

Els Opuscles del CREI

num. **22**

maig 2009

L'assignació ineficient del talent

José V. Rodríguez Mora



CREI 

Centre de Recerca
en Economia Internacional

El Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI) és una institució de recerca constituïda com a consorci integrat per la Universitat Pompeu Fabra i la Generalitat de Catalunya. La seva seu és al campus de la Universitat Pompeu Fabra, a Barcelona.

L'objectiu del CREI és promoure la recerca en economia internacional i macroeconomia amb els estàndards acadèmics més alts.

Els Opuscles del Crei volen ser els instruments de difusió de la recerca del CREI en l'àmbit no acadèmic. Cada *Opuscle* recull, per a un públic general, les conclusions i observacions de treballs publicats, o en vies de publicació, a les revistes especialitzades. En el respecte a la llibertat intel·lectual, es fa constar que les opinions expressades en *Els Opuscles del CREI* són responsabilitat dels seus autors.

Consell editorial

Antonio Ciccone (editor)
Jordi Galí
Teresa Garcia-Milà
Andreu Mas-Colell

Editat per: CREI
Universitat Pompeu Fabra
Ramon Trias Fargas, 25-27 08005 Barcelona
Tel. 93 542 13 88

© CREI, 2009

© d'aquesta edició: José V. Rodríguez Mora

Traducció de l'anglès: Mònica Martínez-Bravo

Disseny: Fons Gràfic

Impressió: Masanas Gràfiques

ISSN: 1137 - 7828

Dipòsit legal: B-21.614-2009

“L'assignació ineficient del talent”

José V. Rodríguez Mora

Hi ha un acudit que diu que el cel és el lloc on els cuiners són francesos, els policies són britànics, els mecànics són alemanys, els amants són italians i els banquers són suïssos. En canvi, l'infern és un lloc on els cuiners són britànics, els policies són alemanys, els mecànics són francesos, els amants són suïssos i els banquers són alemanys. Aquesta broma reflecteix els diferents estereotips, però també, i és per això que la menciono aquí, la idea que l'assignació de persones a tasques és important. En aquest opuscle argumentaré que l'assignació del talent a les diferents tasques és un factor crític a l'hora de determinar el nivell de productivitat d'una societat. Els individus difereixen en les seves habilitats. Les feines difereixen en les habilitats que requereixen. Per tant, no totes les assignacions de persones a tasques serà eficient. Ens agradaria saber com aparellar persones amb feines, i si el mercat ho fa de manera eficient.

És fàcil d'entendre que l'assignació eficient de persones a tasques és aquella en què cadascú s'especialitza en l'activitat amb la qual té un avantatge comparatiu i intercanvia amb els altres la seva producció. És exactament el mateix resultat que s'obté en el model ricardià de comerç internacional, simplement que en lloc de països són les persones qui intercanvien la seva producció. Però es tracta del mateix concepte.

Un exemple ens pot resultar útil. Considerem el Sr. Maldestre. És la persona que té menys talent de tota la societat. El pobre Sr. Maldestre seria el pitjor fuster, el pitjor cuiner i, en definitiva, el pitjor treballador en qualsevol professió imaginable. En el nostre exemple, no hi ha cap tasca en la qual el Sr. Maldestre tingui un avantatge absolut respecte a qualsevol altre individu en aquesta societat. Malgrat això, ha d'existir alguna tasca on, fins i tot el Sr. Maldestre, tingui un avantatge relatiu. Per exemple, potser com a fuster seria només una miqueta pitjor que la resta, mentre que en totes les altres professions seria molt, molt pitjor que els altres. Per tant, a l'assignació òptima el Sr. Maldestre serà fuster mentre que els altres ciutadans realitzaran les altres tasques. Després, al mercat, intercanviarà els seus serveis de fusteria per altres béns i serveis. Es farà fuster perquè no és un mal fuster en termes relatius i, per tant, té un avantatge relatiu com a fuster.

Una assignació del talent és òptima quan cada ciutadà treballa al sector en el qual té avantatge relatiu. Altrament, seria possible incrementar el nivell de producció de la societat modificant l'assignació de persones a tasques. Aquesta reassignació del talent seria equivalent a l'ús d'una tecnologia més eficient en aquesta economia.

Fins ara, la qüestió és anàloga al comerç entre països. Com és el cas del comerç internacional, si els mercats funcionessin correctament, l'assignació de persones a tasques seria eficient. El problema és que no hauríem d'esperar que els mercats funcionin correctament. Des d'un punt de vista privat, el Sr. Maldestre podria tenir un avantatge relatiu i fins i tot absolut en la realització de certes activitats malgrat tenir fortes mancances de les capacitats requerides. Per exemple, imaginem que hi ha una activitat altament remunerada. És possible que el Sr. Maldestre la realitzi malgrat les seves escasses capacitats perquè ha heretat dels seus pares un avan-

tatge econòmic, *no relacionat amb les seves capacitats*: podria haver heretat un munt de diners mentre que d'altres tenen dificultats per aconseguir crèdits; o podria haver heretat una xarxa de contactes que poden resultar molt útils al món dels negocis.

Fins i tot en un món més prosaic (i, fins i tot, amenaçador), el Sr. Maldestre podria pertànyer a una ètnia o a grup racial afavorit, podria no parlar l'idioma afavorit per l'administració, o podria ser home i viure en un país on es discrimina les dones... Així doncs, una primera raó per la qual l'assignació del talent pot ser ineficient és l'existència de barreres institucionals o socials que separen el que és òptim del que és factible.

L'assignació pot inclús empitjorar quan hi ha externalitats associades amb el talent. Imaginem que hi ha activitats per les quals l'individu amb més talent rellevant per aquella tasca no pot apropiarse de tota la retribució que l'esmentada activitat genera. Per exemple, si un empresari innova és possible que només aconsegueixi capturar una petita part dels ingressos generats per la innovació. En aquest cas seria difícil assolir una assignació òptima del talent, donat que la valoració que l'empresa fa de la innovació seria inferior a la valoració social. En concret, imaginem que el Sr. Maldestre no és massa bo com a innovador però sap com extreure un gran percentatge del valor social de la seva activitat empresarial perquè ha heretat habilitats per a això, mentre que altres individus amb més talent podrien apropiarse d'un percentatge molt inferior. En aquest cas, el producte agregat seria molt més gran si els individus amb més talent fossin els innovadors. Però precisament a causa del fet que aquests individus captarien només una petita part de la retribució, és el Sr. Maldestre qui té l'avantatge relatiu en les activitats innovadores.

En definitiva, existeixen moltes situacions en les quals el Sr. Maldestre podria acabar tenint molt

més èxit en la vida del que un podria preveure, donades les seves escasses capacitats; i moltes situacions en les quals l'assignació del talent en la societat esdevindria ineficient. Algunes d'aquestes ineficiències són evidents, d'altres són més subtils.

1. Tres raons per l'assignació ineficient del talent: el paper de l'herència

Per què l'assignació del talent que genera el mercat pot ser ineficient? Al cap i a la fi, el Sr. Maldestre no té cap interès a perjudicar-se a ell mateix. *Entre les diferents trajectòries professionals que té al seu abast*, escollirà aquella que ell *percep* que li reportarà majors ingressos¹. Aquesta serà l'opció que el mercat *assenyala* com aquella en la qual ell té avantatge relatiu.

Evidentment, si l'assignació del talent és ineficient ha de ser perquè el mercat no proporciona els senyals adients a les persones a les quals ho hauria de fer. Existeixen tres possibles tipus de causes d'aquesta situació. S'han subratllat en cursiva en el paràgraf anterior i ens permeten desenredar les raons per l'assignació ineficient del talent.

En primer lloc, tenim la qüestió de la llibertat. No es pot assolir l'assignació òptima si s'impedeix a algunes persones l'accés a certes ocupacions a causa de les qüestions que no tenen res a veure amb l'economia. La coacció és rarament amiga de l'eficiència. A la secció 2 desenvoluparem amb més profunditat aquest punt.

En segon lloc, podria donar-se el cas que la professió on es pot *obtenir* el major ingrés no sigui la professió on es pot *generar* el major ingrés. Això es pot donar per dos motius.

(a) Podria haver-hi fallides en el funcionament de la societat, de manera que la persona que té l'avantatge relatiu no pot fer-lo servir. Per exemple, si hi ha imperfeccions al mercat de capital, un individu pobre i brillant podria haver de pagar un cost molt elevat per establir una empresa –potser una quantitat molt més gran que algú amb menys talent però que té accés més fàcil a crèdits. Per tant, les fallides de mercat poden induir els agents a prendre trajectòries professionals que són sub-òptimes des del punt de vista de l'interès general. Tornarem a aquest punt a la secció 3.1.

(b) També podria succeir que malgrat que la societat fos capaç d'explotar eficientment el talent dels individus, hi hagués ineficiències en el procés d'adquisició del talent. Per exemple, persones amb potencial per adquirir molt talent podrien haver d'adquirir-lo en condicions poc propícies pel seu desenvolupament (per exemple, en una família disfuncional). Així doncs, persones amb menor potencial podrien acabar tenint més talent a causa del fet que han gaudit d'un entorn més propici per adquirir-lo.

O potser els agents podrien percebre equivocadament quin és el seu avantatge relatiu. Per exemple, si s'educa un individu sota el paradigma que esforç i sacrifici no mereixen la pena, és improbable que acabin realitzant grans esforços durant la seva vida adulta. Les seves aspiracions i els seus objectius seran necessàriament diferents dels d'una altra persona idèntica en tots els aspectes excepte pel fet d'haver crescut en un entorn que l'ha induït a creure que l'esforç personal té les seves recompenses.

És important adonar-se que el concepte d'eficiència és notòriament nebulós en aquest últim cas, donat que el problema radica en el que l'individu vol fer, no en què no fa el que vol. Cal determinar en quin sentit és ineficient que una dona *esculli* tre-

ballar menys. Pot ser ineficient en un cert sentit relacionat amb l'educació i l'assimilació, però hem de tenir en compte que la societat no pot canviar qui és el fill de qui i no és fàcil ajustar l'entorn al qual els nens estan exposats. Podria ser més eficient que el carnisser criés el fill del fuster, però ni el nen, ni el fuster, ni el carnisser estarien satisfets amb aquest canvi. Tornarem a aquest punt a la secció 3.2.

Finalment, el mercat dóna senyals equivocats quan existeixen externalitats. Quan els agents escullen la seva carrera professional, no tenen en compte el valor de les externalitats (positives o negatives) que produeixen en la resta d'agents. Un exemple: considerem dos agents i una feina que requereix unes certes capacitats empresarials. Un d'aquests agents (el Sr. Pobrebou) produeix innovacions que generen grans externalitats positives per a la societat perquè no pot captar el retorn de les seves innovacions. L'altre agent (el Sr. Ricbeneit) no té imaginació i és incapaç d'innovar; d'altra banda, és molt més eficaç negociant amb els sindicats (el Sr. Ricbeneit és un tipus dur), i per tant és capaç de retenir una porció major de la seva activitat innovadora. El Sr. Ricbeneit gaudeix d'una posició més avantatjosa per convertir-se en empresari, la qual cosa no és bona per a ningú excepte per a ell mateix. Desenvoluparem aquest punt a la secció 4.

Quan haguem vist les raons de l'assignació ineficient del talent, farem tres observacions importants respecte al paper de la distància, la desigualtat i els incentius (secció 5.1), el paper de la competència i el comerç internacional (secció 5.2) i també sobre la possibilitat de tenir múltiples estats estacionaris.

