



OFICINA MUNICIPAL DE DADES

DEPARTAMENT D'ANÀLISI

LA POBRESA SALARIAL A BARCELONA
2020

Març de 2022

ÍNDEX

I.	INTRODUCCIÓ.....	3
II.	SÍNTESI DELS PRINCIPALS RESULTATS	5
III.	EVOLUCIÓ DE LA POBRESA SALARIAL 2015-2020	6
IV.	POBRESA SALARIAL SEGONS CARACTERÍSTIQUES PERSONALS	7
V.	POBRESA SALARIAL SEGONS CARACTERÍSTIQUES LABORALS.....	9
VI.	POBRESA SALARIAL SEGONS CARACTERÍSTIQUES DE L'EMPRESA	11
VII.	POBRESA SALARIAL ALS DISTRICTES DE BARCELONA.....	13
VIII.	NOTA METODOLÒGICA	15

I. INTRODUCCIÓ

La pobresa és un concepte molt rellevant en el disseny i avaluació de les polítiques públiques. Per aquesta raó en els darrers anys ha estat objecte d'una atenció preferent de l'estadística pública. S'han fet aproximacions des de diferents punts de vista. Estudis sobre la pobresa de les llars, la pobresa infantil, la pobresa alimentària, la pobresa energètica o la pobresa salarial.

La **pobresa salarial** és particularment important, almenys per dues raons. La seva aproximació és força fiable, ja que les dades de salaris estan ben recollides en els arxius fiscals i són, juntament amb les prestacions, els recursos de la població millor coneguts. Quan es considera la totalitat de recursos de les llars s'han de fer servir altres fonts d'ingrés d'aproximació molt més complexa, com les rendes professionals o de la propietat. La segona raó és que es tracta d'un àmbit que pot ser molt directament condicionat per mesures de política econòmica, com s'ha posat de manifest en la recent pujada del salari mínim interprofessional (SMI).

La definició de la pobresa salarial, com la dels altres conceptes de pobresa, implica fixar uns llindars absoluts o relatius per determinar qui està en aquesta situació. El llindar absolut més conegut és el que porta a l'etiqueta de "milleurista". Malgrat la popularitat d'aquest concepte té un inconvenient important: en moments d'inflació significativa, com en l'actualitat, la comparativa temporal queda desvirtuada, ja que la "pobresa absoluta" derivada de tenir un salari igual o inferior a 1.000 euros es va modificant amb l'increment de preus. Dels llindars relatius, el més emprat correspon al 60% de la mediana de l'economia de referència, ja que aquest és el llindar emprat en la definició de la pobresa moderada del sistema estadístic europeu. Aquesta "**pobresa moderada i relativa**" sí que manté la seva significació amb independència de la dinàmica inflacionista. Per aquest motiu **en aquesta nota s'ha fet servir el llindar relatiu del 60% de mediana dels salaris de l'economia de referència.**

Finalment, l'aplicació del llindar implica identificar quina és "**l'economia de referència**" de la qual s'obté la mediana. L'opció aplicada ha estat la de considerar el **conjunt de l'economia espanyola, de forma que es garanteix la comparabilitat amb les dades de Catalunya i Espanya.** A més de la comparabilitat, l'economia espanyola és, des del punt de vista de les polítiques públiques, l'economia de referència, en la mesura que la normativa que afecta de manera més rellevant al mercat laboral, com és el cas del mateix SMI, és d'abast estatal¹.

A la nota es presenta, molt breument, l'evolució de la pobresa salarial al llarg del temps. Seguidament es fa una radiografia dels treballadors i treballadores afectats amb variables derivades de les característiques personals, de la seva relació laboral i de les característiques de l'empresa. Finalment, també es mostra la distribució territorial de la pobresa laboral en el districtes de Barcelona.

¹ Atès que la mediana del salaris pel conjunt d'Espanya l'any 2020 és de 19.108 €/any, el llindar queda fixat en 11.464 €/any.

La pobresa salarial que s'aproxima en aquest informe, tal com s'ha dit, és un risc de pobresa **moderada** (perquè el percentatge aplicat és del 60%) i **relativa** (perquè depèn del valor de la mediana dels salaris del conjunt d'Espanya). **Cal tenir present que la pobresa salarial no pot ser equiparada al risc de pobresa monetària de les llars.** Aquest darrer concepte es refereix a les llars, no als treballadors assalariats i, per tant, encara que els salaris són el recurs més important de les llars, els seus ingressos no només depenen dels salaris, sino també dels altres recursos de les llars, com les prestacions socials, les rendes professionals i les rendes de la propietat.

