



Ryszard Walkowiak

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi
ryszard.walkowiak@uwm.edu.pl

ZMIANY STRUKTUR ZATRUDNIENIA W WOJEWÓDZTWIE WARMIŃSKO-MAZURSKIM

Streszczenie: Pozycja konkurencyjna każdego podmiotu gospodarczego zależy jest od wielu zmiennych tkwiących zarówno w nim samym, jak i w jego otoczeniu. W gospodarce globalnej i w ciągłej zmienności najlepiej radzą sobie ci, którzy potrafią dostosowywać się do wymagań otoczenia. Stąd też podmioty gospodarcze zmieniają swoje strategie działań, tj. strategię ogólną oraz strategię funkcjonalną, w tym strategię zarządzania zasobami ludzkimi. Te ostatnie przekładają się w praktyce na polityki personalne, których realizacja implikuje zmiany na rynku pracy. Celem artykułu jest identyfikacja zmian struktury zatrudnienia w podmiotach gospodarczych województwa warmińsko-mazurskiego.

Badania wykazały, iż w analizowanym okresie wystąpiły zmiany w liczbie zatrudnionych, ale nie wpłynęły one istotnie na zmiany struktur zatrudnienia w podmiotach klasyfikowanych według sekcji PKD, sektorów własności, wielkości zatrudnienia, sektorów ekonomicznych oraz wymiaru czasu pracy.

Słowa kluczowe: polityki personalne, rynek pracy, struktura zatrudnienia.

Wprowadzenie

Przemiany społeczno-gospodarcze w Polsce po 1989 r. istotnie zmieniły rozmiary i struktury zatrudnienia w skali mikro, jak i makro. Przejście od gospodarki centralnie sterowanej, w której pozornie nie występowało bezrobocie, do gospodarki rynkowej ujawniło nadmiar siły roboczej. Radykalne restrukturyzacje dużych podmiotów gospodarczych oraz likwidacja Państwowych Gospodarstw Rolnych skutkowały zawirowaniami na rynku pracy wyrażanymi wzrastającym bezrobociem.

W poszukiwaniu optymalnych sposobów zagospodarowania zasobów pracy od wielu lat wskazuje się¹ na potrzebę uelastyczniania rynków pracy. Większa lub mniejsza sztywność rynku pracy wynika z jego deregulacji i jak zauważa E. Kwiatkowski [2002, s. 284]², im większa elastyczność rynku i niższy stopień jego regulacji, tym większy zakres działania mechanizmów rynkowych, co w konsekwencji poprawia sytuację na konkretnym rynku pracy. Umiejętność znalezienia się pracujących oraz potencjalnych pracobiorców na rynku w nowej rzeczywistości gospodarczej zdeterminowana była, i nadal jest, m.in. realizowanymi w instytucjach strategiami personalnymi.

Celem artykułu jest identyfikacja i ocena zmian struktur zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim. Zmiany te analizowano według grup sekcji PKD, sektorów własności, klas wielkości, sektorów ekonomicznych oraz wymiaru czasu pracy. W przeprowadzonych analizach starano się zweryfikować hipotezę mówiącą, iż największe zmiany struktur zatrudnienia w podmiotach gospodarczych w województwie warmińsko-mazurskim są skutkiem stosowania elastycznego wymiaru czasu pracy.

Przeprowadzone badania miały charakter badań wtórnych. Metodą badawczą było studiowanie literatury przedmiotu, techniką – badanie dokumentów, a narzędziami – opracowania źródłowe Głównego i Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego. Stopień zróżnicowań i zmian strukturalnych w zatrudnieniu oszacowano miarą dywergencji zaproponowaną przez J. Rutkowskiego³. Zakres czasowy analiz obejmował lata 2008-2012.

