



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.234.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 16351 Pana Posła Marka Matuszewskiego, w sprawie wpływu automatyzacji na rynek pracy, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Do oceny wpływu automatyzacji i robotyzacji na rynek pracy, a konkretniej na sektory i grupy zawodowe, posłużyć mogą raporty Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) czy Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) w kontekście międzynarodowym, a w polskim raporty Naukowej i Akademickiej Sieci Komputerowej (NASK) i Polskiego Instytutu Ekonomicznego (PIE) oraz Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE).

Zgodnie z tymi źródłami najbardziej narażone na automatyzację opartą na generatywnej sztucznej inteligencji (GenAI) są sektory, w których duża część pracy polega na przetwarzaniu informacji, obsłudze dokumentów, raportowaniu, klasyfikowaniu i wypełnianiu procedur. Według ILO¹ największą wrażliwość na działanie generatywnej sztucznej inteligencji wykazują przede wszystkim zawody biurowe i administracyjne, a dopiero potem część zawodów technicznych i specjalistycznych. W skali globalnej około 1 na 4 pracowników wykonuje pracę z pewnym stopniem ekspozycji na generatywną sztuczną inteligencję, ale tylko 3,3% zatrudnienia znajduje się w grupie najwyższej ekspozycji.

Ze wspólnego raportu Ministerstwa Cyfryzacji, NASK oraz ILO² wynika, że 30,3% wszystkich miejsc pracy w Polsce (około 5,08 mln stanowisk) jest w jakimś stopniu narażonych na oddziaływanie generatywnej sztucznej inteligencji, a 4,9% ogólnego zatrudnienia w polskiej gospodarce, czyli blisko 815 tys. miejsc pracy należy do kategorii stanowisk o bardzo wysokiej ekspozycji. Najbardziej narażona na wpływ sztucznej inteligencji jest, tak jak w ujęciu globalnym, szeroko rozumiana gospodarka biurowo-usługowa: administracja, centra usług wspólnych, księgowość, obsługa klienta, organizacja obiegu dokumentów, rezerwacje, koordynacja i sprawozdawczość.

W samej grupie pracowników biurowych 71,2% wykonuje pracę narażoną na wpływ GenAI, a 47,2% znajduje się w kategorii bardzo wysokiej ekspozycji. Z analiz wynika też, że pod silnym wpływem generatywnej sztucznej inteligencji znajdują się zawody specjalistyczne i techniczne, zwłaszcza w branżach, gdzie praca jest mocno zdigitalizowana i opiera się na przetwarzaniu tekstu, danych, obrazów lub na standardowych analizach. Raport NASK pokazuje, że w grupie specjalistów ekspozycja też jest wysoka: 42,42% z nich pracuje w zawodach podlegających oddziaływaniu GenAI, z czego znaczna część w należących do wysokich kategorii ekspozycji. Ze względu na wyższy udział kobiet w tym sektorze zatrudnienia to one są w większym stopniu narażone na wpływ generatywnej sztucznej

¹<https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-refined-global-index-occupational-exposure>

²<https://www.nask.pl/media/2025/06/Generatywna-sztuczna-inteligencja-a-polski-rynek-pracy.pdf>

inteligencji (w Polsce odsetek zatrudnienia narażonego na wpływ GenAI wynosi według NASK 39,1% wśród kobiet i 22,8% wśród mężczyzn).

Obserwowane tendencje wskazują, że skutki automatyzacji i wdrażania narzędzi AI nie muszą prowadzić do wzrostu bezrobocia ogółem, lecz mogą ujawniać się w segmencie stanowisk wejściowych i juniorskich, obsadzanych głównie przez najmłodszych pracowników. Zdając sobie sprawę z wyzwań, z jakimi mierzą się w tym obszarze ludzie młodzi, kierownictwo MRPiPS stale monitoruje ich sytuację na rynku pracy.

