense ordinador a la llar; sense telèfon mòbil a la llar; Madrid i País Basc; perifèria urbana i zona rural; any 2015.

Font: BBVA Research.

24 anys), les persones de nacionalitat espanyola, les que tenen estudis universitaris, les persones amb ocupacions en activitats no manuals o que estan estudiant, i aquelles que fan servir internet diàriament.

En el cas de les característiques de la llar, disposen de més capacitats digitals les que gaudeixen d'ingressos nets mensuals més alts (per sobre dels 3.000 € al mes), les de mida més gran (incloent-hi tant el nombre d'adults com el de menors) i les que disposen d'equipament TIC, com ara ordinador, tauleta i telèfon mòbil. Respecte als factors geogràfics del lloc de residència, els residents en zones densament poblades o en les comunitats autònomes de Madrid i Catalunya tenen més competències digitals.

4. Determinants de les competències digitals

A partir de les microdades de les enquestes TIC-H entre el 2015 i el 2020, aquesta secció presenta la discussió sobre els resultats obtinguts en l'estimació dels determinants de la probabilitat de

tenir un determinat nivell de competències digitals mitjançant models d'elecció discreta. En concret, s'estimen models Probit ordenats que utilitzen com a variable dependent el nivell de competències digitals, tant l'indicador a nivell agregat (excloent-ne el nivell de competències nul·les, per la seva reduïda mida a la mostra) com cada una de les quatre dimensions que el componen. Les variables de competències digitals s'ordenen en tres categories: baixes, bàsiques i avançades⁵.

La taula 1 presenta un resum dels resultats per categories i alguns valors dels efectes marginals (Boes i Winkelman, 2006)⁶.

5 No es fan servir les microdades de l'any 2021 en aquesta part de l'anàlisi perquè hi va haver canvis en el qüestionari que no permeten replicar adequadament totes les dimensions que té l'indicador agregat.

6 Per a més informació i detalls sobre el procés d'estimació, els efectes marginals i la seva rellevància estadística, vegeu Arellano *et al.* (2021).

A les columnes de l'opció "Total" es presenten els resultats de l'indicador agregat, incloent-hi les categories amb més probabilitat de tenir competències digitals avançades i l'efecte marginal de les categories amb major i menor valor. A les columnes de "Dimensions" presentem únicament les categories que tenen un impacte més gran sobre la probabilitat de tenir competències digitals avançades. Les categories ressaltades en color diferent indiquen que els resultats difereixen dels obtinguts per a l'indicador agregat.

Si ens centrem en els resultats quantitatius, les característiques de l'individu, que en aquest cas fan referència al sustentador principal, com ara l'edat, la situació laboral, la freqüència d'ús d'internet i el nivell d'educació, constitueixen els factors més rellevants per explicar les diferències en competències digitals, tant en l'indicador a nivell agregat com en cada una de les quatre dimensions. A tall d'exemple, per al cas de l'indicador agregat, i en igualtat amb la resta de variables de control considerades, una persona entre 16 i 24 anys presenta un augment de 34,4 punts percentuals en la probabilitat de tenir capacitats avançades davant d'una persona d'entre 65 i 74 anys. L'impacte és similar quantitativament, encara que de signe contrari, en el cas del nivell baix de competències digitals. A partir d'aquest resultat, el fet de ser estudiant (dins de la població inactiva), utilitzar internet diàriament i tenir educació universitària incrementen al voltant de 30 punts percentuals la probabilitat de pertànyer al grup que té un nivell avançat de competències, davant d'un treballador assalariat en activitats manuals, un ús d'internet amb freqüència inferior a la setmanal i un nivell primari d'educació, respectivament. Aquests impactes per a l'indicador agregat van en línia amb els que troben Hernández i Maudos (2021). Per al cas de les persones ocupades (tant assalariades com autònomes) que es dediquen a activitats no manuals, aquest augment s'aproxima als 14 punts. Aquests resultats són similars en els models estimats per a cada una de les quatre dimensions a excepció de l'edat, que s'aplica a l'interval de 16 a 34 anys en la dimensió d'informació (taula 1).

Un altre factor amb gran impacte és la disponibilitat d'equipament relacionat amb les TIC a la llar. Tenir un ordinador o una tauleta a casa incrementa en més de 20 punts percentuals la probabilitat de tenir un nivell de competències digitals avançades. Aquest impacte és més gran per a les dimensions de resolució de problemes i programari. En el cas del telèfon mòbil, si bé augmenta prop de 16 punts la probabilitat de tenir un nivell avançat en l'indicador general, tan sols juga un paper rellevant per impulsar les competències en la dimensió de comunicació.

Continuant amb les variables de més repercussió sobre les competències digitals, el nivell d'ingressos de la llar genera efectes d'una quantia similar a la del telèfon mòbil en l'indicador agregat de competències digitals, i s'aprecia el seu impacte especialment en les dimensions més complexes i que, per tant, requereixen una inversió més gran en formació, com són la resolució de problemes i el programari.

Quant a altres característiques de la llar, s'obté que la probabilitat de tenir habilitats avançades cau quan el nombre d'adults a la llar augmenta, sobretot en la dimensió de resolució de problemes i una vegada que controlem per la resta de variables rellevants, a diferència del que s'ha observat en la part descriptiva. Aquest resultat suggereix que hi pot haver economies d'escala en l'adquisició de competències a la llar (només alguns membres s'especialitzen en TIC), o bé que la millora d'aquestes capacitats té un cost no monetari (per exemple, en temps).

Respecte a la resta de característiques personals de l'entrevistat, les dones i les persones estrangeres tenen una menor probabilitat de tenir competències digitals avançades (especialment, per a la resolució de problemes i la utilització de programari), fins i tot després de controlar per altres variables, com la renda i l'educació. Malgrat això, la bretxa estimada és relativament delimitada (entre 6 i 7 punts percentuals).

Des del punt de vista geogràfic, la probabilitat de disposar d'un nivell avançat de competències digitals és menor per a les persones que viuen en llars situades en municipis poc poblats o zones rurals, si bé l'efecte esmentat és relativament limitat (3 punts percentuals). Si es desagrega per dimensions, l'impacte d'aquest factor és significatiu en totes llevat de la de comunicació.

Descomptades les diferències en la composició de la població, la comunitat autònoma de residència té un efecte poc rellevant en l'adquisició de competències digitals. Les dues regions que presenten un diferencial positiu més voluminós són Catalunya i la Comunitat de Madrid. Ambdues mostren un augment de la probabilitat de tenir competències digitals avançades lleugerament superior als 5 i 3 punts percentuals, respectivament, davant d'Andalusia. A l'altre extrem, destaquen el País Basc, on aquesta probabilitat es redueix gairebé 4 punts percentuals davant d'Andalusia, i Múrcia, amb una caiguda de 2 punts.

També incloem en les regressions una variable temporal per capturar l'efecte del cicle i l'evolució de la tecnologia. Es cons-

tata un lleuger repunt de les competències digitals el 2020 no explicat per canvis en les característiques de la població, que es concentra en les dimensions de comunicació (que inclouen la participació en xarxes socials i la realització de videotrucades, entre altres usos) i de resolució de problemes (com ara la compra i venda de béns i serveis per internet, per exemple). Considerem que aquest avenç de les capacitats digitals sorgeix com a conseqüència de les restriccions a la mobilitat física i la consegüent limitació de les activitats presencials durant la pandèmia. Tanmateix, la probabilitat de tenir competències avançades de programari mostra una evolució diferent, i disminueix des del 2015 amb independència de com hagin canviat les característiques de la població. Aquest resultat suggereix que l'adquisició de capacitats digitals segueix un procés diferenciat de difusió en estadis (Bass, 1969; Rogers, 2003; Alonso i Arellano, 2016). En una primera etapa, quan la població comença a utilitzar internet, la millora és més fàcil i ràpida en les dimensions relacionades amb la informació i la comunicació, mentre que el progrés de les competències de programari requereix més temps, la qual cosa redueix de forma temporal i via denominador (nombre total d'usuaris d'internet) el nivell mitjà de competències en aquesta dimensió. Aquest resultat és diferent del que troben Hernández i Maudos (2021), que, analitzant l'indicador de competències digitals agregat, conclouen que la crisi de la COVID-19 no ha tingut cap impacte sobre aquestes. Això podria ser a causa d'aquest efecte composició que nosaltres assenyalam.

5. Conclusions i recomanacions de política econòmica

Universalitzar cert llinar de competències digitals per a tota la població és una condició necessària per a l'aprofitament generalitzat de les oportunitats que ofereix la digitalització. L'objectiu és evitar les bretxes que obstaculitzin l'avenç i deixin les persones enrere. Amb independència dels nivells d'ús d'internet als diferents països, Espanya presenta un cert endarreriment en el nivell de competències digitals quan es compara amb la mitjana de la UEM. A més, s'observen diferències notables entre les dimensions de l'indicador agregat de competències digitals. Espanya mostra resultats més modestos per a la resolució de problemes en entorns digitals i les competències de programari, que coincideixen amb les més sofisticades.

Les estimacions, que confirmen bona part dels resultats descriptius, assenyalen l'existència de bretxes significatives en grups d'interès. Respecte a les característiques de l'individu, variables

com l'edat, la situació laboral i la freqüència d'ús d'internet són claus a l'hora de determinar les capacitats digitals. En menor mesura, però també importants, hi ha el nivell d'educació, el gènere, l'edat i la nacionalitat. Totes aquestes característiques tenen una importància més gran per a les dimensions digitals més avançades, la resolució de problemes i l'ús de programari. En aquest sentit, el disseny de les polítiques hauria de considerar aquestes diferències amb la finalitat de centrar les mesures de política econòmica en els col·lectius amb més desavantatges, com les persones de més edat, la població inactiva (llevat del cas dels estudiants), aquelles que fan servir poc internet, persones amb baixos nivells d'educació, dones i persones estrangeres. També podem incloure com a grup d'interès per a les intervencions les persones assalariades que desenvolupen tasques eminentment manuals, ja que tindrien un ús més reduït de les TIC, fet que repercutiria en nivells més baixos de competències digitals.

Altres elements relacionats amb la situació de la llar es podrien considerar complementàriament a l'hora de modular la implementació d'aquestes mesures. Aquests són el nivell de renda, el nombre de membres i la disponibilitat d'equipament TIC, fent èmfasi en les llars amb més mancances materials i amb més probabilitat d'exclusió social.

Els factors de localització també podrien incorporar-s'hi com una altra palanca que serveixi per optimitzar l'impacte de les mesures, en vista dels resultats obtinguts quan s'han considerat les característiques del municipi. En aquest cas, es pot tenir en compte la informació de què disposen les Administracions públiques sobre punts de connectivitat i la situació de les infraestructures d'accés a internet.

En conseqüència, per assignar de manera òptima els recursos del programa NGEU destinats a aconseguir l'objectiu d'arribar al 80 % de la població amb capacitats digitals, com a mínim bàsiques, és clau la segmentació dels individus per les seves característiques personals i també del seu entorn. Així, per la banda de l'oferta, les polítiques s'haurien de centrar a anivellar les bretxes de connectivitat que hi ha en zones rurals i urbanes. Les nostres estimacions indiquen que viure en zones rurals està associat amb competències digitals baixes (llevat de la dimensió de comunicació) en comparació amb les ciutats. Per a un aprofitament més gran de la digitalització, els ciutadans necessiten tenir accés a la banda ampla i també a xarxes i serveis de comunicació d'alta qualitat a preus competitius. Això coincideix amb l'experiència en altres països de l'OCDE, que apunta que la legislació ideal requereix

reix treballar tres pilars: fomentar la competència, promoure la inversió en xarxes fixes i mòbils, i reduir les barreres al desplegament d'infraestructures (OCDE, 2018). Hi ha un marge de millora, especialment en les denominades zones blanques i grises NGA (Next-Generation Access) que els fons NGEU volen abordar. A més de subvencionar les xarxes de banda ampla en zones rurals o dur a terme licitacions promocionades per fomentar el desplegament d'infraestructura en aquestes zones, seria desitjable incrementar la dotació pressupostària i dissenyar procediments més àgils per accelerar el desplegament de la banda ampla. Igualment, trobem que la tinença de dispositius digitals (tauleta, ordinador o telèfon mòbil intel·ligent) millora les competències digitals. Seria beneficiós facilitar l'accés a l'ús d'aquests dispositius, per exemple, en els centres de capacitat digital, inclosos com una mesura en el Pla nacional de competències digitals.

A la vista dels avenços observats els últims dos anys, seria convenient consolidar tot el que s'ha après. Es constata que l'ús freqüent d'internet millora les competències digitals, per la qual cosa, continuar fomentant i facilitant aquest ús és essencial en tots els àmbits. Això garanteix una societat més flexible i resilient davant de possibles eventualitats i més ben posicionada per aprofitar les oportunitats de la digitalització.

Per entendre la dinàmica de les competències digitals i contribuir a millorar-la mitjançant intervencions de política econòmica, resulta essencial explicar amb un diagnòstic cadascuna de les quatre dimensions que integren l'indicador agregat, més enllà del simple estudi d'aquest indicador. Establir una jerarquia en les dimensions podria ser rellevant a l'hora de dissenyar el contingut de les actuacions, ja que la forma en què s'adquireixen és diferent.

Algunes de les limitacions que identifiquem en aquest estudi rau en el disseny i el mesurament de l'indicador de competències digitals. D'una banda, la seva definició, basada en l'ús i no en les capacitats (coneixements), provoca que es puguin presentar inconsistències a l'hora de fer-ne el diagnòstic, ja que no permeten identificar individus que no utilitzen certs recursos digitals (o no ho han fet recentment), però sí que tenen les competències per fer-los servir. En aquest context, l'ús és una condició suficient, però no necessària. Això s'observa clarament quan es classifica la població en funció de la seva situació laboral. Els estudiants apareixen consistentment com a grup destacat en capacitats digitals, probablement perquè s'identifica "ús" amb "competència" en lloc de fer-ho amb "capacitat". Atesa la simplicitat d'al-

guns dels conceptes que s'avaluen, no resultaria restrictiu assumir que simplement l'ús d'una tecnologia podria ser sinònim de tenir els coneixements per utilitzar-la; tanmateix, això no és aplicable a tots els conceptes analitzats. Un indicador més precís de capacitats digitals facilitaria el mesurament i entendre millor el nivell de competències. Un exemple n'és la quantificació dels coneixements financers a l'Enquesta de Competències Financeres, elaborada pel Banc d'Espanya.

Finalment, s'ha detectat certa obsolescència en l'indicador i la duplicat d'informació. Seria desitjable revisar la quantificació de les competències digitals en aspectes com ara la seva composició, la metodologia de càlcul i els resultats de mesurament. Pel que fa a la composició, la velocitat a la qual avancen les aplicacions en matèria digital podria estar introduint distorsions a l'hora de mesurar les competències digitals més útils per a la població. En relació amb la metodologia de càlcul, l'indicador es podria beneficiar de l'assignació de ponderacions diferents per a cada una de les dimensions o alguna estructura de jerarquies que permeti assignar pesos específics a cada una en funció de la seva rellevància i complexitat. Finalment, respecte als resultats de mesurament, una escala quantitativa, en lloc de categòrica, podria ser de més utilitat. El mesurament de l'objectiu en termes de competències bàsiques o avançades podria no ser òptim per classificar la població com a "prou" preparada per beneficiar-se de les oportunitats que ofereixen els serveis digitals. ■

Referències bibliogràfiques

- Alonso, J. i Arellano, A.** (2015). "Heterogeneidad y difusión de la economía digital: el caso español". *Documento de Trabajo* 15-28, BBVA Research, noviembre de 2015, BBVA Research, Madrid. <https://www.bbva.com/wp-content/uploads/2015/11/15-28-WP-Ec-Digital-e.pdf>
- Arellano, A., Cámara, N., Carta, G. i García, J. R.** (2021). "Competencias digitales: ¿qué son y quién las tiene?", noviembre de 2021, BBVA Research, Madrid. <https://www.bbva.com/publicaciones/espana-competencias-digitales-que-son-y-qui-en-las-tiene/>
- Bass, F. M.** (1969). "A new product growth model for consumer durables". *Management Science*, 15(5), Theory Series, p. 215-227.
- Baum, F., Newman, L. i Biedrzycki, K.** (2014). "Vicious cycles: Digital technologies and determinants of health in Australia". *Health Promotion International*, 29(2), p. 349-360.
- Boes, S. i Winkelmann, R.** (2006). "Ordered response models". *AStA - Advances in Statistical Analysis*, 90(1), p. 167-181.

Eurostat (2016). "Methodological manual for statistics on the Information Society", Survey year 2015, version 1.0. Eurostat, Luxemburgo, https://circabc.europa.eu/sd/a/50760cae-348b-4a8a-9569-a96a6704fb70/Methodological_Manual_2015_ISS.zip

Govern d'Espanya (2021a), *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, 16 de junio de 2021, Madrid. https://www.lamonicloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan_Recuperacion_Transformacion_Resiliencia.pdf

Govern d'Espanya (2021a), *Plan Nacional de Capacidades Digitales*, 16 de junio de 2021, Madrid. <https://www.lamonicloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/16062021-Componente19.pdf>

Haefner, L. i Sternberg, R. (2020). "Spatial implications of digitization: State of the field and research agenda", *Geography Compass*, 14(12), e12544, p. 1-16.

Hernández, L. i Maudos, J. (2021). *Competencias digitales y colectivos en riesgo de exclusión en España: determinantes en el contexto de la COVID-19*, COTEC-IVIE, Madrid.

OCDE (2018). *Bridging the rural digital divide*, OECD Publishing, París. <https://doi.org/10.1787/20716826>.

OCDE (2021). *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, OECD Publishing, París. <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>.

Remes, J., Mischke, J. i Krishnan, M. (2018). "Solving the productivity puzzle: The role of demand and the promise of digitization". *International Productivity Monitor*, 35, p. 28-51.

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*, 5a. edició, Free Press, Nueva York.

Sabbagh, K., Friedrich, R., El-Darwiche, B., Singh, M. i Koster, A. (2013). "Digitization for economic growth and job creation: Regional and industry perspective". *The Global Information Technology Report 2013*, World Economic Forum, p. 35-42.

SOSTRE DE VIDRE I PLANS D'IGUALTAT. ESTUDI DE CASOS EN CADENES HOTELERES ESPANYOLES

Rosa Santero
Belén Castro

Universidad Rey Juan Carlos

1. Introducció

La igualtat entre homes i dones en el mercat laboral és un dret, i la defensa d'aquest dret continua vigent a l'agenda internacional, com queda recollit en els Objectius de Desenvolupament Sostenible 2030 de les Nacions Unides. Tot i l'increment en la qualificació de les dones i la lluita per l'eliminació de les barreres en l'àmbit empresarial i laboral, les dones continuen tenint una menor participació en el mercat laboral, pitjors condicions de treball i més dificultats per desenvolupar la seva carrera professional, a més d'enfrontar-se a situacions de segregació sectorial i ocupacional, fins i tot en països desenvolupats com els de la Unió Europea (Comissió Europea, 2019; European Institute for Gender Equality - EIGE, 2019).

