

Etapy transformacji polskiej gospodarki

Przebieg i wyniki każdego procesu przemian gospodarczych zależą od:

1. warunków początkowych,
2. strategii gospodarczej,
3. takich okoliczności towarzyszących przemianom, które na nie wpływają, a same są w znacznej mierze lub całkowicie od nich zależne.

Opracowanie strategii gospodarczej obejmuje trzy kroki:

- 1) określenie głównych problemów wynikających z wyjściowej sytuacji Polski,
- 2) określenie typu gospodarki, do osiągnięcia którego miały doprowadzić przemiany,
- 3) sprecyzowanie rodzaju środków polityki gospodarczej, ich rozłożenia w czasie i tempa ich wprowadzenia [L. Balcerowicz, Państwo w przebudowie, Warszawa 1996, s. 243.].

Polska charakteryzowała się: głęboką nierównowagą makroekonomiczną oraz wadliwy system gospodarczy, który był przyczyną niskiej i stale malejącej efektywności ogólnoeconomicznej. Dodatkowo Polska dotknięta była dwoma problemami: zdeformowanej struktury gospodarki i olbrzymiego zadłużenia zagranicznego.

Wizja systemu docelowego odgrywa ważną rolę w kształtowaniu strategii gospodarczej. Najważniejsza była świadomość odzyskania przez Polskę swobody wyboru, m.in. ustroju gospodarczego. W tych warunkach było jasne, że trzeba wybrać system, który stwarzałby najlepsze szanse szybkiego,

długofalowego rozwoju gospodarczego. Przy użyciu tego kryterium można było bez trudu określić podstawowe ogólne cechy docelowego systemu gospodarczego: stabilność makroekonomiczną, konkurencyjność, kapitalistyczny charakter, otwarcie na otoczenie, elastyczny rynek pracy itd.

Trzeci krok polegał na powiązaniu odziedziczonych problemów z działaniami uznanymi za narzędzia ich rozwiązywania. Nierównowaga makroekonomiczna wymagała stabilizacji makroekonomicznej (S), tzn. zmniejszenia deficytu budżetowego, ostrej kontroli podaży pieniądza, przejścia do dodatnich realnych stóp procentowych. Autorzy reformy byli również przekonani, że instytucjonalna nierównowaga w procesie ustalania płac, związana z dominacją sektora publicznego, wymaga kontroli płac. Dodatkowo za jej wprowadzeniem przemawiała rozkręcająca się w latach 1988-1989 spirala płac i cen, odziedziczona po poprzednim rządzie. Odpowiednie rozwiązania przyjęte w ramach całościowego pakietu nowej polityki gospodarczej wprowadzono z dniem 1 stycznia 1990 r [Ibidem, s. 250.].

Kolejną nominalną „kotwicą” stabilizacji był stały kurs walutowy. Określenie poziomu, na którym miał on być ustalony, było jedną z najtrudniejszych decyzji, której podjęcie poprzedziło rozważenie wielu alternatywnych propozycji.

Brak równowagi makroekonomicznej w Polsce znajdował odbicie nie tylko w hiperinflacji, lecz również w powszechnych brakach rynkowych (inflacji tłumionej). Były one spowodowane zarówno ekspansywną polityką makroekonomiczną, jak i mikroekonomicznymi deformacjami i brakiem elastyczności po stronie cen i podaży. Polska różniła się pod tym względem od Czechosłowacji, gdzie przy ostrożnej polityce makroekonomicznej główne źródła niedoborów miały charakter mikroekonomiczny. W przypadku Polski polityka S musiała się zmierzyć zarówno z jawną inflacją, jak i z makroekonomiczną składową inflacją tłumioną. Likwidacja niedoborów, w tej mierze, w jakiej jej przyczyny tkwiły w sferze

mikroekonomicznej, wymagała mikroekonomicznej liberalizacji. Ta „polityka L” polegała na rozszerzeniu zakresu wolności gospodarczej poprzez wyeliminowanie powszechnej i szczegółowej interwencji państwa i na zwiększeniu w ten sposób elastyczności podaży i cen.

Drugi główny problem, wadliwy system gospodarczy, wymagał polityki zmian instytucjonalnych. Można z kolei wyróżnić dwie części takiej polityki:

1. wspomnianą już liberalizację mikroekonomiczną i
2. głęboką przebudowę instytucjonalną, obejmującą przekształcenie wielu organizacji i całych podsystemów instytucjonalnych.

