



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.415.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**

**Szymon Hołownia**

**Marszałek Sejmu**

**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 11603 Pani Posłanki Józefy Szczurek-Żelazko, w sprawie szybkiego rozwoju AI i wpływu tych procesów na rynek pracy w Polsce, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Zmiany technologiczne, w tym rewolucja cyfrowa, odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu rynku pracy. Cyfryzacja, automatyzacja, robotyka oraz rozwój sztucznej inteligencji (AI) mogą w istotnym stopniu zwiększyć produktywność w niektórych branżach, generując przy tym również obawy o utrzymanie miejsc pracy i odpowiednią ochronę praw pracowników.

W kierowanym przeze mnie resorcie na bieżąco monitorowane są kwestie związane z wpływem nowoczesnych technologii na rynek pracy i prowadzone analizy związane z wykorzystaniem systemów sztucznej inteligencji i ich wpływem na ten obszar.

W 2024 r. na zlecenie resortu pracy w Naukowej i Akademickiej Sieci Komputerowej – Państwowego Instytutu Badawczego (NASK-PIB) sporządzono ekspertyzę dotyczącą wpływu AI na rynek pracy. Część 1 dokumentu dotyczy wpływu nowych regulacji w obszarze cyberbezpieczeństwa na rynek pracy, część 2 zaś wpływu sztucznej inteligencji na zatrudnienie i strukturę rynku pracy.

Ekspertyza zawiera też analizę skutków wprowadzenia dyrektywy Unii Europejskiej (UE) z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie środków na rzecz wysokiego wspólnego poziomu cyberbezpieczeństwa na terytorium UE (dalej: NIS 2) oraz nowelizacji ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa (dalej: UoKSC) dla polskiego rynku pracy. Wskazuje ona, że regulacje te znacząco zwiększają liczbę podmiotów zobowiązanych do stosowania standardów cyberbezpieczeństwa, obejmując kluczowe sektory – m.in. energetykę, telekomunikację czy zdrowie, a także sektory takie jak gospodarka odpadami czy przemysł.

Transpozycja dyrektywy do polskiego porządku prawnego oraz wdrożenie zmian w krajowym systemie cyberbezpieczeństwa wymuszą modyfikację zakresu zadań i kompetencji ustalonych w ramach istniejących zawodów, a także modyfikacje funkcjonujących specjalności lub stworzenie nowych. Zgodnie z szacunkami ekspertów NASK-PIB nowe regulacje obejmą co najmniej 65 tysięcy podmiotów w 18 dziedzinach gospodarki. Górny pułap zasięgu regulacji szacuje się na 75 tysięcy, ale liczba ta może ulec zmianie po wejściu w życie nowelizacji UoKSC. Zarówno NIS 2, jak i projekt jej transpozycji do prawa krajowego zawierają bowiem możliwości objęcia obowiązkami także podmiotów niespełniających wprost kryteriów ustawowych.

Rzeczona ekspertyza obejmuje też opisy dotychczas przeprowadzanych badań i analiz przedstawiających wpływ technologii na rynek pracy, społeczny odbiór związanych z tym zmian, a przede wszystkim aktualne prognozy modyfikacji w strukturze rynku pracy. W dokumencie zaprezentowano ujęcia globalne, jak również pierwsze raporty

w przedmiocie skutków upowszechnienia automatyzacji i narzędzi AI dla polskiego rynku pracy.

W 2025 r. NASK opublikował raport „Generatywna sztuczna inteligencja a polski rynek pracy”<sup>1</sup>. Zgodnie z przedstawionymi tam analizami 30,3% wszystkich miejsc pracy w Polsce (około 5,08 mln stanowisk) cechuje się pewnym stopniem podatności na automatyzację lub transformację związaną z wykorzystaniem generatywnej AI. Łącznie 4,9% zatrudnionych (817,5 tys. osób) pracuje w zawodach o najwyższej podatności, w których większość zadań może zostać zautomatyzowana.

