Bezrobotni według poziomu wykształcenia

Charakterystyczną, niekorzystną cechą bezrobocia pozostaje również niski poziom wykształcenia osób bezrobotnych, co w zasadniczy sposób decyduje o ich szansach na znalezienie zatrudnienia.

Najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym oraz podstawowym i niepełnym podstawowym. W końcu 1999 rokuje grupy bezrobotnych stanowiły odpowiednio 38,2% i 33,1% ogółu bezrobotnych.

O ile w kształtowaniu się udziału bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym obserwuje się na przestrzeni 1999 roku stabilizację (38,1% w końcu 1998 r., 38,2% w końcu 1999 r.), o tyle udział osób legitymujących się najniższym poziomem wykształcenia spadł (odpowiednio z 34,0% do 33,1%).

Pomimo spadku udziału tych osób w ogólnej liczbie bezrobotnych z danych BAEL wynika, że na przestrzeni roku omawiana populacja charakteryzowała się największym wzrostem natężenia bezrobocia. Prawie identyczny wzrost stopy bezrobocia odnotowano wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Tabela 11. *Liczba i struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w końcu 1998 i 1999 roku*

W 1998 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła 1 831,4 tysiąca osób, natomiast w 1999 roku wzrosła do 2 349,8 tysiąca. Każdą z grup wykształcenia odniesiono procentowo do ogółu bezrobotnych.

Wśród osób z wykształceniem wyższym zarejestrowano 30,1 tysiąca bezrobotnych w 1998 roku, co stanowiło 1,6% ogółu. W 1999 roku liczba ta wzrosła do 47,7 tysiąca, czyli 2%

wszystkich bezrobotnych.

Osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym nie mają w tabeli kompletnych danych – brak wartości liczbowych w przesłanym zestawieniu.

W przypadku osób z wykształceniem zawodowym odnotowano 369,3 tysiąca bezrobotnych w 1998 roku (20,2%), a w 1999 roku 483,0 tysiąca (20,6%).

Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym stanowiły 111,2 tysiąca bezrobotnych w 1998 roku, czyli 6,1% ogółu. Rok później liczba ta wzrosła do 142,0 tysiąca, co odpowiadało 6,0%.

Najliczniejszą grupę w obu latach stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 698,0 tysiąca w 1998 roku (38,1%) i 898,2 tysiąca w 1999 roku (38,2%).

W kategorii podstawowe i niepełne podstawowe brakuje pełnych danych w przedstawionej tabeli, jednak dostępne wartości wskazują, że samych osób z wykształceniem podstawowym było 622,8 tysiąca w 1998 roku (34,0%) oraz 778,9 tysiąca w 1999 roku (33,1%).

Źródło: Departament Polityki Rynku Pracy

Tabela 11a. *Stopa bezrobocia według poziomu wykształcenia*

W 1998 roku stopa bezrobocia była zróżnicowana w zależności od poziomu wykształcenia, a w 1999 roku wartości te wzrosły we wszystkich grupach.

Wśród osób z wykształceniem wyższym stopa bezrobocia wynosiła 2,4% w 1998 roku, a w 1999 roku wzrosła do 3,3%, co oznacza wzrost o 0,9 punktu procentowego.

W grupie policealnego i średniego wykształcenia zawodowego bezrobocie wynosiło 9,2% w 1998 roku i 10,0% w roku 1999, czyli o 0,8 punktu procentowego więcej.

W przypadku osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym stopa bezrobocia wynosiła 12,5% w 1998 roku, natomiast w 1999 roku wzrosła do 14,1%, co daje wzrost o 1,6 punktu procentowego.

Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym miały w 1998 roku stopę bezrobocia na poziomie 13,1%, a w 1999 roku 15,1%. Oznacza to wzrost o 2,0 punkty procentowe.

Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano wśród osób z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym – 15,4% w 1998 roku oraz 17,5% w 1999 roku, co stanowi wzrost o 2,1 punktu procentowego.

Dane pochodzą z BAEL, z pomiarów prowadzonych w lutym danego roku.

Źródło: Departament Polityki Rynku Pracy

W dalszym ciągu więc osoby o niskim poziomie wykształcenia są najbardziej narażone na bezrobocie, zaś najmniej zagrożone bezrobociem są osoby legitymujące się wykształceniem wyższym.

1. Znaczenie wykształcenia jako czynnika determinującego sytuację na rynku pracy

Poziom wykształcenia od wielu lat pozostaje jednym z najważniejszych czynników determinujących ryzyko pojawienia się bezrobocia. Analizy rynku pracy wskazują, że im wyższy poziom ukończonej edukacji, tym niższe prawdopodobieństwo utraty pracy oraz szybszy powrót na rynek zawodowy. Wynika to z faktu, że osoby dobrze wykształcone dysponują szerszym wachlarzem kompetencji, które są poszukiwane przez pracodawców, a ponadto częściej potrafią adaptować się do zmian zachodzących w gospodarce. W publicznych raportach dotyczących bezrobocia wykształcenie stanowi jeden z podstawowych kryteriów analizy struktury osób pozostających bez pracy.

W literaturze ekonomicznej podkreśla się, że korelacja między wykształceniem a ryzykiem bezrobocia ma charakter zarówno ekonomiczny, jak i społeczny. Z jednej strony wynika z wyższego kapitału ludzkiego osób dobrze wykształconych, a z drugiej – z ich większej mobilności, gotowości do przekwalifikowania oraz otwartości na zmianę miejsca zamieszkania. To sprawia, że osoby z wyższym wykształceniem znacznie szybciej odnajdują się w nowoczesnych sektorach gospodarki, takich jak IT, usługi finansowe czy administracja.

Jednocześnie poziom wykształcenia wpływa na strukturę oczekiwań wobec pracy. Osoby o wyższym wykształceniu akceptują zwykle bardziej elastyczne formy zatrudnienia, a jednocześnie mają większe możliwości negocjowania warunków. W efekcie ich szanse na utrzymanie aktywności zawodowej pozostają większe niż w grupach o niższych kwalifikacjach. Z kolei osoby z podstawowym wykształceniem częściej pozostają w sektorach o mniejszej stabilności zatrudnienia, co przekłada się na częstsze okresy bezrobocia.

Istotnym aspektem jest także fakt, że wykształcenie wpływa na dostęp do informacji o rynku pracy. Osoby z wyższym wykształceniem częściej korzystają z profesjonalnych kanałów rekrutacyjnych, sieci kontaktów oraz nowych technologii. W przeciwieństwie do nich kandydaci o niższym poziomie edukacji często polegają na lokalnych kontaktach, co ogranicza ich możliwości poszukiwania pracy poza wąskim obszarem. Zjawisko to ma szczególne znaczenie na obszarach o wysokim bezrobociu strukturalnym.

Wreszcie należy zauważyć, że poziom wykształcenia wpływa na ogólną odporność pracowników na zmiany gospodarcze. W okresach kryzysów gospodarczych, takich jak recesja, pracownicy z niższym wykształceniem jako pierwsi tracą pracę, ponieważ ich stanowiska są zazwyczaj łatwiejsze do zautomatyzowania lub przeniesienia. Natomiast osoby z wyższym wykształceniem mogą liczyć na większą stabilność, co sprawia, że różnice w poziomie bezrobocia między grupami edukacyjnymi powiększają

się.

2. Bezrobocie wśród osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym

Osoby z wykształceniem podstawowym oraz gimnazjalnym należą do grupy najbardziej narażonej na bezrobocie. Wynika to przede wszystkim z ograniczonego dostępu do stanowisk wymagających kwalifikacji oraz z faktu, że praca niewykwalifikowana jest najbardziej podatna na sezonowość i niestabilność. Publiczne statystyki pokazują, że stopa bezrobocia w tej grupie nie tylko jest najwyższa, ale również utrzymuje się na wysokim poziomie niezależnie od koniunktury gospodarczej. Wynika to z trwałych problemów strukturalnych oraz braku kompetencji pozwalających konkurować na rynku pracy.

W literaturze zauważa się, że osoby z najniższym poziomem wykształcenia często nie posiadają podstawowych umiejętności wymaganych we współczesnej gospodarce. Dotyczy to zarówno kompetencji zawodowych, jak i umiejętności miękkich, takich jak komunikacja, organizacja pracy czy umiejętność uczenia się. Brak tych kompetencji powoduje, że pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby o najniższym poziomie wykształcenia, zwłaszcza w sektorach wymagających pewnego poziomu odpowiedzialności.

Kolejnym problemem jest koncentracja osób z podstawowym wykształceniem w regionach o największym bezrobociu strukturalnym. Należą do nich obszary dotknięte likwidacją przemysłu, ubogie tereny wiejskie oraz miejscowości o słabej infrastrukturze transportowej. Ogranicza to możliwość dotarcia do rynków pracy o większym popycie na pracowników. W publicystyce często zwraca się uwagę, że bezrobocie tej grupy ma charakter nie tylko indywidualny, ale również regionalny i społeczny.

Osoby z niskim poziomem wykształcenia mają również mniejsze szanse na uczestnictwo w szkoleniach i kursach zawodowych.

Często wynika to z barier psychologicznych, braku wiary we własne możliwości lub trudności w dostosowaniu się do formalnych wymogów edukacyjnych. Brak uczestnictwa w procesie dokształcania utrwala ich marginalizację na rynku pracy i czyni problemy bezrobocia bardziej trwałymi.

W dyskursie społecznym zauważa się także, że bezrobocie wśród osób z niskim wykształceniem wiąże się z dodatkowymi problemami społecznymi: ubóstwem, wykluczeniem i brakiem mobilności zawodowej. Ta grupa najczęściej korzysta z pomocy społecznej, co generuje dodatkowe obciążenia dla państwa. W efekcie bezrobocie w tej kategorii uznaje się za jedno z największych wyzwań polityki rynku pracy.

3. Bezrobocie wśród osób ze średnim wykształceniem

Osoby z wykształceniem średnim stanowią najliczniejszą grupę na rynku pracy, a tym samym także dużą część populacji bezrobotnych. Szczególnie często problem ten dotyczy absolwentów szkół zawodowych i techników, którzy napotykają trudności w adaptacji do zmieniających się potrzeb gospodarki. Wiele kierunków zawodowych jest niedostosowanych do nowoczesnych technologii, co prowadzi do sytuacji, w której absolwenci posiadają kwalifikacje trudne do wykorzystania w praktyce.

Publicyści i analitycy rynku pracy zwracają uwagę, że wśród osób ze średnim wykształceniem istotną rolę odgrywa zjawisko niedopasowania kompetencyjnego. Dotyczy ono zarówno zawodów nadwyżkowych, jak i takich, które tracą na znaczeniu w gospodarce opartej na wiedzy. W efekcie osoby te mają większe trudności w utrzymaniu stabilnego zatrudnienia, zwłaszcza jeśli ukończyły szkoły o profilu niedostosowanym do potrzeb rynku.

Innym problemem jest fakt, że osoby ze średnim wykształceniem często nie posiadają kompetencji cyfrowych na poziomie wymaganym w wielu zawodach. Współczesna gospodarka wymaga

obsługi zaawansowanych narzędzi informatycznych, pracy z danymi oraz komunikacji cyfrowej. Brak tych umiejętności powoduje, że wielu absolwentów techników czy liceów ogólnokształcących ma utrudniony dostęp do nowoczesnych stanowisk pracy.

W dyskusji publicznej podkreśla się także różnice między absolwentami liceów a szkół branżowych. Licealiści częściej kontynuują edukację i wchodzą na rynek pracy później, co obniża ryzyko wczesnego bezrobocia. Absolwenci szkół zawodowych natomiast szybciej doświadczają zderzenia z rynkiem pracy, często w warunkach, które nie sprzyjają stabilności zatrudnienia. Problemy te potęguje fakt, że wiele szkół zawodowych funkcjonuje w regionach o niskiej aktywności gospodarczej.