Polityka L była, środkiem rozwiązywania zarówno problemów makroekonomicznych, jak i systemowych. Jej program, przyjęty w Polsce miał bardzo szeroki zakres. Obejmował likwidację pozostałych jeszcze ograniczeń prywatnej działalności gospodarczej, usunięcie pozostałości centralnego rozdzielnictwa nakładów, liberalizację cen, likwidację zdecydowanej większości ograniczeń ilościowych w eksporcie i imporcie, wprowadzenie jednolitego kursu walutowego i wewnętrznej wymienialności złotego.

Również program głębokiej przebudowy instytucjonalnej był zakreślony bardzo szeroko, odpowiednio do spuścizny „zniszczonego kapitalizmu”, z którą trzeba się było zmierzyć. Najważniejsze przedsięwzięcia obejmowały: prywatyzację większości sektora państwowego, złamanie monopolu na rynku wewnętrznym i wprowadzenie rygorystycznego ustawodawstwa antymonopolowego, wzmocnienie instytucjonalnej niezależności banku centralnego, reformę sektora finansowego, ubezpieczeń, systemu podatkowego, stworzenie prawdziwego samorządu terytorialnego i utworzenie sieci zabezpieczenia społecznego.

Działania w ramach polityki S, L i I zostały uznane za klucz do rozwiązania dwóch dodatkowych problemów: deformacji

struktury gospodarczej i ogromnego zadłużenia zagranicznego. Dana struktura gospodarcza jest rezultatem przeszłych decyzji inwestycyjnych i produkcyjnych, podejmowanych pod wpływem warunków systemowych i makroekonomicznych. Dlatego właśnie zmiany wprowadzane w obu tych dziedzinach mają tak zasadnicze znaczenie. Niektóre jednak części struktury przemysłowej, w których konieczność szybkiej redukcji potencjału jest szczególnie paląca, a potrzeby informacyjne centralnego podejmowania decyzji są względnie proste, wymagają ściśle selektywnej polityki restrukturyzacji i jednocześnie decydują o jej dopuszczalności. Taka polityka, ograniczona zasadniczo do górnictwa, energetyki i hutnictwa, stała się częścią ogólnego programu gospodarczego. Nie ma ona jednak nic wspólnego z charakterystyczną dla poprzedniego okresu masową „polityką przemysłową”, polegającą na typowaniu zwycięzców czy ratowaniu z opresji tych, którym się nie wiedzie [Ibidem, s. 257-259.].

Przyszłe rozmiary długu zagranicznego i zdolność do jego obsługi zależały od dynamiki rozwoju Polski, na którą silny wpływ miała polityka transformacji systemowej i stabilizacji makroekonomicznej. Zważywszy jednak na ogromne rozmiary długu i dramatyczny stan polskiej gospodarki, rozwój gospodarczy nie był możliwy bez radykalnej redukcji zadłużenia i jego restrukturyzacji. Szanse uzyskania takiej redukcji od zachodnich wierzycieli, zwłaszcza od rządów krajów Zachodu, na które przypadało 2/3 polskiego zadłużenia, zależały od przyjęcia przez Polskę całościowego i radykalnego programu gospodarczego, i tak niezbędnego ze względów wewnętrznych.

Przedmiotem strategii gospodarczej był nie tylko rodzaj środków, które należało podjąć, ale również ich rozłożenie w czasie i tempo, w jakim miały być stosowane. Można było np. opóźnić stabilizację i liberalizację cen do czasu sprywatyzowania przedsiębiorstw. Taka była istota Planu 500 dni w Rosji, przedłożonego w 1990 r., który nie doczekał się. Wariant ten nigdy nie był poważnie rozpatrywany przez zespół

gospodarczy w Polsce, jego realizacja bowiem oznaczałaby zgodę na długotrwałą wysoką inflację, a to z kolei podniosłoby koszt i stopień trudności jej ostatecznego stłumienia. Wybór padł na alternatywną strategię – mniej więcej równoczesnej realizacji S, L i I [Ibidem, s. 260-262.].

