



Tygodnik Gospodarczy PIE

6 sierpnia 2026 r.

Już nie koks, a drony budują polską przewagę eksportową

34

wynosi liczba rodzajów polskich towarów eksportowych, w przypadku których analiza wskaźników RCA wykazała silną przewagę komparatywną

11 proc.

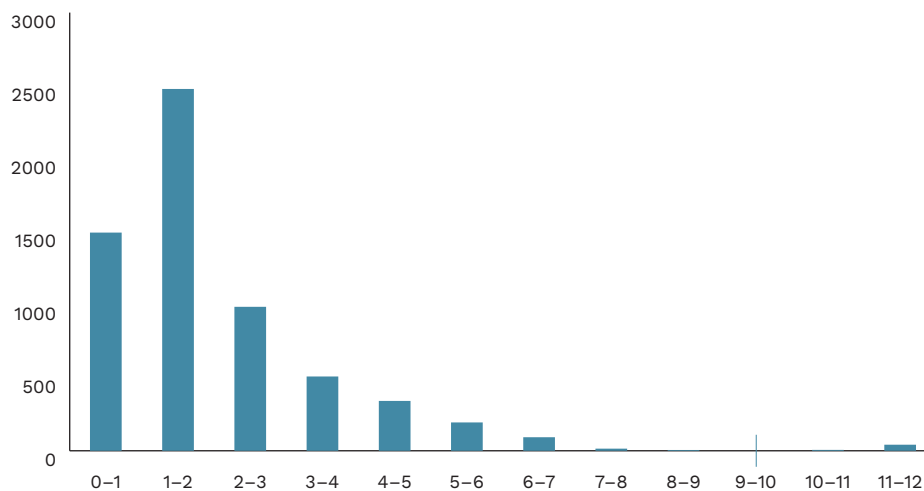
polskiego eksportu w latach 2022-2025 stanowiły towary, w których Polska posiadała silną przewagę komparatywną

► **Polski eksport ma silne przewagi komparatywne w 34 rodzajach towarów, które w latach 2022-2025 odpowiadały za ponad 695 mld PLN, czyli około 11 proc. całego polskiego eksportu w tym okresie.** W grupie tej znalazły się towary bardzo różnej natury – od AGD i mebli, przez produkty rolne, po artykuły przemysłu lekkiego – co pokazuje, że polska specjalizacja eksportowa nie jest jednorodna. Najwyższe wartości wskaźnika notują jednak nie kategorie największe wolumenowo, lecz wąska grupa surowców i towarów niszowych.

► Dla identyfikacji przewag eksportowych wykorzystaliśmy analizę wskaźnika RCA (ujawnionej przewagi komparatywnej) za lata 2022-2025. W naszym podejściu, wskaźnik ten pokazuje, na ile dany towar jest ważniejszy w polskim eksporcie niż w eksporcie Unii Europejskiej jako całości¹ – im wyższa wartość, tym silniejsza specjalizacja Polski w danym towarze. Za wyznacznik silnej specjalizacji eksportowej przyjęliśmy te produkty, dla których wartość RCA kształtuje się powyżej 4.

► **Najwyższe wskaźniki uzyskiwały koks i półkoks z węgla (11,69), broń wojskowa (10,95), żyto (8,70) oraz smoła destylowana z węgla (8,42).** Dalsze pozycje zajęły między innymi maszynki do golenia, bawełna, gryka, pralki, świece oraz cygara. Wśród towarów, które zanotowały największy wzrost współczynnika RCA w latach 2022-2025, znalazły się między innymi drut kolczasty (z 1,06 do 7,23), drony (z 1,39 do 5,88) oraz podwozia (z 2,36 do 4,91).

Wykres 1. Wysoka specjalizacja to nisza warta 11 proc. polskiego eksportu



Dane: wolumen eksportu Polski w poszczególnych przedziałach wskaźnika RCA dla lat 2022-2025 (mld PLN).

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych COMEXT.

► **Liczba grup towarów o wysokim RCA oraz ich udział w polskim eksporcie sugerują, że polska specjalizacja eksportowa nie jest skoncentrowana w jednym wyraźnym klastrze produkcji, lecz rozproszona po wielu różnych branżach.** Trzydzieści cztery rodzaje towarów

¹ Analiza objęła ok. 1200 towarów w podziale na 4-cyfrowe kody HS (międzynarodowy system klasyfikacji towarów w handlu zagranicznym).

z RCA powyżej 4 nie należą do jednej branży, lecz rozkładają się na dziewięć różnych – od surowców węglopochodnych, przez przemysł obronny i drony, po meblarstwo, AGD i przetwórstwo rolne. Wskaźniki ujawniają, że Polska potrafi zachowywać przewagi eksportowe z różnych etapów swojego rozwoju oraz dodawać nowe: od rolnictwa i uprzemysłowienia z lat 90., przez duże AGD i elektronikę użytkową, przemysł meblowy i obronny, po produkty, z których produkcji zrezygnowały już pozostałe kraje UE (m.in. koks i smoła węglowa).