Warto również zwrócić uwagę, że bezrobocie wśród osób ze średnim wykształceniem ma silny związek z branżą, w której zdobyto kwalifikacje. Kierunki związane z przemysłem ciężkim, obróbką metali czy górnictwem charakteryzują się większym ryzykiem bezrobocia niż te związane z usługami, logistyką czy energetyką. Różnice te odzwierciedlają zmiany strukturalne polskiej gospodarki.

4. Bezrobocie wśród osób z wyższym wykształceniem

Wbrew powszechnemu przekonaniu osoby z wyższym wykształceniem również doświadczają bezrobocia, choć jest ono zdecydowanie mniejsze niż w grupach o niższych kwalifikacjach. Problem ten dotyczy zwłaszcza absolwentów uczelni, którzy wchodzą na rynek pracy bez doświadczenia zawodowego. W pierwszych latach po ukończeniu studiów wskaźniki bezrobocia są wyższe, jednak w miarę upływu czasu znacznie się zmniejszają.

Publicyści podkreślają, że jednym z głównych powodów bezrobocia w tej grupie jest nadprodukcja absolwentów kierunków humanistycznych i społecznych. Uczelnie przez lata otwierały wiele kierunków o niskiej wartości rynkowej, co

prowadziło do sytuacji, w której liczba absolwentów przewyższała potrzeby pracodawców. W tym kontekście często mówi się o „niedopasowaniu strukturalnym” między podażą absolwentów a popytem gospodarki.

Jednocześnie osoby z wyższym wykształceniem o profilu technicznym, medycznym czy informatycznym charakteryzują się znacznie niższym ryzykiem bezrobocia. Sektory te od lat wykazują niedobory kadrowe, co przekłada się na szybkie zatrudnienie absolwentów. Zjawisko to pokazuje, jak silnie struktura kształcenia wpływa na sytuację na rynku pracy oraz jak kluczową rolę odgrywa jakość wykształcenia.

W publicystyce rzadko pomija się również wpływ mobilności zawodowej na los absolwentów uczelni. Osoby z wyższym wykształceniem są bardziej skłonne do migracji zarobkowej oraz do podejmowania pracy w innych regionach czy państwach. Ta mobilność zwiększa ich szanse na znalezienie zatrudnienia, co powoduje, że bezrobocie w tej grupie jest niższe.

Warto podkreślić także, że absolwenci uczelni często korzystają z programów stażowych, praktyk zawodowych oraz projektów aktywizacyjnych, co przyspiesza ich wejście na rynek pracy. Tego typu działania pełnią funkcję pomostu między edukacją a zatrudnieniem i zmniejszają ryzyko długotrwałego bezrobocia.

5. Wnioski i znaczenie wykształcenia dla polityki rynku pracy

Analiza bezrobocia według poziomu wykształcenia pozwala lepiej zrozumieć mechanizmy rządzące rynkiem pracy i stanowi podstawę do formułowania skutecznych polityk zatrudnienia. Wyraźnie widać, że wykształcenie chroni przed bezrobociem, a im niższy poziom edukacji, tym większe ryzyko marginalizacji zawodowej. Ten fakt jest jednym z kluczowych argumentów za inwestowaniem w edukację oraz rozwój kształcenia ustawicznego.

Polityka rynku pracy musi uwzględniać różne potrzeby poszczególnych grup edukacyjnych. Osoby z wykształceniem

podstawowym wymagają przede wszystkim wsparcia w podnoszeniu kwalifikacji oraz nabywaniu kompetencji podstawowych. Z kolei osoby ze średnim wykształceniem potrzebują programów ukierunkowanych na rozwój kompetencji cyfrowych i praktycznych. W przypadku absolwentów uczelni konieczne jest wspieranie ich w zdobywaniu doświadczenia zawodowego.

W literaturze podkreśla się, że walka z bezrobociem wymaga współpracy między szkołami, urzędami pracy i pracodawcami. Brak spójności między systemem edukacji a rynkiem pracy jest jednym z głównych czynników generujących bezrobocie strukturalne. Dopiero odpowiednie dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb gospodarki może przynieść trwałe efekty.

Należy również zauważyć, że różnice w poziomie bezrobocia między grupami wykształcenia mają wpływ na ogólny poziom nierówności społecznych. Bezrobocie wśród osób z niskim wykształceniem sprzyja powstawaniu ubóstwa i wykluczenia, co ma konsekwencje społeczne wykraczające poza sferę rynku pracy. To pokazuje, że polityka edukacyjna jest jednocześnie polityką społeczną i gospodarczą.

Analiza bezrobocia według wykształcenia ukazuje, że edukacja pełni kluczową funkcję ochronną na rynku pracy. Odpowiednie wykształcenie, ciągłe podnoszenie kwalifikacji oraz systemowe dostosowanie edukacji do potrzeb gospodarki są niezbędne, aby ograniczyć ryzyko bezrobocia i poprawić funkcjonowanie rynku pracy.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę pisanie prac - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Bezrobotni według wieku

Na rynku pracy utrzymuje się ciągła dominacja ludzi młodych. Statystyki urzędów pracy wskazują na wzrost w ostatnich latach liczby bezrobotnej młodzieży, przy jednoczesnym nieznacznym wzroście jej udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych.

W końcu 1999 roku zanotowano 729,5 tys. osób bezrobotnych w wieku 15-24 lata. W porównaniu do końca 1998r. nastąpił wzrost o 162,8 tys. osób, a udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w zasadzie ustabilizował się (30,9% w końcu 1999 roku.

Co trzeci rejestrujący się w urzędzie pracy bezrobotny legitymuje się wiekiem pomiędzy 15 a 24 rokiem życia.

Drugą pod względem liczebności grupą są osoby w wieku 25-34 lata. W końcu 1999 r. w liczbie 623,4 tys., stanowili oni 26,5% wszystkich bezrobotnych. Pomimo wzrostu w porównaniu do końca 1998r liczby bezrobotnych – o 127 tys. osób, udział tych osób w ogólnej liczbie bezrobotnych spadł (w końcu 1998r stanowili oni 27,2%).

Pełniejszego obrazu o położeniu bezrobotnych w zależności od wieku dostarczają wyniki BAEL-u (Badanie aktywności ekonomicznej ludności).

O ile z bezrobocia rejestrowanego wynika pewna stabilizacja na przestrzeni omawianego okresu udziału w ogólnej liczbie, bezrobotnych w najmłodszej grupie wieku, to na podstawie BAEL-u wyraźnie widać, iż właśnie w tej grupie miał miejsce znaczny (najwyższy w odniesieniu do innych grup wiekowych) wzrost natężenia bezrobocia (o 4,3 punktu procentowego, z 25,6% do 29,9%).

Tabela 10. *Liczba i struktura bezrobotnych według grup wieku w końcu 1998 i 1999 roku*

Dane przedstawiają liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w

podziale na grupy wieku w latach 1998 i 1999. W obu latach ogólna liczba bezrobotnych była wysoka, a w 1999 roku zauważalnie wzrosła – z 1 831,4 tysiąca do 2 349,8 tysiąca osób.

W obu latach największą grupę stanowili młodzi bezrobotni w wieku 15–24 lata. W 1998 roku było ich 566,7 tysiąca, co stanowiło 30,9% ogółu. Rok później liczba ta wzrosła do 729,5 tysiąca, a udział tej grupy w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 31%.

Drugą pod względem liczebności grupą były osoby w wieku 25–34 lata. W 1998 roku zarejestrowano 496,4 tysiąca takich osób, czyli 27,2% ogółu, natomiast w 1999 roku liczba ta wzrosła do 623,4 tysiąca, co stanowiło 26,5% wszystkich bezrobotnych.

Podobny wzrost odnotowano wśród osób w wieku 35–44 lata. W 1998 roku było to 472,1 tysiąca osób, co dawało 25,8% ogółu, a rok później liczba ta zwiększyła się do 588 tysięcy, co odpowiadało 25% wszystkich zarejestrowanych.

Najmniejszą grupę w obu latach stanowiły osoby w wieku 45 lat i więcej. W 1998 roku było ich 269,6 tysiąca, co odpowiadało 16,1% ogółu, a w 1999 roku liczba ta wzrosła do 408,9 tysiąca, co stanowiło 17,4% wszystkich bezrobotnych.

Dane wskazują, że we wszystkich grupach wiekowych liczba bezrobotnych wzrosła, przy czym największy udział w strukturze bezrobocia niezmiennie miały osoby młode, do 24. roku życia.

Źródło: Departament Polityki Rynku Pracy

Tabela 10a. *Struktura bezrobocia według wieku w świetle BAEL*

W 1998 roku stopa bezrobocia wśród osób do 24 lat wynosiła 25,6%. W 1999 roku wzrosła ona do 29,9%, co oznacza wzrost o 4,3 punktu procentowego w porównaniu z rokiem poprzednim.

W grupie wiekowej 25–34 lata bezrobocie w 1998 roku wynosiło 11,8%, a w 1999 roku wzrosło do 13,6%. Zmiana rok do roku

wyniosła 1,8 punktu procentowego.

Wśród osób w wieku 35–44 lata stopa bezrobocia zwiększyła się z 9,6% w 1998 roku do 10,7% w 1999 roku, czyli o 1,1 punktu procentowego.

Najniższe wartości odnotowano w grupie 45 lat i więcej. W 1998 roku bezrobocie wynosiło tam 7,3%, a w 1999 roku wzrosło nieznacznie do 7,7%, co stanowi wzrost o 0,4 punktu procentowego.

Dane pochodzą z BAEL z lutego danego roku.

Źródło: Departament Polityki Rynku Pracy

Tak więc bezrobocie ludzi młodych w dalszym ciągu pozostaje jednym z najważniejszych problemowych obszarów rynku pracy.

Analiza bezrobotnych według wieku stanowi jedno z najważniejszych narzędzi oceny sytuacji na rynku pracy, ponieważ to właśnie wiek w znacznym stopniu wpływa na możliwość znalezienia zatrudnienia, poziom konkurencyjności, motywację oraz oczekiwania wobec pracodawców. Zróżnicowanie to odzwierciedla zarówno fazy życia zawodowego, jak i odmienne potrzeby oraz wyzwania, z którymi spotykają się osoby wchodzące na rynek pracy, rozwijające karierę lub zmuszone do jej kontynuacji w okresie schyłkowym. Struktura bezrobocia według wieku uwidacznia także wpływ procesów demograficznych, cykli koniunkturalnych i przemian społecznych na zatrudnienie w różnych grupach populacji.

Pierwszą grupą wartą szczególnej uwagi są osoby młode, zwykle definiowane jako osoby w wieku 18–24 lub 18–29 lat, w zależności od klasyfikacji. Jest to kategoria charakteryzująca się najwyższymi wskaźnikami bezrobocia, co wiąże się z wieloma czynnikami. Przede wszystkim młodzi często nie posiadają doświadczenia zawodowego, które jest kluczowym kryterium w ocenie kandydatów przez pracodawców. Ponadto ich kwalifikacje mogą nie odpowiadać potrzebom rynku pracy, co wynika z

niewystarczającej adaptacji systemów edukacyjnych do zmieniających się realiów gospodarczych. W wielu przypadkach młodzi ludzie są również mniej stabilni życiowo – częściej zmieniają miejsce zamieszkania, podejmują próby zdobycia dodatkowych umiejętności czy kontynuują edukację, co może prowadzić do ich przejściowej nieaktywności zawodowej. Bezrobocie młodzieży jest zatem zjawiskiem złożonym, które silnie oddziałuje na późniejszą ścieżkę zawodową, a dłuższy okres pozostawania bez pracy w młodym wieku zwiększa ryzyko trudności w dalszej karierze.