W Polsce poziom robotyzacji jest niższy niż w najbardziej zaawansowanych gospodarkach europejskich, ale wyraźnie koncentruje się w określonych działach. Według PIE w 2023 r. w skali kraju na 10 tys. pracowników przemysłu przypadało 61 robotów, co oznacza, że Polska zajmowała pod tym względem 16 miejsce w UE. Warto w tym miejscu podkreślić, że rozwijanie automatyzacji i robotyzacji oraz związane z tym inwestycje są w obliczu utrzymujących się trendów demograficznych i notowanego od wielu lat spadku urodzeń oraz starzenia się społeczeństwa niezbędne dla zachowania produktywności i rozwoju gospodarki.

Informuję, że Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), stanowiący wydzieloną część Funduszu Pracy przeznaczoną na finansowanie różnych form kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników funkcjonuje od 2014 r. Rokrocznie korzysta z niego ok. 20-35 tys. pracodawców, a 100-200 tys. pracowników bierze udział w kształceniu ustawicznym finansowanym z jego środków. Wydatkowanie środków KFS odbywa się na podstawie ustalanych na każdy rok priorytetów, wśród których od lat najczęściej pojawiają się wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych oraz wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy. Jednym z priorytetów centralnych na 2026 r. jest wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności cyfrowych, AI oraz tzw. umiejętności zielonych, zwłaszcza gdy czynniki te stanowią zagrożenie utratą pracy.

Trzeba podkreślić, że ustawą z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (dalej jako: „ustawa o rynku pracy”) zwiększono dostępność środków KFS. Obecnie w kształceniu ustawicznym finansowanym z funduszu mogą brać udział, oprócz pracodawców i pracowników, także osoby samozatrudnione oraz wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Aktem tym wprowadzono też obowiązek utrzymania zatrudnienia/prowadzenia działalności gospodarczej przez co najmniej 3 miesiące od ukończenia kształcenia finansowanego z KFS, co pozwoli na dokładniejsze zbieranie informacji o jego skuteczności.

Od stycznia 2026 r. środki KFS są wydatkowane zgodnie z priorytetami zgłaszanymi przez: ministra właściwego ds. pracy (nie więcej niż cztery priorytety), każde z województw do obowiązywania na jego obszarze (nie więcej niż trzy), każdy z powiatów do obowiązywania na jego obszarze (nie więcej niż jeden). Pozwala to wydatkować środki na precyzyjnie określone cele, z uwzględnieniem potrzeb konkretnych regionów i powiatów.

Osoby pracujące mogą również wnioskować do powiatowego urzędu pracy o wsparcie w zakresie przekwalifikowania w trybie indywidualnym, bez pośrednictwa swojego pracodawcy. Ustawą o rynku pracy poszerzono grupę beneficjentów form pomocy

wspierających rozwój umiejętności i kwalifikacji o osoby poszukujące pracy, w tym osoby pracujące. Starosta może sfinansować osobie poszukującej pracy:

- szkolenie (do wysokości 300 % przeciętnego wynagrodzenia);
- koszty potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności (egzaminu) lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy (do wysokości przeciętnego wynagrodzenia);
- bon na kształcenie ustawiczne (w ramach którego sfinansowane mogą być koszty szkolenia, studiów podyplomowych, potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności) w wysokości do 100% przeciętnego wynagrodzenia;
- opłatę pobieraną za postępowanie nostryfikacyjne albo postępowanie, o którym mowa w art. 327 ust. 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (do wysokości 50% pensji profesorskiej);
- opłatę za przeprowadzenie postępowania i wydanie decyzji w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu regulowanego albo do podejmowania lub wykonywania działalności regulowanej, o której mowa w art. 14 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej.

W celu wzmocnienia swojej pozycji na rynku pracy poprzez zdobycie nowych umiejętności i kwalifikacji osoba poszukująca zatrudnienia może też skorzystać z pożyczki edukacyjnej na sfinansowanie kosztów należnych instytucji prowadzącej kształcenie lub instytucji szkoleniowej, instytucji potwierdzającej nabycie wiedzy i umiejętności lub instytucji wydającej dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności. Pożyczka jest nieoprocentowana i udzielana do wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania dotyczącej jej umowy.

