

# Conceptes bàsics per a l'anàlisi del mercat de treball

Raul Ramos Lobo

PID\_00192343



*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>1. Conceptes bàsics</b> .....	7
1.1. Oferta i demanda de treball .....	7
1.2. Població, activitat, inactivitat, ocupació i atur .....	8
1.3. Salari, costos laborals i productivitat .....	17
<b>2. Fonts estadístiques bàsiques</b> .....	23



## Introducció

L'objectiu d'aquest mòdul és definir i operativitzar els conceptes bàsics per a l'anàlisi del mercat de treball. Així doncs, en l'apartat següent es presenten els conceptes d'*oferta* i *demanda de treball* i els salaris com a preus d'equilibri d'aquest mercat. A continuació es defineixen els conceptes de *població activa*, *ocupada*, *aturada* i *inactiva*, i també els de *costos salarials* i *productivitat*. Finalment, es fa un repàs de les principals fonts estadístiques laborals de la Unió Europea (UE) destacant-ne les diferències nacionals.



# 1. Conceptes bàsics

## 1.1. Oferta i demanda de treball

Tal com recordareu de l'assignatura *Economia del treball I*, un **mercat de treball** és l'entorn en què unes persones que no són propietàries dels mitjans de producció suficients per a satisfer de manera autònoma les seves necessitats presten els seus serveis a una empresa que els utilitza per a produir béns i serveis que després ven al mercat i que, a canvi, els paga un salari.

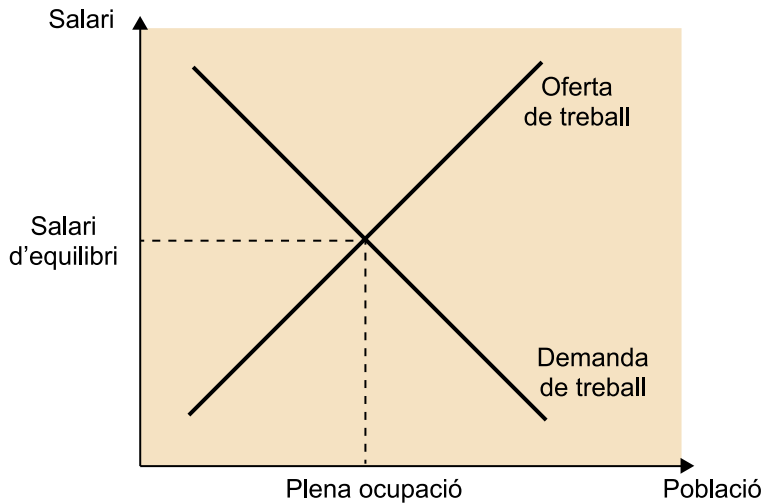
En aquest mercat, la **demanda de treball**, és a dir, la quantitat d'hores de feina que requereix l'empresa per a dur a terme el procés productiu, és fixada per l'empresari en funció de la demanda que s'espera dels béns i serveis que produeix. Així doncs, la demanda de treball és una demanda derivada d'aquests béns i serveis.

L'**oferta de treball**, és a dir, la quantitat d'hores que les persones que no disposen de mitjans de producció estan disposades a treballar, depèn de les preferències individuals amb relació a l'oci, d'altres rendes que pugui rebre la persona (com ara rendes del capital), però també del salari que ofereix l'empresa.

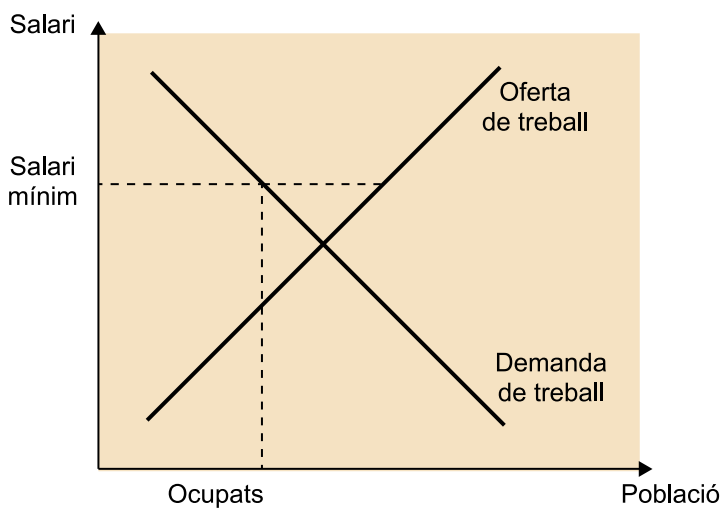
En un mercat perfectament competitiu, el punt d'equilibri entre oferta i demanda donaria lloc a la determinació del **salari** i al nivell d'ocupació desitjat tant per empreses com per treballadors. Així doncs, la quantitat intercanviada, és a dir, la que han aconseguit vendre els oferents i comprar els demandants, mesurada en persones, serà la població ocupada, i el preu pagat en aquest mercat seria el salari, que es pot mesurar tant per treballador com per hora treballada (gràfic 1).

Ara bé, si el salari es fixa per sobre del nivell d'equilibri (per exemple, degut a un increment del salari mínim), aleshores el nombre de persones que volen treballar per aquest salari, la població activa, serà superior al de les persones que troben feina i, per tant, ens trobarem en una situació de desequilibri en què una part de la població estarà en una situació d'atur involuntari. En aquesta situació de desequilibri, l'oferta seria superior a la demanda (gràfic 2).

