



Evolució dels costos laborals 2008-2012

Juny 2013

1. Introducció

En plena crisi econòmica, amb l'atur com a protagonista, l'Observatori de la pime ha considerat oportú analitzar dues variables que hi tenen una relació indirecta: l'evolució que han seguit els costos laborals i els salaris en el mercat de treball.

L'atur és un dels exponents més clars de la crisi en el mercat de treball, i al quart trimestre de 2012 a Espanya es xifrava en 5.965.000 persones¹ (taxa d'atur del 26%), i a Catalunya en 885.000 persones² (taxa del 23,9%). Aquests nivells s'han assolit en cinc anys, partint de taxes d'atur del 8,6% a Espanya i del 6,6% a Catalunya, amb un augment del nombre d'aturats de 3.791.000 persones i de 594.000, respectivament.

En un context d'alt nivell d'atur com aquest, que equival a una situació d'excés d'oferta en el mercat de treball, hom esperaria una reducció dels nivells salarials que implicarien una devaluació interna i una millora de la competitivitat internacional. En aquest treball ens plantegem identificar quins són els moviments que s'han produït en aquest període de crisi, no només en els salaris sinó també en els costos laborals de les empreses (que inclouen més conceptes que no pas els salaris). Com que estem davant d'un mercat amb importants regulacions, cal esperar que les correccions salarials presentin comportaments diferenciats respecte dels que hi ha en mercats no regulats. Aquest document recull el que hem trobat.

2. Qüestions metodològiques

L'informe es basa en l'enquesta trimestral de cost laboral que elabora l'Institut Nacional de Estadística (INE). Per evitar el problema que representen les oscil·lacions estacionals i facilitar-ne la interpretació, s'han calculat les mitjanes anuals, de manera que operem en anys i no en trimestres. El període que analitzem és el 2008-2012, és a dir, des del primer any de la recessió fins pràcticament els nostres dies.

L'enquesta es realitza a tot l'Estat espanyol, i en algunes variables es disposa de dades per comunitat autònoma. Quan és així, ens permet centrar-nos en Catalunya i comparar els resultats amb el conjunt de l'Estat. Quan només donem dades per al conjunt espanyol és perquè no hi ha dades regionalitzades.

¹ La primera enquesta de 2013 mostra encara un empitjorament de la situació: l'atur s'ha enlairat fins a 6.202.700 persones, que representen una taxa d'atur del 27,2%.

² Els aturats al primer trimestre de 2013 són 902.300, el que significa una taxa d'atur del 24,5%.

L'enquesta es fa a 28.000 unitats de cotització de la Seguretat Social incloses al règim general. La seva assignació a l'activitat es troba a les seccions B a S del CNAE09, és a dir, la indústria, la construcció i els serveis, excloent les administracions públiques, Defensa, Seguretat Social obligatòria, els Serveis domèstics i els Organismes extraterritorials. També s'hi inclouen aquelles unitats del règim especial de treballadors del mar que es dediquen al transport marítim (divisió 50 del CNAE09).

En l'enquesta s'inclouen tots els costos que té per a l'empresari la força de treball, i això comprèn tant els costos salarials que percep el treballador, com aquelles percepcions no salarials, les indemnitzacions, les cotitzacions a la Seguretat Social i altres conceptes de menor importància absoluta.

3. Components dels costos laborals

El cost laboral de les empreses es compon de:

- salari ordinari (pagaments periòdics mensuals),
- altres costos salarials (retribució d'hores extraordinàries, pagues extraordinàries i pagaments endarrerits),
- percepcions no salarials (prestacions socials directes, com despeses per incapacitat temporal, atur i indemnització per acomiadament); i pagues compensatòries (dietes, transport, finalització de contracte), i
- cotitzacions empresarials a la Seguretat Social.

A la taula 1 s'observa com el cost laboral total a Catalunya consta en primer lloc dels costos salarials ordinaris (63-64%), seguit de les cotitzacions obligatòries a la Seguretat Social, que representen un 22% del total, pràcticament sense variació al llarg dels anys considerats. L'estructura d'aquests dos costos i dels altres és força estable en el període considerat.

