



Tygodnik Gospodarczy PIE

20 sierpnia 2026 r.

Rekordowo restrykcyjna globalna polityka handlowa nie zatrzymała handlu

o 61 proc.

wzrósł r/r światowy import sprzętu dla AI (komputery i serwery, ich części oraz układy scalone) w okresie styczeń-maj 2026 r.

na 2.

pozycję w rankingu polskiego eksportu awansowały komputery i serwery (jeszcze w 2024 r. zajmowały 7. miejsce)

4,5 proc.

wynosiła efektywna amerykańska stawka celna na produkty związane z AI pod koniec 2025 r.

► Globalna polityka handlowa jest dziś najbardziej restrykcyjna w historii pomiarów.

Wspólny indeks WTO i MFW mierzący natężenie działań w polityce handlowej 197 gospodarek (*Trade Policy Activity Index*) osiągnął na początku 2026 r. najwyższe wartości od początku serii w 2010 r. — średnio w okresie styczeń-maj był blisko dwukrotnie wyższy niż w 2024 r. (412 pkt. wobec 214 pkt.) i o jedną czwartą wyższy niż przeciętnie w 2025 r. Wzrost napędzają niemal wyłącznie działania restrykcyjne — podwyżki ceł, zakazy importu i ograniczenia ilościowe, których subindeks ustanowił rekord serii w marcu 2026 r., a zaostrzanie koncentruje się w gospodarkach G20. Według WTO, wartość światowego importu objętego nowymi restrykcjami wzrosła w ciągu roku czterokrotnie, do poziomu najwyższego w 15-letniej historii monitoringu.

► Mimo to dynamika wzrostu wartości w handlu światowym nadal jest wysoka, a niemal połowę tego wzrostu generuje sprzęt dla AI.

Światowy wolumen obrotów towarowych wzrósł w I kwartale 2026 r. o 3,5 proc. wobec poprzedniego kwartału (CPB), a wartość światowego importu była w okresie styczeń-maj o 10,7 proc. wyższa r/r. Prawie połowa tego przyrostu (4,7 pkt. proc. z 10,7 pkt. proc.) przypada jednak na wąski koszyk sprzętu dla centrów danych — komputery i serwery, ich części oraz układy scalone — którego import wzrósł r/r o 61 proc., a udział w światowym imporcie podwoił się w ciągu dwóch lat. Kolejne 2 pkt. proc. dodała pozostała elektronika, a ok. 2,5 pkt. proc. — drożące kruszce i paliwa. Natomiast spadł import farmaceutyków. Pozostałe branże gospodarki dołożyły zaledwie 1,4 pkt. proc. do wzrostu wartości światowego handlu.

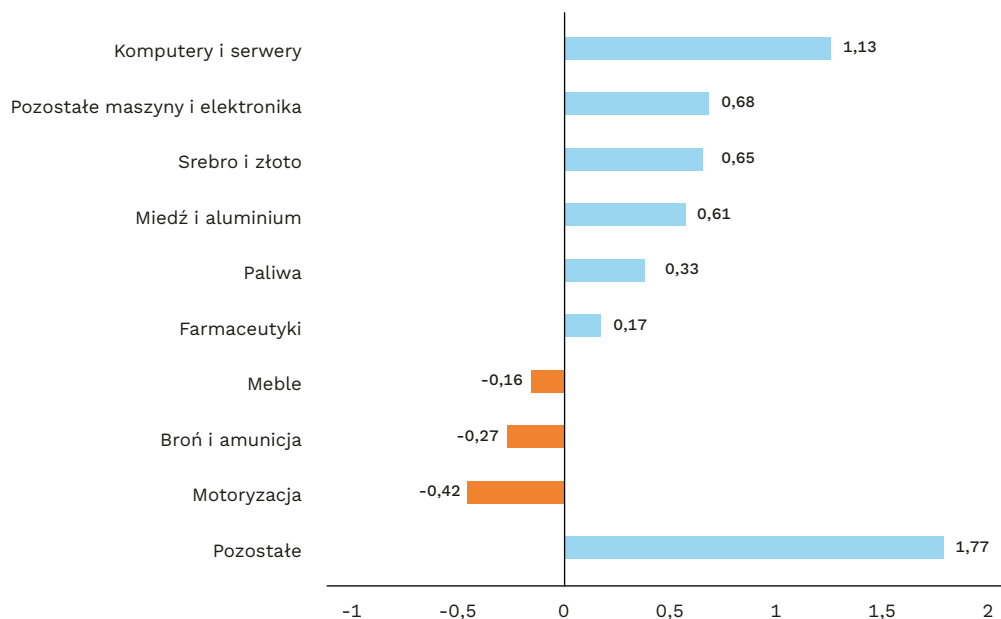
► Rosnąca, mimo ceł, wartość handlu nie jest paradoksem — cła nie dławią importu, gdy trwa boom inwestycyjny, a dóbr inwestycyjnych celowo nie oclono.

Cła z 2025 r. skoncentrowano na dobrach konsumpcyjnych, w dużej mierze oszczędzając inwestycyjne: efektywna stawka USA na produkty związane z AI wynosiła pod koniec 2025 r. zaledwie 4,5 proc. wobec 12,1 proc. dla pozostałych towarów, bo ok. 69 proc. importu AI objęto wyłączeniami.

► W Polsce sytuacja wygląda podobnie - komputery i serwery stały się drugą pozycją eksportową i głównym motorem wzrostu wartości eksportu.

Ich sprzedaż zagraniczna w I półroczu 2026 r. wzrosła r/r o 53 proc., do 6,1 mld EUR i stała się 2. najważniejszym produktem eksportowym Polski po częściach samochodowych (awans z 7. pozycji w 2024 r.). Odbiorcami są przede wszystkim europejskie zagłębia centrów danych: Holandia (+62 proc.), Niemcy (+55 proc.), Irlandia (+209 proc.) i Szwecja (+106 proc.). Pomimo szybszego wzrostu niż średnia unijna (34 proc.), Polska spadła w rankingu unijnych eksporterów z 4. na 6. miejsce, wyprzedzona przez Węgry i Irlandię. Łączny polski eksport wzrósł r/r w I półroczu o 4,64 proc., do 191,7 mld EUR — minimalnie szybciej niż eksport Polski do UE; łączny import w tym czasie wzrósł o 5,1 proc. Import komputerów i podzespołów również wzrósł, o 39 proc. — z Chin o 55 proc., a z Tajwanu pięciokrotnie. Z dostępnych danych wynika jednak, że nie jest to przypadek reeksportu — motorem polskiego wzrostu są skonfigurowane systemy serwerowe (+119 proc. r/r), których Polska niemal nie importuje. Część przyrostu stanowi jednak najpewniej konfiguracja i dystrybucja importowanego sprzętu — rozstrzygną to dopiero dane o produkcji sprzedanej. Rosnąca zależność wzrostu od jednej kategorii towarowej oznacza, że ewentualna korekta inwestycji w AI lub objęcie sprzętu komputerowego restrykcjami szybko odstłoniłyby stagnację w pozostałej części światowego handlu.

