

Danuta Mierzwa

Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu

SPECYFIKA ZATRUDNIENIA W SEKTORZE SPÓŁDZIELCZYM

THE SPECIFIC ASPECTS OF EMPLOYMENT IN THE COOPERATIVE SECTOR

Słowa kluczowe: płaca brutto, produkcja globalna, produktywność, sektor spółdzielczy i prywatny, wydajność

Key words: gross pay, global production, productivity, cooperative and private sector, effectiveness

Synopsis. Celem opracowania było określenie specyfiki funkcji zatrudnieniowej sektora spółdzielczego. Analiza objęto wielkość zatrudnienia i produkcji globalnej oraz przeciętnego wynagrodzenia brutto. Porównano wybrane wskaźniki makroekonomiczne w dwóch sektorach: spółdzielczym i prywatnym w latach 1989-2008. Z badań wynika, że w analizowanym okresie wraz ze zmniejszeniem się liczby spółdzielni nastąpiło zmniejszenie liczby zatrudnionych (6-krotne) i produkcji globalnej (7-krotne). Jednocześnie przeciętne wynagrodzenie zatrudnionych w sektorze spółdzielczym utrzymywało się na stałym poziomie i wynosiło od 82 do 85% średniej płacy krajowej. W tym samym okresie sektor prywatny 2-krotnie zwiększył zatrudnienie i produkcję globalną, natomiast przeciętne wynagrodzenie brutto było niższe od spółdzielczego o 8 pkt proc. Wartości wskaźników zatrudnienia i wysokości płac świadczą o tym, że spółdzielnie nie wykorzystują kapitału ludzkiego w celu zdobycia przewagi konkurencyjnej.

Wstęp

W okresie integracji Polski z Unią Europejską powstały nowe warunki funkcjonowania przedsiębiorstw w ostatnich latach. Zmiany zachodzące we współczesnym otoczeniu powodują, że o sukcesie rynkowym firmy decyduje unikalna konfiguracja zasobów materialnych i niematerialnych. Strategicznym atutem firmy są zatrudnieni pracownicy, którzy umożliwiają organizacji zdobycie wiedzy i elastyczne reagowanie na zmieniające się okoliczności [Grudzewski 2001].

Pracownicy stanowią najcenniejszy potencjał każdej firmy. Nawet najlepszej strategii nie uda się wdrożyć bez aktywnego zaangażowania i wsparcia z ich strony. Kraje o utrwalonej gospodarce rynkowej mają świadomość, że występujące na rynku ciągłe przeobrażenia, różne oczekiwania klientów, zmiany w otoczeniu wymagają szybkich reakcji i wspólnych działań, a przede wszystkim wzmocnienia kapitału ludzkiego [Woronecki 2001].

Tymczasem rolnictwo występuje jako słabsze ogniwo w stosunku do innych części gospodarki kraju. Kapitał ludzki obszarów wiejskich jest określany jako bariera rozwoju. Niechęć do wprowadzania zmian, brak przygotowania zawodowego powiększają dodatkowo trudną sytuację ekonomiczną [Kobyłecki 2003, Wilkin 2003].

Celem artykułu było określenie funkcji zatrudnieniowej w sektorze spółdzielczości. Sektor ten jest jednym z podstawowych działów gospodarki narodowej. Jego rozwój jest ważny szczególnie dla spółdzielczości rolniczej, gdyż ona w głównej mierze obsługuje sferę produkcyjną polskiego rolnictwa.

Autorka przedstawiła znaczenie tego sektora dla gospodarki w skali makroekonomicznej przez porównanie go z sektorem prywatnym. Analiza porównawcza dotyczyła lat 1989-2008 i objęto nią następujące wskaźniki:

- udział sektora spółdzielczego i prywatnego w zatrudnieniu ogółem,
- wynagrodzenie brutto w postaci odsetka średniej płacy krajowej,
- udział sektora spółdzielczego i prywatnego w produkcji globalnej gospodarki narodowej¹.