Taula 1. Distribució dels costos laborals per treballador a Catalunya

	2008		2009		2010		2011		2012	
Salari ordinari	1.677€	64,0%	1.718€	64,0%	1.719€	63,6%	1.745€	63,9%	1.755€	64,4%
Altres costos salarials	268€	10,2%	264€	9,8%	292€	10,8%	291€	10,6%	278€	10,2%
Percepcions no salarials	105€	4,0%	127€	4,7%	110€	4,1%	110€	4,0%	98€	3,6%
Cotitzacions obligatòries a la Seguretat Social	570€	21,7%	577€	21,5%	580€	21,5%	587€	21,5%	592€	21,7%
Cost laboral total	2.620€	100,0%	2.686€	100,0%	2.702€	100,0%	2.733€	100,0%	2.724€	100,0%

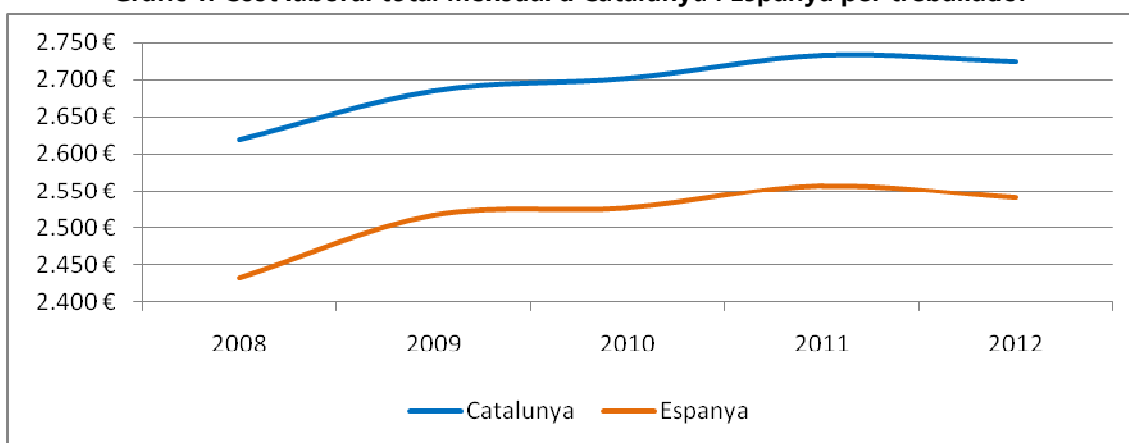
Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE

4. Costos laborals a Catalunya

4.1. Total del cost laboral

Al 2012, el cost mensual per treballador per a l'empresa a Catalunya és de 2.724€. Per hora treballada, el cost se situa en 21,06€. Aquests valors, comparats amb els del conjunt d'Espanya, són superiors en 184€ pel que fa al cost mensual d'empresa, i en 1,51€ pel que fa a l'hora treballada. Comparant-los al llarg del període considerat amb el conjunt de l'Estat, es veu que a Catalunya: 1) els costos laborals són sistemàticament superiors, i 2) que evolucionen de manera molt semblant al llarg dels anys (gràfic 1).

Gràfic 1. Cost laboral total mensual a Catalunya i Espanya per treballador



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE

Com es pot observar, l'evolució dels costos és creixent en el període 2008-2011, i mostra una lleugera caiguda al 2012. Per tant, la seva evolució no s'ha correspost amb el que es podria esperar en una situació de crisi i de tant d'excés d'oferta de mà d'obra. Només les darreres dades deixarien entreveure un possible canvi de tendència, afavorit per la reforma laboral de 2012, que ha flexibilitzat el mercat laboral.

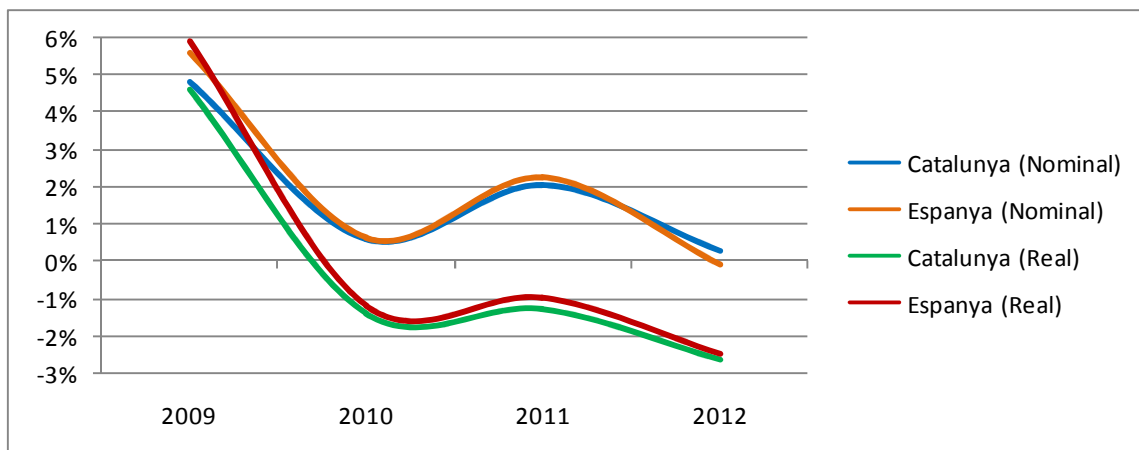
Aquesta dinàmica té múltiples causes però principalment es justifica perquè:

- 1) el mercat de treball està subjecte a un marc normatiu i a pràctiques dels agents que introdueixen rigideses (negociació col·lectiva, convenis plurianuals que afecten diversos sectors i/o territoris, indemnitzacions per acomiadament, etc.), i perquè
- 2) l'ajustament de capacitats (de plantilles) s'ha realitzat molt més acomiadant persones que abaixant salaris, és a dir, s'ha fet un ajust

més en quantitat de treball que empren les empreses, que no pas en el preu que paguen als treballadors.

Referim-nos ara a l'evolució del cost per hora efectiva de treball. En euros corrents enregistra unes taxes de variació cada vegada més moderades (inferiors a l'1% al 2010 i properes a 0% al 2012). Si corregim aquestes variacions per la inflació, és a dir, els descomptem l'evolució dels preus al consum, obtenim l'evolució dels costos en termes reals (gràfic 2). Aquests s'han reduït entre 2010 i 2012, i això vol dir que han augmentat per sota de l'IPC, de manera pràcticament idèntica a Catalunya i al conjunt de l'Estat. Per ser més precisos, entre 2008 i 2012, a Catalunya els costos laborals han augmentat un 7,9%, mentre que els preus han crescut un 8,6%.

Gràfic 2. Taxes de variació nominal i real del cost laboral total per hora efectiva



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE

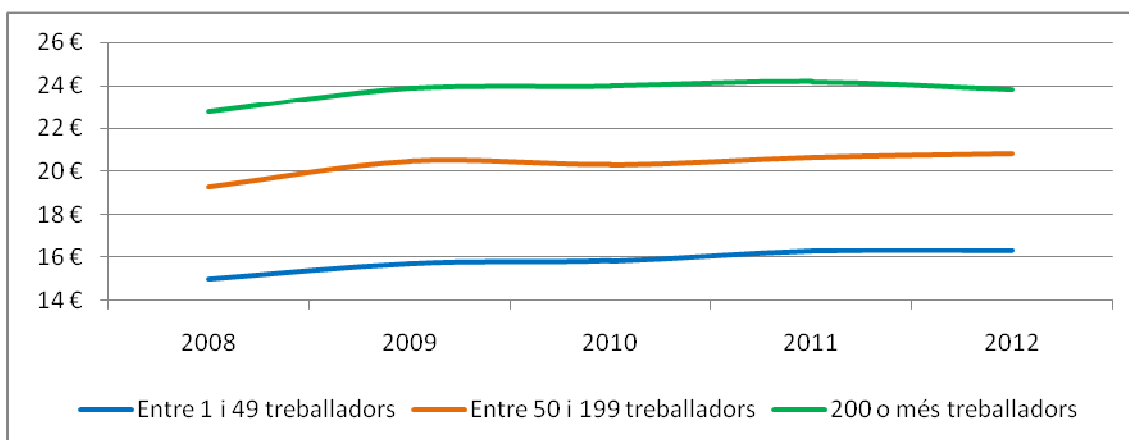
4.2. Costos laborals per dimensió d'empresa

El cost laboral presenta diferències notables per dimensió d'empresa. Els costos laborals augmenten a mesura que augmenta la dimensió; les empreses de menys de 50 treballadors se situen en els darrers anys en 16€ per hora efectiva de treball; les que tenen entre 50 i 199 treballadors, lleugerament per sota de 21€; i les de 200 treballadors i més, en 24€.

O sigui, comparant, les mitjanes empreses tenen un cost per hora un 27,5% més gran que les petites, i les grans, un 46% superior també a les petites.

Per dimensió d'empresa, la dinàmica dels anys considerats és de manteniment d'un gran paral·lelisme en els nivells de costos. Si de cas, al 2012 les grans veuen com es redueixen els seus costos escurçant lleugerament la distància de les mitjanes i de les petites (gràfic 3).

