

LESZEK KUCHARSKI\*  
EUGENIUSZ KWIATKOWSKI\*\*

---

## **Pozycja różnych grup osób na rynku pracy a stan koniunktury w Polsce<sup>1</sup>**

### **Wstęp**

Sytuacja ekonomiczna osób należących do zasobu siły roboczej charakteryzuje się we współczesnych gospodarkach znaczącą niestabilnością. Związane jest to z oddziaływaniem na gospodarkę szeregu zjawisk i procesów, dotyczących przede wszystkim tendencji postępu technologicznego, trendów demograficznych, zmian koniunkturalnych, migracji ludności czy też przekształceń struktury gospodarczej. Procesy te nie pozostają bez znaczenia dla sytuacji na rynku pracy, która implikuje określoną pozycję osób na tym rynku. Jednym z podstawowych czynników kształtujących krótkookresową pozycję osób na rynku pracy jest koniunktura gospodarcza. Poprawa koniunktury gospodarczej wpływa pozytywnie na agregatową wielkość zatrudnienia w gospodarce oraz negatywnie na agregatową wielkość bezrobocia, poprawiając pozycję osób na rynku pracy, zaś pogorszenie koniunktury oddziałuje na te wielkości w odwrotnym kierunku. Nasuwa się jednak pytanie, czy prawidłowości wpływu koniunktury na wielkości agregatowe zatrudnienia i bezrobocia dotyczą również wszystkich węższych, zdezagregowanych grup osób.

Przedmiotem niniejszego artykułu jest analiza pozycji grup osób na rynku pracy w Polsce w warunkach różnych stanów koniunktury gospodarczej lat 2009–2018. Celem głównym rozważań jest odpowiedź na pytanie, jak odmienny stan koniunktury gospodarczej wpływa na pozycję grup osób na rynku pracy w Polsce, wyodrębnionych na podstawie kryteriów płci, wieku, wykształcenia i miejsca zamieszkania.

---

\* Dr hab. Leszek Kucharski, prof. UŁ – Katedra Polityki Ekonomicznej, Uniwersytet Łódzki; e-mail: leszek.kucharski@uni.lodz.pl

\*\* Prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski – Katedra Makroekonomii, Uniwersytet Łódzki; e-mail: eugeniusz.kwiatkowski@uni.lodz.pl

<sup>1</sup> Artykuł powstał w ramach projektu badawczego „Polaryzacja polskiego rynku pracy w kontekście zmiany technologicznej” finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki w ramach konkursu Sonata, umowa nr: UMO-2016/23/B/HS4/00334.

W celu określenia pozycji grup osób na rynku pracy posłużymy się wskaźnikami stóp zatrudnienia, stóp bezrobocia i stóp przepływów osób między zasobami pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo, a także oszacowaniami parametrów wielomianowego modelu logitowego, wskazującymi na relatywne prawdopodobieństwa odpływów osób z zatrudnienia i z bezrobocia. W analizach wykorzystujemy dane statystyczne pochodzące z badań aktywności ekonomicznej ludności w Polsce (BAEL) z lat 2009–2018. Jako podstawę wyodrębnienia stanów koniunktury przyjęto średnie wskaźniki stopy bezrobocia i stopy wzrostu PKB. W rezultacie cały analizowany okres podzielono na podokres słabej koniunktury w latach 2009–2013 (ze średnią stopą bezrobocia 9,5% i średnią roczną stopą wzrostu PKB 2,9%) i podokres dobrej koniunktury w latach 2014–2018 (ze średnimi wskaźnikami odpowiednio 5,8% i 4%).

Struktura opracowania jest następująca. Część 2 poświęcona jest przeglądowi dotychczasowych badań w zakresie przedmiotu artykułu. W części 3 przedstawiono uwarunkowania teoretyczne zróżnicowanej pozycji na rynku pracy wyodrębnionych grup siły roboczej. Część 4 zawiera analizy pozycji wybranych grup siły roboczej w okresach słabej i dobrej koniunktury gospodarczej w oparciu o wskaźniki stóp bezrobocia, stóp zatrudnienia i stóp przepływów osób między zatrudnieniem, bezrobociem i biernością zawodową. W części 5 przedstawiono model ekonometryczny, zaś w części 6 oszacowania relatywnych szans odpływu z bezrobocia i z zatrudnienia wybranych grup siły roboczej. Ostatnia część zawiera podsumowanie wyników badań i ich interpretacje.

## 1. Przegląd dotychczasowych badań

Problem pozycji grup osób na rynku pracy był wielokrotnie podejmowany w literaturze ekonomicznej, zarówno polskiej, jak i zagranicznej. Charakterystyczną cechą podejmowanych badań jest wykorzystanie podejścia strumieniowego (tj. analizy przepływów siły roboczej między zatrudnieniem, bezrobociem i biernością zawodową) przy identyfikacji pozycji grup osób na rynku pracy.

Znaczenie podejścia strumieniowego w analizie polskiego bezrobocia podkreślono już w pierwszych latach okresu transformacji (Góra i Lehmann 1992). W kolejnych latach podjęto szereg badań nad zróżnicowaniem sytuacji ekonomicznej grup siły roboczej w Polsce z wykorzystaniem tego podejścia (Steiner i Kwiatkowski 1995; Kwiatkowski i Kucharski 1995; Góra 1996; Kucharski 1998, 2002). W badaniach tych pozycję grup osób na rynku pracy mierzono wskaźnikami stóp bezrobocia i stóp przepływów osób między zatrudnieniem, bezrobociem i biernością zawodową oraz oszacowaniami – w ramach wielomianowego modelu logitowego – relatywnych prawdopodobieństw odpływów osób z zatrudnienia i bezrobocia.

W późniejszych latach wykorzystano szersze spektrum metod badawczych dla analiz pozycji grup osób na rynku pracy, uwzględniając również modele probitowe i hazardowe oraz oszacowania funkcji przeżycia (Malarska 2007). Intensyfikacja badań empirycznych nad sytuacją grup osób na polskim rynku pracy nastąpiła po globalnym kryzysie finansowym. E. Gałęcka-Burdziak wykorzysta-

ła dane jednostkowe BAEL w oszacowaniach parametrów modelu logitowego dla wskazania determinant (cech demograficznych i społecznych, a także płacy progowej) wpływających na odpływy osób z bezrobocia do zatrudnienia w latach 2005–2006 (Gałęcka-Burdziak 2012). I. Magda i A. Ruzik-Sierdzińska przeprowadziły analizę stóp odpływów grup osób w różnym wieku z zatrudnienia i bezrobocia oraz wykorzystując dane indywidualne BAEL z lat 2008–2010 oszacowały wielomianowe modele logitowe dla określenia relatywnych prawdopodobieństw przepływów z zatrudnienia i bezrobocia dla grup osób wyodrębnionych według płci, wieku, wykształcenia i kilku innych cech (Magda i Ruzik-Sierdzińska 2012). Warto również wspomnieć o oszacowaniach w modelach logitowym i probitowym prawdopodobieństw bycia bezrobotnym długotrwale w zależności od takich cech, jak wiek, płeć, zawód i miejsce zamieszkania, na podstawie danych pozyskanych z bazy Syriusz i badań sondażowych (Pietrzak i in. 2014).

Z badań pozycji osób na rynku pracy w innych krajach podejmowanych w ostatnich latach warto wspomnieć o pracy P. Gomeza, który przeprowadził analizę cykliczności przepływów grup osób między zatrudnieniem, bezrobociem i biernością zawodową w Wielkiej Brytanii w latach 1993–2010, wskazując na ważną rolę poziomu wykształcenia w kształtowaniu tych przepływów (Gomez 2010). Interesującą z naszego punktu widzenia analizę znajdujemy w pracy M. Baussoli i innych, którzy w oparciu o metody nieparametryczne i parametryczne (model logitowy) pokazali zróżnicowanie bezrobocia i przepływów osób na rynku pracy w grupach siły roboczej we Włoszech i Wielkiej Brytanii w dwóch podokresach: przed kryzysem finansowym w latach 2004–2008 i w kryzysowych latach 2009–2013. Podkreślili znaczenie płci i wieku dla kształtowania się sytuacji tych osób na rynku pracy w obu stadiach koniunktury (Baussola, Jenkins, Mussida i Penfold 2015). W podobnej analizie przeprowadzonej dla Francji z lat 2003–2012 podkreślono wrażliwość przepływów osób między zatrudnieniem i bezrobociem na zmianę koniunktury gospodarczej, zwracając uwagę na zróżnicowanie tej zależności w grupach siły roboczej (Fontaine 2016).