La segregació vertical afecta la promoció laboral al llarg de la seva carrera professional i està lligada als fenòmens de "sostre de vidre", "terra enganxós" o "canonada amb fuites" (Albrecht, Björklund i Vroman, 2003). En particular, el sostre de vidre fa referència a la invisibilitat dels obstacles a l'accés i promoció de les dones. Les raons subjacents a aquesta segregació són complexes i uneixen factors interns, que influeixen en les decisions personals de les dones, i altres factors externs, vinculats

a dinàmiques socials i empresarials, que afecten de forma directa o indirecta la seva participació en el mercat laboral i el seu desenvolupament professional. Així doncs, eliminar-lo requereix accions des de diversos àmbits, incloent-hi l'Administració pública, les empreses i la societat en general.

A Espanya, les polítiques públiques han desenvolupat novetats importants des de l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH, a partir d'ara). Al títol IV s'inclou el deure de negociar plans d'igualtat a les empreses de més de 250 treballadors/es. Aquesta obligatorietat té per objectiu la reducció i eliminació de les bretxes de gènere dins d'aquestes empreses, i esdevenir alhora exemple per fomentar la seva implantació voluntària en les petites i mitjanes empreses (aquestes últimes, ja recollides al Reial Decret 6/2019).

L'estudi del sector hotelier és d'especial rellevància en la lluita per la igualtat de gènere en el mercat laboral. En primer lloc, es tracta d'un sector amb una alta demanda de compromís amb la feina (Lu i Adler, 2009), però amb unes condicions laborals pitjors que en altres sectors (García-Pozo, Campos-Soria, Sán-

chez-Ollero i Marchante-Lara, 2012; Huete, Brotons i Siguenza, 2016; Lacher i Oh, 2012). En el cas d'Espanya, l'estudi del sector hotel·ler, dins de la indústria del turisme, és clau, ja que Espanya és el segon país receptor tant de turistes com d'ingressos per turisme a escala mundial (World Tourism Organization, 2019), aporta un 11,7 % del total del PIB i un 12,8 % de l'ocupació total (INE, 2018).

L'objectiu d'aquest article és avaluar si la implementació dels plans d'igualtat en el sector hotel·ler espanyol ha tingut l'impacte positiu esperat com a instrument per lluitar contra el sostre de vidre. Amb aquesta finalitat es duu a terme un estudi de cas per a dues grans cadenes hotel·leres: Meliá Hotels International i NH Hotel Group. Aquestes cadenes hotel·leres compten amb llocs de direcció i direccions de departaments, i són un bon exemple en el qual poder estudiar el fenomen del sostre de vidre. A més, en ser empreses cotitzades, es pot contrastar la participació femenina en les posicions de poder en els seus consells d'administració. Aquest article mostra en detall la presència femenina en llocs de responsabilitat, a diversos nivells, i la seva evolució després de la implantació dels plans d'igualtat¹.

2. El sostre de vidre al sector turístic espanyol

En el sector turístic a Espanya, tan sols el 25 % de les dones tenen una posició de lideratge dins del sector turístic, malgrat ser un sector clarament feminitzat, on les dones suposen entre el 60 % i el 70 % del personal (Hosteltur, 2018). Més encara, només el 35 % dels llocs d'alta qualificació en el sector hotel·ler estan ocupats per dones (Equotel, 2015). La caracterització del sector, amb una alta exigència en termes de disponibilitat, tant temporal com geogràfica, té un clar impacte en la compatibilització de la vida personal i laboral. A més, hi ha una forta estereotipació de determinats llocs en línia amb els rols de gènere a la societat (Gentry, 2007). Això deriva en una segregació vertical a causa de la masculinització dels càrrecs directius i una forta diferenciació en les trajectòries d'homes i dones (Segovia, 2013, Santero-Sánchez *et al.*, 2015).

La literatura empírica relacionada amb el sostre de vidre al sector turístic espanyol és escassa, però apunta a l'existència del sostre de vidre en el sector a Espanya, que relega la direcció femenina dels hotels als de menor dimensió i qualitat (Segovia,

2013; García, 2017; Escola de Turisme CETT, 2011; Ramos, Rey i Tugores, 2004). A les cadenes hotel·leres també s'observa una masculinització dels departaments més forts i una presència més feminitzada en departaments *soft* (González-Serrano, Villacé-Molinero, Talón-Ballesteros i De la Fuente-Cabrero, 2018). Més encara, hi ha diferències en la forma d'accés als llocs de direcció: a elles se'ls exigeix experiència i qualificació, i hi accedeixen a través de promoció interna, mentre que els homes presenten menys formació i fins i tot menor qualificació, i hi accedeixen a través de contactes informals i recomanacions d'altres professionals de l'àrea (García, 2017, CETT, 2011).

3. Metodologia

Aquest treball s'emmarca dins de l'àmbit de la recerca qualitativa amb un enfocament d'avaluació de polítiques a través de l'anàlisi de casos fonamentada (Stake, 2007; Coller, 2005). El propòsit no és generalitzar-ne els resultats, sinó enriquir l'anàlisi i les fonts d'informació. La selecció de casos s'ha caracteritzat per buscar una "pertinència teòrica", cosa que es denomina "mos-treig motivat o teòric". Els casos seleccionats són rellevants per poder estudiar el sostre de vidre en el sector hotel·ler, i l'efectivitat dels plans d'igualtat per trencar amb aquest fenomen. Per això s'han elegit dues cadenes hotel·leres que inclouen establiments de diferent nombre d'estrelles i categories, i disposen d'informació diferenciada entre la seva àrea corporativa i hotel·lera. Les dues empreses es troben dins de les 10 primeres empreses del sector quant a volum de negoci, estan internacionalitzades i tenen més de 250 treballadors/es, fet que les obliga a tenir un pla d'igualtat. A més, en ser empreses cotitzades (Meliá pertany a l'Ibex-35 i NH, cotitzada del grup de més de 500 milions d'euros de capital), ambdues tenen consells d'administració, òrgan superior de presa de decisions on més obstacles troben les dones en l'accés al poder empresarial.

Les fonts d'informació utilitzades han estat públiques i les dades s'han extret dels mateixos informes anuals de les empreses, els seus plans d'igualtat i les seves pàgines web.

4. El sostre de vidre en cadenes hotel·leres espanyoles. Anàlisi de casos

4.1. Meliá Hotels International

Meliá Hotels International va firmar el seu I Pla d'igualtat el 2011 i, el 2019, va elaborar el seu II Pla d'igualtat, amb una vigència de 4 anys, en què prioritza l'avenç en la coresponsabilitat, la transversalitat i la garantia entre sexes a la no-discriminació, començant des del procés selectiu de les persones, elimi-

¹ L'article original del qual s'ha extret aquest resum analitza, a més, factors relacionats amb la formació, la conciliació i la retribució salarial.

nant qualsevol tipus de biaix i avançant en la composició positiva i equilibrada de la plantilla. L'objectiu continua sent que es promocionin i ascendeixin les dones totalment capaces per a llocs de responsabilitat, tenint en compte que la formació és un element clau per al desenvolupament professional de manera general, i de forma específica, defensant la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones. D'altra banda, és necessari identificar les desigualtats retributives i corregir-les per mantenir l'equiparació salarial entre sexes amb una disparitat nul·la.

En relació amb el personal i la presència en llocs de responsabilitat, les dades de la cadena no són positives per a les dones. Pilar Dols, responsable financera, és l'única dona que forma part del Consell de Direcció (*Sènior Executive Team*). El grau de feminització del Consell va disminuir lleugerament en el període 2010-2017, en què va passar del 25 % al 18 %, però

ha recuperat posicions en els últims anys (taula 1). L'objectiu fixat per al 2020 era que almenys un terç del consell fossin dones (Informe de gestió integrat 2018: 151) i les dades mostren que hi són a prop. El nou objectiu per al 2022 és assolir el 40 % (Deloitte, 2020).

Si analitzem la participació de dones en la resta d'estructura directiva, la comparativa amb la situació del Consell de Direcció no mostra un resultat gaire dispar (taula 2), si bé els valors mitjans, tant en l'àrea corporativa com en hotels, mostren una ràtio igualitària entre homes i dones al voltant del 50 %. Tanmateix, les diferències apareixen per categories i amb poques variacions en els últims anys. El personal directiu ha augmentat lleugerament en el període posterior a la implantació del pla d'igualtat. En l'àrea corporativa, el percentatge de dones ha passat del 26,4 % al 32,5 %, i en l'àrea d'hotels només ha augmentat del 22 al 23,3 %.

Taula 1. Percentatge de conselleres entre el 2010 i el 2018

	2010	2011	...	2017	2018	2019	2020
% dones	25 %	18 %	...	18 %	18,2 %	27,3 %	27,3 %

Font: elaboració pròpia a partir dels informes anuals de Meliá International Hotels 2012-2021.

Taula 2. Percentatge de dones en plantilla per categoria i llocs de responsabilitat. Espanya, 2011-2017

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Corporatiu	54,7	54,7	54,0	56,0	54,6	54,9	55,4
Personal directiu	26,4	26,4	24,3	29,0	29,4	30,6	32,5
Caps de departament	50,6	50,6	40,6	50,0	48,4	48,7	51,8
Personal base	66,9	66,9	69,0	69,4	66,9	64,6	64,0
Hotels	48,1	48,1	48,9	49,0	49,0	49,3	49,9
Personal directiu	22,0	22,0	13,3	16,0	19,1	21,1	23,3
Caps de departament	37,9	37,9	39,6	39,8	40,2	39,6	40,3
Personal base	50,9	50,9	51,4	51,4	51,2	51,3	51,8
Total (+Club Meliá i altres activ.)	48,8	48,8	49,0	49,5	49,1	49,3	49,8

Font: informes integrats Meliá i elaboració pròpia.

Quant als caps de departament, en l'àrea corporativa ha passat del 50,6 % al 51,8 %, i en l'àrea d'hotels, del 37,9 % al 40,3 %. Els punts percentuals de creixement en ambdues categories són reduïts i, en alguns casos, amaguen una reducció del nombre absolut. En concret, per al personal directiu d'hotels, s'ha passat de 35 a 21 dones del 2011 al 2017. Per tant, es podria dir que continua existint un sostre de vidre, que no sembla que s'hagi eliminat o reduït sensiblement en el període d'aplicació de les polítiques incloses en el I Pla d'igualtat aprovat per l'empresa.

4.3. NH Hotel Group

El seu I Pla d'igualtat es va firmar el 2010 amb els representants dels sindicats UGT i CCOO, i va esdevenir la primera cadena hotelera internacional a subscriure el seu compromís amb la igualtat de gènere a Espanya. Aquest Pla es va desenvolupar per tenir una vigència de 5 anys, amb 100 mesures en les àrees d'accés a l'empresa i amb l'objectiu general d'integrar la igualtat a la gestió, afegint-hi una figura responsable del Pla i la possibilitat d'encaixar la conciliació dins de la plantilla.

L'octubre del 2019 es va dur a terme l'avaluació final del I Pla d'igualtat, en què els sindicats van recollir que el grau de compliment havia estat baix, per la qual cosa l'empresa es va comprometre a constituir la Comissió Negociadora del II Pla d'igualtat, que va començar el gener del 2020. Malgrat la valoració per part dels sindicats del compliment del I Pla d'igualtat, NH ha estat inclosa per primera vegada a l'índex Bloomberg² d'igualtat de gènere 2020 i s'ha posicionat en el *top 100* a escala mundial (posició 48).

En relació amb la presència femenina en llocs de responsabilitat i l'accés a aquestes ocupacions, en el nivell més alt de responsabilitat no hi ha dones, en el segon nivell hi ha una dona (Ilda Gutiérrez, sènior VP de comunicació), n'hi ha dues en el tercer nivell (Laia Lahoz i Beatriz Puente) enfront de quatre homes, mentre que, en un quart nivell, hi ha sis dones vicepresidentes (VP) enfront de 15 homes (és a dir, un 28,5 %). Per això, en l'àmbit directiu, s'observa sostre de vidre.

2 Índex de referència que té per objectiu analitzar l'acompliment de més de 6.000 empreses compromeses amb la igualtat de gènere en l'entorn laboral en més de 50 països. Inclou mesures relacionades amb el lideratge femení i la cartera de talents, la igualtat salarial i la paritat de gènere, la cultura inclusiva, les polítiques contra l'assetjament sexual i la marca pro dona.

En el Consell d'Administració d'NH, només una dona en forma part, Beatriz Puente, directora financera, la qual cosa suposa un 10 % de feminització en el Consell d'Administració. Aquesta xifra s'ha reduït des del 2010, en què era un 14 %, i s'ha mantingut en el 10 % el 2017 i 2018. Com a política de diversitat, la cadena reconeix que "cada vegada que es produeix una vacant en el Consell d'Administració i s'inicia el corresponent procés de selecció, hi haurà de participar, almenys, una dona com a candidata, fins que s'assoleixi l'objectiu del 30 % l'any 2020" (NH, 2018: 33).

Segons l'informe de resultats del 2010, la companyia indica que prèviament a l'elaboració del Pla d'igualtat, la cadena va realitzar un diagnòstic de situació en què es mostrava una elevada presència de dones (57,6 %) que superava la mitjana del sector, i un elevat nombre de directives (50,4 %) a NH Hotels a Espanya. Segons el que es recull a la taula 3, l'any 2018 es va registrar un 46,9 % de dones en plantilla i 42,5 % de dones en càrrecs directius.

Aquestes dades mostren una participació equitativa en gènere en els càrrecs directius i un sostre de vidre en l'alta direcció, on s'ha superat el mínim i és propera al 30 %, i entre els llocs de consellers/es, on no assoleix el 20 %, llevat de la categoria de conselleres independents.

Malgrat aquesta desigualtat, NH té també present una política de selecció de consellers, on afirma que "cada vegada que hi hagi una vacant del Consell d'Administració, hi haurà de participar com a mínim una candidata" (quan reuneixi el perfil buscat, igual que un home) sense discriminar-la de cap forma. Atès que el 2020 hauran de formar part del consell d'administració almenys un 30 % de dones, fins a arribar a aquell moment, sempre es promourà la participació i la promoció de dones, especialment en posicions de lideratge. Segons el seu informe de govern corporatiu, l'assessorament existent a la companyia per part de conselleres externes és una realitat i afavoreix la captació de companyes i líders de responsabilitat. Arribats en aquesta situació i amb l'objectiu del 30 % de dones, és imprescindible afavorir d'alguna manera la seva inserció en el consell i posar en pràctica les mesures que assenyalen.

5. Discussió i conclusions

L'interès d'aquest article ha estat analitzar la possible existència d'un fenomen de sostre de vidre en dues empreses amb un gran pes en el sector hotelier espanyol, i si els plans d'igualtat posats en marxa després de la LOIEDH, obligatoris per a aquestes, han tingut algun efecte positiu en els deu anys transcorreguts.

Taula 3. Percentatge de dones en plantilla i càrrecs directius, 2011-2018

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Plantilla	50,2	49,1	48,4	46,9	46,5	48,1	46,7	46,9
Càrrecs directius	48,6	48,5	48,0	47,4	42,9	43,5	45,9	42,5

Font: informes anuals d'NH Hoteles (2012-2018).

Taula 4. Dades resum de les dues cadenes hoteleres en estudi

	MELIÀ	NH
Nre. de treballadors a Espanya	12.074	11.055
CEO dona	No	No
% conselleres	18,2 %	10,0 %
% altes directives	20 %	28,6 %
% treballadores	49,8 %	50,9 %
Pla d'igualtat	I Pla 2011 II Pla 2019	I Pla 2010 II Pla (fase negociació 2021)

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries anuals de Melià 2018 i NH Group 2018, i pàgina oficial d'Hosteltur. Dades numèriques corresponents a l'any 2018. Dades relatives a plans i criteris d'igualtat actualitzades el 2021.

L'existència de sostre de vidre a les dues cadenes s'ha comprovat, i l'evolució del grau de feminització en l'última dècada, en general, no ha estat favorable per a la representació de les dones. En cap de les dues companyies no s'assoleixen ràtios d'igualtat en els llocs de més responsabilitat (consells d'administració), encara que els caps de departament i algunes direccions, tant en àrees corporatives com en hotels, tenen valors pròxims a la paritat, considerada aquesta en el mínim del 40 % (taula 4). Melià té una política d'informació pública més transparent i disposa de dades desagregades per sexe en la majoria dels seus informes anuals.

En el cas de les dues cadenes analitzades, podem efectuar una comparativa amb la resta de les empreses cotitzades del seu grup. Així, Melià Hotels Internacional pertany a l'Ibex-35 i NH Hotel Group es troba en el grup de cotitzades de més de 500 milions d'euros. La taula 3 recull el percentatge de dones en cada

una de les categories considerades per a l'any 2018, incloent-hi, a tall de referència, la situació del total d'empreses cotitzades.

Melià té un percentatge inferior de conselleres en relació amb els seus homòlegs de l'Ibex-35 (el 18,2 % davant del 23,9 %) i un percentatge superior en alta direcció (el 20 % davant del 16 %). En el cas d'NH, el comportament és similar: tenen menor percentatge de conselleres (10 % davant del 19,2%) i major en alta direcció (el 28,6 % davant del 17,7 %). Aquestes dades generals confirmen la caracterització del sector hotelier a Espanya, amb empreses feminitzades a les seves plantilles, però masculinitzades en els llocs més alts de direcció.

Sobre les mesures de promoció incloses en els seus plans d'igualtat, es pot dir que el disseny d'aquestes mesures no es reflecteix en una millora clara de la situació de la dona pel que fa al fenomen del sostre de vidre.

Taula 5. Participació femenina en empreses cotitzades (%). Consell i alta direcció, 2018

	Total empreses cotitzades	Ibex-35	Meliá Hotels	Més de 500 M€	NH Hoteles
Total conselleres	19,9 %	23,9 %	18,2 %	19,2 %	10,0 %
Dominicals	15,7 %	20,8 %	25,0 %	13,9 %	0,0 %
Executives	4,7 %	5,4 %	0,0 %	1,7 %	0,0 %
Independents	30,6 %	34,1 %	20,0 %	34,2 %	20,0 %
Altres d'externes	9,8 %	10,0 %	0,0 %	3,4 %	0,0 %
Dones en l'alta direcció*	16,0 %	16,0 %	20,0 %	17,7 %	28,6 %

(*) Exclou conselleres.

Font: CNMV (IAGC de les empreses) i elaboració pròpia.

Així doncs, la informació pública sobre els plans d'igualtat i les mesures d'aquest que s'han posat en marxa, en general, són escasses. No s'ha trobat cap informe de seguiment dels plans en les cadenes hoteleres analitzades, i cap informe d'avaluació final del pla, tot i que per notícies aparegudes a la premsa se sap que tant Meliá com NH estan en diverses fases del segon pla d'igualtat. Aquesta falta d'informació específica constitueix clarament un punt dèbil dels plans esmentats, ja que no hi ha informació pública i transparent, amb un diagnòstic clar que serveixi per posar les mesures adequades i fer-ne un seguiment que permeti veure les desviacions dels objectius lligats a les mesures.