Gràfic 1. Representació d'un mercat de treball en situació d'equilibri



Gràfic 2. Representació d'un mercat de treball en situació de desequilibri



Cal dir, però, que aquests conceptes teòrics utilitzats fins ara, i més concretament, l'oferta i la demanda de treball, no acostumen a aparèixer en les estadístiques disponibles a la majoria dels països. Generalment, es mesuren altres variables diferents com ara la població activa i la població ocupada i, com a diferència entre totes dues, la població aturada. Tampoc la informació disponible sobre salaris és sempre interpretable de manera directa ni comparable entre països. A continuació, en l'apartat següent es defineixen de manera exacta aquestes variables posant especial èmfasi en les diferències que hi ha en l'àmbit dels països europeus.

## 1.2. Població, activitat, inactivitat, ocupació i atur

La població total d'un país és el nombre de persones que resideix en un país en un moment determinat, normalment el primer o l'últim dia de l'any. Aquesta variable és una variable de tipus estoc, és a dir, reflecteix una situació en un moment determinat del temps. En canvi, la variació de la població durant un



període de temps, un any per exemple, és una variable de flux, que depèn dels naixements d'aquell any, de les defuncions del mateix any i de les migracions netes (és a dir, la diferència entre les immigracions i les emigracions).

La taula 1 recull l'evolució de la població als vint-i-set països de la UE. Tal com es pot veure, de manera agregada, la població de la UE-27 superava els 500 milions de persones l'any 2010. Es veu, doncs, un fort increment si comparem aquesta xifra amb la que teníem cinquanta anys enrere. De fet, la població de la UE-27 l'any 1960 tot just superava els 400 milions. Aquest creixement ha estat, però, força desigual entre els països. Mentre que hi ha països com Bulgària que han perdut població quan comparem el primer i l'últim any, d'altres com Luxemburg, Irlanda o Espanya han augmentat el seu nombre d'habitants de manera significativa i clarament per sobre de la mitjana europea. Tal com s'ha explicat anteriorment, l'evolució de la població està relacionada, d'una banda, amb l'evolució de la natalitat i de les defuncions i, d'altra banda, de les migracions.

Taula 1. Evolució de la població a la Unió Europea (UE-27)

<b>País / Any</b>	<b>1960</b>	<b>1970</b>	<b>1980</b>	<b>1990</b>	<b>2000</b>	<b>2010</b>
Alemanya	72.543	78.269	78.180	79.113	82.163	81.802
Àustria	7.030	7.455	7.546	7.645	8.002	8.375
Bèlgica	9.129	9.660	9.855	9.948	10.239	10.840
Bulgària	7.829	8.464	8.846	8.767	8.191	7.564
Dinamarca	4.565	4.907	5.122	5.135	5.330	5.535
Eslovàquia	3.970	4.537	4.963	5.288	5.399	5.425
Eslovènia	1.581	1.718	1.893	1.996	1.988	2.047
Espanya	30.327	33.588	37.242	38.826	40.050	45.989
Estònia	1.209	1.356	1.472	1.571	1.372	1.340
Finlàndia	4.413	4.614	4.771	4.974	5.171	5.351
França	45.465	50.528	53.731	56.577	60.545	64.694
Grècia	8.300	8.781	9.584	10.121	10.904	11.305
Holanda	11.417	12.958	14.091	14.893	15.864	16.575
Hongria	9.961	10.322	10.709	10.375	10.222	10.014
Irlanda	2.836	2.943	3.393	3.507	3.778	4.468
Itàlia	50.026	53.685	56.388	56.694	56.924	60.340
Letònia	2.104	2.352	2.509	2.668	2.382	2.248
Lituània	2.756	3.119	3.404	3.694	3.512	3.329
Luxemburg	313	339	363	379	434	502

País / Any	1960	1970	1980	1990	2000	2010
Malta	327	303	315	352	380	414
Polònia	29.480	32.671	35.413	38.038	38.654	38.167
Portugal	8.826	8.698	9.714	9.996	10.195	10.638
Regne Unit	52.200	55.546	56.285	57.157	58.785	62.027
República Txeca	9.638	9.906	10.316	10.362	10.278	10.507
Romania	18.319	20.140	22.133	23.211	22.455	21.462
Suècia	7.471	8.004	8.303	8.527	8.861	9.341
Xipre	572	612	506	573	690	819
Unió Europea (UE-27)	402.607	435.474	457.049	470.388	482.768	501.120

Milers de persones. Font: Eurostat

La taula 2 mostra l'evolució de la taxa de fertilitat als països de la UE pel període analitzat, és a dir, el nombre mitjà de fills per dona durant tota la seva vida. Tal com es pot veure en la taula, per als últims anys disponibles a la majoria de països europeus, el valor de la taxa de fertilitat és clarament inferior a 2, la qual cosa a mitjà termini es traduiria en una reducció de la població si només tinguéssim en compte els naixements. De fet, l'evolució temporal d'aquesta taxa és clarament decreixent a la majoria de països analitzats. Aquest aspecte és clarament rellevant, ja que indica que des de la perspectiva de la força de treball, la UE estaria perdent efectius si només tenim en compte els naixements. D'altra banda, en la taula 3 es mostra la informació relativa a l'esperança de vida en néixer que, com es pot veure, ha augmentat considerablement a tots els països europeus i se situa prop dels vuitanta anys segons les dades més recents. Aquestes xifres també són rellevants, ja que posen de manifest l'envelliment futur de la població i, d'alguna manera, justifiquen l'ampliació de l'edat de jubilació i l'eliminació dels límits que hi havia a la jubilació forçosa.