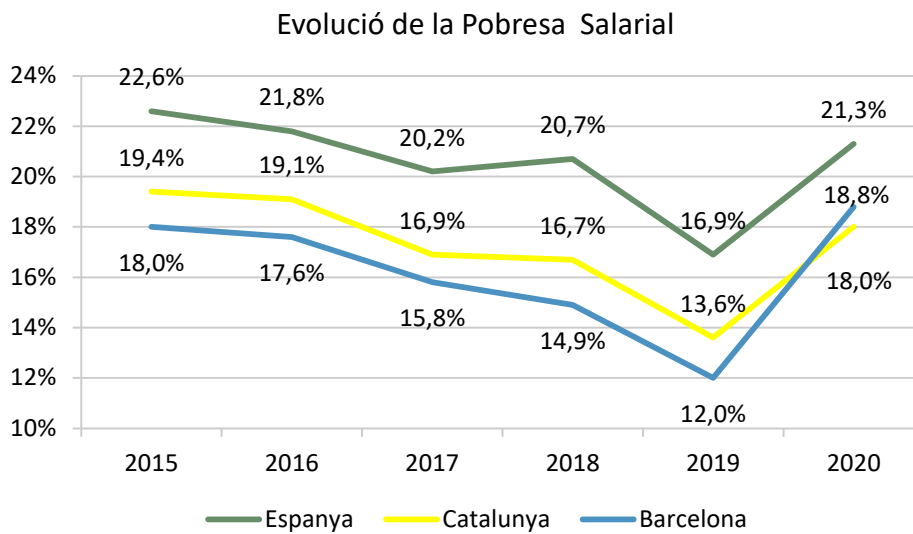
En el moment actual és molt rellevant tenir en compte el conjunt dels recursos. En efecte, tal com mostra l'informe de Renda Trimestral de Barcelona, mentre que la remuneració d'assalariats es va reduir al 2020 en -5,4%, les prestacions van augmentar amb un 14,5%, i el conjunt dels recursos de les llars van registrar una davallada del -4,5%.

II. SÍNTESI DELS PRINCIPALS RESULTATS

- L'efecte de la COVI-19 a Barcelona ha suposat passar d'un **percentatge d'assalariats en situació de pobresa salarial d'un 12% al 2019, a un 18,8% al 2020**. Aquest augment dels treballadors que pateixen pobresa salarial també es detecta en el conjunt de Catalunya i d'Espanya.
- **Si es considera la dinàmica de la pobresa salarial a Espanya, Catalunya i Barcelona es constata una evolució similar**: una tendència a la reducció d'aquesta pobresa en els darrers anys, amb una intensificació de la millora en l'any 2019 (moment de l'augment del Salari Mínim Interprofessional) i un empitjorament molt significatiu al 2020, que fa retrocedir les xifres de pobresa salarial als valors d'inici de la sèrie (any 2015).
- Entre les característiques personals, **la nacionalitat és la que té una més gran incidència en la pobresa salarial**. Entre els assalariats de la resta del món (ni UE ni de Amèrica Llatina) el 47,3% estan en situació de pobresa salarial, mentre que entre els espanyols aquest percentatge queda situat en el 15%.
- Pel que fa al tipus de relació laboral, la variable més discriminant és la categoria laboral. Mentre que entre **els auxiliars administratius un 34,8% tenen pobresa salarial**, entre els llicenciats i assimilats la presència de pobresa es limita a un 2,2%.
- De totes les variables estudiades, la que més afecta al valor de pobresa salarial és l'activitat econòmica de l'empresa. Mentre que entre **els assalariats del sector públic la pobresa salarial afecta al 2,1% dels treballadors, a l'hostaleria afecta al 71,2%**. Aquesta xifra tan elevada és, almenys en part, **conseqüència de l'impacte de la pandèmia**, ja que l'any 2019 el percentatge era del 22,7%, quasi 48 punts percentuals menys.
- Pel que fa a la distribució territorial, destaca clarament el valor de **Ciutat Vella**, amb un **38,1% d'assalariats en situació de pobresa salarial**. Aquesta xifra és molt superior a la que tenia el districte al 2019 (19,3%). El següent districte amb un valor més alt és Nou Barris, amb un 22,2%. Sarrià-Sant Gervasi, Les Corts i Sant Martí van registrar els valors més moderats, entre el 12% i el 10% de les persones treballadores.