Algunes recomanacions (García, 2017, Serra, 2017) poden considerar-se per continuar avançant per reduir el sostre de vidre en diversos àmbits. En l'àmbit personal, és necessari que la dona tingui un objectiu clar sobre el futur de la seva carrera professional i que no desestimi optar als càrrecs directius, buscar el suport a través de *mentoring* i crear xarxes de dones que facilitin el seu ascens professional. En l'àmbit empresarial, s'han de dissenyar polítiques adequades per als desequilibris de gènere en cada categoria ocupacional, i dissenyar accions de formació i promoció que donin accés als llocs de treball en condicions objectives i idèntiques entre homes i dones. Aquestes accions, que haurien d'estar recollides en els plans d'igualtat, s'haurien de complir i caldria avaluar-ne el compliment. En l'àmbit institucional, s'han de seguir visibilitzant les situacions de desigualtat que hi ha i posar en relleu la diversitat de gènere i les conseqüències de la pèrdua de talent femení. Així mateix, i seguint la normativa actual, s'hauria de realitzar un seguiment dels plans d'igualtat, per veu-

re'n l'efectivitat i plantejar-se si és necessari complementar-los amb altres accions positives que ajudin a equilibrar la situació de discriminació i a eliminar el sostre de vidre. ■

Referències bibliogràfiques

Albrecht, J., Björklund, A. i Vroman, S. (2003). "Is there a glass ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics* 21 (1): 145-177.

Coller, X. (2005). *Cuadernos Metodológicos: Estudio de casos*. Madrid: CIS

Comissió Europea (2019). *Report on equality between women and men in the EU 2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Descargado el 3 de Noviembre de 2019 de: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

EQUOTEL (2015). *Libro Blanco EQUOTEL*, "Brecha salarial e igualdad de género en las empresas turístico-hoteleras: estado de la cuestión y oportunidades de futuro". Disponible a: www.proyectoequotel.es.

Escola de Turisme CETT (2011). *Mujer y turismo: la igualdad no existe*. Descarregat el 15 de gener del 2020 de: https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Noticias/REPORTAJE_Mujer_y_turismo_la_igualdad_no_existe.pdf.

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2019). *Gender Equality Index 2019: Spain*. Lithuania: EIGE. Descarregat el 3 de novembre del 2019 de: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-spain>.

- García, S. (dir.)** (2017). *Estudio sobre el techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife*. Fundación FIFEDE i Fundación General de la Universidad de La Laguna. Descarregat el 5 de desembre del 2019 de: <https://fifede.org/wp-content/uploads/2017/06/Techo-de-Cristal.pdf>.
- García-Pozo, A., Campos-Soria, J. A., Sanchez-Ollero, J. L. i Marchante-Lara, M.** (2012). "The regional wage gap in the Spanish hospitality sector based on a gender perspective". *International Journal of Hospitality Management*, 31, 266-275.
- Gentry, K. M. (2007). "Belizean women and tourism work: opportunity or impediment?", *Annals of Tourism Research*, 34(2), 477-496.
- González-Serrano, L., Villacé-Molinero, T., Talón-Ballesteros, P. i de la Fuente-Cabrero, Concepción** (2018). "Women and the glass ceiling in the community of Madrid hotel industry", *International Journal of Human Resources Development and Management*, 18, 1/2, 91-111.
- Hosteltur** (24 de maig del 2018). "Solo el 25 % de mujeres tienen posición de liderazgo en el sector turístico". Obtingut d'Hosteltur: https://www.hosteltur.com/comunidad/nota/022143_solo-el-25-de-mujeres-tienenposicion-de-liderazgo-en-el-sector-turistico.html
- Huete, R., Brotons, M. i Sigüenza, M. C.** (2016). "La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero español". *Revista Estudios y perspectivas en Turismo*. Vol. 25, 73-87.
- INE (2018). *Cuenta Satélite de Turismo de España, serie 2010-2017. Nota de Prensa*. Disponible a: https://www.ine.es/prensa/cst_2017.pdf
- Lacher, R. G. i Oh, C.O.** (2012). "Is tourism a low-income industry? Evidence from three coastal regions". *Journal of Travel Research*, 51(4), 464-472.
- Martínez, V.** (2015). *Causas del techo de cristal: Un estudio aplicado a las empresas del IBEX35*. Tesis UNED.
- Ramos, V., Rey-Maqueira, J. i Tugores, M.** (2004). *Determinants of gender wage differentials in the hospitality industry in the Balearic Islands: the role of gender segregation*, International Tourism Research Conference, Spain.
- <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.527.8382&rep=rep1&type=pdf>
- Ryan, M. i Haslam, S.** (2005). "The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions". *British Journal of Management*, 16, 2, 81-90.
- Santero-Sanchez, R., Segovia-Pérez, M., Castro-Nuñez, B., Figueroa-Domecq, C., i Talón-Ballester, P.** (2015). "Gender differences in the hospitality industry: A Job quality index", *Tourism Management* (51), 234-246.
- Segovia, M. (dir.)** (2013). *Mujer y techo de cristal en el sector turístico*. Estudios e Investigaciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades.
- Sierra, E.** (2017). "El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas", *Lan Harremanak*, 38, 204-228.
- Stake, R. E.** (2007). *Investigación con estudio de casos* (4a. ed.). Madrid: Ediciones Morata.
- UGT (2019).** "Firmado el II Plan de Igualdad en Meliá Hotels International". Descarregat el 9 de febrer de 2020 de: <https://www.ccoo-servicios.es/hosteleria/html/45458.html>.
- World Tourism Organization** (2019). *International Tourism Highlights 2019*. Madrid: UNWTO.

LA SETMANA LABORAL DE QUATRE DIES COM A INNOVACIÓ SOCIAL

Pedro Gomes

Birkbeck, Universitat de Londres

Resum

Tracto els beneficis més amplis per a l'economia d'una setmana laboral de quatre dies i destaco els efectes positius que tindria sobre la coordinació de l'activitat econòmica, la demanda agregada, la innovació i el mercat laboral. Tot seguit, tracto les diverses maneres que les empreses podrien adoptar per ajustar-se a una setmana laboral més curta per minimitzar la interrupció de l'economia amb aquesta implementació.

Paraules clau: setmana laboral de quatre dies; setmana laboral més curta; llei laboral.

1. Introducció

L'any 1970, Paul Samuelson, un dels economistes moderns de més renom, va qualificar la setmana laboral de quatre dies d'"invent social transcendent", comparant-la amb el llenguatge (Poor, 1970). És la visió que adopto al meu llibre *Friday is the New Saturday* ("El divendres és el nou dissabte"). No concebo la setmana laboral de quatre dies com una política partidista o una victòria per al moviment obrer, sinó com una innovació social, una millor manera d'organitzar l'activitat econòmica al segle XXI. Ho hauríem de fer per l'economia, no a pesar d'ella (Gomes, 2021).

Últimament, hi ha hagut moltes notícies sobre la setmana laboral de quatre dies com a pràctica de gestió: les empreses

l'adopten amb l'objectiu d'augmentar el benestar dels treballadors, millorar-ne la productivitat i reduir l'estrès i la síndrome d'esgotament professional. El llibre *The 4 day week* ("La setmana de 4 dies") ofereix un relat de primera mà sobre la implementació de la setmana laboral de 4 dies a l'empresa neozelandesa Perpetual Guardian (Barnes i Jones, 2020), i el llibre *Shorter* ("Més curta") presenta molts casos reals d'empreses de diferents indústries d'arreu del món que l'han implementat (Pang, 2020). El meu concepte de setmana laboral de quatre dies va molt més enllà de la pràctica de gestió progressista que recentment ha predominat en els titulars. Proposo la setmana laboral de quatre dies com una cosa més important: una legislació governamental que s'implementaria a tota l'economia. Aquesta legislació reduiria la jornada ordinària de treball a quatre dies coordinats, de dilluns a dijous. Totes les activitats econòmiques que es durien a terme durant la setmana laboral —com ara treballs d'oficina, escola, bancs o borsa— es farien durant aquests quatre dies, i totes les activitats econòmiques del cap de setmana es durien a terme de divendres a diumenge, establint quatre dies normatius per a tots els treballadors. Hi ha molts sectors de l'economia que treballen de manera continuada durant els set dies, amb torns de treball: continuarien funcionant de manera similar, però amb la normativa de quatre dies per a cada treballador.

Els arguments a favor de la setmana laboral de quatre dies com a pràctica de gestió solen esmentar l'augment de la productivitat per a les empreses i el benestar dels treballadors. L'augment de la productivitat és possible gràcies a treballadors més descansats que poden treballar més intensament els dies de feina, i tenir menys errors i confusions durant el procés de producció, però també gràcies a la reducció de l'absentisme i a la rotació dels treballadors, amb els costos que això comporta. L'augment de la productivitat també és possible gràcies a l'adopció de nous processos o noves màquines per part dels responsables.

En aquest article, argumento que els beneficis de la setmana laboral de quatre dies per a la societat i l'economia seran més grans que l'augment de la productivitat per a les empreses o el benestar dels treballadors, i vindran donats per la implementació coordinada en tota l'economia. Destaco alguns dels efectes positius de la setmana laboral de quatre dies sobre la coordinació de l'activitat econòmica, la demanda agregada, la innovació i el mercat laboral.

Els meus arguments seran més o menys convincents en funció de l'opinió que cadascú tingui sobre com funciona l'economia, però tots es basen en un raonament econòmic sòlid i en dades. En última instància, el nucli de cada argument es relaciona amb què faria la gent amb el seu dia addicional de descans. Podria descansar més, la qual cosa augmentaria la seva eficiència durant els quatre dies laborables. Gaudiria d'activitats d'oci de pagament, de manera que es fomentaria el consum. Podria decidir treballar, i s'exerciria així una llibertat individual. Podria aprofitar el dia per formar-se i adquirir noves habilitats que li permetessin reconvertir-se a una ocupació més gratificant o prometedora. O podria dedicar el seu temps a la seva passió i a crear les innovacions del futur. Els economistes simplifiquen la realitat. En la majoria dels models econòmics, la feina es considera la font de producció, i l'oci es veu com un temps allunyat de l'economia: un buit. Però som humans, i el que fem en el nostre temps lliure també contribueix a l'economia. En paraules de l'economista James Tobin, premi Nobel: "Qualsevol activitat d'oci té un benefici econòmic per a algú".

2. Per què la setmana de quatre dies és una millor manera d'organitzar l'economia al segle XXI?

2.1. Millorarà la coordinació de l'activitat econòmica

La flexibilització de la jornada laboral (controlada pels treballadors) i les pràctiques de gestió (implementades per les empreses) que la possibiliten presenten molts avantatges, i hi hauria molts

altres arguments per fomentar-les. Aquestes fórmules, però, són inferiors a la setmana laboral de quatre dies que implementaria la legislació, i només es poden aconseguir tots els beneficis econòmics per a la societat que comporta la reducció de la jornada laboral d'una altra manera. L'aspecte clau és la coordinació. Quan treballo, soc més productiu quan estic en contacte amb el meu cap, els meus companys de feina, els meus proveïdors i els meus clients. Si les empreses implementen una setmana no coordinada de quatre dies o els treballadors passen a treballar a temps parcial, es produeixen pèrdues a causa de les dificultats de col·laboració i els retards en la comunicació i la presa de decisions. Volem comprar, produir i vendre al mateix temps que els altres compren, produeixen i venen. La coordinació ha esdevingut més important perquè ara el treball és molt més especialitzat, i el treball en equip requereix temps i coordinació.

La setmana laboral de quatre dies com a pràctica de gestió ha de passar per l'equilibri entre la coordinació a les empreses i entre elles. Per implementar-la, o bé es concedeix un dia lliure als treballadors en diferents dies de la setmana, cosa que empitjora la coordinació dins de l'empresa, o bé tots els treballadors tenen lliure o divendres o dilluns, cosa que dificulta la coordinació entre les empreses i amb els clients. La setmana laboral de quatre dies, implementada a través de la legislació, evita tots aquests problemes d'aplicació no coordinada, perquè modifica l'estat actual i actua com un dispositiu de sincronització per a tots els actors econòmics.

La coordinació també és important per al lleure. Young i Lim (2014) argumenten que el temps és un bé de la comunitat: el seu valor depèn del nombre de persones de la mateixa xarxa social que estan lliures al mateix temps. Donen suport a aquesta hipòtesi amb les dades de l'American Time Use Survey, que mostren que "tant els treballadors com els aturats tenen una millora notable del benestar emocional els caps de setmana, que es redueix de manera similar quan comença la setmana laboral". Afegeixen que "els aturats esperen l'arribada del cap de setmana igual que els treballadors. El benestar del cap de setmana no es deu al temps lliure per si mateix, sinó que es tracta d'un valor social produït col·lectivament, que procedeix del temps lliure que es comparteix a gran escala alhora. Els aturats gaudeixen relativament poc del seu temps lliure durant la setmana, quan altres van a treballar".

En aquest sentit, Stephen Jenkins, professor de la London School of Economics, va demostrar, mitjançant dades del Reg-

ne Unit dels anys noranta, que les parelles tendeixen a sincronitzar les seves hores de treball, però també que la propensió a participar en activitats de grup depèn de la disponibilitat dels companys de lleure fora de la llar (Jenkins i Osberg, 2005). La coordinació de l'oci també és el motiu pel qual les parelles tendeixen a sincronitzar el moment de la jubilació, encara que un dels membres acabi cobrant menys per jubilar-se de manera anticipada.

2.2. Estimularà la demanda agregada

Reduir la setmana laboral a quatre dies tindria l'efecte d'impulsar l'economia mitjançant l'augment de la demanda en sectors relacionats amb l'oci. Aquest potencial efecte va ser un dels principals arguments que Henry Ford va esgrimir per implementar la setmana laboral de cinc dies a les seves fàbriques l'any 1926 (Ford, 1926). Per consumir calen diners, però també temps. És en el nostre temps lliure on sentim necessitats. Consumim més en el nostre temps lliure que mentre treballem.

Segons una enquesta de Gallup, els nord-americans gasten un 20 % més els dissabtes o diumenges que en un dia feiner qualsevol. Si no parem de treballar, és possible que guanyem molts diners, però no els gastarem. Potser estalviem més, però l'estalvi no mou l'economia; la frena: es tracta de la paradoxa de l'estalvi, com l'anomenava Keynes. Un estalvi excessiu infla els preus de l'habitatge, que es troben en nivells històricament alts; redueix els tipus d'interès, que es troben en nivells històricament baixos, i alimenta les bombolles financeres: Ben Bernanke, antic president de la Reserva Federal dels Estats Units, va culpar l'estalvi excessiu mundial que es va produir entre el 1996 i el 2006 d'haver alimentat la bombolla *puntcom* a finals del segle passat, i després la bombolla immobiliària i els altres desequilibris que van provocar la crisi financera del 2007. Si tenim més temps per al lleure, consumirem més determinats béns, que és el que va passar després de l'aplicació de la Llei de normes laborals justes. Als Estats Units, entre el 1957 i el 1960, paral·lelament a l'augment del PIB, que va rondar el 14 %, es va doblar la despesa dels consumidors en viatges a l'estranger, llibres i mapes, teatre i òpera, així com l'entreteniment comercial en grup, com ara jugar a bitlles (Henle, 1964).

La setmana laboral de quatre dies estimularà l'economia a través de la demanda dels sectors de l'oci, de l'hostaleria i del turisme. Imagineu què faríeu i on aniríeu en un cap de setmana de tres dies. Molt probablement, això implicaria gastar diners. Si la setmana laboral de quatre dies s'implantés a tota la Unió Europea,

podria provocar un reequilibri de la divisió nord-sud. On viatjarien els europeus del nord per passar un cap de setmana llarg?

2.3. Alliberaria la innovació i l'emprenedoria

La setmana laboral de quatre dies també tindria un efecte profund i durador en la innovació i la tecnologia. Sovint imaginem que la innovació prové de persones especials en circumstàncies favorables. La història està plena de casos d'innovació que venen de persones apassionades en moments desfavorables. A la majoria de persones no necessàriament els encanta la seva feina, però sí que els encanten les activitats que fan en el seu temps lliure. Innombrables empresaris, inventors, escriptors i artistes van començar treballant en feines ordinàries i van desenvolupar la seva passió els caps de setmana.

Al començament de la seva carrera, Albert Einstein va treballar durant set anys com a empleat de patents mentre duia a terme la seva recerca a banda del seu treball. Moltes de les visions brillants de Newton es van esdevenir quan es va retirar durant un parell d'anys a la seva granja per fugir de la pesta bubònica. Henry Ford va tardar tres anys a construir el seu primer cotxe amb un motor de doble cilindrada al seu taller, mentre treballava sis dies a la setmana en una de les plantes elèctriques de Thomas Edison. Sara Blakely va passar dos anys elaborant una idea per a un nou tipus de polaines, i va crear la marca Spanx mentre venia màquines de fax porta a porta a finals dels anys noranta. Ha estat declarada una de les 100 persones més influents del món i té un patrimoni net de 1.100 milions de dòlars. Marques com Harley Davidson, Xerox, Nike, Apple i Instagram van començar mentre els seus fundadors exercien una feina ordinària. J. K. Rowling era secretària d'Amnistia Internacional quan va concebre la idea de Harry Potter i va escriure el primer llibre quan encara hi treballava. Altres exemples d'innovació s'han originat a partir dels consumidors. Leadbeater (2009) argumenta al seu llibre *We-Think: Mass Innovation not Mass Production* ('Pensem: innovació massiva, no producció massiva') que els consumidors juguen un paper enorme, sovint ignorat, en la innovació. Argumenta que la visió estesa segons la qual els consumidors són passius i accepten qualsevol producte dissenyat per les empreses no ha estat mai així en el passat i, certament, tampoc ho és avui en dia. En general, el creador no preveu totes les possibilitats d'ús, i només els consumidors poden adonar-se i aprofitar tot el seu potencial en el moment de fer servir el producte, sobretot després d'una innovació disruptiva. Els consumidors apassionats, compromesos i amb coneixements contribueixen tant al desenvolupament i la millora dels productes com

les mateixes empreses. Leadbeater (2009) els anomena *ampros* (amateurs-pros): aficionats que es prenen seriosament l'oci, tenen habilitats, aprenen i veuen "el consum com l'expressió del seu potencial". Podem trobar molts exemples, des de bicicletes de muntanya fins a música rap, des de jocs de taula i d'ordinador fins al model de codi obert que va arribar amb Viquipèdia, Apache, Linux, Firefox, Bitcoin, TEDx i Python, desenvolupats sobretot pels usuaris en el seu temps lliure.

Segons Edmund Phelps, guardonat en economia, la clau de la innovació és la innovació de base duta a terme per persones normals en tots els aspectes de l'economia (Phelps, 2013). La clau de la innovació de base és l'oci. Avui en dia, els Estats Units i Europa sumen l'equivalent d'uns 3 milions d'investigadors a temps complet. La setmana laboral de quatre dies alliberaria el potencial ocult d'uns 500 milions de persones més. Quanta creativitat més podríem alliberar si tinguéssim un dia més per dedicar-nos a la nostra passió? Aquest nou horari podria capgirar la innovació, l'emprenedoria, la cultura i el progrés.