Warto również wspomnieć o najnowszych badaniach. Badania ankietowe siły roboczej we Francji, Wielkiej Brytanii, Hiszpanii i USA w latach 2003–2018 były podstawą analizy prawdopodobieństwa przepływów między stanami rynku pracy grup osób wyodrębnionych na podstawie kryteriów płci, wieku i wykształcenia oraz analizy cykliczności tych przepływów (Fontaine i in. 2019). Natomiast badanie przepływów osób na rynkach pracy w Republice Czech i Polsce w latach 1998–2017 doprowadziło autorów do wniosku, że w obu krajach przepływy między zatrudnieniem i bezrobociem odgrywają większą rolę w kształtowaniu cykliczności zmiennych rynku pracy niż przepływy do i z bierności zawodowej, ale zaobserwowano wyraźnie antycykliczny charakter przepływów z bierności zawodowej do bezrobocia (Galuscak i in. 2018).

Nowym elementem badań w niniejszym opracowaniu w stosunku do literatury polskiej jest przebadanie pozycji grup siły roboczej na rynku pracy w odmiennych stanach koniunktury, a także uwzględnienie wpływu zmian koniunktury na tę pozycję.

## 2. Uwarunkowania pozycji grup osób na rynku pracy

Pozycja osób na rynku pracy zależy od szerokiej gamy czynników o charakterze demograficznym, ekonomicznym, społecznym i prawnym. Omówienie ich pełnej i wyczerpującej listy nie jest tutaj możliwe. Pominiemy determinanty o charakterze ogólnym, rynkowym, natomiast zwrócimy uwagę na czynniki specyficzne, w tym instytucjonalne, które mogą wpływać na różnice w pozycji na rynku pracy grup siły roboczej wyodrębnionych na podstawie kryteriów płci, wieku, wykształcenia i miejsca zamieszkania.

Rozważając czynniki wpływające na zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, warto zwrócić uwagę na rozmieszczenie kobiet i mężczyzn w grupach zawodowych i sekcjach gospodarki narodowej, dominujący model rodziny i warunki umożliwiające godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz postawy pracodawców wobec zatrudnienia kobiet i mężczyzn.

Czynnikiem wpływającym na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest ich rozmieszczenie w poszczególnych grupach zawodowych i sekcjach gospodarki. Z danych GUS wynika, że wśród 9 dużych grup zawodów wyodrębnionych w statystykach, kobiety stanowią w Polsce większość pracowników w takich grupach jak: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, specjaliści, pracownicy biurowi oraz pracownicy wykonujący prace proste, natomiast najbardziej sfeminizowanymi sekcjami gospodarki narodowej są: opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja, zakwaterowanie i gastronomia, działalność finansowa i ubezpieczenia oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (*Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* 2016). W zestawieniu tym znajdują się zarówno zawody i sekcje o rosnącej roli w rozwoju gospodarczym (specjaliści, opieka zdrowotna i pomoc społeczna), jak i takie, których rola maleje w procesie rozwoju (pracownicy wykonujący prace proste). Z drugiej strony, mamy w tym zestawieniu zawody i sekcje o różnej wrażliwości koniunkturalnej (dosyć wysokiej w dziedzinie rekreacji i rozrywki; dosyć niskiej w sekcjach opieki zdrowotnej i edukacji oraz grupie zawodowej pracowników biurowych). Biorąc powyższe pod uwagę trzeba stwierdzić, że rozmieszczenie kobiet i mężczyzn w przekroju grup zawodowych i sekcji gospodarki nie pozostaje bez znaczenia dla wskaźników charakteryzujących pozycję obu grup na rynku pracy.

Pozycja grupy kobiet i grupy mężczyzn na rynku pracy zależy w dużej mierze od tego, jaki model rodziny dominuje w rzeczywistości i w jakim stopniu stworzono warunki umożliwiające godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Z badań socjologów i polityków społecznych wynika, że w polskim społeczeństwie spotkać można wszystkie podstawowe modele rodziny (tj. tradycyjny, model nierównowagi obowiązków, pośredni oraz w pełni partnerski), ale pozycję dominującą zajmuje w rzeczywistości model nierównowagi obowiązków, polegający na występowaniu w rodzinie pracującego mężczyzny i pracującej zawodowo kobiety, która obciążona jest ponadto prowadzeniem gospodarstwa domowego i wychowywaniem dzieci (Balcerzak-Paradowska 2018). W związku z tym zasadnicze znaczenie dla pozycji obu grup osób na rynku pracy, a zwłaszcza kobiet, mogą mieć warunki umożliwiające godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Chodzi

tu w szczególności o stopień rozwoju elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, stopień zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne, dostęp do placówek opieki nad dziećmi czy też regulacje ułatwiające rodzicom opiekę nad małymi dziećmi. Jeśli chodzi o ten ostatni element, to warto podkreślić tutaj pozytywne zmiany przepisów wprowadzone w latach 2013–2018 (Ustawa z dnia 28 maja 2013 r., Dz. U. z 2013 r. poz. 675, z 2017 r. poz. 1027) dotyczące wydłużenia urlopu macierzyńskiego, gwarancji zatrudnienia osób powracających do pracy po przerwie związanej z rodzicielstwem, a także wprowadzenia 26-tygodniowego urlopu rodzicielskiego i świadczenia w ramach programu 500+.

Ważną rolę w kształtowaniu sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy odgrywają postawy pracodawców dotyczące zatrudnienia pracowników, ich wynagrodzeń i awansów. Co prawda Konstytucja i Kodeks Pracy gwarantują kobietom i mężczyznom równe prawa do zatrudnienia, jednakową płacę za taką samą pracę oraz równe traktowanie w zakresie awansów i szkoleń, ale jednak w praktyce zdarzają się przypadki odmiennych postaw pracodawców. W związku z obowiązkami macierzyńskimi kobiety nie mogą zagwarantować pełnej ciągłości pracy i pełnej dyspozycyjności, a ponadto mogą występować przypadki dezaktualizacji kwalifikacji po przerwie związanej z macierzyństwem. Sytuacje te są czasem wykorzystywane przez pracodawców, co znajduje wyraz w gorszym traktowaniu kobiet na rynku pracy.

Rozważając czynniki wpływające na pozycję osób na rynku pracy w przekroju grup wiekowych, należy zwrócić uwagę na potencjał produkcyjny pracowników w poszczególnych grupach, ocenę tego potencjału przez pracodawców oraz politykę państwa wobec różnych generacji na rynku pracy, zwłaszcza politykę aktywnego starzenia się.

Podstawowe znaczenie dla pracodawców podejmujących decyzje o zatrudnieniu pracowników mają jednostkowe koszty pracy, zdeterminowane przez relację nominalnych kosztów pracy do produktywności pracy. Wzrost tej relacji skutkuje decyzjami pracodawców o zmniejszeniu rozmiarów zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Problem kształtowania się płac i produktywności pracy jest od dawna przedmiotem badań empirycznych w literaturze ekonomicznej. Zwrócono w nich uwagę na pewną zależność poziomu płac i produktywności pracy od wieku pracowników. O ile jednak badania empiryczne potwierdzają w zdecydowanej większości przypadków, że płace pracowników podnoszą się wraz z ich wiekiem (Zawadzki 2009), to w przypadku badania zależności produktywności pracy od wieku pracowników uzyskano różne wyniki (Vanderberghe, Waltenberg i Rigo 2013; Bortkiewicz i Makowiec-Dąbrowska 2008; van Ours i Stoeldraijer 2011). Pomimo niejednoznacznych wyników w badaniach empirycznych, wielu pracodawców podziela jednak pogląd, że o ile w młodszych grupach wieku pracownicy otrzymują zarobki niższe od ich produktywności, to w grupach osób starszych zarobki przewyższają poziom produktywności (Wiktorowicz 2016, s. 32). Wypada jednakże również zauważyć, że wielu pracodawców docenia zalety starszych pracowników, zwłaszcza ich solidność, elastyczność, doświadczenie i transfer ich wiedzy fachowej do młodszych pracowników. Takie poglądy i postawy pracodawców wpływają bezpośrednio na sytuację osób starszych na rynku pracy.

Sytuacja na rynku pracy osób w różnych grupach wiekowych zależy również od polityki państwa adresowanej do tych grup, a zwłaszcza polityki wobec osób starszych. Ważnym przełomem w zakresie polityki aktywnego starzenia się w Polsce była integracja z Unią Europejską, która wymusiła zajęcie się przez państwo tą polityką. W szeregu dokumentów Komisji Europejskiej i Parlamentu Europejskiego podkreślono konieczność solidarności międzypokoleniowej, zasadność wydłużenia wieku produkcyjnego, potrzebę aktywnego starzenia się i późniejszego przechodzenia na emeryturę (Sadowska-Snarska 2012). Postulaty te znalazły pewne odzwierciedlenie w działaniach polskich rządów (zniesienie wcześniejszych emerytur w 2009 r. oraz stopniowe podniesienie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 67 lat w 2012 r., zaniechane jednak w 2016 r. czy też wprowadzenie w 2014 r. dofinansowania wynagrodzenia przez państwo przy zatrudnieniu bezrobotnego w wieku 50+).