Kolejną ważną kategorię stanowią osoby w wieku produkcyjnym, obejmujące zazwyczaj osoby między 30. a 49. rokiem życia. Jest to grupa najbardziej aktywna zawodowo i najliczniej reprezentowana na rynku pracy, dlatego jej sytuacja ma największe znaczenie dla gospodarki. Osoby w tej grupie wiekowej najczęściej posiadają już doświadczenie zawodowe oraz ugruntowane kwalifikacje, co zmniejsza ryzyko bezrobocia. Jednocześnie są to osoby obarczone licznymi obowiązkami, takimi jak utrzymanie rodziny czy spłata zobowiązań finansowych, co sprawia, że utrata pracy w tym okresie ma szczególnie dotkliwe konsekwencje. W sytuacji kryzysu gospodarczego, restrukturyzacji sektorów czy w wyniku zmian technologicznych część pracowników w tej grupie może napotkać trudności, zwłaszcza jeśli ich kwalifikacje nie podlegają systematycznej aktualizacji. Choć generalnie osoby te szybciej znajdują nowe zatrudnienie niż ludzie młodzi, to jednak proces ten może być utrudniony dla tych, którzy wykonują zawody zagrożone automatyzacją lub pochodzą z regionów o ograniczonej liczbie ofert pracy.

Następna grupa to osoby powyżej 50. roku życia, które często znajdują się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. W wielu krajach istnieją silne stereotypy dotyczące pracowników starszych – postrzega się ich jako mniej elastycznych, mniej wydajnych, gorzej dostosowujących się do nowych technologii czy mniej skłonnych do podnoszenia

kwalifikacji. Choć badania często nie potwierdzają tych stereotypów, to jednak wpływają one na decyzje pracodawców, którzy rzadziej angażują osoby w tej grupie wiekowej. Problemy te nasilają się w przypadku osób długotrwale bezrobotnych, które stopniowo tracą motywację, a ich kompetencje mogą ulegać dezaktualizacji. Dodatkowym czynnikiem obciążającym jest pogarszający się stan zdrowia, który w niektórych przypadkach ogranicza zdolność do wykonywania bardziej wymagających fizycznie zawodów. W efekcie osoby po 50. roku życia często mają trudności z powrotem na rynek pracy, a ich bezrobocie przyjmuje charakter długotrwały.

W kontekście zmieniającej się sytuacji demograficznej, zwłaszcza procesu starzenia się społeczeństw, rośnie znaczenie aktywizacji osób starszych. Programy wsparcia obejmują szkolenia, doradztwo zawodowe, elastyczne formy zatrudnienia czy zachęty finansowe dla pracodawców. Celem tych działań jest nie tylko poprawa sytuacji na rynku pracy, ale także ograniczenie kosztów społecznych i ekonomicznych związanych z biernością zawodową. Aktywizacja zawodowa osób starszych sprzyja również ich dobrostanowi, wzmacnia poczucie własnej wartości i zapobiega izolacji społecznej, która często towarzyszy długotrwałemu bezrobociu.

Analizując bezrobocie według wieku, warto również zwrócić uwagę na osoby powyżej 60. roku życia, które w niektórych statystykach są nadal uznawane za aktywne zawodowo. Choć wiele z nich posiada prawo do emerytury lub świadczeń przedemerytalnych, część decyduje się na dalszą aktywność zawodową z powodu niskich świadczeń, potrzeby utrzymania aktywności czy braku zastępczych form spędzania czasu. Osoby te rzadko znajdują pracę, zwłaszcza w sektorach wymagających wysokiej mobilności czy dynamicznej adaptacji do zmian. Jednocześnie potrzeby tej grupy na rynku pracy różnią się od innych – często preferują pracę w niepełnym wymiarze godzin, elastyczne zadania lub zatrudnienie sezonowe.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy -

potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę pisanie prac - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Struktura bezrobocia

Charakterystyczną cechą polskiego bezrobocia, niezależnie od tendencji występujących w kształtowaniu się ogólnej liczby bezrobotnych w poszczególnych latach, jest utrzymywanie się niekorzystnych cech w strukturze bezrobocia, do których w szczególności należy wysoki udział w łącznej liczbie bezrobotnych:

– ludzi młodych,

– osób pozostających bez pracy powyżej roku,

– bezrobotnych o niskim poziomie wykształcenia.

Rok 1999 nie przyniósł zasadniczych zmian tych struktur. Ważnym spostrzeżeniem jest, że ten typ struktury bezrobocia w Polsce nie różni się istotnie od struktury bezrobocia w krajach dojrzałych rynkowo w okresach gdy gospodarki te podlegają szokom zewnętrznym lub wewnętrznym niesionym na przykład przez istotne zmiany technologiczne.

Struktura bezrobocia to pojęcie odnoszące się do wewnętrznego zróżnicowania populacji osób pozostających bez pracy, uwzględniającego cechy demograficzne, społeczne, ekonomiczne oraz przestrzenne. Analiza struktury bezrobocia pozwala na zrozumienie, które grupy społeczne są najbardziej zagrożone brakiem zatrudnienia, jakie czynniki determinują ich sytuację na rynku pracy oraz jakie działania interwencyjne mogą okazać się najskuteczniejsze. Współczesne rynki pracy charakteryzują się dużą dynamiką zmian, wynikającą z postępu

technologicznego, globalizacji i procesów demograficznych, dlatego struktura bezrobocia nie jest zjawiskiem statycznym, ale podlega ciągłym przekształceniom. Analiza ta jest kluczowym narzędziem w planowaniu polityki rynku pracy oraz programów aktywizacji zawodowej.

Jednym z podstawowych wymiarów struktury bezrobocia jest zróżnicowanie demograficzne, obejmujące wiek, płeć i poziom wykształcenia osób bezrobotnych. W wielu krajach obserwuje się wyraźne różnice między grupami wiekowymi. Osoby młode, wchodzące dopiero na rynek pracy, często borykają się z trudnościami związanymi z brakiem doświadczenia zawodowego oraz niewystarczającą znajomością mechanizmów rynku pracy. Z kolei osoby starsze mogą mieć ograniczony dostęp do nowych form zatrudnienia z powodu niskich kompetencji cyfrowych lub stereotypów dotyczących ich produktywności. Istotną rolę odgrywa również poziom wykształcenia – osoby legitymujące się wyższymi kwalifikacjami zwykle krócej pozostają bez pracy, natomiast osoby o niskim wykształceniu lub nieposiadające specjalistycznych umiejętności są bardziej narażone na długotrwałe bezrobocie.

W analizie struktury bezrobocia równie ważne są różnice wynikające z płci. Kobiety w wielu krajach są bardziej zagrożone bezrobociem, szczególnie w sytuacjach związanych z obowiązkami rodzinnymi, przerwami w karierze czy dyskryminacją w dostępie do określonych zawodów. W niektórych sektorach gospodarki powszechne są zjawiska takie jak segregacja zawodowa, które powodują, że kobiety częściej pracują w zawodach nisko opłacanych, niestabilnych i bardziej podatnych na kryzysy gospodarcze. Mężczyźni natomiast częściej tracą pracę w sektach tradycyjnie zmaskulinizowanych, takich jak górnictwo, budownictwo czy przemysł ciężki, co czyni ich wrażliwymi na procesy restrukturyzacji gospodarki.

Zróżnicowanie terytorialne stanowi kolejny kluczowy element struktury bezrobocia. W wielu krajach obserwuje się wyraźne dysproporcje między regionami uprzemysłowionymi a obszarami

peryferyjnymi, wiejskimi lub zdegradowanymi. Bezrobocie strukturalne często koncentruje się w regionach o jednostronnej strukturze gospodarki, gdzie upadek jednego sektora prowadzi do masowej utraty pracy. Migracje wewnętrzne, brak infrastruktury, słabe połączenia komunikacyjne oraz niski poziom inwestycji sprzyjają narastaniu bezrobocia długotrwałego. W regionach zurbanizowanych z kolei łatwiej o dostęp do różnorodnych ofert pracy, co zmniejsza skalę problemu.

W ramach struktury bezrobocia wyróżnia się także podział na bezrobocie krótkotrwałe i długotrwałe. Bezrobocie krótkotrwałe jest zjawiskiem naturalnym w gospodarce i wynika z ruchów pracowników, zmian zawodowych czy przejściowych trudności. Jednak bezrobocie długotrwałe, definiowane jako pozostawanie bez pracy powyżej 12 miesięcy, stanowi jeden z najpoważniejszych problemów społecznych. Osoby dotknięte nim tracą motywację, kompetencje i kontakt z rynkiem pracy, co prowadzi do pogłębiającej się marginalizacji społecznej i ekonomicznej. Pracodawcy często niechętnie zatrudniają osoby długo pozostające bez pracy, co dodatkowo utrwala ich trudną sytuację.

Struktura bezrobocia obejmuje również analizę zróżnicowania branżowego, które ukazuje, w jakich sektorach gospodarki najczęściej występuje brak zatrudnienia. W okresach kryzysu szczególnie podatne na redukcje etatów są sektory sezonowe, takie jak rolnictwo, turystyka i budownictwo. Wprowadzenie automatyzacji i robotyzacji w przemyśle prowadzi do ograniczania zapotrzebowania na pracowników wykonujących zadania proste i powtarzalne. Z kolei dynamicznie rozwijające się sektory, takie jak technologie informacyjne, medycyna czy logistyka, generują nowe miejsca pracy, ale wymagają specjalistycznych kompetencji, co tworzy dodatkowe wyzwanie dla osób o niskich kwalifikacjach.

Ważnym elementem struktury bezrobocia jest również status społeczno-ekonomiczny osób pozostających bez pracy. Osoby o

niskich dochodach, z rodzin dysfunkcyjnych, pochodzące z obszarów wiejskich lub z mniejszości narodowych są bardziej narażone na bezrobocie i trudności w znalezieniu kolejnego zatrudnienia. W tym kontekście bezrobocie jest nie tylko zjawiskiem ekonomicznym, ale również społecznym, powiązanym z nierównościami, brakiem dostępu do edukacji i wykluczeniem cyfrowym. Analiza takich zależności jest kluczowa dla projektowania skutecznych programów integracji społecznej.

Nie można również pominąć wymiaru psychologicznego struktury bezrobocia. Osoby tracące pracę często doświadczają obniżonego poczucia własnej wartości, stresu, lęku i niepewności dotyczącej przyszłości. W długiej perspektywie skutki te mogą prowadzić do depresji, izolacji społecznej oraz utraty wiary w możliwość zmiany. Dlatego współczesne programy aktywizacyjne uwzględniają wsparcie psychologiczne, coaching zawodowy oraz szkolenia motywacyjne, które pozwalają zwiększyć szanse na powrót na rynek pracy.

Struktura bezrobocia jest zjawiskiem wielowymiarowym, obejmującym zróżnicowanie demograficzne, terytorialne, branżowe, społeczno-ekonomiczne i psychologiczne. Zrozumienie tych różnic jest kluczowe dla projektowania polityk publicznych, które odpowiadają na realne potrzeby społeczeństwa. Analiza struktury bezrobocia pozwala nie tylko wskazać grupy najbardziej zagrożone marginalizacją, ale także dostrzec długofalowe procesy wpływające na rynek pracy. Dzięki temu możliwe staje się tworzenie rozwiązań, które nie tylko ograniczają skutki braku pracy, lecz także wspierają rozwój zawodowy, społeczny i ekonomiczny obywateli.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę pisanie prac - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Inne metody prowadzenia ewidencji przychodów

Istnieje możliwość prowadzenia ewidencji przychodów przy użyciu komputera. W tym przypadku należy sporządzić na koniec miesiąca wydruk zapisów dokonanych za dany miesiąc. Powinien być on zgodny z wzorem ewidencji określonym w załączniku do rozporządzenia. Jeżeli stosowany program komputerowy nie zapewnia wydruku ewidencji według tego wzoru, podatnik jest zobowiązany do zaprowadzenia zbroszurowanej ewidencji przychodów, w której po zakończeniu miesiąca wpisuje w odpowiednich kolumnach, sumy przychodów uzyskanych w danym miesiącu, według poszczególnych stawek ryczałtu.[1]

W przypadku gdy podatnik uzyskuje przychody opodatkowane różnymi stawkami i dokonuje odliczeń od przychodu, dokonuje tego w każdym przychodzie w takim stosunku, w jakim w roku podatkowym przedstawiają się poszczególne przychody opodatkowane różnymi stawkami, w ogólnej kwocie przychodów.

