

KOMENTARZ BIEŻĄCY

20 maja 2020

Zdecydowanie silniejszy spadek zatrudnienia i płac w kwietniu prawdopodobnie przede wszystkim skutkiem ograniczenia wymiaru etatu pracujących

• Roczna dynamika zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu pogłębiła spadki obniżając się do **-2,1% r/r z +0,3% r/r w marcu** i ukształtowała się znacznie poniżej naszych (-0,7% r/r) oraz rynkowych (-0,5% r/r) oczekiwań. **Dynamika wynagrodzeń obniżyła się do 1,9% r/r z 6,3% r/r w marcu**, także poniżej naszej (5,2% r/r) oraz mediany prognoz rynkowych wg ankiety Parkietu (4,4% r/r).

dane		mar 20	kwi 20	prognoza BOŚ
przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw	% r/r	0,3	-2,1	-0,7
przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw	% r/r	6,3	1,9	5,2

• W kwietniu powszechnie oczekiwano silnego spadku dynamiki zatrudnienia, niemniej jego skala znacząco przekroczyła te oczekiwania. **Choć z wyrażnie silniejszym dostosowaniem danych mamy do czynienia już drugi miesiąc z rzędu, w dalszym ciągu uważamy, że opublikowane dane nie świadczą o „trwałym” rozwiązywaniu stosunku pracy z zatrudnionymi na taką skalę jak sugerowałyby to opublikowane dane.** Dane dot. zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw, jako te obejmujące wyłącznie zatrudnienie oparte o umowę o pracę (tj. najstabilniejszą formę zatrudnienia), zazwyczaj reagowały z pewnym opóźnieniem na spowolnienie aktywności gospodarczej. Oczywiście bieżąca gwałtowność i bezprecedensowa skala dostosowania aktywności gospodarki wpływa na zdecydowanie szybsze decyzje firm w zakresie redukcji zatrudnienia, niemniej wciąż obowiązujące w umowach o pracę okresy wypowiedzenia powinny hamować tempo tego dostosowania.

• Oczywiście w części, spadek zatrudnienia to efekt likwidacji miejsc pracy, nie przedłużania wygasających umów okresowych. **W naszej ocenie jednak w dominującym stopniu w marcu i kwietniu na te dane wpływało: korzystanie przez zatrudnionych z zasiłków opiekuńczych (jeżeli zatrudniony przebywa na takim zasiłku ponad 14 dni wypada z ewidencji zatrudnionych), uruchamiania przez firmy postojowego, decyzji o przechodzeniu zatrudnionych na dłuższe urlopy bezpłatne oraz – co w kwietniu mogło zadziałać szczególnie mocno – ograniczenie wymiaru etatu pracowników.** Od kwietnia firmy korzystając z tarczy antykrzysowej mogły szybko ograniczyć wymiar etatu pracowników. Dane GUS dot. zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw są bowiem zliczane do pełnego etatu. Stąd oczywiście dobrze oddają skalę ograniczenia nakładu pracy, niemniej nie muszą oznaczać tak dużej skali likwidacji miejsc pracy. W części weryfikacja tej tezy będzie możliwa poprzez porównanie szeregu danych dot. pracujących i przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw. W marcu te dynamiki zanotowały lekkie zróżnicowanie, jeżeli w kwietniu nastąpi

Departament Rynków
Finansowych i Analiz

bosbank.analizy@bosbank.pl

Łukasz Tarnawa
Główny Ekonomista

+48 696 405 159

lukasz.tarnawa@bosbank.pl

Aleksandra Świątkowska
Ekonomista

+48 515 111 698

aleksandra.swiatkowska@bosbank.pl

pogłębienie tego różnicowania, będzie to oznaczało właśnie istotny wpływ efektu ograniczenia wymiaru etatu poszczególnych pracowników.

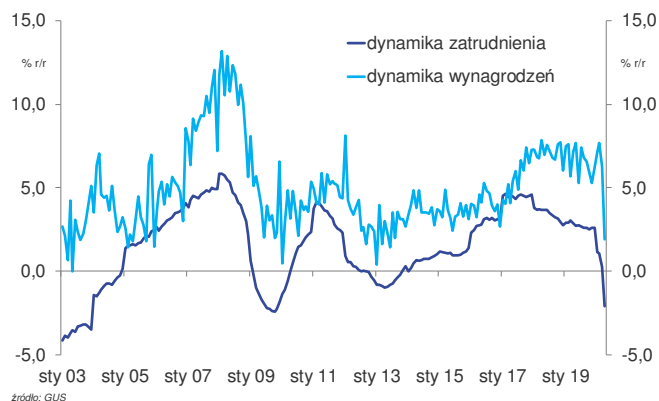
- W naszej prognozie założyliśmy wpływ tego efektu na o dane w skali ok. 1 pkt. proc., być może okazał się on jednak silniejszy. Dane resortów opierały się bowiem na liczbie przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia (tj. dopłat do wynagrodzeń), a nie liczby pracowników. Być może w większym stopniu z tej pomocy korzystały średnie i większe firmy, stąd silniejszy wpływ na statystyki dla przedsiębiorstw zatrudniających ponad 9 pracowników.

