

ALEKSANDRA PLUTA, AGATA WĄSIKOWSKA, OLGA WŁOCHAL

POLITYKA RYNKU PRACY W FINLANDII, BRAZYLII I POLSCE

streszczenie: Prowadzenie skutecznej polityki rynku pracy w obecnych czasach jest trudnym zadaniem dla polityki gospodarczej. Tym bardziej, że polityka ta spełnia bardzo ważną rolę, jako że dotyczy złożonych kwestii społeczno-gospodarczych. Niniejszy artykuł skupia się na porównaniu owej polityki w krajach o różnych modelach gospodarki rynkowej (Finlandii, Brazylii, Polsce), co jest szczególnie interesujące pod względem poznawczym. Wykorzystano m.in. następujące dane, kluczowe dla rynku pracy: stopa bezrobocia, współczynnik aktywności zawodowej, wiek emerytalny, minimalne i przeciętne wynagrodzenie oraz rozmiar zasiłków dla bezrobotnych. W opracowaniu odwołano się także do charakterystycznych cech rynków pracy w wybranych krajach oraz uwzględniono wpływ okresu pandemicznego. Na tej podstawie sformułowano implikacje i rekomendacje możliwe do wdrożenia w Polsce, szczególnie pochodzące z fińskiego rynku pracy.

Słowa kluczowe: rynek pracy, bezrobocie, aktywność zawodowa, wynagrodzenia, Finlandia, Brazylia, Polska

JEL codes: J40, E24.

WSTĘP

Realizacja polityki rynku pracy polega na oddziaływaniu na podaż i popyt na pracę, celem utrzymania bądź przywrócenia równowagi. W podejmowanych działaniach zwraca się szczególną uwagę na osiągnięcie wysokiego poziomu zatrudnienia oraz niskiego poziomu bezrobocia. Zatrudnienie pełni w gospodarce i społeczeństwie dwie podstawowe funkcje – gospodarczą i społeczną. Funkcja gospodarcza polega na tym, że zatrudnienie stanowi podstawowy czynnik produkcji, determinujący w znaczący sposób poziom i procesy wzrostu gospodarczego, a w efekcie – tempo oraz kierunki zmian poziomu nasycenia

potrzeb konsumpcyjnych społeczeństwa. Natomiast funkcja społeczna wynika z pełnienia przez zatrudnienie innego istotnego zadania – “zaspokajania potrzeby uczestnictwa w procesie pracy”. Wynika to z faktu, iż praca stanowi istotny środek samorealizacji jednostek, pozwalający na zrealizowanie aspiracji życiowych, uzyskanie upragnionej pozycji społecznej, budowanie sieci kontaktów międzyludzkich itp. Można zatem mówić o dualizmie zatrudnienia. Ponadto, ten podział uzasadnia wysoką wagę polityki rynku pracy, zmierzającą do osiągnięcia pełnego zatrudnienia i równowagi na rynku pracy w hierarchii celów współczesnych krajów¹.

Celem artykułu jest przedstawienie i porównanie polityki rynku pracy w trzech wybranych krajach (Finlandia, Brazylia i Polska). Na tej podstawie sformułowano wnioski i rekomendacje dla Polski. Zestawienie to jest interesujące pod względem poznawczym, bowiem wskazane państwa różnią się znacząco m.in. poziomem rozwoju czy modelem gospodarczym. Ponadto, wybór ten uzasadniony jest indywidualnymi zainteresowaniami badawczymi autorek, jak również ciekawą perspektywą porównawczą wynikającą z różnorodności kulturowej oraz geograficznej badanych państw. Opracowanie to może również służyć jako źródło wiedzy dla osób zainteresowanych podjęciem pracy w powyższych krajach. W celu porównania rynków pracy w Finlandii, Brazylii oraz Polsce zwrócono uwagę na najważniejsze wskaźniki rynku pracy, a mianowicie stopę bezrobocia, stopę aktywności zawodowej, wiek emerytalny, minimalne i przeciętne wynagrodzenie oraz rozmiar zasiłków dla bezrobotnych. W artykule skompletowano aktualne dane, porównując je dodatkowo do okresu pandemicznego. Mierniki te w sposób holistyczny ukazują poziom rozwoju oraz jakość funkcjonowania rynku pracy każdego z porównywanych państw.

FINLANDIA

Finlandia jest krajem, pozytywnie wyróżniającym się na arenie międzynarodowej dzięki innowacyjnej gospodarce, która jest skutecznie napędzana przez zaawansowaną i stale doskonalącą się technologię, a także poprzez zapewnienie solidnych podstaw edukacyjnych². Nie pozostaje to bez znaczenia dla funkcjonowania rynku pracy, który ceni sobie wszechstronność i nieustanny rozwój. Istotną kwestię z perspektywy oceny funkcjonowania rynku pracy stanowi wielkość występującego bezrobocia. Zgodnie z najnowszymi danymi wskaźnik ten wynosi 5,8%³ co jest wynikiem stosunkowo niskim. Niemniej warto tym samym spojrzeć także na wskaźnik aktywności zawodowej, który bierze pod uwagę nie tylko osoby pracujące w danym momencie, ale także

¹ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość*, „Polityka społeczna” 2010, nr (5-6), s. 1-7.

² *Fińska droga do dobrobytu*, cordis.europa.eu. 2006.