W przypadku, gdy podatnik korzysta z odliczeń, to dokonywane odliczenia należy wykazać w odrębnych pozycjach ewidencji i zmniejszyć o nie kwotę przychodu stanowiącego podstawę opodatkowania.

Wzór ewidencji przychodów

Ewidencję przychodów należy prowadzić według następującego wzoru :

Listopad 1999r.

Lp	Data wpisu	Data uzysk. przych.	Nr dow.	Kw. prz.op.wg stawki						Ogółem przych.		Uwagi
				8,5%		5,5%		3,0%				
				zł	gr	zł	gr	zł	gr	zł	Gr	
1	2	3	4	5		6		7		8		9

1	2.11.99	2.11.99	RU 24/99	23	00	0	00	43	00	66	00	
2	7.11.99	7.11.99	RU 25/99	71	00	0	00	12	00	83	00	
Podsumowanie strony				94	00	0	00	55	00	149	00	
Przeniesienie z pop.str.				0	00	0	00	0	00	0	00	
Suma przychodów				94	00	0	00	55	00	149	00	

Źródło : na podstawie wzoru z 35 str. B. Michalczyk „ Ryczałt od przychodów ewidencjonowanych z pozarolniczej działalności gospodarczej” Wyd. Miczalczyk i Prokop s.c., Łódź 2000 r.

Prawidłowe prowadzenie ewidencji przychodów

Ewidencja powinna być prowadzona w sposób rzetelny i niewadliwie. Ewidencję uznaje się za niewadliwą, wówczas gdy jest prowadzona zgodnie z przepisami rozporządzenia, natomiast rzetelnie – jeżeli jest prowadzona zgodnie ze stanem rzeczywistym.

Uznaję się również za prawidłową, gdy :

- nie wpisane lub błędnie wpisane kwoty przychodów łącznie nie przekraczają 0,5% przychodu wykazanego w ewidencji za dany rok podatkowy
- nie wpisane lub błędnie wpisane kwoty przychodów łącznie nie przekraczają 0,5% przychodu wykazanego w roku podatkowym do dnia, w którym urząd skarbowy lub organ kontroli skarbowej stwierdził te błędy
- brak właściwych zapisów jest związany z nieszczęśliwym wypadkiem lub zdarzeniem losowym, które uniemożliwiło podatnikowi prowadzenie ewidencji przychodów
- błędy spowodowały podwyższenie kwoty podstawy opodatkowania
- podatnik uzupełnił zapisy lub dokonał korekty błędnych zapisów w ewidencji przed rozpoczęciem kontroli przez urząd skarbowy lub organ kontroli skarbowej

- błędne zapisy są skutkiem oczywistej omyłki, a podatnik posiada dowody księgowe na podstawie, których dokonano zapisów w ewidencji dotyczących przychodów.[2]

W przypadku nieprowadzenia lub prowadzenia ewidencji bez zachowania warunków do uznania jej za dowód w postępowaniu podatkowym, organ podatkowy określi wartość niezaewidencjonowanego przychodu, w tym również w drodze oszacowania i ustali od tej kwoty ryczałt od przychodów ewidencjonowanych w wysokości 20%.

Karty przychodów

Podatnicy dokonujący pracownikom wypłat należności ze stosunku pracy, obowiązani są prowadzić imienne karty przychodów pracowników, które powinny zawierać co najmniej następujące dane[3]: (1)

- imię i nazwisko pracownika
- kwotę wypłaconych w danym miesiącu przychodów brutto w gotówce oraz w naturze
- koszty uzyskania przychodu
- potrącone przez płatnika w danym miesiącu kwoty składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz chorobowe
- dochód za miesiąc
- razem dochód narastająco od początku roku
- kwotę zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych
- kwotę składki na powszechne ubezpieczenie zdrowotne
- kwotę należnej zaliczki na podatek dochodowy i datę jej przekazania

Karty wynagrodzeń pracowników należy wypełniać za każdy miesiąc, nie później niż do 20 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. Mogą być one prowadzone przy użyciu komputera, przy zachowaniu warunków określonych dla komputerowego prowadzenia ewidencji przychodów.

Inne metody prowadzenia ewidencji przychodów wynikają przede

wszystkim z możliwości dostosowania jej formy do potrzeb i skali działalności gospodarczej, przy zachowaniu zgodności z obowiązującymi przepisami prawa podatkowego. Tradycyjnie ewidencję prowadzi się w formie papierowej, stosując specjalne księgi lub druki zatwierdzone przez Ministra Finansów. Ta metoda jest prosta, łatwo dostępna i pozwala na ręczne wprowadzanie zapisów, jednak wymaga dużej staranności, aby uniknąć błędów oraz zachować czytelność i chronologię wpisów. Dokumenty muszą być przechowywane w formie fizycznej, co wiąże się z koniecznością zapewnienia miejsca do ich archiwizacji oraz zabezpieczenia przed zniszczeniem.

Coraz częściej wybieraną metodą jest prowadzenie ewidencji przychodów w formie elektronicznej, która pozwala na zautomatyzowanie procesów księgowych i znacząco usprawnia prowadzenie dokumentacji. Systemy komputerowe umożliwiają bieżące księgowanie transakcji, przyporządkowanie ich do odpowiednich stawek ryczałtu oraz automatyczne generowanie raportów i zestawień wymaganych przez organy podatkowe. Elektroniczne narzędzia pozwalają również na łatwe przechowywanie i archiwizację danych, a dodatkowym atutem jest możliwość szybkiego wyszukiwania informacji oraz eliminacja błędów wynikających z ręcznego księgowania.

Specjalistyczne programy finansowo-księgowe i aplikacje dla przedsiębiorców oferują rozbudowane funkcje, które wspierają prowadzenie ewidencji przychodów. Takie rozwiązania umożliwiają integrację z systemami sprzedażowymi i bankowością internetową, co ułatwia automatyczne księgowanie transakcji i skraca czas potrzebny na obsługę księgową. Dzięki temu przedsiębiorca może skupić się na działalności operacyjnej, jednocześnie zachowując pełną kontrolę nad finansami firmy. Wiele z tych programów jest zgodnych z wymaganiami organów podatkowych, co oznacza, że dane można łatwo udostępnić podczas kontroli lub w ramach bieżącej współpracy z urzędem skarbowym.

Popularną metodą prowadzenia ewidencji przychodów, szczególnie

wśród małych przedsiębiorstw, jest korzystanie z usług biur rachunkowych. W takim przypadku odpowiedzialność za poprawność i terminowość wpisów przejmują profesjonaliści, a przedsiębiorca ma pewność, że dokumentacja jest prowadzona zgodnie z przepisami. Ta metoda sprawdza się szczególnie wtedy, gdy przedsiębiorca nie posiada wiedzy księgowej lub nie chce samodzielnie zajmować się dokumentacją. Biura rachunkowe często wykorzystują własne systemy informatyczne, które gwarantują zgodność z wymaganiami prawa oraz bezpieczeństwo przechowywanych danych.

Można także wyróżnić nowoczesne rozwiązania hybrydowe, łączące prowadzenie ewidencji przychodów przez przedsiębiorcę z bieżącym nadzorem księgowym. W tym modelu przedsiębiorca samodzielnie rejestruje podstawowe dane w aplikacjach księgowych lub na platformach online, natomiast biuro rachunkowe lub doradca podatkowy sprawdza poprawność dokumentacji, przygotowuje deklaracje podatkowe oraz zapewnia wsparcie podczas kontroli. Ta metoda daje większą niezależność, a jednocześnie minimalizuje ryzyko błędów i pozwala ograniczyć koszty obsługi księgowej.

Metody prowadzenia ewidencji przychodów można dostosować do indywidualnych potrzeb przedsiębiorcy i specyfiki jego działalności. Tradycyjna księga papierowa nadal jest stosowana, jednak coraz częściej zastępowana jest przez systemy elektroniczne, które oferują wygodę, szybkość oraz pełną zgodność z nowoczesnymi wymogami administracyjnymi. Rozwiązania hybrydowe i korzystanie z usług biur rachunkowych dodatkowo podnoszą bezpieczeństwo i komfort prowadzenia działalności, co sprawia, że ewidencja przychodów staje się nie tylko obowiązkiem podatkowym, ale również narzędziem wspierającym zarządzanie przedsiębiorstwem.

---

[1] Na podstawie ustawy z dnia 20 listopada 1998 roku o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów

osiąganych przez osoby fizyczne (Dz. U. Z 1998r. nr 144, poz. 930)

[2] B. Michalczyk „ Ryczałt od przychodów ewidencjonowanych ” Wyd. Michalczyk i Prokop s.c. Łódź 2000r. str. 38-39

[3] B. Michalczyk „Ryczałt od przychodów ewidencjonowanych ” Wyd. Michalczyk i Prokop s.c. Łódź 2000r. str. 57

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę pisanie prac - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Absolwenci szkół ponadpodstawowych

Bezrobotni absolwenci szkół ponadpodstawowych w liczbie 149,8 tys. stanowili w końcu 1999 roku 6,4% ogólnej liczby bezrobotnych. W porównaniu z końcem 1998 roku odnotowano wzrost liczby zarejestrowanych absolwentów o 39,2 tys. tj. o 35,4%.Wzrost liczby bezrobotnych absolwentów na przestrzeni roku miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym największy w: pomorskim, gdzie liczba absolwentów wzrosła o ponad połowę tj. o 60,9% (o 2,8 tys., ze stanu 4,6 tys. w końcu 1998 r. do 7,4 tys. w końcu 1999 r.). Znaczny wzrost liczby zarejestrowanych absolwentów odnotowano również w województwie lubuskim (o 50,0% tj. o 1,3 tys. osób) i małopolskim (o 46,7% tj. o 4,9 tys.). Kształtowanie się liczby zarejestrowanych i wyrejestrowanych absolwentów w poszczególnych miesiącach w 1999 roku przedstawia Tabl. 5.

W 1999 roku w urzędach pracy zarejestrowało się 388,9 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych, czyli o 61,5 tys. osób (o

18,8%) więcej niż w 1998 roku. W 1999 roku podjęło pracę 110,7 tys. bezrobotnych absolwentów , tj. o 3,5 tys. mniej niż w poprzednim roku.

Według stanu w końcu grudnia 2000 r. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było 162,7 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych, tj. 6,2% ogółu bezrobotnych.

W lutym 2001 roku zarejestrowano 18,6 tys. absolwentów, w tym po raz pierwszy 8,8 tys. W poprzednim miesiącu odpowiednio 29,0 tys. i 11,1 tys.

Tradycyjnie, najwyższa rejestracja absolwentów przypada na miesiące letnie tj. czerwiec-wrzesień. W tym okresie zarejestrowało się w 1999 r. 217,2 tys. absolwentów, co stanowiło 55,8% napływu rocznego. Było to również o 28,2 tys. absolwentów więcej w porównaniu do analogicznych miesięcy 1998 r. Związane jest to z obserwowanym w ostatnich latach wzrostem (rocznie o ok. 20 tys.) liczby absolwentów kończących szkoły ponadpodstawowe.