- **Nasze oceny dot. silniejszego wsparcia efektu ograniczenia wymiaru etatu wydaje się potwierdzać dużo silniejszy spadek dynamiki wynagrodzeń – będący bezpośrednim skutkiem ograniczenia czasu pracy.** Gdyby bowiem taka skala spadku dynamiki zatrudnienia oznaczała faktyczne ograniczenie liczby pracowników, wydaje się, że w mniejszym stopniu wpływałoby to na ograniczenie płac pracowników utrzymujących zatrudnienie. Tak silne ograniczenie rocznej dynamiki płac oznacza bowiem bieżące, bardzo szybkie i silne redukcje poziomu wynagrodzeń (cały czas utrzymujący się bowiem pozytywny efekt podwyżki płacy minimalnej). Oczywiście taki scenariusz w warunkach bezprecedensowej skali spowolnienia aktywności jest możliwy, niemniej ponownie, mniej prawdopodobny w zakresie zatrudnionych na umowę o pracę.

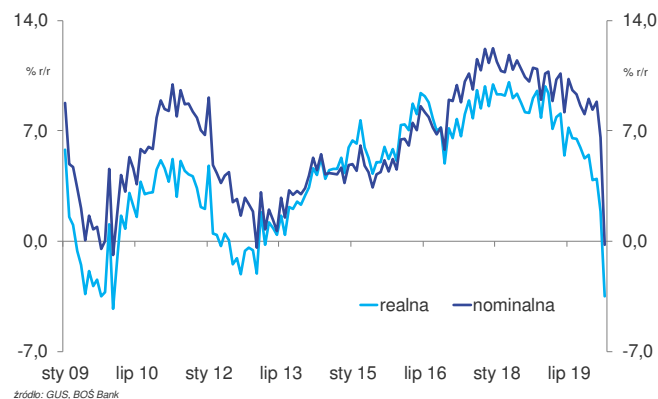
- **Jeżeli nasze założenia są słuszne, w krótkim okresie dynamika zatrudnienia i wynagrodzeń może wzrosnąć / ograniczać spadki. Jednocześnie jednak uważamy, że w średnim okresie, w II poł. roku skala spadku zatrudnienia pogłębi się z powodu bardziej stopniowych, niemniej trwałych decyzji o likwidacji miejsc pracy i sięgnie pod koniec roku -3,0% r/r. Podobnie w przypadku wynagrodzeń, ponownie zwiększenie wymiaru etatu skutkuje wyraźnym wzrostem dynamiki płac, niemniej powrót do poziomów 7% r/r jest już w bieżącym roku niemożliwy, bardziej prawdopodobne wydaje się utrzymywania dynamiki płac w granicach 4,0% - 5,0% r/r przy całym czasie pozytywnym dla płac efekcie wzrostu płacy minimalnej (który przez cały 2020 r. będzie podwyższał dynamikę wynagrodzeń).**

- **Poprawność naszych wniosków jest oczywiście kluczowa dla średnioterminowych prognoz wzrostu gospodarczego oraz rynku pracy. Choć tak silne dostosowania bieżące przekładają się na bardzo silny spadek dochodów gospodarstw domowych z pracy, niemniej dają szansę na uniknięcie silniejszych, trwalszych dostosowań w średnim terminie.** Gdyby bowiem opublikowane dane świadczyły o takiej skali trwałej redukcji miejsc pracy, w połączeniu z silniejszymi dostosowaniami w zakresie pracujących na umowy cywilnoprawne i samozatrudnionych, oznaczałyby gwałtowne i trwałe dostosowanie po stronie dochodów gospodarstw domowych.

Zatrudnienie i wynagrodzenia w przedsiębiorstwach



Dynamika funduszu płac w przedsiębiorstwach



wskaźnik		maj 19	cze 19	lip 19	sie 19	wrz 19	paź 19	lis 19	gru 19	sty 20	lut 20	mar 20	kwi 20
przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw	tys.	6 380	6 394	6 397	6 390	6 386	6 383	6 395	6 396	6 441	6 446	6 412	6 259
	% r/r	2,7	2,8	2,7	2,6	2,6	2,5	2,6	2,6	1,1	1,1	0,3	-2,1
przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw	zł.	5 058	5 104	5 182	5 125	5 085	5 213	5 229	5 604	5 283	5 330	5 489	5 285
	% r/r	7,7	5,3	7,4	6,8	6,6	5,9	5,3	6,2	7,1	7,7	6,3	1,9

Źródło: GUS

WAŻNA INFORMACJA: Niniejszy materiał ma charakter prognozy, został opracowany wyłącznie w celu informacyjnym i nie może być traktowany jako doradztwo ani porada inwestycyjna. W szczególności nie może być traktowany jako oferta lub rekomendacja do zawierania jakichkolwiek transakcji. Nie jest to forma reklamy ani oferta sprzedaży jakiejkolwiek usługi oferowanej przez BOŚ Bank. Przedstawione w niniejszej publikacji opinie i prognozy są wyrazem niezależnej oceny autorów w momencie ich wydania i mogą ulec zmianie bez zapowiedzi. Informacje, w tym dane statystyczne, zawarte w materiale pochodzą z ogólnie dostępnych, wiarygodnych źródeł, jednak BOŚ Bank nie może zagwarantować ich dokładności i pełności. BOŚ Bank nie ponosi odpowiedzialności za skutki decyzji podjętych na podstawie informacji zawartych w niniejszym materiale.

Niniejszy dokument stanowi własność BOŚ Bank. Materiał może być wykorzystywany do opracowań własnych pod warunkiem powołania się na źródło. Powielanie bądź publikowanie niniejszego raportu lub jego części bez pisemnej zgody BOŚ Bank jest zabronione.

Bank Ochrony Środowiska Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie przy ul. Żelaznej 32, 00-832 Warszawa, zarejestrowana w Sądzie Rejonowym dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS: 0000015525 NIP: 527-020-33-13; kapitał zakładowy: 929 476 710 zł wpłacony w całości.