Gràfic 3. Cost laboral per dimensió d'empresa a Espanya per hora efectiva



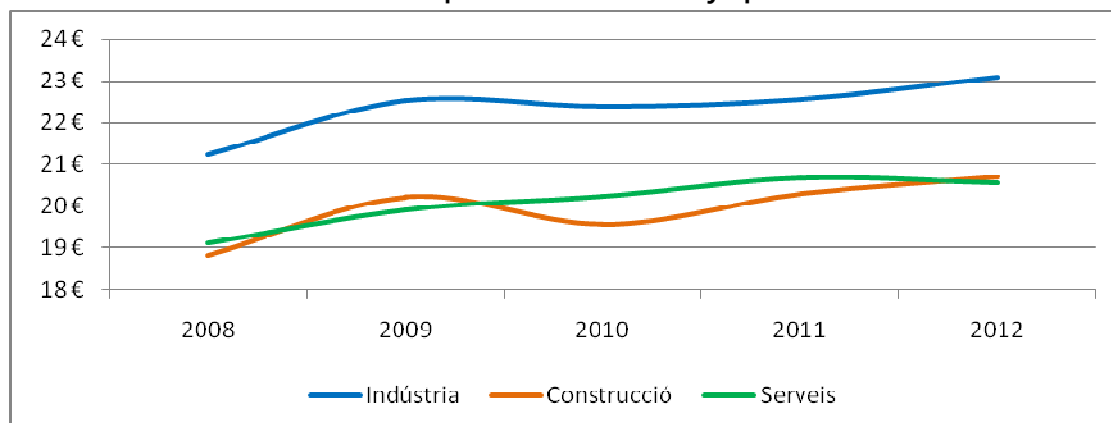
Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE

4.3. Costos laborals per sector

Pel que fa a sectors econòmics, s'observa que a Catalunya els costos més elevats es donen a la indústria, un 11-12% superiors als dels sectors serveis i la construcció. Respecte als serveis, cal tenir present que en aquest sector s'inclou una gran quantitat d'activitats, molt heterogènies, i que els valors mitjans indiquen posa cosa atesa la barreja que representen.

El sector de la construcció presenta uns costos per hora efectiva relativament fluctuants (augmenten al 2009 i al 2011, mentre que els serveis són més estables al llarg del període de crisi que considerem, com es veu al gràfic 4). També cal deixar constància que a la construcció es treballen més hores que als serveis i que, per tant, el seu cost laboral mensual és superior.

Gràfic 4. Cost laboral per sectors a Catalunya per hora efectiva



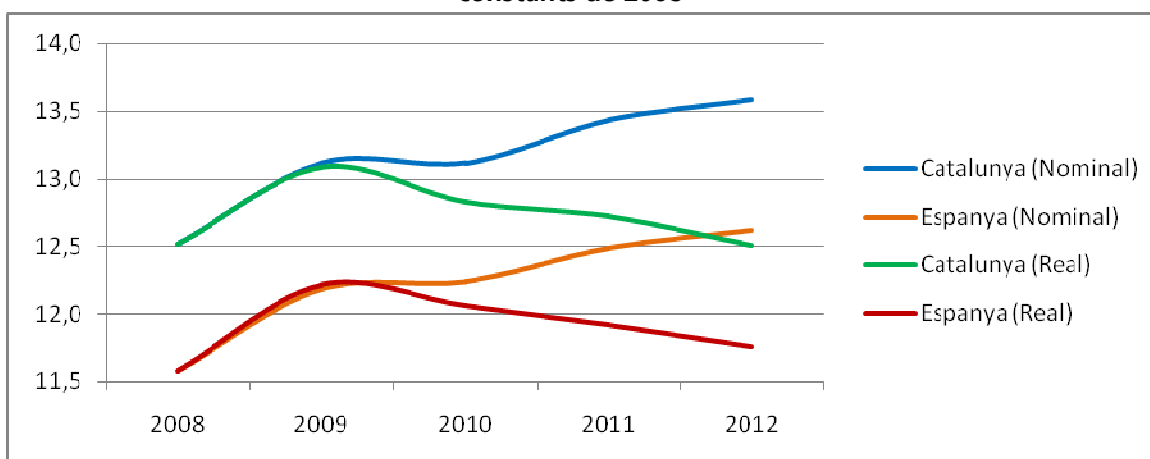
Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE

5. Costos salarials

Un dels components més importants dels costos laborals són els costos salarials. Expressat en euros corrents i euros constants de 2008, el cost salarial per hora de treball a Catalunya ha evolucionat segons figura al gràfic 5. Es partia d'un cost de 12,5€ per hora efectiva i s'ha acabat en 13,6€. En termes reals (descomptada la inflació) el cost salarial per hora efectiva no ha variat en aquest període (gràfic 5).

La magnitud de l'atur sembla que hauria de tenir efectes de pressió a la baixa dels costos salarials, no només en termes reals sinó també monetaris. No ha estat així: en termes reals els salaris s'han estancat (-0,12% entre 2008 i 2012), i els salaris nominals, variable clau per a la competitivitat internacional, han crescut un 8,5%.