1. Strategia personalna jako determinanta struktur zatrudnienia

Ogląd praktyk kierowania ludźmi od początku transformacji w Polsce pozwala stwierdzić, że w podmiotach gospodarczych realizowane są cztery podstawowe strategie [Wawrzyniak, 2000, s. 2-19], a mianowicie:

- strategia rozwoju kapitału ludzkiego,
- strategia pozyskiwania kapitału ludzkiego,
- strategia kontraktowania kapitału ludzkiego,
- strategia kreowania aliansów w zakresie kapitału ludzkiego.

¹ Zob. m.in.: Strategia Lizbońska, Strategia Europa 2020, Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014.

² Zob. także [Kryńska i Wiśniewski, 2007].

³ Zaproponowana miara osiąga wartość równą zero w przypadku, gdy nie wystąpiły zmiany strukturalne. Natomiast wraz z występowaniem coraz większych rozbieżności pomiędzy badanymi strukturami miara przyjmuje rosnące do nieskończoności wartości dodatnie (zob. m.in. [Rutkowski, 1981; Wędrowska, 2012]).

Wymienione strategie mogą być realizowane oddzielnie bądź występować wspólnie w dowolnej konfiguracji. W modelu rozwoju kapitału ludzkiego uwaga zarządzających skupiona jest na doskonaleniu kompetencji zatrudnionych pracowników. Ten sposób działania nastawiony jest na inwestowanie w pracowników i oczekiwanie sukcesów rynkowych w długim przedziale czasowym. Stąd też w tej strategii zatrudnia się pracowników przede wszystkim na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy. Jest to zatem struktura dominująca we wszystkich podmiotach, niezależnie od kryteriów ich klasyfikowania.

W strategii pozyskiwania kapitału ludzkiego pracobiorcy nie mają pewności zatrudnienia w dłuższej perspektywie. Pracodawcy zatrudniają na krótkie okresy określoną liczbę osób, których kompetencje gwarantują wykonanie bieżących zadań, a po ich zakończeniu redukują stan zatrudnienia. Najczęstszą formą zatrudnienia jest nawiązywanie stosunku pracy na umowy cywilnoprawne. Zasygnalizowane działania charakteryzują się więc dużą elastycznością w kształtowaniu struktury zatrudnienia.

Rozwiązania praktykowane w strategii kontraktowania kapitału ludzkiego polegają na wydzieleniu ze struktury danego podmiotu jednostki lub jednostek organizacyjnych albo tylko pewnych funkcji i/lub zadań, których wykonanie powierza się innej wyspecjalizowanej instytucji. W praktyce wydzieleniu przedmiotowemu towarzyszy redukcja liczby zatrudnionych, którym najczęściej proponuje się pracę u nowego pracodawcy. Zatem rozmiary wydzieleni organizacyjnych mogą istotnie wpływać na strukturę zatrudnienia w danym podmiocie (aspekt mikro) i w konsekwencji w analizowanym regionie, kraju, branży itp. (aspekt makro).

Strategia kreowania aliansów w zakresie kapitału ludzkiego opiera się na strukturach organizacji sieciowych, w których poszczególne ogniwa (organizacje) skupiają się wyłącznie na wykorzystywaniu własnych specyficznych, ale zarazem bardzo wysokich kompetencji [Walkowiak, 2007, s. 114]. Podmioty sieciowe zatrudniają przede wszystkim pracowników wiedzy, których ilościowo jest relatywnie mniej, a pozostałe funkcje i zadania niezbędne do funkcjonowania takiej instytucji realizowane są według strategii kontraktowania kapitału ludzkiego. Omawiana strategia realizowana jest najczęściej w podmiotach wysokiej technologii i jak pokazuje praktyka ostatnich lat, w tych instytucjach notuje się wzrastającą dynamikę zatrudnienia.

Zasygnalizowane działania w ramach podstawowych strategii personalnych wskazują na istotne zmiany w koncepcjach podmiotów gospodarczych w zakresie gospodarowania zasobami ludzkimi. Zmiany te wpływają na rozmiary, formy i struktury zatrudnienia, czego dalszymi konsekwencjami są zawirowania na rynku pracy.