³ *Finlandia –stopa bezrobocia*, Trading Economics, 2022 f.

okresowo bezrobotne, które są zarejestrowane jako poszukujące pracy i aktywnie działają w tym kierunku⁴. Wskaźnik ten od kilku lat ma tendencję wzrostową, a aktualnie wynosi 83,7%, co sprawia, że Finlandia, pod względem aktywności zawodowej, znajduje się w czołówce europejskich krajów⁵.

Rysunek 1. Stopa bezrobocia w Finlandii w latach 2013-2022



Źródło: Tradingeconomics.com (2022). *Unemployment rate in Finland*.

Co ciekawe, fińskie prawo pracy nie określa ogólnej wysokości płacy minimalnej. Stawki wynagrodzenia są ustanawiane w ujęciu sektorowym w ramach układów zbiorowych pracy. Te z kolei są uzależnione od takich czynników jak doświadczenie, posiadane specyficzne dla danej branży umiejętności czy uwarunkowania geograficzne. Co ważne, stawki ustalone na mocy tych porozumień muszą mieć swoje zastosowanie zarówno do obywateli, jak i przyjezdnym pracowników. Układy zbiorowe pracy określają nie tylko minimalne stawki wynagrodzenia dla poszczególnych sektorów, ale ujmują także inne dolne wymogi całego stosunku pracy⁶. Co do zasady jednak płaca minimalna w Finlandii w roku 2022 waha się pomiędzy 1500 a 2000 EUR netto. Natomiast przeciętne wynagrodzenie pracowników w Finlandii kształtuje się na poziomie ok. 3620 EUR brutto. Wielkość ta jest uzależniona oczywiście od sektora. Największymi zarobkami mogą się poszczycić osoby z sektora prywatnego (3681 EUR) oraz centralno-rządowego (4009 EUR). Pod względem płci wysokość przeciętnego wynagrodzenia również się różni – niezależnie od branży mężczyźni przeciętnie zarabiają 3906 EUR, natomiast kobiety 3274 EUR⁷, czyli występują zjawisko określane mianem genderpay gap i wynosi ono poniżej

⁴ M. Ruta, M. Sidowski, *Przedsiębiorczość w praktyce*, 2014.

⁵ *Activity rate by age*, 2023, Eurostat.

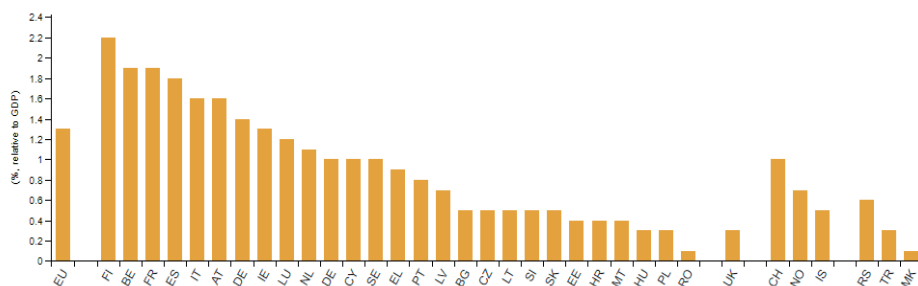
⁶ *Minimum wages in Finland - 2022*, WageIndicator.org, 2022.

⁷ *Salary in Finland in 2022*, WageCentre.com 2022.

20%. Tym samym poruszając kwestię płci należy również spojrzeć na aktywność zawodową kobiet. Pod tym względem Finlandia może się pochwalić stosunkową równością między obiema płciami. Ponadto w tym roku kraj ten osiągnął swoisty kamień milowy, bowiem po raz pierwszy w historii odnotowano wyrównanie czasu pracy kobiet i mężczyzn. Co ważne, wzięto pod uwagę również pracę niezarobkową, czyli tę realizowaną w ramach obowiązków domowych. W tym w przypadku również zauważono zdecydowany wzrost udziału mężczyzn w tego typu aktywnościach⁸.

Równość społeczna jest widoczna w Finlandii także w kwestii przejścia obywatela na emeryturę. Wiek ten wynosi 65 lat zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Warto tym samym spojrzeć na aktywność zawodową osób starszych. Dane statystyczne pokazują, iż tendencja ta jest stale rosnąca (dla analizowanego przedziału wiekowego: 55-64). Udział ten jest jednak niższy niż w innych krajach Unii Europejskiej, co może wynikać m.in. z programów emerytalnych przychylnych w kontekście wcześniejszego przejścia na emeryturę, a także niższego niż w innych krajach udziału umów o pracę w niepełnym wymiarze godzinowym, którymi często osoby starsze są zainteresowane. Co ważne jednak, sytuacja ta stale się poprawia, co wynika z wprowadzanych reform mających na celu aktywizację zawodową osób starszych. Przede wszystkim położono nacisk na rozwój programów edukacyjnych, zgodnie z dewizą głoszącą, iż człowiek uczy się przez całe życie. Dzięki nim osoby po 45 roku życia mogą nabywać przydatne w codziennym życiu umiejętności, a ponadto reforma ta zakłada działanie systemów na bieżąco dostarczających rzetelnych informacji o rodzimym rynku pracy. Działania te z pewnością sprzyjają budowaniu pewności siebie, która jest kluczowa w kontekście aktywności zawodowej osób starszych⁹.

Rysunek 2. Wydatki rządowe na zasilki dla bezrobotnych w krajach Unii Europejskiej w 2017 roku jako % PKB



Źródło: *Expenditure on unemployment-related benefits*,

⁸ T. Stickings, *Finland hits equality milestone as men and women work same hours*, 2022.