(Michał Kowalski)

Koszty pracownicze od czterech lat są najważniejszą barierą w funkcjonowaniu firm w Polsce

73 proc.

firm z branży TSL w lipcu 2026 r. skarżyło się na rosnące koszty pracownicze

69 proc.

firm budowlanych w lipcu 2026 r. narzekało na problemy z dostępnością pracowników

niemal 15 proc.

kosztów działalności firm stanowią koszty pracy

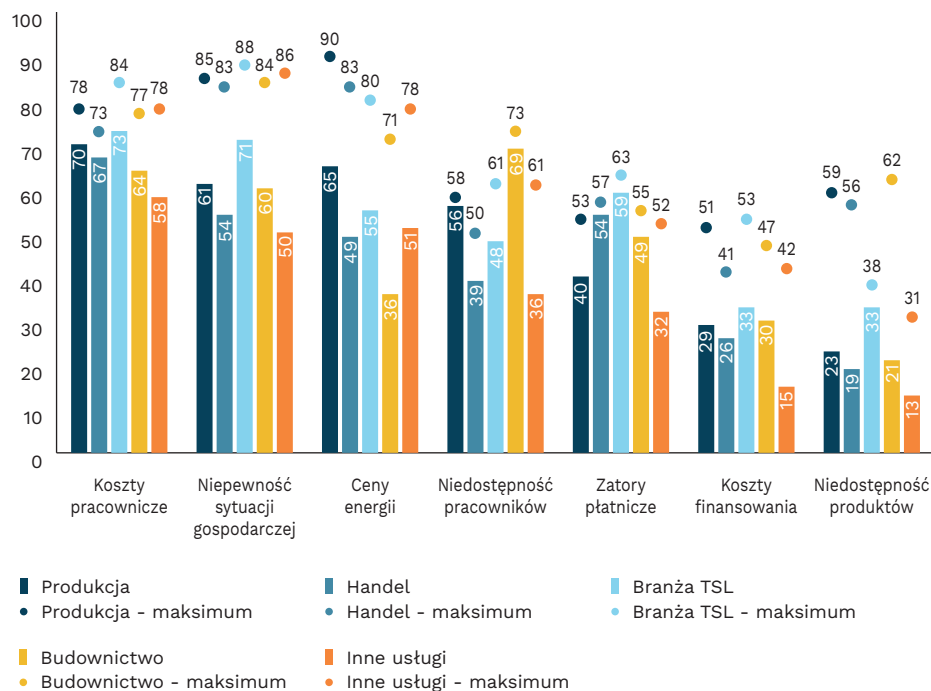
► **Od 2022 r. trzy główne bariery utrudniające działalność firmom to koszty pracownicze, niepewność sytuacji gospodarczej i rosnące ceny energii**, jak wynika z badań MIK. Od stycznia 2022 r. aż do jesieni 2023 r. główną barierą utrudniającą działalność przedsiębiorstw stanowiła niepewność sytuacji gospodarczej. Wskazywało na nią od 66 proc. jesienią 2023 r. aż do ponad 80 proc. jesienią 2022 r. W kolejnych latach udział wskazań na tę barierę wyraźnie zmalał i wahał się w przedziale 50-60 proc. Wyjątkiem były marzec i kwiecień 2026 r., gdy aż 66 proc. firm wskazało na problemy związane z niepewną sytuacją gospodarczą. Miało to związek z międzynarodową sytuacją geopolityczną – atakiem USA na Iran i wynikłymi z tego problemami na rynku paliwowym. Wskazania na niepewność sytuacji gospodarczej są w mniejszym stopniu niż przy innych barierach zróżnicowane branżowo, choć można zauważyć, że nieco częściej wskazują na nią firmy TSL (71 proc. w lipcu br.), a rzadziej – usługowe (50 proc.).

► **Od końca 2023 r. główną barierą działalności przedsiębiorstw są koszty pracownicze.** Według badań MIK wskazuje na nie ok. 2/3 badanych firm, a wahania między poszczególnymi miesiącami są wyraźnie mniejsze niż w przypadku niepewności sytuacji gospodarczej. Niewielkie jest też zróżnicowanie branżowe, choć podobnie, jak w przypadku niepewności sytuacji gospodarczej, nieco częściej wskazują na nie firmy z branży TSL (73 proc. w lipcu br.), a rzadziej usługowe (58 proc.). **W przypadku trzeciej najczęściej wskazywanej bariery – czyli cen energii – maksimum wskazań miało miejsce w 2022 r.**, a w ostatnim czasie gwałtowny wzrost, do 61 proc., nastąpił w kwietniu bieżącego roku. Branżą, która najczęściej skarży się na trudności związane z rosnącymi cenami energii, jest produkcja (65 proc. w lipcu br.), najrzadziej narzekają natomiast firmy budowlane (36 proc.).