2. Praktyki zatrudniania w podmiotach Warmii i Mazur

W celu weryfikacji hipotezy zbadano stany zatrudnienia w podmiotach działających w województwie warmińsko-mazurskim. Ruchliwość zatrudnienia analizowano w podmiotach wyróżnianych według sekcji PKD, sektorów własności, wielkości zatrudnienia, sektorów ekonomicznych oraz wymiaru czasu pracy. Stany w zatrudnieniu w poszczególnych sekcjach PKD zestawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Pracujący wg grup sekcji PKD (w tys.)

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybołówstwo	67,7	66,9	69,6	69,6	70,1
Przemysł (w tym przetwórstwo)	100,7	95,7	98,8	98,5	95,7
Budownictwo	25,9	26,4	26,9	27,8	25,8
Handel i naprawa pojazdów	66,9	61,3	63,9	61,5	59,2
Gastronomia i zakwaterowanie	8,6	7,8	7,5	7,6	8,1
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	22,5	19,5	19,2	19,6	19,2
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	9,5	8,6	8,2	8,2	8,2
Obsługa nieruchomości	9,3	5,1	10,0	10,2	10,5
Administracja publiczna, obrona narodowa, zabezpieczenia społeczne	23,8	24,7	25,5	25,0	25,9
Edukacja	37,7	38,9	38,5	38,3	38,1
Opieka zdrowotna, pomoc społeczna	25,7	25,2	25,8	26,2	27,1
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4,5	4,5	4,6	4,7	4,6
Miara Rutkowskiego	0,07354				

Źródło: *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej* [2013, s. 238-239]; *Rocznik Statystyczny Województwa Warmińsko-Mazurskiego* [2013, s. 140].

W województwie warmińsko-mazurskim najwięcej zatrudnionych w badanym przedziale czasowym było w przemyśle i przetwórstwie, następnie w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie, jak również w handlu i naprawie pojazdów. Jednakże, porównując lata 2012 i 2008, największe spadki liczby zatrudnionych odnotowano w sekcjach handel i naprawy (o 7,7 tys. osób), przemysł (o 5 tys. osób) oraz transport, gospodarka magazynowa i łączność (o 3,3 tys. osób). Natomiast w układzie procentowym najistotniejsze zmiany *in minus* odnotowano w sekcjach transport, gospodarka magazynowa i łączność, działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz handel i naprawa pojazdów (w wymienionych sekcjach w 2012 r. pracowało odpowiednio 85,3%, 86,3% oraz 88,5% stanu zatrudnienia z 2008 r.). W pozostałych sekcjach zatrudnienie zwiększało się, w tym najistotniejszy procentowy wzrost odnotowano w sekcji administracja publiczna, obrona narodowa, zabezpieczenia społeczne (108,8%) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (105,5%).

Zatrudnione w podmiotach Warmii i Mazur osoby wykonywały pracę głównie w podmiotach prywatnych (tabela 2). W analizowanym okresie zatrud-

nienie w sektorze publicznym zmalało o blisko 5 tys. osób, natomiast w sektorze prywatnym wyraźnie zmalało w 2009 r., co przypisuje się globalnemu kryzysowi finansowemu po 2008 r., a następnie wróciło do poziomu ok. 112 tys. pracowników.

Tabela 2. Pracujący wg sektora własności (w tys.)

Wyszczególnienie	Liczba zatrudnionych	
	Sektor publiczny	Sektor prywatny
2008	111,3	315,2
2009	111,6	300,4
2010	110,9	312,4
2011	107,9	315,0
2012	106,5	311,6
Miara Rutkowskiego	0,01409	

Źródło: *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej* [2013, s. 238].