Així doncs, per alguna d'aquestes dues raons (i, de fet, n'hi pot haver fins i tot tres²), el talent s'assigna de manera ineficient quan aquells que tenen un avantatge relatiu no són els que l'haurien

de tenir. Veurem que sovint tot això està relacionat amb el paper de **l'herència**. Això és així perquè quan els agents s'enfronten al món no ho fan únicament amb els seus talents i habilitats innates (determinats per la seva composició genètica). També ho fan amb els coneixements adquirits en el lent i difícil procés de créixer. Ho fan amb els recursos financers que els seus pares han decidit invertir en ells, els quals no prenen decisions amb l'objectiu de maximitzar el retorn, sinó intentant garantir el benestar dels seus descendents.

És un fet: algunes persones hereten avantatges. En la mesura que aquests avantatges estiguessin correlacionats amb les seves "habilitats innates" no hi hauria cap problema amb l'assignació de recursos. El problema radica en què sovint aquest no és el cas. Els que hereten capital no són necessàriament els que l'utilitzarien més sàviament. Els que creixen exposats a la música i a les arts no són necessàriament els més inclinats a apreciar-les. Els que obtindrien major rendiment d'un entorn intel·lectualment estimulants poden créixer en un entorn intel·lectual trist i gris. Els que formen part de l'ètnia dominant no són necessàriament els que tenen més talent. Per descomptat, les dones no són menys capaces que els homes per realitzar la majoria de tasques que impediments socials situen més enllà de les seves aspiracions.

Són dues coses: el grau d'herència del "talent innat" i qui hereta els avantatges. Si ambdós es donessin simultàniament no hi hauria cap problema. Però aquest no és el cas. Existeixen moltes raons per a això: **(1)** Els avantatges que van més enllà del "mèrit" són aclaparadorament heretats pels fills dels rics.³ **(2)** Aquells que són rics ho poden ser per qüestions que van més enllà del seu propi talent. I **(3)** les complicacions de la barreja genètica i el procés d'aparellament indueixen a què el "talent innat" (sigui el que sigui) no s'hereta amb gran exactitud.

Per tant, arribem a un dels principals punts d'aquest opuscle: *la mobilitat intergeneracional és un senyal del grau de salut d'una societat*. Assenyala la qualitat de l'assignació de recursos. Com menor sigui el grau de mobilitat intergeneracional (menor probabilitat que els fills dels pobres siguin rics), més probable és que l'assignació del talent en la societat sigui ineficient. Aquesta relació es dona en la mesura que els "avantatges" són heretats pels rics, mentre que el "talent" sorgeix entre la descendència dels pobres amb més probabilitat del que sorgeixen els "avantatges". En parlarem a la secció 6.

A la resta de l'opuscle desenvoluparem aquestes qüestions (les causes de l'assignació ineficient i el paper de l'herència) i acabarem avaluant quant sabem sobre mobilitat i què és el que ens pot explicar sobre l'assignació del talent.

2. La discriminació empitjora l'assignació del talent

Una persona està discriminada quan té (en relació amb una altra persona) un desavantatge en l'assignació d'una tasca per motius que no tenen res a veure amb la seva habilitat per realitzar l'esmentada tasca. En el cas més obvi s'impedeix la possibilitat de desenvolupar la tasca. El factor clau és que la discriminació afecta l'avantatge relatiu de les persones, i no pas a causa de les seves habilitats sinó per raons exògenes que no tenen relació amb qüestions econòmiques. Les conseqüències no poden ser bones.

La discriminació de les dones.

"Enguany no es concep cap altre objectiu per a les nostres dones que el de tenir nens; se les considera com un entreteniment més, com els instruments musicals o les joies. Però constitu-

eixen la meitat, o potser més, de la nostra espècie. Impedir que contribueixin al manteniment i a la millora dels altres mitjançant el seu esforç infringeix les regles de cooperació pública fins al punt que la nostra societat nacional queda impossibilitada com un cos humà que té paralitzada la seva meitat. Tanmateix, les dones són inferiors als homes ni en les seves capacitats intel·lectuals ni físiques. [...] La raó per la qual les dones es troben desfavorides és la percepció que són totalment ignorants i que no saben res del dret ni del saber, del benefici ni del dany. Moltes són les conseqüències perverses que resulten d'aquesta situació de les dones, començant per una criança deficient dels seus fills."

La cita anterior no pertany a un feminista radical ni és recent. Va ser escrita per Nanik Kemal (poeta i periodista, profeta i predecessor dels Joves Otomans⁴) i va aparèixer al diari turc *Tarvish-i Efkâr* l'any 1867.⁵

Al llarg del temps i en diferents societats ha estat impossible per a les dones aspirar a competir en igualtat de condicions per posicions de prestigi. És més, això succeeix fins i tot a la nostra societat i en el nostre temps. En moltes societats simplement se'ls impedeix l'accés a determinades professions, en concret a aquelles en les quals podrien exercir algun tipus de poder. Han estat recloses a les seves cases, invertint la majoria del seu temps a portar al món nens i a criar-los; a cuidar-se de la casa i potser com a mà d'obra complementària en activitats agrícoles. Òbviament, la situació ha de ser altament ineficient: la meitat de la població no pot contribuir lliurement al comerç. El mercat del talent no està funcionant.

El fet de ser dona no és hereditari,⁶ donat que totes les dones tenen una mare i un pare. Per tant, la història anteriorment esmentada sobre la mobilitat social i l'assignació del talent no és aplica-

ble a aquest cas. Bé, almenys no directament. La manera com la societat tracta les dones és un tret hereditari.

Respecte a la qüestió de la participació femenina al mercat laboral, el problema de l'eficiència va més enllà de la discriminació. Podríem parlar de discriminació de gènere sempre que s'impedeixi l'accés a les dones a certes professions malgrat els seus **(1)** talents i **(2)** inclinacions. Imaginem per un moment que es tracta d'una societat on s'educa les dones de manera que desitgin mantenir-se allunyades del mercat laboral. Segons aquesta "funció d'utilitat", potser el més eficient no seria que els seus talents s'empressin al mercat laboral. Si no hi hagués una força que ho impedís, el mercat assignaria un preu als seus talents de manera que el seu grau de participació al mercat de treball fos òptim. En aquest cas, no hi hauria discriminació de cap tipus. Tanmateix, el resultat no seria eficient perquè, almenys en el nostre exemple, el fet que a les dones "no els agradin" les activitats del mercat de treball no és exogen; depèn de l'entorn en el qual han crescut. Que les dones tenen una menor participació en el mercat de treball que els homes és un fet. Fins i tot en un context sense discriminació on les dones preferissin participar menys en el mercat laboral que els homes, seria una qüestió empírica (que no ha estat resolta) si això és eficient o no. Seria eficient en la mesura que a les dones els agradés participar menys per la seva condició inherent de ser dones (maternitat, etc.). Seria ineficient en la mesura que els agradés participar menys perquè han crescut en un entorn determinat; en la mesura que amb una educació diferent es pogués millorar l'"oferta del talent" del mercat laboral. Es tracta del debat de l'"innat" *versus* l'"adquirit" traduït al seu sentit econòmic. Si la tendència de les dones a no participar ve donat per l'"innat" el problema és menys crític del que seria si el que genera aquests patrons d'oferta és l'"adquirit". En aquest cas estaríem parlant d'una

qüestió diferent de la de discriminació. La discriminació és ineficient, punt. Com més discriminació existeix, pitjor és el resultat. El fet és que *fins i tot quan no hi ha discriminació*, una situació on la participació de la dona fos escassa seria ineficient en la mesura que les preferències i la visió de la vida que tenen les dones és una conseqüència de l'"adquirit" i no de l'"innat".

És important assenyalar que, malgrat que la condició de ser dona no és hereditària, la manera com els nens són educats sí que ho és, i en aquest sentit, el grau d'ineficiència a l'economia podria ser una funció dels patrons educatius del passat. Les dones que creixen en entorns on es valora i s'aprecia l'activitat laboral de les dones són més propenses a realitzar activitats al mercat.

La discriminació de trets hereditaris: raça o origen ètnic

Que algunes persones, en algunes societats, són discriminades per la seva raça o el seu grup ètnic és un fet. Existeixen forts arguments per creure que les persones que tenen avantpassats africans han estat (i molt probablement encara són) discriminades en la majoria (sinó la totalitat) dels països d'origen europeu. Deixant de banda el vergonyós negoci de l'esclavitud, el cas més destacat seria el de Sud-àfrica durant el període de l'*apartheid*. L'assignació no només era injusta, sinó també enormement ineficient perquè la quantitat del talent malbaratat prenia proporcions absurdes (per no parlar dels recursos necessaris per sostenir un sistema irracional).

La qüestió que voldria ressaltar és que la principal diferència qualitativa entre les discriminacions per qüestió de raça i les discriminacions de gènere és el seu component hereditari. En el cas de la discriminació de gènere el tret que genera la discriminació no és hereditari, mentre que en el

cas de les discriminacions de raça o ètnia el tret és en gran part hereditari. Conseqüentment, el grau de discriminació racial en una societat tindrà un impacte en la mobilitat intergeneracional, mentre que la discriminació de gènere no el tindrà (almenys no de la manera més evident). Parlarem en més detall sobre això a la secció 6, però una mica d'intuïció pot resultar-nos útil ara.

El talent podria ser poc hereditari –molt probablement això és cert en gran part. Pares i fills tenen en comú trets genètics que correlacionen els seus talents i habilitats. Tanmateix, aquesta correlació és lluny de ser perfecta. Certament, el fet que es necessiti un pare i una mare per procrear implica que els seus fills tindran característiques d'ambdós, però no idèntiques a cap d'ells. La intel·ligència i el talent són qualitats altament multidimensionals i en qualssevol d'aquestes dimensions els fills poden tenir un major o menor “talent” que qualssevol dels seus progenitors.

Les característiques racials són un exemple interessant perquè són unidimensionals i perquè evidentment són hereditàries. Els fills podran tenir més o menys talent que els seus pares, però certament seran de la seva mateixa raça.⁷

Com a exemple considerem dues societats, anomenem-les Vilabona i Viladolenta. En ambdues conviuen persones de dues “races” diferents, els anomenem “*w*” i “*b*”. Per a aquest exemple suposem que el que anomenem “raça” és simplement una característica perfectament hereditària que és observable però que no té cap relació amb les característiques productives de l'individu. Podria ser que les persones de “raça *w*” tinguin la pell verda, mentre que les persones de “raça *b*” la tenen blava. Per simplificar les coses, suposem que ambdós països tenen la mateixa composició racial.

A Viladolenta es discrimina les persones de “raça *b*” de tal manera que de mitjana acaben sent substancialment més pobres del que serien si no hi hagués discriminació (qualsevol discriminació generaria aquesta situació). En canvi, a Vilabona les diferents activitats s'assignen a diferents persones depenent únicament de les seves habilitats.

Del que ens hem d'adonar és que, en la mesura que el talent no s'hereta *perfectament*, el grau de mobilitat intergeneracional serà més gran a Vilabona que no pas a Viladolenta. A Viladolenta, no només el talent, sinó també la raça tenen un impacte econòmic; i ambdós s'hereten fins a un cert punt. Com major sigui el grau en què els trets amb contingut econòmic s'hereten, menor serà el grau de mobilitat social a la societat. Donat que el talent i la raça no estan correlacionats⁸, a Viladolenta l'herència de trets racials té un component econòmic ja que ens serveix per predir la posició que tindrà un individu en la societat. Viladolenta tindrà menor mobilitat intergeneracional.

Més endavant veurem que es pot considerar el grau de mobilitat intergeneracional com un indicador de la salut de l'economia, de la qualitat del procés d'assignació del talent. Tanmateix, cal ressaltar que, malgrat ser la principal qüestió que tractem, aquest raonament fa referència únicament als trets que s'hereten. Per tant, no s'aplica al cas de les discriminacions de gènere.