Analizując znaczenie wykształcenia dla pozycji grup siły roboczej na rynku pracy, trzeba odwołać się przede wszystkim do teorii kapitału ludzkiego, rozwijającej się od lat sześćdziesiątych XX wieku, a w szczególności wkładów wniesionych przez T.W. Schultza, J. Mincera i G.S. Beckera. Podkreślając w definicji kapitału ludzkiego, że jest to zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii vitalnej zawartej w człowieku (Schultz 1976, s. 45), Schultz zwrócił uwagę na rolę kapitału ludzkiego w kształtowaniu zdolności do pracy i przystosowań ludzi do zmian w otoczeniu gospodarczym, technologicznym i organizacyjnym. Z badań Mincera wynika, że większa liczba lat kształcenia (w edukacji formalnej i w okresie pracy) ma pozytywny wpływ na wysokość dochodów z pracy (Mincer 1974). Natomiast Becker podkreślił, że zasób kapitału ludzkiego tkwiący w człowieku może ulegać zmianie, może z jednej strony ulegać deprecjacji, a z drugiej może być powiększany dzięki „inwestycjom w człowieka”, przede wszystkim poprzez kształcenie formalne, kształcenie w pracy, opiekę medyczną, konsumpcję witamin itd. (Becker 1964). Te uwagi Beckera uitorowały drogę późniejszym ideom kształcenia ustawicznego, silnie eksponowanym w dokumentach Unii Europejskiej i wdrażanym w krajach członkowskich.

Z teorii kapitału ludzkiego wynikają ważne implikacje dotyczące znaczenia wykształcenia dla pozycji osób na rynku pracy. Przede wszystkim długość okresu kształcenia formalnego, skutkująca określonym poziomem wykształcenia, ma istotne znaczenie dla wielkości zasobu kapitału ludzkiego tkwiącego w ludziach, a zasób ten ma wpływ na ich pozycję na rynku pracy. Ludzie bardziej wykształceni, dysponujący wyższymi kwalifikacjami zawodowymi mają zazwyczaj lepszą pozycję na rynku pracy, są bardziej wydajni, lepiej wykorzystują w pracy nową wiedzę, potrafią szybciej adaptować się do zmian, są bardziej chłonni na innowacje i bardziej kreatywni (Kryńska i Kwiatkowski 2013, s. 150).

Miejsce zamieszkania (wieś – miasto) może również wpływać na pozycję osób na rynku pracy. Po pierwsze, należy zwrócić uwagę na procesy dezagraryzacji gospodarki, które silnie wpływają na zmniejszające się w długim okresie możliwości zatrudnienia osób mieszkających na wsi (Zegar 2008, s. 37). Po drugie, warto zwrócić uwagę na zróżnicowany na wsi i w miastach stopień dywersyfikacji dzia-

łalności gospodarczej. Choć w ostatnich latach coraz bardziej zauważalna jest wielofunkcyjność obszarów wiejskich, znajdująca wyraz w rozwoju zatrudnienia pozarolniczego, to jednak nadal kluczową rolę odgrywa na wsi zatrudnienie rolnicze. Z tych względów kreacja nowych miejsc pracy na wsi jest stosunkowo niska (Drejerska 2018, s. 42–53 i 77–98). Po trzecie, należy podkreślić nieco odmienne w miastach i na wsi tendencje podażowej strony rynku pracy. Choć tendencje demograficzne dotyczące niskiego przyrostu naturalnego i starzenia się ludności mają w Polsce uniwersalny charakter, to jednak znaczące różnice między miastem i wsią dotyczą salda migracji wewnętrznych i zewnętrznych (Rollnik-Sadowska 2014, s.78). Ponadto trzeba zwrócić uwagę na zjawisko bezrobocia ukrytego występującego w gospodarstwach rodzinnych w Polsce (Karwat-Woźniak 2015, s. 78–79), które obciąża oficjalne wskaźniki rynku pracy na obszarach wiejskich. Po czwarte, pewien wpływ na wskaźniki pozycji grup osób na rynku pracy ma stopień mobilności siły roboczej (zawodowej, kwalifikacyjnej i przestrzennej), który przeważnie jest na wsi niższy ze względu na gorszy dostęp do usług edukacyjnych i szkoleniowych oraz słabiej rozwiniętą infrastrukturę komunikacyjną.

### **3. Wskaźniki rynku pracy w wybranych grupach siły roboczej w latach 2009–2013 i 2014–2018**

Potwierdzeniem istotnej roli koniunktury gospodarczej w kształtowaniu sytuacji na rynku pracy są agregatowe wskaźniki rynku pracy w Polsce w latach 2009–2018. O ile w latach 2009–2013, kiedy utrzymywały się negatywne skutki kryzysu globalnego, średnia ogólna stopa bezrobocia wynosiła 9,5%, to w podokresie korzystnej koniunktury lat 2014–2018, wskaźnik ten obniżył się do 5,8%, natomiast średni ogólny wskaźnik zatrudnienia wzrósł w tych podokresach z poziomu 50,3% do poziomu 53,0% (por. tabela 1). Nasuwa się jednak pytanie, jak wygląda wrażliwość koniunkturalna tych wskaźników w odniesieniu do poszczególnych grup siły roboczej wyodrębnionych na podstawie płci, wieku, wykształcenia i miejsca zamieszkania.

Z danych zamieszczonych w tabeli 1 wynika, po pierwsze, że poprawa koniunktury w latach 2014–2018 w porównaniu do lat 2009–2013 pociągnęła za sobą obniżkę średnich stóp bezrobocia we wszystkich wyodrębnionych grupach, choć w niejednakowej skali. Relatywne spadki stóp bezrobocia były większe wśród kobiet niż wśród mężczyzn, wśród osób w wieku 50 lat i więcej niż wśród osób młodszych, w grupach osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym niż w grupach o niższych poziomach wykształcenia, a także w grupie osób mieszkających w miastach niż na wsi.

Po drugie, korzystna koniunktura lat 2014–2018 pociągnęła za sobą wzrost wskaźników zatrudnienia w porównaniu ze wskaźnikami z lat 2009–2013, z tym, że wzrost ten nie wystąpił we wszystkich grupach siły roboczej. W trzech grupach osób, a mianowicie w grupach z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym, a także z wykształceniem zasadniczym zawodowym

Tabela 1

**Średnie\* stopy bezrobocia i wskaźniki zatrudnienia w grupach siły roboczej w Polsce w latach 2009–2013 oraz 2014–2018 (w %)**

Wyszczególnienie	Stopy bezrobocia		Wskaźniki zatrudnienia	
	2009–2013	2014–2018	2009–2013	2014–2018
Ogółem	9,5	5,8	50,3	53,0
Płeć				
Mężczyźni	8,9	5,6	58,3	61,4
Kobiety	10,2	6,0	43,0	45,4
Wiek				
15–24	25,4	17,4	25,3	28,2
25–34	9,8	6,3	76,9	79,8
35–49	7,0	4,3	80,9	82,9
50 lat i więcej	7,1	4,2	31,2	32,9
Wykształcenie				
Wyższe	5,3	3,0	76,2	78,1
Policealne i średnie zawodowe	9,0	5,4	60,4	60,2
Średnie ogólnokształcące	13,0	7,3	44,4	46,1
Zasadnicze zawodowe	10,9	7,6	57,4	54,6
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	17,6	11,6	17,3	14,9
Miejsce zamieszkania				
Miasto	9,6	5,4	50,2	53,3
Wieś	9,3	6,3	50,6	52,6

\* Wskaźniki średnie dla podokresów z IV kwartałów.

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, różne wydania z lat 2010–2018; Sączuk K. (2014), *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności w Polsce w latach 1995–2010. Korekta danych*, „Materiały i Studia” 301, NBP oraz obliczenia własne.

oraz policealnym i średnim zawodowym, nastąpił zaskakujący spadek wskaźników zatrudnienia w okresie korzystnej koniunktury (por. tabela 1). Wskazuje to na występowanie strukturalnych niedopasowań kwalifikacyjnych do wymagań rynku pracy w tych grupach. W pozostałych grupach siły roboczej korzystna koniunktura znalazła wyraz we wzroście wskaźników zatrudnienia w porównaniu z latami 2009–2013. Relatywne przyrosty tych wskaźników były większe wśród kobiet niż wśród mężczyzn, wśród osób młodych (do 24 lat) niż wśród osób starszych, w grupie osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym niż z wykształceniem wyższym, a także w grupie osób mieszkających w miastach niż mieszkających na wsi.