Taula 2. Evolució de la taxa de fertilitat a la Unió Europea (UE-27)

País / Any	1960	1970	1980	1990	2000	2010
Bèlgica	2,54	2,25	1,68	1,62	1,67	n. d.
Alemanya	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	1,38	1,39
Àustria	2,69	2,29	1,65	1,46	1,36	1,44
Bulgària	2,31	2,17	2,05	1,82	1,26	1,49
Dinamarca	2,57	1,95	1,55	1,67	1,77	1,87
Eslovàquia	3,04	2,41	2,32	2,09	1,3	1,4
Eslovènia	n. d.	n. d.	n. d.	1,46	1,26	1,57
Espanya	n. d.	n. d.	2,20	1,36	1,23	1,38

Font: Eurostat

<b>País / Any</b>	<b>1960</b>	<b>1970</b>	<b>1980</b>	<b>1990</b>	<b>2000</b>	<b>2010</b>
Estònia	n. d.	n. d.	n. d.	2,05	1,38	1,63
Finlàndia	2,72	1,83	1,63	1,78	1,73	1,87
França	2,73	2,47	1,95	1,78	1,89	2,03
Grècia	2,23	2,4	2,23	1,4	1,26	1,51
Holanda	3,12	2,57	1,6	1,62	1,72	1,79
Hongria	2,02	1,98	1,91	1,87	1,32	1,25
Irlanda	3,78	3,85	3,21	2,11	1,89	2,07
Itàlia	2,37	2,38	1,64	1,33	1,26	1,41
Letònia	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	1,17
Lituània	n. d.	2,4	1,99	2,03	1,39	1,55
Luxemburg	2,29	1,97	1,5	1,6	1,76	1,63
Malta	n. d.	n. d.	1,99	2,04	1,7	1,38
Polònia	n. d.	n. d.	n. d.	2,06	1,37	1,38
Portugal	3,16	3,01	2,25	1,56	1,55	1,36
Regne Unit	n. d.	n. d.	1,9	1,83	1,64	1,98
República Txeca	2,09	1,92	2,08	1,9	1,14	1,49
Romania	n. d.	n. d.	2,43	1,83	1,31	1,33
Suècia	n. d.	1,92	1,68	2,13	1,54	1,98
Xipre	n. d.	n. d.	n. d.	2,41	1,64	1,44

Font: Eurostat

Taula 3. Evolució de l'esperança de vida en néixer a la Unió Europea (UE-27)

<b>País / Any</b>	<b>1960</b>	<b>1970</b>	<b>1980</b>	<b>1990</b>	<b>2000</b>	<b>2010</b>
Alemanya	69,21	70,71	73,13	77,4	78,3	80,5
Àustria	n. d.	70,12	72,73	75,83	78,3	80,8
Bèlgica	69,72	71	73,27	76,17	77,9	80,3
Bulgària	69,3	71,24	71,06	71,21	71,6	73,8
Dinamarca	n. d.	n. d.	74,18	74,9	76,9	79,3
Eslovàquia	70,3	69,84	70,44	71,07	73,3	75,6
Eslovènia	n. d.	n. d.	n. d.	73,93	76,2	79,8
Espanya	n. d.	n. d.	75,42	76,99	79,3	82,3
Estònia	n. d.	n. d.	n. d.	69,9	70,8	76
Finlàndia	n. d.	n. d.	73,7	75,06	77,8	80,2

