

Allianz Research | 31 października 2024 r.

Rynki pracy w strefie Euro (i nie tylko): zagadka utrzymującego się (wysokiego) zatrudnienia

Pomimo głośnych informacji o zamykaniu kolejnych zakładów i zwolnieniach setek czy nawet tysięcy osób w sektorach takich jak motoryzacja czy AGD, w przekroju całego rynku pracy wcale nie dominują zwolnienia! Paradoksalnie: spada wydajność i rosną koszty pracy, więc jakaś relokacja i dopasowanie części pracowników są niezbędne, ale... generalnie firmy strefy Euro (i podobnie jest w Polsce) starają się gromadzić i zatrzymywać pracowników, a nie ich zwalniać.

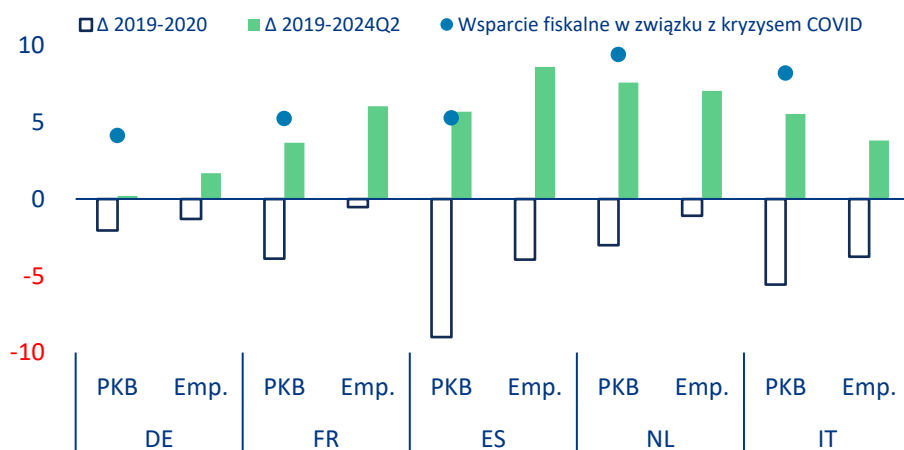
Ludovic Subran
Główny ekonomista
ludovic.subran@allianz.com

Ano Kuhanathan
Kierownik działu badań korporacyjnych
ano.kuhanathan@allianz-trade.com

W skrócie:

- Wydaje się, że era "Wielkiej Rezygnacji" firm, a raczej zwolnień pracowników dobiega końca!
- Pomimo niezadowolających wyników gospodarczych strefy Euro od końca 2022 r., rynki pracy wydają się być w świetnej kondycji – przynajmniej na pierwszy rzut oka. Bezrobocie osiągnęło historyczne minima, stabilizując się na poziomie około 6,4%, podczas gdy zatrudnienie nadal rośnie – jest 4,5% powyżej poziomów sprzed Covid-19.
- Dzieje się tak jednak również dlatego, że firmy wciąż gromadzą siłę roboczą po pandemii, głównie w branży technologicznej, maszyn i urządzeń, motoryzacyjnej i budowlanej. Istnieją wczesne oznaki odwrócenia trendu – wskaźniki wakatów zaczęły spadać, a niższa produktywność pracy zmniejszyła siłę przetargową pracowników, ale... w Allianz Trade spodziewamy się, że retencja siły roboczej w strefie euro ulegnie złagodzeniu wraz z normalizacją zysków firm i wzrostem płac.
- Ostatecznie, zwiększenie rotacji na rynku pracy może poprawić dopasowanie (i wydajność) oraz relokację miejsc pracy, a także uniknąć marnotrawienia kwalifikacji. Inwestowanie w generatywne systemy sztucznej inteligencji może również ożywić zarówno pracowników, jak i rynki pracy: właściwa ich implementacja mogłaby pomóc zniwelować różnice między pracownikami o niskich i wysokich kwalifikacjach, obniżając koszty ponownego zatrudnienia i szkolenia oraz usprawniając wdrażanie nowych pracowników.
- Sektory wymagające wysokich umiejętności specjalistycznych, takie jak technologiczny, maszynowy i generalnie przemysł – gdzie generatywna sztuczna inteligencja nie jest w stanie zmniejszyć luki w umiejętnościach – będą nadal gromadzić pracowników.
- Ponadto wyzwania demograficzne zwiększą presję na trendy na rynku pracy, ponieważ znaczna część wykwalifikowanych specjalistów wkrótce przejdzie na emeryturę.

