



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.291.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 17080 Panów Posłów Tomasza Piotra Nowaka i Krzysztofa Gadowskiego, w sprawie wpływu automatyzacji i sztucznej inteligencji na rynek pracy oraz przygotowania państwa w tym zakresie, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) podejmowane są działania służące wspieraniu dostosowania kwalifikacji pracowników do zmieniających się wymagań rynku pracy. Ich wykonawcą są Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ) oraz wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy (WUP, PUP), które oferują pomoc zarówno osobom bezrobotnym, jak i poszukującym pracy (np. poprzez podniesienie lub zmianę kwalifikacji zawodowych czy wspieranie pracodawców w uaktualnianiu i podnoszeniu kompetencji zatrudnianych przez nich pracowników). Najważniejsze i jednocześnie najbardziej oczekiwane przez osoby bezrobotne lub poszukujące pracy formy pomocy to pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia zawodowe oraz środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, natomiast dla osób pracujących są to szkolenia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Osoby bezrobotne i poszukujące pracy mogą korzystać również z dostępu do zweryfikowanych przez urzędy pracy ofert pracy poprzez prowadzoną przez MRPiPS bazę ePraca (dostępną pod adresem: <https://oferty.praca.gov.pl/portal/strona-glowna>) lub aplikację mobilną ePraca. W 2025 r. liczba ofert pracy zgłoszonych do ePracy wyniosła ponad 660 tys. Informację o ofertach pracy można również uzyskać podczas wizyty w dowolnym powiatowym urzędzie pracy. Wsparcie to jest dostępne dla osób, które zarejestrują się w urzędzie jako bezrobotne lub poszukujące pracy.

Na mocy przepisów ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620 z późn. zm.), która weszła w życie 1 czerwca 2025 r., grupa beneficjentów wszystkich form pomocy została poszerzona o osoby poszukujące pracy, w tym wszystkie osoby pracujące bez względu na wiek. Ustawa wprowadziła szereg instrumentów służących wspieraniu rozwoju umiejętności i podnoszeniu kwalifikacji.

Osoba, która utraci miejsce pracy lub jest jego utratą zagrożona (również wskutek automatyzacji zawodów), może skorzystać ze wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej, oferowanego przez powiatowe urzędy pracy w ramach środków Funduszu Pracy. Katalog form pomocy oferowanej osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w nabywaniu umiejętności i kwalifikacji obejmuje:

- finansowanie szkoleń, a dla ich bezrobotnych uczestników – wypłacanie stypendiów w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych miesięcznie;
- bony na kształcenie ustawiczne, w ramach których urząd pracy finansuje do wysokości przeciętnego wynagrodzenia koszty szkolenia, egzaminu lub studiów podyplomowych;
- pożyczki edukacyjne (do wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia), które mogą zostać wykorzystane na opłacenie kosztów szkolenia, studiów podyplomowych czy

kontynuacji nauki w formach szkolnych – umożliwiono też umorzenie 20% kwoty tej pożyczki;

- finansowanie kosztów potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub kosztów uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności oraz opłaty pobieranej za postępowanie nostryfikacyjne albo postępowanie w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów na określonym poziomie;
- finansowanie opłaty za przeprowadzenie postępowania i wydanie decyzji w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu regulowanego albo do podejmowania lub wykonywania działalności regulowanej.

Ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia wprowadzono też szereg udoskonaleń w regulacjach dotyczących staży, w tym:

- podwyższono stypendium dla stażysty do równowartości 160% kwoty zasiłku miesięcznie (wcześniej było to 120%);
- umożliwiono realizację stażu w formie zdalnej, co w praktyce oznacza, że może być on realizowany w całości w formie stacjonarnej, zdalnej lub hybrydowej;
- dopuszczono realizację stażu w niepełnym wymiarze czasowym, umożliwiając stażystom na łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Wprowadzono ponadto ustawowe rozwiązania mające na celu wyposażenie urzędów pracy w narzędzia pozwalające na skuteczne wsparcie klientów w nabywaniu lub rozwijaniu umiejętności potrzebnych w nowoczesnej gospodarce, zwłaszcza umiejętności cyfrowych, poprzez badanie kompetencji cyfrowych i oferowanie szkoleń z tego zakresu.

