Zatrudnienie w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób w grudniu 2020 roku wyniosło 6329 tys. osób. To oznacza spadek r/r o 1%, czyli pracuje mniej o 67 tys. osób. Przeciętna płaca wynosiła 5973,75 zł i była wyższa od tej wypłaconej rok wcześniej o 6,6% (czyli o 369,5 zł) – podał dzisiaj GUS.



Monika Fedorczuk, ekspertka ds rynku pracy, Konfederacja Lewiatan fot. mat. prasowe Lewiatan

Komentarz Moniki Fedorczuk, ekspertki Konfederacji

Lewiatan

Największy spadek zatrudnienia w 2020 roku był spowodowany wiosennym, głębokim zamrożeniem gospodarki, co pociągnęło za sobą zmniejszenie wymiaru czasu pracy, przestoje czy zwolnienia w niektórych branżach. Po liczbie pracujących widać, że polskie firmy nie wróciły do kondycji sprzed pandemii, choć niewątpliwie wprowadzenie w tarczach antykryzysowych rozwiązań polegających na dopłatach do wynagrodzeń pozwoliło uniknąć fali zwolnień w okresie wiosennym. W poprzednich latach mieliśmy do czynienia ze wzrostem liczby zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw – w grudniu 2019 r liczba zatrudnionych r/r wzrosła o 2,6%, a rok wcześniej – 2,8%.
Rośnie wysokość przeciętnego wynagrodzenia. Dynamika wzrostu płac jest większa niż rok wcześniej (w 2019 roku wynagrodzenia wzrosły o 6,2%). W ciągu minionego roku przeciętna płaca wzrosła w prawie wszystkich sekcjach PKD: od 0,5% w sekcji „Zakwaterowanie i gastronomia" do 8,3% w sekcji „Administrowanie i działalność wspierająca. Spadek przeciętnej płacy odnotowano w sekcjach" „Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo"(-1,4%) oraz „Pozostała działalność usługowa" (- 0,5%).

Te dane dotyczą jedynie sektora przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 osób. Nie obejmują więc blisko 10 milionowej grupy pracujących w mikro firmach, oraz sytuacji osób samozatrudnionych. Dane z lat ubiegłych wskazują, że dochody z pracy, jakie uzyskują te osoby są znacząco niższe, a zatrudnienie mniej stabilne.
Wzrost przeciętnego wynagrodzenia w roku, w którym polska gospodarka próbuje poradzić sobie ze skutkami pandemii może dziwić. Należy jednak wziąć pod uwagę czynniki jakie miały wpływ na tę sytuację. Pierwszym z nich jest wzrost płacy minimalnej w styczniu 2020 o 350 zł do 2600 zł brutto (czyli o ponad 15%). Nawet jeśli odsetek zatrudnionych w przedsiębiorstwie uzyskujących płacę minimalną był niewielki, to samo administracyjne podniesienie tego wskaźnika spowodowało presję płacową i oczekiwania pracowników co do różnicowania wysokości wynagrodzeń. Drugim czynnikiem jest różna sytuacja

określonych branż w okresie pandemii – obok takich, które odczuwają duże problemy (gastronomia, zakwaterowanie, rozrywka) są też takie, które radzą sobie stosunkowo dobrze lub bardzo dobrze (produkcja przemysłowa np. mebli czy sprzętu IT). W tych firmach nadal trwa konkurowanie o pracowników, zarówno wysoko wykwalifikowanych, jak i pracowników szeregowych posiadających określone umiejętności, przede wszystkim techniczne. A jednym z podstawowych elementów pozwalających na zatrudnienie pracownika, który wcześniej pracował w innej firmie jest zaoferowanie wyższego wynagrodzenia. I trzeci czynnik – pandemia spowodowała w wielu przedsiębiorstwach szczegółowy przegląd stanu zatrudnienia i przyspieszenie decyzji o automatyzacji, również z obawy o zachorowania pracowników. Firmy obawiały się zwolnień pracowników kluczowych czy takich o unikalnych kwalifikacjach, gdyż w przypadku zmiany sytuacji ich odzyskanie mogłoby być niemożliwe lub bardzo kosztowne. Jeśli podejmowano decyzje o zwolnieniach, to najczęściej dotyczyły one pracowników niskokwalifikowanych, wykonujących proste prace a tym samym nisko wynagradzanych. Dodatkowo warto zauważyć, że procesy automatyzacji czy cyfryzacji w pierwszej kolejności zastępują prace proste. „Wypadniecie" osób najniżej wynagradzanych z listy płac i zmniejszenie tym samym liczby zatrudnionych powoduje wzrost średniego wynagrodzenia.
Opublikowane dane GUS nie oddają sytuacji całego rynku pracy. Wśród małych i mikro firm, często mających mniejsze możliwości dostosowania się do nowych warunków sytuacja jest znacznie gorsza. Przywoływane wyżej średnie wynagrodzenie należy raczej do rzadkości a ryzyko zwolnienia jest większe z uwagi na trudną sytuację firm związaną z Covid -19.

mat. Konfederacja Lewiatan