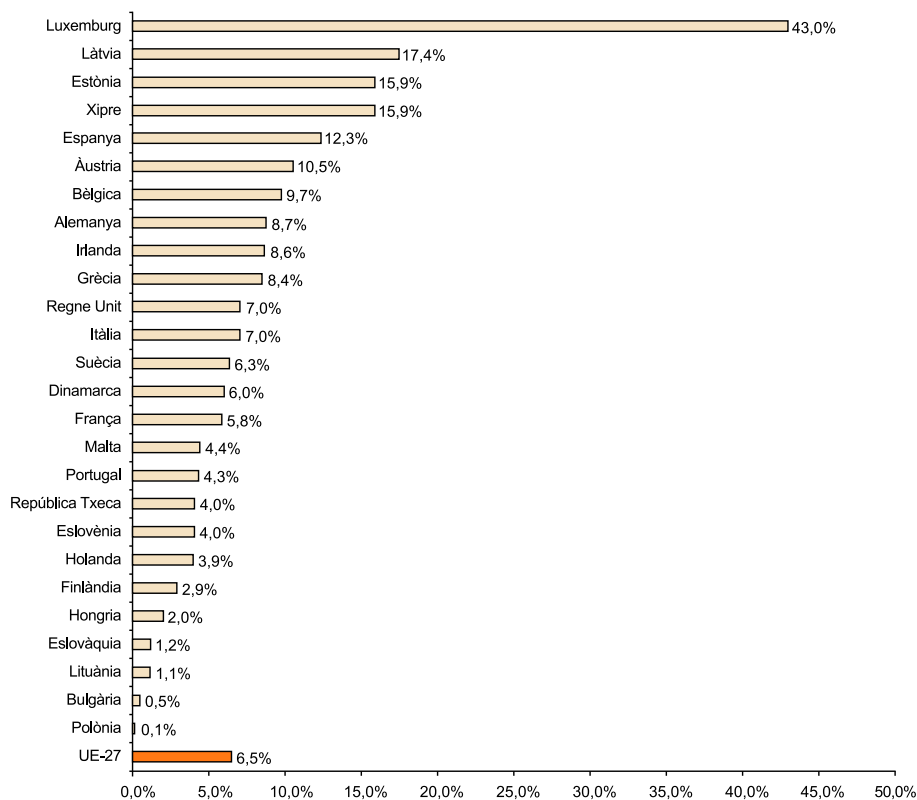
Font: Eurostat

<b>País / Any</b>	<b>1960</b>	<b>1970</b>	<b>1980</b>	<b>1990</b>	<b>2000</b>	<b>2010</b>
<b>França</b>	n. d.	n. d.	n. d.	77	79,2	81,9
<b>Grècia</b>	n. d.	73,84	75,28	77,07	78	80,6
<b>Holanda</b>	n. d.	n. d.	n. d.	77,09	78,2	81
<b>Hongria</b>	68,1	69,25	69,12	69,38	71,9	74,7
<b>Irlanda</b>	n. d.	n. d.	n. d.	74,8	76,6	81
<b>Itàlia</b>	n. d.	n. d.	n. d.	77,1	79,9	n. d.
<b>Letònia</b>	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	73,7
<b>Lituània</b>	n. d.	71,08	70,53	71,46	72,2	73,5
<b>Luxemburg</b>	n. d.	n. d.	72,84	75,66	78	80,8
<b>Malta</b>	n. d.	n. d.	70,4	n. d.	78,4	81,4
<b>Polònia</b>	n. d.	n. d.	n. d.	70,71	73,8	76,4
<b>Portugal</b>	63,97	66,71	71,46	74,08	76,7	79,8
<b>Regne Unit</b>	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	78	80,7
<b>República Txeca</b>	70,66	69,59	70,39	71,47	75,1	77,7
<b>Romania</b>	n. d.	68,15	69,2	69,86	71,2	73,8
<b>Suècia</b>	n. d.	74,73	75,79	77,68	79,8	81,6
<b>Xipre</b>	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	77,7	81,5

Font: Eurostat

Ara bé, aquest creixement natural més baix s'ha compensat en bona mesura per l'arribada d'immigrants procedents d'altres àrees econòmiques i també per moviments dins la pròpia UE. Tot i que aquest tema es veurà amb molta més profunditat en el mòdul "L'evolució dels mercats de treball als països de la Unió Europea", el gràfic 3 mostra que en molts països europeus el percentatge de població estrangera sobre la total és clarament significatiu (a la majoria de països, per sobre del 5%).