Gràfic 5. Cost salarial a Catalunya i Espanya per hora efectiva en preus corrents i preus constants de 2008



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE

5.1. Augments salarials en els convenis

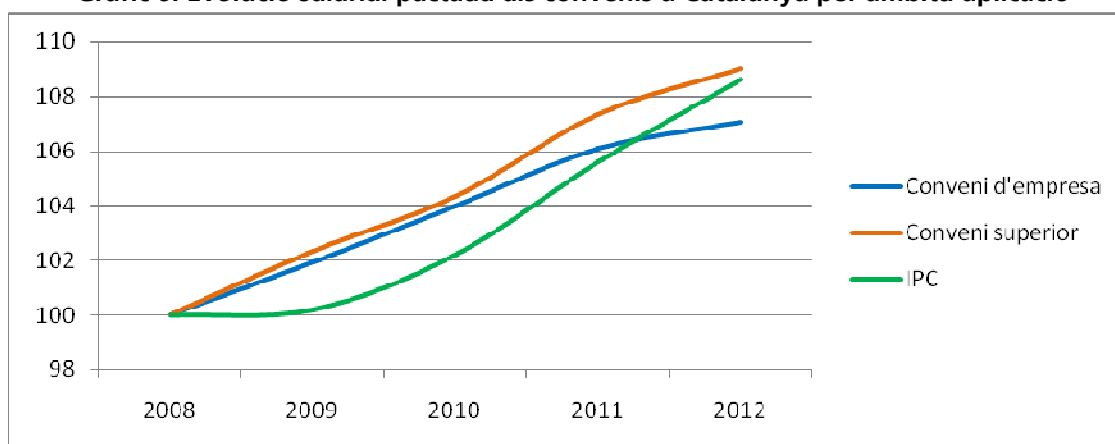
Una de les raons per les quals els costos laborals han evolucionat així són els increments salarials pactats en els convenis. N'hi ha de dos grans tipus:

- els d'empresa, que acostumen a signar les grans empreses, i
- els convenis col·lectius (sectorials, estatals o d'àmbit geogràfic inferior,...), que afecten totes les empreses que no tenen conveni d'empresa, la qual cosa inclou pràcticament totes les pimes.

En el període 2008-2012, al conjunt de convenis signats es van pactar uns augments acumulats del 8,9%, una xifra molt semblant a la que indiquen les enquestes de cost laboral.

Segmentant els augments, trobem que en els convenis d'empresa es van pactar uns augments acumulats del 7,1%, per sota de l'IPC, i per sota dels convenis col·lectius d'àmbit superior, que van augmentar un 9% (gràfic 6).

Gràfic 6. Evolució salarial pactada als convenis a Catalunya per àmbit d'aplicació



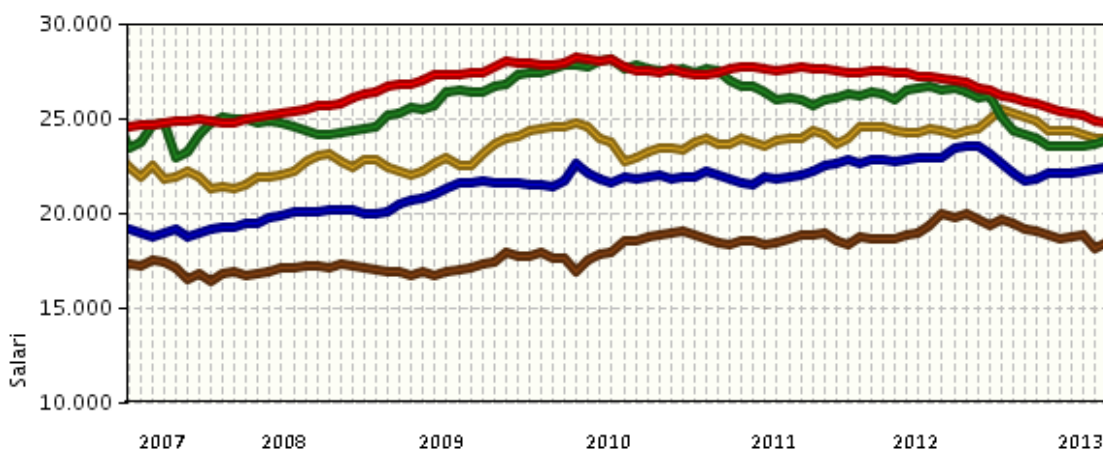
Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i l'Idescat

Més enllà de les estadístiques oficials basades en enquestes i registres de convenis, ens ha semblat oportú explorar quins salaris s'ofereixen d'una manera més directa en el mercat de treball. Per fer-ho hem recollit informació sobre salaris del portal Infojobs, concretament sobre l'evolució dels salaris oferts per les empreses a tot Espanya en les feines més buscades a nivells bàsics i a nivells directius (gràfic 7, apartats a i b).