III. EVOLUCIÓ DE LA POBRESA SALARIAL 2015-2020

Des de l'any 2015 tant a Espanya i Catalunya com a Barcelona **es detectava una tendència a la millora del percentatge de Pobresa Salarial**. Aquesta tendència és especialment acusada l'any 2019, probablement com a efecte de la pujada del Salari Mínim Interprofessional (SMI). Tanmateix, **l'impacte sobre el creixement econòmic i al mercat laboral de la pandèmia de la COVID-19 ha fet retrocedir aquesta millora fins a nivells similars a 2015**. En el cas de Barcelona l'impacte ha estat especialment rellevant, arribant a ser la dada més elevada de la sèrie, amb un 18,8%.



Font: Dt d'Anàlisi. Oficina Municipal de Dades. Ajuntament de Barcelona

IV. POBRESA SALARIAL SEGONS CARACTERÍSTIQUES PERSONALS

Les característiques personals dels assalariats tenen una incidència significativa en la incidència de la pobresa salarial. Tanmateix, aquest efecte és força variable, sent **la nacionalitat la variable amb un efecte més acusat**: hi ha més de 32 punts percentuals de diferència entre els estrangers de la resta del món (ni europeus ni d'Amèrica Llatina) que pateixen pobresa salarial (47,3%) i la que tenen els assalariats espanyols (15%).

Tal com mostra la taula adjunta **el segon concepte més discriminant és el nivell d'estudis i el tercer l'edat del treballador**. Un resultat destacable és que el sexe té una incidència més moderada, dada que mostra que la bretxa salarial per raó de gènere es deriva dels salaris més alts i que, en canvi, en nivells salarials inferiors aquesta bretxa és redueix.

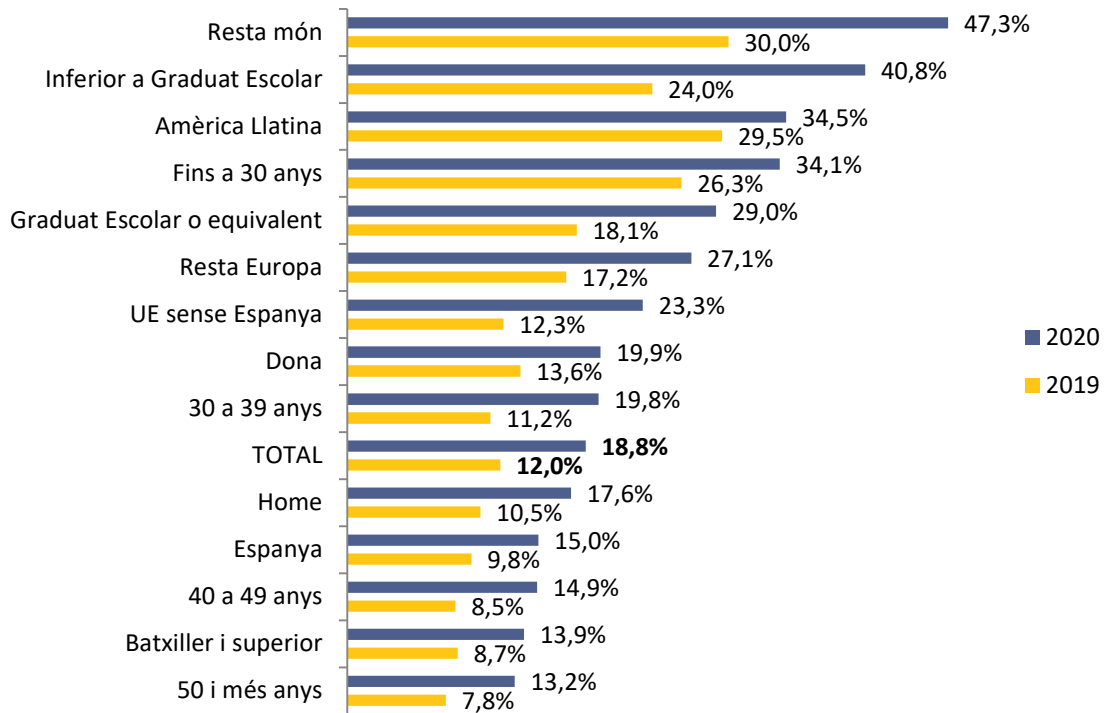
Al gràfic adjunt es pot veure quins són els grups de persones treballadores amb més pobresa salarial. Per sobre del 30% es troben quatre grups: els d'estrangers de la resta del món, els que tenen uns estudis fins a graduat escolar, els d'Amèrica Llatina i els més joves, fins a 30 anys. A l'altre extrem trobem el de persones treballadores de més de 40 anys i els que tenen estudis iguals o superiors al Batxillerat.