2.4. Reduiria l'atur tecnològic i augmentaria els salaris

La setmana laboral de quatre dies protegirà els llocs de treball en risc d'automatització i reduirà l'atur tecnològic, la qual cosa farà augmentar els salaris i disminuiran les desigualtats. L'argument econòmic no es basa en la distribució de la feina, sinó en la idea segons la qual la reducció de la setmana laboral reduirà el ritme de separació de la feina com a resposta a la implementació de la tecnologia d'estalvi de mà d'obra i donarà temps als treballadors per reconvertir-se i passar a ocupar feines més rendibles.

Wassily Leontief, premi Nobel l'any 1973, va ser un dels pensadors moderns més importants respecte als efectes que tindria en el mercat laboral l'adopció de tecnologies per estalviar mà d'obra. Leontief (1982) va elogiar les onades de progrés tecnològic que van propiciar l'augment del nivell de vida, però va mostrar preocupació pels danys col·laterals que provocaven en forma d'atur tecnològic. Va explicar que la reducció de la jornada, de la setmana i de l'any laboral, fins al 1940, havia estat sempre la principal eina per limitar aquests danys col·laterals. Leontief va descartar molts dels estereotips descriptius procedents de diferents escoles de pensament i va advertir dels perills de desfer el camí tecnològic, un error encara més gran. A continuació, va defensar l'acció directa que promogués un escurçament progressiu de la jornada laboral. No només reduirà hores de la plantilla actual i disminuirà els incentius per a les

empreses que consideren l'acomiadament, sinó que permetrà que els treballadors que es dediquen a feines amb més probabilitats d'automatització es reconverteixin per passar a ocupar-se de feines més noves o prometedores.

La setmana laboral de quatre dies també establirà les condicions perquè els salaris creixin més ràpidament. Sigui quina sigui la perspectiva que s'adopti per determinar els salaris, la setmana de quatre dies és una inversió. La reducció de l'atur tecnològic i l'augment de la demanda en els sectors de l'oci, juntament amb la disminució de les hores de treball, que comporta una reducció de l'ocupació, té com a conseqüència natural l'augment dels salaris. D'altra banda, segons la teoria de la negociació dels salaris, la setmana de quatre dies augmentarà el poder de negociació dels treballadors, que obtindrien una part més gran del pastís.

3. Principis per a la implementació de la setmana de quatre dies

Quan pensem en els beneficis de la setmana laboral de quatre dies, haurem de ponderar-los amb els costos d'implementar-la. La transició a una setmana de quatre dies és disruptiva, però es podria fer amb molts menys problemes dels que podríem imaginar. Si, en començar a llegir, us heu preguntat si tothom patiria una retallada salarial del 20 % per treballar un dia menys, la resposta és negativa. La gran majoria dels treballadors no patirien cap retallada salarial. Hi ha uns altres set mecanismes d'ajust possibles capaços d'evitar-les.

En primer lloc, la setmana laboral de quatre dies augmentaria la productivitat els dies en què es treballa. Aquesta és la raó per la qual les empreses l'estan implementant com a pràctica de gestió. Però fins i tot si això no fos prou, encara hi ha altres ajustaments possibles. En segon lloc, es poden ajustar les hores i els dies. Si tothom treballés una hora més aquells quatre dies —els economistes ho anomenen *marge intensiu*— això compensaria la meitat de l'ajustament necessari. També es podria proposar que la compensació fos en dies, reduint determinades vacances o dies festius. En tercer lloc, pel que fa a l'augment de la productivitat, es reduirien els costos de producció per a les empreses, com aquells relacionats amb l'electricitat, la contractació i retenció de treballadors o la contractació de treballadors temporals, per exemple. En quart lloc, en alguns sectors com el dels gegants tecnològics, on les empreses han gaudit de marges de benefici anormalment alts, que indiquen el poder de mercat, uns beneficis més baixos podrien absorbir part de l'ajust. En cinquè lloc, en els negocis de capital intensiu, com els de la producció de petroli, on

els salaris representen una petita fracció dels costos d'exploració, o en els sectors no comercials, part de l'ajust es podria reflectir en preus més elevats, passant part de la càrrega als consumidors. Com a sisè ajust, el govern podria subvencionar temporalment aquesta implementació en alguns sectors o per a alguns treballadors amb bonificacions fiscals.

Finalment, i potser es tractaria de l'ajust més rellevant, el temps entre l'anunci de la decisió de la setmana laboral de quatre dies i la seva implementació permetria un ajust dinàmic per a les empreses i el govern. Si els actors del futur anticipen el canvi, poden frenar el creixement salarial durant el període d'ajust per evitar retallades salarials quan es produeixi la implementació. Els salaris al Regne Unit han crescut en els sis anys anteriors a la pandèmia a un ritme del 4 % anual. Si en els dos anys anteriors a la modificació i fins a dos anys després d'aquesta empreses i treballadors acordessin no augmentar els salaris, la decisió comportaria 16 punts percentuals, del 20 % d'ajustament necessari. Aquest darrer mecanisme d'ajust ens explica per què la "setmana laboral de quatre dies sense pèrdua de sou" és un eslògan buit (però efectiu). L'economia és un procés essencialment dinàmic, i no l'hem de veure com a estàtic.

Moltes persones crítiques amb la setmana laboral de quatre dies tenen en compte una forma específica d'ajust, però aquests vuit ajustaments possibles, incloses les retallades salarials, permeten una gran flexibilitat d'implementació. És natural, i de fet desitjable, que els ajustaments siguin diferents als Estats Units i a Espanya. A més, a dins de cada país, els diferents sectors i ocupacions haurien de combinar aquestes opcions de manera diferent. Les combinacions s'haurien de negociar sector per sector, ocupació per ocupació, empresa per empresa, i haurien d'involucrar les diferents parts interessades, des de sindicats fins a associacions sectorials, associacions de consumidors i, naturalment, el govern. Els diversos actors que he esmentat haurien d'estudiar els efectes de la setmana laboral de quatre dies en el seu microcosmos durant el període d'ajustament. Haurien d'analitzar els perills i les dificultats de la implementació, així com les oportunitats que comporta. Un període d'aproximadament cinc anys entre l'anunci de la setmana laboral de quatre dies i la seva implementació permetria prou temps a treballadors, empreses i govern per preparar-se, tot frenant el creixement salarial durant aquest període per evitar retallades quan es produeixi la implementació. L'activitat econòmica és molt diversa i els llocs de treball a tota l'economia són molt diferents. La implementació de la setmana laboral de qua-

tre dies a les feines d'oficina hauria de ser diferent per a periodistes, treballadors de fàbriques, professors universitaris o cambrers. No hem de proposar un ajust únic, sinó utilitzar una combinació d'aquests vuit mecanismes per trobar la manera de minimitzar la interrupció. ■

4. Conclusió

L'any que va guanyar el Premi Nobel que el va coronar com el pare de l'economia moderna, Paul Samuelson va qualificar la setmana laboral de quatre dies d'"invenió social transcendental". És l'únic economista que la defensa: els altres s'oposen a la idea o simplement la ignoren. Tot i que la setmana laboral de quatre dies ha generat recerca acadèmica en sociologia, ciències polítiques, administració d'empreses, dret, ecologia o estudis de gènere, no hi ha cap investigació explícita en economia convencional. La setmana laboral és una construcció social, política i econòmica. Per què no hauria de canviar quan sí que ho ha fet gairebé tota la resta de la societat? La velocitat a la qual ens comuniquem, els tipus de feines que fem, la tecnologia a la nostra disposició, el nombre d'anys que estudiem, l'estructura familiar, la durada de les nostres vides i les interaccions socials han canviat. El primer pas és reconèixer que l'oci comporta diversos efectes econòmics positius i començar a investigar, quantitativament, els diversos mecanismes d'aquests efectes

Referències bibliogràfiques

- Barnes, A. i Jones, S.** (2020), *The 4 day week*, Piatkus.
- Ford, H.** (1926) "The 5-day week in the Ford Plants", *Labor Review*, 23(6), 10-14.
- Gomes, P.** (2021), *Friday is the New Saturday*, Flint.
- Henle, P.** (1962) "Recent Growth of Paid Leisure for U.S. Workers," *Monthly Labor Review* 85(3), 249-57.
- Jenkins, S. i Osberg, L.** (2005), "Nobody to Play with? The Implications of Leisure Coordination," in *The Economics of Time Use*, edited by D. Hamermesh and G. Pfan.
- Leadbeater, C.** (2009), *We-Think: Mass innovation not mass production*, Profile Books
- Leontief, W.** (1982), "The Distribution of Work and Income," *Scientific American*, 247 (3), 188-205.
- Pang, A. S.-Kim** (2020), *Shorter: How Working Less Will Revolutionize the Way your Company Gets Things Done*, Penguin Random House.
- Phelps, E.** (2013), *Mass Flourishing: How Grassroots Innovation Created Jobs, Challenge, and Change*, Princeton University Press.

Poor, R. (1970), *4 days, 40 hours*, edited by Riva Poor, Pan Books.

Young, C. i Lim, C. (2014), "Time as a Network Good: Evidence from Unemployment and the Standard Workweek", *Sociological Science*, 1, 10-27.

ENTREVISTA



ANTÓN COSTAS
President del Consell Econòmic i Social d'Espanya

**“CALEN MILLORS
LLOCS DE TREBALL,
PER A MÉS PERSONES,
EN MÉS INDRETS”**

Per Judit Vall Castelló
Departament d'Economia (UB) i
secretària de la *Revista Econòmica*
de Catalunya

Començo l'entrevista amb Antón Costas impressionada per la seva capacitat d'observació. Fem l'entrevista en línia, per raons d'agenda, però amb vídeo i àudio. Jo la faig des del meu despatx de la UB; darrere la meua taula d'oficina hi tinc diverses prestatgeries amb llibres de text d'economia i una ampolla de vi que he d'entregar com a regal a una companya de feina. En menys de cinc minuts de connexió, l'Antón ja em comenta que m'enviarà un exemplar del vi que produeix a les seves terres per poder comparar amb aquest que tinc al despatx.

També m'impressiona que, en els dos o tres minuts previs al començament de l'entrevista més "formal", comentant els esdeveniments actuals, em deixa una frase que, per mi, resumeix molt bé tot el que m'explicarà i m'argumentarà a continuació: que calen llocs de treball més bons, per a més persones, en més indrets.

Després d'aquesta petita introducció, a continuació reproduïxo, espero que al més literal possible, les respostes a les qüestions que vaig plantejar al president del CES:

En una de les seves primeres entrevistes com a president del CES a *El País*, vostè va qualificar la situació postpandèmia com un "moment hamiltonià", és a dir, una finestra d'oportunitat (la finestra d'Overton) en què seria possible assolir una nova etapa en el funcionament de l'economia de mercat. Quins creu que serien els elements que caldria modificar? Com creu que afectaria aquesta nova etapa al mercat de treball?

Amb l'expressió "moment hamiltonià" em refereixo a l'obra política d'unificació financera i econòmica dels Estats Units que va dur a terme Alexander Hamilton, primer secretari del Tresor del govern de George Washington, considerat per aquest motiu un del "pares dels Estats Units". Després de la Guerra de la Independència, que va deixar alguns estats molt endeutats, Hamilton va aconseguir federalitzar els deutes dels estats i va crear, d'aquesta manera, un actiu financer federal molt segur que va permetre unificar financerament el país. A més, va posar en marxa polítiques industrials que van aconseguir crear un teixit industrial molt potent, que ha estat la base de l'economia nord-americana moderna. En aquest sentit, la pandèmia de la COVID19 ha creat a la UE un "moment Hamiltonià" amb la creació, per primera vegada, d'un deute comú europeu, que serà un actiu financer segur i molt important per a la integració europea, per finançar el nou Fons Next Generation UE, que, a la vegada, és un instrument molt poderós d'una nova política industrial i tecnològica de l'estratègia europea. Aquest deute comú i aquesta nova política industrial són

dues poderoses palanques per a la reactivació i transformació econòmica i la creació de més llocs de treball i millors.

En aquesta línia, creu que la recent reforma laboral va en la direcció correcta?

Penso que la reforma laboral recent del 2022 és bona per dos motius, diferents del contingut del text: primer, pel procediment emprat per acordar-la, i segon, pel missatge que transmet sobre una nova cultura empresarial respecte a la temporalitat.

Sobre el primer punt, penso que una reforma pot ser considerada "bona" si aconsegueix representar les preferències dels actors socials afectats. La "veritat" radica en el procediment seguit per arribar-hi ara. Si el procediment ha estat bo, el resultat es pot considerar bo. En aquest sentit, l'actual reforma laboral és el resultat d'un acord voluntari entre els actors socials més representatius. El contingut és un equilibri de renúncies mútues; cap dels actors aconsegueix tot el que volia, però tots aconsegueixen alguna cosa que volien. És, per tant, el màxim comú denominador, o, en altres paraules, l'interès general en aquest moment concret. El fet que sigui un acord voluntari actua com a garantia de la permanència en el temps de la reforma.

Sobre el segon punt, penso que aquesta reforma planta una llavor d'una nova cultura empresarial que deslegitima la temporalitat no causal com a forma de relació laboral. Si aquesta llavor germina i creix, suposarà un avenç important per al món del treball i per a la productivitat.

Si tenim en compte aquests dos punts, penso que aquesta reforma laboral suposa un gran pas en la modernització laboral. Tot i això, no es l'únic pas que hem de fer. Si volem tenir bons llocs de treball per a més persones, hem de pensar qui genera bons llocs. La resposta és que són les bones empreses. Per tant, a més de la reforma laboral, necessitem altres tipus de polítiques que facilitin la creació i el creixement de les empreses, una nova llei de *start-ups* i una nova legislació concursal que actuï com a mecanisme de segona oportunitat i faciliti que les empreses amb dificultats no hagin de passar per l'estigma que suposa entrar a la via judicial. El CES ha tingut l'oportunitat de dictaminar els tres avantprojectes de llei sobre aquestes matèries que es troben ara en tràmit parlamentari.

Canviem de tema, i parlem de l'evolució de la capacitat adquisitiva de les famílies i de l'augment de la pobresa durant la pandèmia (un tema que, a la vista de l'evolució dels

preus de l'energia, encara preocupa més en el context actual). S'ha parlat molt del possible efecte negatiu sobre l'ocupació, però fins a quin punt el preocupa l'impacte que pugui tenir sobre els treballadors de salaris baixos (*working poor*)?

A Espanya ha augmentat la pobresa de manera alarmant durant els últims anys, d'ençà la crisi del 2008. Aquesta tendència està molt relacionada amb el funcionament deficient no tan sols de les polítiques redistributives, sinó també —i penso que principalment— amb el mal funcionament de la distribució primària entre salaris i beneficis. També amb el mal funcionament de la redistribució, de les polítiques educatives i de formació professional. El 80 % de l'increment de la pobresa a Espanya està relacionat amb aquests dos últims mecanismes. El perill, ara, amb els efectes de la guerra a Ucraïna, és que la pobresa augmenti molt més.

A més de millorar els mecanismes de redistribució, com l'ingrés mínim vital, el repte més important és crear millors llocs de treball per a més persones en més indrets del país. Això és possible. Cal fomentar una economia vibrant, amb un creixement que beneficiï més persones. També hem d'impulsar polítiques que millorin les capacitats i oportunitats de totes les persones des de la infància. En aquest sentit, defenso la necessitat d'universalitzar l'ensenyament preescolar, de 0 a 3 anys, que és el moment en què precisament es determina la trajectòria vital i professional futura de les persones. També és important desenvolupar la formació professional dual a l'inici i al llarg de la vida laboral. La combinació d'"escola i fàbrica" és la millor palanca per a l'èxit a la vida. Crec que la nova llei de formació professional dual, que el CES ha dictaminat i que acaba de ser aprovada al Congrés, serà una palanca important per desenvolupar la funció d'emparellament, de "Celestina", entre l'escola i l'empresa.

Com veu la possibilitat d'introduir la setmana laboral de 4 dies? És un tema que està agafant molt impuls últimament i que ja s'aplica en altres països europeus.

Si es produeix un augment de la productivitat seria factible poder reduir la setmana laboral. Si es demostra l'efecte engrescador i positiu de la reducció en la motivació i la productivitat dels empleats, té molt sentit aquesta proposta. De fet, hi ha evidència. Fa poc em deia una important empresària catalana que "el que és bo per als meus treballadors, és bo per a la meua empresa".

De tota manera, probablement no hagi de ser el govern l'encarregat de regular aquesta reducció de jornada de forma general, sinó que, en una primera etapa, crec que aquest tipus d'acords s'haurien de pactar internament dins de les empreses, a través del diàleg social.



Pel que fa al sistema de pensions actual, pensa que hi ha marge per continuar augmentant l'edat de jubilació o hi ha altres canvis que serien més prioritaris en aquest àmbit?

Un dels assoliments més importants de la humanitat ha estat l'augment de l'esperança de vida. Per aquest motiu, penso que és important parlar de l'edat biològica d'una persona i no de l'edat cronològica, que es únicament una dada en el document d'identitat. L'augment de l'edat biològica juga també un paper important en el desenvolupament de la vida laboral. Jo cotitzo a la Seguretat Social des dels 14 anys, que era l'edat legal per començar a treballar en aquell moment. Avui l'edat legal és de 16 anys, i la majoria de les persones comença a treballar molt més tard.

Amb una perspectiva d'edat biològica més gran i començant a treballar més tard, resulta lògic augmentar raonablement l'edat de jubilació. També donar llibertat a les persones perquè puguin endarrerir l'edat de jubilació. La jubilació ha de ser un dret, no una obligació. Hi ha persones que poden voler o necessitar treballar més enllà de l'edat legal de jubilació. Aquesta també és una manera de millorar el futur del sistema públic de pensions.



Per últim, però no menys important, fa pocs dies vam celebrar el Dia Internacional de la Dona i s'han tornat a posar de manifest les importants desigualtats existents entre dones i homes en molts aspectes, però també en termes de mercat laboral. Com veu aquest tema amb vista al futur? Creu que s'aconseguiran millores importants en aquest àmbit?

Hi ha evidència empírica que més igualtat en la integració de les dones es tradueix en un impacte positiu sobre la productivitat de l'empresa i també del conjunt de l'economia. És un indicador de progrés, tant per a la vida professional de les dones com per a l'economia en el seu conjunt. Amb tot, encara hi ha una gran ignorància sobre aquests beneficis i una resistència cultural en l'empresa i en la societat. Hi ha països que han aconseguit aquests objectius i haurien de marcar-nos el camí a seguir.

Penso que un dels mecanismes per millorar la incorporació de les dones al mercat de treball passa per alliberar-les de les tasques de cura familiars. En aquest sentit, la universalització i gratuïtat de l'educació preescolar de 0 a 3 anys suposaria un benefici per als infants, per a l'economia i per a les mares — tam-

bé pares —, ja que permet la integració professional després de la maternitat i mantenir així una vida laboral estable.

Molt breument, em podria comentar què pensa dels plans d'igualtat com a instrument que permeti reduir l'impacte dels sostres de vidre?

Sens dubte, l'obligatorietat dels plans d'igualtat és un instrument molt potent en empreses de mida mitjana i gran. L'obligació de presentar l'informe no financer penso que pot resultar en millores molt positives pel que fa a la igualtat de condicions laborals i professionals entre dones i homes. El fet que sigui necessari incloure informació comparada dels salaris i altres condicions laborals dels seus treballadors representa un instrument molt potent per aconseguir la igualtat efectiva de les condicions laborals, els salaris i la promoció professional.