► **W lipcu 2026 r. połowa firm wskazywała na problemy związane z niedostępnością pracowników.** W przypadku tej bariery obserwujemy pewną sezonowość – wzrost wskazań na jej uciążliwość następuje często w miesiącach letnich, gdy wzrasta zapotrzebowanie na pracowników sezonowych. Branżą, która najczęściej narzeka na problemy z dostępnością pracowników, jest budownictwo (w lipcu było to niemal 70 proc. firm). Również w poprzednich latach najwyższe wskazania w przypadku budownictwa miały miejsce w miesiącach letnich. **Ponad 40 proc. badanych firm skarży się na problemy związane z zatorami płatniczymi.** Od 2022 r. ich udział waha się pomiędzy 40 proc. a 50 proc., zaś branżą, której najbardziej doskwierają problemy z płatnościami, jest TSL – w lipcu skarżyło się na nie prawie 60 proc. firm z tej branży. **Dwie najrzadziej wybierane bariery to koszty finansowania i niedostępność produktów.** Wskazania na problemy związane z wysokimi kosztami finansowania były najwyższe pod koniec 2022 r., a od połowy 2025 r. wahają się od 20 proc. do 30 proc. Na wysokie koszty finansowania najczęściej narzekają firmy TSL

(33 proc. w lipcu br.), a najrzadziej usługowe (15 proc. w lipcu br.). Niedostępność produktów stanowiła dość często wymienianą barierę w 2022 r. po wybuchu pełnoskalowej wojny w Ukrainie, gdy wskazywało na nią ponad 40 proc. firm, obecnie na problemy z dostępnością produktów skarży się zwykle ok. 20 proc. firm. W lipcu br. najczęściej narzekały na nią firmy z branży TSL (33 proc.), a najrzadziej usługowe (13 proc.).

Wykres 2. W lipcu 2026 r. w większości branż główną barierą działalności były koszty pracownicze



Dane: udział wskazań na poszczególne bariery działalności gospodarczej w firmach z różnych branż i wartości maksymalne wskazań w okresie styczeń 2022 r. – lipiec 2026 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania PIE (MIK).

► **Dane MIK oraz inne sygnały gospodarcze wskazują, że bariery związane z zatrudnianiem i utrzymaniem pracowników w coraz większym stopniu utrudniają działalność polskim przedsiębiorstwom.** Udział kosztów pracy w całkowitych kosztach operacyjnych firm sięgnął pod koniec 2025 r. rekordowego poziomu niemal 15 proc., a realny wzrost płac przewyższał realny wzrost produktywności pracowników. W kolejnych latach uciążliwość tej bariery będzie się prawdopodobnie utrzymywała. Na niekorzyść przedsiębiorców mogą oddziaływać przede wszystkim kwestie demograficzne, które pogłębią problemy z dostępnością pracowników, ale też regulacyjne (m.in. przepisy dotyczące równości i jawności wynagrodzeń, które mogą skłaniać niektóre firmy do podwyżek). Jednocześnie może to skłaniać do inwestowania we własnych pracowników (o czym piszemy w następnym tekście) i wykorzystania nowoczesnych technologii, co byłoby pożądanym kierunkiem zmian w polskiej gospodarce.

(Anna Szymańska)

Uzyskanie korzyści ze sztucznej inteligencji wymaga przeszkolonych pracowników

74,9 proc.

badanych MŚP w Polsce deklaruje posiadanie jedynie podstawowych umiejętności cyfrowych w ramach organizacji

42,4 proc.

badanych MŚP w Polsce dokonało inwestycji w kapitał ludzki w 2025 r.

► **Kompetencje pracowników mogą zadecydować o tym, czy gospodarka skorzysta na transformacji technologicznej** – sugeruje [nowa publikacja OECD](#). Sztuczna inteligencja (SI) jest często postrzegana jako przelom technologiczny, który już zmienia miejsca pracy. Jednak to, czy firmy będą w stanie zintegrować nowe narzędzia z profilem swojej działalności i wykorzystać ich potencjał, będzie zależało w dużej mierze od umiejętności pracowników.