Działaniem prewencyjnym, zapobiegającym wzrostowi bezrobocia, jest również świadczenie – ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) - osobom pracującym pomocy w nabyciu umiejętności i kwalifikacji pozwalających na utrzymanie zatrudnienia. Od 1 stycznia 2026 r. rozszerzone zostało wsparcie udzielane w ramach tego funduszu. Do tej pory z jego środków korzystać mogli jedynie pracodawcy. Od przyszłego roku z pomocy na kształcenie ustawiczne skorzystać będą mogły wszystkie podmioty odprowadzające składki na Fundusz Pracy lub zwolnione z tego obowiązku na mocy prawa. Oznacza to, że o środki KFS będą mogły aplikować również osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą. Ponadto, rozszerzono kategorie osób pracujących, które mogą korzystać z kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS o osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilno-prawnych.

Budżet KFS jest ustalany corocznie i odpowiada wysokości 4-6% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowych składek na Fundusz Pracy w roku poprzedzającym rok, dla którego jest sporządzany plan finansowy. W br. budżet funduszu wynosi 419 591 000 zł. Środki KFS mogą zostać przeznaczone na pokrycie kosztów szkoleń, egzaminów, studiów podyplomowych, badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu, a także kosztów ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem. Jednym z tegorocznych priorytetów wydatkowania środków KFS 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 powyższe czynniki stanowią zagrożenie utratą pracy”.

Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia zawiera również przepisy regulujące obowiązki pracodawców planujących lub dokonujących redukcji zatrudnienia, dotyczące tzw. zwolnień monitorowanych. Zgodnie z art. 217 ustawy pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z powiatowym urzędem pracy, właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce

wykonywania pracy, zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników. Pomoc ta dotyczy w szczególności pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz szkoleń i jest realizowana w ramach programów rynku pracy kierowanych do osób objętych zwolnieniami, pozostających w okresie wypowiedzenia lub w ciągu sześciu miesięcy od rozwiązania stosunku pracy czy stosunku służbowego. Instrument zwolnień monitorowanych wspiera pracowników dotkniętych redukcją zatrudnienia – również tych tracących pracę z powodu automatyzacji i wdrażania AI - w poszukiwaniu nowych ścieżek rozwoju zawodowego i ogranicza negatywne skutki społeczne utraty pracy. Osoby zwalniane w związku z automatyzacją i wdrożenia AI są chronione polskim prawem pracy tak samo jak przy redukcjach np. z przyczyn ekonomicznych.

Kierownictwo resortu stale monitoruje sytuację na rynku pracy. Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy jest aktualizowana średnio co 2-3 lata. Cyklicznie zlecane są także pogłębione badania dotyczące pojawiania się nowych zawodów i zanikania innych, co skutkuje zmianami w klasyfikacji zawodów funkcjonujących na polskim rynku pracy. Rokrocznie przeprowadzane jest też badanie zapotrzebowania na pracowników pn. „Barometr zawodów – jednoroczna prognoza zapotrzebowania na pracowników w wybranych zawodach”, realizowane na poziomie powiatów, województw i całego kraju w zakresie zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych. Ze względu na swój prognostyczny charakter barometr stanowi istotne źródło informacji o zawodach wykorzystywanych przy podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych. Wyniki badań służą m.in. prowadzeniu odpowiedniej polityki rozwoju zasobów ludzkich. Raport Barometr zawodów na 2026 r. wraz z mapami pokazującymi zróżnicowanie sytuacji w wybranych zawodach na różnych obszarach, dostępny jest pod adresem: <https://barometrzawodow.pl/>.

Od 2024 r. realizowany jest też w resorcie pracy projekt mający na celu uruchomienie systemu strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności cyfrowe i zielone w perspektywie wieloletniej (w ramach Działania 01.02 programu FERS)¹.