Podsumowując, można stwierdzić, że stosunkowo wysoką wrażliwością koniunkturalną w przypadku poprawy koniunktury charakteryzują się kobiety, osoby z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym oraz osoby mieszkające w miastach, natomiast stosunkowo niską wrażliwością – mężczyźni, osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i podstawowym,



a także osoby mieszkające na wsi. Trudno ocenić jednoznacznie poziom wrażliwości koniunkturalnej grup ludności w zależności od wieku. Z jednej strony, w grupie osób młodych poprawa koniunktury silnie zwiększa ich wskaźnik zatrudnienia, ale niewiele obniża stopę bezrobocia. Z drugiej strony, w grupie osób starszych (50 lat i więcej) poprawa koniunktury silnie obniża ich stopy bezrobocia, ale stosunkowo słabo podnosi ich wskaźniki zatrudnienia. Może to być związane ze wzrostem bierności zawodowej w tej grupie osób (wrócimy do tej kwestii w dalszej części artykułu).

Analizując pozycję określonych grup osób na rynku pracy w porównaniu do innych grup bądź też do wskaźników średnich dla całej populacji w okresie dobrej i złej koniunktury gospodarczej, nasuwa się wniosek, że po pierwsze, pozycja grupy kobiet na rynku pracy jest zdecydowanie gorsza od pozycji grupy mężczyzn, i to zarówno w okresie niekorzystnej, jak i korzystnej koniunktury.

Po drugie, biorąc pod uwagę kryterium wieku należy stwierdzić, że najslabszą pozycję na rynku pracy mają osoby młode w wieku 15–24 lata, i to zarówno ze względu na stopę bezrobocia, jak i stopę zatrudnienia. W stosunkowo najlepszej sytuacji znajdują się osoby z grupy wiekowej 35–49 lat, dla których charakterystyczne są najniższe stopy bezrobocia i najwyższe wskaźniki zatrudnienia, niezależnie od stanu koniunktury gospodarczej. Natomiast położenie na rynku pracy grupy osób starszych w wieku 50 lat i więcej jest stosunkowo dobre, zwłaszcza ze względu na niskie stopy bezrobocia. Dostyc niskie wskaźniki zatrudnienia w tej ostatniej grupie osób można przypisać przechodzeniu na emeryturę starszych roczników z tej grupy.

Po trzecie, wskaźniki stóp bezrobocia i stóp zatrudnienia w grupach wyodrębnionych na podstawie kryterium wykształcenia potwierdzają ważną rolę wykształcenia w kształtowaniu pozycji osób na rynku pracy. Wskaźniki te dowodzą, że w najgorszym położeniu są osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym, zaś w najlepszym osoby z wykształceniem wyższym, zarówno w okresach niekorzystnej, jak i korzystnej koniunktury. Trzeba też zauważyć stosunkowo dobrą pozycję na rynku pracy osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym.

Po czwarte, miejsce zamieszkania w znacznie mniejszym stopniu różnicuje pozycję osób na rynku pracy w porównaniu do rozważanych wyżej cech. Niemniej można zauważyć, że w okresie niekorzystnej koniunktury lat 2009–2013 pozycja osób mieszkających na wsi była lepsza na rynku pracy od pozycji osób mieszkających w miastach, zarówno pod względem stóp bezrobocia, jak i wskaźników zatrudnienia. Natomiast korzystna koniunktura lat 2014–2018 przyniosła lepszą pozycję na rynku pracy osób mieszkających w miastach niż osób mieszkających na wsi.

W dotychczasowej analizie zróżnicowania pozycji osób na rynku pracy wykorzystano wskaźniki oparte na zasobowych wielkościach rynku pracy, tj. na wielkościach bezrobocia i zatrudnienia. Obecnie wykorzystamy w tej analizie wskaźniki oparte na wielkościach strumieniowych, a mianowicie stopy przepływów osób między zasobami bezrobotnych i zatrudnionych oraz przepływy z zatrudnienia i bezrobocia do bierności zawodowej. Odpowiednie dane zawierają tabele 2 i 3, w których za-

**Tabela 2**

**Średnie stopy przepływów\* między bezrobociem a zatrudnieniem w grupach siły roboczej w Polsce w latach 2009–2013 oraz 2014–2017 (w %)**

Wyszczególnienie	Z bezrobocia do zatrudnienia		Z zatrudnienia do bezrobocia	
	2009–2013	2014–2017	2009–2013	2014–2017
Ogółem	12,97	15,12	1,06	0,66
<b>Płeć</b>				
Mężczyźni	14,34	15,82	1,10	0,67
Kobiety	11,48	14,32	1,01	0,66
<b>Wiek</b>				
15–24	16,05	19,10	3,44	2,33
25–34	15,07	17,85	1,26	0,86
35–49	11,40	12,82	0,78	0,52
50 lat i więcej	8,43	11,24	0,61	0,38
<b>Wykształcenie</b>				
Wyższe	18,26	20,56	0,63	0,43
Policealne i średnie zawodowe	13,60	16,27	0,91	0,60
Średnie ogólnokształcące	12,71	16,59	1,63	0,96
Zasadnicze zawodowe	12,23	12,91	1,22	0,78
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	9,15	10,73	1,73	1,27
<b>Miejsce zamieszkania</b>				
Miasto	12,97	15,43	1,09	0,68
Wieś	12,97	14,77	1,02	0,65

\* Średnie kwartalne stóp przepływów dla podokresu (dla 2009 r. uwzględniono przepływy między I i IV kwartałem).

Źródło: dane jednostkowe BAEL, obliczenia własne.

mieszczono odpowiednie średnie stopy przepływów w przekroju grup siły roboczej w dwu podokresach: 2009–2013 i 2014–2017. Ten drugi podokres ograniczono do lat 2014–2017 ze względu na ograniczony dostęp do danych jednostkowych.

Z danych zawartych w tabeli 2 wynika, że poprawa koniunktury w latach 2014–2017 w porównaniu do lat 2009–2013 spowodowała wzrost ogólnych stóp przepływów z bezrobocia do zatrudnienia oraz spadek stóp przepływów z zatrudnienia do bezrobocia. Dynamika zmian tych stóp była jednak zróżnicowana w badanych grupach siły roboczej.

Korzystna koniunktura lat 2014–2017 spowodowała, po pierwsze, znacznie większy przyrost stóp przepływów z bezrobocia do zatrudnienia wśród kobiet niż wśród mężczyzn, a także nieco większy spadek stóp przepływów z zatrudnienia do bezrobocia wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Oznacza to, że dobra koniunktura wiąże się, z jednej strony, z silniejszym wzrostem skuteczności znajdowania pracy przez bezrobotne kobiety niż przez mężczyzn, a z drugiej z większą zdolnością mężczyzn niż kobiet do utrzymania posiadanego miejsca pracy.

Tabela 3

**Średnie stopy przepływów\* z bezrobocia i zatrudnienia do bierności zawodowej według grup siły roboczej w Polsce w latach 2009–2013 oraz 2014–2017 (w %)**

Wyszczególnienie	Z bezrobocia do bierności zawodowej		Z zatrudnienia do bierności zawodowej	
	2009–2013	2014–2017	2009–2013	2014–2017
Ogółem	10,41	27,64	1,34	1,56
Płeć				
Mężczyźni	8,74	24,1	1,14	1,15
Kobiety	12,20	31,2	1,58	2,04
Wiek				
15–24	10,42	21,47	3,24	5,38
25–34	7,92	22,60	1,17	0,85
35–49	9,88	28,97	0,71	0,62
50 lat i więcej	14,10	37,35	1,80	2,47
Wykształcenie				
Wyższe	9,09	23,44	0,92	0,96
Policealne i średnie zawodowe	9,97	24,34	1,18	1,36
Średnie ogólnokształcące	13,82	34,04	1,94	2,98
Zasadnicze zawodowe	9,65	27,96	1,32	1,49
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	11,41	32,65	2,69	4,78
Miejsce zamieszkania				
Miasto	10,35	29,98	1,32	1,57
Wieś	10,51	24,03	1,38	1,55

\* Średnie kwartalne stóp przepływów dla podokresu (dla 2009 r. uwzględniono przepływy między I i IV kwartałem).

Źródło: dane jednostkowe BAEL, obliczenia własne.

Po drugie, jeśli chodzi o grupy siły roboczej wyodrębnione na podstawie wieku, stosunkowo wysoką wrażliwością koniunkturalną charakteryzuje się grupa osób starszych w wieku 50 lat i więcej. W tej właśnie grupie mamy największy relatywny przyrost stóp przepływów z bezrobocia do zatrudnienia oraz największy relatywny spadek stóp przepływów z zatrudnienia do bezrobocia w latach 2014–2017 w porównaniu do lat 2009–2013.

Po trzecie, relatywnie największe zmiany stóp przepływów siły roboczej między okresami korzystnej i niekorzystnej koniunktury dotyczyły grupy osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, co wskazuje na wysoką koniunkturalną wrażliwość tej grupy osób. Ciekawe, że najmniejszy przyrost stóp przepływów z bezrobocia do zatrudnienia oraz duży spadek stóp przepływów z zatrudnienia do bezrobocia w latach 2014–2017 w stosunku do lat 2009–2013 dotyczył osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Sugeruje to, iż korzystna koniunktura niewiele poprawia szanse bezrobotnych na znalezienie pracy w tej grupie, ale znacząco redukuje prawdopodobieństwo utraty pracy.