⁹ P. Koistinen, *Country profile - Finland. Policies for longer working lives*, 2022.

Finlandia może się również pochwalić najwyższym w Europie poziomem uzwiązkowienia, który wynosi prawie 75%, a co więcej system ten jest uważany za jeden z najbardziej efektywnych na całym świecie. Głównym zadaniem niniejszych stowarzyszeń jest zabezpieczanie pracowników i ich praw, a także poprawa warunków zatrudnienia. Działalność związków zawodowych w Finlandii opiera się w dużym stopniu na prowadzeniu funduszy dla bezrobotnych, a także zapewnianiu benefitów z tytułu pozostawania na tzw. bezrobociu zależnym od dochodów. Są one co do zasady wyższe niż te zapewniane przez Kelę – fińską instytucję ubezpieczeń socjalnych, co z pewnością wyjaśnia tak dużą popularność związków zawodowych¹⁰. Warto podkreślić fakt, iż fiński rząd przekazuje dużo środków na zasiłki dla bezrobotnych – pod tym względem w 2017 roku Finlandia zajęła pierwsze miejsce w Europie z wynikiem 2,2% w relacji do PKB.

BRAZYLIA

Gospodarka Brazylii w ostatnich latach istotnie zmagala się ze skutkami, jakie wywołała pandemia COVID-19. W tym kontekście warto przyrzeć się, czym charakteryzuje się obecny rynek pracy w Brazylii oraz jakie wyzwania przed nim stoją. W Brazylii istnieje zasada, że wszyscy pracownicy muszą zostać zarejestrowani w urzędzie podatkowym.¹¹ Co ciekawe, istnieje 6 kategorii pracowników (wśród nich celetista – najczęstsza relacja z pracodawcą, stażyści oraz samozatrudnieni) i 2 rodzaje umów (na czas nieokreślony i termin określony w przypadku prac sezonowych, czy prac przy projekcie). Z tego podziału można wywnioskować, że w Brazylii nie ma problemu z tzw. umowami „śmieciowymi”, dlatego że umowy na określony czas są sytuacjami wyjątkowymi. Ponadto w Brazylii nie wymaga się pisemnej umowy o pracę. Mimo to, wszyscy zarejestrowani pracownicy (także zagraniczni) są zobowiązani do posiadania książeczki rejestracji zatrudnienia. Zwracając uwagę na pracowników zagranicznych, warto wspomnieć o dużym nacisku na formalności i spełnieniu kilku warunków. Wypełnienie danych z książki dla każdego pracownika jest obowiązkowe i służy jako oficjalna „umowa o pracę”¹². Brazylijskie prawo pracy sprzyja pracownikom. Warto zauważyć, że zwolnienie pracownika może oznaczać pozew. Z tego względu trzeba dołożyć wszelkich starań przy rekrutacji i zatrudnieniu pracownika, zaleca się także sporządzanie umów na piśmie. Co ważne, CV jest kluczowym elementem przy ubieganiu się o pracę, a rozmowy kwalifikacyjne są szczegółowe i trwają dość długo. Praca w godzinach nadliczbowych w zwykłe dni robocze wymaga minimalnej płacności 150% normalnej stawki, a praca w niedzielę wymaga specjalnego zezwolenia,

¹⁰ *Trade Unions & Employee Representation in Finland*, Expat-Finland.com, 2022.

¹¹ *Organizacja zatrudnienia w Brazylii: wskazówki od profesjonalistów*, GP – (globalization-partners), 2021.

¹² *Ibidem*.

a wynagrodzenie wynosi 200% normalnej stawki. Tydzień pracy wynosi maksymalnie 44 godziny (przykładowo 5 dni po 8 godzin + 4 godziny w sobotę). Zwyczajowo pracownicy w ciągu dnia spędzają godzinę lub więcej na lunch. W Brazylii obowiązują 4 strefy czasowe, co ma istotne znaczenie dla organizacji i prowadzenia szeroko-pojętych spotkań biznesowych¹³.

Brazylijska stopa bezrobocia zaskoczyła pozytywnie skalą spadku (obecnie wynosi 8,4%), ale jeszcze rok temu odnotowywano bezrobocie na poziomie 11%¹⁴. Powyżej wskazane wielkości porównać należy z liczbą pracujących – obecnie jest ich ponad 99 mln. Przez ostatni rok ta wielkość sukcesywnie wzrastała. W 2020 roku widać było ogromny spadek liczby pracujących (około 15 mln), jednak obecnie ta wielkość jest jeszcze wyższa niż poziom odnotowany przed pandemią¹⁵. Dodatkowo współczynnik aktywności zawodowej od 2005 roku (66,5%) znacząco spadał, a pandemia pogłębiła problem (51,2%), jednak już w 2021 roku zanotowano wzrost aktywności zawodowej (54,8%)¹⁶.

Brazylia jest jednym z najbardziej niebezpiecznych państw na świecie (wskaźnik zabójstw na 100 tys. osób wyniósł w 2017 roku aż 30,7)¹⁷. Dzieje się tak, gdyż przez Brazylię przechodzą szlaki handlu narkotykami, ma to także istotny wpływ na wysokość zasiłków. Świadczenie po utracie pracy stanowi 80% dotychczasowego wynagrodzenia (warunkiem jest wcześniejsze zatrudnienie, które musiało wynosić min. 16 miesięcy). Maksymalny czas poboru zasiłku wynosi 5 miesięcy. Co ważne, zasiłki w Brazylii ze względu na ich wysokość, zniechęcają do pracy, ale też ograniczają liczbę przestępstw. Z przeprowadzonych badań wynika, że stres psychologiczny odgrywa ważną rolę, a zasiłek dla bezrobotnych redukuje prawdopodobieństwo łamania prawa przez obywatela¹⁸.