¹ Dane dotyczące zatrudnienia, przeciętnego wynagrodzenia brutto i produkcji globalnej w sektorze spółdzielczym i sektorze prywatnym pochodzą z opublikowanego przez GUS Rocznika Statystycznego [2009]. Do 1999 r. włącznie obejmują wszystkie spółdzielnie, zaś począwszy od 2000 r. – nie obejmują spółdzielni mających mniej niż 10 pracowników.

Zatrudnienie w sektorze spółdzielczym i prywatnym

Udział sektora spółdzielczego i prywatnego w zatrudnieniu ogółem

W 2008 r. liczba osób, dla których spółdzielnia była głównym miejscem pracy wynosiła według szacunków 330,3 tys. Liczba obejmowała osoby zatrudnione w ramach umowy o pracę, a w spółdzielniach rolniczych stanowiła jedynie źródło utrzymania. W 2008 r. udział sektora spółdzielczego w zatrudnieniu ogółem wyniósł 2,1%. Spółdzielnie rolnicze (nie licząc banków) zatrudniały ok. 97 tys. osób. Najwięcej osób pracowało w spółdzielniach „Samopomocy Chłopskiej” – ok. 13,3 tys. (13,7%) oraz w spółdzielniach mleczarskich – ok. 8,3 tys. (8,6%) [Nałęcz, Konieczna 2008].

Od 1989 do 2001 liczba miejsc pracy w sektorze spółdzielczym spadała, zaś po 2001 r. ustabilizowała się. Średni poziom zatrudnienia w latach 2001–2007 wynosił ok. 2,5%

(rys. 1). W ciągu 20 lat liczba zatrudnionych w tym sektorze zmniejszyła się 6-krotnie. Było to skutkiem przede wszystkim zmniejszenia liczby spółdzielni oraz spadku poziomu przeciętnego zatrudnienia w tych przedsiębiorstwach. Tymczasem w sektorze prywatnym w latach 1989–2008 zatrudnienie zwiększyło się ponad 2-krotnie. Wyraźnie więc widać osłabienie pozycji spółdzielni na rynku pracy.

Ubytek pracowników zatrudnionych w sektorze spółdzielczym w latach 1989–2008 miał różny przebieg. Można było zauważyć kilka faz. Pierwsza faza to lata 1990–1992, w której nastąpił gwałtowny ubytek liczby zatrudnionych. Drugi okres to lata 1993–2004, w którym wielkość ubytków rocznych uległa wyhamowaniu, ale nadal były one duże. Trzecia faza to okres po przystąpieniu Polski do UE, kiedy to ubytki roczne ustabilizowały się.

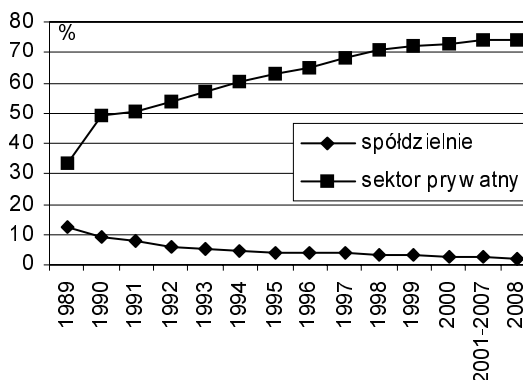
Tak gwałtowne spadki zatrudnienia były spowodowane tym, że sektor spółdzielczy był nieprzygotowany do reform związanych z transformacją systemową. Jego przystosowanie do reguł gospodarki rynkowej przebiegało wolniej w porównaniu do podmiotów gospodarczych funkcjonujących w sektorze prywatnym.

Wynagrodzenia brutto w sektorze spółdzielczym i prywatnym

Systemy motywowania i sposób wynagradzania wpływa na zachowanie pracowników i efektywność organizacji. Coraz częściej pojawia się kwestia, w jaki sposób powiązać płace pracowników z efektami indywidualnymi oraz zbiorowymi. W ostatnich latach w Polsce zaszła duża zmiana w zakresie wynagradzania pracowników. W systemie motywowania uwzględnione są standardy europejskie. Stosuje się elastyczne i różnorodne instrumenty motywowania w sferze materialnej, jak i pozamaterialnej [Piotrowski 2006].