Com es pot observar, hi ha diferències salarials notables entre les feines millor pagades i les més bàsiques. Les feines millor retribuïdes són les comercials, per bé que al llarg d'aquests anys es produeix una certa confluència de nivells. Les feines amb menor nivell retributiu són les d'atenció al client.

Tot i que no hi ha un patró clar, en general s'observa un augment de salaris fins a finals del 2009 i un creixement més dispers a partir del 2010. En cap cas s'observa una caiguda dels salaris oferts en aquest portal entre els darrers anys de l'expansió econòmica i els anys de crisi.

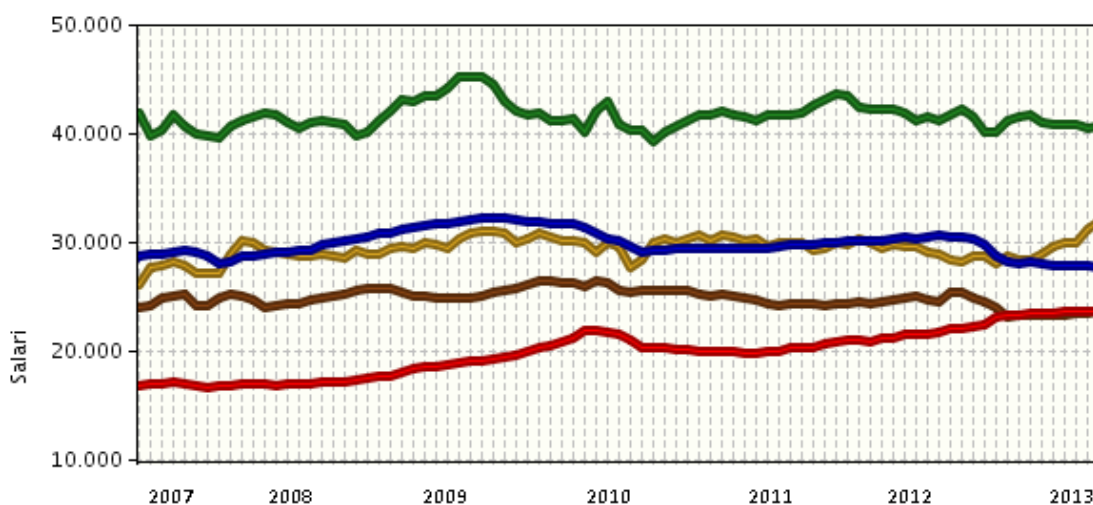
Gràfic 7a. Evolució dels salaris oferts per a les feines més buscades (1)



Comercial ■ Vendes ■ Informàtica ■ Telecomunicacions ■ Atenció al client ■

Font: Infojobs Trends Salaris

Gràfic 7b. Evolució dels salaris oferts per a les feines més buscades (2)



Administratiu ■ Director comercial ■ Analista ■ Responsable de màrqueting ■ Tècnic de sistemes ■