Warto w tym miejscu przejść do problematyki wieku emerytalnego. Mimo że w Brazylii średnia wieku wynosi 35,6 lat, to już od lat 70. ubiegłego wieku widoczne są co roku nieznaczne wzrosty tejże wartości¹⁹. W przypadku mężczyzn kwestia wieku emerytalnego nie zmieniała się od lat, pozostaje na poziomie 65 lat²⁰. Jednak wiek emerytalny dla kobiet jest sprawą dość dynamiczną. Do 2019 roku wynosił 60 lat, w 2020 roku podniesiono go do 60,5, w roku 2021 do 61, a w 2022 roku do 61,5 lat²¹. Docelowo, w 2023 roku wiek emerytalny dla kobiet ma wynosić 62 lata. Reforma systemu finansów publicznych ma przynieść ogromne oszczędności, liczone w ciągu 10 lat na ok. 270 mld USD.

¹³ Ibidem.

¹⁴ *Brazylia - stopa bezrobocia*, Trading Economics, 2022 a.

¹⁵ *Brazylia – pracujący*, Trading Economics, 2022 b.

¹⁶ *Labor force participation rate for ages 15-24, total (%), (national estimate) - Brazil*, The World Bank Data, 2022.

¹⁷ A. Suraj, *Zasiłki dla bezrobotnych w Brazylii obniżają przestępczość*, 2022.

¹⁸ Ibidem.

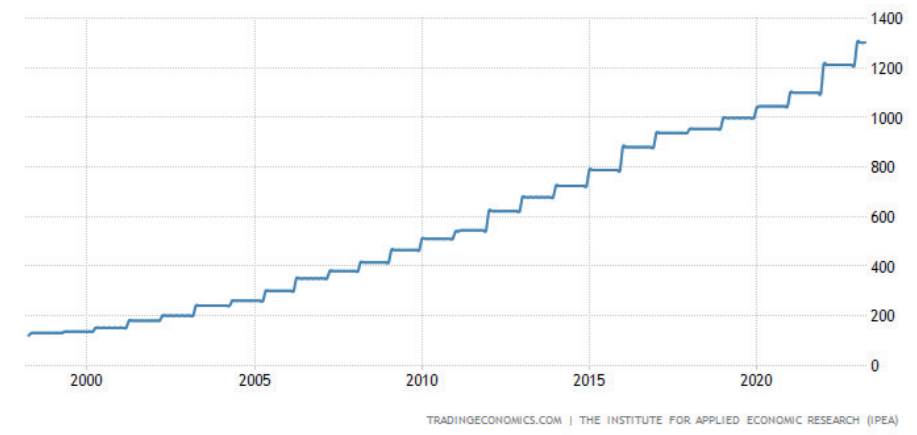
¹⁹ *Brazylia - średnia wieku 1960-2022*, PopulationOf, 2022.

²⁰ *Brazylia - wiek emerytalny mężczyzn*, Trading Economics, 2022 d.

²¹ *Brazylia - wiek emerytalny kobiet*, Trading Economics, 2022 c.

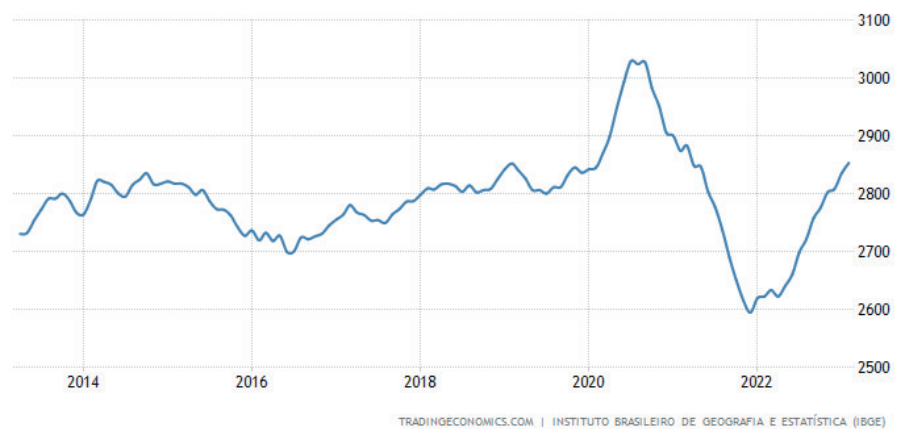
Wspomnieć należy również o płacy minimalnej, która z roku na rok jest zwiększana, a najlepiej obrazuje to rysunek 3. Obecnie kwota ta wynosi 1212 BRL (real brazylijski). W przeliczeniu na dolary to około 230 USD²². Płaca minimalna podlega co roku waloryzacji (tzw. korekta inflacyjna). Niektóre stany w Brazylii mają własną płacę minimalną, więc pracodawca musi o tym pamiętać, tak jak i o corocznych korektach, gdyż o to mogą się upomnieć związki zawodowe²³.

Rysunek 3. Płaca minimalna w Brazylii w latach 1998-2022 w BRL



Źródło: *Minimum wages in Brazil*, Tradingeconomics.com, 2023.