Koszty pracy rozkładają się różnie w poszczególnych branżach działalności spółdzielczej. Spółdzielnie należące do sektora przedsiębiorstw niefinansowych mają np. 16% udziału kosztów pracy w kosztach operacyjnych, podczas gdy banki wykazują 40% udział tych kosztów [Nałęcz, Konieczna 2008].

W tabeli 1 porównano wysokość płac w spółdzielniach z płacami w sektorze prywatnym. Okazuje się, że w 2009 r. płace w spółdzielniach stanowiły 86%, a w sektorze prywatnym 92% średniej płacy krajowej. Wynagrodzenie brutto w prywatnych podmiotach krajowych było niższe od spółdzielczego o 8 p.p.



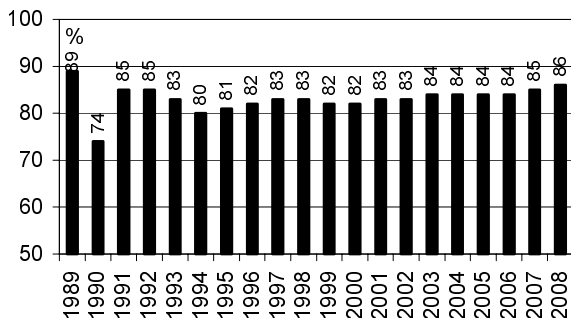
Rysunek 1. Udział sektora spółdzielczego i prywatnego w zatrudnieniu ogółem w latach 1989–2008

Źródło: opracowanie własne na podstawie Nałęcz 2010.

Tabela 1. Wynagrodzenie brutto w spółdzielniach i sektorze prywatnym w 2009 r.

Wyszczególnienie	Wysokość wynagrodzenia brutto średniej płacy krajowej [%]
Spółdzielnie	86
Sektor prywatny ogółem, w tym:	92
– prywatne podmioty krajowe	78
– prywatne podmioty zagraniczne	132

Źródło: Nałęcz 2010, Rocznik Statystyczny... 2009.

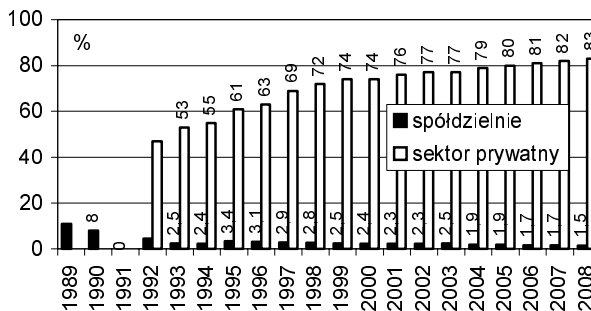


Rysunek 2. Wynagrodzenie brutto w sektorze spółdzielczym, jako odsetek średniej płacy krajowej, w latach 1989-2008

Źródło: opracowanie własne na podstawie Nałęcz 2010.

pił 7-krotny spadek, a w sektorze prywatnym 2-krotny wzrost procentowego udziału w produkcji globalnej gospodarki narodowej². W 2008 r. sektor spółdzielczy wytwarzał 1,5%, a sektor prywatny 82% produkcji globalnej kraju.

Nasilenie się międzynarodowej konkurencji wymusza stały wzrost wydajności i produktywności. Na podstawie analizy danych można zauważyć, że w sektorze spółdzielczym wysokie płace i liczba zatrudnionych nie ma przełożenia na wielkość produkcji globalnej. W konsekwencji powoduje to niską konkurencyjność spółdzielni i wypadanie ich z rynku.



Rysunek 3. Udział sektora spółdzielczego i prywatnego w produkcji globalnej gospodarki narodowej w latach 1989-2008

Źródło: opracowanie własne na podstawie Nałęcz 2010.

Podsumowanie

Złożoność i niepewność otoczenia zmusza podmioty rynkowe do podejmowania działań doskonalących efektywność pozyskiwania i wykorzystania kapitału ludzkiego w celu zdobycia przewagi konkurencyjnej.