Existeixen altres formes de discriminació que vénen generades per trets hereditaris. Imaginem una societat que exerceix una discriminació positiva cap a la gent atractiva (aconsegueixen millors feines amb el mateix talent); aquest és un tret completament exogen i no econòmic. Imaginem que el talent i la bellesa són ambdós hereditaris tot i que s'hereten amb certa variabilitat. Com més importants siguin els avantatges que s'hereten, menor serà la mobilitat. Conseqüentment, com més

discrimina una societat a favor de la gent atractiva, menor és la mobilitat social i menys eficient és l'assignació del talent. En general, la discriminació ètnica és el cas més interessant per ser el més comú, el més obvi i el més hereditari.

3. La persona equivocada per la feina equivocada

Recordem la nostra definició de discriminació: situació on algunes persones són, o bé obligades a acceptar feines per raons no econòmiques, o bé se'ls impedeix acceptar-les. En aquesta secció veurem que l'assignació del talent és ineficient fins i tot en societats on no hi hagués discriminació en el sentit anterior. La raó és que en totes les societats hi ha individus relativament rics i relativament pobres; ambdós reben una dotació dels seus pares, però els rics obtenen una millor dotació.

El cas més flagrant es dona quan persones que neixen en famílies riques tenen un accés més fàcil a recursos financers que no pas les persones nascudes en famílies més pobres. Quan es decideix si realitzar o no una certa inversió, un factor clau és l'accés a finançament extern. En un món amb imperfeccions al mercat de capital, l'accés al crèdit és limitat. Pots tenir molt talent, però has de demostrar-ho per aconseguir que una tercera persona financi la teva idea. De la mateixa manera, jo podria heretar una empresa i acabar dirigint-la malgrat no ser la persona més indicada per a aquesta tasca. Podria ser millor contractar un directiu que tingués més talent que jo, però podria desconfiar del seu comportament i ell podria no tenir suficients recursos per comprar-me l'empresa.⁹

Però el fet de néixer en famílies amb una bona situació socioeconòmica atorga més avantatges

que no només les financeres. Un també adquireix coneixements sobre quines coses poden fer-te ric. Al cap i a la fi, els pares que són rics han de saber més que els pares que són pobres sobre el que fan els rics. Aquest segon tipus d'avantatge és més subtil, ja que fa els rics "millors" d'una manera inherent, però és també la causa de grans ineficiències. Explorarem ara ambdós tipus d'avantatges.

3.1. Imperfeccions al mercat de capital

Entenem per "talent" la capacitat de resoldre problemes, idear noves maneres de fer les coses, ser bo en l'organització de la producció i en la presa de decisions. Donada aquesta definició, sembla evident que el talent i l'activitat empresarial estan interrelacionats. Les persones amb més "talent" també seran els millors empresaris, gairebé per definició.

Ara bé, les imperfeccions als mercats de capital generen assignacions ineficients del talent per dues raons: **(1)** les activitats empresarials no necessiten només talent sinó també capital. **(2)** Quant "talent" té un individu està (en part) relacionat amb la inversió en capital humà. Els pares rics inverteixen més en els seus fills, fins i tot quan aquesta inversió té un retorn inferior del que tindria educar altres nois molt intel·ligents, però pobres. A continuació, examinem aquests dos punts separadament.

Empresaris i empreses

Els problemes d'informació fan que l'accés a finançament al mercat de capital sigui limitat. Si una persona té una gran idea per establir una empresa, però no disposa dels recursos necessaris per finançar-la, haurà de convèncer un capitalista (o bé un banc o la borsa) que el seu negoci generarà beneficis. Cosa que serà difícil, potser impossible, sense garantia col·lateral.

En canvi, cap altre individu que tingués una idea molt menys enginyosa (potser perquè té menys talent) però que hagi heretat els fons necessaris no tindria necessitat de finançament extern. La seva idea (la pitjor idea) és la que s'acabarà implementant, i és bastant obvi que això ens allunya de la situació òptima.

Com menys eficient sigui el mercat de capital, més important serà la riquesa en la decisió de qui serà empresari i, en conseqüència, més ineficients seran les empreses. Això és conegut des de fa temps; articles que desenvolupen models per exposar aquesta línia argumental són, per exemple, Banerjee i Newman (1993), Erosa (2001), Erosa i Gentilhome (2004), o Caselli i Gennaioli (2002).

Un exemple destacat d'aquest problema són les empreses familiars, on la gestió de les quals passa de pares a fills. Sovint, acostumen a ser empreses de mida petita o mitjana on el propietari és el fill o filla de l'anterior amo. Suposem que el fundador de l'empresa era una persona amb molt talent (cosa que és probablement certa donat que l'empresa sobreviu durant diverses generacions). Això no implica que la seva filla tingui el talent necessari per dirigir l'empresa tan bé com el seu pare.¹⁰ Si la filla no és gaire bona empresària, podria considerar vendre-la, però potser és difícil trobar un comprador que estigui disposat a pagar el preu adequat (sent el valor de l'empresa informació privada, molt difícil de verificar). També podria donar-se el cas que una empresa dirigida per una filla sense massa talent sobrevisqui si el mercat en qüestió no és gaire competitiu, com es descriu en Pica i Rodríguez Mora (2005). En qualsevol cas, l'assignació del talent seria ineficient.

En resum, això ens suggereix que una societat on hi ha dificultats o accés restringit als mercats de capital, i/o hi ha una gran incidència d'empreses familiars, serà una societat amb una mala assigna-

ció del talent i un nivell de mobilitat intergeneracional baix. I això perquè els pares traspassen als seus fills molt més que gens i educació: també els traspassen la seva riquesa financera.

Imperficcions del mercat de capital i l'acumulació de capital humà

Tenir pares rics és un avantatge quan un s'està plantejant realitzar una inversió. Ja sigui a fi de començar una empresa o d'adquirir una educació. En un món amb mercats de capital imperfectes, l'adquisició de capital humà depèn crucialment de la quantitat de diners que els pares es puguin gastar en els seus fills. Això ha estat àmpliament explorat per la literatura econòmica, i s'ha demostrat que té conseqüències per a l'eficiència i el creixement econòmic, com va ser posat en relleu en l'article seminal de Galor i Zeira (1993).

En la mesura que les imperfeccions del mercat de capital afectin l'adquisició de capital humà, les polítiques educatives tindran un gran impacte potencial en l'assignació eficient del talent. Es tendeix a pensar que l'accés gratuït a l'educació afecta positivament la mobilitat intergeneracional i l'assignació del talent (la primera per desvincular l'educació dels fills dels recursos financers dels seus pares, la segona per igualar les oportunitats de tots els individus). Malgrat això hi ha diferències crítiques entre rics i pobres sobre la valoració de l'educació, aspiracions i preferències que fa que els fills dels rics obtinguin més de l'educació pública que els fills dels pobres. De tal manera que l'extensió de l'educació pública podria fins i tot disminuir la mobilitat social i perjudicar l'assignació del talent. Els rics no simplement hereten més diners, també creixen en llars on reben més incentius a l'ús de l'educació pública. Aquest efecte queda reflectit en l'article de Checchi, Ichino i Rustichini (1999) i és també un factor important a Hassler, Rodríguez Mora i Zeira (2004).

Imperfeccions als mercats de capital com a discriminació cap als pobres

Les imperfeccions del mercat de capital funcionen d'una manera semblant a la discriminació racial o a la de qualsevol altre tret hereditari. Si en un cas és un tret “genèticament” hereditari (el fet de pertànyer a una certa raça) el que indueix a què els fills dels pobres siguin pobres (ja que ambdós pertanyen a la mateixa ètnia), en l'altre els fills dels pobres segueixen sent-ho perquè no tenen possibilitats (o són reduïdes) d'ascendir d'escalafó social, fins i tot malgrat tenir talent.

En ambdós casos, les barreres d'accés són “construccions socials” dependents no pas de cap factor físic, sinó de la interacció entre els individus. Podríem imaginar una societat on no hi hagués cap discriminació racial, potser de la mateixa manera en què podríem imaginar una societat on els mercats de capital funcionessin correctament. De fet, fins i tot si fos impossible desfer-nos de les imperfeccions dels mercats de capital, seria possible eliminar els seus efectes negatius: es podrien eliminar les diferències de renda mitjançant polítiques redistributives, col·locant tothom en el mateix punt de sortida. El cas és que en ambdós casos és concebible una societat sense aquest tipus de barreres, ni les ètniques ni les que són conseqüència d'imperfeccions als mercats de capital. Les barreres existeixen només perquè la societat les construeix sense que hi hagi fonaments físics més enllà del joc i la interacció social.

No totes les diferències en la línia de sortida són així. Com veurem a continuació, a més a més del talent, existeixen altres diferències entre individus que no són “construccions socials” i que no es poden eliminar canviant convencions socials o mitjançant l'acció pública.

3.2. L'educació dels fills

La qüestió primordial aquí és el fet que “*el que defineix un individu*” és el producte de barrejar les seves habilitats innates amb la formació que els seus pares li hagin pogut donar. Els individus creixen en famílies, que és on es dona gran part del procés educatiu. Però els pares difereixen en els seus coneixements, en el que poden transmetre als seus fills, i els fills difereixen en les seves capacitats de beneficiar-se de les atencions dels seus pares. Un exemple molt simple ens pot ajudar a entendre algunes de les implicacions que això té.

Seria fantàstic que els fills dels músics fossin els nens amb més talent musical, però això és bastant improbable. Els nens que creixen en una família de músics probablement es convertiran en bons músics, però no perquè hagin nascut amb un talent especial per la música sinó perquè els seus pares, músics, els han ensenyat els trucs de l'ofici. Això els pot donar un avantatge relatiu com a músics: malgrat que el fill del pastisser va néixer amb increïbles habilitats innates per la música, el xaval mai no les va desenvolupar, perquè mai va ser exposat a ella.

L'avantatge relatiu del fill del músic serà ser músic, i està bé que sigui així, perquè quan sigui gran serà millor músic que el fill del pastisser... tanmateix el resultat hauria estat millor si el fill del pastisser hagués crescut en la família del músic. Aquesta vegada no és culpa del mercat, que fa la seva feina ben feta: indica al fill del músic que es faci músic perquè és millor músic, malgrat que el fill del pastisser hauria pogut ser-ho. Probablement en aquest exemple no podem esperar a millorar molt les coses, i hem de considerar l'habilitat com a herència del conjunt del talent i de l'entorn en el qual s'ha crescut. No obstant això, existeixen altres casos on aquest tipus d'històries tenen conseqüències més interessants.

Un altre exemple. Diguem que els individus poden ser empresaris o treballadors; neixen amb més o menys talent, però només els fills dels empresaris aprenen com dirigir una empresa. Els fills dels treballadors poden fer-se empresaris només si el seu talent és de tal magnitud que poden superar l'avantatge inicial que els fills dels empresaris tenen. En aquest cas tampoc no hi ha fallides de mercat, les persones que es fan empresaris són els que millor ho fan, però el món podria haver estat millor si les persones que acabessin sent empresaris fossin els que tenien més capacitats innates. Observem que dic “podria haver estat millor”, no que podem millorar-lo partint de com està. Al marge de la possibilitat de canviar qui educa a qui, no hi podem fer res. Tot i així ens hem de preocupar d'això.

Ens n'hem de preocupar perquè **(1)** podrien existir externalitats i **(2)** fins a quin punt la riquesa dóna un avantatge és endògena al funcionament de l'economia. Desenvoluparem aquestes qüestions més endavant, de moment simplement notem que com més gran sigui l'externalitat positiva que genera el talent dels empresaris, més ineficient serà la situació que analitzem. *El resultat és ineficient perquè el talent i l'avantatge que dóna la riquesa no estan correlacionats a causa de l'avantatge inicial dels fills dels rics. Com major sigui l'avantatge inicial que tenen els fills dels rics, pitjor serà l'assignació del talent. Com major sigui l'avantatge inicial, majors seran els efectes de l'externalitat.* A la pròxima secció analitzarem en més detall aquestes qüestions, per ara val la pena avançar que aquests efectes poden autoalimentar-se (una pitjor assignació del talent produeix menys mobilitat que produeix una pitjor assignació del talent...), generant múltiples estats estacionaris.