Wykres 1. Komputery i serwery odpowiadają za jedną czwartą wzrostu wartości polskiego eksportu



Dane: dekompozycja wzrostu r/r eksportu Polski (H1 2026, w pkt. proc.).

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Comext.

(Aleksandra Sojka)

Polskie firmy podnoszą ceny raczej z powodu historii własnej polityki cenowej niż ponoszonych kosztów

33 proc.

firm podniesie ceny głównego produktu lub usługi w III kwartale 2026 r.

44 proc.

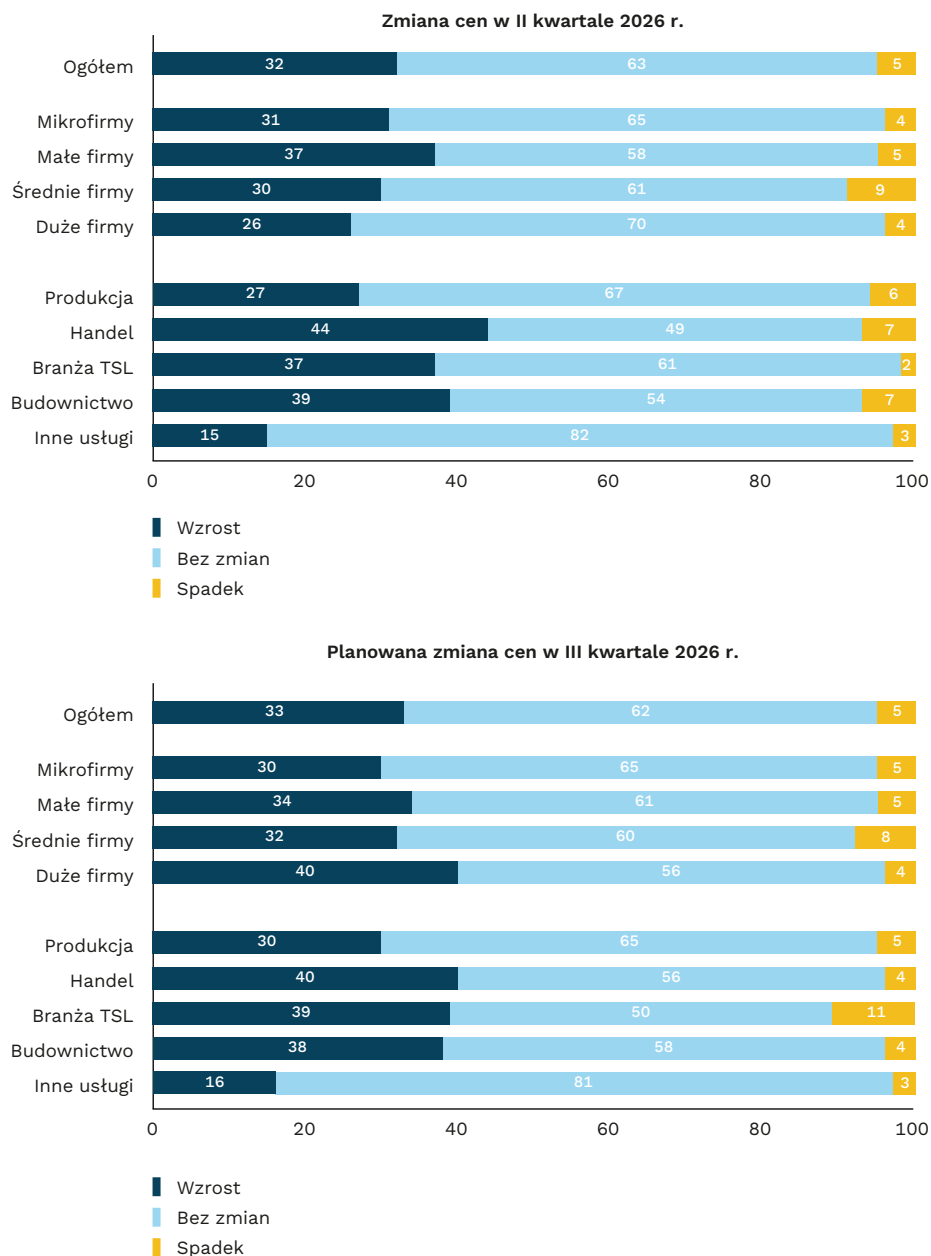
firm handlowych podniosło ceny w II kwartale 2026 r.

40 proc.

dużych przedsiębiorstw planuje podwyżki cen w III kwartale 2026 r.

► W II kwartale 2026 r. ceny podniosło 32 proc. firm, a plany podwyżki na III kwartał ma 33 proc. przedsiębiorstw — wynika z sierpniowego badania Miesięcznego Indeksu Koniunktury (MIK). 63 proc. firm nie zmieniło cenników, a 5 proc. je obniżyło. Najczęściej ceny podnosiły firmy handlowe (44 proc.) i budowlane (39 proc.), najrzadziej — usługowe (15 proc.). Plany podwyżek w III kwartale również najczęściej deklarowały firmy handlowe (40 proc.), ale podobny odsetek firm myślących o podwyżkach cen znajdziemy w sektorze TSL (39 proc.). Wśród firm, które podniosły ceny wyróżniają się małe przedsiębiorstwa — aż 37 proc. z nich dokonało podwyżek. Natomiast w planach podwyżek cen na III kwartał obserwujemy znaczny udział firm dużych (40 proc.).

Wykres 2. Ceny najczęściej podnoszą firmy handlowe, a najrzadziej usługowe



Dane: udział firm, które zmieniły ceny głównego produktu lub usługi w II kwartale 2026 r. oraz udział firm planujących zmiany cen w III kwartale 2026 r. ogółem oraz według wielkości i branż.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie badania [MIK](#).