Gràfic 3. Percentatge d'estrangers sobre la població total, 2010

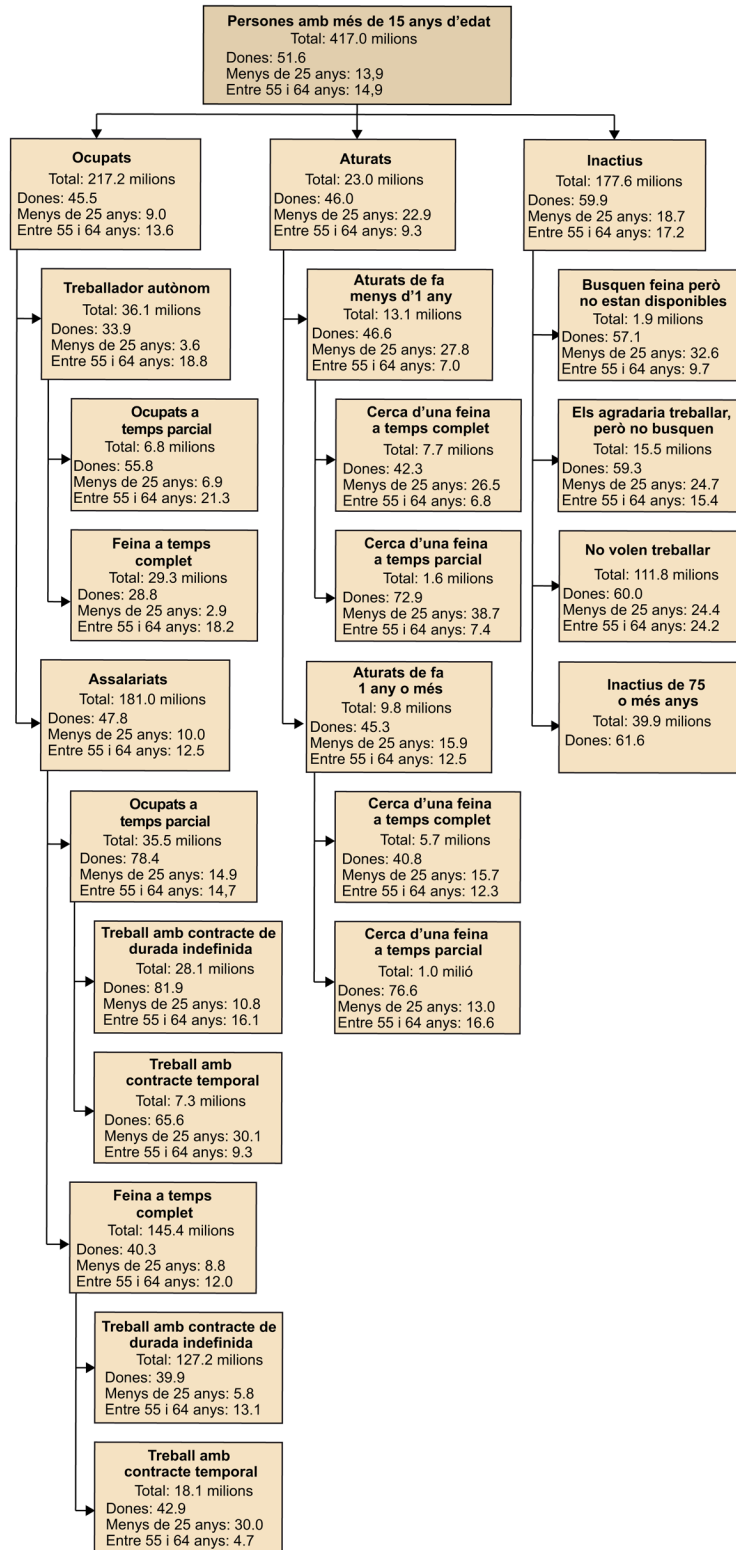


Font: Eurostat

Dins la població total d'un país, i entrant ja a descriure conceptes específics de l'àmbit de l'economia laboral, es pot diferenciar entre la **població potencialment activa** o **en edat de treballar** i la que no pot treballar legalment. Mentre que hi ha un cert acord pel que fa a l'edat mínima per a incorporar-se al mercat de treball, la situació no és tan clara pel que fa a l'edat de jubilació. En el primer cas, a la majoria dels països de la UE els joves es poden incorporar una vegada finalitzen els estudis obligatoris, que acostuma a ser quan tenen prop de quinze o setze anys (únicament a Luxemburg i Polònia, l'edat mínima és de divuit anys). Pel que fa a l'edat de jubilació, cal distingir entre els requisits necessaris per a poder optar a una pensió de jubilació (que a la majoria dels països se situa prop dels seixanta-cinc anys) i l'existència o no d'una edat de jubilació forçosa. En aquest sentit, i centrant-nos en aquest segon punt, les reformes recents han fet que a la majoria dels països no hi hagi una edat màxima de caràcter general per a participar en el mercat de treball, però sí que hi ha excepcions per a algunes professions com ara les dels cossos i forces de seguretat de l'estat, jutges o d'altres en què sí que hi ha una edat concreta per a la jubilació forçosa. En qualsevol cas, i degut a que, a la majoria dels països europeus, els treballadors s'acostumen a jubilar en el moment en què reuneixen els requisits per a poder optar a la pensió pública i que aquests requisits s'assoleixen prop dels seixanta-cinc anys, a efectes de comparació entre països s'acostuma a definir que la població potencialment activa o en edat de treballar és la compresa entre setze i seixanta-cinc anys.

Al seu torn, la població en edat de treballar es pot dividir en **població activa** i **població inactiva**. La majoria d'estadístiques que s'utilitzen en l'àmbit europeu utilitzen com a criteri per a separar la població activa la definició d'aquesta com la que té feina (població ocupada) o la que desitja treballar i busca feina activament però no la troba (població aturada). Un cop quantificada la població activa, la població inactiva es calcula com a diferència entre la població en edat de treballar i la població activa. El gràfic 4 recull l'estructura de la força laboral al conjunt de la UE-27 per a l'any 2011. Dels més de 500 milions de persones que viuen a la UE-27 segons la informació presentada en la taula 1, 417 milions es trobaven en edat laboral (més de quinze anys) l'any 2011. D'aquests, 217,2 tenien feina mentre que 23 milions es trobaven a l'atur i 177,6 milions eren inactius. La suma d'aquestes tres xifres coincideix amb els 417 milions que formen la població potencialment activa.

Gràfic 4. El mercat de treball a la Unió Europea (UE-27) l'any 2011



Font: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-12-040/EN/KS-SF-12-040-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-12-040/EN/KS-SF-12-040-EN.PDF).

Tal com es pot veure al gràfic 4, dels 217 milions de persones ocupades, la gran majoria (181 milions) eren assalariades, mentre que els autònoms i treballadors familiars representaven 36,1 milions. La majoria tenien contractes indefinits i treballaven a jornada completa.

Pel que fa als aturats, una proporció molt important (pràcticament la meitat) fa més d'un any que són a l'atur. Més endavant veurem que aquesta situació, coneguda com a *atur de llarga durada*, és clarament perjudicial per als treballadors però també per a les economies que la pateixen de manera continuada.

Finalment, i pel que fa als inactius, cal destacar la distinció entre les persones de menys de setanta-quatre anys i les que ja tenen setanta-cinc anys o més. Aquest segon col·lectiu és el que s'entén que ja no durà a terme cap activitat laboral perquè probablement es trobarà en situació de jubilació, però, en canvi, per als primers es pot donar una situació d'inactivitat per voluntat pròpia (la gran majoria, ja que es tracta de 111,8 milions de persones sobre els poc més de 130 milions que tenen setanta-quatre anys o més).

Així doncs, la relació entre ocupació, atur i inactivitat ens proporcionarà una primera diagnosi del funcionament del mercat de treball d'un país. Ara bé, tenint en compte la dificultat d'analitzar amb facilitat les dades absolutes com les que s'han presentat al gràfic 4, aquesta diagnosi s'acostuma a fer a partir de l'anàlisi de diferents indicadors que faciliten la comparació tant entre països com al llarg del temps. En concret, en l'àmbit del mercat de treball, s'acostumen a calcular les taxes següents per a caracteritzar una determinada economia o valorar-ne l'evolució temporal:

- **Taxa d'activitat.** La taxa d'activitat és el percentatge que representa la població activa sobre la població en edat de treballar o potencialment activa.
- **Taxa d'ocupació.** La taxa d'ocupació relaciona la població ocupada amb la població en edat de treballar.
- **Taxa d'atur.** La taxa d'atur mesura el percentatge de població aturada amb relació a la població activa.

A continuació, es mostra com es faria el càlcul d'aquestes taxes a partir de la informació disponible en la taula 3 per al conjunt de la UE-27 l'any 2011:

$$\begin{aligned} \text{taxa d'activitat} &= (\text{població activa}) / (\text{població potencialment activa}) = \\ &= (217,2 + 23,0) / 417,0 = 57,6\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{taxa d'ocupació} &= (\text{població ocupada}) / (\text{població potencialment activa}) = \\ &= 217,2 / 417,0 = 52,1\% \end{aligned}$$

$$\text{taxa d'atur} = (\text{població aturada}) / (\text{població activa}) = 23,0 / (217,2 + 23,0) =$$

#### Vegeu també

Al mòdul "L'evolució dels mercats de treball als països de la Unió Europea", però, veurem que el treball amb contracte temporal i a temps parcial són situacions que no sempre desitgen els treballadors.