Rysunek 4. Przeciętne wynagrodzenie w Brazylii w latach 2013-2023 w BRL



Źródło: *Average wages in Brazil*, Tradingeconomics.com, 2023.

²² Brazylia - płaca minimalna, Trading Economics. (2022 e).

²³ GP, op.cit.

Największa gospodarka Ameryki Południowej jeszcze wiosną ubiegłego roku borykała się z presją inflacyjną, w kwietniu inflacja wynosiła aż 12%. Brazylijska restrykcyjna polityka pieniężna okazała się skuteczna, bowiem najświeższe dane wskazują, że inflacja odnotowana w marcu 2023 roku wyniosła 5,6%²⁴. Przeciętne wynagrodzenie w Brazylii ma obecnie tendencję wzrostową, jednak dość gwałtowny spadek zauważalny jest po pandemicznych trudnościach gospodarczych. Co ważne, w czasach pandemicznych dodruk pieniądza w Brazylii był bardzo wzmożony, a gotówka w kraju jest bardzo istotna (gromadzenie papierowych pieniędzy było sposobem na oszczędności). Według Banku Światowego, konta w banku nie ma aż 30% brazylijskiego społeczeństwa²⁵. Do 2020 roku przeciętna płaca pozostawała na stabilnym poziomie. Aktualnie wynosi ona 2737 BRL, w przeliczeniu na dolary jest to około 520 USD²⁶.

POLSKA

Po przystąpieniu do Unii Europejskiej polski rynek pracy przeszedł wiele zmian zarówno strukturalnych, jak i instytucjonalnych. Poprawa sytuacji gospodarczej umożliwiła znaczne zwiększenie zakresu aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Obecnie mogą oni ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych w powiatowym urzędzie pracy przy spełnieniu odpowiednich warunków. Prawo do takiego wsparcia przysługuje, jeżeli w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania łącznie przez okres co najmniej 365 dni osoba była zatrudniona i osiągnęła wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wysokość zasiłku zależy od stażu pracy osoby bezrobotnej i jest określana jako procentowa część zasiłku podstawowego (poniżej 5 lat stażu pracy – 80% wysokości zasiłku podstawowego; od 5 do 20 lat – 100%; co najmniej 20 lat – 120%)²⁷. W 2023 roku zasiłek dla bezrobotnych wynosi 1304,10 PLN brutto przez pierwsze trzy miesiące od chwili jego przyznania, a w pozostałym okresie – 1024,10 PLN²⁸. Wysokość zasiłku podlega waloryzacji od czerwca każdego roku. Świadczenie przysługuje na okres od 6 do 12 miesięcy (zależnie od stopy bezrobocia w miejscu zamieszkania uprawnionego).

W latach 2004-2021, Polska, z kraju o zdecydowanie najwyższej stopie bezrobocia spośród wszystkich państw UE (przekraczającej 20% w momencie akcesji), stała się krajem o jednym z najniższych wskaźników bezrobocia w UE. Stopa bezrobocia rejestrowanego na polskim rynku pracy we wrześniu

²⁴ *Brazylia - inflacja*, Trading Economics 2022 g.

²⁵ *Brazylijska mennica drukuje banknoty w nadgodzinach*, Rzeczpospolita, 2020.

²⁶ *Brazylia - przeciętne wynagrodzenia*, Trading Economics 2022 h.

²⁷ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001)

²⁸ Obwieszczenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 10 maja 2022 r. w sprawie wysokości zasiłku dla bezrobotnych (*M.P. 2022 poz. 486*)

2022 r. wyniosła 5,1%. Maleje również liczba Polaków zarejestrowanych w urzędach pracy jako osoby bezrobotne²⁹. Jednak najistotniejszą determinantą zarówno rekordowo wysokiej, jak i rekordowo niskiej stopy bezrobocia była i jest specyficzna struktura wiekowa polskiego społeczeństwa i wynikające z niej zmiany populacji w wieku produkcyjnym. Nie pozostały one bez wpływu na rynek pracy i w decydującym stopniu przyczyniły się do osiągnięcia przez stopę bezrobocia rejestrowanego obu ekstremalnych wartości³⁰.

Osoby aktywne zawodowo stanowiły w II kwartale 2022 r. 57,8% ludności w wieku 15-74 lat i tym samym zanotowano wzrost o 0,3 p.p. względem poprzedniego roku. Wskaźnik ten był wyższy wśród mężczyzn (65,7%), niż wśród kobiet (50,8%)³¹. Natomiast wskaźnik zatrudnienia w tym okresie wynosił 71,4%³².

Rysunek 5. Stopa bezrobocia w Polsce w latach 2014-2022



Źródło: *Unemployment rate in Poland*, Tradingeconomics.com, 2022.

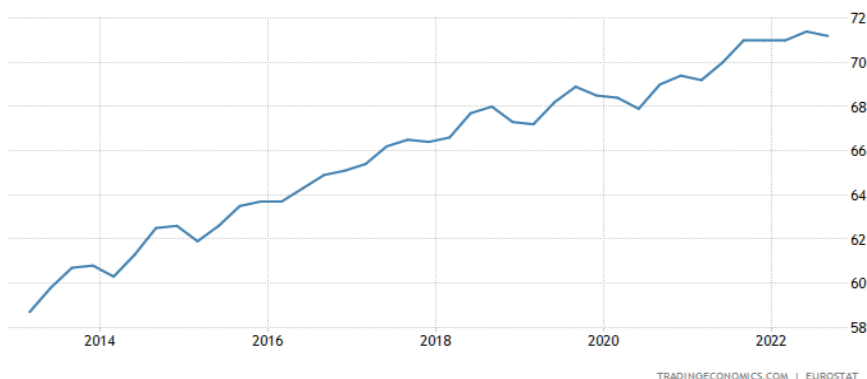
²⁹ PARP. (2022) Raport Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań.