Assalariats/des segons nivell salarial		Amb pobresa salarial	Resta assalariats/des
Sexe	Home	17,6%	82,4%
	Dona	19,9%	80,1%
Edat (grans grups)	Fins a 30 anys	34,1%	65,9%
	30 a 39 anys	19,8%	80,2%
	40 a 49 anys	14,9%	85,1%
	50 i més anys	13,2%	86,8%
Nivell d'estudis	Inferior a Graduat Escolar	40,8%	59,2%
	Graduat Escolar o equivalent	29,0%	71,0%
	Batxiller i superior	13,9%	86,1%
Nacionalitat	Espanya	15,0%	85,0%
	UE sense Espanya	23,3%	76,7%
	Resta Europa	27,1%	72,9%
	Amèrica Llatina	34,5%	65,5%
	Resta món	47,3%	52,7%
BARCELONA TOTAL		18,8%	81,2%

Font: Dt d'Anàlisi. Oficina Municipal de Dades. Ajuntament de Barcelona

Al gràfic també es pot veure l'evolució entre 2019 i 2020 i, per tant, l'impacte de la pandèmia en la pobresa salarial. Hi ha quatre grups que augmenten el percentatge de pobresa salarial en més de 10 punts percentuals (pp): el de persones treballadores de la resta del món (17,3 pp), els d'estudis inferiors a graduat escolar (16,8 pp), el de treballadors de la UE no espanyols i els que tenen fins a graduat escolar (els dos grups amb un increment d'11 pp). Pel contrari, els grups que menys han estat afectats en la seva pobresa salarial per la pandèmia són els d'Amèrica Llatina (5 pp), els que tenen estudis de batxillerat o superior (5,3 pp), els espanyols (5,3 pp) i els de més de 50 anys (5,4 pp).

Pobresa Salarial segons característiques personals. Barcelona 2019-2020



V. POBRESA SALARIAL SEGONS CARACTERÍSTIQUES LABORALS

Resulta natural que les característiques de la relació laboral tinguin un impacte molt directe sobre els salaris i també sobre la presència de la pobresa salarial. Tal com mostra la taula adjunta la categoria professional és el concepte amb més efecte, amb una diferència de 32,2 punts percentuals entre persones llicenciades i auxiliars administratius. El tipus de jornada i el tipus de contracte, amb aquest ordre, també tenen una incidència significativa en la dimensió de les bosses de pobresa salarial.

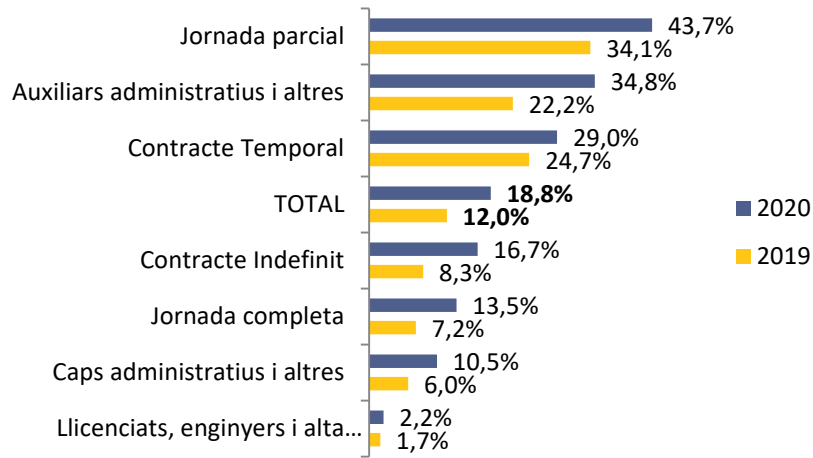
Encara que la categoria professional és el concepte que mostra un major impacte en la variació de la pobresa salarial, el grup amb un percentatge superior de pobresa es troba en el tipus de jornada, i afecta als treballadors amb jornada parcial (43,7%), percentatge superior al que afecta als auxiliars administratius (34,8%). El grup de llicenciats, enginyers i alta direcció només té un 2,2% en aquesta situació.