Wykres 1: Zmiana zatrudnienia (Emp.) i produktu PKB w % oraz wsparcie fiskalne związane z pandemią (% PKB)



Źródła: LSEG Workspace, Allianz Research

Uwaga: Tylko środki wsparcia fiskalnego związane z rynkiem pracy

Rynek pracy w strefie euro wydaje się być w bardzo dobrej kondycji – przynajmniej na pierwszy rzut oka. Pomimo braku od końca 2022 r. istotnego wzrostu gospodarczego, rynek pracy w strefie euro pozostał odporny i bardzo napięty, w czym pomogło duże wykorzystanie programów utrzymywania miejsc pracy i nieprzechodzenie na bierność zawodową podczas pandemii. Bezrobocie osiągnęło historyczne minima, stabilizując się na poziomie około 6,4%, podczas gdy zatrudnienie nadal rośnie, przekraczając o 4,5% poziom z końca 2019 r. we wszystkich krajach i grupach wiekowych (wykres 1).

Podczas gdy pandemia doprowadziła do zmiany preferencji pracowników, ponowne otwarcie przyniosło szereg wyzwań i transformacji, skłaniając firmy do gromadzenia siły roboczej. Firmy wdrażały programy zatrzymywania pracowników głównie w oczekiwaniu na sprzyjające otoczenie gospodarcze i późniejszy wzrost popytu, a także dlatego, że cieszyły się wyższymi zyskami wzmocnionymi przez inflację. Ten strategiczny ruch zadziałał tylko dlatego, że rzeczywiste koszty pracy nie nadążyły jeszcze za inflacją, umożliwiając firmom utrzymanie większej siły roboczej bez narażania się na bezpośrednie obciążenia finansowe. Zatrzymując pracowników, firmy byłyby lepiej przygotowane do szybkiego reagowania na przyszłe wzrosty popytu, a także chroniłyby swoją reputację jako stabilnych i wiarygodnych pracodawców, co ma kluczowe znaczenie dla przyciągania i zatrzymywania talentów na konkurencyjnym rynku pracy.

Gromadzenie siły roboczej miało mieszany wpływ na siłę przetargową pracowników (Tabela 2). W Niemczech, Holandii, Hiszpanii, Francji i Włoszech wskaźniki wakatów wzrosły bez odpowiadającego im wzrostu rotacji pracowników, podczas gdy udział pracy w dochodach spadł. Sugeruje to, że firmy zatrzymują nadwyżki siły roboczej, co zmniejsza ich motywację do podnoszenia płac i osłabia pozycję pracowników. Pracownicy zwykle zyskują większą siłę przetargową w okresach ekspansji z silnymi oczekiwaniami gospodarczymi - niekoniecznie w obecnej sytuacji rynkowej.