System edukacji stara się przygotowywać młode pokolenie do pracy na dynamicznie zmieniającym się rynku. W konsultacjach nad profilem absolwenta prowadzonych przez IBE³ często zgłaszana jest potrzeba rozwijania kompetencji cyfrowych, ale też zwrócenia uwagi na kompetencje społeczne i osobiste związane z krytycznym myśleniem. Edukacja cyfrowa powinna obejmować tworzenie treści, analizę danych, odpowiedzialne użycie technologii i naukę krytyki źródeł informacji.

Krajowy rynek pracy będzie się zmieniał przede wszystkim pod wpływem demografii. Część wcześniejszego rozwoju Polski była wspierana przez tzw. rentę demograficzną, czyli przejściowy okres, w którym wysoki udział osób w wieku produkcyjnym sprzyjał szybszemu wzrostowi, większej aktywności zawodowej i większej przestrzeni dla inwestycji. W raporcie PIE o skutkach zmian demograficznych oszacowano, że do 2035 r. liczba pracujących w Polsce może zmniejszyć się o około 2,1 mln osób, czyli o 12,6% obecnego zatrudnienia⁴. To oznacza, że w perspektywie dekady głównym problemem rynku pracy (i szerzej – gospodarki) może być nie brak pracy, lecz brak pracowników – nawet przy postępującej automatyzacji. PIE wskazuje przy tym, że największe problemy z dostępnością kadr będą miały sektory o „starszej” strukturze wieku pracowników: przede wszystkim edukacja, ochrona zdrowia, transport, budownictwo i przemysł.

Drugim wielkim trendem jest dalsze przesuwanie się gospodarki w stronę usług i działalności, które wymagają wysokiego poziomu wiedzy i innowacyjności. PIE pokazuje,

³<https://ibe.edu.pl/files/BIBLIOTEKA/IBE-PIB/raport-z-konsultacji-profilu-absolwenta-szkol-ponadpodstawowych.pdf>

⁴<https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/10/Podaz-pracy.pdf>

że udział usług w zatrudnieniu w Polsce osiągnął w 2024 r. 63,6%, podczas gdy udział rolnictwa spadł do 6,9%, a przemysłu utrzymał się w pobliżu 30%.⁵ W ostatniej dekadzie zatrudnienie w rolnictwie zmniejszyło się o 51%, a udział tzw. motorów wzrostu w zatrudnieniu wzrósł z 20,9% w 2014 r. do 24,8% w 2024 r., czyli z około 2,5 mln do 3,2 mln pracujących. W przyszłości struktura zatrudnienia będzie nadal odchodziła od sektorów tradycyjnych ku bardziej produktywnym i opartym na wiedzy.

CEDEFOP przewiduje⁶, że do 2035 r. najwięcej wakatów i nowych stanowisk w Polsce będzie dotyczyło specjalistów (około 35% wszystkich otwarć), następnie techników i średniego personelu (19%) oraz robotników wykwalifikowanych (18%). Wśród konkretnych grup szczególnie ważni mają być specjaliści ochrony zdrowia (12%), pracownicy budowlani i pokrewni (11%) oraz kierowcy i operatorzy pojazdów mobilnych (8%). Przyszłość rynku pracy nie będzie wyłącznie „cyfrowa”. Będzie jednocześnie bardziej technologiczna, ale też nadal bardzo zależna od zawodów praktycznych, infrastrukturalnych i opiekuńczych.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Aleksandra Gajewska
Sekretarz Stanu
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

⁵https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2025/09/Raport-PIE_Transformacja-strukturalna-polskiej-gospodarki-w-latach-2014-2024.pdf

⁶https://www.cedefop.europa.eu/files/8149_en.pdf