El fet és que als fills se'ls transmet molt més que gens i diners. També se'ls transmet una visió del món filtrada pels ulls dels pares. Els pares transmeten els seus coneixements, els seus contactes, els

seus desigs, les seves aspiracions i les seves formes d'entendre la vida. Créixer en famílies relativament riques, amb un alt nivell educatiu, predispesa a tenir una visió de la vida diferent d'aquells que creixen en una família de classe treballadora... i a reaccionar de manera diferent davant d'eventualitats. Piketty (1995) presenta un model en què la percepció sobre quin és el rendiment de l'esforç difereix entre rics i pobres pel fet que han estat exposats a diferents experiències. Hassler i Rodríguez Mora (2000) presenten un model en el qual la quantitat d'informació econòmicament útil que els nens reben dels seus pares depèn de la professió d'aquests. A Checchi et al. (1999) i a Hassler et al. (2004), l'impacte de l'educació pública és diferent entre els fills dels rics i els dels pobres com a conseqüència del nivell educatiu dels seus pares.

El fet primordial és que, en la mesura que els fills dels rics aprenguin coses que els ajudin a continuar sent rics i els fills dels pobres ho facin en menor mesura, es donaran les següents conseqüències: **(1)** l'assignació del talent serà ineficient i **(2)** el grau de mobilitat intergeneracional serà inferior que si haguessin crescut en ambients similars.

Estem parlant d'un procés lent i complex: créixer, aprendre i adquirir un conjunt de valors i aspiracions durant anys a la llar dels pares. L'exposició a un conjunt d'experiències específiques que depenen crucialment de com són els teus pares. Aquestes experiències (tant bones com dolentes) no poden ser compensades per l'educació formal, almenys no en la seva totalitat ¹¹. Com en el cas del pastisser i el músic, no podem intercanviar les llars on el nen pobre amb talent i el nen ric sense talent creixen, però això no significa que el resultat sigui irrellevant. Afecta, per exemple, la visió que li hauríem de donar a l'educació formal, en concret a l'educació pública. Potser hauríem de posar més èmfasi en “motivar” i no només en “informar” els fills dels individus relativament po-

bres. També podria tenir sentit introduir mesures especials per donar suport als fills dels pobres en l'educació de grau superior, potser algun tipus de discriminació positiva.

Voldria emfatitzar que existeix una diferència crítica entre aquest mecanisme i l'herència de capital. En ambdós casos es tracta de condicions hereditàries. En ambdós casos es tracta de persones que tenen un avantatge a l'inici de les seves vides, però:

1. Les diferències en el nivell de capital no tindrien un impacte en l'eficiència si no hi hagués imperfeccions al mercat de capital. Les diferències en l'entorn familiar en què creixen els nens tindrien un impacte en l'eficiència *fins i tot si els mercats de capital fossin perfectes i no hi hagués discriminació.*

2. Les diferències en el nivell de capital poden reduir-se mitjançant la redistribució. Les diferències en l'entorn familiar difícilment poden ser reduïdes d'aquesta manera; són molt més subtils.

Finalment, voldria remarcar que això també és rellevant pel cas de les diferències de gènere. Tornant al que vèiem a la secció 2, és possible que les dones tinguin una participació menor en el mercat laboral per decisió pròpia, però en el cas on això sigui degut al fet que han estat induïdes a pensar així per la seva educació això serà ineficient. Almenys en el sentit que la producció en aquesta societat seria major si haguessin estat educades d'una manera diferent.¹²

4. Les externalitats distorsionen la percepció de l'avantatge relatiu

La presència d'externalitats contribueix a la ineficiència en l'assignació del talent perquè els in-

dividus no obtenen el "retorn" social que les seves activitats generen, és a dir, el seu valor des d'un punt de vista social. Les externalitats fan que la retribució privada i social del treball difereixi. Com a resultat, acaben induint a decisions sobre el tipus de carrera professional que, malgrat ser correctes des d'un punt de vista privat, són ineficients des d'un punt de vista social.

Podríem considerar els agents com dotats de certs "actius". Per simplificar les coses, en un primer exemple suposem que aquests "actius" són el talent musical i el talent per cuinar, que hi ha només dues professions (pastisser i músic) i que en l'assignació òptima les persones amb més talent musical en *relació amb d'altres*, treballen com a músics. Suposem també que els músics no perceben tot el valor del producte de la seva feina: el valor social del talent musical d'un músic és més gran que la retribució que ell rep. Així doncs, la quantitat del talent musical emprat en les activitats musicals serà ineficientment baixa. En general, els músics seran persones amb molt poc talent relatiu¹³ per cuinar, no necessàriament persones amb un gran talent musical. I això perquè les persones amb molt talent per a ambdues professions es dedicaran a ser pastisseres donat que es valora molt més aquesta professió: els pastissers reben la totalitat del valor de la seva producció, els músics no.

A més del cas de la música, hi ha externalitats en moltes altres professions i talents. Potser les més importants són les associades a les innovacions creades, induïdes i/o desenvolupades pels empresaris. Hi ha molts talents que defineixen un bon empresari. Un d'ells és la capacitat d'innovar i d'enfrontar-se a nous reptes. Un altre és la capacitat d'organitzar la producció, d'utilitzar la tecnologia estàndard i els processos de producció ja implementats. La diferència entre els dos tipus de talent és que el primer induïx a una externalitat: quan innoves, d'altres poden seguir-te sense cap cost.

Considerem dues professions: empresari i treballador. Els agents que opten per la professió empresarial són els que obtenen una major retribució dirigint l'empresa que treballant en ella. Per tant, si l'economia genera una generosa retribució a les habilitats innovadores dels empresaris, el conjunt de candidats a empresari estaria format per agents que són innovadors. En canvi, si els empresaris són retribuïts principalment per les seves habilitats directives, el talent innovador seria relativament escàs.

Ara bé, si el creixement econòmic és el resultat del procés d'innovació dels empresaris, l'economia creixeria més com més es retribueixi el talent innovador aplicat a les activitats directives. Però donat que hi ha una externalitat associada amb el talent innovador i no amb el talent directiu dels empresaris, això es traslladarà en un ritme de creixement ineficientment baix. Això ha estat posat en relleu a Hassler i Rodríguez Mora (2000), i Galor i Tsiddon (1997).

En aquest exemple hi ha dues característiques addicionals que són interessants. En primer lloc, el grau en què l'economia retribueix dos tipus diferents del talent és endogen d'una manera molt interessant, tractarem aquest tema a la secció 5.3. En segon lloc, és més fàcil tenir habilitats directives si els teus pares han estat directius, de la mateixa manera que hem descrit a la secció anterior. En canvi, la capacitat innovadora no s'aprèn, o s'aprèn en una menor mesura. La tens o no la tens. Per tant, si la capacitat innovadora s'hereta, serà a causa de la genètica i no de la professió dels teus pares.¹⁴ En conseqüència, el grau de mobilitat intergeneracional serà (altra vegada) un bon indicador del nivell d'eficiència en l'assignació del talent.

El que és important per a nosaltres és el grau en què el talent que genera l'externalitat es dona de manera simultània amb altres talents. Si es donessin sempre conjuntament no hi hauria cap in-

convenient, ja que l'avantatge relatiu no dependria de l'externalitat. El problema sorgeix quan la correlació entre diferents talents no és perfecta.

La qüestió de les externalitats es combina amb la resta de qüestions que hem discutit anteriorment. Els efectes negatius de les externalitats per l'assignació del talent són més forts com major sigui l'avantatge que alguns individus tenen, sempre que aquests avantatges no estiguin relacionats amb els seus talents sinó amb la discriminació o amb alguna forma d'herència de capital o de coneixements.

5. Tres comentaris

5.1. Distància i incentius

Es desprèn de la nostra discussió que com menys distància hi hagi entre rics i pobres, més eficient serà l'assignació del talent. Menors diferències econòmiques no relacionades amb el talent es tradueixen en una major eficiència econòmica.

Això és cert en tot el que hem discutit, però resulta d'utilitat concentrar-nos en els efectes de les imperfeccions del mercat de capital i l'herència d'actius financers. Clarament, *depenent del nivell donat d'imperfeccions als mercats de capital*, com més gran sigui la distància entre rics i pobres, més difícil serà per al fill amb talent d'una persona pobre competir amb el fill d'una persona rica. Això és així perquè en una societat desigual els fills dels rics tendeixen a invertir més (ja que tenen més capital) i els fills dels pobres tenen més problemes per compensar amb talent les diferències de capital, ja que comencen amb menys (i n'han d'obtenir més) que si haguessin crescut en una societat més igualitària. Per tant, aquest mecanisme fa que la desigualtat es tradueixi en falta de mobilitat i ineficiència en l'assignació del talent.

Com és el cas a Hassler et al. (2004), ens referim a aquest fet com “l’efecte distància”: com més desigualtat hi hagi, més difícil serà compensar els desavantatges de néixer pobre. Des d’aquest punt de vista la desigualtat és perjudicial. La redistribució aplanaria el terreny de joc i en milloraria l’eficiència.¹⁵

Però això no és el final de la història. La igualtat (petites diferències, petita distància) també té un impacte en els incentius. Si no hi ha grans diferències econòmiques entre rics i pobres no importa massa el que faig amb la meua vida... no val la pena esforçar-se al màxim per tenir èxit. L’esforç personal estaria obstaculitzat per l’aplanament del terreny de joc, les persones estarien menys inclinades a iniciar inversions si sabessin que el resultat final no depèn d’ells. I fins i tot hi hauria una conseqüència molt més perversa: l’impacte d’aquesta disminució dels incentius seria, amb tota probabilitat, més fort entre els pobres que entre els rics. Aquest fenomen es dona perquè els rics tenen un avantatge no pecuniari associat al seu estatus econòmic. Em refereixo al tipus d’herència no financera del qual hem parlat a la secció 3.2. Els fills dels rics han d’esforçar-se menys per tenir “èxit” en la vida i, conseqüentment, la presència de menors incentius els afecta menys. La conseqüència de tot això és que, a causa de l’“efecte incentiu”, més desigualtat es tradueix en més mobilitat social i en una assignació més eficient del talent.

Aquesta discussió i la distinció entre l’“efecte distància” i l’“efecte incentiu” són rellevants per al disseny de polítiques públiques. Considerem els efectes d’haver tingut una política redistributiva generosa durant l’últim parell de generacions: la distància entre rics i pobres serà menor. En conseqüència, la redistribució passada contribueix a la mobilitat i a l’eficiència. Considerem, en canvi, els efectes de la redistribució futura. Si les persones esperen que les diferències entre rics i pobres si-

guin petites, l’“efecte incentiu” serà perjudicial per a l’assignació del talent. Clarament, els efectes de la “redistribució permanent” (si és que aquest concepte té sentit) són ambigus. Clarament volem un terreny de joc aplanat. Volem igualtat “d’oportunitats”, però ens agradaria arribar a això sense posar en perill els incentius que tenen els individus per invertir, lluitar i intentar tenir èxit. La redistribució té els efectes que hem esmentat abans i altres polítiques poden tenir problemes similars.

En concret, l’impost de successions certament contribueix a aplanar el terreny de joc, però a la vegada pot generar problemes d’incentius si els agents decideixen acumular menys riquesa com a conseqüència de la impossibilitat de traspasar-la als seus descendents. En els últims anys hi ha hagut una tendència als EUA i a Espanya a eliminar l’impost de successions argumentant, en la línia de l’“efecte incentiu”, que és un tipus d’impost altament ineficient. Però donat que aquest impost té efectes positius i negatius per a l’eficiència, la qüestió hauria de ser bàsicament empírica. Tanmateix, no conec cap estudi específic que, d’una manera clara, hagi tingut en consideració ambdós efectes de l’impost de successions. Malgrat això, donat que la literatura empírica ha trobat que l’herència que les persones deixen als seus fills és bastant inelàstica als impostos, em sorprendria si els efectes negatius de l’impost de successions fossin grans. Si això és correcte, la recent popularitat de les propostes d’eliminar l’impost ha de tenir molt més a veure amb la distribució de poder (entre aquells que han de deixar herència i aquells que no) que amb una política que intenta aconseguir eficiència en l’assignació de recursos.