► **Odsetek firm podnoszących k/k ceny wyraźnie się zmienił: 22 proc. w IV kwartale 2025 r., 45 proc. w I kwartale 2026 r. i 32 proc. w II kwartale 2026 r.** Tak wynika z trzech fal badań przeprowadzonych przez PIE odpowiednio w lutym, maju i sierpniu. Skok odnotowany w I kwartale br. nie był związany z pogorszeniem ocen barier działalności — wskazania na niepewność gospodarczą, koszty pracy i ceny energii pozostawały w tym czasie na zbliżonym poziomie. Bardziej prawdopodobnym wyjaśnieniem są czynniki typowe dla początku roku, jak np. zmiana cenników i wzrost płacy minimalnej, a nie nagłe pogorszenie sytuacji firm. Nie można jednak wykluczyć częściowego wpływu marcowych zaburzeń na rynku paliwowym związanych z sytuacją na Bliskim Wschodzie — widać je w skoku bariery niedostępności materiałów w tym okresie.

► **Najlepszą wskazówką, czy firma podniesie ceny jest to, czy zrobiła to już wcześniej.**

Firma, która podniosła ceny w danym kwartale, ma ponad trzykrotnie wyższą szansę zaplanowania kolejnej podwyżki niż firma, która cen nie zmieniała, a zależność ta jest stabilna we wszystkich trzech pomiarach. Drugim ważnym sygnałem są plany podwyżek wynagrodzeń oraz odczuwane bariery kosztów pracy i niepewności gospodarczej. Firmy handlowe i budowlane łączą oba te elementy ponad dwukrotnie częściej niż firmy usługowe (27 proc. i 24 proc. wobec 11 proc.) — to one najczęściej wchodzą w serie podwyżek.

► **Rządowa obniżka VAT na paliwa, która weszła w życie 17 sierpnia 2026 r., dobrze obrazuje różnicę między doraźną interwencją a trwałym mechanizmem cenowym.**

Od 17 do 31 sierpnia VAT na paliwa spadł z 23 proc. do 8 proc., a na stacjach wróciły ceny maksymalne. To ulga głównie dla kierowców prywatnych wracających z wakacji — firmy transportowe, które i tak odliczają VAT od zakupu paliwa, praktycznie nie odczują obniżki, bo dla nich istotna jest cena netto, a nie brutto. Dwutygodniowa zmiana stawki podatkowej nie zmienia więc realnych kosztów prowadzenia działalności ani presji płacowej, które — jak wynika z danych MIK — kształtują decyzje cenowe firm w znacznie dłuższej perspektywie.

► **Niezależne dane makroekonomiczne wskazują na ten sam kierunek, choć liczby nie są bezpośrednio porównywalne.**

Z *Szybkiego Monitoringu NBP* z lipca wynika, że aż 55,8 proc. firm spodziewa się wzrostu cen swoich produktów lub usług w III kwartale — głównie z powodu rosnących kosztów zaopatrzenia. To wyższy odsetek niż w badaniu MIK, co może wynikać z innej próby i innego sformułowania pytania (NBP pyta o oczekiwaną dynamikę cen, a nie o podjętą decyzję o podwyżce) — obie ankiety zgodnie pokazują jednak rosnącą presję cenową na najbliższe miesiące. Lipcowa projekcja inflacji NBP podniosła też prognozę CPI na 2026 r. do 2,9 proc., wskazując na koszty energii i prowadzenia działalności jako główne ryzyko. Jednocześnie tempo wzrostu płac i płacy minimalnej wyraźnie hamuje względem poprzednich lat, co w kolejnych miesiącach może częściowo złagodzić presję kosztową ze strony pracowników.

(Katarzyna Dębkowska)

Presja płacowa słabnie, ale koszty pracy wciąż ciążą firmom

o 6 proc.

wzrost r/r przeciętne
wynagrodzenie brutto w sektorze
przedsiębiorstw w czerwcu 2026 r.

92 proc.

firm deklaruje utrzymanie poziomu
wynagrodzeń w najbliższych trzech
miesiącach

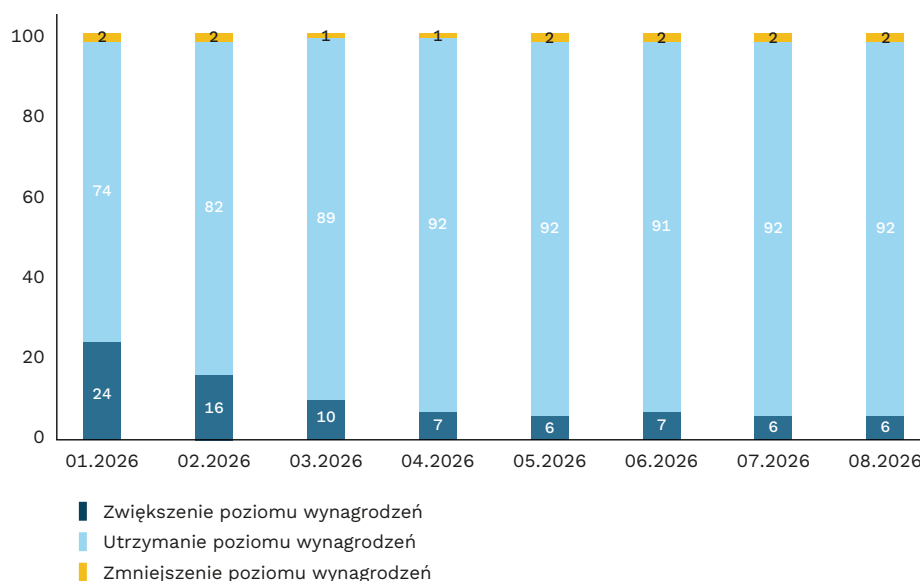
60 proc.

firm wskazuje koszty pracownicze
jako barierę działalności
w sierpniowym pomiarze MIK

► **W czerwcu 2026 r. przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wzrosło r/r o blisko 6 proc., a tempo wzrostu płac jest niższe niż we wcześniejszych latach**

– wynika z danych GUS. Również dane za I półrocze 2026 r. potwierdzają wyhamowanie tempa wzrostu. Jednocześnie dynamika płac była niższa niż wieloletnia średnia wynosząca 8,4 proc. – jak wskazują dane z *Szybkiego Monitoringu NBP*. Wolniejszy wzrost wynagrodzeń jest szerszym zjawiskiem obejmującym większość gospodarki – spowolnienie tempa wzrostu wynagrodzeń wystąpiło we wszystkich głównych sektorach. Najbardziej jest to widoczne w usługach (spadek r/r do 7,1 proc. z 13,6 proc. w IV kwartale ub.r.), a najmniej w budownictwie (różnica wynosi 0,1 pkt. proc.). Wolniejszy wzrost wynagrodzeń nie jest efektem pojedynczego odczytu, ale szerszym zjawiskiem obejmującym większość gospodarki.