= 9,6%

La taula 4 mostra els valors d'aquestes taxes per a la UE-27 tenint en compte que podem tenir diferents definicions de població potencialment activa.

Taula 4. Taxes d'activitat, ocupació i atur a la Unió Europea (UE-27)

Ítem	Franja d'edat	2000	2010
Taxa d'activitat	15-64	68,5	71
	15-74	61,2	63,3
	15 o més	56,6	57,5
Taxa d'ocupació	15-64	62,1	64,1
	15-74	55,5	57,3
	15 o més	51,4	52
Taxa d'atur	15-64	9,4	9,7
	15-74	9,3	9,6

Font: Eurostat

Podem veure com, a mesura que ampliem la definició de la població en edat de treballar, les taxes d'activitat i ocupació redueixen el seu valor, però en canvi, la taxa d'atur es manté relativament, ja que la població activa no augmenta de manera significativa quan incorporem els segments de població de més edat.

### 1.3. Salaris, costos laborals i productivitat

Tal com hem vist anteriorment, una altra de les variables clau en l'anàlisi dels mercats de treball és el salari.

El **salari** és la quantitat monetària o en espècie que rep el treballador com a contrapartida per la prestació de serveis a l'empresa. Aquest salari s'expressa en unitats monetàries i hem de tenir en compte que quan s'efectuen comparacions temporals, cal descomptar-hi les variacions en els preus dels productes que compra el treballador amb el seu sou. Parlem aleshores del salari nominal o expressat en unitats monetàries corrents i del salari real o en unitats monetàries constants. Així doncs, el **salari monetari** o **nominal** es mesura en unitats monetàries corrents de cada any i el **salari real** es mesura en unitats monetàries constants d'un any anterior, de manera que, mentre que l'augment del salari monetari en un determinat període –per exemple, un any– recull tant l'increment de la inflació com la variació del poder adquisitiu del salari esmentat en aquell període, la variació del salari real recull només el canvi d'aquest poder adquisitiu. Per tant, el salari real es mesura com el quocient entre el salari monetari i un índex de preus com, per exemple, l'índex de preus de consum (IPC).

#### Vegeu també

L'heterogeneïtat entre els distints col·lectius pel que fa a la participació en el mercat de treball i les diferències entre països es veuran en el mòdul "L'evolució dels mercats de treball als països de la Unió Europea".

Quan s'efectuen comparacions entre territoris també s'ha de tenir en compte la possibilitat que hi hagi diferents nivells de preus i, per tant, que amb un mateix nivell salarial la capacitat de compra de dos treballadors pugui ser força diferents. Quan la comparació es fa a més entre països amb diferents monedes (per exemple, un país de la zona euro com Espanya i un altre país que no ho és com ara el Regne Unit), cal tenir en compte, a més, el valor del tipus de canvi i les seves fluctuacions. Per recollir aquestes diferències, Eurostat, l'organisme encarregat de les estadístiques oficials a la UE, ha elaborat uns indicadors de paritat de poder de compra que permeten analitzar l'existència i l'evolució de diferents nivells de preus entre països i que, per tant, poden ser utilitzats per a fer comparacions correctes entre els salaris que es paguen als diferents països de la UE.

Tal com es pot veure en la taula 5, els països amb salaris més alts per hora són Dinamarca, Irlanda i Luxemburg, on se superen els 20 euros per hora. En canvi, els països amb nivells salarials més baixos són Bulgària i Romania, on no se superen els 3 euros per hora. El salari per hora a Dinamarca és més de dotze vegades superior al salari a Bulgària.

Taula 5. Salari per hora en el sector privat

<b>País / Ítem</b>	<b>Salari nominal</b>	<b>Salari ajustat PPP</b>
Alemanya	16,95	16,10
Àustria	14,77	13,34
Bèlgica	18,92	16,84
Bulgària	2,04	4,56
Dinamarca	27,09	19,72
Eslovàquia	4,74	7,01
Eslovènia	9,10	10,92
Espanya	11,50	12,34
Estònia	4,84	7,11
Finlàndia	18,12	15,20
França	16,27	14,35
Grècia	n. d.	n. d.
Holanda	16,97	15,55
Hongria	4,59	7,31
Irlanda	25,51	22,79
Itàlia	14,48	13,85
Letònia	3,77	5,89

País / Ítem	Salari nominal	Salari ajustat PPP
Lituània	3,44	5,76
Luxemburg	21,95	18,30
Malta	8,44	11,53
Polònia	5,11	8,58
Portugal	7,71	9,29
Regne Unit	16,68	17,16
República Txeca	5,25	7,43
Romania	2,67	5,16
Suècia	16,63	14,46
Xipre	12,21	13,70

Font: Eurostat

En la segona columna de la taula 5 es mostren també els salaris un cop ajustats per les diferències en poder de paritat de compra. El primer resultat a destacar és que les posicions en el rànquing pràcticament no varien, però un segon resultat també important és que les diferències ja no són tan rellevants un cop controlades les diferències de preus. En concret, el salari per hora en termes reals a Dinamarca “només” és cinc vegades superior al de Bulgària (i no pas dotze com ho era en termes nominals).

Un altre aspecte important a l'hora d'analitzar el salari és la necessitat de distingir entre salari brut i salari net. El **salari brut** que percep el treballador inclou les cotitzacions socials a càrrec del treballador i l'impost sobre la renda que paga aquest treball. El **salari net** és el que realment rep el treballador un cop s'han descomptat aquests dos conceptes. Les diferències en la fiscalitat sobre el treball també són molt importants als diferents països de la UE.