5.2. La competència millora l’assignació del talent

Recordem que el problema apareix perquè els fills de pobres amb talent tenen dificultats per

competir amb fills de rics amb menys talent a causa dels avantatges que aquests segons hereten. El problema, per tant, ha de ser major com més importants siguin els avantatges que hereten els “rics” i menor com més important sigui el talent per determinar les tasques que es realitzen. Si el talent és crític, l’assignació de recursos pot ser “injusta” (perquè, concebiblement, els fills dels rics poden viure molt millor que els dels pobres), però gairebé tautològicament, no pot ser ineficient. Així, la següent pregunta que ens fem és, què determina el valor del talent? En quines circumstàncies és més determinant el talent?

La resposta, gairebé òbvia, és que la competència incrementa el preu (el valor) del talent, millorant-ne l’assignació, i això per diverses raons.

(1) L’essència de competir és fer-li la vida difícil al teu competidor. Crear-li problemes. I l’essència de tenir talent és ser capaç de solucionar problemes als que no t’havies enfrontat abans. Així, com més competència hi ha, més important és tenir talent per sobreviure.

Un exemple d’aquest tipus de relació és Hassler i Rodríguez Mora (2000), on els nens tenen dos tipus d’actius: la seva intel·ligència i la informació que reben dels seus pares sobre com funciona el món. La diferència entre aquests “actius” és que la intel·ligència permet solucionar problemes als que un no s’havia enfrontat abans, mentre que la informació ajuda amb els problemes que han sorgit anteriorment. Si els problemes als que s’enfronta un empresari són essencialment els mateixos als que es van enfrontar els empresaris d’una generació anterior, ser fill d’empresari té molt valor, i tenir talent té necessàriament menys valor. Altrament, si els problemes són nous, la informació que poguessin donar els pares està molt devaluada i, en canvi, el talent té molt més valor. És interessant observar que en aquest context la determinació de

qui esdevé què és endògena: depenent de si els empresaris tenen molt talent o molta informació els problemes seran nous o no, donat que els empresaris amb talent innoven (i devaluen la informació que poguessin donar els pares) mentre que els que no tenen talent no poden innovar.

En general, la manca de competència permet la creació de rendes fins i tot no relacionades amb el talent. Evidentment, si dirigeixes una empresa amb força poder de monopoli pots aconseguir beneficis considerables malgrat no tenir gaire talent. El valor de l’herència (financera o incorporada en la teva visió del món) és major com menys competència hi hagi. En conseqüència, un menor nivell de competència es tradueix en una assignació del talent més ineficient.

(2) Existeix un altre mecanisme pel qual la manca de competència perjudica l’assignació del talent. Pica i Rodríguez Mora (2005) demostren que hi ha un efecte d’equilibri general pel qual més competència indueix a increments en els salaris, que fa que sigui molt més difícil que persones d’escàs talent acabin sent empresaris. Aquest efecte es dona fins i tot quan no hi ha herències.¹⁶ La raó és fàcil de veure: quan la gent amb talent decideix fer-se empresari, genera una externalitat pecuniària negativa en els altres empresaris, ja que incrementen la productivitat i, en conseqüència, els salaris que tots els empresaris han de pagar. Això implica que alguns empresaris (aquells amb menys talent) abandonin el mercat. Això té una interessant implicació: davant la decisió d’obrir o no els mercats a la competència exterior **(1)** els individus amb molt talent s’oposen a les barreres, ja que es poden beneficiar d’un major mercat; **(2)** els que tenen molt poc talent (els pobres) també es beneficien d’una obertura a l’exterior, perquè es beneficien de salaris més alts induïts per la major competència; i finalment, **(3)** hi ha un grup d’individus amb nivell del talent mitjà que s’opo-

sen al lliure comerç i estan a favor de les barreres. Aquestes són les persones que, si no hi hagués competència, serien empresaris (i es beneficiarien de rendes de monopoli), però com a resultat de la competència veuen els seus ingressos d'empresaris reduïts, fins al punt que alguns d'ells prefereixen ser treballadors.

En ambdós casos la moralitat és la mateixa: la competència millora l'assignació del talent.

5.3. Retroalimentació

Hem vist com més competència genera una millor assignació del talent. La relació de causalitat també funciona en l'altre sentit: una millor assignació del talent induïx a un major grau de competència. A la resta d'aquesta secció, reprenc els arguments de Hassler i Rodríguez Mora (2000). Als agents amb talent els resulta més fàcil innovar. És part del que normalment anomenem "talent", o potser hauríem d'anomenar-lo més específicament "intel·ligència". En qualsevol cas, els empresaris que són innovadors (són bons lluitant amb problemes *nous*) són els que generen una externalitat: ells innoven, els altres els imiten. Com més alt sigui el nombre de directius intel·ligents, més innovació hi haurà en l'economia i més grans seran les dificultats d'aquells que lluiten per adaptar-se a les innovacions. Com més gran sigui el conjunt de directius amb talent, més alt serà el nivell de creixement econòmic i menor serà el valor de l'"herència" que rebin els fills dels empresaris en forma d'informació.

L'efecte retroactiu és evident: una millor assignació del talent promou un entorn competitiu on es valora molt el talent i poc l'herència. Això genera alhora una bona assignació del talent. En conseqüència, la multiplicitat d'"equilibris"¹⁷ és possible. Podem visualitzar el resultat amb la història de dues societats. Vilarica i Vilapobre són dues

societats *ex-ante* idèntiques, que tenen accés als mateixos recursos (humans i físics), però per raons històriques tenen diferents estructures socials.

Considerem Vilapobre. La seva classe empresarial consisteix principalment en fills d'empresaris de l'anterior generació. Des del punt de vista del seu nivell intel·lectual, són una mostra aleatòria del total de la població, i per tant tendeixen a la mediocritat. No són massa innovadors i no produeixen canvis substancials al món. Malgrat això, s'enfronten a reptes econòmics i aprenen d'ells. Poden assessorar els seus fills sobre quines són les millors decisions de la seva carrera professional.

Això és suficient perquè els fills dels empresaris es posin al capdavant –seran els empresaris de la pròxima generació. En conseqüència, la intel·ligència de la classe empresarial de Vilapobre es mantindrà en la mediocritat. Els vilapobrencs tindran un creixement econòmic baix durant les pròximes generacions.

D'altra banda, a Vilarica la situació és diferent; els empresaris són els individus més intel·ligents de la societat, i innoven, generant creixement. Fan que el món canviï ràpidament i que la informació que els poden transmetre als seus fills es depreciï tan de pressa que tingui poc o cap valor. La següent generació d'empresaris estarà formada per aquells que posseeixen una gran intel·ligència, i els habitants de Vilarica gaudiran d'un alt i consistent creixement econòmic.

6. Mobilitat intergeneracional i l'assignació del talent

Com hem vist, la mobilitat intergeneracional és un indicatiu del grau d'eficiència en l'assignació del talent.¹⁸ Això és així perquè **(1)** la barreja ge-

nètica i el fet que el procés d'aparellament sigui una qüestió complicada i multidimensional assegura que el talent innat sorgeix tant entre els fills dels pobres com entre els fills dels rics, mentre que **(2)** els avantatges no relacionats amb el talent els reben aclaparadorament els fills dels rics. Si el grau de mobilitat és alt, ha de succeir que un nombre considerable de fills de pobres (suposadament amb talent) són capaços de superar els desavantatges associats a l'entorn on han crescut. Per tant, un nivell relativament alt de mobilitat intergeneracional és un senyal que el talent (i no els avantatges heretables i no productius) determina qui està a la cúspide. D'altra banda, un baix nivell de mobilitat indica que una societat està malalta, on els individus que estan al nivell més alt han estat protegits de la competència. Molts d'ells no són els més adients per a la tasca que realitzen. Malgrat això, gaudeixen de cert èxit econòmic (comparat amb els altres) gràcies als avantatges que hereten de seus (brillants) pares.

Una societat de baixa mobilitat intergeneracional no només és injusta, sinó també ineficient. No hi ha conflicte entre eficiència i equitat quan incrementem la mobilitat social: com més es dona, més justa i eficient és una societat. En aquest aspecte la mobilitat social (senyalitzant la "igualtat d'oportunitats") és conceptualment molt diferent de la desigualtat d'ingrés o de renda, on cap la possibilitat que entrin en conflicte.

La qüestió principal aquí no és la relació entre mobilitat intergeneracional (igualtat d'oportunitats) i equitat. El que vull emfatitzar és el fet que la mobilitat intergeneracional és un indicador del nivell *d'eficiència* d'una societat. Òbviament, si hi ha més mobilitat també hi ha més justícia social, donat que tots tenen les mateixes oportunitats independentment de l'entorn del qual provinquin. Poques persones discutirien això, i no és el que vull emfatitzar. El cor de la qüestió que vull emfa-

titzar és que la societat es torna més *eficient* en la mesura que la relació entre el futur dels fills i dels seus pares es torna menys prominent. Trobo això molt més potent que dir que una baixa mobilitat és injusta. És difícil pensar sobre justícia social, ja que el que és just per a uns és injust per a d'altres. En canvi, el concepte d'eficiència és molt més potent; si una assignació és ineficient, ho és per a tots. La societat (en global) podria estar millor.

Per tant, l'estudi empíric de la mobilitat intergeneracional ens proporciona un mirador per observar el grau d'ineficiència en l'assignació del talent d'una societat. Desafortunadament, no és una qüestió exempta de problemes.

Òbviament, hem d'estar prevenint quan analitzem factors no hereditaris que afecten l'assignació del talent, principalment les discriminacions de gènere. El que puc dir és que és un problema important que mereix ser estudiat directament i per la mateixa raó: no *només* perquè és injust, sinó també perquè és ineficient. Primer analitzarem la qüestió de la mobilitat i més endavant l'evolució de les discriminacions de gènere.

La mesura de la mobilitat social

Estimar el nivell de mobilitat intergeneracional és notablement difícil. La raó és que per fer-ho directament i d'una manera que sigui comparable al llarg del temps i dels països requereix una base de dades de panell ridículament llarga i extensa. En general, aquestes dades no estan ni estaran disponibles.

L'enfocament clàssic utilitza dades de panell per estimar la correlació entre els ingressos dels pares i dels fills. La regressió típica té com a variable dependent el logaritme dels ingressos dels fills i com a variable independent el logaritme dels ingressos dels seus pares. El paràmetre estimat

determina l'elasticitat dels ingressos dels fills respecte als dels seus pares. Sovint es considera que el "grau" de mobilitat social és igual a 1, menys aquesta correlació.

Fins i tot aquest simple enfocament resulta sovint difícil d'implementar. El primer problema és que es necessita un panell que cobreixi com a mínim 30 anys. Un panell d'aquesta longitud només ens permetrà aproximar les rendes de les dues generacions. Per mesurar realment l'ingrés de tota la vida laboral de pares i fills necessitaríem un panell de cobertura longitudinal del voltant de 85 anys. Aquest tipus de panell simplement no existeix.