Wykres 3. Zdecydowana większość przedsiębiorstw planuje w najbliższych trzech miesiącach utrzymać poziom wynagrodzeń pracowników



Dane: odpowiedzi firm według deklaracji planów dotyczących zmiany wynagrodzeń pracowników w najbliższych trzech miesiącach (w proc.).

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych MIK.

► **Aż 92 proc. badanych firm planuje w najbliższych trzech miesiącach utrzymać poziom wynagrodzeń pracowników, a 6 proc. planuje podwyżki** – wynika z sierpniowego pomiaru MIK. W porównaniu ze styczniem br. zwiększył się udział firm nieplanujących zmian wynagrodzeń o 18 pkt. proc., natomiast odsetek deklarujących podwyżki zmniejszył się o tyle samo. Podobny kierunek zmian obrazują dane pochodzące z NBP, choć ze względu na różnice metodologiczne poziomy obu wskaźników nie są bezpośrednio porównywalne. W II kwartale 2026 r. spadł k/k udział przedsiębiorstw planujących podwyżki w kolejnym kwartale do 29 proc. (spadek o 2 pkt. proc.), przy wieloletniej średniej wynoszącej 34 proc. Średnia wysokość planowanych podwyżek wyniosła 4,5 proc., wobec wieloletniej średniej na poziomie blisko 6 proc. Firmy nie tylko rzadziej planują podwyżki, ale również skala zmian pozostaje niższa.

► **W sierpniowym pomiarze MIK 60 proc. badanych firm zadeklarowało, że koszty pracownicze stanowią istotną barierę prowadzenia działalności gospodarczej.** W I kwartale 2026 r. koszty pracy zwiększyły się r/r prawie o 7 proc., ale tempo ich wzrostu było niższe niż średnia wieloletnia (o 3,1 pkt. proc.). Jednocześnie udział kosztów pracy w kosztach operacyjnych przedsiębiorstw utrzymał się na zbliżonym poziomie — 15 proc. Wolniejsze tempo wzrostu kosztów nie oznacza istotnego zmniejszenia ich znaczenia dla firm. Po kilku latach szybkiego wzrostu płac przedsiębiorstwa startują z wysokiego poziomu kosztów zatrudnienia, co ogranicza ich skłonność do kolejnych podwyżek.

► **Zatrudnienie w czerwcu 2026 r. w sektorze przedsiębiorstw było niższe r/r o 0,9 proc. (GUS).** Zdecydowana większość badanych firm deklarowała we wszystkich pomiarach tego roku, że planuje utrzymać dotychczasowe zatrudnienie (w sierpniu 80 proc.). Przedsiębiorcy częściej planowali zatrudniać nowych pracowników niż redukować zatrudnienie (średnia z ostatnich ośmiu miesięcy - 11 proc. vs. 8 proc.). Jednocześnie słabnie mobilność pracowników. W I kwartale 2026 r. 15 proc. badanych zmieniło pracę w ostatnich sześciu miesiącach (o 4 pkt. proc. mniej r/r), a co dziesiąty badany aktywnie poszukiwał pracy (spadek r/r o 2 pkt. proc.). Przeciętny czas poszukiwania zatrudnienia wydłużył się z 3,3 do 4,5 miesiąca. Obserwowana mniejsza mobilność oraz większe trudności

w zmianie pracy osłabiają pozycję negocjacyjną pracownika, co dodatkowo wpływa na zmniejszenie presji na wzrost płacy, mimo iż część firm nadal narzeka na problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

► **Obserwowane zmiany na rynku pracy wskazują na stopniowe wyhamowanie presji płacowej.** Firmy są mniej skłonne zarówno do podwyżek, jak i do zwiększania zatrudnienia, a pracownicy rzadziej zmieniają pracę i potrzebują więcej czasu na znalezienie nowego miejsca. Nie oznacza to jednak, że problem kosztów pracy znika. Z punktu widzenia przedsiębiorstw spada przede wszystkim tempo ich wzrostu, a nie sam ciężar kosztów, który pozostaje wysoki. Jeśli popyt na pracę będzie nadal słabł, presja płacowa może się stopniowo zmniejszać. Nie będzie to jednak proces jednakowy w całej gospodarce, ponieważ w branżach z utrzymującymi się niedoborami pracowników presja na podwyżki może pozostać wyraźnie silniejsza.

(Aleksandra Wejt-Knyżewska)

Większa przejrzystość wynagrodzeń może wpłynąć na satysfakcję z pracy

6,68 pkt.

wynosi średni poziom satysfakcji pracowników z ich obecnej pracy (oceniany na skali 0-10)

► **Większość osób pracujących czerpie satysfakcję ze swojej pracy** — wynika z badania PIE zrealizowanego pod koniec 2025 r.¹. Poprosiliśmy pracowników o ocenę ich ogólnej satysfakcji z pracy w skali od 0 do 10 (od „bardzo niezadowolony” do „bardzo zadowolony”). Średni wynik wyniósł 6,68 pkt. Aż 75 proc. badanych zadeklarowało, że są zadowoleni ze swojej pracy.