► **Rozwój systemów SI istotnie podnosi znaczenie umiejętności cyfrowych pracowników.** Zaawansowane umiejętności programistyczne, takie jak uczenie maszynowe czy integracja systemów komputerowych, nadal pozostają niszą. Chociaż są one konieczne do tego, aby rozwijać i wdrażać systemy oparte na SI w organizacjach, to jednak odpowiedzialność za ten obszar można powierzyć stosunkowo wąskiemu gronu pracowników lub integratorów zewnętrznych. Rośnie natomiast znaczenie ogólnych kompetencji cyfrowych, jak również zdolności do wykorzystania, analizy i interpretacji danych. Jak wynika z danych PIE², 74,9 proc. przebadanych MŚP w Polsce deklarowało posiadanie jedynie podstawowych kompetencji cyfrowych w zakresie wdrażania rozwiązań SI, natomiast dla 28,8 proc. braki kompetencyjne stanowiły barierę we wdrażaniu zaawansowanych technologii cyfrowych. Aż 16,5 proc. przebadanych MŚP oceniło, że nie posiada praktycznie żadnych kompetencji cyfrowych w ramach zasobów organizacji. Sytuacja jest odmienna w przypadku dużych firm, w których występowanie barier kompetencyjnych w obszarze cyfrowym lub brak kompetencji zgłaszało jedynie 16,3 proc. przedsiębiorstw. Ma to także odbicie w [danych o adopcji SI](#) przez przedsiębiorstwa. Polskie MŚP korzystają z tej technologii niemal najrzadziej w UE (7,09 proc. przedsiębiorstw; 35 proc. średniej UE), podczas gdy duże podmioty plasują się bliżej średniej unijnej (45,81 proc. przedsiębiorstw; 83 proc. średniej UE).

► **Inwestycje w kapitał ludzki są skuteczną metodą pozyskiwania nowych kompetencji przez organizację**, np. poprzez szkolenia pracowników. W kontekście SI, zapewnione przez pracodawców szkolenia dla pracowników mogą przekładać się na poczucie zwiększonej wydajności oraz poprawy ogólnych warunków pracy. Niestety **tego typu inwestycje nie cieszą się w Polsce dużą popularnością**. 41,1 proc. badanych MŚP nie dokonało w 2025 r. inwestycji w kapitał ludzki i nie planowało takich w kolejnym roku. To odsetek zbliżony do odsetka podmiotów, które dokonały inwestycji w kapitał ludzki w minionym roku (42,4 proc.), aczkolwiek nieco więcej, bo 57,3 proc. MŚP, planowało takie działania na 2026 r.

► Jak [wskazuje OECD](#), szczególnie w przypadku MŚP, finansowanie szkoleń napotyka zarówno bariery w postaci ograniczeń finansowych, jak i znaczne bariery na szczeblu zarządzającym. **Konieczna jest zmiana podejścia kadry zarządzającej do szkoleń, tak aby postrzegania je jako inwestycje, które przynoszą zyski i podnoszą produktywność przedsiębiorstwa.** Badacze wskazują na szanse wynikające ze szkolenia kadry zarządzającej i ustanawiania platform wymiany wiedzy między menadżerami, co pozwala wzmocnić kulturę uczenia się w ramach organizacji. Jednak – jak wynika z badań PIE – aż 72,2 proc. MŚP nie dokonało

² Dane pochodzą z badania przeprowadzonego przez Polski Instytut Ekonomiczny na próbie 1000 przedsiębiorstw działających w Polsce. Badanie objęło samozatrudnionych, mikro, małe, średnie oraz duże przedsiębiorstwa. Dane zebrano w grudniu 2025 r.

w 2025 r. i nie planowało na 2026 r. inwestycji w rozwój procesów zarządczych i kapitał organizacyjny.

► Według Banku Światowego, pracownicy w Polsce deklarują najwyższą (niespełnioną) potrzebę podnoszenia kompetencji w UE. To w połączeniu z ograniczonymi inwestycjami firm w kapitał ludzki budzi poważne obawy o przyszłą konkurencyjność przedsiębiorstw. Ostatecznie, jeżeli czerpanie korzyści z wykorzystania SI będzie wymagało odpowiednio przeszkolonej siły roboczej, to właśnie kompetencje staną się wąskim gardłem dla funkcjonowania firm w obszarach o znacznej ekspozycji na SI.

(Jakub Witczak)

Unia Europejska wzmacnia działania na rzecz suwerenności płatniczej

59 proc.

wszystkich transakcji
bezgotówkowych w UE
stanowią płatności kartą

88 proc.

wszystkich płatności kartą
w punktach sprzedaży w UE
stanowią płatności zbliżeniowe

2/3

wszystkich płatności kartą
w strefie euro są obsługiwane
przez amerykańskie schematy
płatnicze

► **Tempo wzrostu płatności bezgotówkowych w Unii Europejskiej pozostaje wysokie.**

W drugiej połowie 2025 r. w państwach UE zrealizowano 99,1 mld transakcji bezgotówkowych, o 7,87 proc. więcej niż rok wcześniej. Ich łączna wartość wyniosła 136,2 bln EUR, co jest równoznaczne z jej wzrostem o 2,2 proc. r/r. Nadal dominują płatności kartą, które odpowiadają za niemal 59 proc. liczby wszystkich transakcji bezgotówkowych, podczas gdy przelewy stanowią 23 proc., polecenia zapłaty 12 proc., a płatności pieniądzem elektronicznym 5 proc. Liczba płatności zbliżeniowych kartami wzrosła o 11,9 proc. r/r, i osiągnęła poziom 41,2 mld transakcji, co oznacza, że odpowiadają one prawie za 88 proc. wszystkich płatności kartą w fizycznych punktach sprzedaży.