La qüestió del treball de les dones és una prioritat del CES. Aquest mateix mes aprovarem un informe que crec que serà important, amb propostes per trencar els sostres de vidre en aquest terreny. ■

LA BÚSTIA

LA POLÍTICA ECONÒMICA DE NABUCODONOSOR II

Lluís Bohigas

Doctor en ciències econòmiques

Nabucodonosor II va ser rei de Babilònia —l'actual Iraq— la primera meitat del segle VI abans de la nostra era¹ (604-562 a. n. e.). Durant el seu regnat hi va haver prosperitat a Babilònia gràcies a una sèrie de reformes econòmiques. En aquest article analitzaré les reformes econòmiques de Nabucodonosor II, que constitueixen la primera experiència de la qual tenim informació sobre política econòmica. Abans d'entrar en matèria econòmica, faré un breu recordatori de la història i la geografia d'aquells territoris.

1. Nabucodonosor II i l'imperi neobabilònic

El segle VI, Babilònia estava dominada per l'imperi assiri. Els babilonis es van revelar contra els assiris i la repressió del rei assiri Assurbanipal va ser tan contundent que va arrasar la ciutat de Babilònia l'any 648. El ressentiment dels babilonis contra els assiris va ser molt important, i, uns vint anys més tard, Nabopolassar, que era governador de Babilònia, va encapçalar una coalició internacional contra els assiris. La coalició va aconseguir derrotar l'imperi assiri i les tropes de Nabopolassar van arrasar Nínive, la seva capital, l'any 612. Va ser el final de l'imperi assiri, el primer gran imperi de l'edat del ferro.

Nabopolassar va batallar per controlar les possessions d'Assíria a llevant, concretament els actuals països de Síria, el Líban i Israel-Palestina. Amb tot, el faraó d'Egipte també volia quedar-se les

despulles de l'imperi assiri, i Babilònia i Egipte van batallar l'any 605 a la localitat de Carquemish (actual Síria). L'exercit babilònic comandat pel fill de Nabopolassar, que seria el futur rei Nabucodonosor II (figura 1), va guanyar la batalla al faraó.



Figura 1. Nabucodonosor II

Les tensions entre Babilònia i Egipte pel control del llevant van continuar, ja que era un territori molt cobejat per les dues potències. Per a Babilònia era l'accés a la Mediterrània, i per a Egipte era el camí per terra cap a Turquia i Àsia. Nabucodonosor va guanyar la partida i va conquerir Jerusalem l'any 597. Hi va tornar deu anys més tard perquè els jueus s'havien aliat amb els egipcis, i va arrasar la ciutat i va deportar a Babilònia principalment l'elit jueva i els artesans, que treballarien en les obres de reforma de Babilònia. La Bíblia ho descriu com l'exili o el captiveri del poble jueu. Modernament, l'exili s'ha fet popular gràcies, entre d'altres, a l'òpera de Verdi *Nabucco* i a la cançó de Boney M. "Rivers of Babylon", ambdues basades en la Bíblia.

Quan Nabucodonosor va morir l'any 562, el va succeir, després de diverses revoltes de palau, un general anomenat Nabonidus. L'any 539, l'imperi neobabilònic va acabar quan Cir II el Gran, rei de Pèrsia, va conquerir Babilònia i la va annexionar al seu imperi, que va arribar a ser el més gran del món.

L'imperi neobabilònic de Nabucodonosor (mapa 1) va ocupar

¹ La major part de les dates d'aquest article són d'abans de la nostra era i, per tant, només ho especificaré quan siguin de la nostra era.

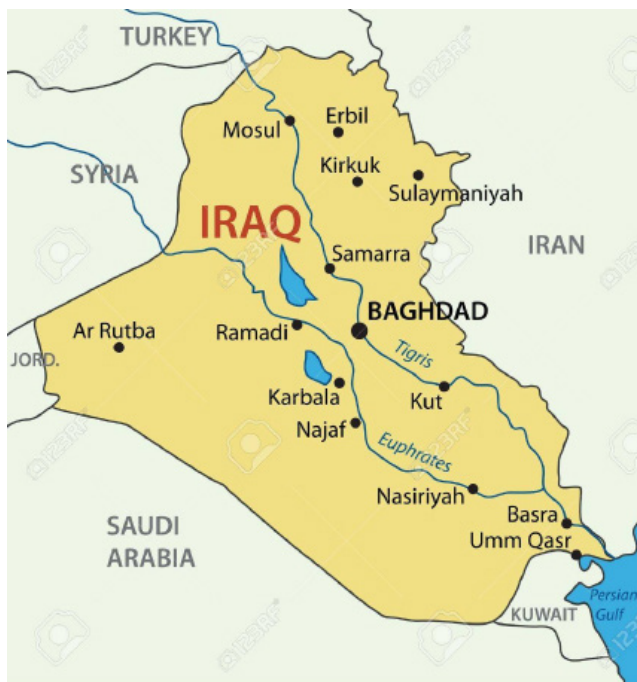


Mapa 1. Imperi neobabiloni Font: Wikipedia

tot Mesopotàmia, així com el territori dels actuals països de Síria, el Líban i Israel-Palestina. El control sobre aquests estats era indirecte, a través de reis vassalls, que li entregaven anualment un tribut.

2. Babilònia

Les ruïnes de Babilònia estan situades al sud de Bagdad (mapa 2), i han estat declarades recentment Patrimoni de la Humanitat per la UNESCO. La ciutat era ser coneguda en el segon mil·lenni gràcies a un rei de Babilònia: Hammurabi, autor del codi que



Mapa 2. Iraq

porta el seu nom². La primitiva ciutat de Babilònia va ser completament destruïda pel rei assiri Assurbanipal l'any 648 i no en queda res, les ruïnes que han sobreviscut són les obres de Nabucodonosor que va convertir Babilònia en una gran ciutat, referent a tot el món. Herodot, el primer historiador grec, la va visitar un segle després de la mort de Nabucodonosor i la va descriure així: "Està situada en una gran plana i té forma quadrada, el perímetre de les muralles és de 85 quilòmetres. L'enorme extensió de Babilònia no és comparable a cap altra ciutat que jo conegui... La ciutat està travessada pel riu Èufrates, i per passar d'una banda a l'altra hi ha un pont. Els carrers són en quadrícula, uns carrers són paral·lels al riu i d'altres, perpendiculars. Les cases són de tres i quatre pisos". Herodot descriu el zigurat de 60 metres d'alçada, els rics temples i els palaus. L'entrada a Babilònia es feia a través de diferents portes. La més impressionant era la d'Ishtar, que es conserva al Museu de Pèrgam a Berlín (figura 2). En època d'Herodot ja no era la capital d'un imperi, però mantenia la seva magnificència.



Figura 2. Porta d'Ishtar, Museu de Pèrgam, Berlín

3. La prosperitat de Babilònia durant el regnat de Nabucodonosor II

Per escriure aquest apartat i els següents m'he basat en l'obra monumental de Michael Jursa, professor d'assiriologia a la Universitat de Viena, *Aspects of the economic history of Babylonia in the first millenium bc*³. Aquest llibre de 850 pàgines, 4.000 notes a peu de pàgina i 30 pàgines de bibliografia recull tot el que es coneix sobre l'economia de Babilònia en el primer mil·lenni.

² En un article aparegut al número 84 de la *Revista Econòmica de Catalunya* vaig fer una anàlisi econòmica del Codi d'Hammurabi.

³ L'obra de Michael Jursa està citada a la bibliografia (Jursa, 2010).

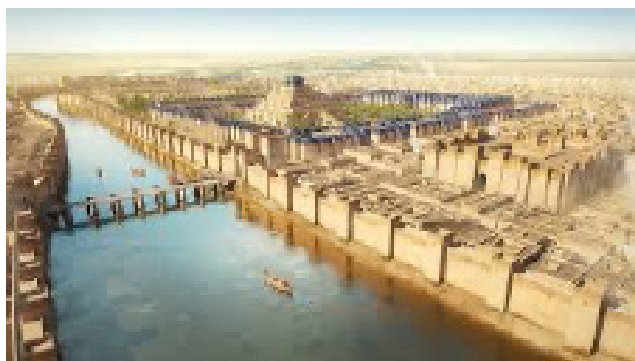


Figura 3. Reconstrucció de Babilònia en temps de Nabucodonosor

Jursa diu sobre el segle de Nabucodonosor: “Babilònia, el segle VI, va experimentar una de les rares ‘eflorescències’ o ‘edats d’or’ que ocasionalment han passat a les economies premodernes”. El mateix Nabucodonosor ho va expressar en una frase trobada en una tauleta d’argila i dirigida al déu Marduk, senyor de la ciutat de Babilònia: “Entre tots els llocs habitats no conec una ciutat tan famosa com la teva ciutat de Babilònia”.

Es pot quantificar l’èxit econòmic de Babilònia? M. Jursa ho fa en el seu llibre, a través d’indicadors indirectes. El primer indicador prové de l’arqueologia i compara la Babilònia del segle VI amb el mateix país uns segles abans, concretament amb l’època d’Hammurabi, a començaments del segon mil·lenni. L’indicador és la superfície de les cases. Els arqueòlegs han desenterrat cases de diversos períodes de la història de Mesopotàmia i han comparat les cases en temps d’Hammurabi amb les de Nabucodonosor. Les cases de l’època d’Hammurabi eren més petites que a l’època de Nabucodonosor, ja que només el 20 % de les cases d’Hammurabi tenien més de 100 m², mentre que a l’època de Nabucodonosor el 75 % de les cases tenien més de 100 m².

Un altre indicador que estudia Jursa són les dots de les dones babilònies. Tal com es feia aquí ara fa uns anys, quan la noia es casava, la família li donava una dot que aportava a la nova llar. El Codi d’Hammurabi regulava què es feia amb la dot en cas de divorci. Els llistats de les dots s’han conservat en tauletes d’argila i, per tant, permeten comparar aquest aspecte de les dues èpoques històriques. Jursa compara les dots de les noies de l’època d’Hammurabi amb les de l’època de Nabucodonosor, i diu que són semblants en molts dels ítems, però que la diferència més espectacular rau en la quantitat de plata. A l’època d’Hammurabi la plata era escassa, i se n’hi trobaven potser alguns grams, mentre que a l’època de Nabucodonosor la plata és abundantíssima i es mesurava en quilograms.

Els dos indicadors anteriors serveixen per estudiar el creixement econòmic de Babilònia, però un altre indicador emprat per Jursa permet comparar la situació de Babilònia amb altres ciutats. Aquesta metodologia s’ha utilitzat per comparar ciutats a l’Europa de l’edat mitjana i consisteix a convertir el salari en la quantitat de blat que podria comprar. L’indicador és el sou diari dels treballadors sense especialitzar mesurat en litres de blat. D’aquesta manera, es relaciona el sou amb la capacitat de compra d’un producte alimentari bàsic. Per exemple, a Europa, l’any 1690 de la nostra era, amb el sou d’un dia d’un treballador sense qualificar es podien comprar 8,1 litres de blat a Viena; 9,3 litres a Florència, i 16,6 a Holanda. Un treballador sense qualificar que treballava en la construcció del palau de Nabucodonosor l’any 585 cobrava l’equivalent de 12 i 14,4 litres de blat diaris. El sou de l’època d’Hammurabi era de 8 litres de blat. Un dels llocs més ben pagats de l’antiguitat va ser Grècia en època d’Alexandre el Gran (segle IV), on es pagava entre 13-15,6 litres, i un dels més mal pagats va ser l’Imperi romà, que per a l’any 301 de la nostra era s’ha calculat en 4,7 litres. La conclusió és que el salari mínim de Nabucodonosor va ser un dels millors de l’antiguitat.

El darrer indicador és el creixement demogràfic de Babilònia. No hi ha censos que ens permetin quantificar la població d’aquella època, però hi ha indicadors indirectes. Jursa calcula que la població de Babilònia creix cinc vegades entre l’any 1000 i el 500. Tenint en compte que el segle VII, el segle d’abans de Nabucodonosor, havia estat un segle farcit de guerres i devastació, hom pot assumir que l’increment de població es produeix en l’època de Nabucodonosor. Aquest creixement no es pot assolir per creixement natural, sinó que requereix una immigració molt important. En el cas dels jueus no va ser voluntària, ja que eren deportats de guerra; amb tot, no seria suficient per explicar el creixement. Jursa està convençut que l’èxit econòmic de Nabucodonosor va atreure molta població veïna. Un altre indicador en aquest sentit és el creixement en el nombre de ciutats. L’any 700, el nombre de ciutats a Babilònia es comptabilitza en 134, mentre que a l’època de Nabucodonosor el nombre es dobla i arriba a 257, i les ciutats són més grans, ja que la superfície urbana es multiplica per 3.

4. Política econòmica de Nabucodonosor

Què va passar per assolir el creixement econòmic de l’època de Nabucodonosor? En aquest apartat s’analitzaran les reformes econòmiques que van tenir lloc. No disposem d’informació escrita sobre les accions concretes que va emprendre el rei, sinó que n’observarem els canvis. De tota manera, i tal com diu Jursa, aquestes reformes no s’haurien produït sense una voluntat políti-

ca expressa del rei, per això he titulat aquest apartat “Política econòmica de Nabucodonosor”. Per descomptat que en aquella època no hi havia ni Ministeri d'Economia, ni gabinets d'estudi, ni facultats d'Econòmiques, però, malgrat això, els governants prenen decisions que afectaven de forma important l'economia del país. La història no ens dona un relat de les decisions que prenen els reis, ni tampoc per què les prenen, però les reformes depenien en bona mesura de la seva voluntat.

Jursa dedica un capítol a relatar les activitats de la corona per promoure canvis en l'economia, i el primer punt és que Nabucodonosor va aportar estabilitat després d'un segle anterior, el VII, en què les guerres amb els assiris havien estat freqüents i el resultat havia estat la devastació de Babilònia. Al començament del seu regnat, Nabucodonosor es va dedicar a conquerir el llevant: Síria, el Líban i Israel; la resta la va dedicar a consolidar el regne i, sobre-tot, a construir infraestructures a la ciutat de Babilònia i a altres ciutats de Mesopotàmia.

La segona política de Nabucodonosor va ser la reforma agrària, gràcies a grans projectes d'infraestructures i la recuperació de terres que havien quedat inutilitzades per les guerres. La corona va reformar l'ús de les terres agrícoles a partir de l'adjudicació de terres a persones o grups a canvi de servei militar o civil a l'Estat. Els grans propietaris agrícoles eren els temples, i la seva eficiència era molt millorable. La corona tenia representants als òrgans de govern dels temples i va procurar que aquests lloguessin les terres a emprenedors privats que també s'encarregaven de comercialitzar els productes.

Una altra reforma molt important va ser la monetització de l'economia, a partir de la utilització de la plata com a diners. Les grans obres públiques que va emprendre Nabucodonosor no les van fer treballadors forçosos ni esclaus, sinó que es va ocupar treballadors lliures que es pagaven amb salaris de plata. La plata provenia dels tributs que recaptava l'Estat i circulava en forma de diners dins l'economia. Per facilitar la circulació de la plata com a diners era important garantir-ne la qualitat. Jursa afirma que van ser els temples els encarregats de controlar-ne la qualitat. La plata es va convertir en el mitjà d'intercanvi en moltes transaccions, incloses les diàries, i la monetització va facilitar en gran mesura el comerç.

La política de construccions de Nabucodonosor va ser impressionant. Va construir una xarxa de canals que facilitaven la circulació de gent i mercaderies pel país, i que servien per regar moltes terres. Jursa afirma que és la primera vegada que es nota una plani-

ficació centralitzada de la xarxa de canals, en lloc de l'execució de treballs locals com havia estat en el passat.

Nabucodonosor va reforçar les muralles, tant les de Babilònia com les de moltes ciutats de la regió. En el cas de Babilònia va reconstruir una ciutat devastada, va reconstruir les muralles i les portes de la ciutat. Es va reconstruir el zigurat de 60 metres d'alçada que va donar lloc a la llegenda de la Torre de Babel, probablement perquè la seva construcció va durar molts anys. Es van construir temples tant a la divinitat suprema Marduk com a diverses divinitats del panteó babiloni. La ciutat es va embellir i transformar en la ciutat més gran i més bonica del món el segle VI. En altres ciutats de Mesopotàmia també es van fer obres de construcció, i aquestes inversions van donar molta feina i molts diners als treballadors babilonis.

Podríem resumir que la política econòmica de Nabucodonosor va consistir a donar estabilitat política, fer infraestructures agrícoles, millorar les comunicacions, reformar la propietat agrícola, millorar la gestió dels territoris, reconstruir Babilònia i altres ciutats de Mesopotàmia, donar molta feina pagada amb bons sous, introduir el diner en forma de plata i crear una ciutat que va ser l'enveja de tot el món.

Van tenir èxit les reformes de Nabucodonosor? Jursa estudia l'evolució dels preus dels productes bàsics durant el segle VI i arriba a la conclusió que durant el regnat de Nabucodonosor, malgrat l'increment de població, l'increment de la demanda i la millora del nivell de vida de la població, els preus van baixar, gràcies a la millor rendibilitat agrícola. Després de la mort de Nabucodonosor el país va patir conflictes polítics, però Jursa demostra que la prosperitat econòmica va durar tota la resta del segle VI i el començament del segle V. Per tant, els efectes de la política econòmica de Nabucodonosor no van ser flor d'un dia, sinó que van establir un model econòmic d'èxit que va tenir una durada en el temps.

5. L'empresa privada

Jursa dedica una bona part del seu llibre sobre l'economia a Babilònia en el primer mil·lenni al sector privat. El tema del sector empresarial havia despertat l'interès d'altres historiadors, així, per exemple, Damdanev bateja el segle VI com “l'edat de la privatització” (Damdanev, 1996). Jursa analitza els arxius, que se n'han trobat molts, d'emprenedors privats. Entre aquests emprenedors hi havia grans propietaris agrícoles i modestos ferrerers. L'escriptura va deixar de ser patrimoni dels escribes, ja que tots els empresaris sabien llegir i escriure, i tenien el seu propi arxiu en tauletes d'argi-

la per a les seves activitats econòmiques. Tradicionalment, l'economia de Mesopotàmia estava en mans dels grans terratinents: els palaus dels reis i els temples. Aquestes dues institucions van introduir en el passat les innovacions agrícoles, van fer les obres d'irrigació, van seleccionar els cultius, etc. En canvi, el segle VI, el sector més dinàmic de l'economia babilònia era el sector privat. En l'apartat anterior hem vist que hi havia una política per part de la corona de millorar la rendibilitat de les explotacions agrícoles dels temples a través de la introducció de l'activitat privada.

Jursa, després d'analitzar molts arxius d'empresaris i propietaris del segle VI, els classifica en dos tipus d'estratègies econòmiques: a) el rendista i b) l'emprenedor. El rendista era una persona que posseïa alguns béns i beneficis, i gaudia de les rendes, mentre que els emprenedors assumien riscos desenvolupant activitats econòmiques a la recerca del lucre.