5,81 pkt.

wynosi średni poziom satysfakcji pracowników z wynagrodzenia osiąganego w ich obecnej pracy (oceniany na skali 0-10)

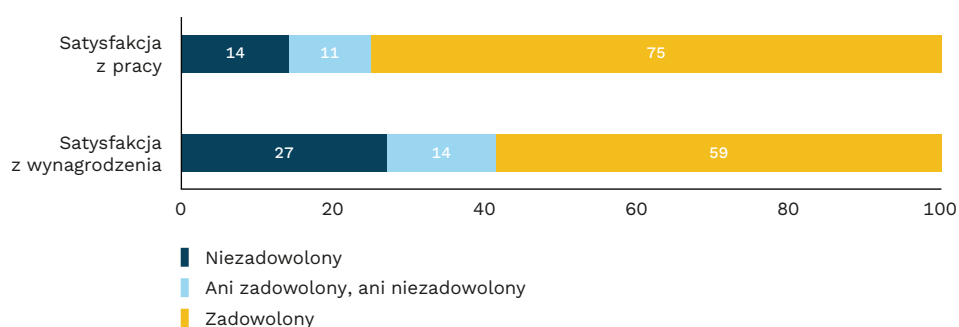
► Różnice w poziomie satysfakcji pomiędzy poszczególnymi grupami respondentów, wyróżnionymi ze względu na cechy demograficzne oraz charakterystykę miejsca pracy, były niewielkie. Mężczyźni średnio deklarowali nieco wyższą satysfakcję z pracy niż kobiety (6,76 pkt. vs. 6,60 pkt.). Najmłodszy pracownicy (25-34 lata) deklarowali z kolei nieco niższą satysfakcję niż osoby w wieku 35-59 lat (6,56 pkt. vs. 6,73 pkt.). Wśród grup zawodowych² najmniej usatysfakcjonowani ze swojej pracy byli pracownicy biurowi (6,28 pkt.), a najbardziej menadżerowie (7,09 pkt.) oraz pracownicy wykonujący prace proste (7,08 pkt.).

► **Satysfakcja z pracy oraz satysfakcja z osiąganego wynagrodzenia są ze sobą skorelowane.** Satysfakcja z osiąganego wynagrodzenia była jednak nieco niższa — badani oceniali ją średnio na 5,81 pkt. Co więcej, częściej niż w przypadku ogólnej satysfakcji z pracy deklarowali niezadowolenie (27 proc. wobec 14 proc.).

¹ Populacja badania obejmuje pracowników najemnych w wieku 25-59 lat, pracujących w firmach zatrudniających 50 osób i więcej w wymiarze co najmniej 20 godzin tygodniowo. W badaniu wzięło udział 3215 respondentów.

² Pod względem klasyfikacji KZiS.

Wykres 4. Poziom satysfakcji pracowników z wykonywanej pracy jest wyższy niż poziom ich satysfakcji z otrzymywanego wynagrodzenia



Dane: odsetek pracowników według poziomu (1) satysfakcji z ich obecnej pracy oraz (2) satysfakcji z otrzymywanego w niej wynagrodzenia (w proc.).

Uwaga: odpowiedzi respondentów udzielane na skali 0–10 zagregowano do trzech kategorii: „niezadowolony” (oceny 0–4), „ani zadowolony, ani niezadowolony” (ocena 5) oraz „zadowolony” (oceny 6–10).

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

► **Na satysfakcję z pracy wpływa m.in. poziom zarobków na tle innych osób.** W jednym z najbardziej znanych badań w tym obszarze pokazano, jak ułatwienie dostępu do informacji o wynagrodzeniach współpracowników w środowisku akademickim obniżyło satysfakcję z pracy wśród osób zarabiających poniżej mediany. Wśród osób zarabiających powyżej mediany nie odnotowano jednak wzrostu satysfakcji.

► **Tymczasem większość pracowników w Polsce nie wie, ile zarabiają ich współpracownicy.** W [badaniu](#), które opublikowaliśmy w grudniu 2025 r., tylko co czwarty respondent zadeklarował, że zna dokładne wynagrodzenia wszystkich lub części współpracowników.

► **Wdrożenie w Polsce nowych przepisów, wynikających z dyrektywy UE o przejrzystości wynagrodzeń, może więc wpłynąć na satysfakcję pracowników.** Dyrektywa przewiduje m.in. prawo do wystąpienia o informację o średnich zarobkach współpracowników na podobnych stanowiskach. Z naszego najnowszego badania wynika³, że taka informacja może wpłynąć na satysfakcję z pracy, zwłaszcza wśród tych pracowników, którzy dowiedzą się, że zarabiają mniej niż osoby zatrudnione na podobnych stanowiskach. Co istotne, uzasadnienie różnic w wynagrodzeniach jedynie częściowo łagodzi ten efekt.

► W naszym zeszłorocznym [badaniu](#) tylko co trzecia osoba pracująca deklarowała, że wystąpiłaby o informację na temat średnich zarobków współpracowników. Niemniej, w warunkach zwiększonej przejrzystości, które przewiduje dyrektywa — np. w obliczu zakazu klauzul poufności czy raportowania luki płacowej w organizacjach zatrudniających powyżej 100 osób — opisany mechanizm może ujawniać się niezależnie od skłonności do występowania o informację na temat relatywnego poziomu płac.

► **Pracodawcy powinni więc przeanalizować strukturę wynagrodzeń i wyeliminować ewentualne nieuzasadnione różnice.** Mimo że zmiany nie zostały jeszcze wdrożone, warto odpowiednio wcześniej zadbać o to, by większa dostępność informacji o wynagrodzeniach wzmacniała poczucie sprawiedliwego wynagradzania, a nie stała się źródłem spadku satysfakcji z pracy, a w konsekwencji — także zaangażowania pracowników.

(Iga Rozbicka)

³ Wyniki badania zostaną opublikowane 24.08.br.

Staż pracy różnicuje wynagrodzenia, ale nie w każdym zawodzie tak samo

o 65 proc.

więcej zarabia nauczyciel języków obcych z doświadczeniem niż nowy pracownik

o 1 proc.

więcej zarabia fryzjer z doświadczeniem niż nowy pracownik

o 14,7 proc.

więcej zarabia w Polsce doświadczony pracownik niż nowy pracownik

► **Nierówności płacowe w skali kraju wynikają przede wszystkim z różnic wewnątrz lokalnych rynków pracy, a nie między nimi.** Bauluz i współautorzy (2024), porównując pięć krajów zachodnich na przestrzeni czterech dekad, pokazali, że różnice w średnich płacach między lokalnymi rynkami pracy, rozumianymi jako obszary, na których można szukać zatrudnienia bez konieczności migracji, odpowiadają zaledwie za 2-8 proc. całkowitej wariancji wynagrodzeń, w zależności od kraju i okresu. Resztę tłumaczy zróżnicowanie wewnątrz takich obszarów.