Pracujący w województwie warmińsko-mazurskim znajdowali zatrudnienie przede wszystkim w podmiotach mikro i małych. W strukturze instytucji klasyfikowanych wg liczby zatrudnionych dominowały podmioty mikro, które w 2012 r. stanowiły 95,2% wszystkich zarejestrowanych. Procentową strukturę uzupełniały podmioty małe – 3,8%, średnie – 0,9% oraz duże – 0,1%. Liczby pracujących w podmiotach wyróżnianych według klas wielkości zestawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Pracujący wg klas wielkości (w tys.)

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
Mikro i małe	177,6	171,8	176,8	174,2	175,8
Średnie	88,1	83,1	81,5	84,7	83,8
Duże	68,8	63,3	65,7	61,8	59,2
Miara Rutkowskiego	0,05076				

Źródło: [www 1].

W analizowanym okresie odnotowano malejącą tendencję zatrudnienia we wszystkich rodzajach podmiotów działających w województwie. Porównując stany zatrudnienia w latach 2008 i 2012 można stwierdzić, że największy spadek liczby pracujących wystąpił w podmiotach dużych, w których zmniejszono zatrudnienie o 9,6 tys. osób (w 2012 r. pracowało w tych podmiotach 86,1% stanu z 2008 r.). Zestawione w tabeli rezultaty wskazują, iż w 2012 r. największe zatrudnienie odnotowano w podmiotach mikro i małych, stanowiły one bowiem 55,1% ogółu zatrudnionych w województwie.

W 2012 r. przeszło połowa zatrudnionych pracowała w sektorze usług (56,5%), a blisko co trzeci w podmiotach sektora przemysłowego (31,8%). Po-

zostali znaleźli zatrudnienie w sektorze rolniczym (11,7%). Szczegółowe rozmiary zatrudnienia przedstawiono w tabeli 4. Wielkości w niej zamieszczone potwierdzają regułę o przemieszczaniu się pracujących z sektorów rolniczego i przemysłowego do sektora usług, przy czym zdiagnozowane stany zatrudnienia w poszczególnych sektorach wyraźnie odbiegają od wskaźników europejskich⁴.

Tabela 4. Pracujący według sektorów ekonomicznych (w tys.)

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
Sektor rolniczy	71,0	72,0	69,0	60,0	60,0
Sektor przemysłowy	187,0	170,0	177,0	175,0	164,0
Sektor usługowy	301,0	321,0	321,0	305,0	291,0
Miara Rutkowskiego	0,05395				

Źródło: [www 1].

Ostatnią z analizowanych zmiennych była struktura zatrudnienia według wymiaru czasu pracy (tabela 5).

Tabela 5. Zatrudnieni wg wymiaru czasu pracy (w tys.)

Wyszczególnienie	Liczba pracowników				
	2008	2009	2010	2011	2012
Pełny wymiar	531	531	519	492	479
Niepełny wymiar	29	32	30	29	27
Miara Rutkowskiego	0,00720				

Źródło: Opracowanie na podstawie [www 1]; [*Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw*].

Wielkości zestawione w tabeli ukazują malejącą liczbę zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Porównując stany zatrudnienia w analizowanym okresie, odnotowano zmniejszenie liczby wykonujących pracę w tej formie. W 2012 r. liczba zatrudnionych stanowiła 90,2% stanu z 2008 r. (zmniejszono zatrudnienie o 52 tys. osób). Natomiast zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy wzrosło na koniec 2009 r., po czym w kolejnych trzech latach wystąpiło zmniejszanie zatrudnienia w tej formie pracy. Odnotowane tendencje są niekorzystne dla pracobiorców, którzy nie tylko tracą pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ale także mają kłopoty z podejmowaniem zatrudnienia nawet w wymiarze ograniczonym.

⁴ Por. [Kotlorz i Skórska, 2013]; także [*Struktura zatrudnienia w ujęciu makroekonomicznym...*, 2007-2013, s. 241].