³⁰ Ociski, J. (2022) *Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce*, w: Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne, str. 60-74.

³¹ Raport GUS - Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne BAEL, IV kwartał 2022 roku)

³² Trading Economics. (2022 i). Poland Unemployment Rate.

Rysunek 6. Stopa zatrudnienia w Polsce w latach 2014-2022



Źródło: *Employment rate in Poland*, Tradingeconomics.com, 2022.

Płaca minimalna w Polsce obowiązuje od 1956 roku i jest regulowana prawnie. Na mocy Ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę³³ oraz jej nowelizacji z 1 lipca 2005 r.³⁴ gwarantowany jest coroczny wzrost płacy minimalnej, nie niższy niż prognozowany na dany rok wzrost poziomu cen³⁵. W 2022 r. minimalne wynagrodzenie za pracę kształtowało się na poziomie 3010 PLN brutto, a minimalna stawka godzinowa 19,70 PLN brutto. Od 2023r. stawka ta wzrosła do 3490 PLN brutto, a od lipca 2023 płaca minimalna będzie wynosiła 3600 PLN brutto. Natomiast przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2022 r. wyniosło 6965,84 PLN³⁶.

Polskie prawo pracy gwarantuje pewne zabezpieczenia kobietom, które decydują się na założenie rodziny. Jest to obowiązkowy urlop, przysługujący każdej pracownicy bez względu na rodzaj umowy o pracę po urodzeniu dziecka. W zależności od liczby urodzonych dzieci liczba tygodni urlopu macierzyńskiego ulega zmianie³⁷. Pochodną stanowi urlop rodzicielski, gdzie zdecydowaną większość korzystających stanowią kobiety. Według danych Eurostatu i OECD tzw. genderpay gap w Polsce wynosił w 2020 r. 6,5%, a w 2019 r. 8,5%. W

³³ Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002 Nr 200 poz. 1679).

³⁴ Ustawa z dnia 1 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o zmianie innych ustaw (Dz.U. z 2005 r., Nr 157, poz. 1314).

³⁵ A. Krajewska, *Refleksje o płacy minimalnej*, „Studia prawno-ekonomiczne” 2015, t. XCIV, s. 307-308.

³⁶ (GUS a). *Obwieszczenie w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2022 roku*.

³⁷ A. Napiórkowska, *Urlop macierzyński a praca zarobkowa*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2021, 29, s. 237-255.

porównaniu do danych z 2019 r. zmniejszyła się stopa bezrobocia wśród kobiet w Polsce z 3,7% do 3,3%³⁸.

Wpływ na rynek pracy ma również kwestia wieku emerytalnego. W Polsce aktualnie obowiązującym wiekiem przejścia na emeryturę jest odpowiednio 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn. Istnieje możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę na podstawie stażu pracy lub szczegółowych przepisów dotyczących poszczególnych grup społecznych takich jak np. służby mundurowe. Ze względu na trudności z uzyskaniem zatrudnienia w późniejszym wieku, zapewnia się pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę na czas nieokreślony, tzw. ochronę przedemerytalną, która zabezpiecza przed zwolnieniem pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego³⁹.

PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE DLA POLSKI

Celem porównania polityki rynku pracy w wybranych krajach zebrano najnowsze dane i uporządkowano je w tabeli 1. Podsumowując, stopa bezrobocia najniższa jest w Polsce, nieco wyższa w Finlandii, a w Brazylii o 3,3 punkty procentowe wyższa niż w Polsce. Współczynnik aktywności zawodowej w Finlandii jest, jednakże dużo wyższy niż w Polsce. Wynika to ze znacznej liczby osób biernych zawodowo w Polsce. Dane GUS za III kwartał 2022 roku przedstawiają szczegółową strukturę biernych zawodowo – 61% z nich stanowią kobiety. Najczęstszymi przyczynami bierności były: nauka i podnoszenie kwalifikacji (27,3%), choroba, niepełnosprawność (25,3%), obowiązki rodzinne (20,7%), emerytura (8,9%) oraz zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy (1,2%)⁴⁰. Także sytuacja równości emerytalnej nie jest w Polsce jednolita pomiędzy kobietami a mężczyznami. Paradoksalnie lepiej pod tym względem prezentuje się Brazylia, jednak najkorzystniej wypada Finlandia, w której wiek emerytalny został zrównany pomiędzy obiema płciami. W długim okresie jest to szczególnie ważne w kontekście wysokości świadczeń emerytalnych.

Tabela 1. Porównanie wybranych wskaźników rynku pracy w Polsce, Finlandii i Brazylii

Wskaźnik	Polska	Finlandia	Brazylia
Stopa bezrobocia	5,1%	5,8%	8,4%
Współczynnik aktywności zawodowej	57,8%	74,3%	54,8%
Wiek emerytalny	60 lat K, 65 lat M	65 lat K i M	62 lata K, 65 lat M

³⁸ PWC. *Report Women in Work Index 2022*, 2022.