► **Potencjalnymi czynnikami tego zróżnicowania płac mogą być m.in. struktura wieku, wykształcenia, a także wykonywany zawód.** Tym ostatnim zajmują się dwie polskie analizy. Piotr Szulc pokazał, że to właśnie różnice w strukturze zatrudnienia odpowiadają za znaczną część zmienności średnich wynagrodzeń. Z kolei Cezary Przybył, analizując rozkład zmienności wynagrodzeń w obrębie poszczególnych zawodów, pokazał, że w większości z nich sama lokalizacja różnicuje płace stosunkowo niewiele. Obie te analizy — ze względu na dostępność danych - oparte są na średnich powiatowych i nie testują wprost tego samego zjawiska co Bauluz i współautorzy (2024) operujący na danych o pojedynczych pracownikach. W niniejszym tekście sprawdzamy, jaką rolę w zróżnicowaniu płac odgrywa staż pracy⁴.

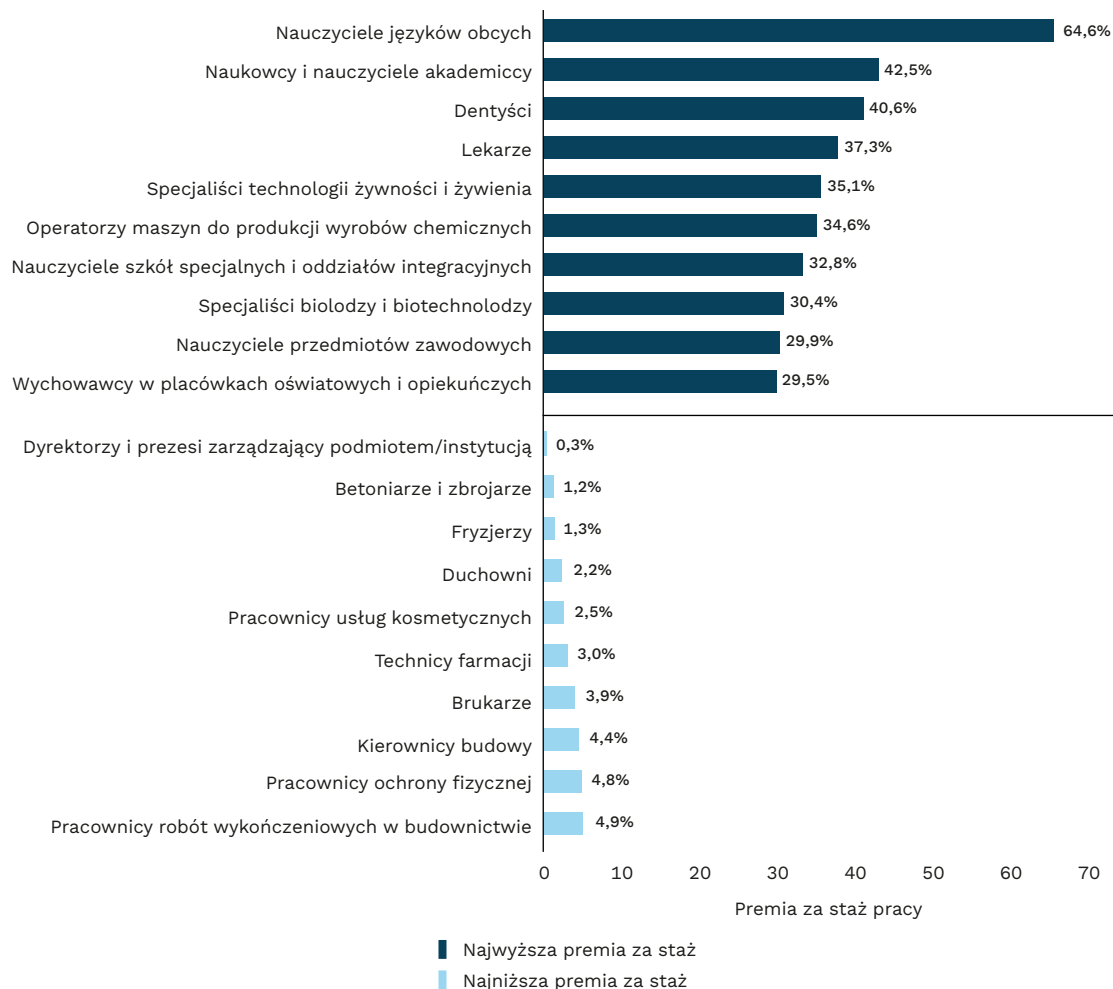
► **Doświadczenie zawsze popłaca — wśród 144 dużych, popularnych zawodów w Polsce nie ma ani jednego, w którym premia za staż pracy byłaby ujemna lub zerowa.** Skala tego efektu jest skrajnie zróżnicowana: to ponad 200-krotna różnica między zawodem, w którym staż praktycznie się nie liczy (dyrektorzy i prezesi zarządzający), a takim, w którym liczy się bardzo istotnie (nauczyciele języków obcych). Mediana premii za staż pracy wynosi 14,7 proc.

► **Na posiadaniu stażu pracy większego niż 2 lata najbardziej korzystają zatrudnieni w edukacji i ochronie zdrowia.** Wśród dziesięciu zawodów o najwyższej premii znaleźli się m.in.: nauczyciele języków obcych, naukowcy i nauczyciele akademicki, dentyści, lekarze, specjaliści technologii żywności i żywienia, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych, nauczyciele szkół specjalnych, specjaliści biolodzy i biotechnolodzy, nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz wychowawcy w placówkach oświatowych. Na przeciwnym biegunie są: pracownicy robót wykończeniowych, ochrony fizycznej, kierownicy budów, brukarze, technicy farmacji, pracownicy usług kosmetycznych, duchowni, fryzjerzy i betoniarze.

⁴ Premię za staż obliczono jako procentową różnicę między średnim wynagrodzeniem brutto z umów o pracę trwających powyżej dwóch lat a umów trwających do dwóch lat, ważoną liczbą pracujących. Do analizy wybrano 144 (spośród 211) zawody o łącznym zatrudnieniu co najmniej 20 tys. osób, odrzucając zawody niszowe, w których pojedyncze obserwacje mogłyby silnie zniekształcać wynik. Część zaobserwowanej premii może odzwierciedlać nie tylko nagrodę za staż jako taki, ale też ogólny wzrost wynagrodzeń w czasie (waloryzacje) oraz - w zawodach regulowanych - formalny skok kwalifikacji (np. uzyskanie specjalizacji lekarskiej). Dane obejmują wyłącznie umowy o pracę zarejestrowane w ZUS, nie uwzględniają działalności gospodarczej ani ubezpieczonych w KRUS.