Podsumowanie

Treści zawarte w artykule ukazują zmiany w zatrudnieniu w województwie warmińsko-mazurskim. W analizowanym okresie wypadają one najczęściej niekorzystnie dla pracobiorców, w poszczególnych branżach oraz wielkościach podmiotów gospodarczych wystąpiły bowiem spadki liczby zatrudnionych osób. Jednakże te dotkliwe w wymiarze indywidualnym zmiany nie wpłynęły znacząco na zmiany struktur w zatrudnieniu, o czym świadczą obliczone wartości miar dywergencji.

Wśród niskich wartości miar największą odnotowano w strukturze zatrudnienia według grup sekcji PKD (miara Rutkowskiego = 0,07354), w których wystąpiły istotne ilościowe zmiany zatrudnienia w branżach handel i naprawy oraz budownictwo. Druga co do wartości miara dywergencji wystąpiła w strukturze pracujących według sektorów ekonomicznych (miara Rutkowskiego = 0,05395). W klasyfikacji tej najbardziej znaczące przesunięcia zatrudnienia wystąpiły w sektorze rolnym.

W świetle uzyskanych wyników postawiona hipoteza została zweryfikowana negatywnie.

Literatura

- Kotlorz D., Skórska A. (2013), *Transformation of Employment Structures in Poland – Servitization of Economy*, „Olsztyn Economic Journal”, No. 8.
- Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014, <http://www.mpips.gov.pl> (dostęp: 22.06.2014).
- Kryńska E., Wiśniewski Z. (2007), *Trzyściec tez w sprawie reformy polityki państwa na rynku pracy w Polsce*, „Polityka Społeczna”, nr 9.
- Kwartalna informacja o rynku pracy*, Bank Danych Lokalnych GUS z lat 2008-2012.
- Kwiatkowski E. (2002), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, WN PWN, Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej* (2013), GUS, Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Województwa Warmińsko-Mazurskiego* (2013), Urząd Statystyczny, Olsztyn.
- Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw*, Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1786_PLK (dostęp: 19.11.2013).
- Rutkowski J. (1981), *Podobieństwo struktur i zmiany strukturalne – zagadnienia kwantyfikacji*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 8.
- Strategia Europa 2020, ec.europa.eu (dostęp: 25.06.2014).
- Strategia Lizbońska, <http://www.cie.gov.pl/HLP/files.nsf> (dostęp: 25.06.2014).

Struktura zatrudnienia w ujęciu makroekonomicznym w Polsce i w wybranych krajach UE w latach 2005-2012 [w:] *Mały Rocznik Statystyczny 2007-2013*, GUS, Warszawa.

Walkowiak R. (2007), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kompetencje. Nowe trendy. Efektywność*, TNOiK Dom Organizatora, Toruń.

Wawrzyniak B. (2000), *Human Resources Management Architecture under Conditions of Globalization, Report of Management – V ed.: Knowledge Creation – Solving the Problem*, Polish Academy of Sciences – Leon Koźmiński Academy of Entrepreneurship and Management, Warsaw.

Wędrowska E. (2012), *Miary entropii i dywergencji w analizie struktur*, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn.

[www 1] Bank Danych Lokalnych GUS, <http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane> (dostęp: 27.08.2014).

EMPLOYMENT STRUCTURE TRANSFORMATION IN THE PROVINCE OF WARMIA AND MAZURY

Summary: The situation of the each economic entity depends upon many variables which lie in it itself or in its environment. In global economy and in the constant change, those who are able to adopt to the environmental requirements make out successfully. This is why economic entities change their strategies – the general strategy as well as the functional strategies including the strategy of the human resource management. In practice, the last ones while shifting into personal policies cause changes in the labour market. The purpose of this paper is to identify the employment structure changes within the economic entities of the Province of Warmia and Mazury.

Studies have proved that changes in the numbers of employed people appeared while analyzing, however they did not affect significantly changes of the employment structures of units classified according to PKD sections as well as property sectors, size of employment, economic sector and the working time dimension.

Keywords: personal policies, labour market, employment structure.