Do najciekawszych opracowań przygotowanych przez instytucje publiczne należy raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego (PIE) pn. „AI na polskim rynku pracy”<sup>2</sup>. Zgodnie z jego wynikami około 3,68 mln pracowników w Polsce (co stanowi około 22% wszystkich pracujących) pracuje w 20 zawodach najbardziej narażonych na wpływ sztucznej inteligencji. Są to głównie zawody wymagające wysokiej specjalizacji i kwalifikacji specjalistów, takie jak finansiści, prawnicy, programiści, analitycy systemów komputerowych, nauczyciele akademicy, sekretarki czy menedżerowie.

Kobiety są bardziej narażone na utratę pracy w związku z rozwojem i wdrażaniem AI niż mężczyźni. W grupie 20 zawodów najbardziej wystawionych na wpływ AI zatrudnionych jest aż 28% wszystkich pracujących kobiet w Polsce i 17% mężczyzn. Wynika to z faktu, że kobiety rzadziej podejmują prace fizyczne i częściej są lepiej wykształcone. Osoby z wyższym wykształceniem są również bardziej narażone na działanie sztucznej inteligencji – 44% takich osób pracuje w 20 zawodach, które w największym stopniu odczuły rozwój AI. Dane uzyskane przez PIE wskazują, że:

- teoretycznie 4,1% zatrudnienia w Polsce (około 800 tys. miejsc pracy) może zostać zautomatyzowane przez generatywną AI;
- na większej części polskiego rynku pracy (około 13,7%, czyli ponad 2,5 miliona miejsc pracy) wykonywana praca może zostać objęta wsparciem, a nie całkowicie zastąpiona przez AI.

Sektory najbardziej narażone na oddziaływanie AI to finanse, ubezpieczenia, a także zawody związane z zarządzaniem, administracją i programowaniem.

Najmniej narażone są grupy pracowników zatrudnionych w zawodach zakładających wykonywanie prac fizycznych, takie jak robotnicy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, magazynierzy, malarze, gospodarze obiektów, sprzątacze oraz operatorzy maszyn. Również branża gastronomiczna i zakwaterowanie, a także budownictwo wykazują niski poziom ekspozycji na AI.

W kierowanym przez mnie resorcie realizowany jest w ramach funduszy europejskich projekt „Opracowanie i wdrożenie systemu strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności w obszarze zielonej i cyfrowej gospodarki”, którego zakończenie planowane jest na maj 2026 roku. Wyniki sporządzonych w jego ramach prognoz zostaną wykorzystywane przez administrację centralną i Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ) przy ustalaniu kierunków rozwijania adekwatnych umiejętności wśród społeczeństwa.

---

<sup>1</sup> Troszyński, M., Berg, J., Gmyrek, P., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Nafradi, B., Roślaniec, K. (2025). Generatywna sztuczna inteligencja a polski rynek pracy. Raport badawczy. Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa – Państwowy Instytut Badawczy.

<sup>2</sup> Korgul, K., Witczak, J., Świącicki, I. (2024), AI na polskim rynku pracy, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

Kierownictwo Ministerstwa bierze też udział w pracach komitetów międzynarodowych UE i OECD, w ramach których kreowane są polityki zatrudnienia i polityki społeczne oraz podejmowane są decyzje w sprawie badań i analiz zmian na rynku pracy (w tym związanych z cyfrową transformacją oraz rozwojem sztucznej inteligencji).

Tempo rozwoju zjawiska i jego ostateczna skala są trudne do przewidzenia, natomiast korzyści z wykorzystania AI w firmach wydają się być większe niż zagrożenia. Po stronie korzyści wymienić należy m.in. powstanie wysokiej jakości miejsc pracy, zwiększenie efektywności pracy i zmniejszenie spowodowanych zmianami demograficznymi niedoborów na rynku pracy.