Na podkreślenie zasługuje znaczny wzrost w omawianym roku liczby absolwentów, którzy rozpoczęli staż pracy u pracodawców. Z tej formy skorzystało w 1999 r. 45,0 tys. absolwentów, a więc o 16,6 tys. tj. o 58,4% absolwentów więcej niż rok temu. Świadczy to o wzroście zainteresowania tą formą aktywizacji zawodowej.

Należy również podkreślić, iż prawie połowa (45,8%, 20,6 tys.) absolwentów rozpoczęła staże w miesiącach czerwiec-wrzesień, a więc w okresie największej rejestracji.

Tabela 9. *„Napływ" i „odpływ" absolwentów w 1999 r. oraz ich udział w bezrobociu ogółem*

Jasne — poprawiam. Bez wypunktowań, bez linii, tylko spójna narracja podzielona na akapity.

Dane dotyczą bezrobotnych absolwentów szkół ponadpodstawowych

i przedstawiają zarówno napływ nowych osób do rejestrów, jak i ich odpływ w kolejnych miesiącach. Uwzględniono również liczbę podjęć pracy, rozpoczętych szkoleń i staży, a także liczbę zarejestrowanych absolwentów na koniec każdego miesiąca oraz ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

W styczniu w rejestrach pojawiło się 28,4 tysiąca nowych absolwentów, podczas gdy 16,5 tysiąca osób opuściło bezrobocie. Podjęcia pracy dotyczyły 5,9 tysiąca osób, a część rozpoczęła szkolenia lub staże. Na koniec miesiąca zarejestrowanych było 123,3 tysiąca absolwentów, co stanowiło 4,7% ogółu bezrobotnych. W lutym napływ zmniejszył się do 20,8 tysiąca, natomiast odpływ był zbliżony do wartości styczniowej. Wzrosła liczba podjęć pracy i liczba osób uczestniczących w szkoleniach. Liczba zarejestrowanych wyniosła 125,2 tysiąca, czyli 4,6% wszystkich bezrobotnych. W marcu napływ nadal malał, osiągając 17,4 tysiąca, a odpływ wyniósł 19,7 tysiąca. Aż 9 tysięcy absolwentów znalazło zatrudnienie, co przełożyło się na spadek liczby zarejestrowanych do 123 tysięcy, czyli 4,6% ogółu.

W kwietniu napływ zmniejszył się do 12,3 tysiąca, a odpływ zwiększył do 22,5 tysiąca. Wysoka liczba podjęć pracy spowodowała, że liczba bezrobotnych absolwentów spadła do 112,7 tysiąca, co odpowiadało 4,3% ogółu. W maju napływ wyniósł 11,8 tysiąca, a odpływ był ponad dwukrotnie większy. Liczba zarejestrowanych absolwentów obniżyła się do 97,3 tysiąca, czyli do 3,7%. W czerwcu tradycyjnie wzrósł napływ absolwentów po ukończeniu szkół, osiągając 57,1 tysiąca. Jednocześnie odpływ wyniósł aż 87,6 tysiąca, co spowodowało spadek liczby zarejestrowanych do 66,8 tysiąca (3,3%).

W lipcu ponownie zanotowano wysoki napływ w wysokości 57,8 tysiąca, przy znacznie mniejszym odpływie. Liczba absolwentów w rejestrach wzrosła do 102,8 tysiąca, stanowiąc 4,9% ogółu. W sierpniu napływ wyniósł 42,3 tysiąca, a odpływ 22,9 tysiąca, co spowodowało dalszy wzrost liczby bezrobotnych absolwentów do 122,3 tysiąca, czyli 5,7%. We wrześniu napływ ponownie

wzrósł, osiągając 60 tysięcy, a odpływ wyniósł 34 tysiące. Duża liczba podjęć pracy wpłynęła na liczbę zarejestrowanych, która wzrosła do 148,3 tysiąca, co stanowiło 6,8% ogółu. W październiku napływ i odpływ były niemal identyczne, a liczba zarejestrowanych wyniosła 148 tysięcy, utrzymując udział absolwentów w bezrobociu na poziomie 6,8%.

W listopadzie napływ zmniejszył się do 24 tysięcy, a odpływ wyniósł 25,9 tysiąca. Na koniec miesiąca w rejestrach znajdowało się 146 tysięcy absolwentów, czyli 6,5% bezrobotnych. W grudniu napływ wyniósł 22,8 tysiąca, a odpływ 19 tysięcy. Liczba zarejestrowanych absolwentów wzrosła do 149,8 tysiąca, co stanowiło 6,4% ogółu.

W ujęciu rocznym napływ wyniósł 388,9 tysiąca absolwentów, a odpływ 350,7 tysiąca. Podjęcia pracy dotyczyły 110,7 tysiąca osób, a znacząca grupa rozpoczęła szkolenia lub staże. Dane odzwierciedlają wyraźną sezonowość wynikającą z rytmu roku szkolnego oraz zwiększoną aktywność absolwentów na rynku pracy w drugiej połowie roku.

Źródło: Departament Polityki Rynku Pracy

Wzrost „napływu" absolwentów w 1999 r., przy jednoczesnym spadku podjęć pracy spowodował wzrost udziału bezrobotnych absolwentów w ogólnej liczbie bezrobotnych. W końcu 1999 r. bezrobotni absolwenci stanowili 6,4% ogółu bezrobotnych, czyli nieco więcej (o 0,4 punktu procentowego) niż w końcu 1998 r.

Biorąc pod uwagę przestrzenne kształtowanie się bezrobocia, największy procentowy udział absolwentów w ogólnej liczbie bezrobotnych w końcu 1999 r. odnotowano w województwach: małopolskim (9,7%), śląskim (8,2%), wielkopolskim (8,0%) i lubelskim (7,4%). Województwo małopolskie znalazło się również w grupie województw o największym, w porównaniu do 1998 r. procentowym wzroście liczby zarejestrowanych absolwentów.

Pod względem poziomu wykształcenia, wśród bezrobotnych absolwentów największy odsetek stanowią absolwenci

zasadniczych szkół zawodowych (w końcu 1999 r. 40,7% ogółu absolwentów). W porównaniu do stanu z końca poprzedniego roku, pomimo wzrostu liczby bezrobotnych absolwentów tego typu szkół, ich udział w ogólnej populacji absolwentów spadł o 3,3 punktu procentowego [Ibidem, s. 20-22.].

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę pisanie prac - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Bezrobotni na terenach wiejskich

Wiejski rynek pracy w 1999 roku charakteryzował się, podobnie jak bezrobocie ogółem, wzrostową tendencją liczby bezrobotnych.

Bezrobocie na wsi wzrosło w omawianym okresie o 219,8 tys. osób (ze stanu 835,7 tys. w końcu 1998 r. do stanu 1.055,5 tys. w końcu 1999 r.). Tempo wzrostu było jednak niższe niż wśród mieszkańców miast, w efekcie czego miał miejsce spadek udziału procentowego bezrobotnych zamieszkałych na wsi w ogólnej liczbie bezrobotnych – z 45,6% w końcu 1998 r. do 44,9% w końcu 1999r.

W grudniu 2000 roku odnotowano wzrost liczby bezrobotnych zamieszkałych na wsi. Liczba osób tej kategorii wynosiła 1.180,3 tys., tj. wzrosła o 4,2%

W końcu lutego 2001 roku liczba bezrobotnych zamieszkujących tereny wiejskie stanowiła prawie połowę ogólnej liczby bezrobotnych, tj. 43,3%.

Tabela 8. *Bezrobotni zamieszkali na wsi (w tys.) oraz ich*

udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w 1999 roku

Dane przedstawiają sytuację osób bezrobotnych zamieszkałych na wsi, obserwując zarówno liczbę nowo zarejestrowanych w każdym miesiącu, jak i stan bezrobocia na koniec okresu sprawozdawczego. Uwzględniono także udział mieszkańców wsi w ogólnej liczbie bezrobotnych oraz miesięczne zmiany ich liczby.

W styczniu zarejestrowano 129,8 tys. nowych bezrobotnych z terenów wiejskich. Na koniec miesiąca w rejestrach znajdowało się 921,6 tys. osób, co stanowiło 45% ogółu bezrobotnych. W porównaniu z grudniem nastąpił znaczny wzrost – 85,9 tys. osób.

W lutym liczba nowo zarejestrowanych spadła do 95,9 tys., ale stan ewidencyjny wzrósł do 972,8 tys., czyli 45,3% wszystkich bezrobotnych. Przyrost względem stycznia był znacznie niższy – 51,1 tys..

W marcu zarejestrowano 73,5 tys. osób z terenów wiejskich, a liczba bezrobotnych na koniec miesiąca wyniosła 978,2 tys. (45,1%). Wzrost był już niewielki – jedynie 5,4 tys..

W kwietniu sytuacja odwróciła się – nowych rejestracji było 56,2 tys., jednak ogólna liczba bezrobotnych spadła do 952,5 tys. i stanowiła 44,9% bezrobotnych. W porównaniu z marcem oznacza to spadek o 25,6 tys..

W maju przybyło 55,4 tys. nowych osób, ale stan końcowy ponownie się zmniejszył, osiągając 929,3 tys. (44,8%). Przyrost (a właściwie ubytek) wyniósł –23,2 tys..

W czerwcu zarejestrowano 71,7 tys. nowych bezrobotnych ze wsi, jednak liczba osób pozostających w rejestrach nadal lekko spadała – do 926,1 tys. (44,7%), co oznacza –3,2 tys. względem maja.

W lipcu liczba rejestracji wzrosła do 86,6 tys., a liczba

bezrobotnych zwiększyła się do 944,7 tys. (44,6%). Oznacza to miesięczny przyrost o 18,6 tys..

W sierpniu zarejestrowano 71,9 tys. osób, a liczba bezrobotnych wzrosła do 955 tys., co stanowiło 44,5% wszystkich bezrobotnych. Przyrost wyniósł 10,3 tys..

We wrześniu liczba nowych rejestracji sięgnęła 90,2 tys., a bezrobotnych z terenów wiejskich było już 970,3 tys. (44,6%) – wzrost o 15,4 tys..

W październiku zarejestrowano 81,8 tys. osób, a stan bezrobocia utrzymał się praktycznie na tym samym poziomie – 970,4 tys., co dało 44,4% bezrobotnych. Miesięczny przyrost to zaledwie 0,1 tys..

W listopadzie liczba rejestracji wzrosła do 94,5 tys., a bezrobotnych było 1 009,1 tys. (44,7%). To znaczny miesięczny wzrost – 38,7 tys..

W grudniu zarejestrowano 88,9 tys. nowych osób, a liczba bezrobotnych z terenów wiejskich osiągnęła 1 055,5 tys. (udział 44,9%). Oznacza to kolejny duży wzrost, tym razem o 46,4 tys..

W skali roku liczba nowo zarejestrowanych bezrobotnych zamieszkałych na wsi wyniosła 996,4 tys. osób. W porównaniu z poprzednim rokiem oznacza to wzrost o 219,8 tys., co pokazuje, że sytuacja na wsi była w analizowanym okresie wyraźnie bardziej dynamiczna niż w roku wcześniejszym.

Źródło: Departament Polityki Rynku Pracy

W dalszym ciągu jednak blisko 45% bezrobotnych to mieszkańcy wsi, a w województwach podkarpackim, małopolskim i lubelskim odsetek ten wynosi odpowiednio 62,1%, 53,9%, 52,6%.

Biorąc pod uwagę przestrzenny wymiar wiejskiego rynku pracy wyraźnie widać, że bezrobocie na wsi generowane jest w głównej mierze w Polsce południowej i południowo-wschodniej, gdzie w

ogólnej liczbie mieszkańców dominuje ludność zamieszkała na wsi [Ibidem, 17-18.].