Po czwarte, miejsce zamieszkania ma znaczenie dla wrażliwości koniunkturalnej stóp przepływów. Z porównania stóp przepływów w latach 2014–2017 i 2009–2013 wynika, że relatywny przyrost wskaźników z bezrobocia do zatrudnienia i wskaźników z zatrudnienia do bezrobocia był większy w miastach niż na wsi. Wskazuje to większą wrażliwość koniunkturalną przepływów osób na rynku pracy w miastach niż na wsi.

Dane zawarte w tabeli 2 wskazują również na relatywną pozycję poszczególnych grup na rynku pracy. Z danych wynika, po pierwsze, że w obu badanych okresach bezrobotni mężczyźni mieli większe szanse na znalezienie pracy niż bezrobotne kobiety, ale prawdopodobieństwo utraty pracy było również większe wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Po drugie, wiek osób okazuje się ważny dla ich relatywnych pozycji na rynku pracy. Z danych wynika, że im bezrobotni są starsi, tym mają mniejsze szanse na znalezienie pracy, ale z drugiej strony, im pracujący są młodszy, tym większe jest prawdopodobieństwo utraty pracy i odpływu do bezrobocia. Po trzecie, ważną determinującą rolę w kształtowaniu przepływów osób na rynku pracy ma ich wykształcenie: im wyższy poziom wykształcenia, tym szanse bezrobotnych na znalezienie miejsca pracy są większe, zaś prawdopodobieństwo przepływu z zatrudnienia do bezrobocia mniejsze. Po czwarte, zamieszkiwanie w miastach bądź na wsi w mniejszym stopniu w porównaniu z innymi determinantami różnicuje stopy przepływów siły roboczej. Z danych wynika, że w okresie korzystnej koniunktury bezrobotni mieszkający w miastach mają większe szanse na znalezienie pracy niż bezrobotni na wsi, natomiast pracujący mieszkający w miastach muszą liczyć się z większym prawdopodobieństwem utraty pracy niż pracujący, którzy mieszkają na wsi.

Dane zawarte w tabeli 3 pokazują, że poprawie koniunktury w latach 2014–2017 w porównaniu do lat 2009–2013 towarzyszył wzrost ogólnych stóp przepływów z bezrobocia i zatrudnienia do bierności zawodowej. Przyczyn tych zaskakujących tendencji można upatrywać w oddziaływaniu czynników instytucjonalnych, związanych z powrotem do obniżonego wieku emerytalnego i wprowadzeniem programu „Rodzina 500+” w 2016 r., które wpływały na zmniejszenie współczynników aktywności zawodowej. Dynamika zmian stóp przepływów do bierności zawodowej była zróżnicowana w badanych grupach siły roboczej, zwłaszcza w odniesieniu do przepływów z zatrudnienia do bierności zawodowej. Szczególnie wysokie przyrosty stóp przepływów z zatrudnienia do bierności w latach 2014–2017 dotyczyły grupy kobiet, osób w wieku 50 lat i więcej (ale także osób młodych), osób z niższymi poziomami wykształcenia oraz osób pracujących w miastach.

#### 4. Model

Badanie pozycji osób na rynku pracy można przeprowadzać również na podstawie analiz parametrycznych. Do modelowania tego typu zależności można wykorzystać wielomianowy model logitowy. Na podstawie regresji logistycznej można bowiem wskazać, które grupy siły roboczej znajdują w najlepszej sytuacji na rynku pracy w porównaniu z innymi grupami.

Prawdopodobieństwo zajścia pewnego zdarzenia (np. przepływu z zatrudnienia do bezrobocia) można określić poprzez estymację parametrów funkcji logitowej. Parametry wielomianowego modelu logitowego szacuje się metodą największej wiarygodności. Prawdopodobieństwo zajścia zdarzenia polegającego na tym, że  $i$ -ta jednostka wybierze  $j$ -tą możliwość (np. przepływie z zatrudnienia do bezrobocia) wynosi (Cameron i Trivedi 2005, s. 500; Wiśniowski 2012, s. 193):

$$p_{ij} = \frac{\exp(x_i' \beta_j)}{\sum_{r=1}^J \exp(x_i' \beta_r)} \quad j = 1, \dots, J, \quad (1)$$

gdzie:  $p_{ij}$  – prawdopodobieństwo przepływu np. z zatrudnienia do bezrobocia,  $x_i$  – wektor zmiennych egzogenicznych. W skład tego wektora wchodzi charakterystyki poszczególnych jednostek (czyli wybrane cechy społeczno-demograficzne), takie jak: wiek, wykształcenie, płeć oraz miejsce zamieszkania. Jest to, innymi słowy, wektor zmiennych objaśniających. Natomiast wektor  $\beta$  jest kolumnowym wektorem szacowanych parametrów modelu. W związku z tym, że na rynku pracy występują trzy zasoby, każda jednostka ma trzy możliwości wyboru – pozostać w danym zasobie lub przenieść się do pozostałych dwóch zasobów (czyli liczba możliwości wyboru  $J = 3$ ).

Funkcję wiarygodności dla wielomianowego modelu logitowego można opisać równaniem (Wiśniowski 2012, s. 194):

$$f(y_{ij} | x_i; \beta_1, \dots, \beta_J) = \prod_{j=1}^J (p_{ij})^{d_{ij}}. \quad (2)$$

Zmienna  $d_{ij}$  (w równaniu 2) przyjmuje wartość 1, gdy  $i$ -ta jednostka wybiera  $j$ -tą możliwość oraz 0 w przeciwnym wypadku. Za pomocą tej zmiennej można obserwować częstość, z jaką  $i$ -ta jednostka wybiera  $j$ -tą możliwość. Funkcję opisaną równaniem (2) można interpretować jako prawdopodobieństwo zaobserwowania prawdziwego wyboru dokonanego przez  $i$ -tą jednostkę.

Do oceny jakości uzyskanych oszacowań wykorzystuje się test pseudo- $R^2$  McFadena:

$$R^2 = 1 - \frac{\ln(L_{\text{fit}})}{\ln(L_0)}. \quad (3)$$

Wyrażenie  $L_{\text{fit}}$  to wartość funkcji wiarygodności dla danego modelu, zaś  $L_0$  – wartość funkcji wiarygodności dla modelu z wyrazem wolnym.

## 5. Wyniki analiz ekonometrycznych

Tak samo jak w przypadku analiz przeprowadzonych w punkcie 3, wyodrębniono dwa podokresy różniące się stanem koniunktury gospodarczej. Pierwszy z nich

obejmuje lata 2010–2013<sup>2</sup>, w których wystąpiło spowolnienie koniunktury gospodarczej w Polsce. Z kolei w drugim podokresie, obejmującym lata 2014–2017, wystąpiło znaczące przyspieszenie wzrostu gospodarczego.

W celu określenia pozycji badanych jednostek na rynku pracy w dwóch wyodrębnionych podokresach oszacowano (dla każdego z nich oddzielnie) relatywne szanse odpływu z bezrobocia do zatrudnienia i bierności zawodowej oraz z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej w wybranych przekrojach<sup>3</sup>.

Większa od 1 wartość wskaźnika relatywnego ryzyka RRR (*relative risk ratio*) oznacza, że dana grupa charakteryzuje się wyższym prawdopodobieństwem np. odpływu z jednego zasobu do drugiego zasobu (np. z bezrobocia do zatrudnienia) w porównaniu do osób z kategorii bazowej. Natomiast wartość wskaźnika RRR niższa od 1 oznacza, że jednostki w danej grupie są w mniejszym stopniu zagrożone odpływem z danego zasobu do innego zasobu w porównaniu do osób należących do kategorii bazowej. Na przykład wskaźnik RRR równy 1,212 (w tab. 4 dla grupy osób w wieku 25–34 lata) oznacza, że osoby zaliczane do tej grupy wie-

**Tabela 4**

**Oszacowania relatywnych szans odpływu z bezrobocia do zatrudnienia i bierności zawodowej w Polsce, w latach 2010–2013**

Zmienna objaśniająca	do zatrudnienia		do biernych zawodowo	
	RRR	Statystyka z	RRR	Statystyka z
Wiek (kategoria: bazowa osoby w wieku 35–49 lat)				
15–24	1,433	7,49	1,074*	1,30
25–34	1,212	4,01	0,816	–3,55
50 lat i więcej	0,733	–5,51	1,510	8,01
Płeć (kategoria bazowa: mężczyźni)				
Kobiety	0,760	–7,74	1,388	8,39
Wykształcenie (kategoria bazowa: osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym)				
Wyższe	1,509	7,58	1,126*	1,76
Policealne i średnie zawodowe	1,072*	1,50	1,021*	0,39
Średnie ogólnokształcące	1,018*	0,30	1,295	4,09
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	0,723	–5,57	1,130	2,16
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: miasto)				
Wieś	1,008*	0,24	1,089	2,20

\* Oszacowanie nieistotne statystycznie.