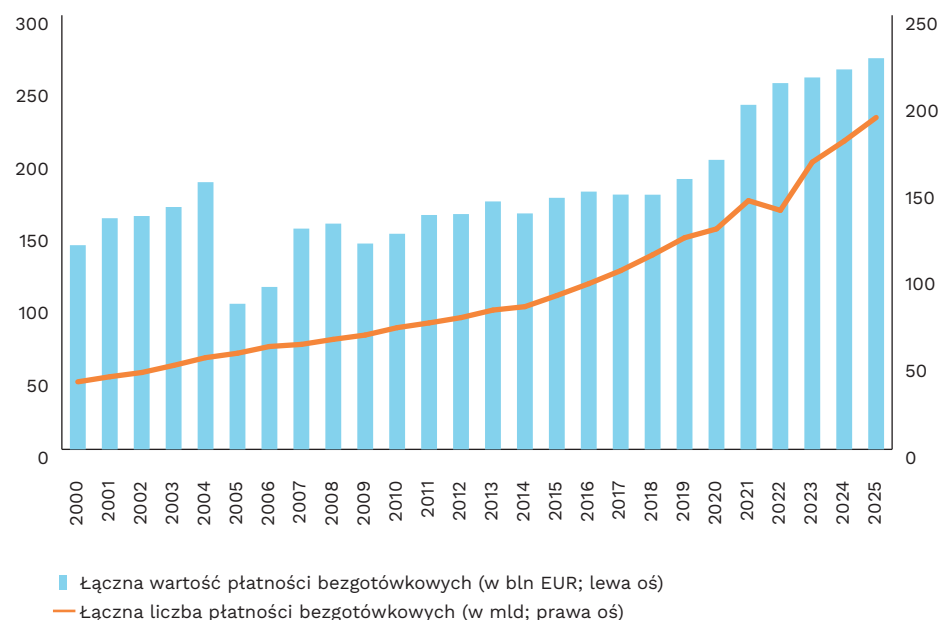
► **Zmienia się nie tylko skala rynku, ale również sposób inicjowania płatności.** Według jednego z opracowań branżowych portfele cyfrowe (m.in. oferowane przez amerykańskie firmy technologiczne Apple Pay, Google Pay i PayPal) są obecnie dominującą metodą płatności w handlu internetowym, a ich udział w globalnym e-commerce systematycznie rośnie. Coraz większego znaczenia nabierają także płatności *account-to-account*, takie jak BLIK, realizowane bezpośrednio między rachunkami bankowymi, których rozwój umożliwiła dyrektywa PSD2. Równolegle Unia Europejska wspiera upowszechnienie przelewów natychmiastowych – od 2025 r. banki w strefie euro muszą oferować je na warunkach nie gorszych niż tradycyjne przelewy, co ma przyspieszyć ich wykorzystanie zarówno przez konsumentów, jak i przedsiębiorstwa.

► **Rosnąca cyfryzacja płatności ujawniła jednocześnie strukturalną słabość rynku europejskiego – jego silną zależność od pozaeuropejskich dostawców infrastruktury płatniczej.** Według danych EBC około dwóch trzecich transakcji kartowych w strefie euro obsługiwanych jest przez globalne schematy Visa i Mastercard, a wiele państw nie posiada własnych krajowych systemów płatności kartą. Oznacza to, że choć płatności stają się coraz bardziej cyfrowe, ich infrastruktura w znacznym stopniu pozostaje poza kontrolą podmiotów europejskich. W efekcie kwestie płatności przestały być postrzegane wyłącznie przez pryzmat wygody użytkowników i konkurencji rynkowej, a coraz częściej traktowane są jako element odporności gospodarczej i bezpieczeństwa strategicznego.

► **W odpowiedzi na te zjawiska Europejski Bank Centralny kładzie coraz większy nacisk na budowę ogólnoeuropejskiej infrastruktury płatniczej.** W kompleksowej strategii płatności Eurosystemu z 2026 r. jako jeden z głównych celów wskazano zwiększenie autonomii

strategicznej i odporności europejskiego rynku płatności. Mają temu służyć m.in. rozwój Wero – paneuropejskiego systemu płatności cyfrowych rozwijanego przez konsorcjum europejskich banków – oraz prace nad cyfrowym euro (CBDC), co opisaliśmy szerzej [w raporcie](#). W rezultacie o kierunku rozwoju rynku płatności coraz częściej będą decydowały nie tylko innowacje technologiczne, lecz również cele związane z bezpieczeństwem gospodarczym i autonomią strategiczną Unii Europejskiej.