Tabela 2: Dynamika rynku pracy wpływająca na siłę przetargową pracowników

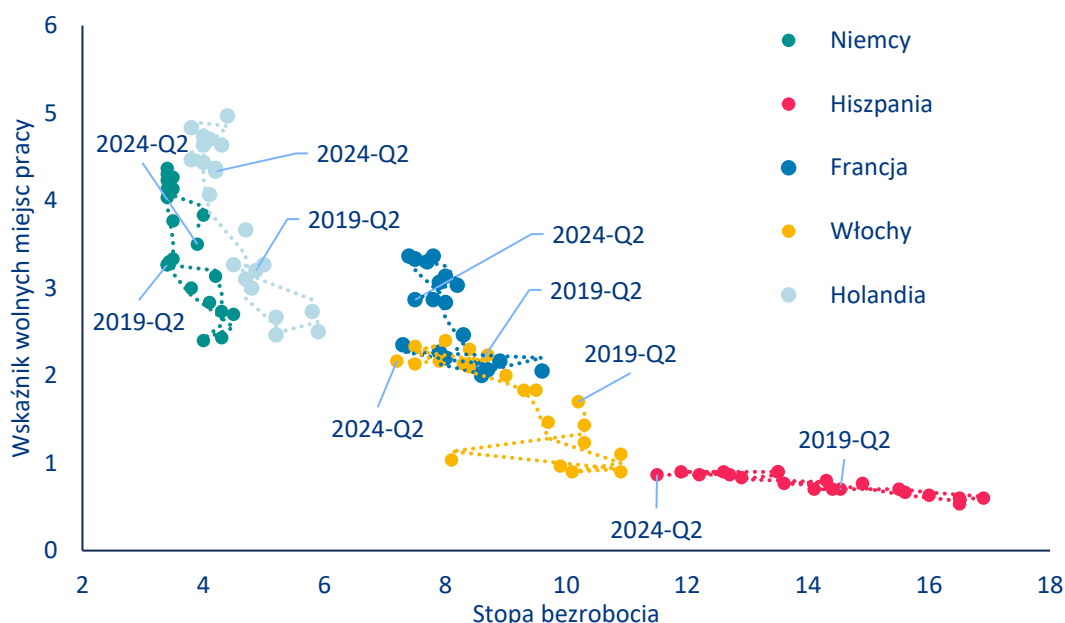
Labor market dynamics		2019	latest	change
Germany	Unemployment rate	3.0	3.3 ▲	12.3%
	Vacancy rates	3.3	4.2 ▲	26.7%
	Wages and salaries / gva	0.5	0.5 ▼	-3.1%
	Real labor productivity index	102.2	100.8 ▼	-1.4%
	Overqualification rates	18.2	19.6 ▲	7.7%
	Labor market churn*	11.9	9.4 ▼	-21.4%
Spain	Unemployment rate	14.1	11.7 ▼	-17.0%
	Vacancy rates	0.7	0.9 ▲	21.4%
	Wages and salaries / gva	0.4	0.4 ▲	1.6%
	Real labor productivity index	100.6	100.0 ▼	-0.5%
	Overqualification rates	36.7	35.8 ▼	-2.5%
	Labor market churn*	20.7	17.0 ▼	-17.9%
France	Unemployment rate	8.4	7.5 ▼	-11.5%
	Vacancy rates	2.2	3.3 ▲	53.5%
	Wages and salaries / gva	0.4	0.4 ▼	-0.5%
	Real labor productivity index	102.5	99.1 ▼	-3.3%
	Overqualification rates	21.7	21.2 ▼	-2.3%
	Labor market churn*	12.3	11.2 ▼	-9.2%
Italy	Unemployment rate	9.9	7.0 ▼	-29.3%
	Vacancy rates	1.4	2.1 ▲	57.4%
	Wages and salaries / gva	0.3	0.3 ▼	-3.6%
	Real labor productivity index	99.9	101.3 ▲	1.5%
	Overqualification rates	20.1	21.9 ▲	9.0%
	Labor market churn*	20.0	13.7 ▼	-31.6%
Netherlands	Unemployment rate	4.4	3.6 ▼	-18.2%
	Vacancy rates	3.3	4.8 ▲	46.9%
	Wages and salaries / gva	0.4	0.4 ▼	-4.7%
	Real labor productivity index	101.0	100.9 ▼	-0.1%
	Overqualification rates	16.8	14.6 ▼	-13.1%
	Labor market churn*	9.9	9.0 ▼	-8.9%

Źródła: Eurostat, Allianz Research. * dane od 2. kwartału 2021 r.

Istnieją jednak wczesne oznaki odwrócenia trendu na rynkach pracy. Wskaźniki wakatów zaczęły spadać z rekordowych poziomów osiągniętych podczas ożywienia gospodarczego po pandemii, choć nadal utrzymują się powyżej poziomów z

końca 2019 roku. Krzywa Beveridge'a przesunęła się na zewnątrz we wszystkich pięciu głównych gospodarkach strefy euro, wskazując na obfitość możliwości zatrudnienia przy tym samym lub niższym poziomie bezrobocia (wykres 2). Jedyne Hiszpania utrzymała niski i stabilny wskaźnik wakatów, podczas gdy Niemcy i Holandia odnotowały znaczną liczbę ofert pracy w połączeniu z niedoborem pracowników dostępnych i chętnych do obsadzenia tych stanowisk. Równoległe wydajność pracy i średni czas pracy spadały, zwiększając zapotrzebowanie firm na pracowników.

Wykres 2: Krzywa Beveridge'a - zależność między wolnymi miejscami pracy a bezrobociem (%)