Log Likelihood = –21675,397; pseudo  $R^2$  = 0,0149; liczba obserwacji: 31683

Źródło: BAEL, obliczenia własne.

<sup>2</sup> Z uwagi na to, że na podstawie uzyskanych danych jednostkowych nie jesteśmy w stanie połączyć obserwacji z IV kw. 2009 z I kw. 2010, w analizach ekonometrycznych pomijamy obserwacje z 2009 r.

<sup>3</sup> Estymację parametrów wielomianowego modelu logitowego przeprowadzono przy pomocy programu Stata.

kowej mają o 21,2% większe prawdopodobieństwo przepływu z bezrobocia do zatrudnienia w porównaniu do kategorii bazowej.

W tabeli 4 przedstawiono oszacowania relatywnych szans odpływu z bezrobocia do zatrudnienia oraz do bierności zawodowej w latach 2010–2013. W analizowanym okresie największe szanse odpływu z bezrobocia do zatrudnienia w porównaniu do kategorii bazowej miały osoby w wieku 15–24 lata. Osoby z tej grupy wiekowej miały o 43,3% większe szanse w porównaniu z osobami w wieku 35–49 lat.

Z tabeli 4 wynika również, że poziom wykształcenia miał istotny wpływ na szanse znalezienia pracy w analizowanym okresie. Jednostki legitymujące się wykształceniem wyższym miały o 50,9% większe prawdopodobieństwo odpływu z bezrobocia do zatrudnienia w porównaniu z osobami z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Najmniejsze szanse odpływu do zatrudnienia w porównaniu do kategorii bazowej miały natomiast kobiety, osoby w wieku 50 lat i więcej, z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Należy zwrócić uwagę, że osoby zaliczane do wymienionych grup miały największe szanse odpływu z bezrobocia do bierności zawodowej.

W tabeli 5 przedstawiono wyniki oszacowań prawdopodobieństw odpływu z bezrobocia do zatrudnienia i bierności zawodowej w latach 2014–2017, czyli

**Tabela 5**

**Oszacowania relatywnych szans odpływu z bezrobocia do zatrudnienia i bierności zawodowej w Polsce, w latach 2014–2017**

Zmienna objaśniająca	do zatrudnienia		do biernych zawodowo	
	RRR	Statystyka z	RRR	Statystyka z
Wiek (kategoria: bazowa osoby w wieku 35–49 lat)				
15–24	1,514	6,89	1,003*	0,06
25–34	1,247	3,80	0,928*	–1,43
50 lat i więcej	0,955*	–0,07	1,621	9,85
Płeć (kategoria bazowa: mężczyźni)				
Kobiety	0,867	–3,25	1,464	10,00
Wykształcenie (kategoria bazowa: osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym)				
Wyższe	1,685	7,99	1,003*	0,05
Policealne i średnie zawodowe	1,208	3,25	0,946*	–1,08
Średnie ogólnokształcące	1,274	3,30	1,195	2,81
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	0,847	–2,26	1,253	4,09
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: miasto)				
Wieś	0,921*	1,89	0,903	–2,69

\* Oszacowanie nieistotne statystycznie.

Log Likelihood = –16791,888; pseudo  $R^2$  = 0,0164; liczba obserwacji: 19360

Źródło: BAEL, obliczenia własne.

w okresie dobrej koniunktury gospodarczej. Pod uwagę zostały wzięte te same grupy ludności jak w tabeli 4. Jak wynika z tabeli 5, w latach 2014–2017 poprawiła się sytuacja wszystkich wyodrębnionych grup jednostek (w odniesieniu do kategorii bazowej) w porównaniu do lat 2010–2013. We wszystkich wyodrębnionych grupach wystąpił wzrost relatywnych szans odpływu w porównaniu z okresem spowolnienia gospodarczego w latach 2010–2013.

Największe szanse odpływu z bezrobocia do zatrudnienia w okresie dobrej koniunktury miały osoby w wieku 15–24 lat oraz z wykształceniem wyższym. W tym samym okresie najmniejsze szanse odpływu z bezrobocia do zatrudnienia miały natomiast jednostki legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym oraz w wieku 35–49 lat (ponieważ oszacowanie dla osób w wieku 50 lat i więcej jest nieistotne statystycznie). Co prawda, oszacowanie relatywnej szansy odpływu z bezrobocia do zatrudnienia dla najstarszej grupy było nieistotne statystycznie, jednakże osoby w wieku 50 lat i więcej miały w tym samym okresie o 62,1% większe szanse odpływu z bezrobocia do bierności zawodowej (a więc znacznie większe niż w latach 2010–2013).

Przyjrzyjmy się obecnie wynikom oszacowań relatywnych szans odpływu z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej w okresie pogorszenia koniunktury gospodarczej. Odpowiednie dane zawiera tabela 6. Wynika z niej, że

**Tabela 6**

**Oszacowania relatywnych szans odpływu z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej w Polsce, w latach 2010–2013**

Zmienna objaśniająca	do bezrobocia		do biernych zawodowo	
	RRR	Statystyka z	RRR	Statystyka z
Wiek (kategoria: bazowa osoby w wieku 35–49 lat)				
15–24	4,694	29,29	4,759	28,73
25–34	1,985	13,84	1,899	12,45
50 lat i więcej	0,736	–5,43	2,385	19,33
Płeć (kategoria bazowa: mężczyźni)				
Kobiety	1,132	3,23	1,624	14,30
Wykształcenie (kategoria bazowa: osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym)				
Wyższe	0,372	–16,51	0,579	–10,46
Policealne i średnie zawodowe	0,609	–9,98	0,733	–6,80
Średnie ogólnokształcące	0,702	–5,41	0,937*	–1,08
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	1,327	4,72	1,585	8,91
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: miasto)				
Wieś	0,714	–8,70	0,895	–3,22

\* Oszacowanie nieistotne statystycznie.

Log Likelihood = –35249,09; pseudo  $R^2$  = 0,0397; liczba obserwacji: 284383

Źródło: BAEL, obliczenia własne.



w analizowanym okresie największe prawdopodobieństwo utraty pracy i pozostania bezrobotnymi miały kobiety, osoby w wieku 15–24 lat oraz z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Osoby należące do tych grup miały odpowiednio o 13,2%, 369,4% oraz o 32,7% większe prawdopodobieństwo odpływu z zatrudnienia do bezrobocia w porównaniu z osobami należącymi do kategorii bazowej. Również te same grupy osób miały największe prawdopodobieństwo odpływu z zatrudnienia do bierności zawodowej. W okresie pogorszenia koniunktury gospodarczej pracodawcy starają się w pierwszej kolejności zatrzymać doświadczonych i najbardziej wykwalifikowanych pracowników.

W najmniejszym stopniu zagrożone utratą pracy w latach 2010–2013 były z kolei osoby w wieku 50 lat i więcej, z wykształceniem wyższym oraz policealnym i średnim zawodowym oraz mieszkające na wsi. Osoby z najstarszej grupy wieku miały o 26,4% mniejsze prawdopodobieństwo przepływu z zatrudnienia do bezrobocia i o 138,5% większe szanse przepływu z zatrudnienia do bierności zawodowej w porównaniu do kategorii bazowej. Można zatem powiedzieć, że w sytuacji zagrożenia utratą pracy najstarsi pracownicy zdecydowali się najczęściej na wyjście z rynku pracy. Natomiast osoby legitymujące się wykształceniem wyższym oraz policealnym i średnim zawodowym miały odpowiednio o 62,8% i 39,1% mniejsze prawdopodobieństwo odpływu z zatrudnienia do bezrobocia w porównaniu do jednostek posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe.

Tabela 7

**Oszacowania relatywnych szans odpływu z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej w Polsce, w latach 2014–2017**

Zmienna objaśniająca	do bezrobocia		do biernych zawodowo	
	RRR	Statystyka z	RRR	Statystyka z
Wiek (kategoria: bazowa osoby w wieku 35–49 lat)				
15–24	4,326	20,92	4,677	23,93
25–34	1,952	10,59	1,772	9,52
50 lat i więcej	0,689	–5,32	2,877	21,48
Płeć (kategoria bazowa: mężczyźni)				
Kobiety	1,196	3,61	1,863	16,47
Wykształcenie (kategoria bazowa: osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym)				
Wyższe	0,372	–13,32	0,582	–9,54
Policealne i średnie zawodowe	0,588	–8,11	0,778	–4,94
Średnie ogólnokształcące	0,723	–3,85	1,152	2,18
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	1,409	4,23	1,964	11,35
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: miasto)				
Wieś	0,776	–5,05	0,839	–4,59

Log Likelihood = –26066,892; pseudo  $R^2$  = 0,0430; liczba obserwacji: 246466

Źródło: BAEL, obliczenia własne.