Każdy środek polityki gospodarczej odznacza się pewnym maksymalnym możliwym tempem realizacji. Jest ono znacznie wyższe dla S i L niż dla przeważającej części środków składających się na politykę I. Wariantem radykalnym można nazwać ten, dla którego tempo faktyczne jest bliskie maksymalnemu. Z definicji, warianty „gradualistyczne”, tj. stopniowych reform, wyraźnie od tempa maksymalnego odbiegają. Było oczywiste, że powolne wyhamowywanie wysokiej inflacji jest zadaniem beznadziejnym, wybrano zatem radykalny wariant stabilizacji. Zdecydowaliśmy się również na łączne podjęcie radykalnej polityki L i I, równocześnie z polityką S. Argumentem przemawiającym za taką właśnie strategią było wyraźne fiasko wcześniejszych cząstkowych reform, a także założenie o istnieniu silnej synergii między różnymi obszarami polityki gospodarczej. I tak np. szybka poprawa proporcji cenowych wymagała radykalnej liberalizacji cen. Bez takiej poprawy autonomiczne decyzje przedsiębiorstw mogłyby mieć społecznie niepożądane skutki, a mechanizm bankructwa mógłby eliminować niektóre efektywne przedsiębiorstwa.

Radykalna liberalizacja cen była również niezbędnym warunkiem szybkiej likwidacji niedoborów, koniecznej zarówno do poprawy położenia materialnego konsumentów, jak i do podniesienia sprawności funkcjonowania przedsiębiorstw. Takiej liberalizacji musiała jednak towarzyszyć szybka i skuteczna likwidacja ograniczeń, ilościowych i innych, w handlu zagranicznym, której celem było poddanie krajowych przedsiębiorstw, uwolnionych od mechanizmu nakazowego, naciskowi konkurencji, zwiększenie elastyczności podaży, która wraz z liberalizacją cen była przesłanką likwidacji braków rynkowych, a także powiązanie cen wewnętrznych z cenami rynku

światowego. Istnienie wszystkich tych powiązań oznacza daleko posuniętą niepodzielność zadania liberalizacji. Trzeba było wprowadzić radykalną liberalizację cen i zlikwidować mechanizm nakazowy występujący w formie ukrytej pod nazwą „zamówień rządowych”, aby uniknąć sytuacji, w której kontrolowane przedsiębiorstwa wywierałyby skuteczny nacisk na przyznanie jawnych bądź ukrytych subsydiów, w ten sposób podważając sens koniecznej radykalnej stabilizacji.

Pomyślna stabilizacja wymagała więc radykalnej liberalizacji. Z drugiej strony, radykalna liberalizacja cen musiała być ubezpieczona twardą polityką S, która pozwoliłaby uniknąć przerodzenia się początkowego skoku cen w przewlekłą wysoką inflację. Zakładano wreszcie, że prywatyzacja i inne reformy instytucjonalne przyniosą pełne efekty w warunkach wyższej stabilności makroekonomicznej, ale też że z drugiej strony niektóre spośród nich (np. reforma podatkowa) są istotnym warunkiem utrzymania i umocnienia rezultatów osiągniętych na polu stabilizacji makroekonomicznej. Oba typy polityki (L i I) były więc ze sobą ściśle związane [Ibidem, s. 274-275.].

Przedstawione przesłanki ekonomiczne dostatecznie uzasadniały wybór szerokiego i radykalnego programu S, L i I. Dodatkowym argumentem były pewne względy dotyczące politycznego klimatu dla reformy gospodarczej, które nakazywały jej szybkie podjęcie, bezpośrednio po wielkim przełomie politycznym z połowy 1989 r. Wolne tempo reformy lub jej odwlekanie oznaczałoby marnotrawstwo kapitału politycznego w postaci gotowości społeczeństwa do akceptacji trudnych, radykalnych posunięć gospodarczych. Pojawienie się tego rodzaju kapitału politycznego jest korzystnym skutkiem każdego wielkiego przełomu politycznego. Kapitał ten jednak szybko zanika, ustępując pola „normalnej” polityce partii politycznych i grze grup interesów. W końcu również i psychologia społeczna poucza nas, że ludzie łatwiej dostosowują swoją postawę do otoczenia wtedy, gdy doznało ono głębokich zmian, niż wówczas, gdy zmiany następują stopniowo.

Opisana strategia została w końcu 1989 r. rozwinięta w szczegółowy program. Przygotowując go, zespół gospodarczy współpracował z zespołem Międzynarodowego Funduszu Walutowego, przy wsparciu grupy doradców polskich i zagranicznych. Z początkiem stycznia 1990 r. wszedł w życie pakiet radykalnych przedsięwzięć polityki gospodarczej. Koncentrował się on na stabilizacji, liberalizacji, zmianach systemu podatkowego, umocnieniu banku centralnego i sieci zabezpieczenia społecznego. W lutym 1990 r. rząd przyjął ustawę prywatyzacyjną, która następnie została uchwalona przez Sejm w lipcu tego samego roku. W pierwszej połowie 1990 r. przyjęto również kilka innych ustaw dotyczących przebudowy instytucjonalnej, np. ustawę o ubezpieczeniach i ustawę antymonopolową, w drodze ustawowej rozwiązano obowiązkowe centralne związki spółdzielcze [Ibidem, s. 275.].