Pel que fa a la variació entre 2019 i 2020, **el grup amb una pitjor evolució és el dels auxiliars administratius, amb un augment de 12,7 punts percentuals** i, per contra, el de millor evolució és el de llicenciats, que ha augmentat només en un 0,5 punts percentuals.

Assalariats/des segons nivell salarial		Amb pobresa salarial	Resta assalariats/des
Tipus de contracte	Contracte Indefinit	16,7%	83,3%
	Contracte Temporal	29,0%	71,0%
Tipus de jornada	Jornada completa	13,5%	86,5%
	Jornada parcial	43,7%	56,3%
Categoria professional	Llicenciats, enginyers i alta direcció	2,2%	97,8%
	Caps administratius i altres	10,5%	89,5%
	Auxiliars administratius i altres	34,8%	65,2%
BARCELONA TOTAL		18,8%	81,2%

Font: Dt d'Anàlisi. Oficina Municipal de Dades. Ajuntament de Barcelona

Pobresa Salarial segons la relació laboral. Barcelona 2019-2020



VI. POBRESA SALARIAL SEGONS CARACTERÍSTIQUES DE L'EMPRESA

De totes les variables considerades en aquesta aproximació, de característiques personals, relació laboral i característiques de l'empresa, la que té un impacte superior en la presència de la pobresa salarial és, sens dubte, el sector d'activitat econòmica. Aquesta característica inclou el **grup amb una superior pobresa salarial, l'hoteleria (71,2%) i el que té menys, l'Administració Pública (2,1%)**. Per tant, també el diferencial superior entre grups, de 69,1 punts percentuals.

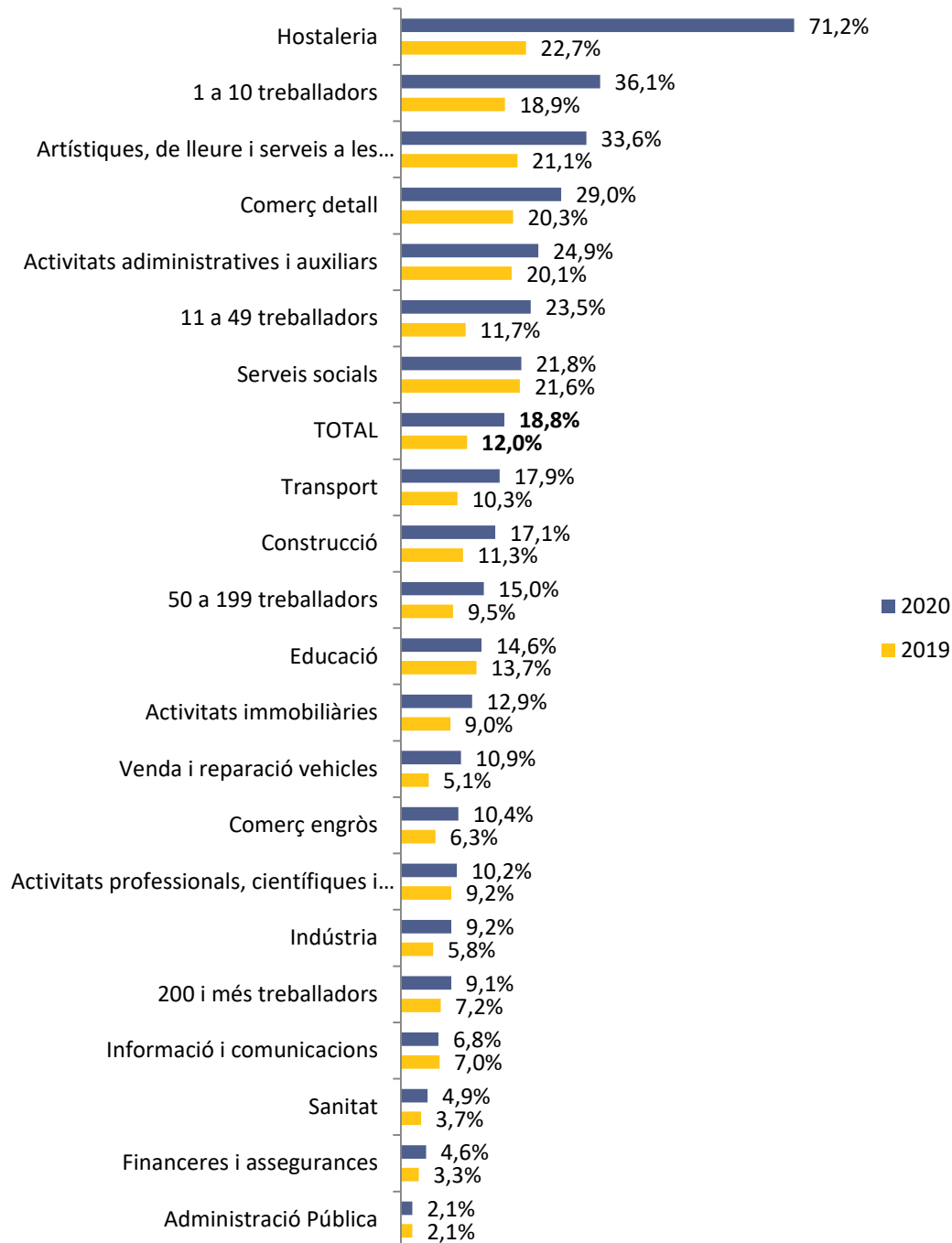
Sovint s'ha dit que la pobresa salarial és troba en les empreses molt petites, i les dades de la taula adjunta no contradiuen aquesta afirmació, ja que entre les persones assalariades en centres de treball d'1 a 10 treballadors la pobresa salarial és del 36,1%, mentre que als centres de dimensió més gran, de més de 200 treballadors, aquesta percentatge es redueix fins al 9,1%.