Również mieszkańcy wsi mieli 28,6% mniejsze ryzyko przepływu z zatrudnienia do bezrobocia w porównaniu z mieszkańcami miast w okresie pogorszenia koniunktury. Przyczyn należy upatrywać w strukturze zatrudnienia na wsi. Znaczna część mieszkańców wsi pracuje w indywidualnych gospodarstwach rolnych.

Jak wynika z tabeli 7, w latach 2014–2017 wszystkie oszacowania relatywnych szans odpływu z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej są istotne statystycznie. W okresie dobrej koniunktury (w porównaniu do lat 2010–2013) zmalały relatywne szanse odpływu z zatrudnienia do bezrobocia we wszystkich grupach wiekowych oraz wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Można zatem wysnuć wniosek, że w okresie dobrej koniunktury gospodarczej zmalało prawdopodobieństwo utraty pracy przez osoby zaliczanych do tych grup w porównaniu do kategorii bazowej. Należy jednak podkreślić, że mimo poprawy koniunktury wzrosło nieznacznie prawdopodobieństwo odpływu z zatrudnienia do bezrobocia wśród kobiet. Ponadto, w okresie dobrej koniunktury wzrosło również prawdopodobieństwo przepływu z zatrudnienia do bierności zawodowej wśród kobiet, osób w wieku 50 lat i więcej oraz we wszystkich grupach wykształcenia.

## Wnioski

Z przeprowadzonych analiz wynikają następujące wnioski:

Po pierwsze, zarówno w okresie złej, jak i dobrej koniunktury w najlepszej sytuacji na rynku pracy znajdowali się mężczyźni, osoby z wykształceniem wyższym oraz w wieku 35–49 lat oraz osoby w wieku 50 lat i więcej. Osoby w wieku 50 lat i więcej były w najmniejszym stopniu zagrożone bezrobociem, jednakże charakteryzowały się najniższym poziomem wskaźników zatrudnienia oraz stóp odpływów z bezrobocia do zatrudnienia. Natomiast w najgorszej sytuacji na rynku pracy w obu odmiennych okresach koniunktury znajdowały się kobiety, osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym oraz osoby w wieku 15–24 lata. Relatywne położenie mieszkańców wsi i miast różniło się w obu stadiach koniunktury. W okresie dobrej koniunktury mieszkańcy miast mieli lepszą pozycję na rynku pracy niż mieszkańcy wsi, natomiast w okresie złej koniunktury sytuacja uległa odwróceniu. Było to zapewne związane ze wzrostem bezrobocia ukrytego w rolnictwie w okresie pogorszenia koniunktury.

Po drugie, największą wrażliwością na poprawę koniunktury gospodarczej charakteryzowały się kobiety, osoby z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym, w wieku 50 lat i więcej oraz osoby mieszkające w miastach. Natomiast najmniejszą wrażliwością na poprawę koniunktury gospodarczej charakteryzowali się mężczyźni, osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Oprócz stanu koniunktury na sytuację kobiet na rynku pracy w latach 2014–2018 mogły wpływać zmiany przepisów w systemie opieki społecznej. W 2013 r. został wydłużony dodatkowy urlop macierzyński do 6 tygodni oraz wprowadzono 26-tygodniowy urlop rodzicielski, natomiast w 2016 r. wszedł w życie program Rodzina 500+. Ten ostatni program mógł przyczynić się do znaczącego spadku stopy bezrobocia poprzez zmniejszenie poziomu aktywno-

ści zawodowej kobiet. Również obniżenie wieku emerytalnego w 2017 r. mogło się przyczynić do obniżenia stóp bezrobocia wśród osób w wieku 50 lat i więcej.

Po trzecie, w latach 2014–2017 w porównaniu do wcześniejszego okresu wystąpił wzrost ogólnych stóp przepływów z bezrobocia i zatrudnienia do bierności zawodowej w większości grup siły roboczej. Szczególnie silny wzrost odpływów z zatrudnienia do bierności zawodowej wśród kobiet, osób w wieku 50 lat i więcej oraz legitymujących się najniższym poziomem wykształcenia mógł być związany z oddziaływaniem czynników instytucjonalnych, takich jak powrót do poprzednio obowiązującego wieku emerytalnego oraz wprowadzenie programu Rodzina 500+ w 2016 roku.

Po czwarte, w obu stanach koniunktury gospodarczej największe szanse znalezienia pracy mieli mężczyźni, osoby z wykształceniem wyższym oraz osoby w wieku 15–24 lata. Jednakże osoby młode były w obu wyodrębnionych podokresach w największym stopniu zagrożone utratą pracy. Należy również podkreślić, że osoby w wieku 50 lat i więcej miały najmniejsze szanse odpływu z bezrobocia do zatrudnienia w okresie zarówno dobrej, jak i złej koniunktury.

Po piąte, z analiz parametrycznych wynika, że stan koniunktury gospodarczej ma istotny wpływ na poziom relatywnych szans odpływu z bezrobocia oraz z zatrudnienia. W okresie dobrej koniunktury nastąpił wzrost relatywnych szans odpływu z bezrobocia oraz spadek relatywnych szans odpływu z zatrudnienia. Największe szanse odpływu z bezrobocia do zatrudnienia w obu wyodrębnionych podokresach mieli mężczyźni, osoby w wieku 15–24 lat oraz z wykształceniem wyższym. Najmniejsze prawdopodobieństwo odpływu z bezrobocia w obu stanach koniunktury miały kobiety, osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Osoby w wieku 50 lat i więcej miały najmniejsze szanse odpływu z bezrobocia w okresie pogorszenia koniunktury. Ustalenia te są w większości zgodne z wynikami analiz nieparametrycznych.

Po szóste, z analizy relatywnych szans odpływu z zatrudnienia wynika, że największe prawdopodobieństwo odpływu z zatrudnienia do bezrobocia w okresie dobrej i złej koniunktury miały kobiety, osoby w wieku do 24 lat, z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym oraz mieszkańcy miast. W obu podokresach w najmniejszym stopniu zagrożone utratą pracy w porównaniu do kategorii bazowych byli mężczyźni, osoby w wieku 50 lat i więcej oraz mieszkańcy wsi. Jedynie w przypadku kobiet wnioski te odbiegają od wyników analiz nieparametrycznych.

## Bibliografia

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, różne wydania z lat 2010–2019, GUS, Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska B. (2018), *Polityka rodzinna: Dla kogo wsparcie? Między rodziną a jednostką*, w: Bednarski M., Wiśniewski Z. (red.), *Polityka społeczna w Polsce. Osiągnięcia i wyzwania*, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

- Baussola M., Jenkins J., Mussida Ch., Penfold M. (2015), *Determinants of the Unemployment Gender Gap: A Comparative Investigation*, „International Labour Review” 154(4).
- Becker G.S. (1964), *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, The University of Chicago Press, Chicago and London.
- Bortkiewicz A., Makowiec-Dąbrowska T. (2008), *Wiek a zdolność do pracy*, w: Kleer J. (red.), *Konsekwencje ekonomiczne i społeczne starzenia się społeczeństwa*, Polska Akademia Nauk, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus”, Warszawa.
- Cameron A. C., Trivedi P. K. (2015), *Microeconometrics. Methods and Applications*, Cambridge University Press, New York.
- Drejerska N. (2018), *Przemiany sektorowej struktury zatrudnienia ludności wiejskiej*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa.
- Fontaine I. Galvez-Iniesta I. Gomes P. M., Vila-Martin D. (2019), *Labour Market Flows: Accounting for the Public Sector*, „IZA Discussion Papers”, nr 12579, Institute of Labor Economics (IZA), <https://www.iza.org/publications/dp/12579/labour-market-flows-accounting-for-the-public-sector> [dostęp: 17.05.2020 r.].
- Fontaine I. (2016), *French Unemployment Dynamics: A Three-State Approach*, „Revue d'économie politique” 125.
- Galusca K., Solc J., Strzelecki P. (2018), *Labour Market Flows over the Business Cycle: The Role of the Participation Margin*, Working Papers, nr 17, Czech National Bank, <https://ideas.repec.org/p/cnb/wpaper/2018-17.html>, [dostęp: 17.05.2020 r.].
- Gałecka-Burdziak E. (2012), *Odplywy z bezrobocia do zatrudnienia – analiza przeplywów z wykorzystaniem regresji logistycznej*, w: Harasim J. (red.), *Współczesna gospodarka – Wyzwania, dylematy, perspektywy rozwoju*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Gomez P. (2010), *Labour Market Flows: Facts from the United Kingdom*, IZA Discussion Papers, nr 5327, Bonn.
- Góra M., Lehmann H. (1992), *Flow and Stock Analysis of Polish Unemployment: January 1990–June 1991*, „Labour 6” 1.
- Góra M. (1996), *The labour market in Poland: 1990–1995. Empirical and methodological studies*, Monografie i Opracowania, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
- Karwat-Woźniak B. (2015), *Zasoby pracy w polskim rolnictwie indywidualnym i ich wykorzystanie*, „Roczniki Naukowe Ekonomii Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich” 102(1).
- Kryńska E., Kwiatkowski E. (2013), *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kucharski L. (1998), *Cechy ludzi a bezrobocie*, w: E. Kwiatkowski (red.), *Przepływy siły roboczej a efekty aktywnej polityki państwa na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kucharski L. (2002), *Przepływy siły roboczej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Katedra Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kwiatkowski E., Kucharski L. (1995), *Cechy ludzi a bezrobocie*, „Wiadomości Statystyczne” 12.
- Kwiatkowski E., Kucharski L. (2005), *Multinomial logit model and its application in labor market position analysis of individuals in Poland*, Acta Universitatis Lodziensis, “Folia Oeconomica” 196.
- Magda I., Ruzik-Sierdzińska A. (2012), *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce*, „Ekonomista” 5.