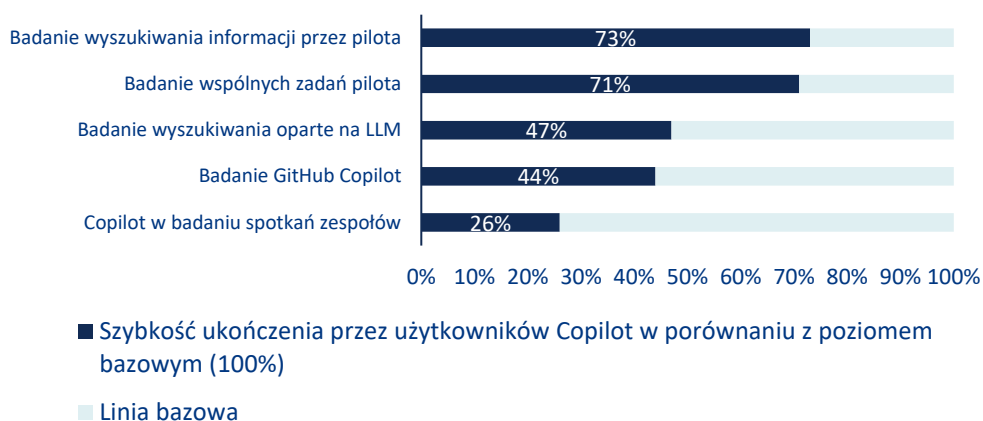


Źródła: LSEG Workspace, Allianz Research

Co więcej, prognozy netto zatrudnienia ulegają złagodzeniu, szczególnie we Francji i Niemczech, gdzie perspektywy gospodarcze wydają się być bardziej ponure niż w krajach południowych. Siła robocza (jej brak) jest obecnie postrzegana w mniejszym stopniu jako czynnik ograniczający produktywność, po tym jak była zgłaszana jako główne ograniczenie (zwłaszcza w Niemczech i Holandii), co odzwierciedla ograniczenia produkcji zarówno po stronie popytu, jak i podaży. Usługi i budownictwo utrzymują się na dobrym poziomie, ale spadek dynamiki jest bardziej widoczny w (zatrudnieniu w) sektorach handlu detalicznego i produkcji. W okresach wysokiej rentowności przedsiębiorstw, gromadzenie siły roboczej było racjonalną strategią dla firm, zwłaszcza gdy koszty zwolnień, ponownego zatrudniania i szkoleń przewyższały koszty utrzymania pracowników. Strategia ta może być jednak mniej atrakcyjna w przyszłości, gdy warunki będą się pogarszać. Zwiększenie rotacji na rynku pracy może jednak zwiększyć produktywność poprzez lepsze dopasowanie miejsc pracy, realokację pracowników do bardziej wydajnych sektorów i ograniczenie nadmiernych a niewykorzystanych właściwie kwalifikacji w dotychczasowych miejscach pracy. Zdrowa rotacja będzie również zachęcać firmy do inwestowania w szkolenia i przyjmowania innowacyjnych praktyk poprzez wspieranie konkurencji o największe talenty.

Inwestowanie w generatywne systemy sztucznej inteligencji mogłoby ożywić rynki pracy w strefie euro, zwiększając produktywność. Właściwa ich implementacja pozwoliłaby pracownikom na szybsze wykonywanie zadań i poprawę jakości produkcji. Badania pokazują również, że sztuczna inteligencja ma potencjał do wypełnienia luk w umiejętnościach między pracownikami o niskich i wysokich kwalifikacjach, obniżając koszty ponownego zatrudniania i szkolenia oraz usprawniając wdrażanie nowych pracowników. Gromadzenie siły roboczej, które zmniejsza liczbę efektywnych godzin pracy i produktywność, pogłębia cykliczne spadki produktywności, ale sztuczna inteligencja może złagodzić ten wpływ – zwłaszcza w gospodarkach opartych na usługach, jak pokazano na wykresie 3, który ocenia szybkość wykonywania zadań przy użyciu generatywnej sztucznej inteligencji w porównaniu do linii bazowej bez wsparcia.

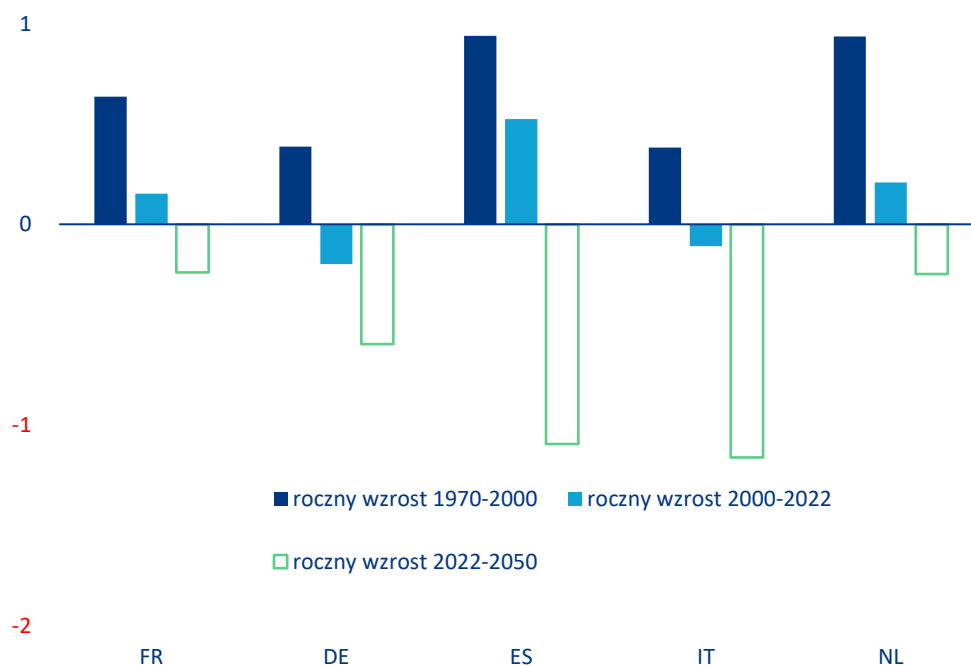
Wykres 3: Porównanie szybkości wykonywania zadań przez użytkowników Copilota w porównaniu z wersją podstawową w badaniu przekrojowym generatywnej sztucznej inteligencji