► Zaobserwowany wzorzec wydaje się nieprzypadkowy: staż ma realne znaczenie tam, gdzie istnieje formalna, skodyfikowana ścieżka awansu, często w sferze budżetowej (stopnie awansu nauczycielskiego, specjalizacje lekarskie, tytuły naukowe). Natomiast traci znaczenie tam, gdzie rekrutacja odbywa się głównie z rynku zewnętrznego, bez formalnej „drabinki stażowej” (usługi kosmetyczne czy fryzjerskie).

Wykres 5. Najwyższa premia za staż pracy jest charakterystyczna dla edukacji i ochrony zdrowia⁵



Dane: procentowa różnica między średnim wynagrodzeniem brutto z umów o pracę trwających powyżej dwóch lat a umów trwających do dwóch lat, ważona liczbą pracujących.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Rzeszowie z Systemu Blender Danych.

(Agata Mróz)

⁵ Klasyfikacja przygotowana na potrzeby systemu Blender Danych. Powstała w wyniku agregacji zawodów z polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS), jest spójna z listą zawodów wykorzystywaną w ogólnopolskim badaniu Barometr Zawodów.

Spada zatrudnienie młodych pracowników w USA w zawodach podatnych na wpływ SI

o 11 proc.

spadło zatrudnienie wśród amerykańskich juniorów pracujących w zawodach najbardziej narażonych na automatyzację

19 proc.

wynosi luka w zatrudnieniu amerykańskich juniorów w zawodach podatnych na automatyzację w porównaniu z tempem wzrostu w mniej zagrożonych profesjach

► Według badaczy ze **Stanford Digital Economy Lab (SDEL)**, nie ma podstaw do stwierdzenia, że sztuczna inteligencja (SI) wypiera miejsca pracy na poziomie całej gospodarki.

Całkowite zatrudnienie w okresie od listopada 2022 r. do czerwca 2026 r. wzrosło w USA o ok. 6 proc., a w zawodach najbardziej narażonych na zastąpienie przez SI - o 4 proc.

► **Inaczej wygląda sytuacja dotycząca zatrudnienia wśród młodych pracowników (22-25 lat).** W tej grupie wiekowej zatrudnienie w dwóch kwintylach najbardziej narażonych na wpływ SI spadło o ok. 11 proc., gdy w pozostałych wzrosło nawet o 10 proc.

Według SDEL, zatrudnienie młodych w profesjach o wysokiej ekspozycji na SI (np. zawodach związanych z inżynierią oprogramowania czy obsługą klienta) jest o 19 proc. niższe niż poziom, który osiągnęłoby przy tempie wzrostu analogicznym do rówieśników z mniej podatnych sektorów (jeszcze w 2025 r. luka ta wynosiła 15 proc.).

► **Podobne wnioski płyną z danych opublikowanych przez „The Economist”:** przy porównaniu odsetka absolwentów rozpoczynających pracę przed i po pojawieniu się SI, **najbardziej ucierpieli absolwenci kierunków z największą ekspozycją na SI.** W zawodach z najbardziej zagrożonego kwintylu zatrudnienie spadło o 6,6 proc., w porównaniu ze spadkiem o 1,5 proc. w najmniej narażonym kwintylu. Badacze zaznaczają, że zjawisko to wynika ze stopniowego spowolnienia publikacji nowych ofert pracy, a nie zwolnień lub odejść pracowników. Według „The Economist”, liczba ofert publikowanych w maju 2026 r. na platformie *Handshake*, służącej do publikacji ofert pracy dla studentów uniwersytetów, była niższa o 50 proc. niż w 2022 r.

► **Badacze z SDEL wskazują, że jest zbyt wcześnie na jednoznaczne stwierdzenie wpływu SI na spadek zatrudnienia wśród młodych pracowników.** Po pierwsze, różnice między młodymi pracownikami bardziej i mniej narażonymi na zastąpienie przez SI zmniejszają się po uwzględnieniu wykształcenia. Po drugie, użyta w badaniu metoda nie oznacza przyczynowości, a jedynie współwystępowanie, co ogranicza możliwość wyciągania wniosków.

► **Alternatywne wyjaśnienie przedstawiają badacze z London School of Economics (LSE).** Analizując dane z USA, Wielkiej Brytanii, Kanady i Australii, **wskazują, że głównym powodem spadku zatrudnienia juniorów jest rozwój pracy zdalnej.** Autorzy twierdzą, że częste przypisywanie całości efektu rozwojowi SI wynika z wysokiej korelacji pomiędzy oboma zjawiskami (zawody łatwiej automatyzowane przez SI mają większą możliwość pracy zdalnej). Według LSE, praca zdalna podnosi koszty nadzoru, utrudnia wdrażanie oraz mentoring młodych kadr, co zmniejsza opłacalność inwestowania w początkujących pracowników.

► **Dotychczasowe badania nie dostarczają wystarczających dowodów, aby jednoznacznie stwierdzić, czy spadek zatrudnienia młodych osób jest spowodowany rozwojem SI.** Choć otrzymane wyniki wskazują na występowanie zależności między zjawiskami, badacze pogłębiający temat często wstrzymują się z jednoznacznymi stwierdzeniami. Aby dokładniej śledzić zmiany SDEL planuje wprowadzenie *AI Economic Indicators* — wskaźników mierzących wpływ SI na gospodarkę i rynek pracy.