Font: Infojobs Trends Salaris

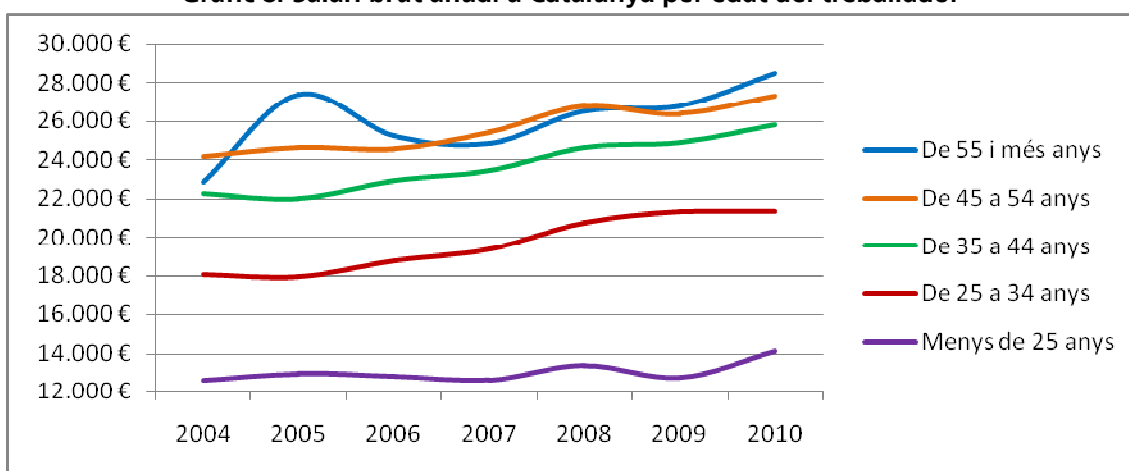
5.2. Salaris per edats

Un altre element que hem considerat són les diferències salarials entre grups d'edat. En aquest cas, les dades disponibles només cobreixen fins l'any 2010. No obstant això, el patró que en resulta és bastant clar: com més jove és el treballador, més baix és el seu salari brut anual. Aquest diferencial és especialment important per als més joves, mentre que a partir dels 35 anys les diferències observades són menors. La comparativa per

trams consecutius mostra que els treballadors menors de 25 anys cobren un 34% menys que els de 25 a 34 anys; i que els de 25 a 34 anys cobren un 17% menys que els de 35 a 44 anys.

A més, el diferencial salarial s'ha eixamplat amb el temps, ja que els salaris dels menors de 25 anys són els que han crescut menys entre 2004 i 2010, mentre que els dels majors de 55 anys són els que han crescut més. Per a les edats compreses entre els 25 i els 55 anys s'han produït variacions que assenyalarien una certa convergència (gràfic 8).

Gràfic 8. Salari brut anual a Catalunya per edat del treballador



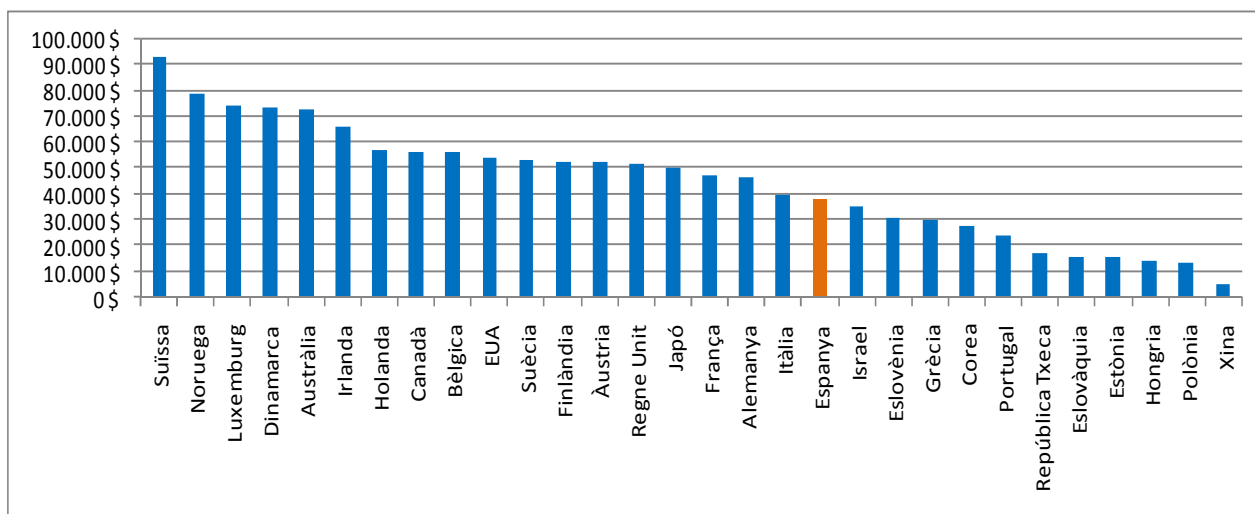
Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat

6. Comparativa internacional

En relació amb la majoria de països de l'OCDE, Espanya es caracteritza pel fet que té uns costos salarials baixos, sobretot respecte als països més desenvolupats: de l'ordre de la meitat dels de Suïssa, Noruega, Luxemburg, Dinamarca o Austràlia. Però té uns salaris per sobre del doble dels països de l'Est i pràcticament 10 vegades el de potències econòmiques com ara la Xina (gràfic 9).