Assalariats/des segons nivell salarial		Amb pobresa salarial	Resta assalariats/des
Dimensió centre de treball	1 a 10 treballadors	36,1%	63,9%
	11 a 49 treballadors	23,5%	76,5%
	50 a 199 treballadors	15,0%	85,0%
	200 i més treballadors	9,1%	90,9%
Sector d'activitat	Indústria	9,2%	90,8%
	Construcció	17,1%	82,9%
	Venda i reparació vehicles	10,9%	89,1%
	Comerç engròs	10,4%	89,6%
	Comerç detall	29,0%	71,0%
	Transport	17,9%	82,1%
	Hostaleria	71,2%	28,8%
	Informació i comunicacions	6,8%	93,2%
	Financeres i assegurances	4,6%	95,4%
	Activitats immobiliàries	12,9%	87,1%
	Activitats professionals, científiques i tècniques	10,2%	89,8%
	Activitats administratives i auxiliars	24,9%	75,1%
	Administració Pública	2,1%	97,9%
	Educació	14,6%	85,4%
	Sanitat	4,9%	95,1%
Serveis socials	21,8%	78,2%	
Artístiques, de lleure i serveis a les persones	33,6%	66,4%	
BARCELONA	TOTAL	18,8%	81,2%

Font: Dt d'Anàlisi. Oficina Municipal de Dades. Ajuntament de Barcelona

Al gràfic es pot veure l'evolució entre 2019 i 2020. Destaca l'increment de 48,6 punts percentuals de l'hoteleria (d'un 22,7% a un 71,2%), molt superior a l'augment del següent grup, el d'assalariats en centres d'1 a 10 treballadors, amb un augment de 17,2 punts percentuals en la seva pobresa salarial. A l'altre extrem, els ocupats de les AAPP, Financeres, Sanitat i Informació i Comunicacions pràcticament mantenen estable el percentatge de pobresa salarial.