Per tant, si es vol mesurar el grau de mobilitat intergeneracional cal acceptar compromisos. Amb el mètode tradicional cerques les dades de panell que puguis trobar. Quan les tens has de lluitar amb un conjunt de problemes ben coneguts, almenys des de Solon (1992):

1. Allò que ens interessa per mesurar la mobilitat intergeneracional és la renda total de pares i fills al llarg de tota la seva vida. Però aquesta informació no existeix i com a molt existeixen algunes observacions de la renda d'uns i d'altres. El problema és que al llarg de la vida d'un individu la seva renda puja i baixa. Utilitzant la renda d'un any per extrapolar la de tota la vida afegeix confusió en els mesuraments. Això genera un biaix a l'alça de les estimacions de mobilitat intergeneracional: a causa d'aquesta aproximació, la correlació estimada entre els ingressos de pares i fills serà menor que la correlació que en realitat hi hagi entre la totalitat dels seus ingressos al llarg de les seves vides laborals.

2. Els ingressos dels fills tendeixen a ser mesurats a l'inici de les seves carreres professionals. Això tendeix a produir un biaix, donat que l'ingrés d'aquests primers anys pot ser una aproximació

molt imprecisa de l'ingrés al llarg de la vida laboral, especialment per a les persones amb un alt nivell educatiu.¹⁹

3. Les mostres estan esbiaixades, donat que la taxa d'abandonament de la mostra és diferent per a diferents grups de la població. La classe mitjana tendeix a estar sobrerrepresentada a la mostra final, mentre que pobres i rics (per als quals la mobilitat pot ser menor) estan escassament representats en relació amb la seva proporció en la població.

4. Òbviament requereix temps construir una base de dades de panell. Fet que obstaculitza la possibilitat d'estudiar les dinàmiques de la mobilitat intergeneracional.

En conseqüència, les mesures de mobilitat intergeneracional obtingudes utilitzant mètodes tradicionals **(1)** són escasses, a causa de la dificultat d'aconseguir les dades, **(2)** són difícils de comparar entre països (Solon (2002)) i **(3)** són difícils (o impossibles) de comparar al llarg del temps.

Aquest lamentable estat en què es troben els nostres coneixements empírics sobre la matèria contrasta amb el reconeixement de la seva importància. En conseqüència, durant els últims 15 anys s'ha tret el màxim partit possible als mètodes tradicionals (i, sorprenentment, hem après molt més del que un esperaria, donades les restriccions); però, al mateix temps, s'han estat buscant maneres de sortejar els problemes derivats de la falta de dades de panell de suficient cobertura longitudinal.

Què hem après?

Per començar, sabem que el grau de mobilitat és força menor del que es pensava fa 15 anys. L'article fonamental d'aquesta literatura és de Solon (1992). Abans de la seva aparició, les estimacions de mobilitat social disponibles (escasses i

només per als EUA) indicaven gairebé sempre que la correlació entre els ingressos de pares i fills era baixa (alta mobilitat social). Per exemple, en Behrman i Taubman (1985, 1990) o en el treball de Becker (per ex., 1967, 1979, 1986) trobem correlacions al voltant del 0,2. L'article de Solon (1992) va demostrar que les estimacions prèvies estaven esbiaixades i per tant eren enganyoses, i que l'accés a dades de panell d'àmplia cobertura temporal podria reduir aquest biaix, augmentant la precisió de l'estimació de l'ingrés tant de pares com de fills. Estimacions posteriors, realitzades per altres autors utilitzant la metodologia de Solon, van obtenir correlacions al voltant del 0,4; el nivell de mobilitat social que d'aquí es dedueix és molt més baix del que anteriorment s'havia pensat. Aquesta autocorrelació (0,4) s'ha convertit en el número de "consens" per indicar la mobilitat social dels EUA durant l'últim terç del segle passat, ja que s'ha obtingut repetidament utilitzant diferents bases de dades.

També sabem que, contràriament a la creença àmpliament estesa, probablement el grau de mobilitat no és superior als EUA que a Europa, i sens dubte és menor en els EUA que en els països nòrdics. Existeixen diverses estimacions per a diferents països europeus que s'han calculat seguint la metodologia de Solon. En els països nòrdics és relativament fàcil aconseguir dades de panell del tipus necessari. En conseqüència, tenim millors estimacions: Björklund i Jäntti (1997), i Osterberg (2000) proporcionen estimacions per a Suècia, Osterbacka (2001) mesura la mobilitat de Finlàndia i Björklund et al. (2002) per a altres països nòrdics (i intenten comparar els seus resultats amb les estimacions d'EUA). Addicionalment, tenim estimacions per a la Gran Bretanya (Dearden, Machin i Reed (1997)), per a Alemanya (Wiegand (1999)); (Couch i Dunn (1997)) i per a Itàlia (Checchi et al. (1999)). Recentment, Comi (2003) ha proporcionat estimacions per a 12 economies europees

utilitzant el Panell Familiar de la Comunitat Europea. Desafortunadament, aquestes estimacions són comparables entre països només en la mesura que els biaixos que el panell implica (en concret els que es produeixen per la curta edat dels fills) són similars (cosa que és dubtosa, tot i que es tracta de la mateixa enquesta). No obstant això, és la comparació entre països més detallada que tenim, encara que només s'hi incloquin països europeus.

Sobre la resta del món pràcticament no en sabem res: hi ha algunes estimacions per Sud-àfrica (Hertz (2001)), Brasil (Dunn (2004) i Ferreira i Veloso (2004)), Singapur (Ng (2007)) i Malàsia (Lillard i Kilburn (1995)) i per a alguns països més a Grawe (2004). Aquestes estimacions normalment estan fetes amb informació retrospectiva sobre els pares.

Malauradament, (excepte en el cas EUA/països nòrdics) aquestes estimacions són molt difícils de comparar entre països, com s'explica en Solon (2002). La raó és que provenen de diferents bases de dades que tenen nivells diferents d'errors de mesurament i diferents problemes d'abandó selectiu de la mostra. Per tant, podem comparar el nivell de desigualtat dels ingressos entre països però no el nivell de mobilitat intergeneracional. Això fa que sigui difícil establir com les diferents polítiques redistributives afecten el grau de benestar, i la igualtat d'oportunitats.

El problema s'ha agreujat en les últimes dècades a causa del fenomen, àmpliament documentat, de l'augment de la dispersió de la renda. Desafortunadament, no sabem si això ha anat acompanyat d'un descens en la mobilitat intergeneracional dels ingressos.²⁰ En el cas dels EUA, recentment han aparegut diversos articles (Lee i Solon (2006), i Hertz (2007)) que demostren que la divergència de les estimacions obtingudes es deu al reduït abast de les mostres d'on provenen, del biaix relacionat

amb l'edat, prèviament esmentat, i amb l'abandó selectiu de la mostra (per exemple, Mayer i Lopoo (2005), i Fertig (2007)). Tot això fa que l'evidència de l'evolució temporal de la mobilitat intergeneracional sigui inconclusiva. Pel cas de la Gran Bretanya, Blanden et al. (2004) suggereixen un descens en la mobilitat entre dues generacions (les nascudes el 1958 i el 1970, respectivament). En aquest cas, és difícil d'interpretar l'estimació de l'evolució temporal del grau de mobilitat intergeneracional perquè pateix de molts dels problemes que observem en les comparacions entre països: per exemple, utilitzen bases de dades de panell diferents per a cada generació. De moment, no existeix cap base de dades que cobreixi totalment l'interval de temps de vida de tres generacions (més de 100 anys) que ens permetria observar la tendència de la mobilitat. Fins i tot si n'existís una, els problemes de l'abandó selectiu de la mostra la farien de dubtosa utilitat.

Davant aquests problemes, els economistes han estat buscant mètodes alternatius amb menor dependència de dades de panell. Per exemple, hi ha una literatura que estudia germans. Atès que pertanyen a la mateixa família, la similitud en èxit econòmic quan són adults és indicatiu de la importància de l'entorn familiar. Un estudi representatiu utilitzant aquest enfocament és el de Solon et al. (1991). Una altra alternativa és estudiar veïns en lloc de germans, perquè els veïns tendeixen a tenir un entorn socioeconòmic similar. Vegeu, per exemple, Page i Solon (2003). Dahan i Gaviria (2001) comparen la correlació entre ingressos de germans per a diferents països americans; Levine i Mazumder (2007) estimen la correlació de diverses mesures de benestar econòmic entre germans als EUA per a dues generacions i troben que aquesta correlació és major per als homes que van entrar al mercat laboral durant els 80 que durant els 70. Malgrat l'aparent atractiu d'aquests mètodes, tenen dos problemes que en dificulten la utilització. **(1)**

Demanden dades amb informació familiar que no són fàcils d'obtenir i que faria la comparació entre mostres difícil (per la mateixa raó que les dades de panell). **(2)** Addicionalment,²¹ aquests mètodes no ens permeten fer inferències sobre la incidència directa de la situació econòmica dels pares, sinó simplement estimar l'efecte de l'entorn familiar. Una altra forma d'escapar de les dades de panell és aproximar l'ingrés dels pares basat en altra informació disponible. Per exemple, Aaronson i Mazumder (2007) utilitzen mostres àmplies disponibles en el cens dels EUA i utilitzen l'estat en el qual va néixer cada nen i li assignen uns ingressos al fill igual al nivell mig d'ingressos d'aquest estat en la data en la qual el nen va néixer. Seguidament utilitzen un estimador de dues etapes per generar sèries temporals consistents en la mobilitat intergeneracional. Els seus resultats són interessants: van constatar que la mobilitat va augmentar del 1950 al 1980 però que va experimentar una forta baixada des del 1980.

Tradicionalment, fora de l'àmbit de l'economia, en lloc d'utilitzar els ingressos per mesurar la mobilitat social s'ha utilitzat una mesura del "prestigi social" de la professió de pares i fills (Duncan, Featherman, i Duncan (1972)). El problema d'aquesta estratègia és que (almenys per als economistes, encara que en aparença no és així per als sociòlegs) resulta difícil jutjar el prestigi social de les professions, i especialment la seva evolució temporal. Fins i tot si ho sabéssim, seria difícil interpretar el seu significat. El fill d'un metge molt famós que resultés ser un metge de capçalera, quedaria reflectit en aquest estudi com a persistència de l'estatus.

Per tant, en resum: en sabem molt però que molt poc.

Un possible camí a seguir seria el que utilitzem en un projecte on estic involucrat (Güell, Rodri-

guez Mora i Telmer (2007)) on proposem un nou mètode per mesurar la mobilitat intergeneracional. El mètode consisteix a mesurar la informació continguda en els cognoms. Com més poder explicatiu té el cognom d'una persona per predir el seu nivell d'ingressos, més important és el seu entorn familiar per determinar on va a parar aquesta persona en l'escala social. Per tant, com més contingut informatiu hi ha en els cognoms, menor és el grau de mobilitat.

La raó d'això és que els cognoms són una molt bona aproximació a les connexions familiars per a un gran percentatge de la població perquè la distribució de cognoms és necessàriament molt asimètrica. Això vol dir que alguns cognoms són molt freqüents, però la majoria de cognoms són molt poc freqüents, de manera que un gran percentatge de la població té necessàriament un cognom poc freqüent. Per a ells, la partició generada pels cognoms és molt informativa sobre les seves connexions familiars.

En primer lloc vam demostrar que la distribució conjunta de cognoms i ingressos és tal que, com menor sigui el grau de mobilitat intergeneracional, més informatius seran els cognoms. Ho fem utilitzant un model dinàmic on els cognoms neixen i moren mentre que els ingressos es transmeten de pares a fills mitjançant un procés exogen (on el grau de mobilitat intergeneracional és paramètric). Amb aquest model també vam mostrar que un increment en el grau d'emparellament selectiu és similar a l'increment de la correlació entre l'ingrés de pares (no mares) i fills (no filles), que normalment és la mesura de mobilitat intergeneracional que s'ha estimat a la literatura. Un increment en el grau d'emparellament selectiu o un augment en el grau de mobilitat social (i, per tant, un increment en el contingut informatiu dels cognoms) serien indistingibles l'un de l'altre.

