talentup

NOTA DE PREMSA

11 de novembre de 2026

Un augment del 3% el 2027 és una baixada de sou real a la major part de l'eurozona

La inflació de l'eurozona va arribar al 3,8% al setembre i els salaris reals continuen un 2,8% per sota del 2020. Tot i això, menys d'1 de cada 1.000 ofertes de feina promet cap protecció davant la inflació.

3,8%	–2,8%	–800 €	<1 / 1.000
inflació a l'eurozona, setembre de 2026	salaris reals a l'eurozona respecte al 2020 (Itàlia: –8,6%)	valor real d'un augment del 3% sobre 40.000 € a Espanya	ofertes promet protecció davant la inflació (DE, UK)

La inflació de l'eurozona va pujar al 3,8% al setembre de 2026, davant del 2,0% de fa un any, mentre els salaris creixen al voltant del 3%. Segons l'anàlisi de TalentUp sobre dades d'Eurostat, el BCE i l'OCDE, un augment del 3% per al 2027, la xifra que planifica la majoria d'empreses d'Europa occidental, és una baixada de sou real a preus actuals a totes les grans economies de l'eurozona excepte els Països Baixos.

> ***"El salari base ha de seguir el cost del treball, no el cost de la vida. Però un augment del 3% només evita una nova pèrdua real si la inflació baixa com es preveu, i no repara res del que els treballadors han perdut des del 2020."***
>
> — TalentUp

Un nou cop sobre una pèrdua antiga

Entre el 2021 i el 2025, els preus de consum a l'eurozona van pujar un 22,6% i els salaris per hora un 19,2%. El treballador mitjà encara té al voltant d'un 2,8% menys de poder adquisitiu que el 2020. La bretxa és més gran a Itàlia (–8,6%), seguida d'Espanya, Alemanya, els Països Baixos i França. Portugal i Polònia en són l'excepció, amb salaris reals per sobre dels del 2020.

La nova pujada de preus l'impulsa l'energia, que es va encarir un 18,8% interanual al setembre. Espanya (5,0%), Bèlgica (4,6%) i Itàlia (4,1%) són molt per sobre de la mitjana de l'eurozona. Els salaris no han reaccionat de moment: la remuneració per assalariat va créixer un 3,3% el segon trimestre del 2026, i l'indicador salarial del BCE apunta a un creixement dels salaris negociats del 2,7% el primer semestre del 2027.

VARIACIÓ DEL SALARI REAL, DEL 2020 AL 2025

Itàlia	–8,6%
Espanya	–4,6%
Alemanya	–3,8%
Països Baixos	–3,2%
França	–3,0%
Portugal	+5,1%
Polònia	+18,0%

Font: IPCH i Índex de Costos Laborals d'Eurostat; càlculs de TalentUp.

N'hi ha prou amb un augment del 3%?

Depèn de amb quina inflació es compari. Mirant enrere, amb les dades de setembre de 2026, un augment del 3% perd 2,0 punts a Espanya, 1,6 a Bèlgica, 1,1 a Itàlia i 0,8 al conjunt de l'eurozona. Sobre un salari de 40.000 € a Espanya, són 800 € menys l'any en termes reals. Només als Països Baixos queda en taules.

Mirant endavant, el BCE preveu una inflació del 2,5% el 2027. Si es compleix, un augment del 3% suposaria un petit guany real. Però la previsió es va tancar abans del salt de setembre al 3,8%, i no compensa el 3% a 9% que els treballadors d'Itàlia, Espanya, Alemanya, els Països Baixos i França ja han perdut.

Les empreses no prometen protecció davant la inflació

Si vincular el salari a la inflació fos habitual, es veuria a les ofertes de feina. **Les dades de TalentUp** mostren que gairebé no hi apareix, i cada cop menys:

- **Alemanya:** 0,7 de cada 1.000 ofertes esmentava una compensació per inflació el 2026, davant d'1,6 el 2024, després del final de la Inflationsausgleichsprämie lliure d'impostos.
- **Regne Unit:** 0,2 de cada 1.000 ofertes prometia augments per cost de vida o lligats a la inflació el 2026, davant de 0,4 el 2024.
- **Espanya:** 3 d'unes 695.000 ofertes esmentaven una revisió salarial segons l'IPC el 2026, tot i que molts convenis col·lectius la inclouen.

Les empreses competeixen per nivell salarial, no amb promeses d'indexació. On hi ha protecció davant la inflació, ve de la llei o de la negociació col·lectiva: indexació automàtica a Bèlgica, clàusules de revisió salarial lligades a l'IPC en molts convenis espanyols i convenis sectorials a Alemanya i els Països Baixos.

Què recomana TalentUp per als pressupostos del 2027

En lloc d'igualar la inflació per a tothom, TalentUp recomana dividir el pressupost del 2027 en partides separades amb regles diferents:

- **Obligatòria:** indexació, convenis col·lectius i canvis del salari mínim, calculats amb diversos escenaris d'inflació.
- **Cost de vida:** adreçada a les bandes més baixes i als països més exposats, com a pagament únic si el cop sembla temporal.
- **Mèrit:** protegida, perquè qui més rendeix no acabi amb el mateix augment que la resta.
- **Ajust a mercat:** per a llocs crítics pagats per sota del mercat, segons dades salarials actuals i no segons l'índex d'inflació.

Amb la Directiva europea de Transparència Salarial aplicant-se a través de les lleis nacionals, cadascun d'aquests ajustos necessitarà criteris objectius i documentats. Els informes de bretxa salarial de gènere comencen el 7 de juny de 2027 per a empreses de 150 o més treballadors.

Metodologia

Les xifres d'inflació i salaris provenen d'Eurostat (estimació flash de l'IPCH de setembre de 2026, dades anuals de l'IPCH i Índex de Costos Laborals), el BCE (projeccions de setembre de 2026, Butlletí Econòmic i indicador salarial) i l'OCDE. La variació del salari real compara les mitjanes anuals del 2020 i el 2025; càlculs de TalentUp.

Les xifres d'ofertes de feina provenen de la base de dades d'ofertes de TalentUp: anuncis publicats de l'1 de gener al 30 de setembre de 2024 i el mateix període del 2026 a Alemanya, el Regne Unit, Espanya i França. Una oferta compta si la seva descripció conté una expressió, pròpia de cada idioma, sobre salari lligat a la inflació; les xifres són estimacions mínimes.

Sobre TalentUp

TalentUp és una plataforma SaaS B2B de benchmarking salarial i transparència retributiva que ajuda les empreses a fixar bandes salarials amb dades de mercat i a preparar-se per a la Directiva europea.

CONTACTE DE PREMSA

Albert Mercadé Laborda · albert@talentup.io

TalentUp · talentup.io