Però, també cal tenir en compte que el salari que rep el treballador no és l'únic cost que representa el factor treball per a l'empresa. En concret, el cost del treball per a l'empresa és superior al salari brut, ja que a aquest s'han d'afegir les cotitzacions socials a càrrec de l'empresa que, de nou, també són força diferents entre països. Per aquest motiu, a l'hora d'analitzar els **costos laborals** en una perspectiva comparada cal tenir en compte el cost que representa el treball per a l'empresari i, per tant, cal analitzar la suma del salari i dels impostos associats al treball a càrrec de l'empresa. En la taula 6 es mostra la importància relativa de cadascun d'aquests components del cost laboral als països de la UE. Tal com es pot veure, les diferències són força importants entre els diversos països. Mentre que a Dinamarca, Luxemburg o el Regne Unit els impostos sobre el treball representen menys del 15% del cost salarial total, a Suècia, França o Bèlgica representen més del 30%.

Finalment, s'ha de reconèixer que els conceptes utilitzats fins ara no mesuren el cost real per a l'empresari, ja que no tenen en compte la **productivitat** dels treballadors, és a dir, la seva major o menor capacitat per a prestar els serveis de manera adequada. El cost real o efectiu de l'empresari amb un mateix cost laboral total per treballador serà més petit com més gran sigui la productivitat per treballador empleat per aquest empresari. Aquest cost real o efectiu es mesura per mitjà del denominat *cost laboral unitari*.

Taula 6. Components del cost salarial per hora en el sector privat

<b>País / Ítem</b>	<b>Salari</b>	<b>Cotitzacions socials</b>	<b>Total</b>
Alemanya	78,4	21,6	100
Àustria	73,4	26,6	100
Bèlgica	67,3	32,7	100
Bulgària	84,2	15,8	100
Dinamarca	87,2	12,8	100
Eslovàquia	74,5	25,5	100
Eslovènia	85,7	14,3	100
Espanya	73	27	100
Estònia	n. d.	n. d.	n. d.
Finlàndia	78,4	21,6	100
França	67,1	32,9	100
Grècia	n. d.	n. d.	n. d.
Holanda	n. d.	n. d.	n. d.
Hongria	74,1	25,9	100
Irlanda	84,7	15,3	100
Itàlia	n. d.	n. d.	n. d.
Letònia	78,7	21,3	100
Lituània	71	29	100
Luxemburg	85,9	14,1	100
Malta	n. d.	n. d.	n. d.
Polònia	n. d.	n. d.	n. d.
Portugal	79,8	20,2	100
Regne Unit	85,5	14,5	100
República Txeca	73	27	100
Romania	76,7	23,3	100

<b>País / Ítem</b>	<b>Salari</b>	<b>Cotitzacions socials</b>	<b>Total</b>
<b>Suècia</b>	66,8	33,2	100
<b>Xipre</b>	n. d.	n. d.	n. d.

Font: Eurostat

A diferència de la informació esmentada fins ara, l'anàlisi dels costos laborals reals unitaris no s'acostuma a utilitzar a partir d'enquestes específiques de l'àmbit laboral, sinó a partir d'altres operacions estadístiques com ara la comptabilitat nacional. En concret, la productivitat s'acostuma a mesurar com el quocient entre el producte interior brut i els treballadors (expressats en termes dels equivalents a temps complet), mentre que el salari mitjà s'acostuma a calcular com la ràtio entre la massa salarial dividida pel nombre d'assalariats. Habitualment, més que analitzar el valor de l'indicador, s'acostuma a analitzar la seva evolució temporal. Un valor positiu de la taxa de variació interanual dels costos laborals unitaris en termes reals indica que els salaris han crescut més que la productivitat, és a dir, que el que costa a l'empresa el treballador creix en més proporció que el que aquest aporta a l'empresa. En la taula 7 es mostra l'evolució dels costos laborals reals unitaris. Com es pot veure, l'evolució a bona part dels països europeus ha estat negativa durant l'última dècada. Per exemple, a Alemanya aquest indicador va caure prop del 5% entre el 2000 i el 2005, mentre que a Àustria va créixer un 1,2% entre el 2005 i el 2010. Un increment excessiu d'aquest indicador es traduiria en una destrucció de llocs de treball, ja que les empreses reduirien la seva demanda de treball i a mitjà termini substituirien treball per capital (més barat ara en termes relatius).

Taula 7. Creixement dels costos laborals reals unitaris

<b>País / Període</b>	<b>1995-2000</b>	<b>2000-2005</b>	<b>2005-2010</b>
<b>Alemanya</b>	-0,8%	-4,6%	-0,9%
<b>Àustria</b>	-3,1%	-5,0%	1,2%
<b>Bèlgica</b>	-1,8%	-2,2%	2,3%
<b>Bulgària</b>	-6,7%	-5,6%	11,2%
<b>Dinamarca</b>	-0,2%	0,9%	4,0%
<b>Eslovàquia</b>	5,8%	-4,7%	5,9%
<b>Eslovènia</b>	-8,4%	-2,1%	6,4%
<b>Espanya</b>	-2,8%	-5,7%	0,7%
<b>Estònia</b>	-11,4%	-3,3%	9,2%
<b>Finlàndia</b>	-6,2%	2,8%	6,0%
<b>França</b>	-1,5%	0,3%	1,9%
<b>Grècia</b>	-0,5%	0,3%	-1,6%