Apliquem la nostra metodologia per demostrar que, a Catalunya, els cognoms tenen un gran contingut informatiu i que tenen les característiques esperades sobre la base del nostre model. També vam mostrar que els cognoms són una bona aproximació de l'origen ètnic (regional) dintre d'Espanya i utilitzem aquest fet per controlar pels efectes ètnics. Trobem que el contingut informatiu dels cognoms ha augmentat amb el temps, indicant una disminució substancial en el grau de mobilitat. Ha augmentat per dues raons. **(1)** El valor de tenir un cognom molt català (que sempre ha estat positiu i alt) ha augmentat amb el temps; per tant, els cognoms catalans prediuen millor els resultats de les persones nascudes després del 1950 que per a aquells que van néixer abans d'aquesta data. Però **(2)** fins i tot controlant l'origen ètnic (origen regional dels avantpassats) dels individus, els cognoms han resultat més informatius amb el temps. Això indica que l'entorn més immediat, com el context familiar, ha estat un determinant més fort de la sort de cadascú: un descens en la mobilitat intergeneracional.

Aquest resultat és extremadament robust i relativament fàcil d'explicar. Les particularitats de la convenció dels cognoms a Espanya ens permeten mesurar l'evolució de l'emparellament selectiu entre pares d'individus de qualsevol generació. Vam mostrar que l'emparellament selectiu ha augmentat amb el temps (dècades abans de l'increment en el contingut informatiu dels noms) tant en la dimensió ètnica com en la dimensió educativa.

Sovint la gent es sorprèn dels nostres resultats de descens de la mobilitat, probablement perquè és fàcil sobreestimar la mobilitat subjectivament. En una societat que experimenta creixement econòmic gairebé tots els ciutadans viuen millor del que van viure els seus pares, així que tots tendeixen a pensar que han ascendit d'escalafó social. No ajuda el fet que la nostra autoestima s'alimenta

de pensar que hem superat les nostres possibilitats. Per descomptat, l'error és que la comparació hauria de ser relativa als altres i no en termes absoluts. La nostra evidència suggereix que un increment en el grau d'emparellament selectiu ha dut a reduir la mobilitat social i per tant ha empitjorat l'assignació del talent.

La nostra intenció és fer servir aquesta metodologia per mesurar la mobilitat intergeneracional al llarg del temps i de les societats. D'aquesta manera esperem ser capaços d'avaluar empíricament l'evolució de l'assignació del talent.

7. Està millorant l'assignació del talent? El rol positiu de la disminució de les discriminacions de gènere enfront el rol negatiu de l'increment de la importància de l'entorn socioeconòmic

Està millorant l'assignació del talent? No ho sabem i és difícil arribar a una conclusió en aquest moment, donat que existeixen forces en direccions oposades.

Hi ha hagut un descens evident en el grau de discriminació de les dones. Ara són més lliures per determinar què fan i quins camins prenen; el si, el com i l'on treballen. Ara poden esperar ser avaluades per les seves capacitats productives. Potser amb certs prejudicis, però tot i així amb una valoració molt més justa del que hauria estat fa unes dècades. No tot és perfecte, donat que les dones segueixen sent discriminades, però ara almenys poden aspirar a qualsevol lloc i a ocupar qualsevol posició a la societat. Això ha d'haver generat un augment enorme en l'eficiència en l'assignació del talent.

També en alguns països (clarament en els EUA) hi ha hagut una disminució de les discriminacions racials. De la mateixa manera que en el cas de les discriminacions de gènere, no vol dir que el problema hagi desaparegut, però està clar que ha disminuït enormement i això ha hagut de tenir un impacte molt positiu en el funcionament de l'economia. A Europa hi ha hagut un augment de la immigració que ha fet que la composició racial o ètnica dels països i regions europees sigui molt més diversa. Però ens falten dades per avaluar les conseqüències que és deriven per a l'assignació del talent.

Finalment, com hem esmentat, és possible que l'impacte de l'entorn familiar hagi augmentat. Les nostres estimacions per a Catalunya apunten en aquesta direcció i estan en la mateixa línia que altres estimacions obtingudes per a la Gran Bretanya utilitzant estimacions tradicionals de la mobilitat intergeneracional. Això són notícies dolentes pel que fa a l'assignació del talent.

En el nostre article sobre els cognoms, també vam demostrar que el fet de ser dona ha passat de ser un determinant clau de baixos nivells educatius a una variable que és irrellevant en la predicció de resultats educatius. De la mateixa manera, vam mostrar com la importància de l'origen ètnic i de l'entorn familiar ha augmentat. Per tant, és difícil establir si l'eficiència total ha disminuït o augmentat. Els desenvolupaments positius, conseqüència d'una menor discriminació de la dona són benvinguts i bé podrien ser més importants quantitativament que els efectes negatius derivats de la menor mobilitat intergeneracional. Tot i així, fins i tot si aquest fos el cas, no hauríem de començar a alegrar-nos-en. Fins i tot si la millora en la condició de les dones fóra prou important com per compensar l'increment de la incidència de l'entorn familiar (cosa que no és pas òbvia), el problema associat amb la baixa mobilitat intergeneracional

persistiria: estariem millor si tinguéssim una societat més dinàmica.

Amb això arribem al nostre punt i final. Després d'haver llegit totes aquestes pàgines, segurament el que segueix resultarà sorprenent, i és que la pregunta “*està millorant l'assignació del talent?*” és irrellevant. La qüestió rellevant és si la nostra societat està fent tot el possible per millorar-la. Afortunadament, estem obtenint millors resultats en alguns aspectes: les dones són més lliures i en alguns llocs l'origen ètnic és menys determinant. Tot i així, aquest no és el cas en altres àrees: la mobilitat intergeneracional sembla estar decreixent i, almenys a Catalunya, l'origen ètnic sembla ser més determinant.

El factor crític és adonar-se que la igualtat d'oportunitats no genera cap conflicte entre mobilitat i la discriminació de les dones. És evident que més mobilitat no implica més discriminació de les dones. Hem d'alegrar-nos de les millores en la situació de les dones i les nostres societats haurien de treballar dur per millorar encara més la seva situació en el futur (atès que, desafortunadament, encara queda un llarg camí per recórrer). Però les nostres victòries en aquesta dimensió no haurien de disminuir la nostra preocupació per l'evolució negativa de la creixent importància de l'entorn socioeconòmic. En aquest segon front tot indica que estem perdent la batalla. Necessitem reavaluar les nostres polítiques educatives per facilitar l'accés a l'educació entre els pobres, però hem de fer-ho sense empitjorar la seva posició *relativa* (és a dir, no beneficiar els rics en major mesura que els pobres). Hauríem d'assegurar-nos que els fills dels pobres se senten atrets per l'educació tant com els fills dels rics; una part important de l'educació pública hauria de consistir a *motivar* l'interès per l'estudi dels estudiants, la lectura i, en general, la curiositat intel·lectual dels nens que creixen en llars on manquen els incentius adequats.

També hauríem de millorar l'eficiència dels mercats de capital i l'accés al crèdit, de manera que el talent, i no el capital heretat, sigui el que determini qui acaba sent un empresari. Hauríem d'intentar disminuir els avantatges locals obtinguts, no tant a partir del talent innat, sinó per tenir accés als contactes adequats. En general, hauríem de fer que l'entorn de treball fos més sensible al talent, promocionant la competència i disminuint el valor d'altres avantatges heretables.

Alguns canvis recents semblen anar exactament en la direcció equivocada: **(a)** El rendiment escolar depèn molt més de l'ingrés del que semblaria raonable. **(b)** La tendència a disminuir, i fins i tot a eliminar, l'impost de successions certament no ajudarà a millorar l'assignació del talent. Sumant-ho tot, hi ha moltes raons per no ser optimista; sembla que, de moment, el Sr. Maldestre continuarà tenint èxit, i continuarà rebent molt més del que es mereix el seu talent.

Notes

(1) *Bé, la major felicitat, però no tractarem l'assumpte de si les persones valoren altres coses d'una feina, més enllà de la renda. Per descomptat que els importen, però és qualitativament irrelevant i distreu del que és de debò important.*

(2) *En realitat existeix com a mínim una raó més, però hem decidit no incorporar-la en aquest opuscle. Aquesta raó addicional radica en les friccions que es donen en els processos de cerca. Si és difícil trobar el treball adient, els individus no es passaran la vida buscant. Es quedaran amb el primer que trobin malgrat que aquest sigui relativament poc apropiat. Aquesta qüestió ha estat àmpliament explorada per la literatura d'economia laboral, però no la cobrirem aquí perquè no té relació ni amb la mobilitat intergeneracional ni amb qüestions d'herència.*

(3) *Existeixen algunes excepcions, la més destacada, les discriminacions de gènere. Un neix home o dona independentment del seu entorn socioeconòmic. D'altra banda, fins i tot aquí hi ha una qüestió d'herència –més sobre això més endavant.*

(4) *Els Joves Otomans van intentar regenerar l'estat otomà sense gaire èxit.*

(5) *Citat a Lewis (2002).*

(6) *Possiblement existeixen altres situacions en les quals es discrimina persones per característiques que no s'hereten. Podríem imaginar una societat que discriminés aquelles persones que han nascut en dimarts i afavorir aquelles que han nascut en diumenge; hi hauria discriminació, però no trets heretats. De qualsevol manera, les discriminacions de gènere semblen ser, amb diferència, el tipus de discriminació més important per qüestions no hereditàries que afecta l'assignació del talent. Unes altres podrien ser la discriminació dels homosexuals, els discapacitats, etc. Donades les limitacions d'espai, no les analitzarem en aquest opuscle. Fet que no vol dir que no siguin importants, perquè ho són.*

(7) *O una combinació convexa d'ambdues races si són una parella mixta.*

(8) *No ho estan, però per a l'argument seria suficient que no estiguessin perfectament correlacionats.*

(9) *En nom del realisme no hauríem d'oblidar una altra possibilitat: la persona que hereta una empresa podria no ser conscient de les seves limitades capacitats... la riquesa sembla alimentar l'autoestima independentment de fets i realitats.*

(10) *Un cas interessant es dona quan el talent del fill és una variable endògena, com passa a Hassler i Rodríguez Mora (2000). Veurem aquest punt a la secció 5.3.*

(11) *És difícil de creure que es pugui substituir el tenir pares dolents amb tenir bones escoles, entre altres coses perquè sovint succeeix que el primer impossibilita el segon. L'evidència*

empírica sembla apuntar en la mateixa direcció, donat que la mobilitat intergeneracional no sembla augmentar (molt al contrari) amb la provisió d'educació pública.