³⁹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Art. 39 (Dz.U. 2022 poz. 1510).

⁴⁰ *Report GUS – Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo*, (BAEL, III kwartał 2022 roku).

Minimalne (a) i przeciętne (b) wynagrodzenie	a) 3 010 PLN (678,38 USD) b) 6156,25 PLN (1387,46 USD)	a) brak ustawowego; między 1500 EUR(1564,35 USD) a 2000 EUR (2086,20 USD) brutto b) ok. 3620 EUR (3776,75USD) brutto	a) 1212 BRL (230 USD) b) 2737 BRL (520 USD)
Rozmiar zasiłków dla bezrobotnych	pierwsze 3 miesiące: 1304,10 PLN (293,91 USD) po 3. miesiącach: 1024,10 PLN (230,81 USD)	średnio 800,72 USD brutto miesięcznie; trzeba być zarejestrowanym jako bezrobotny poszukujący pracy przez min. 5 dni (okres ten nie musi być ciągły)	80% dotychczasowego wynagrodzenia, przyjmijmy średniego [416 USD] (warunkiem jest wcześniejsze zatrudnienie, które musiało wynosić min. 16 miesięcy). Maksymalny czas poboru zasiłku to 5 miesięcy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie źródeł wykorzystanych w pracy.

Najniższe płace minimalne i średnie występują w Brazylii, a najwyższe oczywiście w Finlandii. Wynika to głównie z poziomu rozwoju gospodarczego (np. mierzonego za pomocą HDI). Najwyższe zasiłki wypłaca się w Finlandii, jednak nie zachęca to do pozostawiania bez pracy i bezrobocie w tym kraju jest niskie. Należy wskazać, że wysokie przeciętne wynagrodzenie zachęca do zdobycia zatrudnienia. Mając na uwadze przedstawione w pracy informacje najlepiej pod wieloma względami funkcjonuje rynek pracy w Finlandii.

W tym kontekście warto pokusić się o wskazanie kilku możliwych do wprowadzenia zmian na polskim rynku pracy. Przypadek Finlandii pokazuje, że obniżenie zasiłków dla bezrobotnych wcale nie musi stanowić remedium na bezrobocie. Jednakże wprowadzenie wysokich (różnych) zasiłków w Polsce może być ryzykownym rozwiązaniem, gdyż to działanie mogłoby doprowadzić do zwiększenia się liczby osób biernych zawodowo. Ponadto, wyrównanie wieku emerytalnego okazuje się być całkiem rozsądnym rozwiązaniem. Jednak jest to trudne do przeprowadzenia także ze względu na możliwy opór ze strony społeczeństwa i kwestie polityczne. Decyzja ta musiałaby być powiązana ze zwiększeniem świadomości na temat negatywnych konsekwencji nierównego wieku emerytalnego. W końcu krótszy o 5 lat czas pracy kobiet wyraźnie negatywnie wpływa na wysokość emerytury. Jest to tym bardziej ważne zagadnienie wobec istniejącego niżu demograficznego i tym samym obawy młodego pokolenia o wysokość emerytury w przyszłości. Dobrym działaniem, zaczerpniętym z systemu fińskiego, byłoby również dążenie do wyrównywania pozycji pomiędzy płciami na rynku pracy dzięki zwiększeniu aktywności zawodowej wśród kobiet, np. poprzez zwiększanie wymiaru urlopu ojcowskiego. Warte uwagi jest również to, aby związki zawodowe lepiej realizowały swoje

statutowe obowiązki i lepiej dbały o interesy pracowników, którzy niestety często ulegają zjawisku mobbingu czy dyskryminacji. Skutkowałoby to bardziej efektywną pracą i minimalizowaniem ryzyka wypalenia zawodowego czy stanów depresyjnych, które są dość częstym zjawiskiem w ostatnim czasie⁴¹.

BIBLIOGRAFIA

- *Activity rate by age*, Eurostat, 2023, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc160/default/table?lang=en, [23.03.2023].
- *Amount of the unemployment benefit*, [1.12.2022], <https://www.kela.fi/amount-of-the-unemployment-benefit>.
- Boroń M., Oksiuta A., *Epidemia wypalenia zawodowego w Polsce. Dopada już nawet młodych pracowników*, <https://forsal.pl/praca/aktualnosci/artykuly/8516958,wypalenie-zawodowe-w-polsce-stres-badania.html>, [03.04.2023].
- *Brazylia - średnia wieku 1960-2022*, PopulationOf. 2022, [24.11.2022], <https://www.populationof.net/pl/brazil/>.
- *Brazylijska mennica drukuje banknoty w nadgodzinach*, [24.11.2022], <https://www.rp.pl/finanse/art8946931-brazylijska-mennica-drukuje-banknoty-w-nadgodzinach>.
- *Expenditure on unemployment-related benefits*, Eurostat, 2022 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Expenditure_on_unemployment_related_benefits,_2017_\(%25,_relative_to_GDP\)_FP20.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Expenditure_on_unemployment_related_benefits,_2017_(%25,_relative_to_GDP)_FP20.png) [21.11.2022].
- *Fińska droga do dobrobytu*, Cordis.europa.eu. <https://cordis.europa.eu/article/id/25919-finlands-road-to-prosperity/pl>, [20.22.2022].
- Koistinen P., *Country profile - Finland. Policies for longer working lives*, [20.11.2022], chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbfmadadm/https://cbss.org/wp-content/uploads/2022/08/sustainable-working-life_country-report_finland.pdf.
- Krajewska A., *Refleksje o płacy minimalnej*, „Studia prawno-ekonomiczne” 2015, (94), s. 303-316.
- *Labor force participation rate for ages 15-24, total (%) (national estimate) – Brazil*, The World Bank Data, [25.11.2022], <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.1524.NE.ZS?end=2021&locations=BR&start=1960&view=chart>.
- *Minimum-wages in Finland – 2022*, WageIndicator.org, [21.11.2022], <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/finland>.