Pobresa Salarial segons característiques de l'empresa. Barcelona 2019-2020

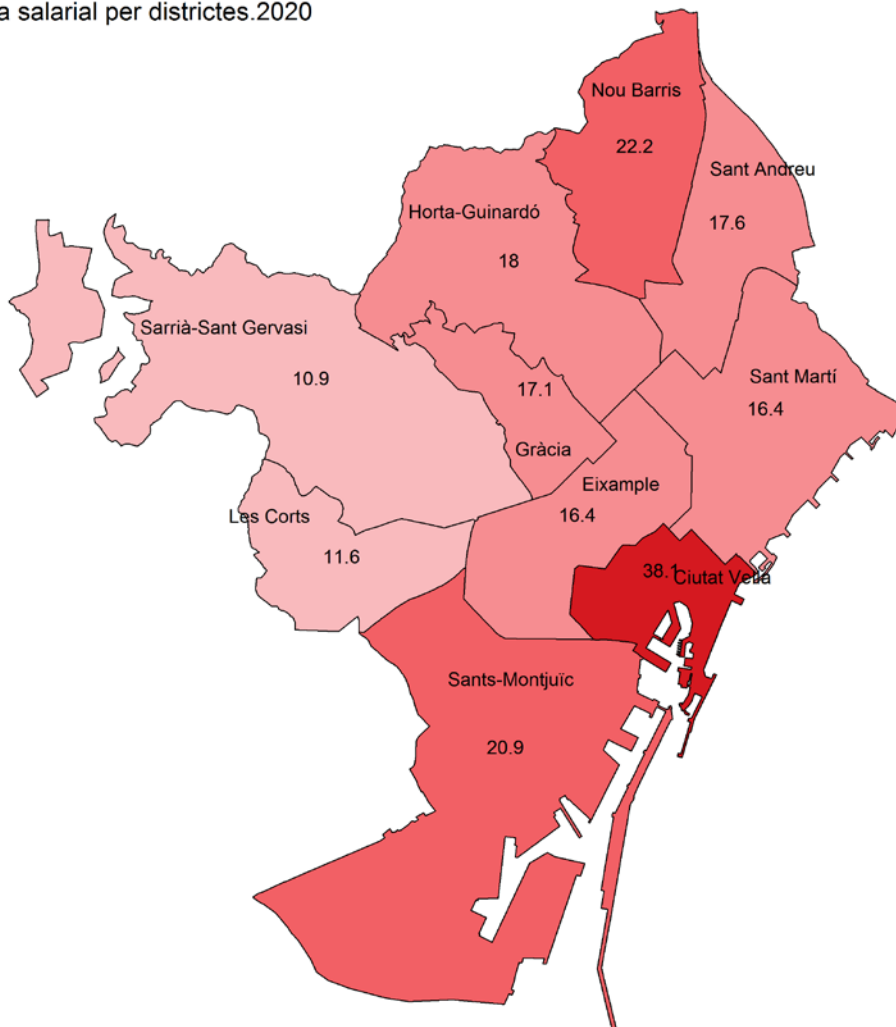


VII. POBRESA SALARIAL ALS DISTRICTES DE BARCELONA

Els resultats de la pobresa salarial en els districtes de Barcelona són conseqüència de la composició de les persones assalariades a cada territori: l'especialització sectorial, la dimensió dels centres de treball, la major o menor presència de contractes temporals o de dedicació parcial, les categories professionals predominants, etc... El resultat de tots aquests factors es pot veure al mapa adjunt. No hi ha dubte que Ciutat Vella (38,1%) és un cas particular, com també -a l'extrem oposat- els districtes de Sarrià-Sant Gervasi i de les Corts (a l'entorn de l'11%).

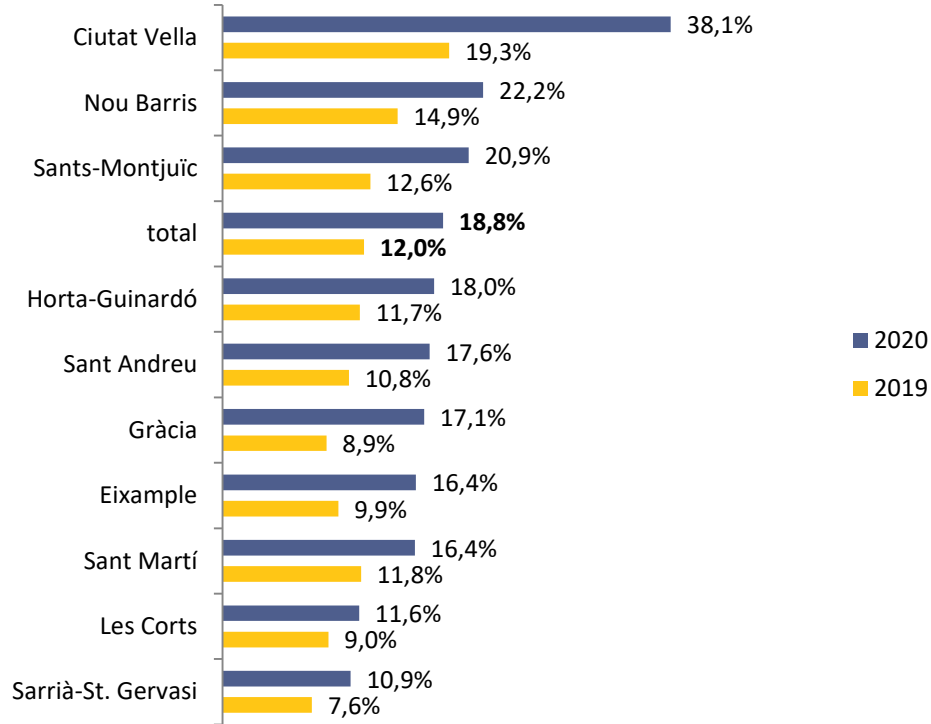
Al gràfic es confirma el cas especial de **Ciutat Vella**, ja que **ha augmentat la pobresa en 18,8 punts percentuals (del 19,3% al 38,1%)**. Els resultats menys negatius en variació 19/20 corresponen a les Corts (2,6 pp), Sarrià-Sant-Gervasi (3,3 pp) i Sant Martí (4,6 pp). La resta de districtes incrementen la seva pobresa salarial entre 6 i 8 punts percentuals.