Els rendistes eren moltes vegades els sacerdots dels temples on cobraven unes prebendes, que eren normalment una proporció dels sacrificis i oferiments que feien els feligresos, un cop els déus les havien "consumit". Les prebendes s'heretaven de pares a fills i també es podien comprar i vendre. Hi havia un mercat de prebendes a uns preus interessants. Aquests sacerdots normalment posseïen una casa a la ciutat i de vegades d'altres, que podien llogar. També posseïen alguns terrenys agrícoles que normalment llogaven a pagesos per a l'explotació. El segle VI, els propietaris privats de terrenys agrícoles van canviar els camps de cereals, que tenien una rendibilitat baixa, per palmerars, on es collien dàtils que eren molt més rendibles.

Els emprenedors contractaven explotacions agrícoles importants als temples, que eren els terratinents. També es dedicaven a cobrar els lloguers dels pagesos que conreaven les terres dels temples. Aquests lloguers es pagaven amb una part de la collita, que calia transportar-la cap als mercats i comercialitzar-la. Una altra activitat freqüent dels emprenedors era el crèdit: feien préstecs en plata a un interès reglamentat del 20 %.

A més d'aquests dos tipus d'empresaris hi havia els artesans, que treballaven tant per a les institucions com per compte propi, i, per exemple, s'han conservat els arxius de dos germans ferrers que sabien llegir i escriure, i mantenien els seus propis arxius.

Jursa afirma que la importància de les activitats empresarials en aquest període és molt superior a la de qualsevol altre període de la història de Mesopotàmia.

6. Babilònia, capital mundial

Babilònia en temps de Nabucodonosor es va convertir en la ciutat més gran i més potent del món civilitzat, equiparable a la Nova York dels nostres temps o, abans, a París o Londres. Aquesta capitalitat la va convertir en un pol d'atracció per a tot tipus de gent i de negocis. Jursa estudia en el seu llibre l'atracció de Babilònia dins Mesopotàmia i considera que la regió era un espai econòmic molt integrat gràcies a la xarxa de canals que permetia navegar i, sobretot, a la centralitat de Babilònia.

Els historiadors han detectat un fenomen que resumeix el paper mundial de Babilònia. Mesopotàmia no tenia matèries primeres ni objectes de luxe, i els havia d'importar de territoris llunyans. En el tercer i segon mil·lenni s'enviaven caravanes de mercaders per comprar en altres països les matèries primeres, pedres precioses, fusta noble, etc., que necessitava el país. Aquesta activitat s'ha documentat i estudiat en diversos arxius de tauletes d'argila pertanyents a mercaders. En canvi, durant l'època de Nabucodonosor, malgrat que el consum d'importacions es va incrementar enormement, no hi ha documentació escrita sobre el comerç internacional. En l'època de Nabucodonosor, quan feia falta una matèria primera o un article de luxe, ja no s'anava a l'estranger a buscar-los, sinó que hom anava al mercat de Babilònia. Eren els mercaders d'arreu del món els que feien mans i mànigues per exposar els seus productes al mercat de la capital mundial.

El Nou Testament també parla de Babilònia des d'una perspectiva històrica, perquè Babilònia ja no existia quan es van escriure els evangelis. En el Llibre de l'Apocalipsi de Joan, escrit l'any 96 de la nostra era, es dediquen els capítols 17 i 18 a Babilònia, que és batejada com "la mare de les prostitutes i de totes les abominacions de la terra", "la ciutat de tots els vicis", etc. En realitat, l'autor es refereix a la ciutat de Roma, que aleshores perseguia els cristians, però, per evitar la censura, fa servir el nom de Babilònia. Indirectament l'autor fa un reconeixement al paper metropolità i cosmopolita de Babilònia com a capital mundial; de fet, era el paper que Roma feia el segle primer de la nostra era. ■

Referències bibliogràfiques

- Bohigas, L.** (2021). "La regulació econòmica d'Hammurabi, el naixement dels empresaris", *Revista Econòmica de Catalunya*, núm. 84.
- Dandamaev, M. A.** (1996). "An age of privatization in ancient Mesopotamia", dins: M. Hudson i B. A. Levin (ed.). *Privatization in the ancient Near East and classical World*. Cambridge, MA, pàg. 197-217.
- Jursa, Michael.** (2010). *Aspects of the economic history of Babylonia in the first millennium bc*, Ugarit-Verlag: Münster.

EL MODEL CATALÀ D'ASSEGURAMENT DE LA RESPONSABILITAT PROFESSIONAL MÈDICA DEL CONSELL DE COL·LEGIS DE METGES DE CATALUNYA

Juan Ignacio Morales Ferrero

Director de la Unitat de Control del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i Grup MED Corporatiu SAU

Jaume Aubia Marimon

President del Grup Med

Albert Lluch Boada

Conseller delegat i director general del Grup MED Corporatiu SAU i director general/COO Operacions del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona

Carles Martin Fumadó

Responsable de la Unitat de Medicina Legal del Servei de Responsabilitat Professional, Àrea de Praxis, Col·legi Oficial de Metges, Consell de Col·legis de Metges de Catalunya

Josep Arimany Manso

Director del Servei de Responsabilitat Professional, Àrea de Praxis, Col·legi Oficial de Metges, Consell de Col·legis de Metges de Catalunya

El model català d'assegurament de la responsabilitat professional mèdica va néixer l'any 1993 amb l'objectiu i la voluntat d'uniformitzar la disparitat de cobertures existents en aquell moment al mercat, en què cada centre disposava de la seva pròpia cobertura, per eficiència econòmica, i va permetre coordinar els recursos econòmics (públics i privats) que es destinaven a la cobertura d'aquest risc, així com un millor control de la sinistralitat (vegeu la taula 1).

Anteriorment, el Col·legi Oficial de Metges de Barcelona (CoMB) havia disposat d'una pòlissa amb la companyia asseguradora Central de Seguros, actualment desapareguda, però la voluntat de la Junta del CoMB era impulsar un model conjunt amb l'Ad-

ministració sanitària catalana, que presentava diversos avantatges des d'un punt de vista estratègic com són: evitar la litigiositat entre les parts implicades davant d'un sinistre (metge i centre sanitari); una estratègia d'associació/aliança que ha reportat innumbrables beneficis addicionals, com ara el volum de l'operació fruit de la contractació conjunta, la capacitat de negociació, la notorietat del model, el prestigi i la transparència, i la incorporació de la resta de col·legis de metges de Catalunya a un model únic i singular a escala mundial.

El model es va iniciar amb un ampli quadre de coassegurança per integrar el màxim de companyies del sector assegurador i amb la ferma voluntat de fer-les participants del nou projecte inici-

Taula 1. Primes del CCMC del període 1993-2001 (en pessetes)

Any	Primes (en milions de pessetes) 1 € = 166,386 pessetes
1993	555
1994	763
1995	778
1996	797
1997	881
1998	935
1999	986
2000	1.031
2001	1.092
Total	7.818

Font: elaboració pròpia.

at per la seva potencial transcendència. La figura 1 reflecteix, a títol il·lustratiu, l'estructura d'assegurament del model català de responsabilitat civil (RC) professional mèdica (1993-2021), i es pot observar l'ampli quadre de coassegurança amb fins a quatre asseguradores que compartien l'assegurament del model fins a l'any 2001, any en què el mercat assegurador es va veure profundament influenciat i afectat pels esdeveniments de l'11 de setembre del 2001, que, entre d'altres efectes, van provocar un augment dels costos de reassegurança i la desaparició de l'oferta asseguradora en aquest ram. Entre els anys 2000 i 2001, la companyia Winterthur, que copava la gairebé totalitat del mercat d'RC sanitària de la Península, i la companyia Sant Paul Insurance Espanya, filial de Sant Paul Insurance, companyia llavors líder de la RC sanitària als EUA i que es va fusionar amb Travelers l'any 2004, van abandonar el mercat de l'RC sanitària. Alhora, a Espanya, Winterthur va ser absorbida per AXA i Sant Paul Insurance Espanya, per HCC Insurance Holdings Inc., atès que Sant Paul Insurance va vendre tot el seu negoci internacional.

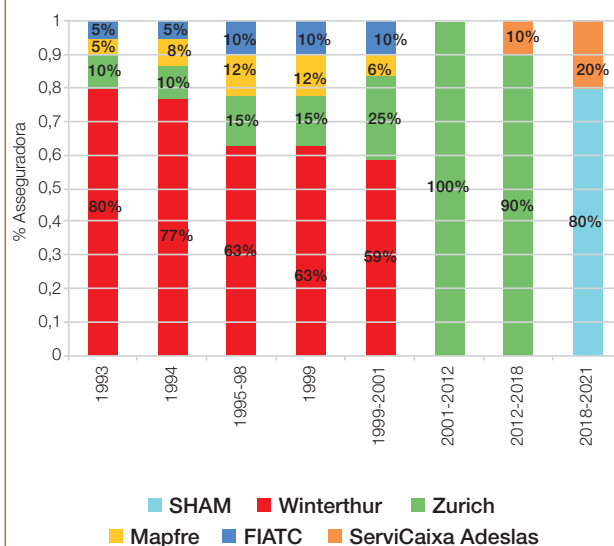
A partir d'aquest moment desapareix pràcticament l'oferta asseguradora per al ram de l'RC sanitària, i el model és assegurat de manera exclusiva per una nova companyia asseguradora, Zurich, companyia que ja estava en el quadre coassegurador i que va donar continuïtat al model, fins a l'exercici 2012, en què

s'aconsegueix incorporar una nova asseguradora al quadre de coassegurança.

Adicionalment, el model d'RC va ser capaç de facilitar la sortida del mercat de l'RC professional mèdica i del model, de manera no traumàtica per a la primera companyia asseguradora del període 1993-2001, a través d'una operació de *loss transfer*, pel qual es procedia a assumir el risc i ventura de la gestió dels sinistres pendents amb càrrec a les provisions realitzades per la companyia asseguradora (*run-off*), que van ser traspassades als prenedors a canvi de la rescissió, operació que es va instrumentalitzar a través d'una comunitat de béns; la gestió d'aquest fons es realitza per una comunitat de béns entre l'SCS i el CCMB, instrument conjunt entre els metges i l'Administració sanitària catalana.

D'altra banda, el Consell de Col·legis de Metges de Catalunya i el Servei Català de la Salut (SCS-ICS), com a prenedors, i Winterthur, l'asseguradora de la responsabilitat civil dels metges a Catalunya fins al 31 de desembre del 2001, van signar un contracte que van denominar "extinció per mutu disseny de contractes d'assegurança" amb els pactes següents: que Winterthur deixava de cobrir les conseqüències econòmiques dels

Figura 1. Estructura d'assegurament del model català d'RCP mèdica (1993-2021)



Font: elaboració pròpia

sinistres que tenia oberts, i els altres signants passaven a ocupar-se de l'acabament i la cobertura dels sinistres esmentats. A canvi d'això, Winterthur lliurava als prenedors, el Servei Català de la Salut i el Consell de Col·legis de Metges de Catalunya, la suma total de 37.961.835,54 € (dipositats a l'Institut Català de Finances). Així, el Servei Català de la Salut i el Consell de Col·legis de Metges de Catalunya s'encarregaren de la totalitat de la gestió i la cobertura econòmica dels sinistres afectats per aquest contracte.

A partir d'aquest moment, les companyies Zurich, Mapfre i SegurCaixa van ser els operadors principals del mercat d'RC sanitària a Espanya. No obstant això, la reforma del sistema per a la valoració dels danys i perjudicis causats a les persones en accidents de circulació, duta a terme per la Llei 35/2015, de 22 de setembre, que va incloure per mitjà de la disposició addicional tercera, "Baremo indemnizatorio de los daños y perjuicios sobrevenidos con ocasión de la actividad sanitaria", que el sistema de valoració regulat en aquesta llei serviria com a referència per a una futura regulació del barem d'indemnització dels danys i perjudicis sobrevinguts amb ocasió de l'activitat sanitària, indubtablement ha incidit en la percepció del risc per part de les companyies asseguradores, i ha coincidit amb l'abandonament del mercat de l'RC sanitària pel líder assegurador a Espanya, l'asseguradora Zurich, acompanyada per les companyies presents al mercat fins aquell moment.

Als mercats s'hi esdevenen cicles, i l'aprovació del barem va produir un enduriment de les condicions de contractació. A l'espera d'aclarir-se l'impacte del nou barem d'accidents de circulació o bé de l'aprovació d'un nou barem de danys sanitaris, petició històrica d'alguns sectors que, segons aquests, permetria a les asseguradores valorar amb més certesa el risc, i per tant, un restabliment progressiu de l'oferta asseguradora, s'ha creat recentment un comitè d'experts per a l'elaboració d'un barem de danys sanitaris amb l'objectiu d'evitar una nova *mal-practice crisis* a Espanya, davant de les dificultats de diverses Administracions autonòmiques per a la cobertura del risc.

Malgrat les dificultats comentades, l'esquema propi del model català d'assegurament de l'RC professional medicosanitària ha permès cobrir aquest risc, mantenint les condicions tècniques de la pòlissa, entre elles, la delegació de la gestió, del tràmit i de la defensa dels sinistres en el Servei de Responsabilitat Professional del CoMB, i realitzant una política activa de *risk management*, orientada a la investigació i/o prevenció en seguretat clí-

nica, que s'ha traduït en resultats positius i plasmat en una contenció i reducció de la sinistralitat i en una reorientació de la reclamació de la via civil a l'extrajudicial, punt aquest de gran interès per al col·lectiu mèdic.

Des de l'exercici 2018, el model del CCMC està assegurat per la mutualitat Sham (Société Hospitalière d'Assurances Mutuelles) en coassegurança amb SegurCaixa-Adeslas.

El model d'assegurament de la responsabilitat professional mèdica a Catalunya és de característiques singulars, únic a Europa, i ha esdevingut un referent entre el col·lectiu sanitari per considerar-se molt beneficiós per als metges i metgesses, l'Administració sanitària, els ciutadans, la societat i altres agents del sector sanitari, com ara els mateixos usuaris. Es tracta d'una pòlissa conjunta del Consell de Col·legis de Metges de Catalunya (CCMC), d'adhesió voluntària i que es contracta col·lectivament, i el Servei Català de Salut (CatSalut), que es gestiona de manera coordinada, però individual i independent, entre CCMC i el CatSalut. Davant les evidents i cícliques dificultats (també actuals) de metges i metgesses, serveis autonòmics de salut i centres sanitaris públics i/o privats per a la cobertura asseguradora de la seva responsabilitat, tant en l'àmbit nacional com internacional, el model d'assegurament de la responsabilitat civil professional del CCMC és un cas d'èxit en l'assegurament d'aquesta tipologia de riscos, davant les dificultats evidents de les comunitats autònomes espanyoles en la cobertura asseguradora de la seva responsabilitat mèdica. Unes dificultats que semblen cíclicament recurrents en els últims 25 anys, tant a escala nacional com internacional, salvant les diferències que hi ha entre models sanitaris dispersos en l'àmbit internacional. En el nostre context, sembla a priori necessari i interessant il·lustrar i analitzar el model d'assegurament de l'RCP del CCMC, amb unes característiques diferencials que ho han fet viable i sostenible en el temps des de la seva creació el 1993, un model únic, singular i d'èxit en l'assegurament de la responsabilitat professional mèdica a Catalunya.

Aquesta anàlisi adquireix més sentit quan la sanitat pública a Espanya suporta de manera inexorable primes més elevades per assegurar els professionals i cobrir les indemnitzacions derivades d'errors involuntaris i/o negligències. Els 16 sistemes de salut de les comunitats autònomes espanyoles amb els seus sanitaris assegurats —tots excepte les Canàries— han tingut dificultats per renovar les seves pòlisses amb les grans asseguradores, davant unes exigències econòmiques més grans per

a la cobertura de la responsabilitat civil dels metges, la qual cosa s'està traduint en concursos públics deserts en algunes autonomies. La factura global d'aquest risc s'estima que ascendeix fins als 65 milions d'euros, amb un augment del cost d'una mitjana d'un 27 % en tres anys després de les darreres renovacions de pòlisses, segons fonts del sector assegurador. Les raons que expliquen aquesta situació són diverses: el nou barem per a accidents de trànsit del 2015, que és la referència utilitzada pels jutges per a la valoració dels errors mèdics davant de l'absència d'una llei específica i que estableix indemnitzacions més altes per als casos greus; el creixement del nombre de demandes per una consciència més gran del pacient per litigar, i el funcionament del sistema judicial, que comporta que els processos s'eternitzin davant la falta de recursos, la qual cosa provoca més costos judicials.

El sector assegurador manifesta que les companyies asseguradores tradicionals han abandonat la cobertura de les comunitats autònomes perquè el negoci va deixar de ser tan rendible com abans, després que hagin aparegut al mercat assegurador noves firmes asseguradores, la majoria, estrangeres. ■

Referència bibliogràfica

Morales Ferrero, J. I. (2021). *Análisis de los factores críticos de éxito y de las ventajas competitivas del modelo de responsabilidad civil profesional médica del Consejo de Colegios de Médicos de Cataluña. Período 2002-2017*. Tesis doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona.

PETITA

CRÒNICA DE LES PROPOSTES DE LA COMISSIÓ D'EXPERTS PER A LA REFORMA FISCAL

Guillem López-Casasnovas

Departament d'Economia i Empresa de la Universitat Pompeu Fabra (UPF),
Barcelona School of Economics i Centre de Recerca en Economia i Salut (CRES-UPF)

1. Introducció

Escric aquest text a manera de confessió molt personal sobre el que he viscut durant aquests quasi deu mesos des del meu nomenament com una de “les persones expertes per a la reforma tributària” components del Comitè encarregat de redactar l'Informe. Poca cosa es pot respondre davant l'encàrrec, quan hom rep la carta de la ministra, més enllà d'agrair-li la confiança i acceptar. Val a dir que conec prou bé com funcionen aquesta mena de comitès, ja que quant a l'Estat —obvio aquí els de la Generalitat i els de la meua Comunitat de naixement— en són ja cinc en què he servit: el de les Balances Fiscals, el de l'Avaluació de la Llei de Dependència, el de la Reforma Sanitària, el de la Reforma del Finançament Autòmic i ara aquest per a la Reforma Fiscal. D'això me'n dic a mi mateix pertànyer a moltes menes de comissions sense cobrar comissions de cap mena. Certament, però, és una distinció que, tot i no reconeguda, em va en les obligacions de la càtedra d'Economia Pública que exerceixo.

Val a dir que aquest cop em va sorprendre la grandària de la Comissió (17 membres), amb una varietat gran en la seva composició, que anava des dels experts del Dret Financer i Tributari (que cobria amb escreix la quota femenina!) fins als de l'Economia Aplicada. Tots acadèmics, la majoria catedràtics. Pivotava sobre l'Institut d'Estudis Fiscals tota la logística (amb dues persones que eren alhora acadèmics i càrrecs polítics), sota la presidència —coordinació, en deia ell, humilment— de Jesús Ruiz-Huerta, un catedràtic ara jubilat, amb posició política coneguda (dirigeix una fundació socialista), però amb un registre personal que el feia mereixedor de la confiança de qui el nomenà i dels que fórem nomenats. De fet, les dues dimissions que es produïren en el decurs dels treballs crec que en cap cas es poden atribuir a una confrontació personal ni amb el president ni amb cap altre membre. En part, penso que es van deure a no acceptar ells les limitacions del mandat que se'ns donava: no es tractava de fer un big-bang del nostre sistema fiscal, del qual molts en podíem tenir ganes, sinó de l'ajust d'alguns impostos a les

noves realitats econòmiques, bàsicament en matèria de societats, d'imposició mediambiental, noves formes de transaccions digitals i de valors dels *cripto* actius, i de la subsistència d'una imposició patrimonial que, en mans d'algunes comunitats autònomes, era malmesa per la via de rebutjar tota harmonització i portar-la a ser eliminada del sistema tributari.