Źródła: Raport Stanford AI Index, Allianz Research

Biorąc to wszystko pod uwagę, w Allianz Trade spodziewamy się złagodzenia retencji siły roboczej w strefie euro. Długotrwała niepewność gospodarcza i normalizacja zysków przedsiębiorstw, w połączeniu z trwałym wzrostem płac, oznaczają, że firmy ponownie rozważą swoją efektywność kosztową. Jednak sektory wymagające wysokich umiejętności specjalistycznych, takie jak technologiczny, maszynowy i generalnie przemysł – gdzie generatywna sztuczna inteligencja nie jest w stanie zmniejszyć luki w umiejętnościach – będą nadal gromadzić pracowników. Ponadto wyzwania demograficzne zwiększą presję na trendy na rynku pracy, ponieważ znaczna część wykwalifikowanych specjalistów wkrótce przejdzie na emeryturę (wykres 4).

Wykres 4: Ludność w wieku produkcyjnym (15-64 lata), średnio %



Źródła: Eurostat, Allianz Research

Kontakt z Allianz Trade

Grzegorz Błachnio

+48 601 056 830

grzegorz.blachnio@allianz-trade.com**Kontakt z multiAN PR**

Artur Niewrzedowski

+ 48 509 433 874

artur.niewrzedowski@multian.pl

Oceny te, jak zawsze, podlegają poniższemu zastrzeżeniu.

STWIERDZENIA DOTYCZĄCE PRZYSZŁOŚCI

Stwierdzenia zawarte w niniejszym dokumencie mogą obejmować perspektywy, stwierdzenia dotyczące przyszłych oczekiwań i inne stwierdzenia dotyczące przyszłości, które opierają się na bieżących poglądach i założeniach kierownictwa i wiążą się ze znanym i nieznanym ryzykiem i niepewnością. Rzeczywiste wyniki, wydajność lub zdarzenia mogą się znacznie różnić od tych wyrażonych lub sugerowanych w takich stwierdzeniach dotyczących przyszłości.

Takie odchylenia mogą wynikać m.in. z (i) zmian ogólnych warunków gospodarczych i sytuacji konkurencyjnej, w szczególności w zakresie podstawowej działalności Grupy Allianz i na podstawowych rynkach, (ii) wyników rynków finansowych (w szczególności zmienności rynku, płynności i zdarzeń kredytowych), (iii) częstotliwości i dotkliwości ubezpieczonych zdarzeń szkodowych, w tym katastrof naturalnych, oraz rozwoju kosztów szkód, (iv) poziomów i trendów śmiertelności i zachorowalności, (v) poziomu uporczywości, (vi) w szczególności w działalności bankowej, zakres niewykonania zobowiązań kredytowych, (vii) poziomy stóp procentowych, (viii) kursy wymiany walut, w tym kurs wymiany EUR/USD, (ix) zmiany przepisów prawa i regulacji, w tym przepisów podatkowych, (x) wpływ przejęć, w tym związane z nimi kwestie integracji, oraz środki reorganizacyjne, a także (xi) ogólne czynniki konkurencyjne, w każdym przypadku w skali lokalnej, regionalnej, krajowej i/lub globalnej. Wystąpienie wielu z tych czynników może być bardziej prawdopodobne lub bardziej wyraźne w wyniku działań terrorystycznych i ich konsekwencji.

BRAK OBOWIĄZKU AKTUALIZACJI

Firma nie zobowiązuje się do aktualizowania jakichkolwiek informacji lub stwierdzeń dotyczących przyszłości zawartych w niniejszym dokumencie, z wyjątkiem wszelkich informacji, których ujawnienie jest wymagane przez prawo.

Allianz Trade to znak towarowy używany do oznaczania szeregu usług świadczonych przez Euler Hermes.