

FOCUS · El salari mínim a la UE, més enllà de la polèmica

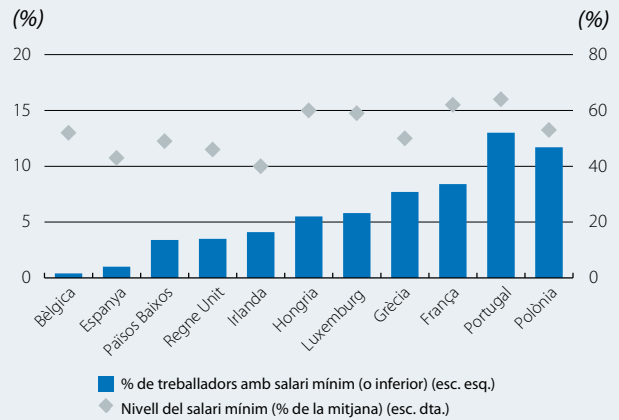
La fixació d'un salari mínim és una política molt estesa a la UE: 22 països l'apliquen.¹ No obstant això, no està exempta de controvèrsia. En general, la fixació d'un salari mínim busca protegir els treballadors menys qualificats i/o amb menys experiència laboral, però, en funció del nivell en què se situï, pot tenir efectes negatius sobre l'ocupació.

Entrant en una mica més de detall, en un mercat laboral competitiu, el salari sol reflectir la productivitat dels treballadors: com més elevada és la productivitat d'un treballador, el salari també sol augmentar. Així, la fixació d'un salari mínim relativament elevat pot incentivar l'automatització dels processos productius i dificultar l'accés al mercat laboral dels treballadors menys productius, que solen ser els que tenen menys formació i/o menys experiència laboral. Però també es pot donar el cas que alguns treballadors acceptin un treball amb un salari inferior al que els correspondria pel que aporten a l'empresa. Això pot succeir, per exemple, si perceben que els és difícil canviar de feina. En aquest cas, un salari mínim podria ajudar els treballadors amb salaris més baixos que es troben en aquesta situació. De tota manera, com més elevat és el salari mínim, més elevat és l'efecte negatiu comentat inicialment i, en general, l'efecte positiu sol ser menor.

Quin és el salari mínim en què els beneficis són més elevats que els potencials costos que pot comportar? Després de diverses dècades d'intens debat al món acadèmic, els economistes encara no han arribat a un consens.² En general, en els nivells en què se situa actualment el salari mínim a la majoria de països desenvolupats, l'evidència empírica palesa que l'impacte negatiu és moderat en termes agregats. De tota manera, diversos estudis també mostren que l'impacte és més intens per a alguns col·lectius específics, com els joves o els treballadors poc qualificats, que són, precisament, els col·lectius que es vol protegir.

Per minimitzar aquest impacte negatiu, el procés de decisió del nivell on fixar el salari mínim és rellevant. Entre els països de la UE, el mecanisme de fixació és variat: alguns governs l'estableixen directament mitjançant legislació i uns altres utilitzen un procés de negociació amb els agents socials. Però és important que el mecanisme sigui, a més de transparent, rigorós. En aquest sentit, és il·lustratiu que en països com el Regne Unit, Irlanda i Alemanya, on la introducció del salari mínim és recent, una comissió d'experts independents avaluï de manera deta-

Salari mínim: nivell relatiu i percentatge de treballadors que el perceben *



Nota: * El percentatge de treballadors correspon a la proporció que rep menys del 105% del salari mínim legal. El nivell de salari mínim és expressat com a percentatge del salari mitjà.

Font: CaixaBank Research, a partir de dades d'Eurostat (EU Structure of Earnings Survey, 2014).

llada l'impacte del salari mínim sobre l'ocupació i ofereixi una recomanació vinculant al Govern. A més a més, una part de la seva recomanació sol incloure la fixació de nivells més baixos de salari mínim per als col·lectius que podrien ser més perjudicats per un salari mínim més elevat, com els joves sense experiència laboral.

Sigui com sigui, en intentar minimitzar l'impacte negatiu sobre l'ocupació, el salari mínim se sol acabar fixant en nivells relativament baixos, de manera que acaba tenint un paper limitat a l'hora de millorar les condicions dels treballadors amb ingressos més baixos. Per protegir aquests treballadors, per tant, és útil tenir en compte altres línies d'actuació. En primer lloc, naturalment, la millora de la formació i de l'ocupabilitat. Aquestes polítiques sí que generen un ampli consens entre els economistes. A més a més, també se sol actuar sobre la pressió tributària dels col·lectius més desfavorits. En aquest sentit, un instrument que permet incrementar els ingressos d'aquests treballadors és la introducció d'un complement salarial, com el *Working Tax Credit* del Regne Unit, que no té un impacte negatiu directe sobre l'ocupació i que es pot focalitzar en els col·lectius més desfavorits, la qual cosa fa que sigui més eficaç.³ Finalment, per millorar les condicions de les persones amb ingressos més baixos, incloses les que no troben feina, també es planteja l'ús de prestacions condicionals, com la renda mínima, que poden ser útils si es dissenyen i s'implementen de forma adequada (vegeu el Focus «La renda mínima a debat davant un mercat laboral en transformació», a l'IM01/2018).

3. Vegeu l'article «L'ús d'incentius fiscals per incrementar la participació laboral», al Dossier de l'IM09/2013.

1. Àustria, Xipre, Itàlia, Dinamarca, Finlàndia i Suècia no disposen de salari mínim, tot i que una gran part dels treballadors estan coberts pels acords salarials establerts en la negociació col·lectiva.

2. Contribucions recents són Neumark, D. (2015), «The Effects of Minimum Wages on Employment», FRBSF Economic Letter, 2015-37, i Dube, A. (2010), «Minimum Wage Effects Across State Borders», Review of Economics and Statistics, vol. 92-4.