Reformy instytucjonalne w 1991 r. obejmowały nową ustawę o publicznym obrocie papierami wartościowymi i utworzeniu giełdy papierów wartościowych, nową liberalną ustawę o inwestycjach zagranicznych, ustawę o powszechnym podatku dochodowym oraz nowe prawo budżetowe. Utrzymywało się wysokie tempo wzrostu sektora prywatnego i prywatyzacji aktywów przedsiębiorstw państwowych, jednakże prywatyzacja dużych przedsiębiorstw postępowała dość powoli, głównie na skutek komplikacji politycznych. W sferze działań makroekonomicznych w maju 1991 r. nastąpiła dewaluacja złotego, której towarzyszyło powiązanie jego parytetu z koszykiem walut, a nie, jak dotychczas, z dolarem. W październiku wprowadzono kroczącą dewaluację złotego. Wśród innych zmian można wymienić modyfikację mechanizmu kontroli płac, który został utrzymany mimo ataków związków zawodowych.

Na przełomie lat 1991 i 1992 nastąpiły widoczne zmiany polityczne. W wyniku wyborów do Sejmu w październiku 1991 r. po reformatorskich rządach Tadeusza Mazowieckiego i Jana Krzysztofa Bieleckiego powstał rząd koalicyjny Jana Olszewskiego, który rozpoczął swoją działalność pod hasłem

radykałnego zerwania z przeszłością (zakończyłem swoją służbę państwową w grudniu 1991 r.). Stopniowo jednak rząd Jana Olszewskiego łagodził swoje poprzednie deklaracje, w zasadzie kontynuując politykę dyscypliny budżetowej przy dość rygorystycznej polityce pieniężnej niezależnego w dużej mierze banku centralnego. Prywatyzacja dużych przedsiębiorstw państwowych została natomiast praktycznie wstrzymana. Rząd Jana Olszewskiego upadł w czerwcu 1992 r., premierem kolejnego rządu koalicyjnego została Hanna Suchocka. Rząd ten w zasadzie kontynuował strategię gospodarczą realizowaną od 1990 r., choć w niektórych dziedzinach dokonał pewnych ustępstw na rzecz różnych grup interesu. W szczególności dotyczy to rolników. Rząd Hanny Suchockiej został obalony na skutek wotum nieufności uchwalonego przez Sejm, który z kolei został rozwiązany przez prezydenta. W wyniku wyborów we wrześniu 1993 r. władzę objął rząd koalicyjny utworzony przez dwie partie postkomunistyczne.

Polski program gospodarczy był realizowany w złożonych warunkach politycznych, zwłaszcza od drugiej połowy 1991 r. Częste kampanie polityczne stały się okazją do demonstracji populizmu, co musiało się odbić niekorzystnie na oczekiwaniach i w rezultacie również na działaniach podmiotów gospodarczych.

Wynikiem był nawrót presji płacowych i osłabienie skłonności przedsiębiorstw państwowych do podejmowania trudnych decyzji restrukturyzacyjnych. W warunkach istnienia silnych i dość agresywnych związków zawodowych, częstych wyborów i rozdrobnionego systemu partyjnego, klimat polityczny dla reformy gospodarczej był w Polsce znacznie trudniejszy niż na Węgrzech czy w Republice Czeskiej.

Na przeobrażenia gospodarcze wywierała również wpływ kolejna grupa warunków, związana ze stosunkami zewnętrznymi. W przypadku Polski warunki te były bardzo trudne ze względu na załamanie się polskiego eksportu do krajów b. Związku Radzieckiego i dotkliwe pogorszenie się terms of trade. Negatywny wpływ tego załamania kosztował Polskę, jak się

szacuje, 3,5-5% jej PKB w 1991 r [Ibidem, s. 280.].

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 Europejskiej Klasyfikacji Działalności (EKD)

Biorąc pod uwagę rodzaj działalności wykonywanej w ostatnim miejscu pracy głównymi działami generującymi bezrobocie są: przemysł, handel hurtowy i detaliczny oraz budownictwo. Z danych tabeli 11 wynika, że z tych działów pochodziło w końcu 1999 roku łącznie 1.066,9 tys. bezrobotnych tj. ponad połowa (59,5%) ogółu bezrobotnych poprzednio pracujących. W porównaniu do stanu z końca 1998 r. w wyżej wymienionych działach odnotowano wzrost liczby bezrobotnych, przy czym najwyższy w budownictwie – o 33,6% (o 47,5 tys. osób).