Wg informacji Światowego Forum Ekonomicznego (World Economic Forum - Future of Jobs 2025) do 2030 zlikwidowanych może zostać 92 mln miejsc pracy przy jednoczesnym powstaniu 170 mln nowych. Międzynarodowy Fundusz Walutowy (IMF) szacuje, że globalnie nawet 40% istniejących miejsc pracy - a w krajach rozwiniętych 60% - może być zagrożonych rozwojem AI.

Również w Ministerstwie oraz PSZ badany jest wpływ rozwoju AI na zapotrzebowanie pracodawców na umiejętności pracowników – obecnie analizowane są przygotowane w tym zakresie opracowania (np. ManpowerGroup).

Należy podkreślić, że dla pełnego wykorzystania AI niezwykle ważny jest ogólny poziom cyfrowego przygotowania obywateli. Już w 2024 r. Rząd opracował Strategię Cyfryzacji Polski do 2035 roku. Strategię przygotowano w Ministerstwie Cyfryzacji. Jej celem jest zerwanie w kwestiach dotyczących cyfryzacji z podejściem, które sprawia, że poszczególne części administracji działają w izolacji „nie widząc się wzajemnie”, co podwyższa ponoszone koszty i radykalnie utrudnia budowę korzystnych dla obywateli rozwiązań. Strategia ustala podstawy optymalnej polityki cyfrowej podkreślając znaczenie aspektu finansowego, przygotowania profesjonalnego i lepszej organizacji. W dokumencie stwierdza się, że istotnym elementem rozwiązań cyfrowych jest współpraca – międzynarodowa, ale też między państwem i środowiskiem akademickim, a także społeczeństwem i biznesem.

Zgodnie z zasadniczym założeniem strategii przyjmowane rozwiązania nie mogą być wprowadzane kosztem bezpieczeństwa (zarówno cyberbezpieczeństwa, jak i do praw podstawowych). Dokument stanowi, że rozwijające się cyfrowo państwo musi dbać o klimat, prawa pracowników platformowych i wsparcie osób, których miejsca pracy są zagrożone w warunkach postępującej cyfryzacji i technicyzacji przestrzeni życia.

Od 2014 r. działa w Polsce Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Jest to wydzielona część Funduszu Pracy (FP), której środki przeznaczone są na finansowanie różnych form kształcenia ustawicznego. Budżet funduszu jest ustalany corocznie w kwocie średnio 400 mln zł, co odpowiada 4-6% wysokości przychodów FP uzyskanych z obowiązkowych składek na fundusz w roku poprzedzającym rok, dla którego sporządzany jest plan finansowy. W roku bieżącym na działania KFS przeznaczono kwotę ponad 419 mln zł.

KFS powstał, aby wspomagać działania mające zapobiegać utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu nieadekwatności ich kompetencji do zmieniających się potrzeb pracodawców. Jego istotą jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za ich zgodą. Uczestniczyć w różnych formach kształcenia ustawicznego finansowanych z KFS mogą zarówno pracodawcy jak i pracownicy (od roku 2026 przepisy ustawy z 20 marca 2025 roku o rynku pracy i służbach zatrudnienia rozszerzają grupę uprawnionych do korzystania z KFS o osoby samozatrudnione i pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych).

Obsługą KFS zajmują się powiatowe urzędy pracy, które otrzymują na ten cel środki fakultatywne i ogłaszają nabory wniosków o dofinansowanie, podpisują stosowne umowy z pracodawcami i monitorują wydatkowanie oraz rozliczają przyznane wcześniej kwoty. Wydatkowanie środków ma miejsce zgodnie z priorytetami ustalonymi przez ministra właściwego do spraw pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy, co umożliwi szybką reakcję na potrzeby szkoleniowe poszczególnych branż czy regionów.