L'envit, en tot cas, tenia certa complexitat. Els experts de Dret Tributari, juristes, sovint parlaven un idioma diferent dels economistes. A més de circumloquis jurídics, plegats de sentències i referències a peu de pàgina, no tenien sovint el mapa complet de les implicacions de les propostes en l'economia real. I els economistes sovint “xutàvem” sense haver considerat l'enquadrament del camp de joc i la grandària de les porteries. Certament, podem dir a hores d'ara que “nos hemos conllevado”, com es diu a la *meseta*, bastant bé, i potser el millor actiu del text que hem assolit, molt extens —molt més del que a mi m'hauria agradat (jo vaig fugir d'autocites i *rondos*, donant per fet que els bàsics estaven fets)—, és que compta amb el consens de tots.

2. De la diagnosi a la prognosi

Els avatars d'un informe són, però, impredecibles. D'això ja en teníem antecedents: qui li havia de dir a Manuel Lagares que, del que era en general un bon Informe de Reforma del 2014, ni els seus en farien cas, tot i procedir d'una Comissió que si bé no comptava amb cap dona incloïa cervells tan ben moblats com l'actual governador del Banc d'Espanya. El nostre Informe, presentat el 3 de març del 2022, a les sis hores de fer-lo disponible ja era enterrat o desqualificat per polítics i alguns analistes, quan ni tan sols havien tingut temps material de llegir-lo! Així va la cosa... I els dos membres dimissionaris, des de l'ala més radical de la reforma —a la qual haurien agradat augments recaptatoris ancorats en una suposada progressivitat fiscal—, omplen ara les planes de la dreta mediàtica conservadora. Aquesta coalició entre els qui ho volien tot passat de rosca i els que ho volien desmuntar tot, més el desastre de la guerra, em deixen poc marge per a l'optimisme.

En tot cas, a qui es va interessar pel tema mentre el treballàvem sempre vaig respondre que l'expectativa que es tenia sobre els estudis de la Comissió era exagerada. Que s'esperava massa de quelcom que era *limitat* en els àmbits encomanats (lligats al document 2030 del Gobierno de España presentat a la Unió Europea), que en tot cas serien *recomanacions* —això sí, penso jo, ben treballades acadèmicament, “apamant” cada frase

amb l'evidència disponible—, i que el Ministerio s'havia compromès a *cumplimentar* com a requeriment, en part, dels fons demanats a la Unió Europea, de Next Generation —com ho eren la reforma laboral, la de les pensions, la fiscal—. Aparentava un requeriment, un poc per allò del toc de modernitat, necessari tant per a un ajust fiscal com perquè les generacions futures (treball i pensions) es veiessin acompanyades no només pels diners que venien de fora, sinó també, en clau interna, per fer aquest cop les coses millor. Tot això ja es veurà, són supòsits necessaris, però certament no suficients.

Així que, a tots els que se m'aproximaven per fer-me arribar les seves opinions al llarg d'aquests mesos, acostumava a escoltar-los per, a continuació, rebaixar les expectatives (i també les angoixes) d'alguns: res del que escriuríem seria decisiu, més que probablement ens farien poc cas, i millor que guardessin el seu rol de *lobbista* o de membres de grups d'opinió per al tram final, quan la política hagués de traduir en decret llei, si mai fos el cas, algunes de les nostres propostes. De tota manera, l'evolució recent del preu de l'energia, i ara l'escalada inflacionista, supediten, i molt, la implementació de l'Informe (així, per a la imposició mediambiental i l'eliminació d'algunes exempcions). Igualment restarien supeditades les propostes a moltes de les directives de la UE i acords al si de l'OCDE, per exemple, en el cas de les que afecten la mobilitat societària i la valoració de bases patrimonials provinents dels rendiments de la nova economia.

De manera que em quedo, en les pàgines que resten, a comentar uns pocs aspectes, aquests ja més rellevants de proximitat o quilòmetre zero. Entre aquests, l'idiosincràtic (in)compliment fiscal espanyol; el tractament dels residents fiscals, que ho són però que no ho volen ser i s'amaguen en “jurisdiccions no cooperatives” (diguem-ne “expatriats”) i els que ho voldrien ser (“impatriats”) però que en la situació fiscal actual fa poca gana de ser-ho, i, finalment, totes les referències de la imposició a la riquesa que es debaten entre la competència i l'harmonització fiscal, “entre la vida i la mort”.

3. De manual

És a tots els manuals d'Hisenda Pública que l'economia de mercat exigeix que l'assignació de recursos es guii pel valor que tingui la seva productivitat i no per un tractament fiscal més o menys favorable. Si s'atorguen a una comunitat autònoma tributària per a l'exercici d'una capacitat fiscal determinada, ha de ser per un altre motiu que arruïnar les bases tributàries de la comunitat veïna. A Espanya això ve emparat per la Constitució

al Títol VIII, perquè la descentralització de la despesa s'acompanyi amb responsabilitat de la generació d'ingressos (un altre criteri d'eficiència i raonabilitat). La validesa d'aquesta argumentació no és només "territorial" entre comunitats; també és funcional, entre actius (reals, financers, entre tipus...), formes jurídiques, societats anònimes o empreses familiars, o decisions individuals (tipus de rendes o de finançament d'inversions). Que un inversor vegi més atractiu, tota la resta igual, un actiu real que un altre de financer, per la simple raó dels beneficis fiscals associats a una gestió patrimonial o a una *family office*, o en el tractament de l'habitatge de lloguer, és sens dubte una distorsió que caldrà justificar amb cura. Que una activitat es configuri amb forma societària o individual en funció del tipus impositiu fix que tenen les societats o el progressiu de la renda personal, no es pot considerar apropiat sense més ni més, quan en el primer cas s'estan gravant els beneficis (ingressos menys despeses) i només ingressos, en el segon (amb limitada deducció de despeses, a l'IRPF).

Noteu que l'argument d'equitat territorial no apareix en el raonament anterior, i si hom es manté en l'àmbit d'una economia de mercat liberal no pot observar restriccions a l'harmonització, més enllà que es declari partidari de la competència fiscal, que en aquest cas, per coherència, l'haurà de mantenir també a escala europea i mundial. Demanar harmonització contra pràctiques agressives dins d'Europa de països com Irlanda o els Països Baixos, o davant de paradisos fiscals internacionals, i competència fiscal interna dins de l'Estat, no deixa de ser una incoherència.

4. Una prèvia

Deixeu, en tot cas, abans d'entrar en concrecions, que faci referència als *desqualificadors* incoherents de l'Informe. En general, resulta mal d'entendre que es proposin abaixades de impostos sense precisar quina despesa eliminaran conseqüentment. I no val dir que això es finançarà reduint la ineficiència de la despesa pública, o amb l'augment de l'increment de la recaptació per la lluita contra el frau (que ho digui un assessor fiscal encara fa més "yuyu"). També sembla mentida que s'ignori que, eliminat l'impost de successions, s'agreuja la fiscalitat de l'IRPF per les variacions patrimonials, amb una tributació molt menys tova que la que es dona a les herències. O que es demani eliminar l'impost de patrimoni sense concretar quina altra forma de riquesa s'hauria de gravar. Cap? Només el sistema fiscal ha de gravar el consum (regressivament) i la renda del treball? No és el patrimoni una manera de controlar el frau de rendes no gravades

que emergeixen amb augments de patrimoni? Volen defugir-ne? A més, no és lògic que si s'accepta la fiscalitat dual, gravant menys els "fluxos", és a dir, les rendes de capital, per allò de la mobilitat internacional, no s'hagi d'acompanyar d'un impost coherent sobre els "estocs" (patrimoni)?

Alguns tenim la sensació que, a la vista de qui no paga els impostos sobre la riquesa (els molt rics, a qui surt a compte el cost que assumeixen en enginyeria fiscal i jurídica de societats interposades, per l'estalvi que fan eludint impostos, i/o els rics més atrevits —que s'arrisquen al delictes penal, fent frau—), són els mateixos rics, conservadors o porucs, els qui es queixen d'aquesta imposició. A més, si l'impost compleix la redistribució entre rics i pobres, però no entre aquelles classes de rics, potser hem de reformar el tribut i no abolir-lo! Prou bé ho saben "els ayusos", (perdoneu la llicència) que, per la via de la competència, el que pretenen és eliminar l'impost i així la redistribució personal que més cou. I pel que fa a l'eliminació "de totes", diuen, les exempcions i deduccions, és ben segur que s'acabarien "salvant" aquelles que tenien al darrere un grup de beneficiats més poderosos, de manera que l'eliminació indiscriminada de nou podia acabar desprotegint les que afectaven els més dèbils.

D'altra banda, lluitar contra el frau i millorar l'eficiència pública, la gran "solució" dels abolicionistes, no es poden considerar alternatives de res. Gestionar la despesa pública amb eficiència i lluitar contra el frau i l'elusió fiscal no és una opció sinó una obligació, que legitima qualsevol nivell de pressió fiscal que pateixen els contribuents. I si n'estan tan segurs, per què no condicionen primer aquelles millores abans de fer forat en el dèficit públic per tal que sigui la Unió Europea qui demani retallades per a la consolidació fiscal necessària, i així poder dir que "és culpa d'Europa".

5. Algunes concrecions

És un pèl eufemístic distingir de l'Informe de la Comissió els elements de recomanació dels de proposta. El Govern farà el que cregui convenient. En tot cas, per no minimitzar l'aportació, assenyalo aquí alguns aspectes que jutjo importants més enllà de la reflexió en la qual es fonamenten. La imposició mediam-biental, molt probablement, haurà d'esperar; la digital nova, pels *cripto* actius i assimilats, ja serà objecte d'una altra anàlisi.

Les concrecions **en matèria de compliment**, una àrea important com a legitimadora de bona part del sistema tributari:

1. Crear una unitat permanent d'anàlisi del frau.
2. Reforçar i

millorar la seguretat jurídica, que es reconeix insuficient, via l'exigència d'interpretació de les normes rellevants i d'abreujar a tres mesos la resposta a les consultes. 3. Tenir en compte l'historial de compliment del contribuent, també respecte dels errors, com s'ha proposat a França. 4. Facilitar al contribuent tota la informació disponible sobre ell. 5. Activar la clàusula antiabús per a residents que traslladin la seva residència fiscal a jurisdiccions no cooperatives concretant el que s'ha d'entendre per això com a nivell sensiblement inferior de fiscalitat.

Sobre impatriats, un tema que de nou preocupa per a la recuperació de talent: 1. Millorar el règim fiscal per a treballadors desplaçats, baixant de 10 a 5 anys el requeriment d'haver estat fora per acollir-se a aquest tractament i compromís de mantenir-lo en vigor durant sis anys. 2. Reformular-lo de dalt a baix estenent el règim anterior als col·lectius als quals es pugui aplicar amb acords amb jurisdiccions cooperatives.

En l'Impost del **patrimoni**: 1. Mínim exempt com a mínim d'1 M (modificable marginal i acotat per les CCAA. El tipus avui del 0,2 al 2,75 passaria del 0,5 a 1 amb un màxim efectiu via modificacions autonòmiques que no superaria probablement l'1,5. Avui a Catalunya el mínim és de 0,5 M més 0,3 M per l'habitatge propi). En la situació de partida, per sota d'1 M es troben un 45 % dels declarants, que representarien un 44 % del patrimoni net i un 44 % de la base imposable de l'IPN. Amb un 29 % de tots els deutes totals i un 54 % de la base liquidable i de la quota a ingressar. En línia amb l'OCDE, es tractaria d'aproximar valoracions de mercat, i potser ancorar-les en el 80-85 % d'aquest per reduir conflictes de valoracions. 2. Evitar revaluacions freqüents: determinar millor quins deutes són deduïbles per la vinculació concreta al patrimoni declarat. 3. Fixar regles per evitar la doble imposició internacional del patrimoni, així com la seva no imposició. 4. Regles contra les societats instrumentals o refugis de titularitat, la *tokenització* de patrimonis virtuals, per incloure'ls i regular-los d'acord amb els seus actius subjacents. 5. Actuar contra els testaferrons residents a altres països, gravant els béns aquí dels no residents. 6. Respecte de l'escut fiscal, estudiar el cas si puja del 60 % i establir un mínim del 20 % de tributació. Mínim exempt per part de l'Estat d'1 M (s'espera, sobre una base més àmplia, atesa la revisió d'exempcions de l'empresa familiar i l'habitatge habitual) amb una baixada del tipus però mantenint la imputació de rendes per l'habitatge a la base. 7. Manteniment, tot i la seva revisió, del règim de l'empresa familiar, avaluant-ne l'efectivitat i l'afectació real d'aquell patrimoni.

Pel que fa a l'harmonització de **l'impost sobre el patrimoni net**, fer: 1. Que la norma estatal reguli fins a la base imposable, que seria comuna a tot el territori, amb la concreció d'un topall màxim a l'exempció (es proposa, com a exemple, a l'entorn d'un 10 %). 2. Establiment d'un mínim a les deduccions i bonificacions de la quota íntegra (un 10 %). 3. Fixar una reducció màxima a l'escala de gravamen, sempre que la quota líquida no sigui inferior a la íntegra en un determinat percentatge (el 20 % s'havia arribat a esmentar). Algunes dades de recordatori en el cas de Catalunya són: 43.000 declarants (un 54 % són declarants ara de menys d'1 M); pèrdua de recaptació estimada de 25 M (un 45 %), i si s'eleva al 80 % l'escut fiscal l'augment de recaptació pot ser a l'entorn de 68 M (entre el grup de declarants d'entre 10 M i 30 M).

En matèria de **successions**: 1. Manteniment de l'impost amb reducció per transmissió de l'empresa familiar, negoci professional o participacions en entitats. 2. Supressió dels coeficients multiplicadors, que ja es consideren a les escales de les tarifes. 3. Eliminar la deducció per quantitats percebudes per contractes d'assegurança de vida. 4. Flexibilitzar el pagament quan es detectin problemes de liquiditat. 5. Eliminació de reduccions per parentiu, actuant aquestes a través de mínims exempts: entre 120.000 i 250.000 per als grups I i II i entre 20.000 i 50.000 per a la resta, al marge del que pugui ser la intervenció addicional però limitada de les CCAA. 6. Reduir el nombre de trams i tipus de gravamen a la tarifa: grups I i II: 5 % fins a 1 M, 10 % entre 1 M i 5 M i 15 % per sobre de 5 M; grup III: entre un 5 % i un 10 % fins a 0,5 M i després incrementats fins al 15 %; i grup IV, entre el 20 % i el 25 %.

6. L'harmonització fiscal com a peatge a l'autonomia tributària

La preocupació per l'harmonització no és un tema intern de l'Espanya de les autonomies: la Unió Europea segueix els mateixos camins, i Holanda o Irlanda en són els *madriles*. I fora de la Unió, es combaten tots aquests paradisos fiscals que minen la consciència ciutadana i avergonyeixen els comportaments infames d'alguns dels seus ciutadans més distingits. A tot això, a l'OCDE, la Unió Europea dedica directives d'harmonització i convergència, ben acceptades per la doctrina liberal; molts que en clau interna espanyola es pronuncien a favor de la competència fiscal contra l'harmonització. El que no es vol internacionalment per a l'Estat espanyol (l'erosió de bases fiscals) des del nacionalisme que practiquen ho menyspreen en un estat autonòmic on, de fet, no creuen, ni necessiten, des del seu privilegi particular.

Per tant, si el fre a l'excés en l'exercici de l'autonomia tributària és la responsabilitat fiscal, la irresponsabilitat és avui la competència fiscal. A tot això s'hi poden afegir, òbviament, consideracions redistributives, ja que quan aquest buidatge fiscal s'exerceix sobre els impostos personals de riquesa i renda, es mina la progressivitat que ha de tenir el sistema fiscal tal com exigeix la Constitució que tant aprecien. Un altre precepte constitucional que aquells que s'autodenominen constitucionalistes semblen desconèixer.

Per això, qui es preocupi d'adaptar el nostre sistema fiscal per a un millor funcionament de l'economia, tornant a la correcta assignació de recursos, no interferida o només mínimament pels excessos de gravamen, s'hagi de preocupar pel disbarat actual que suposa l'exercici per part d'algunes CCAA de l'autonomia fiscal en el gravamen de la riquesa: és a dir, en patrimoni net i successions. Noteu que l'anàlisi tècnica no és enjudiciar-ne l'abolició; aquest és un tema ideològic, ja que les constatacions empíriques basades en qui paga o no paga avui l'impost no és un argument d'abolició sinó de la reforma. O el debat sobre si aquests impostos s'haurien d'haver transferit a les comunitats autònomes en primer lloc. Són decisions polítiques. No amago en cap cas la meua opinió: l'impost sobre el patrimoni en condicions normals suposa una imposició reiterada, de manera que, deixant tota la resta igual, és abolible i substituïble per altres formes de gravamen de la riquesa. El de successions, no. He mantingut la meua posició contra vent i marea, fins i tot abans que opinions més prestigioses o influents com el mateix *The Economist* es pronunciessin a favor del seu manteniment, tant per qüestions d'eficiència (no hi ha doble gravamen en herències) com també d'equitat (justificant de meritocràcia i legitimador en bona mesura del mateix sistema capitalista).

A l'hora de reformar el marc actual que configura el sistema tributari espanyol (el quadre d'impostos actuals) i la delegació de potestats normatives en els impostos cedits a les comunitats autònomes de règim comú, hi ha diferents possibilitats per a la seva harmonització. Arbitratge n'hi ha també entre actius (reals i financers) o en matèria funcional (tipus de retribució, mètodes per finançar inversions), o en fórmules empresarials (societàries, estimacions modulars, franquícies en indirectes, etc.) i classes de transaccions (digitals, de criptomonedes *versus* tradicionals). Totes mereixen atenció, ja que, a més de distorsions en les decisions econòmiques, són de vegades portes obertes al frau o a l'elusió fiscal. La manca d'harmonització

territorial autonòmica, en ser més visual i interpretable políticament, està rebent, però, molta més atenció als mitjans i entre la ciutadania.

En aquest darrer terreny, encara que no hi ha un *first best* a la disjuntiva d'harmonitzar centralitzadament i mantenir autonomia tributària descentralitzada, la seva resolució passa per un reequilibri de poders. I probablement avui s'hagi de veure com el peatge que una comunitat autònoma que vulgui exercir la seva responsabilitat fiscal ha de pagar en la situació actual per preservar les bases fiscals i poder exercir aquella autonomia efectivament. ■

Final

Fins aquí aquesta petita crònica procedimental i de detalls seleccionats. De fet, aquestes són només algunes poques de les propostes (122) i de les recomanacions presentades a l'Informe. Es pot veure sens dubte el vas mig buit, però, com a exercici de posar-se el sistema fiscal "por montera" i fer el recorregut de la fiscalitat del nou segle, asseguro que la lectura de l'Informe bé s'ho val.