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę pisanie prac - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Centralizacja i decentralizacja decyzji i odpowiedzialności

Bardzo ważnym elementem konstrukcyjnym struktury organizacyjnej jest określenie układu władzy w organizacji. Problemy, przed którymi stają menedżerowie w związku z rozkładem władzy w organizacji, to delegowanie władzy i decentralizacja[1].

Delegowanie władzy, jest to proces, w toku którego menedżer powierza innym część swoich obowiązków i uprawnień.

Decentralizacją nazywamy proces przekazywania uprawnień decyzyjnych w dół hierarchii organizacyjnej, natomiast centralizacja polega na odbieraniu uprawnień niższym szczeblom i umiejscawianiu ich na szczeblach wyższych i najwyższym. Koncepcje centralizacji i decentralizacji odnoszą się więc do zakresu przekazywania władzy na niższe szczeble lub jej zachowania na szczycie organizacji. Terminologia ta wywodzi się z patrzenia na organizację jako na szereg koncentrycznych kół[2]. Naczelny kierownik organizacji znajduje się w samym środku, a od niego rozchodzi się „siatka” władzy, im większą ilość władzy deleguje się w organizacji, tym bardziej jest ona zdecentralizowana.

W literaturze przedmiotu[3] przedstawiane są przedstawia różne sposoby postrzegania centralizacji. Autorzy odnoszą centralizację do spraw kierowniczych, władzy, decyzji, ideologii, celów, strategii. Centralizacja dotyczy głównie procesów, relacji, cech, zdarzeń.

Mieczysław Przybyła przedstawia koncepcję pomiaru centralizacji, która polega na dokonaniu określenia siły centralizacji poprzez poznanie decyzji i sposobu ich rozmieszczenia między szczeblami struktury. Główny ciężar decydowania przypada na drugi szczebel struktury organizacyjnej. Spośród dwóch decyzji podejmowanych na tym samym szczeblu, ta powinna być bardziej zdecentralizowana, która jest mniej ważna. Przedsiębiorstwo o niższym zatrudnieniu, wykazuje większą skłonność do podejmowania mniej ważnych decyzji na wyższym szczeblu.

Decentralizacja jest przydatna tylko w takim stopniu, w jakim przyczynia się do sprawnego realizowania celów organizacji. Przy ustalaniu właściwego stopnia decentralizacji zazwyczaj uwzględnia się[4]:

- wpływ otoczenia gospodarczego danej organizacji,
- wielkość i tempo wzrostu organizacji,
- cechy organizacji, takie jak preferencje naczelnego kierownictwa, kultura organizacji, umiejętności kierowników niższego szczebla.

Struktura scentralizowana ma zarówno zalety, jak i wady[5]. Do zalet centralizacji należy podejmowanie decyzji na podstawie kryteriów wyprowadzanych z celów i interesów organizacji jako całości, ściślejsza koordynacja funkcjonowania poszczególnych podsystemów i elementów składowych organizacji oraz możliwość zapewnienia jednolitości ich działania. Oderwanie miejsc podejmowania decyzji od miejsca ich realizacji pociąga jednak za sobą szereg ujemnych konsekwencji, jak zubożenie treści pracy kierowników niższych szczebli i wykonawców. Wad tych można uniknąć, delegując

szereg uprawnień na niższe szczeble, czyli zwiększając stopień decentralizacji. Dochodzi wtedy do obniżenia kosztów podejmowania decyzji oraz podniesienia stopnia ich trafności.

Lepiej wykorzystany zostaje potencjał, taki jak kwalifikacje, a ponadto powstaje nowe dodatkowe źródło motywacji uczestników organizacji. W organizacji zdecentralizowanej dochodzi jednak do dezintegracji, utrudnienia koordynacji i unifikacji działań różnych podsystemów oraz elementów składowych organizacji.

Marcin Bielski[6] podaje czynniki sprzyjające centralizacji i decentralizacji. Do czynników sprzyjających centralizacji należą:

- małe rozmiary organizacji,
- zwartość terytorialną,
- względnie stabilne i mało złożone otoczenie,
- funkcjonalny podział pracy i duża zależność między elementami składowymi organizacji,
- technologia oparta na długich łańcuchach powiązań między stanowiskami,
- niski poziom kwalifikacji uczestników organizacji,
- dobry system informacyjny.

Decentralizacji sprzyjaj ą takie czynniki jak:

- duże rozmiary organizacji,
- działanie na dużym obszarze geograficznym i rozproszeniu terytorialnym,
- zmienne otoczenie wymagające zróżnicowanej struktury i szybkiej reakcji,
- przedmiotowy podział władzy,
- nierutynowa technologia,
- wysokie kwalifikacje,
- dobry system informacyjny.

Marcin Bielski zauważa, że ostatni wymieniony składnik, czyli dobry system informacyjny, występuje zarówno *w* czynnikach

sprzyjających centralizacji, jak i decentralizacji.

Decentralizacja jest efektywna tylko wtedy[7], gdy kwalifikacje kierowników i pracowników kształtują się na poziomie umożliwiającym podejmowanie racjonalnych decyzji, istnieje spójny system planowania dla całej organizacji i jej części oraz sytuacja finansowa jednostki organizacyjnej jest uzależniona od osiąganych wyników ekonomicznych.

Stopień centralizacji – decentralizacji jest wyrazem opinii kierownictwa najwyższego szczebla o posiadanej kadrze. Decentralizacja jest wyrazem zaufania do umiejętności i chęci korzystnego dla organizacji działania kierowników niższego szczebla i pracowników wykonawczych. Centralizacja wynika z przekonania o braku tych cech u uczestników organizacji, co stwarza dodatkowy nacisk na nasilenie ich kontroli.

Należy pamiętać jednak o tym, że bardzo rzadko można powiedzieć, że dane przedsiębiorstwo jest scentralizowane, a inne zdecentralizowane. Firma powinna mieć względnie scentralizowane jedne funkcje, a drugie względnie zdecentralizowane. W rzeczywistości nie istnieje doskonała centralizacja bądź doskonała decentralizacja, a każda organizacja musi się dostosować do jakiegoś pośredniego systemu. Jeżeli pracownicy sztabowi mieszczą się wysoko w strukturze i podlegają bezpośrednio górze, firma jest prawdopodobnie dość scentralizowana. Jeżeli zaś sztabowi i funkcjonalni specjaliści umieszczeni są w niższej hierarchii, organizacja jest przypuszczalnie względnie zdecentralizowana. Kiedy koniunktura słabnie, konkurencja się umacnia, a zyski maleją, organizacje mają tendencje do centralizacji. Gdy rynek się rozszerza, a przedsiębiorstwo chce to wykorzystać, tendencje wzrostowe wykazuje decentralizacja.

Bardzo ważnym zadaniem kierownictwa jest znalezienie najlepszego rozwiązania dla konkretnej organizacji. Należy również zwrócić uwagę na to, że niektóre decyzje czy też uprawnienia powinny być scentralizowane, a inne

zdecentralizowane. Aby organizacja przynosiła jak największe korzyści, należy znaleźć pośredni system pomiędzy centralizacją a decentralizacją, który będzie maksymalizował zyski, a minimalizował straty przedsiębiorstwa.

---

[1] R W. Griffin, op.cit, s. 347.

[2] J.A.F. Stoner, Ch. Wankel, op. cit, s. 271.

[3] M. Przybyła, op. cit., s. 101-106.

[4] J.A.F. Stoner, Ch. Wankel, op. cit, s. 272.

[5] M. Bielski, op. cit., s. 194-199.

[6] Tamże, s. 198.

[7] A. Koźmiński, W. Piotrowski (red.), op. cit., s. 361.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę pisanie prac - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładu pracy

W 1999 roku w urzędach pracy zarejestrowało się 164,9 tys. bezrobotnych zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, czyli o 63,1 tys. osób więcej niż w roku poprzednim. Jednocześnie w tym samym roku zostało wyłączonych z ewidencji 115,9 tys. bezrobotnych. Przewaga „napływu" bezrobotnych nad ich „odpływem" spowodowała wzrost udziału bezrobotnych tej kategorii w ogólnej liczbie bezrobotnych pozostających w

ewidencji urzędów pracy w końcu 1999 r.

Według stanu w końcu lutego 2001 roku 172, 3 tys. (7,8%) osób uprzednio pracujących utraciło pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a w 2000 roku liczba ta wynosiła 185,8 tys., stanowiąc 6,9% ogółu bezrobotnych.

Wzrost liczby bezrobotnych rejestrujących się z przyczyn leżących po stronie zakładu nie pozostał bez wpływu na wzrost udziału bezrobotnych tej kategorii w ogólnej liczbie bezrobotnych pozostających w ewidencji urzędów pracy.

W końcu grudnia 1999 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 174,4 tys. osób bezrobotnych zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, tj. o 49,0 tys. osób więcej w porównaniu do stanu z końca grudnia 1998 r.

Udział procentowy tej kategorii w liczbie bezrobotnych ogółem wzrósł w roku 1999 o 0,6 punktu procentowego (z 6,8% w końcu 1998 r. do 7,4 % w końcu 1999 r.). W porównaniu do końca 1998 r. ich liczba wzrosła o 49,0 tys. osób tj. o 39,1%, natomiast udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem wzrósł o 0,6 punktu procentowego.

Biorąc pod uwagę sytuację w poszczególnych województwach , w 1999 roku największy wzrost liczby osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy wystąpił w województwach: śląskim o 93,2%, a więc prawie 2-krotny (o 12,3 tys. osób), lubuskim o 70,4% (o 1,9 tys. osób), podlaskim o 51,7% (1,5 tys. osób), małopolskim o 48,0% (o 4,7 tys.).

Największy udział zwolnionych "grupowo" w stosunku do ogółu bezrobotnych odnotowano w województwach: śląskim 12,1%, dolnośląskim 9,7%, opolskim 9,6% i małopolskim (9,2%).

Tabela.7 *Bezrobotni zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładu pracy (w tys.) oraz ich udział w stosunku do ogólnej liczby bezrobotnych 1999 roku*

Dane pokazują, jak w poszczególnych miesiącach kształtowała się liczba bezrobotnych zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz jaki był ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych. Zawierają także informację o zmianach w stosunku do poprzedniego miesiąca.

W styczniu odnotowano 16,4 tys. osób zwolnionych z przyczyn zakładowych. Pod koniec miesiąca w ewidencji pozostawało 138,1 tys. osób, co stanowiło 6,7% wszystkich bezrobotnych. W porównaniu z grudniem liczba ta wzrosła o 10,2%.

W lutym liczba nowo zwolnionych spadła do 11,3 tys., ale stan na koniec miesiąca minimalnie wzrósł do 138,8 tys. i stanowił 6,5% ogółu. Tempo zmian było stabilne – 100,5% w stosunku do stycznia.

W marcu zgłosiło się 12,2 tys. takich osób. Stan ewidencyjny wzrósł do 142,1 tys., co nadal stanowiło 6,5% bezrobotnych. Wzrost względem lutego wyniósł 102,2%.

W kwietniu liczba nowo zwolnionych wyniosła 11,7 tys., a na koniec miesiąca w rejestrach znajdowało się 145 tys. osób (udział 6,8%). To wzrost o 2,1% w porównaniu z marcem.

W maju odnotowano już 13,6 tys. nowych bezrobotnych tego typu, a stan wzrósł do 147,8 tys. (udział 7,1%). Zmiana miesiąc do miesiąca – 101,9%.

W czerwcu liczba zwolnionych wyniosła 12,3 tys., a stan końcowy zwiększył się do 148,9 tys., co dało 7,2% ogółu i 100,8% w porównaniu z majem.