Ze względu na fakt, że wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy otrzymały możliwość określania regionalnych i lokalnych priorytetów tak, aby jak najlepiej odpowiadały one potrzebom szkoleniowym lokalnych rynków pracy, od roku 2026 zmieni się sposób określania priorytetów wydatkowania. Priorytety mają możliwie najpełniej odzwierciedlać stale zmieniające się potrzeby rynku pracy - m.in. w obszarze umiejętności cyfrowych i posługiwania się nowymi technologiami. Począwszy od roku 2018 wśród corocznie przyjmowanych priorytetów znajdują się te oferujące wsparcie w nabywaniu umiejętności cyfrowych. Przykładowo znalazł się wśród przyjętych:

- w latach 2018, 2019, 2023, 2024, 2025 priorytet wsparcia kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy;
- w latach 2020, 2024, 2025 priorytet wsparcia w nabywaniu kompetencji cyfrowych;
- w roku 2021 priorytet wsparcia kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych;
- w roku 2022 priorytet wsparcia kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych,
- rok 2023 - wsparcie kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami.

W KFS przyjęto zasadę, że wniosek o dofinansowanie przygotowany i składany jest przez pracodawcę, gdyż najlepiej zdaje on sobie sprawę z potrzeb szkoleniowych prowadzonej przez siebie firmy. W związku z tym to do niego należy wybór realizatora formy kształcenia (oprócz szkoleń mogą to być kursy, studia podyplomowe, egzaminy, niezbędne badania lekarskie, itp.).

Zgodnie z ustawą z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 poz. 620) osoba do 30 roku życia rejestrująca się jako bezrobotna lub poszukująca pracy poddawana jest ocenie umiejętności cyfrowych dokonywanej na podstawie udostępnionej na portalu PSZ ankiety. W zależności od jej wyniku osobie proponowane jest podniesienie przedmiotowych kwalifikacji poprzez udział w szkoleniu lub za sprawą poradnictwa zawodowego. Uzyskanie w ramach ankiety dobrego wyniku umożliwia odstępianie od skierowania na szkolenie

Ponadto trwają prace nad projektem realizowanym w ramach programu Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego, który przewiduje ustanowienie standardu obsługi osób młodych przez urzędy pracy m.in. poprzez opracowanie i wdrożenie narzędzia służącego ocenie umiejętności cyfrowych.

Informuję, że w Ministerstwie Cyfryzacji, z myślą o opracowaniu działań służących stworzeniu warunków sprzyjających rozwojowi zastosowań AI w sektorach prywatnym i publicznym oraz prowadzeniu badań naukowych, powołano Grupę Roboczą ds. Sztucznej

Inteligencji (GRAI)<sup>3</sup>. Jednym z jej zadań jest opracowywanie założeń kampanii edukacyjnych w zakresie nowych technologii.

W podległym mi resorcie przygotowany jest też projekt automatyzacji rozliczeń składek w ZUS, który jako postulat deregulacyjny wniesiony przez stronę społeczną wpisano do Wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pod numerem UDER90. Zamierzeniem projektu jest ograniczenie obowiązków płatników składek, w tym przedsiębiorców, względem ZUS oraz uproszczenie procedur związanych ze sporządzaniem i przekazywaniem do zakładu dokumentów ubezpieczeniowych. Projektowane zmiany mają ponadto umożliwić:

- przejęcie przez ZUS od płatników składek zadań związanych z ustaleniem podstawy wymiaru składek i naliczaniem składek;
- odciążenie płatników składek od wykonywania zadań związanych z naliczaniem składek i ustalaniem kwot do zapłaty, a tym samym ułatwienie prowadzenia działalności gospodarczej;
- wymianę danych między systemem ZUS a systemami zewnętrznymi (np. KAS/MF) oraz systemami kadrowo płacowymi płatników składek.