Z przeprowadzonej analizy zatrudnienia, wielkości wynagrodzenia brutto i produkcji globalnej w sektorze spółdzielczym i prywatnym można określić specyfikę funkcji zatrudnieniowej spółdzielni. Przejawia się ona w tym, że:

- spółdzielnie zatrudniają więcej pracowników dla otrzymania tej samej wielkości produkcji niż w prywatnych podmiotach (krajowych i zagranicznych),
- wynagrodzenie brutto pracowników etatowych spółdzielni (w postaci odsetka średniej krajowej płacy) było w 2009 r. wyższe o 8 p.p. od wynagrodzeniu pracowników prywatnych podmiotów krajowych, a zatem płace w spółdzielniach były bardziej atrakcyjne,
- w analizowanych latach (1989-2008) nastąpił 7-krotny spadek produkcji globalnej, pomimo to wysokość płac w spółdzielniach nie ulegała większym wahaniom; należy więc wnioskować, że w spółdzielniach większą uwagę przykładano do utrzymania odpowiedniego poziomu płac często kosztem malejących nakładów inwestycyjnych.

² Na rysunku 3 nie ma produkcji globalnej w sektorze spółdzielczym w 1991 r. oraz w sektorze prywatnym w latach 1989-1991 z powodu braku danych.

Literatura

- Grudzewski W. M., Michalowska A., Rozenbajgier A.** 2001: Zarządzanie zasobami ludzkimi w XXI wieku. *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, nr 5, s. 3-10.
- Kobylecki J.** 2003: Inwestycje w kapitał ludzki jako determinanta przyspieszenia transformacji obszarów wiejskich. *Rocz. Nauk. SERiA*, t. 5, z. 4, s. 157-162.
- Nałęcz S., Konieczna J.** 2008: Sektor spółdzielczy – główny pracodawca gospodarki społecznej w Polsce. [W:] *Gospodarka społeczna w Polsce* (red. S. Nałęcz). Wyd. Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa, s. 42-87.
- Nałęcz S.** 2010: Przemiany spółdzielczości polskiej w latach 1990-2009 w świetle badań statystycznych. [W:] *Spółdzielczość polska w 20 lat po wejściu w życie ustawy z dnia 20 stycznia 1990 roku*. KRS, Mat. konf. nauk., Warszawa-Miedzeszyn.
- Piotrowski K.** 2006: Zarządzanie potencjałem ludzkim w organizacji XXI wieku. WAT, Warszawa 2006, s. 269-291. *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*. 2009: GUS, Warszawa.
- Wilkin J.** 2003: To są szanse a nie gwarancje. *Nowe Życie Gospodarcze*. Szanse polskiej wsi i rolnictwa w integracji z Unią Europejską, nr 9.
- Woroniecki J.** 2001: Nowa gospodarka miraż czy rzeczywistość? Doktryna, praktyka, optyka OECD. *Gospodarka oparta na wiedzy jako wyzwanie dla Polski XXI wieku*. Warszawa, s. 2.

Summary

The aim of the paper was to determine the specific aspects of the employment function of the cooperative sector. The analysis concerned the range of employment and global production as well as the average gross pay. The paper compares the selected macroeconomic ratios in two sectors: the cooperative and the private, in years 1989-2008.

The research shows that in the analysed period the decreasing number of cooperative companies have brought about the decrease in the number of employees (6 times) and global production (7 times). At the same time the average pay of the people employed in the cooperative sector remained on the same level and amounted to 82-85% of the average national pay. In the same period the private sector has increased the level of employment and global production by two. The employment and payment ratios are a proof that the cooperative companies do not make use of the human capital in order to gain a competitive advantage.

Adres do korespondencji:

dr hab. Danuta Mierzwa, prof. UP
Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu
Instytut Nauk Ekonomicznych i Społecznych
pl. Grunwaldzki 24A
50-363 Wrocław
tel. (71) 320 17 90
e-mail: danuta.mierzwa@up.wroc.pl