(12) *En aquest context no té massa sentit utilitzar la paraula eficiència en el seu significat econòmic tradicional, que considera exògenes les preferències. Aquí les "funcions d'utilitat" (valors, objectius, aspiracions) són heretades i, per tant, afecten els valors, objectius i aspiracions d'altres individus (els seus fills), i en determinen les seves accions. És difícil parlar d'eficiència però tot i així és possible parlar de benestar material.*

(13) *La paraula "relatiu" es refereix a l'assignació òptima.*

(14) *A més, a causa de les particularitats de la barreja genètica, les capacitats innovadores probablement no estiguin gaire correlacionades entre generacions.*

(15) *No tots els dies se sent que la redistribució pot millorar l'eficiència, voldria emfatitzar-ho.*

(16) *I difereix, en aquest aspecte, de la resta d'aquest opuscle.*

(17) *En realitat, d'estats estacionaris, però és una diferència de la qual ens abstraïem.*

(18) *Per "indici" vull dir que és un senyal. No ens assegura res, però ho suggereix fermament. Podem concebre entorns en què les institucions que produeixen falta de mobilitat semblen una conseqüència d'altres fallides econòmiques a una societat. Per exemple, certes institucions relacionades amb l'herència, com la primogenitura, poden ser una resposta a la falta de mercats de capital i a la necessitat d'assegurar-se una escala mínima de l'empresa. També el caràcter hereditari de la reialesa i de l'aristocràcia en general, pot ser una resposta eficient al tumultuós procés de decidir qui ha de ser la reina: potser sigui millor assumir una pitjor assignació del talent si això evita altres costos de transacció associats a escollir un nou líder.*

(19) *Vegeu, per exemple, Haider i Solon (2006), i Hertz (2007).*

(20) *Vegeu Solon (2004) per una proposta d'un marc per l'estudi de l'evolució temporal de la mobilitat.*

(21) *Vegeu Solon (1992).*

Bibliografia

- Aaronson, D. i B. Mazumder (2007). "Intergenerational economic mobility in the U.S., 1940 to 2000". *Federal Reserve Bank of Chicago* WP 2005-12.
- Banerjee, A. i Newman (1993). "Occupational choice and the process of development". *Journal of Political Economy*, 101(2), 274-298.
- Becker, G. S. (1967). "Human capital and the personal distribution of income: An analytical approach". *Woytinsky Lecture, Institute of Public Administration*, University of Michigan.
- Becker, G. S. i N. Tomes (1979, desembre). "An equilibrium theory of the distribution of income and intergenerational mobility". *Journal of Political Economy*, 87(6), 1153-1189.
- Becker, G. S. i N. Tomes (1986, juliol). "Human capital and the rise and fall of families". *Journal of Labor Economics*, 4(3 part 2), S1-S39.
- Behrman, J. i P. Taubman (1985, febrer). "Intergenerational earnings mobility in the United States: Some estimates and a rest of Becker's intergenerational endowments model". *Review of Economics and Statistics*, 67, 144-151.
- Behrman, J. i P. Taubman (1990, maig). "The intergenerational correlation between children's adult earnings and their parents' income: Results from the Michigan Panel Survey of Income Dynamics". *Review of Income and Wealth*, 2(36), 115-127.
- Björklund, A., T. Eriksson, M. Jäntti, O. Raaum, i E. Österbacka (2002). "Brother correlations in earnings in Denmark, Finland, Norway, and Sweden compared to the United States". *Journal of Population Economics*, 15(4), 757-772.
- Björklund, A. i M. Jäntti (1997, desembre). "Intergenerational income mobility in Sweden compared to the United States". *The American Economic Review*, 87(5), 1009-1018.
- Blanden, J., A. Goodman, P. Gregg, i S. Machin (2004). "Changes in Intergenerational Mobility in Britain", a Miles Corak (ed.) *Generational Income Mobility in North America and Europe*, Cambridge: Cambridge University Press
- Caselli, F. i N. Gennaioli (2002). "Dynastic management". Mimeo Harvard University.
- Checchi, D., A. Ichino, i Rustichini (1999). "More equal but less mobile? Education financing and intergenerational mobility in Italy and in the U.S.". *Journal of Public Economics*, 74(3), 351-393.
- Comi, S. (2003). "Intergenerational mobility in Europe: evidence from ECHP". Working paper del Centre for Household, Income Labour and Demographic Economics (CHILD) 18/2004.
- Couch, K. A. i T. A. Dunn (1997). "Intergenerational correlations in labor market status: A comparison of the United States and Germany". *Journal of Human Resources*, 210-232.
- Dahan, M. i A. Gaviria (2001, abril). "Sibling correlations and intergenerational mobility in Latin America". *Economic Development and Cultural Change*, University of Chicago Press, (3), 537-554.
- Dearden, L., S. Machin, i H. Reed (1997). "Intergenerational mobility in Britain". *Economic Journal*, 107, 47-64.
- Duncan, O. D., D. Featherman, i B. Duncan (1972). *Sociological Background and Achievement*. New York: Seminar Press.
- Dunn, C. (2004). "The intergenerational transmission of earnings: Evidence from Brazil". Mimeo.
- Erosa, A. (2001). "Financial intermediation and occupational choice in development". *Review of Economic Dynamics*, 4, 303-334.
- Erosa, A. i A. Hidalgo (2008). "On finance as a theory of TFP, cross-industry productivity differences, and economic rents," *International Economic Review*, vol. 49(2), 437-473.
- Ferreira, S. G. i F. A. Veloso (2004). "Intergenerational mobility of wages in Brazil". Mimeo.
- Fertig, A. R. (2007). "Trends in intergenerational earnings mobility in the US". *Journal of Income Distribution*, 12, 108-130.
- Galor, O. i D. Tsiddon (1997, juny). "Technology, mobility, and growth". *The American Economic Review*, 87, 363-382.
- Galor, O. i J. Zeira (1993, gener). "Income distribution and macroeconomics". *Review of Economic Studies*, 60, 35-52.
- Güell, M., J. V. Rodríguez Mora, i C. Telmer (2007). "Intergenerational mobility and the informative content of surnames". *CEPR Discussion Paper* 6316.
- Grawe, N. D. (2004). "Intergenerational mobility for whom? The experience of high- and low-earnings son in international perspective", a Miles Corak (ed.) *Generational Income Mobility in North America and Europe*, Cambridge: Cambridge University Press
- Haider, S. i G. Solon (2006, setembre). "Life-cycle variation in the association between current and lifetime earnings". *The American Economic Review*, 96(4), 1308-1320.
- Hassler, J. i J. V. Rodríguez Mora (2000, setembre). "Intelligence, social mobility and growth". *The American Economic Review*, 90(4), 888-908.
- Hassler, J., J. V. Rodríguez Mora, i J. Zeira (2007, setembre). "Inequality and mobility". *Journal of Economic Growth*, Springer, 12(3), 235-259.

- Hertz, T. (2007). "Trends in the intergenerational elasticity of family income in the United States". *Industrial Relations*, 46(1), 22-50.
- Hertz, T. N. (2001). "Education, inequality and economic mobility in South Africa". Ph.D. thesis, University of Massachusetts.
- Levine, D. I. i B. Mazumder (2007). "The growing importance of family: Evidence from brothers' earnings". *Industrial Relations*, 46(1), 7-21.
- Lewis, B. (2002). *What went Wrong? Western Impact and Middle Eastern Response*, New York: Oxford University Press.
- Lillard, L. A. i M. R. Kilburn (1995). "Intergenerational earnings links: Sons and daughters". Papers 95-17, RAND - Labor and Population Program.
- Mayer, S. E. i L. M. Lopoo (2005). "Has the intergenerational transmission of economic status changed?" *Journal of Human Resources*, 40(1), 169-185.
- Ng, I. (2007). "Intergenerational income mobility of young Singaporeans", a Ho, Kong Chong (ed.) *YouthSCOPE*, Singapore: National Youth Council.
- Osterbacka, E. (2001, setembre). "Family background and economic status in Finland". *Scandinavian Journal of Economics*, 103(3), 467-484.
- Osterberg, T. (2000, desembre). Intergenerational income mobility in Sweden: What do tax data show? *Review of Income and Wealth*, 46(4), 421-436.
- Page, M. E. i G. Solon (2003). "Correlations between brothers and neighboring boys in their adult earnings: The importance of being urban". *Journal of Labor Economics*, 21, 831-855.
- Pica, G. i J. V. Rodríguez Mora (2005). "Who is afraid of a globalized world? FDI and the allocation of talent". CSEF Working Paper No. 184. (<http://www.csef.it/WP/wp184.pdf>).
- Piketty, T. (1995, agost). "Social mobility and redistributive politics". *The Quarterly Journal of Economics*, 110(3), 551-584.
- Solon, G. (1992, juny). "Intergenerational income mobility in the United States". *The American Economic Review*, 82(3), 393-408.
- Solon, G. (2002, estiu). "Cross-country differences in intergenerational earnings mobility". *Journal of Economic Perspectives*, 16(3), 59-66.
- Solon, G. (2004). *A Model of Intergenerational Mobility Variation over Time and Place*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Solon, G., M. Corcoran, Roger, i L. Deborah (1991, estiu). "A longitudinal analysis of siblings correlations in economic status". *Journal of Human Resources*, 26, 509-534.
- Wiegand, J. (1999). "Intergenerational earnings mobility in Germany". University College of London, Unpublished Mimeo.

Títols publicats

- 1. Una reflexió sobre l'atur a Espanya**
Ramon Marimon (juny 97)
 - 2. Reduir l'atur: a qualsevol preu?**
Fabrizio Zilibotti (desembre 97)
 - 3. Impostos sobre el capital i el treball, activitat macroeconòmica i redistribució**
Albert Marcat (novembre 98)
 - 4. El prestador de darrera instància en l'entorn financer actual**
Xavier Freixas (novembre 99)
 - 5. Per què creix el sector públic? El paper del desenvolupament econòmic, el comerç i la democràcia**
Carles Boix (novembre 99)
 - 6. Gerontocràcia i Seguretat Social**
Xavier Sala-i-Martin (juliol 2000)
 - 7. La viabilitat política de la reforma del mercat laboral**
Gilles Saint-Paul (desembre 2000)
 - 8. Contribueixen les polítiques de la Unió Europea a estimular el creixement i a reduir les desigualtats regionals?**
Fabio Canova (maig 2001)
 - 9. Efectes d'aglomeració a Europa i als EUA**
Antonio Ciccone (setembre 2001)
 - 10. Polarització econòmica a la conca mediterrània**
Joan Esteban (maig 2002)
 - 11. Com inverteixen la seva riquesa les economies domèstiques?**
Miquel Faig (octubre 2002)
 - 12. Efectes macroeconòmics i distributius de la Seguretat Social**
Luisa Fuster (abril 2003)
 - 13. Educar la intuïció: Un repte pel segle XXI**
Robin M. Hogarth (setembre 2003)
 - 14. Els controls de capital a l'Europa de la postguerra**
Hans-Joachim Voth (abril 2004)
 - 15. La fiscalitat dels intermediaris financers**
Ramon Caminal (setembre 2004)
 - 16. Preparats per prendre riscos? Evidència experimental sobre l'aversion i l'atracció al risc**
Antoni Bosch-Domènech / Joaquim Silvestre i Benach (novembre 2005)
 - 17. Xarxes socials i mercat laboral**
Antoni Calvó-Armengol (gener 2006)
 - 18. Els efectes de la protecció laboral a Europa i als Estats Units**
Adriana D. Kugler (febrer 2007)
 - 19. Creixement urbà desordenat: Causes i conseqüències**
Diego Puga (gener 2008)
 - 20. El creixement a llarg termini a l'Europa Occidental, 1830-2000: fets i problemes**
Albert Carreras i Xavier Tafunell (juny 2008)
 - 21. Com superar la fallida de coordinació en empreses i organitzacions: evidència experimental**
Jordi Brandts (març 2009)
 - 22. L'assignació ineficient del talent**
José V. Rodríguez Mora (maig 2009)
-



José V. Rodríguez Mora

José V. Rodríguez Mora va néixer a Barcelona el 1965, es va doctorar en economia per el MIT el 1995 i es va traslladar a la Universitat Pompeu Fabra després de graduar-se. Actualment és professor d'Economia a la Universitat d'Edimburg i investigador associat al CEPR, CESifo i IZA.

Com a macroeconomista la seva recerca es centra en l'assignació de recursos humans i l'economia política.

Sobre aquests temes ha publicat en revistes com ara *The American Economic Review*, *International Economic Review* i *European Economic Review*. També ha publicat a revistes especialitzades com *Journal of Public Economics* i *Journal of Economic Growth*.



CREi

Centre de Recerca
en Economia Internacional

Ramon Trias Fargas, 25-27 - 08005 Barcelona

Tel: 93 542 13 88 - Fax: 93 542 28 26

E-mail: crei@crei.cat

<http://www.crei.cat>

PVP: 6,00 €



UNIVERSITAT
POMPEU FABRA



Generalitat
de Catalunya