W lipcu liczba nowo zarejestrowanych wzrosła do 14,7 tys., a w rejestrach pozostawało 153,2 tys. osób (udział 7,2%). Wzrost miesiąc do miesiąca wyniósł 102,9%.

W sierpniu odnotowano 13,2 tys. takich osób. Stan końcowy wyniósł 156,5 tys., co daje 7,3%, a dynamika – 102,1% względem lipca.

We wrześniu liczba nowo zwolnionych sięgnęła 15 tys., a pod koniec miesiąca w rejestrach było 159,5 tys. osób (udział 7,3%). To 101,9% wartości sierpniowej.

W październiku liczba ta wyniosła 14,6 tys., a stan wzrósł do 162,7 tys. osób (7,4%). Wzrost miesiąc do miesiąca – 102%.

W listopadzie zgłosiło się również 14,6 tys. nowych bezrobotnych, natomiast liczba pozostających w rejestrach zwiększyła się do 167,8 tys., co nadal stanowiło 7,4%, ale wzrosło do 103,1% wartości październikowej.

W grudniu liczba nowo zwolnionych wyniosła 15,3 tys., a stan końcowy osiągnął 174,4 tys. osób, co wciąż odpowiadało 7,4% bezrobotnych. Miesięczna dynamika była najwyższa w roku – 103,9%.

W ujęciu rocznym łącznie zgłosiło się 164,9 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Dynamika roczna (rok poprzedni = 100) wyniosła 139,1%, co oznacza wyraźny wzrost w porównaniu z rokiem wcześniejszym.

Źródło: Departament Polityki Rynku Pracy

Znaczny wzrost liczby bezrobotnych zwolnionych z ostatniego miejsca pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w województwie śląskim związany jest z przyśpieszeniem procesów restrukturyzacyjnych w górnictwie.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę pisanie prac - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Tworzenie strategii obronnej Rzeczpospolitej

Rząd prowadził od dłuższego czasu prace nad dokumentem pt. "Strategia bezpieczeństwa RP". 15 grudnia 1999 roku w Sejmie odbyła się debata na temat bezpieczeństwa naszego kraju i tego dokumentu. Po tej debacie Rząd ostatecznie przyjął dokument na posiedzeniu 4 stycznia 2000 roku i od tego momentu został on ujawniony oraz upubliczniony.

Zapoczątkowane przy aktywnym udziale Polski przemiany na kontynencie europejskim doprowadziły do zakończenia globalnej konfrontacji Wschód-Zachód. Powstały sprzyjające warunki do realizacji wolnościowych i demokratycznych aspiracji narodów. Tworzy się nowa, bardziej zintegrowana Europa. Gwarantujące jej bezpieczeństwo więzi euroatlantyckie, oparte na Sojuszu Północnoatlantyckim, zostały wzmocnione poprzez rozszerzenie NATO, co zwiększyło jednocześnie obszar demokracji i stabilności na naszym kontynencie. Członkostwo w Sojuszu Północnoatlantyckim w sposób istotny zmieniło geopolityczną i geostrategiczną pozycję Polski. Stała się ona częścią skutecznego sojuszniczego systemu obronnego, gwarantującego bezpieczeństwo i stwarzającego warunki stabilnego rozwoju. Konkretyzuje się perspektywa przystąpienia do Unii Europejskiej [Ibidem, s. 122.].

Członkostwo w Unii Europejskiej, które jest środkiem do stworzenia warunków dla wszechstronnego rozwoju społecznego i gospodarczego kraju, silniej zwiąże Polskę z europejskimi interesami i strukturami bezpieczeństwa.

Środowisko bezpieczeństwa w Europie i wokół Europy nadal ulega zmianom. Pozytywnie wpływają na nie przemiany związane z postępującą integracją europejską i euroatlantycką oraz pogłębiającą się współpracą regionalną w Europie, a także z transformacją w państwach, które na przełomie lat 80-tych i

90-tych rozpoczęły reformy demokratyczne i wolnorynkowe.

Jednocześnie w ostatnich latach pojawiły się nowe wyzwania i zagrożenia dla pokoju i stabilności międzynarodowej, także na naszym kontynencie, w tym konflikty etniczne, kryzysy ekonomiczne, zachwianie stabilności politycznej, zorganizowana przemoc i łamanie praw człowieka, rozprzestrzenianie broni masowego rażenia, terroryzm i zorganizowana przestępczość transnarodowa.

Polska odgrywała i nadal odgrywa istotną rolę w inicjowaniu pozytywnych przemian na naszym kontynencie, w tym w dziedzinie bezpieczeństwa międzynarodowego. Polska jest zdecydowana rozwijać zdolności do stosownego reagowania – zarówno indywidualnie, jak i w ramach Sojuszu oraz instytucji współpracy międzynarodowej – na pojawiające się nowe wyzwania i zagrożenia [T. Otłowski, Polska w procesie integracji z NATO i Unią Zachodnioeuropejską 1991-1998, Warszawa 1999, s. 154.].

Nowe warunki oraz nowa rola Polski na arenie międzynarodowej wymagają dostosowania strategii bezpieczeństwa Rzeczypospolitej Polskiej, na którą składają się podstawy polskiej polityki bezpieczeństwa i strategii obronności.

W ciągu ostatnich 10 lat toczyła się dyskusja nad bezpieczeństwem Polski. Uderzają dwie jej cechy. Pierwszą jest brak takiej dyskusji. Można stwierdzić, że jak na całkowicie nową sytuację, w jakiej znalazł się kraj po upadku komunizmu, taka dyskusja w ogóle nie miała miejsca. Należy wyjaśnić, dlaczego tak się stało. Przeciętny Polak w ogóle nie zdaje sobie sprawy z tej dyskusji i jej wagi. Wielu myślało, iż po wejściu naszego kraju do NATO sytuacja zmieni się bardzo szybko. Oczywiście nic się takiego nie stało. Natomiast cała tematyka bezpieczeństwa jest spychana na boczny tor. Nie cieszy się zainteresowaniem parlamentarzystów. Przyjęty kuluarowo w rządzie dokument nie spowodował żadnego społecznego odzewu. Gdyby działo się to w Monako albo w Luksemburgu to można by jeszcze tę sytuację wyjaśnić. Dzieje

się to natomiast w państwie frontowym. W Polsce poddanej niesłychanie dużej presji czynników zewnętrznych, w sytuacji chaosu związanego z reorganizacją państwa. Należy w tym dokumencie zwrócić uwagę na brak aspektów ekonomicznych, gospodarczych, czy finansowych związanych z bezpieczeństwem. Uwagę przykuwa natomiast sytuacja w polskim przemyśle obronnym. W tym dokumencie na stronie 24 jest takie sformułowanie, iż państwo w ramach opracowanych programów obronnych zapewnia nakłady na utrzymanie systemu obronności, w tym sił zbrojnych, na poziomie gwarantującym bieżącą gotowość i zdolność bojową oraz ich sukcesywne doskonalenie jakościowe. Nie ma tutaj mowy o tym, jak zmienić obecną sytuację, w której wydatki na ten cel nie mają w parlamencie żadnego lobby, które by o nie zabiegało.

Polska bankowość, z punktu widzenia obronności państwa, znalazła się w położeniu krytycznym. W dokumencie nie porusza się tej kwestii. Nie ma nic bardziej związanego z bezpieczeństwem wewnętrznym i zewnętrznym kraju niż finanse. Mówi się, że Polska będzie sprzyjać przejrzystości finansów międzynarodowych.

Ogólną cechą tego dokumentu jest to, iż Polska urasta w nim do roli jakiegoś podmiotu międzynarodowego, który może wpływać w znaczący sposób na sytuację, na demokrację w innych krajach. Z pozycji mentora wspierać jakieś procesy, ale tak naprawdę do tej roli Polska jeszcze nie dorosła. Nie mówi się tu także o zagrożeniu naszych instytucji demokratycznych. Nie ma w Polsce takich procesów jak w demokracjach zachodnich. Tam też występuje degeneracja elit kierowniczych, ale system kariery wewnątrzpartyjnej powoduje ich wymianę. Młodzi działacze partyjni obserwują każdy ruch kierownictwa i czekają na jego potknięcia [Ibidem, s. 164.].

W dokumencie niepokojące jest również przedstawienie relacji między atlantyckim i europejskim wymiarem polskiego bezpieczeństwa. Autorzy stwierdzają, że integracja z UE jest absolutnym priorytetem rządu z punktu widzenia bezpieczeństwa

kraju. Niezmiernie istotne jest także wzmocnienie naszego udziału w strukturach NATO, nowoczesny przemysł obronny, silna armia zawodowa, czy np. rozmieszczenie wojsk amerykańskich w Polsce. Natomiast integracja europejska stanowi zupełnie odrębne zagadnienie. Z punktu widzenia bezpieczeństwa naszego kraju podstawowe znaczenie mają bliskie relacje z USA. To powinna być podstawa naszej polityki. Koncepcja budowania europejskich sił obronnych prowadząca do usuwania Ameryki z Europy jest dla Polski śmiertelnie niebezpieczna. Jeśli odpowiedzialność za europejskie bezpieczeństwo miałaby być przeniesiona z NATO na jakieś siły europejskie, gdzie mechanizm decyzyjny przebiegałby podobnie jak w UE, to dla Polski jest to wielkie niebezpieczeństwo. Dla polskiego bezpieczeństwa najważniejsza jest obecność wojskowa USA w Europie, także w naszym kraju. Kwestia ta nie jest tu jasno zarysowana.

Dokument ten przez fakt jego wydania rozstrzyga istotny dylemat konstytucyjny. Poprzednia strategia bezpieczeństwa przyjęta została przez Komitet Obrony Kraju. Na mocy ustawy "O powszechnym obowiązku obrony" z 1967 roku KOK funkcjonuje dalej. W 1998 roku sekretarz KOK wysłał pismo do różnych ministrów z prośbą o wykonanie różnych zadań koordynacyjnych w sprawie bezpieczeństwa państwa. Tak więc, rada ministrów wydając ten dokument dokonała interpretacji zapisów konstytucyjnych, że to właśnie ona jest organem stanowiącym i odpowiadającym za bezpieczeństwo państwa. Jakkolwiek rząd nie odniósł się do ustawy kompetencyjnej, to przyjmując ten dokument przedstawił praktyczną wykładnię zapisów Konstytucji.

W dokumencie tym brak jest jakichkolwiek wytycznych. Nie ma tam niczego, co nasze, polskie. Już na wstępie nie znajdziemy nic o tradycjach polskich walk wolnościowych, nie mówi się o fundamencie narodowej spuścizny, na którym bezpieczeństwo naszego kraju powinno być budowane.

Porównując ten dokument ze strategią obronną Rosji, Niemiec, czy Francji widzimy, iż państwa te wyraźnie artykułują swoje

cele i zamierzenia.

Polska powinna wnieść do Sojuszu elementy naszej specyfiki, naszych doświadczeń i artykułować nasze narodowe interesy.

Głównym wnioskiem z tego dokumentu jest, że trzeba zasadniczo zwiększyć wydatki na polską dyplomację. Kwestia armii pojawia się w kilku zaledwie zdaniach. Nie mówi się o tym w pierwszym elemencie pt. obronność kraju. Nasza zdolność obronna zasadza się na przynależności do NATO.

Przebieg prac nad tym dokumentem wskazuje, że nie wykorzystano możliwości stworzenia w społecznej świadomości poczucia ważności strategii bezpieczeństwa, a przez to świadomości podmiotowości Polski jako członka NATO [A. Karkoszka, Droga Polski do NATO, w: Bezpieczeństwo Polski w zmieniającej się Europie, Toruń 1994, s. 126.].