Font: Comissió Europea. AMECO

<b>País / Període</b>	<b>1995-2000</b>	<b>2000-2005</b>	<b>2005-2010</b>
Holanda	-2,3%	-1,9%	3,0%
Hongria	-4,0%	-0,5%	-8,1%
Irlanda	-13,4%	0,0%	10,5%
Itàlia	-5,6%	1,5%	3,2%
Letònia	-5,0%	-2,5%	1,8%
Lituània	7,2%	0,4%	-5,1%
Luxemburg	-2,9%	-1,2%	-0,6%
Malta	-2,2%	3,3%	-0,2%
Polònia	-2,2%	-13,0%	-0,2%
Portugal	1,3%	0,1%	-2,0%
Regne Unit	0,6%	-0,6%	3,0%
República Txeca	3,6%	4,4%	2,1%
Romania	22,1%	-18,4%	3,2%
Suècia	4,2%	-1,8%	-1,7%
Xipre	-2,7%	3,5%	-4,7%

Font: Comissió Europea. AMECO

## 2. Fonts estadístiques bàsiques

Les estadístiques principals a l'hora d'analitzar els mercats de treball dels diferents països europeus des d'una perspectiva comparada i de manera homogènia són les següents:

- **L'Enquesta de població activa.**
- **L'Enquesta de condicions de vida.**
- **L'Enquesta d'estructura salarial.**

L'**Enquesta de població activa** (EPA) (coneguda també per les seves sigles angleses com a LFS o *Labour force survey*) és una enquesta que es du a terme a les llars dels diferents països europeus amb l'objectiu de conèixer la relació de les persones residents amb el mercat de treball europeu. Es tracta d'una enquesta que es fa amb una periodicitat trimestral i que permet conèixer de manera molt detallada quina és l'evolució de l'activitat, l'ocupació i l'atur als diferents països europeus desagregant també per sexes, edats, nacionalitat, nivell educatiu i altres característiques dels treballs que es duen a terme com ara el tipus de contracte o el sector d'activitat.

Cada trimestre es recull informació per mitjà d'entrevistes personals a més d'1,5 milions de persones que representen entre el 0,2% i el 3,3% de la població resident als diferents estats membres. Aquesta enquesta es fa des de 1983, però entre 1998 i 2005 es va dur a terme un procés d'harmonització que va permetre que avui en dia la informació obtinguda sigui totalment comparable i fiable en el període trimestral.

Tot i que, com veurem a continuació, hi ha altres fonts estadístiques que podrien proporcionar informació sobre la relació amb el mercat de treball des d'una perspectiva comparada, l'Enquesta de població activa és la més adequada. Per exemple, els censos de població també permeten recollir informació exhaustiva sobre la relació dels habitants d'un país amb el mercat de treball de manera homogènia, però tenen dos inconvenients: d'una banda, a la majoria de països només es fan cada deu anys i, d'altra banda, la recollida de les dades s'efectua per autoinscripció de l'enquestat (és a dir, el qüestionari és autoadministrat i, per tant, això pot afectar la qualitat de les dades). Altres estadístiques com ara els registres dels serveis públics d'ocupació o dels treballadors segons els registres de la seguretat social són clarament incomplets, ja que només se centren en part dels col·lectius que participen en el mercat de treball. Cal destacar, però, que l'inconvenient principal de l'EPA és que actualment no facilita informació detallada sobre salaris, una de les variables clau en l'anàlisi del mercat de treball tal com hem vist anteriorment.

Les enquestes a les llars i les enquestes de salaris proporcionen, en canvi, informació molt detallada sobre els aspectes relacionats amb el salari i els seus components.

L'**Enquesta de condicions de vida** (ECV), també coneguda per les seves sigles angleses com a SILC (*Survey on income and living conditions*), és una enquesta anual adreçada a les llars i que va tenir com a precedent el *Panel de llars de la Unió Europea* (ECHP en anglès – *European Community household panel*) que es va dur a terme durant el període 1994-2001. L'objectiu fonamental que es persegueix amb l'ECV és la producció sistemàtica d'estadístiques sobre la renda i les condicions de vida, que incloguin dades transversals i longitudinals comparables i actualitzades sobre la renda i el nivell i composició de la pobresa i l'exclusió social. En aquest sentit, l'ECV permet disposar d'informació sobre els ingressos de les llars i, en general, sobre la situació econòmica de les famílies, dades que permeten analitzar la incidència de la pobresa, la relació amb l'activitat i l'ocupació, però també d'altra informació individual com ara els nivells de formació, l'estat de salut o les característiques de l'habitatge i el cost associat al seu ús. Actualment, es disposa d'informació per al període 2004-2011.

L'**Enquesta d'estructura salarial** (EES) és una enquesta adreçada a les empreses que actualment es fa cada quatre anys als països de la UE. Aquesta enquesta es va fer per primera vegada l'any 1995 i en aquests moments s'ha fet tres vegades més: 2002, 2006 i 2010. La diferència principal en relació amb l'ECV és que recull informació proporcionada per l'empresa sobre els treballadors i, per tant, la seva cobertura és inferior: només treball assalariat i no per al conjunt de totes les empreses a la majoria dels països (sovint només s'enquesten les empreses de més de deu treballadors o s'exclouen alguns sectors concrets com, per exemple, algunes activitats de l'administració pública). A banda de la informació relativa al salari que es percep i la seva composició (pagaments regulars, per hores extraordinàries, etc.), l'enquesta proporciona una informació detallada sobre característiques individuals (sexe, nacionalitat, edat, nivell d'estudis, etc.) i sobre les característiques del lloc de treball que s'ocupa (ocupació, sector d'activitat, antiguitat, tasques de supervisió, etc.).



Gràfic 5. Pàgines web dels principals servidors estadístics