Wykres 3. Liczba i wartość płatności bezgotówkowych w UE systematycznie rosną



Dane: łączna liczba i wartość płatności bezgotówkowych w Unii Europejskiej w latach 2000-2025. Dane nie obejmują Danii i Szwecji oraz Polski za 2022 r.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Europejskiego Banku Centralnego.

(Hubert Pliszka)

Wysokość premii wyjaśnia znaczną część różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

► Skala [luki płacowej](#) między kobietami a mężczyznami jest zróżnicowana w zależności od branży zatrudnienia. Największe różnice występowały w branży finansowej i ubezpieczeniowej – mężczyźni zarabiają o niemal 29 proc. więcej niż kobiety. Podobnie wysokie luki notują IT i telekomunikacja (22 proc.) oraz górnictwo (20 proc.). Na drugim biegunie znajduje się budownictwo, w którym to kobiety zarabiają o 37 proc. więcej od mężczyzn. Chociaż w państwach Unii Europejskiej obserwujemy wyższy poziom luki niż w Polsce, to wzorec zróżnicowania luki pomiędzy branżami jest dokładnie taki jak w Polsce. Sugeruje to, że mamy do czynienia nie z lokalną anomalią, lecz strukturalnym mechanizmem, wspólnym dla rynków pracy o podobnej organizacji.

► Obserwowana luka między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn może być częściowo wyjaśniona faktem, że kobiety rzadziej zajmują wysokopłatne stanowiska. Dane GUS

42 proc.

stanowisk kierowniczych
w firmach prywatnych
zatrudniających powyżej
50 pracowników zajmują
kobiety

w 77 proc.

zawodów premie i nagrody
stanowią większą część
wynagrodzeń mężczyzn
niż kobiet

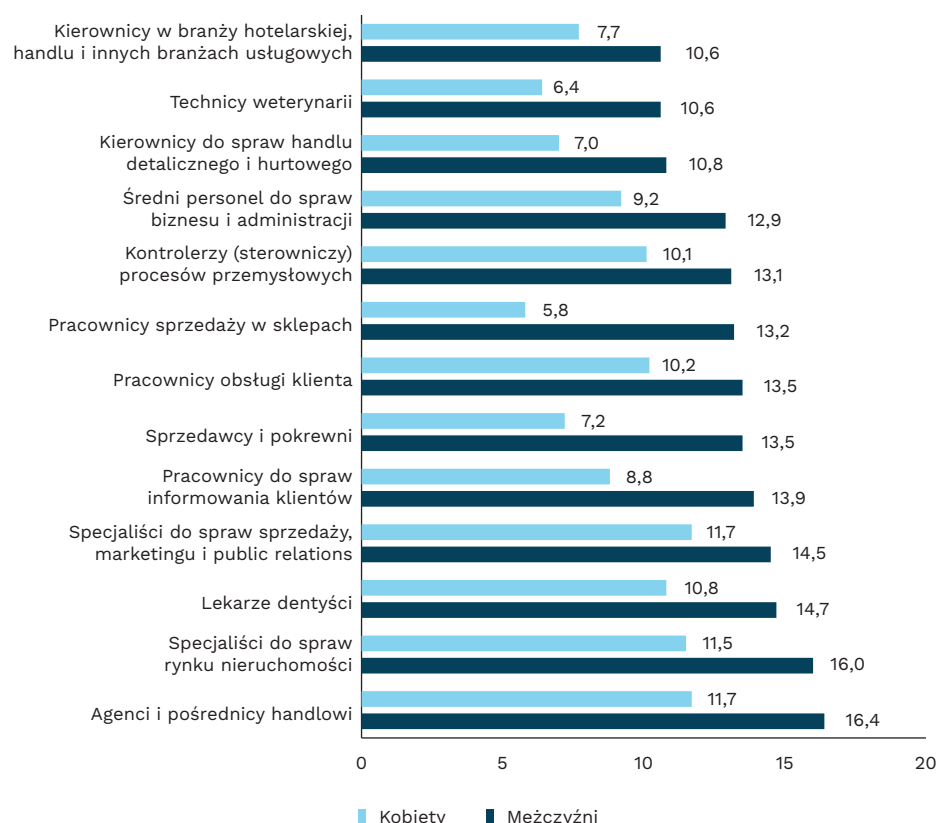
w 2024 r.

przeciętna godzinowa stawka
wynagrodzenia w Polsce była
dla kobiet średnio o 4 proc. niższa
niż dla mężczyzn

dotyczące zatrudnienia w firmach prywatnych zatrudniających powyżej 50 pracowników wskazują, że kobiety zajmują 42 proc. stanowisk kierowniczych o najwyższych wynagrodzeniach. Jednak różnice w wynagrodzeniach na korzyść mężczyzn występują również na tych samych stanowiskach i w tych samych zawodach. Co istotne, poziom obserwowanej luki płacowej rośnie wraz z poziomem zajmowanego stanowiska i przeciętną wartością wynagrodzenia.

