

Madrid, 18 de mayo de 2017

Escasez de mano de obra en Europa Central y Oriental: una oportunidad para los hogares, pero una amenaza para las empresas locales.

La evolución del mercado laboral de los países de Europa Central y Oriental ha sido favorable para los hogares. Los aumentos salariales y la baja inflación, junto con la mejora de la confianza del consumidor, han resultado en una disminución del desempleo y un aumento del consumo. Sin embargo, es tal el repunte del mercado laboral que las empresas encuentran cada vez más dificultades para reclutar personal, sobre todo personal cualificado. La escasez de mano de obra y el consiguiente aumento de los costes laborales suscita inquietudes en la comunidad empresarial.

El mercado laboral en la región de Europa Central y Oriental continúa mejorando. Las tasas de desempleo han alcanzado niveles históricamente bajos y en la mayoría de las economías de los países de Europa Central y Oriental las estadísticas del desempleo son mejores que la media de la UE. Estas cifras han mejorado significativamente en los dos últimos años. Las subidas salariales, la débil inflación y el aumento de la confianza del consumidor han hecho del consumo de los hogares el principal motor de la expansión económica. La mayoría de los países de Europa Central y Oriental han registrado en los últimos años una dinámica salarial positiva. Desde 2010, el salario bruto se ha disparado en más de un 30% en Rumanía y Bulgaria y en más de un 20% en Hungría y Polonia.

El poder de negociación, la baja tasa de natalidad y la emigración han contribuido a esta escasez de mano de obra.

No obstante, si bien los hogares y la actividad económica en general se están beneficiando de esta evolución, las empresas se ven perjudicadas, ya que deben hacer frente al aumento del poder de negociación salarial y se ven obligadas a ofrecer remuneraciones más elevadas. Varios factores explican esta escasez de mano de obra: la fuerte demanda interna y externa, la baja tasa de natalidad y la emigración hacia los países de Europa Occidental. Un creciente número de empresas afirma que esta situación representa un freno para su expansión.

Incluso las empresas que ofrecen salarios más elevados están encontrando dificultades para contratar personal. Las vacantes son especialmente abundantes en la República Checa y Hungría. Los aumentos salariales son actualmente superiores a los beneficios de productividad. No obstante, afortunadamente, los costes laborales en la región son tres veces más bajos que la media de los países de Europa Occidental.

Esta ventajosa brecha para los países de Europa Central y Oriental en términos de costes laborales unitarios, así como su proximidad geográfica y cultural, debería continuar favoreciendo su competitividad. No obstante, estas ventajas podrían verse comprometidas a medio plazo, si continúa la emigración de los trabajadores más jóvenes y especializados.

Soluciones que se pueden implementar

Las empresas continuarán haciendo frente a la escasez de mano de obra, sobre todo de trabajadores cualificados. Las recientes encuestas indican que entre los puestos más difíciles de cubrir en Europa Central y Oriental se encuentran los ingenieros y los conductores.

Este déficit de mano de obra podría aliviarse animando a los emigrantes a regresar, así como con más inmigración. Esto requeriría mejorar la gobernabilidad y abordar la cuestión de las reticencias en materia de inmigración. No obstante, es muy poco probable que se produzca un retorno en masa de los emigrantes a sus países de origen. Aquellos afectados por el Brexit (o por situaciones similares) se verán más atraídos por la posibilidad de trabajar en otros países de Europa Occidental, dadas las significativas diferencias salariales.

Promover la participación laboral de las minorías étnicas, las mujeres (cuya tasa de participación permanece baja respecto a Europa Occidental: 61% en Polonia, 59% en Hungría, 57% en Rumanía, en comparación con 79% en Suecia, 72% en Alemania y 71% en Austria) y a las personas mayores, así como impulsar los programas de formación vocacional y educación superior, podría contribuir también a reconducir la situación.

PARA MÁS INFORMACIÓN:

Carolina Carretero - Tel.: 91 702 75 19 - caroline.carretero@coface.com

Marta Escobar - Tel.: 91 702 75 22 - marta.escobar@coface.com

Sobre Coface

El Grupo Coface, líder mundial en seguro de crédito, ofrece a 50.000 empresas de todo el mundo soluciones para protegerlas contra el riesgo de impago de sus clientes, tanto en el mercado nacional como en exportación. El Grupo, cuyo objetivo es ser la aseguradora de crédito más ágil de la industria, está presente en 100 países y emplea a 4.300 colaboradores. En 2016, obtuvo una cifra de negocios consolidada de 1.411 millones de euros. Cada trimestre, Coface publica sus evaluaciones de riesgo país, basadas en su conocimiento único del comportamiento de pago de las empresas y la experiencia de sus 660 suscriptores de riesgos y analistas de crédito, situados cerca de los clientes y sus deudores.

www.coface.es

Coface SA.cotiza en la bolsa de París Euronext Paris – Compartimento B
ISIN: FR0010667147 / Ticker: COFA

COFA
LISTED
EURONEXT