(Michał Potasiński)

Hossa przyciąga Polaków na rynek kapitałowy

2,97 mln

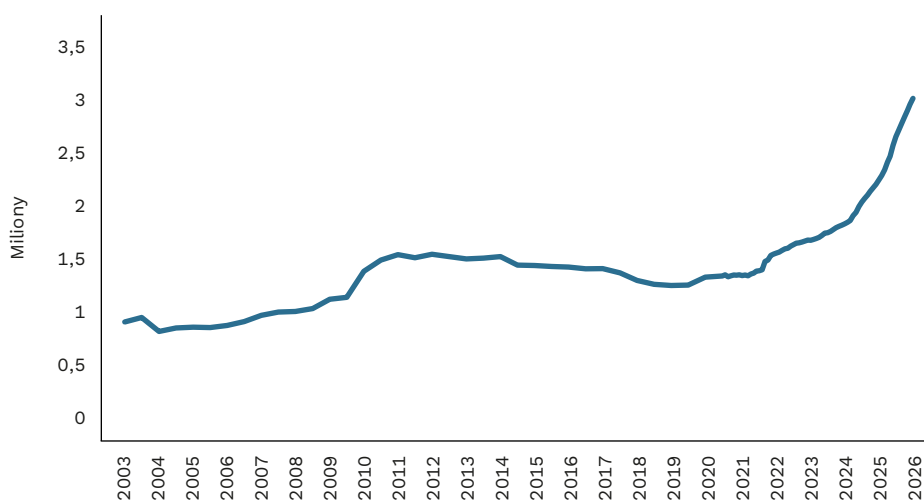
rachunków papierów
wartościowych prowadziły banki
i biura maklerskie na koniec lipca
2026 r.

o 1,36 mln

wzrosła ich liczba od końca
2022 r. (wzrost o 85 proc.)

► **Liczba rachunków papierów wartościowych w Polsce zbliżyła się do 3 mln.** Na koniec lipca banki i biura maklerskie prowadziły 2,97 mln rachunków, czyli o 54 tys. więcej niż miesiąc wcześniej i o 753 tys. więcej niż przed rokiem. Tempo wzrostu wyraźnie przyspieszyło w ostatnich latach. Bariere 1,5 mln rachunków rynek przekroczył już w 2011 r., ale na kolejne 100 tys. trzeba było czekać do końca 2022 r. Od tego momentu liczba rachunków zwiększyła się o ok. 1,36 mln. Dane KDPW nie oznaczają jednak, że w Polsce jest blisko 3 mln inwestorów. Jedna osoba może posiadać kilka rachunków, a statystyka obejmuje rachunki prowadzone przez uczestników KDPW, a nie liczbę unikalnych osób. Wzrost liczby rachunków nie musi też w całości przekładać się na zainteresowanie GPW — część klientów wykorzystuje je do inwestowania na rynkach zagranicznych.

Wykres 6. Liczba rachunków maklerskich dynamicznie rośnie od 2024 r.



Dane: historyczna liczba rachunków papierów wartościowych/maklerskich wg KDPW.

Uwaga: dane za lata 2003–2019 podane w interwale półrocznym. Dane za lata 2020–2026 podane w interwale miesięcznym.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych [KDPW](#), [GPW](#).

► **Hossa na warszawskiej giełdzie sprzyja zainteresowaniu inwestowaniem.** WIG20 rozpoczął obecną falę wzrostową jesienią 2022 r., a w sierpniu 2026 r. po raz pierwszy zakończył sesję powyżej 4000 pkt. Rekordy ustanawiał również szeroki WIG. Rosnącym notowaniom towarzyszą zmiany na rynku usług maklerskich. Niższe koszty transakcyjne, rozwój aplikacji inwestycyjnych, szersza oferta akcji zagranicznych i ETF oraz popularność IKE ułatwiają rozpoczęcie inwestowania i sprzyjają długoterminowemu oszczędzaniu. Skala zmian jest szczególnie widoczna od 2024 r. W samym 2025 r. przybyło 565 tys. rachunków, ponad dwa razy więcej niż rok wcześniej. Dobra koniunktura nie jest jedynym źródłem wzrostu, ale historycznie okresy silnych zwyżek oraz dużych ofert publicznych sprzyjały napływowi nowych inwestorów.

► **Osobiste Konta Inwestycyjne (OKI) pojawiają się więc w korzystnym momencie dla rynku kapitałowego.** Polacy będą mogli z nich korzystać od 1 stycznia 2027 r. Dochody z aktywów znajdujących się na OKI, w tym zyski kapitałowe, odsetki i dywidendy, nie będą objęte podatkiem Belki. Aktywa inwestycyjne do 100 tys. PLN będą również zwolnione z podatku od wartości aktywów, przy czym w ramach tego limitu do 25 tys. PLN będzie mogła stanowić część oszczędnościowa. Ministerstwo Finansów szacuje, że do 2040 r. rozwiązanie może skierować na GPW dodatkowo ok. 74 mld PLN. Obecna fala otwierania rachunków oznacza, że OKI nie będą startowały na rynku pozbawionym zainteresowania inwestowaniem. Wyzwaniem będzie raczej przekształcenie tego zainteresowania w systematyczne budowanie kapitału i zwiększenie udziału rynku kapitałowego w oszczędnościach gospodarstw domowych.

► **Rosnące zainteresowanie inwestowaniem jest szczególnie widoczne wśród młodszych osób.** W *Ogólnopolskim Badaniu Inwestorów SII z 2025 r.* wyraźnie wzrósł udział najmłodszych grup wiekowych oraz osób z doświadczeniem krótszym niż 5 lat. Ponad 60 proc. inwestorów do 35. roku życia deklaruowało dopłacanie do portfela co najmniej raz w miesiącu, a 53,8 proc. wszystkich respondentów wskazało oszczędzanie na emeryturę jako główny cel inwestowania. Badanie wskazuje na zmianę zachodzącą w aktywnej części inwestorów. Nadal istnieje jednak duża przestrzeń do rozwoju. Według Eurostatu, w 2024 r. gotówka i depozyty stanowiły 51,9 proc. aktywów finansowych polskich gospodarstw domowych, wobec 30,6 proc. średnio w UE. Polska była jednym z zaledwie dwóch państw Unii, w których ich udział przekraczał połowę aktywów finansowych. Jednocześnie aktywa finansowe polskich gospodarstw domowych odpowiadały tylko za 94,1 proc. PKB, przy 219,2 proc. w całej UE. Rekordowa liczba rachunków jest więc przede wszystkim sygnałem poszerzania bazy potencjalnych inwestorów — kolejnym krokiem powinien być wzrost skali kapitału faktycznie lokowanego na rynku.

(Sebastian Sajnóg)

Autorzy: Katarzyna Dębkowska, Agata Mróz, Michał Potasiński, Iga Rozbicka, Sebastian Sajnóg, Aleksandra Sojka, Aleksandra Wejt-Knyżewska

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