⁴¹ M. Boroń, A. Oksiuta, *Epidemia wypalenia zawodowego w Polsce. Dopada już nawet młodych pracowników*, Forsal.pl (2022).

- Napiórkowska A., *Urlop macierzyński a praca zarobkowa*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2021, 29, s. 237-255.
- *Obwieszczenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 10 maja 2022 r. w sprawie wysokości zasiłku dla bezrobotnych* (M.P. 2022 poz. 486).
- *Obwieszczenie w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2022 roku*, GUS, [15.12.2022], <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/obwieszczenie-w-sprawie-przecietnego-miesiecznego-wynagrodzenia-w-sektorze-przedsiębiorstw-bez-wypłat-nagrod-z-zysku-w-czwartym-kwartale-2022-roku,59,37.html>
- Oczki J., *Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce*, [w:] Uścińska G., Wiśniewski Z. (red.), *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne*, Warszawa 2022, 60.
- *Organizacja zatrudnienia w Brazylii: wskazówki od profesjonalistów*. [Blog]. GP - globalization-partners). (2021), [14.11.2022], <https://www.globalization-partners.com/pl/blog/hiring-heads-up-brazil-hiring-tips-from-the-pros/#gref>.
- *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności*, GUS, [4.12.2022], https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/12/53/1/pracujacy_bezrobotni_i_bierni_zawodowo-wyniki_wstepne_bael_3_kw_2022_r.pdf
- *Raport GUS - Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne BAEL, IV kwartał 2022 roku)*, [15.12.2022], <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-bael-iv-kwartal-2022-roku,12,55.html>
- *Raport Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*, PARP 2022, [1.12.2022], <https://iarp.edu.pl>
- *Raport Women in Work Index 2022*, PWC, 2022, [15.12.2022], <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html>
- Ruta J. Sidowski M. (red.), *Przedsiębiorczość w praktyce. Aktywność zawodowa*, 2014, Fundacja Wrota Edukacji - EduGate i Centrum Kompetencji Grupa Szkoleniowo-Doradcza A. Gawrońska Sp., https://zasobyip2.ore.edu.pl/uploads/publications/44e33f66b612afab5cfe9bbd9acaad54_4-rynek-pracy/4-2-aktywnosc-zawodowa/index.html. Pl, [16.11.2023].
- Ruta M., Sidowski M., *Przedsiębiorczość w praktyce*, 2014, [15.12.2022], https://zasobyip2.ore.edu.pl/uploads/publications/44e33f66b612afab5cfe9bbd9acaad54_4-rynek-pracy/4-2-aktywnosc-zawodowa/index.html
- *Rynek pracy*, Encyklopedia Zarządzania 2020, <https://mfiles.pl/pl/index>.

- php/Rynek_pracy, [19.11.2022].
- *Salary in Finland in 2022*, WageCentre.com, [21.11.2022], <https://wagecentre.com/work/work-in-europe/salary-in-finland>.
 - Stickings T., *Finland hits equality milestone as men and women work same hours*, [21.11.2022], <https://www.thenationalnews.com/world/europe/2022/11/11/finland-hits-equality-milestone-as-men-and-women-work-same-hours/>.
 - Suraj A., *Zasilki dla bezrobotnych w Brazylii obniżają przestępczość [BADANIE]*, [23.11.2022], <https://obserwatorgospodarczy.pl/2022/08/29/zasilki-dla-bezrobotnych-w-brazyliei-obnizaja-przestepczosc-badanie/>.
 - *Trade Unions & Employee Representation in Finland*, Expat-Finland.com, 2022, <https://www.expats-finland.com/employment/unions.html>.
 - *Trading Economics*, <https://pl.tradingeconomics.com/>.
 - Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Art. 39 (Dz.U. 2022 poz. 1510).
 - Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002 Nr 200 poz. 1679).
 - Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001).
 - Ustawa z dnia 1 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o zmianie innych ustaw (Dz.U. z 2005 r., Nr 157, poz. 1314).

LABOR MARKET POLICIES IN FINLAND, BRAZIL AND POLAND

Summary: Conducting effective labour market policy today in turbulent times is a difficult task for economic policy. All the more so because this policy plays a very important role as it deals with complex socio-economic issues. This article focuses on the comparison of these policies in countries with different market economy models (Finland, Brazil, Poland), which is particularly interesting from a cognitive reasons. We used, among others, following data crucial for the labour market: unemployment rate, labour force participation rate, retirement age, minimum and average wages and the amount of unemployment benefits. The study also refers to the characteristic features of labour markets in selected countries and takes into account the impact of the pandemic period. On this basis, implications and recommendations that could be implemented in Poland were formulated, especially from the Finnish labour market.

Keywords: labour market, unemployment, labour force participation, wages, Finland, Brazil, Poland

*Aleksandra Pluta, Agata Wąsikowska, Olga Włochal
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Studenckie Koło Naukowe Gospodarki Żywnościowej*