Tabela 12. *Bezrobotni według rodzaju działalności w ostatnim miejscu pracy w latach 1998-1999*

W 1998 roku liczba bezrobotnych poprzednio pracujących wynosiła 1416,8 tys. osób, natomiast w 1999 roku wzrosła do 1792,9 tys., co oznacza wzrost o 376,1 tys., czyli do 126,5% wartości z roku poprzedniego.

W sektorze rolnictwa, łowiectwa i leśnictwa liczba bezrobotnych zwiększyła się z 95,2 tys. w 1998 roku do 103,0 tys. w 1999 roku, czyli o 7,8 tys., co stanowi 108,2% poziomu z roku poprzedniego.

W przemyśle, obejmującym m.in. górnictwo, kopalnictwo i działalność produkcyjną, liczba osób bezrobotnych wzrosła z 423,5 tys. do 537,0 tys., czyli o 113,5 tys., co odpowiada 126,8% wartości z 1998 roku. W górnictwie i kopalnictwie zanotowano wzrost z 12,1 tys. do 19,1 tys., natomiast w działalności produkcyjnej z 400,4 tys. do 505,3 tys.

W budownictwie liczba bezrobotnych zwiększyła się z 141,4 tys. do 188,9 tys., czyli o 47,5 tys., co daje 133,6% poziomu z roku poprzedniego.

W sektorze handlu hurtowego i detalicznego liczba bezrobotnych wzrosła z 276,2 tys. do 341,0 tys., co oznacza przyrost o 64,8 tys., do poziomu 123,5%.

W hotelarstwie i gastronomii liczba osób bezrobotnych zwiększyła się z 39,0 tys. do 47,5 tys., czyli o 8,5 tys., co stanowi 121,8% wartości z 1998 roku.

W obszarze transportu, składowania i łączności odnotowano wzrost z 39,1 tys. do 52,4 tys., co oznacza przyrost o 13,3 tys. i osiągnięcie poziomu 134,0%.

W sektorze obsługi nieruchomości i firm liczba bezrobotnych wzrosła z 40,0 tys. do 50,5 tys., co daje 10,5 tys. więcej, czyli 126,3% wartości z roku poprzedniego.

W administracji publicznej i obronie narodowej liczba bezrobotnych zwiększyła się z 112,0 tys. do 130,8 tys., czyli o 18,8 tys., co odpowiada 116,8% poziomu z 1998 roku.

W edukacji liczba bezrobotnych wzrosła z 31,5 tys. do 36,2 tys., co oznacza przyrost o 4,7 tys. i osiągnięcie poziomu 114,9%.

W sektorze ochrony zdrowia i opieki socjalnej odnotowano wzrost z 47,0 tys. do 63,9 tys., co oznacza wzrost o 16,9 tys., czyli do 136,0%.

W kategorii pozostałych usług liczba bezrobotnych zwiększyła

się z 107,4 tys. do 137,4 tys., co daje wzrost o 30,0 tys., czyli do 127,9% wartości z roku poprzedniego.

W grupie inne liczba bezrobotnych wzrosła z 64,5 tys. do 104,3 tys., czyli o 39,8 tys., co stanowi aż 171,7% wartości z 1998 roku.

Źródło: Departament Polityki Rynku Pracy

Wzrost liczby bezrobotnych, który wystąpił w dziale przemysł był wynikową:

- znacznego wzrostu w sekcji górnictwo i kopalnictwo – o 57,9%, wynikającego z przyśpieszenia procesów restrukturyzacyjnych;
- wzrostu w sekcji działalność produkcyjna – o 26,2%.

Z pozostałych sekcji, o mniej znaczącym udziale w ogólnej liczbie bezrobotnych poprzednio pracujących, najwyższa dynamika wzrostu liczby bezrobotnych w porównywanym okresie miała miejsce w sekcji ochrona zdrowia i opieka socjalna, gdzie wzrost wyniósł 36,0% (16,9 tys. osób) [Ibidem, s. 30.].

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 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 roku te 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 doksztalcania utrwała 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 BAEI*

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 obciążone 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

zróznicowanie 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 sektorach tradycyjnie zmaskulinizowanych, takich jak górnictwo, budownictwo czy przemysł ciężki, co czyni ich wrażliwymi na procesy restrukturyzacji gospodarki.

Zróznicowanie 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, powiązaniem 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. Miczałczyk 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.

Uznaje 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 sprzyjają 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 osiągniętych 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.