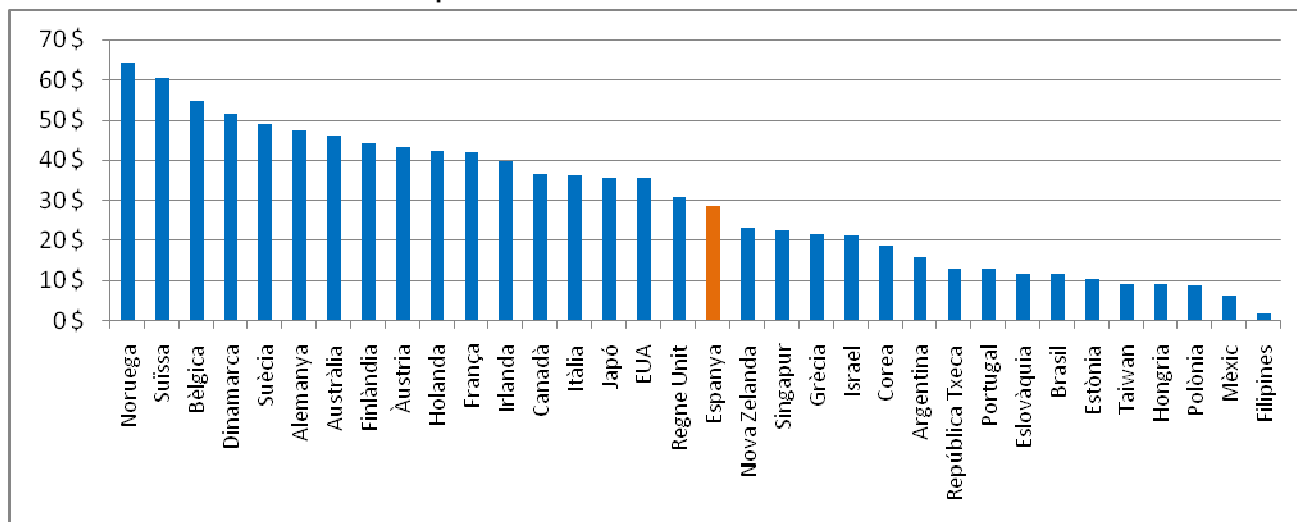
És en el sector manufacturer, el més enfocat a l'exportació, on més importància poden tenir les diferències salarials. En aquest cas, Espanya manté uns costos inferiors als de la majoria de països desenvolupats però no té avantatge via preus amb països com Corea, Brasil o Mèxic (gràfic 10).

Gràfic 9. Salari anual mitjà en dòlars nord-americans. 2010



Font: Elaboració pròpia a partir de l'OCDE i Li i altres³

Gràfic 10. Cost laboral per hora a les manufactures en dòlars nord-americans. 2011



Font: Elaboració pròpia a partir del Departament de Treball dels EUA

7. Valoracions finals

En un mercat amb excés d'oferta s'espera que els preus baixin. En el mercat laboral espanyol i català, en el període 2008-2012 els salaris han seguit augmentant en termes nominals i han disminuït només lleugerament en termes reals (descomptada la inflació) a Catalunya des del 2010. Aquests augments són corroborats pels pactes salarials que s'han efectuat en els convenis col·lectius.

³Hongbin Li, Lei Li, Binzhen Wu, i Yanyan Xiong (2012): *The End of Cheap Chinese Labor*, Journal of Economic Perspectives; volum 26, número 4.

En aquest context, les rigideses del mercat de treball, especialment en la modalitat de contracte indefinit, han fet que en el període considerat, malgrat la profunda crisi i l'existència de persones desocupades disposades a treballar per salaris menors, es faci difícil la seva entrada en el mercat de treball.

Petites i mitjanes empreses, i treballadors joves són els que estructuralment tenen els salaris més baixos. Malgrat això, en aquest període de crisi no han pogut fer valdre aquest avantatge competitiu: els joves, per les rigideses del mercat de treball, i les pimes, pels augments pactats en convenis col·lectius que no sempre s'ajusten a les necessitats de les empreses.

A nivell internacional, el país té uns salaris relativament baixos en relació a la majoria de països desenvolupats, però superiors als de països en expansió (Europa de l'Est, països asiàtics, Amèrica Central i del Sud) o de països veïns com Grècia i Portugal. Aquesta competència creixent fa necessària la devaluació interna que caldria esperar en una situació de crisi econòmica i elevades taxes d'atur.

Aquests són les propostes que efectua PIMEC en aquest marc:

- Facilitar al màxim que les pimes puguin establir les condicions laborals que s'ajustin a les seves circumstàncies concretes:
 - o a través de convenis col·lectius d'àmbit empresarial (tal i com ja fan les grans empreses), o
 - o a través d'altres mecanismes més simples i àgils (per exemple un pacte amb tots els treballadors), en particular pensant en les microempreses.
- Facilitar al màxim la contractació dels que busquen la primera feina i dels desocupats, que també formen part del mercat de treball.
- Establir incentius fiscals que rebaixin els costos laborals de l'empresa pels contractes a temps parcial per petites feines, perquè estudiants i persones amb obligacions familiars, entre altres, també formen part del mercat de treball.