► **Różnice w wielkości wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami mogą częściowo być wytłumaczone poprzez sposób ustalania poszczególnych komponentów wynagrodzeń.** Rozbicie wynagrodzeń na komponenty stałe – płacę zasadniczą i trzynaste wynagrodzenie oraz komponenty zmienne – premie i nagrody, nadgodziny, honoraria i udział w zyskach, pokazuje istotne różnice międzypłciowe. Porównując udział komponentów stałych oraz zmiennych wśród 164 grup zawodowych, zauważyliśmy że w 77 proc. wszystkich analizowanych zawodów mężczyźni mają wyższy udział premii i nagród w całkowitym wynagrodzeniu niż kobiety w tych samych zawodach. W tym w 60 proc. zawodów mężczyźni mają wyższy udział nadgodzin. Kobiety z kolei w zdecydowanej większości zawodów mają wyższy udział płacy zasadniczej (68 proc. przypadków).

Wykres 4. W 77 proc. analizowanych zawodów premie i nagrody stanowią większą część wynagrodzeń mężczyzn niż kobiet



Dane: udział premii i nagród w przeciętnym wynagrodzeniu brutto w podziale na płeć, dla wybranych zawodów w 2024 r.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych GUS.

► **Co istotne, przedstawione dane dotyczą wąsko zdefiniowanych zawodów, a więc pozwalają na porównanie kobiet i mężczyzn wykonujących niemal identyczne prace i mających w teorii taką samą szansę bycia objętym systemem premiowym.** Może to oznaczać, że albo więcej mężczyzn niż kobiet pracujących w poszczególnych zawodach dostaje

premie i nagrody, albo przyznawane im nagrody i premie mają wyższą wartość niż te przyznawane kobietom. Trudno jednoznacznie rozstrzygnąć, który z tych dwóch mechanizmów dominuje, bo dane GUS obrazują jedynie zagregowany udział premii w całkowitym wynagrodzeniu, a nie liczbę osób je otrzymujących ani rozkład ich wysokości. Niezależnie jednak od tego, który wariant przeważa, już fakt, że różnica utrzymuje się w ramach tego samego, wąsko zdefiniowanego zawodu, wskazuje, iż to nie odmienne stanowiska czy zakres obowiązków, lecz coś dziejącego się już na etapie przyznawania premii w obrębie identycznej pracy, odpowiada za obserwowaną lukę.

(Paula Kukołowicz)

Międzypokoleniowy fundusz kapitałowy – fiński pomysł na zwiększenie dzietności

26 400 EUR

mogłaby wynieść jednorazowa kwota wsparcia młodych rodziców w Finlandii z tytułu urodzenia pierwszego dziecka w ramach proponowanego rozwiązania Fińskiej Federacji Rodziny (kwota szacowana dla osób w wieku 29 lat)

43 proc.

wynosi odsetek bezdzietnych Finów w wieku 45 lat

1,3

wynosi wskaźnik urodzeń w Finlandii w 2025 r.

3,17

wynosi stosunek łącznych składek wpłaconych w ciągu życia przez rodziców i przez osoby bezdzietne w wieku produkcyjnym w Finlandii

► **Mimo że w Europie spada entuzjazm dla transferów finansowych jako narzędzia zwiększania dzietności, to w Finlandii opracowano nowatorski pomysł mający na celu przyspieszenie decyzji o urodzeniu dziecka.** Fińska Federacja Rodziny, wiodąca organizacja pozarządowa działająca na rzecz wsparcia rodziców i rodzin, opublikowała ambitną propozycję stworzenia państwowego funduszu, który finansowałby rozwój kolejnych pokoleń. W myśl tego pomysłu każdemu nowo narodzonemu dziecku w Finlandii przysługiwałoby konto z kapitałem początkowym w wysokości 5 tys. EUR obracany na rynku kapitałowym do czasu, kiedy dziecko to osiągnie dorosłość i samo założy rodzinę. Wówczas na swoje pierwsze dziecko młodzi rodzice otrzymaliby 70 proc. zgromadzonych przez lata środków, na drugie – 60 proc. pozostałej kwoty, a na trzecie resztę.

► **Mechanizm ten celowo premiuje pierwsze dziecko jako przeciwdziałanie odkładaniu decyzji o pierwszym dziecku (uznawanemu za jedną z głównych przyczyn spadającego wskaźnika urodzeń).** Szacowane kwoty wypłacane dorosłym już nowym ojcom i matkom w hipotetycznym wieku 29, 32 i 34 lata przy założeniu 6 proc. rocznego przyrostu³ to odpowiednio 13 200 EUR, 3900 EUR i 2800 EUR. Osoby, które nie będą miały dzieci lub będą ich mieć mniej niż troje przed ukończeniem 45. roku życia, utracą możliwość korzystania z całości bądź części pomnażanego w ten sposób kapitału. Miałby on wrócić do wspólnej puli z przeznaczeniem dla kolejnych pokoleń.