Pojawia się także pytanie w sposób powinna być budowana strategia obronna? Wydaje się, że strategia obronna powinna być bardziej zamknięta, a strategia bezpieczeństwa – otwarta.

Strategii bezpieczeństwa nie zastąpi pasywne uczestnictwo w NATO. Może to spowodować sytuację, w której Polska stanie się petentem tej organizacji otrzymującym wytyczne, wsłuchującym się w sygnały płynące spoza naszych granic, nie artykułującym własnych interesów. Ten dokument jest jakimś rozwinięciem strategii waszyngtońskiej NATO, nie ma zaś charakteru narodowego.

Konieczność opracowania nowych dokumentów programowych polityki bezpieczeństwa i obronności wynikła przede wszystkim z sukcesu, jakim było przystąpienie do NATO. Dzięki tej fundamentalnej zmianie na lepsze uległo geopolityczne położenie Polski. Tym samym rozwój wydarzeń zdezaktualizował poprzednie dokumenty programowe, tj. przyjęte w listopadzie 1992 roku z inicjatywy prezydenta Wałęsy przez KOK: "Założenia polskiej polityki bezpieczeństwa" oraz "Polityka bezpieczeństwa i strategia obronna RP". Niezależnie od

pozytywnej zmiany geopolitycznej nasiliły się nowe tendencje w dziedzinie bezpieczeństwa międzynarodowego. Zmalało niebezpieczeństwo wojny ogólnoeuropejskiej, czy bezpośredniej agresji zbrojnej, a wzrosło – konfliktami regionalnymi, mającymi źródła często wewnątrz państw oraz niebezpieczeństwami transgranicznymi, jak np. proliferacja broni jądrowej i przestępczość zorganizowana. Zmiany te znalazły również wyraz w dokumentach przyjętych przez Sojusz Północnoatlantycki na szczycie w Waszyngtonie. Strategia uwzględnia, więc, nowe zagrożenia i wyzwania takie jak regionalne kryzysy, proliferacja broni masowego rażenia, zagrożenia ekonomiczne, podziały w Europie, zagrożenia dla środowiska naturalnego. Pozostaje to w zgodzie z przyjętą w Waszyngtonie strategią działania NATO [Ibidem, s. 127.].

Strategia podtrzymując najważniejsze zadania dla utrzymania bezpieczeństwa państwa uwzględnia także nowe zobowiązania, jakie nakłada na Polskę członkostwo w Sojuszu i dążenia do integracji europejskiej. Dokument wskazuje na naszą wolę aktywnego działania na rzecz wspierania bezpieczeństwa i stabilności w całym rejonie euroatlantyckim. Polska wyraża chęć aktywnego przyczyniania się do współkształtowania i wzmacniania bezpieczeństwa zarówno przez swoje uczestnictwo w ONZ, OBWE, jak też poprzez coraz ściślejszą współpracę regionalną i subregionalną. Także poprzez rozwój stosunków dwustronnych i dobrosąsiedzką współpracę.

Dokument wskazuje na ciągłą konieczność zaangażowania wszystkich struktur naszego państwa na rzecz dalszej integracji z Sojuszem Północnoatlantyckim. Podkreśla, iż co prawda uzyskaliśmy gwarancje bezpieczeństwa, jednak będą one w pełni realizowane tylko przy jednoczesnym wysiłku Polski związanym z dostosowaniem naszej obronności do zobowiązań sojuszniczych. Preambuła dokumentu wyjaśnia, dlaczego zdezaktualizowały się założenia polskiej strategii bezpieczeństwa przyjęte w 1992 roku i dlaczego należało przyjąć nowy dokument tego typu.

Obecnie Polska sobie za cel lepszą integrację ze strukturami NATO oraz przystąpienie na jak najkorzystniejszych warunkach do UE. Rozdział pierwszy określa podstawy polskiej polityki bezpieczeństwa. Składają się na nie strategiczne cele wyprowadzone z funkcji państwa określonych w punkcie 5 Konstytucji RP. Celami tymi są: zagwarantowanie niepodległości, suwerenności, integralności terytorialnej państwa oraz nienaruszalności jego granic, zachowanie konstytucyjnego porządku demokratycznego, stworzenie jak najlepszych warunków stałego rozwoju społecznego, wniesienie wkładu w budowę trwałego, sprawiedliwego ładu w Europie. Dalej wymienione są podstawowe zasady, jakimi kieruje się Polska w polityce bezpieczeństwa. Są to: traktowanie bezpieczeństwa kompleksowo, osiąganie swoich celów zgodnie z normami prawa międzynarodowego, kierowanie się ideałami, kierowanie się zasadą solidarności, wreszcie tym, aby użycie siły było jedynie realizacją prawa do obrony, bądź wynikało z mandatu międzynarodowego.

W kwietniu 1999 roku premier wydał zarządzenie nr 20, na mocy którego powołał międzyresortowy zespół ds. opracowania projektu strategii bezpieczeństwa RP. Jego przewodniczącym został minister spraw zagranicznych, zastępcą minister obrony narodowej, a w skład weszli min. minister koordynator służb specjalnych, minister – szef rządowego centrum studiów strategicznych oraz podsekretarze stanu w wybranych resortach. Większość prac redakcyjnych odbywała się w trójkącie MSZ, MON, UOP, ale cenny był też wkład innych resortów. Projekt był przekazany do konsultacji Prezydentowi RP. Projekt był również dyskutowany na wspólnym, zamkniętym posiedzeniu sejmowych komisji spraw zagranicznych i obronny narodowej, w pracach których biorą też udział posłowie opozycyjni.

Klauzula poufności dokumentu była celowa. Chodziło o prezentację uzgodnionego dokumentu, a nie ujawnianie rozbieżności międzyresortowych, które są naturalne w trybie prac nad takim projektem.

W erze globalizacji troska o bezpieczeństwo Polski musi zaczynać się daleko od jej granic. Z tą myślą tworzony jest ten dokument. Na podstawie "Strategii bezpieczeństwa" w MON trwają prace nad opracowaniem strategii obronności. Określi ona bardziej szczegółowo m.in. zasady użycia i działania sił zbrojnych w czasie pokoju, kryzysu i wojny. Definicja obronności zapisana w strategii bezpieczeństwa mówi, że określa ona źródła i charakter zewnętrznych zagrożeń dla bezpieczeństwa państwa. Buduje koncepcje przeciwstawiania się tym celom oraz określa siły i środki, jakie państwo powinno wydzielić do ich realizacji. Strategia bezpieczeństwa stanowi też podstawę do rozpoczęcia prac nad kolejnymi dokumentami określającymi zadania dla naszego bezpieczeństwa i obronności. Powinny one być opracowane i przyjęte w najbliższym czasie [A. Karkoszka, Droga Polski do NATO, w: Bezpieczeństwo Polski w zmieniającej się Europie, Toruń 1994, s. 131.].

Jednym z najważniejszych filarów naszego bezpieczeństwa jest członkostwo w NATO. Dążymy do tego, aby bezpieczeństwo to znalazło odbicie w planach operacyjnych Sojuszu. Są one w trakcie opracowywania. To właśnie plany te przekształcają polityczne gwarancje na realne działanie w przypadku zagrożenia naszych granic. Działania MSZ i MON w tej kwestii były bardzo intensywne i spotkały się z sukcesem.

Wahamy się w tym dokumencie między NATO a UE. Tak na prawdę punktem odniesienia tej strategii jest wizja państwa globalnego, w którym UE wraz z nami jest częścią zsynchronizowaną z NATO i USA. Koncepcja ta ładnie rozwija się w wizję państwa światowego mającego swoje struktury i instytucje. W państwie tym nie ma problemów narodowych, nie ma sporów między państwami. Problemy stwarzają najwyżej migracje transgraniczne, czy przestępczość zorganizowana. Skutkiem tego jest brak rozstrzygnięcia najbardziej obecnie palącego dylematu – UE czy Stany Zjednoczone. Za priorytet przyjmuje się wstąpienie do UE. Łącznie z fikcją, która prowadzi nas do katastrofy społecznej, gospodarczej i moralnej, iż będziemy

gotowi do przystąpienia do unii w 2003 roku. Nasze strategiczne interesy cierpią na tworzeniu i rozwijaniu tej fikcji. W dokumencie nie ma mowy o problemach tak zasadniczych jak np. kwestia potencjału demograficznego.

Jest to dokument niepełny, bo pomija strategię obronności. W samym tytule widzimy pewien kierunek, który różni go od np. rozdanej nam strategii obronnejFR. Tam podkreślone jest bezpieczeństwo narodowe. Tu mówi się o bezpieczeństwie państwa. Jest to deklaracja intencji na zbyt wielkim poziomie oczywistych ogólności. Wydaje się, że teza w nim sformułowana jest niebezpieczna i usypiająca. W konkluzji – bezpieczeństwo Rzeczypospolitej po raz pierwszy od kilkuset lat nie jest zagrożone. Zmienił się charakter tych zagrożeń, ale one istnieją i trzeba je formułować [T. Otłowski, Polska w procesie integracji z NATO i Unią Zachodnioeuropejską 1991-1998, Warszawa 1999, s. 197.].

Nie można również lekceważyć tego, iż brak w tym dokumencie planu synchronizacji działań państwa w kontekście członkostwa w NATO. Zbyt duży jest poziom ogólności, a zbyt mało miejsca poświęcone jest konkretom. Brak jest także wskazania środków na realizację walki z przestępczością zorganizowaną i z infiltracją zewnętrzną, która przy aktualnej sytuacji państwa demokratycznego będzie niewątpliwie wzrastać. W sumie jest to dokument, który nie uwzględnia indywidualnych bezpieczeństwa państwa narodowego. Zdejmuje, w dobie przemian, z państwa odpowiedzialność za restrukturyzację bezpieczeństwa.

Brakuje w tym dokumencie sformułowań dotyczących sił zbrojnych Więcej uwagi poświęca się środowisku naturalnemu niż armii. Problematyczne wydaje się określenie, że na reformę armii mają być przeznaczone środki uzyskane z prywatyzacji przemysłu zbrojeniowego. Dochody te mogą się okazać bardzo niewystarczające.

W dokumencie tym nie ma żadnego odniesienia do Europejskiej Inicjatywy Obronnej. Właśnie ona jest w istocie największym

zagrożeniem dla bezpieczeństwa Polski na najbliższe 10- 15 lat.

Strategia tego dokumentu opiera się na uniemożliwieniu wszelkich zmian w Polsce. Postuluje nadal działanie Układu Warszawskiego tyle, że w ramach Sojuszu Północnoatlantyckiego. Osobista strategia ludzi kierujących takimi działaniami to dążenie do dalszej pracy w starych układach. Jeżeli dzisiaj chcielibyśmy na serio mówić o strategii bezpieczeństwa RP to należałoby zacząć od odpowiedzi na pytanie, dlaczego w obecnej Polsce dominującym układem politycznym jest układ pomoskiewski.

Zdecydowanym brakiem tego dokumentu jest nieuwzględnienie w nim finansów państwa i bezpieczeństwa polskich podmiotów gospodarczych w jego granicach. W tym dokumencie nie zawarte są kwestie na temat wartości polskiego złotego, rynku finansowego, wspierania polskich podmiotów gospodarczych. Są to przecież z tak samo ważne czynniki państwowej suwerenności jak armia.

Polska powinna zbiegać o namacalny dowód zaangażowania sojuszników w sprawę naszego bezpieczeństwa, nie tylko w razie realnego zagrożenia. Procedura tworzenia planów operacyjnych Sojuszu może do tego doprowadzić. Określą one, z jakiego kierunku może przyjść w przyszłości ewentualne zagrożenie. Musi ono być skontrowane i w związku z tym określa się, jaka infrastruktura natowska w Polsce jest potrzebna, jaka powinna być potencjalna obecność wojsk.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę pisanie prac - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.