LA CINQUENA PARTIDA D'ALFONS X EL SAVI

Francesc Granell i Trias

Col·legiat de Mèrit del Col·legi d'Economistes
de Catalunya

Alfons X el Savi va néixer a Toledo el novembre de 1221, per la qual cosa en aquests moments hi ha exposicions, se'n publiquen llibres i es duen a terme un munt d'altres activitats per commemorar el vuitè centenari del naixement d'un rei, que ho va ser de Castella i Lleó però que es va emparentar fortament amb la Corona d'Aragó arran del seu casament amb Violant d'Aragó, filla de Jaume I, rei d'Aragó i comte de Barcelona.

Per aquest motiu, vull dedicar-li des de la *Revista Econòmica de Catalunya* ni que sigui unes ratlles, no per glossar la gran obra cultural que va promoure des de l'Escola de Traductors de Toledo i el que l'historiador català Bernat Desclot en va escriure, però sí, almenys, per parlar d'atenció a la cinquena partida del seu llibre jurídicoeconòmic i polític més important, *Las siete partidas*, que va regular transaccions econòmiques, préstecs, dipòsits, vendes i canvis, entre d'altres, que es feien de diferents formes.

Una part de *las Partidas* va estar en vigor a Espanya fins al moviment de codificació del segle XIX, i moltes de les repúbliques iberoamericanes s'hi referien en les seves constitucions quan la independència, perquè quan aquests territoris es van independitzar no van desaparèixer les lleis espanyoles que havien format part del seu ordenament jurídicoeconòmic durant els segles de l'Imperi espanyol. També, en el Tractat Guadalupe-Hidalgo de 1848, pel qual Mèxic cedia el 55 % del seu territori a Nord-amèrica després de la guerra entre els dos països –que havia fet arribar les tropes nord-americanes fins a la capital mexicana i que fixava la frontera al Río Bravo–, s'assegurava la continuïtat del règim jurídic privat als mexicans que habitaven al territori cedit als Estats

Units, cosa que va donar continuïtat a l'aplicació de *las Partidas* a una part dels actuals Estats Units, per la raó que el Tractat protegia la propietat i els drets civils, cosa que s'estenia als habitants dels territoris de Louisiana i Florida que havien estat adquirits per la Unió nord-americana a la República Francesa i a la Corona d'Espanya.

Cal assenyalar que *las Partidas* són encara presents i són citades a la jurisprudència de les Corts Supremes d'alguns Estats nord-americans, com és el cas de Texas, Arizona, Nou Mèxic i Califòrnia, territoris que eren espanyols quan les tretze colònies britàniques de la costa est van declarar la seva independència d'Anglaterra el 1776.

És en part per aquesta realitat que a la Cambra de Representants dels Estats Units a Washington figura un relleu d'Alfons X junt amb altres 22 relleus en marbre de personatges històrics, fet que demostra que el savi rei no només és honorat en estàtues a Espanya, com ara a Múrcia, a Lorca o a Ciutat Real; també a l'escalinata de la Biblioteca Nacional a Madrid i a l'entrada de l'edifici històric de la Universitat de Barcelona. Inclús el bitllet de 5 pessetes del 22 de juliol de 1954 portava la imatge del rei Alfons.

Des d'un punt de vista jurídic, Alfons X culminà el *Setenario* del seu pare; ell i els seus juristes de l'escriptori regí de Toledo van redactar el *Espéculo*, del qual es conserven cinc llibres; el *Fuero Real*, que consta de quatre, i, finalment i com a obra cimera, *las Partidas*, codi general amb set llibres, que és una mena d'enciclopèdia humanística i doctrinal que solament es va cloure després de la mort del rei savi.

Els set llibres de *las Partidas* ens permeten veure el que Alfons X entenia com a art del bon govern i el que podia ser una política econòmica amb les seves aspiracions a ser elegit emperador del Sacre Imperi Romà Germànic al qual va aspirar entre 1256 i 1275, cosa que el va obligar a fer grans despeses, que van fer necessari augmentar impostos, i a acceptar una depreciació important de la moneda per reducció del seu contingut metàl·lic.

Les set partidas, que corresponen a les lletres del nom Alfonso, es divideixen en articles i lleis i regulen tot el panorama legal de l'època, a saber:

- I. Matèries canòniques i dret eclesiàstic.
- II. Dret públic: emperadors, exigències del rei just, grans títols, família reial, successió a la Corona, oficis palatins, les Corts, guerra justa, universitats, justificació dels impostos.
- III. Organització judicial i processal.
- IV. Dret civil, matrimoni, fills, empleats.
- V. Obligacions i contractes, préstecs, compravendes, oficis, fires i mercats, lloguers i arrendaments, ramaderia, nolis de vaixells, naufragis, plets.
- VI. Testaments i herències.
- VII. Dret penal, mals fets, traïcions, duels, falsedats, homicidis, furtis, adulteris, truanes, jueus, moros, heretges, presos, turments.

El que pot ser més rellevant per als lectors de la *Revista Econòmica de Catalunya* és el contingut de la cinquena partida, on es diferencien clarament els préstecs que no comporten el senyoratge de la cosa prestada, els dipòsits en què hom es fia que un altre li guardi una cosa de la seva propietat i les donacions fetes sense cap premi per als adults de més de vint-i-cinc anys excepte si es boig o desmemoriat, cas en què el jutge pot impedir-ho.

Les compravendes les poden fer, diu la partida, els homes amb consentiment i per un preu cert al qual s'han vingut comprador i venedor, amb limitacions per a les compravendes entre pares i fills. També són possibles els canvis d'unes coses per altres fets de paraula o per contracte.

Fora d'aquestes qüestions generals, el títol setè de la partida cinquena es refereix a les fires i als mercaders que hi concorren per comprar i vendre mercaderies, i al delme i el dret de portes que cal pagar per les transaccions. La llei considera mercaders tots aquells que hi porten coses amb intenció de vendre-les a un altre per realitzar un guany sense falsejar ni empitjorar la mercaderia, usant les peses i mesures que siguin costum del lloc, amb sancions previstes al respecte.

Les fires i mercats s'han de fer, diu la partida, en els llocs de costum o els llocs autoritzats pel rei, que garanteix la seguretat als que hi acudeixen tant si són cristians com moros o jueus. També es diferencien els lloguers i els arrendaments i els usdefruits i s'estableixen sancions per als que facin malbé pedres precioses per no saber encastar-les; per als metges, per errar per la seva falta de saber; per als mestres per les ferides que produeixen als alumnes, als quals han de pagar indemnització si moren o queden mutilats.

Els pastors són cridats a guardar bé i lleialment els ramats rebuts en custòdia, tot buscant aigua i pastures adequades, fora del fred de l'hivern i la calor de l'estiu, amb l'obligació de pagar al propietari del ramat els danys que s'hi hagin produït per culpa seva.

El títol 9 de la cinquena partida es refereix als vaixells i les obligacions de tots els implicats en el negoci nàutic, així com les responsabilitats que es puguin produir per pèrdua de càrrega o del mateix vaixell, i tot això tant si en són propietaris, com mercaders o simples naviliers.

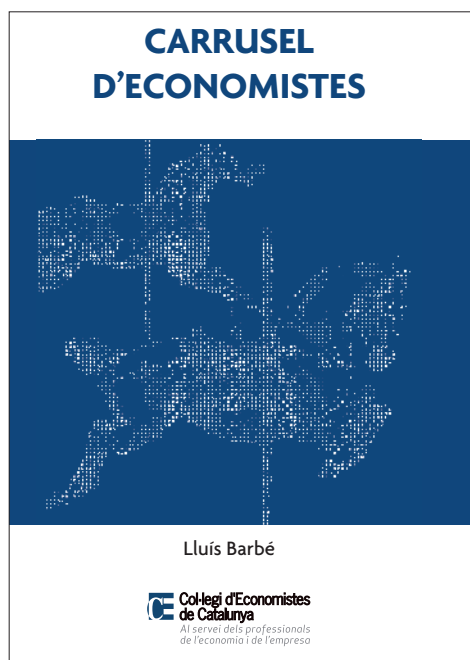
Els títols 10 i 11 reglamenten les companyies que fan els mercaders i altres homes per obtenir guanys i les promeses i postures que fan els homes els uns amb els altres amb intenció d'obligar-se.

Els títols 12 i 13 es refereixen a les fiances i les obligacions tant del fiador com del deutor principal, de les persones amb capacitat per obligar-se, i es refereix també a les pignoracions entre persones o per decisió del jutge per fer complir una obligació. Els homes lliures no es poden empenyorar i tampoc es poden pignorar les coses sagrades ni religioses, així com l'església i els monuments.

Finalment els títols 14 i 15 fixen com es fan les pagues i les quitances i els descomptes i com cal desamparar els béns quan no es pot pagar i com ha de prendre el jutge els béns del deutor, que no es poden estendre a les seves robes.

A més del text de *las Partidas*, cal recordar que els interessos eren acceptats i podien arribar a tipus del 33 % i que altres lleis van completar la normativa econòmica d'Alfons X: les lleis referides a la Mesta, les lleis d'*adelantados mayores*, l'ordenament de tafureries, els privilegis a poblacions i diferents ordenaments de Corts, així com l'establiment de pesos i mesures i la posada en marxa d'un sistema monetari que no va resultar gaire estable per les contínues reduccions del contingut metàl·lic de les monedes derivat de les necessitats provocades per l'augment de la despesa pública. ■

CRÍTICA DE LLIBRES



CARRUSEL D'ECONOMISTES LLUÍS BARBÉ

Col·legi d'Economistes de Catalunya. 2021, 147 pàgines

Anton Gasol

Degà del CEC (2018-2020)

Es tracta d'un petit tresor literari. La portada i el títol del llibre *Carrusel d'economistes* són una picada d'ullet —com es diu a la presentació— a la seu a Barcelona del Col·legi d'Economistes de Catalunya, on a la paret d'entrada hi ha una serigrafia representativa dels “cavallitos”, amb noms d'economistes il·lustres i conceptes econòmics, i que té per objecte preservar l'imaginari col·lectiu d'infantesa que fou el Caspolino, gentilici de Casp.

L'autor té un do extraordinari per a la narració. El llibre —dedicat a la memòria de Muriel Casals i del professor Estapé— ens endinsa en un jardí sembrat d'històries (in)versemblants fent un recorregut relativament capriciós amb vint-i-quatre insignes economistes preclàssics, clàssics, neoclàssics i postclàssics, que prenen vida al llarg de les seves pàgines viscudes i, entre tots plegats, interaccionen amb una reguitzell d'un centenar més de personatges —entre economistes, científics socials o simplement persones amb influències sobre els protagonistes

principals dels relats— tal com fa palès el darrer apartat del llibre: “Personatges i fonts”.

Lluís Barbé signa només com a Col·legiat de Mèrit, una mostra de generositat cap al Col·legi. I és que el sentit de pertinença de l'autor amb el Col·legi ve de lluny. Només llicenciar-se es va col·legiar. El seu biaix literari en el camp del pensament econòmic fa que s'estreni al primer número de la *Revista Econòmica de Catalunya* —ara ja anem pel 85— amb “Oniria de profundis”, al número 4 ho fa amb “Entre els llençols”, i al número 39 amb “Rosa Florentina Eroles Edgeworth”.

L'autor, professor emèrit de la UAB —de la qual ha estat degà i vicerector—, ha impartit classes d'econometria, estadística, teoria econòmica, introducció a l'economia i història del pensament econòmic, en diverses universitats. Ha publicat diversos textos acadèmics —*De la doctrina clàssica del valor*, *Curs d'in-*

roducció a l'economia, El curso de la economía — i altres obres amb noms i pseudònims variats, en diversos camps.

Les matemàtiques, l'econometria i l'anàlisi econòmica pura i dura foren el seu punt fort de joventut, però en la seva maduresa acadèmica orientà la seva recerca i la seva docència al coneixement i a la divulgació del raonament dels economistes que ens han precedit en l'anàlisi. A l'autor, li interessa especialment la discussió com a mètode per avançar en el coneixement i acaba plasmant les seves classes magistrals en un text que va merèixer el 1r. Premi Joan Sardà Dexeus de la *Revista Econòmica de Catalunya* al millor llibre d'economia, 1996: *El curso de la economía*.

En especial, John Maynard Keynes i Francis Ysidro Edgeworth han estat objecte de la seva acuradíssima anàlisi. Keynes i el grup de Bloomsbury el van portar a publicar articles trencadors i fins i tot un recull de contes de base biogràfica, *Bloomsburiana*. Pel que fa a Edgeworth, de la seva recerca sobre aquest economista i estadístic de mare catalana en va publicar una biografia més aviat acadèmica i una novel·la històrica sobre la seva família irlandesa: *Retrat de família sobre fons de trèvols*, distingida amb el Premi Sant Joan de Literatura Catalana de 2001. Durant la pandèmia de la COVID-19, l'autor no va parar de fer exercici —de lectura i d'escriptura, s'entén. Era durant la primera onada que vaig rebre un text seu: *La rebel·lió dels animals salvatges (faula d'un confinament)* — signat amb el pseudònim de Clovis de Clermont — i que, en motiu de la diada de Sant Jordi — celebrada, excepcionalment, el 23 de juliol —, el vàrem fer arribar a tota la base col·legial.

Cap a finals de gener de 2021 vaig tenir la grata sorpresa de rebre un *e-mail* en què m'adjuntava un projecte de llibre — amb un títol preliminar —, *Històries d'economistes il·lustres*. A principis de maig, ja vaig rebre, gràcies a la seva laboriositat com a escriptor, el text complet i definitiu del llibre de relats *Carrusel d'economistes*.

El llibre és fruit de la saviesa, de la creativitat, de la riquesa de vocabulari, del profund coneixement del pensament econòmic, de l'extraordinària capacitat de l'autor de recrear i crear escenes viscudes i/o imaginades per un ampli elenc de personatges que interactuen amb una insigne tirallonga d'economistes.

L'obra està dividida en dues parts, precedides per un preàmbul, i un darrer apartat. La primera part — de nou capítols — consta

de pàgines viscudes d'economistes preclàssics i clàssics: Richard Cantillon, John Law, François Quesnay, Turgot, Adam Smith, Thomas Robert Malthus, David Ricardo, Maria Edgeworth, Thomas de Quincey, John Stuart Mill, Karl Marx, Friedrich Engels... A la segona part — d'onze capítols — hi ha pàgines viscudes d'economistes neoclàssics i postclàssics: Léon Walras, Francis Ysidro Edgeworth, William Stanley Jevons, Beatrice Potter Webb, Alfred Marshall, John Maynard Keynes, Rosa Luxemburg, Mary Paley Marshall, Joan Robinson, Joseph Schumpeter, Elizabeth Boody Schumpeter, John von Neumann, Wassily Leontief... En el darrer apartat, "personatges i fonts", figura la llista (o conjunt) de personatges — *dramatis personae* — acompanyats d'una succinta bibliografia.

El sentit literari del llibre hi és fins i tot en els títols dels vint capítols. No els encapçala amb el nom de l'economista, sinó que ho fa amb títols genials, en la seva majoria, i que ens transporten als protagonistes del relat, com ara: "Ménage à trois", "Reproducció ampliada", "Simfonia matemàtica", "Poemes tràgics a l'estil de Shelley", "La sobretaula", "El marcià confinat", "El marit de la dama de fúcsia", entre d'altres. Per exemple, en el capítol 3, "Le monde va de lui même", l'amfitriona aprofita la segona part de la frase encunyada pels fisiòcrates per fer referència a un fet luctuós, però eludeix referir-se a la primera part de l'expressió: "*laissez faire, laissez passer*". O bé, en el capítol 4, "La mà invisible", dedicat a Adam Smith, la seva mare li diu: "promet-me que sempre que surtis a passejar, aniràs vestit com cal. I que t'agafaràs ben fort a la *mà invisible del Senyor*".

Gaudiu de la seva lectura! ■

REVISTA ECONÒMICA DE CATALUNYA

DIRECTOR

Guillem López-Casasnovas

SECRETÀRIA CONSELL DE REDACCIÓ

Judit Vall

CONSELL DE REDACCIÓ

Oriol Amat

Jordi Caballé

Montserrat Casanovas

Joan B. Casas

Josep Maria Duran

Enric Fernández

Anton Gasol

Francesc Granell

Valentí Pich

Sofia Rodriguez

Joan Ramon Rovira

Joan Trullén

COORDINACIÓ I SUPERVISIÓ LINGÜÍSTICA

TRADUCCIÓ DEL CASTELLÀ

Marta Guspí Saiz

DISSENY I PRODUCCIÓ EDITORIAL

ZETACORP. Comunicació Corporativa

(Grupo Zeta-Prensa Ibérica).

Tel. 932 279 416

SUBSCRIPCIONS

sgomez@coleccionomistes.cat

PROMOCIÓ

cperezdelpulgar@coleccionomistes.cat

DIPÒSIT LEGAL

B. 8.160-1975

ISSN 135-819 XX

JUNTA DE GOVERN DEL COL·LEGI D'ECONOMISTES DE CATALUNYA

DEGÀ

Carles Puig de Travy

VICEDEGANA

Maria Àngels Fitó Bertran

PRESIDENT SEU DE GIRONA

Lluís Bigas de Llobet

PRESIDENT SEU DE LLEIDA

Josep Maria Riu Vila

PRESIDENT SEU DE TARRAGONA

Miquel Àngel Fúster Gómez del Campo

SECRETÀRIA

Carmen Jover Díaz

TRESORERA

Carmen García Jarque

INTERVENTOR

Miquel Morell Deltell

VOCALS

Jordi Albiol Plans

M^a Josep Arasa Alegre

Elisabet Bach Oller

Toni Bartolí Sala

Albert Carreras de Odrizola

Ana García Molina

Jaume Menéndez Fernández

Ivan Planas Miret

Nieves Rabassó Rodríguez

Sofía Rodríguez Rico

Pilar Soldevila i García

Esther Subirà Lobera

Alfred Albiol Paps

CONSELLERS

Emilio Álvarez Pérez

Oriol Amat i Salas,

Miriam Barrera Ubieto

Anton Gasol Magriñà

1. Els originals s'han d'enviar a l'adreça electrònica rec@coleccionomistes.cat.
2. L'extensió dels treballs no pot superar les 4.000 paraules, incloent-hi quadres, gràfics, mapes, notes i referències bibliogràfiques.
3. Els articles, que han de ser originals inèdits, són sotmesos a avaluació per part d'especialistes qualificats.



Col·legi d'Economistes de Catalunya

*Al servei dels professionals
de l'economia i de l'empresa*

Seu de Barcelona

Pl. Gal·la Placídia, 32
08006 Barcelona

Seu de Girona

C/ Joan Maragall, 44-46, ent. 3a
17002 Girona

Seu de Lleida

C/ Pere Cabrera, 16, 1r G
25001 Lleida

Seu de Tarragona

Rambla Nova, 58-60, 5è A
43004 Tarragona

www.coleconomistes.cat