► Ponieważ na pierwsze skutki działania funduszu trzeba by poczekać ponad 2 dekady, autorzy pomysłu proponują wprowadzenie tymczasowego systemu jednorazowych świadczeń z tytułu urodzenia dziecka w kwotach 5 tys. EUR, 2 tys. EUR i 500 EUR na – odpowiednio – pierwsze, drugie i trzecie dziecko.

► Koszt inicjatywy szacuje się na 325 mln EUR rocznie w latach 2027–2075. Kwota ta odpowiada 0,12 proc. PKB, 0,37 proc. rocznego budżetu, 0,81 proc. wypłacanych świadczeń emerytalnych i 23 proc. rocznej puli świadczeń z tytułu posiadania dzieci. Dla porównania łączny koszt świadczeń dla rodzin w Polsce w 2025 r. wyniósł 75,9 mld PLN (2,1 proc. PKB). Autorzy spodziewają się, że już w drugim pokoleniu beneficjentów system miałby szansę finansować się sam, ponieważ nie wszyscy potencjalni beneficjenci będą korzystali z gromadzonych dla nich środków.

³ Równowartość średniego zwrotu z funduszy emerytalnych.

► **Model opracowany przez autorów wskazuje, że w okresie funkcjonowania świadczeń tymczasowych wskaźnik urodzeń w Finlandii wzrośnie z 1,3 do 1,6, a pełnoskalowy fundusz miałby go podnieść aż do 2.** Odsetek bezdzietnych w wieku 45 lat spadłby z 43 proc. do 35 proc. w okresie wypłacania tymczasowych świadczeń i do 25 proc. w wyniku obowiązywania zasad finansowania w ramach proponowanego funduszu.

► **Tak optymistyczne prognozy wydają się jednak bardzo ambitne, zważywszy na to, że decyzje o powiększeniu rodziny – jak przyznają sami autorzy pomysłu – nie są podyktowane wyłącznie czynnikami ekonomicznymi,** a wiele z nich nie traci na znaczeniu nawet przy hojnym wsparciu państwa (stabilna praca, niezależność finansowa, odpowiednie warunki mieszkaniowe). Jednocześnie sama inicjatywa nie jest pozbawiona racjonalnych argumentów, do których należy zaliczyć fakt, że obowiązujące dotychczas świadczenia dla rodziców w Finlandii nie były od lat waloryzowane, a także to, że obciążenia fiskalne rodziców są ponad trzykrotnie wyższe niż obciążenia osób bezdzietnych.

► **Ważnym argumentem autorów pomysłu są też dane, z których wynika, że prawdopodobieństwo pojawienia się pierwszych i kolejnych dzieci rośnie w związkach o największych dochodach. Ten argument bazuje jednak na niepotwierdzonym empirycznie założeniu o przyczynowym charakterze i kierunku tej zależności.** Może być bowiem tak, że czynniki, które determinują dobrą sytuację materialną, pośrednio też wpływają na chęć posiadania dzieci. Wówczas samo wyrównanie pozycji ekonomicznej nie musi skutkować wyższym wskaźnikiem urodzeń.

(Agnieszka Wincewicz-Price)

Autorzy: Michał Kowalski, Paula Kukołowicz, Hubert Pliszka, Anna Szymańska, Agnieszka Wincewicz-Price, Jakub Witczak

Polski Instytut Ekonomiczny

Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny *think tank* ekonomiczny z historią sięgającą 1928 roku. Instytut przygotowuje raporty, analizy i rekomendacje dotyczące kluczowych obszarów gospodarki oraz życia społecznego w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji międzynarodowej. Jego obszary badawcze to przede wszystkim makroekonomia, energia, gospodarka światowa, gospodarka cyfrowa, ekonomia behawioralna oraz procesy społeczne.

Wydarzenia i dane przedstawione w niniejszej publikacji pochodzą i bazują na źródłach zewnętrznych, stąd nie gwarantujemy ich poprawności. Mogą one być ponadto niekompletne albo skrócone. Wszystkie opinie i prognozy zawarte w niniejszej publikacji są wyrazem oceny ekspertów PIE w dniu ich publikacji i mogą ulec zmianie bez zapowiedzi. Niniejszy dokument jest jedynie materiałem informacyjnym do użytku odbiorcy.

© Copyright by Polski Instytut Ekonomiczny

Ignacy Świącicki
Kierownik Zespołu Gospodarki Cyfrowej
Redaktor merytoryczny „Tygodnika Gospodarczego PIE”
ignacy.swiecicki@pie.net.pl

Kontakt
Ewa Balicka-Sawiak
Kierownik Zespołu Komunikacji
Rzecznik Prasowy
ewa.balicka@pie.net.pl
tel. 48 727 427 918