Pobresa salarial per districtes.2020



Font: Dt d'Anàlisi. Oficina Municipal de Dades. Ajuntament de Barcelona

Pobresa Salarial als Districtes de Barcelona 2019-2020



VIII. NOTA METODOLÒGICA

Les dades que es presenten en aquest informe es deriven de l'exploració de la Mostra Continua de Vides Laborals (MCVL). La MCVL és un extracte de dades individuals anonimitzades de la Seguretat Social, dades del padró municipal i del Model 190 de l'Agència Estatal d'Administració Tributària. La MCVL és una mostra aleatòria del 4% del total de registres o microdades de la Seguretat Social. Els arxius de la MCVL que es fan servir són tres: el de persones, el fiscal i el d'afiliacions.

La lectura de l'arxiu de la MCVL és diferent en funció de l'objectiu del seu aprofitament. Si es vol comptabilitzar el nombre de treballadors als efectes de fer el seu perfil, una lectura que genera uns resultats molt propers als valors del registre complet és considerar els assalariats i assalariades amb contracte vigent al 31 de desembre de l'any de referència. En canvi, per fer les estimacions de salaris en termes d'ingrés anual s'exclouen els assalariats i assalariades que tenen una intensitat laboral molt baixa². En el nostre cas, aquest filtre s'obté fent servir només els assalariats de la MCVL que han treballat 150 dies l'any o més³. Una vegada feta la lectura de l'arxiu de la MCVL, l'aprofitament estadístic es fa seguint el següent procés:

- Al fitxer de Persones es troben tots aquells que han tingut alguna relació (episodis) amb la Seguretat Social l'any de referència. Del fitxer s'exclouen els duplicats.
- Del fitxer Fiscal, als efectes d'estimar els salaris, es consideren només els ingressos per compte d'altri del Règim General. S'exclouen els duplicats de persona i entitat pagadora, preservant l'ingrés total de l'any rebut per cada percepció pel(s) contracte(s) vigent(s) l'any de referència (percepció íntegra –dinerària- més percepcions en espècie valorades).
- Si un treballador té més d'un contracte vigent es selecciona el que té més durada.
- Es fusionen els arxius de persones, fiscal i d'afiliació, conservant l'ingrés total a l'any de referència.
- Es filtra la informació amb el codi de domicili del percepció a Barcelona.
- ***S'aplica la definició de pobresa salarial com a 60% de la mediana del salari pel conjunt de la MCVL.***

El concepte salarial que es recull correspon a valors bruts anuals, és a dir, la percepció abans de practicar la retenció a compte de l'IRPF o les contribucions a la Seguretat Social a càrrec del treballador. Per a més informació sobre els conceptes implicats en aquesta anàlisi es pot consultar l'Informe "Els salaris a Barcelona 2020" del Departament d'Anàlisi de l'Oficina Municipal de Dades de l'Ajuntament de Barcelona.

² L'INE exclou els assalariats que no tenen com a mínim tres mesos de cotització.

³ Es constata que amb aquest filtre s'obtenen uns resultats molt similars als de l'estadística salarial de l'INE tant pel conjunt de l'Estat com per a les CCAA.