Wdrożenie powyższych przyczyni się do:

- zmniejszenia związanych z realizacją obowiązków ubezpieczeniowych obciążeń, głównie biurokratycznych, po stronie płatników składek, w tym poprzez ograniczenie przekazywania danych będących już w posiadaniu ZUS lub możliwych do pozyskania z innych rejestrów publicznych, co powinno przełożyć się na zwiększenie czasu na prowadzenie biznesu;
- przejęcia przez ZUS odpowiedzialności za ustalenie miesięcznych wysokości podstaw wymiaru i składek na ubezpieczenia społeczne i pozostałe fundusze, co winno przyczynić się do zapewnienia stabilności rozliczeń, w tym w oparciu o dane zweryfikowane i dostępne w bazach ZUS, co zagwarantuje prawidłowość rozliczeń, a tym samym poprawność i uporządkowanie danych zapisanych na kontach płatników składek i ubezpieczonych, a także do ograniczenia postępowań wyjaśniających prowadzonych przez ZUS na tle składanych przez płatników składek dokumentów ubezpieczeniowych, które obecnie angażują płatników i ubezpieczonych oraz pracowników zakładu prowadzących postępowania w tych sprawach; w konsekwencji zmniejszenia kosztów zarówno po stronie płatników składek, jak i ZUS;
- automatyzacji i przyspieszenia procesów obsługi dokumentów ubezpieczeniowych w ZUS, a w konsekwencji do wzrostu efektywności działania ZUS.

Trwają też zaawansowane prace analityczne i legislacyjne nad wdrożeniem dyrektywy 2024/2831/UE w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform.

Wśród jej celów należy wskazać m.in. zapewnienie sprawiedliwości, przejrzystości i rozliczalności w zarządzaniu algorytmicznym w kontekście pracy za pośrednictwem platform. Dyrektywa nakłada na platformy obowiązek informowania osób świadczących pracę za ich pośrednictwem (również przedstawicieli takich osób) o użyciu - oraz podstawowych funkcjach - stosowanych przez platformy zautomatyzowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji, które w znaczący sposób mogą wpływać na warunki pracy osób zatrudnionych. Dyrektywa zobowiązuje platformy do zagwarantowania regularnej, dokonywanej przez człowieka, oceny wpływu indywidualnych decyzji podejmowanych przez zautomatyzowane systemy decyzyjne na osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform.

---

<sup>3</sup> <https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/grupa-robocza-ds-sztucznej-inteligencji-grai>

Każda decyzja o ograniczeniu, zawieszeniu lub rozwiązaniu stosunku umownego bądź o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta, a także inna decyzja powodująca równoważną szkodę, będzie musiała zostać podjęta przez człowieka. Konieczne będzie przedstawienie pisemnego uzasadnienia decyzji m.in. o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby świadczącej pracę platformową, o decyzji dotyczącej odmowy wypłaty jej wynagrodzenia, a także decyzji w sprawie jej statusu umownego.

Dyrektywa przewiduje też konieczność zapewnienia poprzez platformy dostępu do osoby kontaktowej pracownikom świadczącym pracę platformową na potrzeby omawiania i wyjaśniania okoliczności i powodów, które doprowadziły do podjęcia danej decyzji.

Państwa członkowskie UE mają obowiązek wdrożyć dyrektywę 2024/2831/UE do 2 grudnia 2026 r. Projekt przepisów wdrażających ją do polskiego porządku prawnego zostanie przedłożony do konsultacji najprawdopodobniej w czwartym kwartale 2025 r.

Jednocześnie informuję, iż trwają prace nad Planem Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia. Jednym z wielu działań powierzonych publicznym służbom zatrudnienia w latach 2025-2027 jest również dostosowanie kwalifikacji oraz umiejętności osób bezrobotnych i poszukujących pracy do potrzeb gospodarki, w tym wynikających z cyfrowej i zielonej transformacji. Działania przewidziane w niniejszym planie niewątpliwie przyczynią się do skuteczniejszej ochrony pracowników dotkniętych procesem automatyzacji gospodarki.

Wspomniane rozwiązania będą wspierać zrównoważony rozwój sztucznej inteligencji przy zachowaniu stabilności zatrudnienia w obliczu zmian technologicznych. Jeżeli regulacje związane z rozwojem AI okażą się niewystarczające i konieczne będą zmiany przepisów, Kierownictwo resortu pracy podejmie stosowne działania w tym zakresie.

Z wyrazami szacunku

**Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**  
**Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**  
/kwalifikowany podpis elektroniczny-/