- Malarska A. (2007), *Diagnozowanie determinantów bezrobocia w Polsce nieklasycznymi metodami statystycznymi*, Wydawnictwo Biblioteka, Łódź.
- Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York.
- Pietrzak M., Wojdyło-Preisner M., Śliwicki D. (2014), *Kwestionariusze do diagnozowania stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem*, w: Bronk A., Wiśniewski Z., Wojdyło-Preisner M. (red.), *Ryzyko długotrwałego bezrobocia w Polsce, Diagnoza i metody zapobiegania*, MPiPS, Warszawa.
- Rollnik-Sadowska E. (2014), *Rynek pracy na terenach wiejskich w krajach Unii Europejskiej, Problems of World Agriculture / Problemy Rolnictwa Światowego*, „Warsaw University of Life Sciences” 14(29).
- Saczuk K. (2014), *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności w Polsce w latach 1995–2010. Korekta danych*, „Materiały i Studia” 301, NBP, Warszawa.
- Sadowska-Snarska C. (2012), *Aktywizacja zawodowa osób po 50. Roku życia. Dobre praktyki z Włoch*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Schultz T.W. (1976), *Investment in Human Capital*, The Free Press, New York.
- Socha M., Sztanderska U. (2000), *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Steiner V., Kwiatkowski E. (1995), *The Polish Labour Market in Transition*, „Discussion Paper”, nr 95-03, ZEW, Mannheim.
- Ustawa z dnia 11 maja 2017 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2017 r. poz. 1027.
- Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2013 r. poz. 675.
- Van Ours J.C., Stoeldraijer L. (2011), *Age, Wage and Productivity in Dutch Manufacturing*, „De Economist” 159.
- Vandenberghe V., Waltenberg F., Rigo M. (2013), *Ageing and employability: Evidence from Belgian firm-level data*, „Journal of Productivity Analysis” 40(1).
- Wiktorowicz J. (2016), *Międzypokoleniowy transfer wiedzy a wydłużanie okresu aktywności zawodowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Wiśniowski A. (2012), *Modele zmiennych wielomianowych nieuporządkowanych*, w: Gruszczynski M. (red.), *Mikroekonometria. Modele i metody analizy danych indywidualnych*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Zawadzki K. (2009), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach gospodarczych*, w: Wiśniewski Z. (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń.
- Zegar J.S. (2008), *Refleksje nad ewolucją wsi*, „Wieś i Rolnictwo” 3.

## POZYCJA RÓŻNYCH GRUP OSÓB NA RYNKU PRACY A STAN KONIUNKTURY W POLSCE

### Streszczenie

Przedmiotem artykułu jest pozycja różnych grup siły roboczej na rynku pracy w Polsce, wyodrębnionych na podstawie kryteriów: płci, wieku, wykształcenia i miejsca zamieszkania, w warunkach słabej i dobrej koniunktury gospodarczej. Jako miary tej pozycji

przyjęto wskaźniki stóp bezrobocia i zatrudnienia, przepływów osób między zasobami bezrobotnych, zatrudnionych i biernych zawodowo oraz oszacowania parametrów wielomianowego modelu logitowego, wskazujące na relatywne prawdopodobieństwa odpływów osób z bezrobocia i zatrudnienia. Analizy statystyczne oparto na danych agregatowych i jednostkowych BAEL z lat 2009–2018, które rozpatrywano dla dwóch podokresów: podokresu osłabienia koniunktury w latach 2009–2013 i podokresu korzystnej koniunktury w latach 2014–2018.

Z analizy wynika, po pierwsze, że relatywnie najgorsze pozycje na rynku pracy zajmowały grupy kobiet, osoby w wieku 15–24 lat oraz osoby z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym, co uwidoczniło się w obu odmiennych stanach koniunktury, natomiast osoby mieszkające w mieście zajmowały gorszą pozycję na rynku pracy od mieszkańców wsi w latach niekorzystnej koniunktury 2009–2013, ale lepszą pozycję w okresie korzystnej koniunktury lat 2014–2018. Po drugie, większą zmianę pozycji zajmowanej na rynku pracy przy poprawie koniunktury zaobserwowano w grupach kobiet, osób starszych, z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym oraz osób mieszkających w mieście. Istotny wpływ na te tendencje miały rozwiązania instytucjonalne z zakresu polityki rodzinnej i systemów emerytalnych, a także zróżnicowana mobilność siły roboczej w badanych grupach ludności.

**Słowa kluczowe:** bezrobocie, zatrudnienie, pozycja osób na rynku pracy.

**JEL:** J21, J64

## THE LABOUR MARKET SITUATION OF POPULATION GROUPS AND THE STATE OF THE POLISH ECONOMY

### Summary

The paper considers the situation of different population groups in the labour market in Poland under good and poor economic conditions. The groups were defined using criteria such as gender, age, educational attainment and the place of residence. As the measures of their situation, unemployment and employment rates, the flow rates between unemployment, employment and inactive, and parameter estimates of a polynomial logit model showing the relative probability of outflows from unemployment and employment were adopted. Statistical analysis was performed on LFS aggregate and individual data from the years 2009–2018, which were divided into two sub-periods: an economic downturn in the years 2009–2013 and an economic upturn in the years 2014–2018.

The results of the analysis showed that whether the economy was expanding or contracting, the labour market situation of women, young people aged 15–24 years, and people with elementary and junior secondary education was relatively the worst and that in the years of economic downturn (2009–2013) urban residents had more problems in the labour market than rural populations, with the situation reversing in the years of economic growth (2014–2018). It was also found that the labour market situation of women, older people, people with higher education and general secondary education, and urban residents changed more readily with the economic upturn. These changes were largely due to institutional solutions related to family policy and pension systems, as well as to different labour market mobility of the population groups under consideration.

**Keywords:** unemployment, employment, the labour market situation of population groups

**JEL:** J21, J64

## ПОЗИЦИЯ РАЗЛИЧНЫХ ГРУПП НА РЫНКЕ ТРУДА И СОСТОЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КОНЬЮНКТУРЫ В ПОЛЬШЕ

### Резюме

Предметом статьи является анализ положения разных групп рабочей силы на рынке труда в Польше. Группы были сформированы по таким критериям как пол, возраст, образование и место жительства, а анализ проводился в условиях слабой и хорошей экономической конъюнктуры. Положение группы определялось посредством таких показателей как норма безработицы и занятости, перемещения членов группы между такими ресурсами как безработные, занятые и профессионально пассивные, а также через оценку параметров многомерной логит-модели, указывающих на относительную вероятность оттока лиц из разряда безработных и занятых. Статистические анализы опирались на агрегатные и единичные данные ВАЕЛ за 2009–2018 гг., которые рассматривались для двух частичных периодов: периода ослабления конъюнктуры в 2009–2013 гг. и периода благоприятной конъюнктуры в 2009–2018 гг.

Из анализа следует, что, во-первых, относительно наихудшее положение на рынке труда было в группе женщин, молодых лиц в возрасте 15–24 лет, а также лиц с неполным средним и начальным образованием, что было видно в оба периода конъюнктуры. В годы неблагоприятной конъюнктуры 2009–2013 гг. хуже было положение жителей городов, чем жителей сельской местности, но в период благоприятной конъюнктуры 2014–2018 их роли поменялись. Во-вторых, при улучшении конъюнктуры наибольшие сдвиги наблюдалось в группе женщин, пожилых лиц с высшим и средним общим образованием, а также у городских жителей. Существенное влияние на эти тенденции имели институциональные решения в области семейной политики и пенсионной системы, а также разная мобильность рабочей силы в исследуемых группах населения.

**Ключевые слова:** безработица, занятость, положение лиц на рынке труда

**JEL:** J21, J64