W 2024 r. kierownictwo MRPiPS zleciło NASK – Państwowemu Instytutowi Badawczemu (NASK-PIB) przeprowadzenie analizy wpływu rozwoju sztucznej inteligencji na polski rynek pracy. W jej wyniku opracowano raport pn. „Analiza wpływu sztucznej inteligencji na zatrudnienie i strukturę rynku pracy. Konteksty społeczne, prawne i etyczne”. Raport wykazał m.in., że:

- wśród 20 grup zawodów najbardziej narażonych na wpływ sztucznej inteligencji dominują zawody specjalistyczne: finansiści, prawnicy, niektórzy urzędnicy państwowi, specjaliści ds. administracji czy programiści;
- w zawodach najmniej narażonych znajdują się robotnicy wykonujący proste prace, a także operatorzy;
- sztuczna inteligencja dotknie w znacznej mierze te zawody, w których pracują osoby posiadające wykształcenie wyższe. Blisko 44% z nich pracuje w 20 najbardziej narażonych na wpływ AI zawodach – stanowią one 82 % wszystkich osób pracujących w tych zawodach. Jednocześnie wykorzystanie sztucznej inteligencji może oznaczać dla części z tych osób również zwiększenie produktywności i zarobków.

Raport wskazuje też pozytywne aspekty rozwoju sztucznej inteligencji, m.in. powstawanie nowych zawodów związanych z AI. Rozwój nowych technologii będzie generować popyt na nowego rodzaju umiejętności. Jest to szczególnie ważne nie tylko dla osób planujących

¹ <https://www.gov.pl/web/rodzina/raport-opracowanie-i-wdrozenie-systemu-strategicznego-prognozowania-zapotrzebowania-na-umiejtnosci-w-obszarze-zielonej-i-cyfrowej-gospodarki-inwentaryzacja-i-analiza-stosowanych-rozwiazan>

swoją karierę zawodową, ale też dla pracodawców, którzy w ramach wdrażania rozwiązań będą mogli zaplanować przekwalifikowanie swoich pracowników.

Również w opracowanym w 2025 roku przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO) i NASK – PIB raporcie badawczym pn. Generatywna sztuczna inteligencja a polski rynek pracy², w którym oceniono m.in. podatność poszczególnych zawodów na wpływ narzędzi generatywnej sztucznej inteligencji (dalej GenAI), wykazano, że 30,3% wszystkich miejsc pracy w Polsce jest w pewnym stopniu podatnych na interakcję z generatywną AI (ok. 5,08 mln stanowisk). W tej liczbie zawiera się ok. 818 tys. miejsc pracy z bardzo wysoką podatnością na wpływ AI (4,9% zatrudnienia). Podatność ta dotyczy zawodów, dla których wykonywane zadania mogą zostać najszybciej zautomatyzowane lub przekształcone, choć nie oznacza to ich nieuchronnego zaniku, a jednocześnie mogą pojawić się nowe zadania tworzące możliwości rozwoju i innowacji. GenAI będzie wpływać na charakter wykonywanych zadań, przekształcając je lub wspomagając. Faktyczny zakres zmian będzie zależał od tego, jak dużą część pracy w danym zawodzie stanowią zadania podatne na automatyzację, jakie nowe obowiązki mogą się pojawić oraz jakie decyzje zostaną podjęte w zakresie regulacji i wdrażania nowych technologii. Grupy zawodowe najbardziej podatne na wpływ GenAI stanowią pracownicy biurowi (3,6% zatrudnienia w Polsce), specjaliści oraz technicy i personel średniego szczebla. Najniższy stopień podatności cechuje pracowników usług i sprzedawców. Z kolei zawody wykazujące brak podatności na GenAI to robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (14% całego zatrudnienia w Polsce) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (7,5%). Wysoka podatność na GenAI koncentruje się w sektorach cyfrowych i opartych na wiedzy, takich jak: finanse, technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT) czy usługi profesjonalne. Branże o charakterze pracy fizycznej, takie jak budownictwo, rolnictwo i przemysł wytwórczy, wykazują niską podatność na GenAI.

Warto podkreślić, że szacunki dotyczące wpływu narzędzi AI na rynek pracy w literaturze przedmiotu są rozbieżne, co można zauważyć na przykładzie przytoczonych badań. Wynika to z przyjęcia różnych koncepcji dalszego rozwoju AI, odmiennych metodologii prognozowania oraz braku, na dzień dzisiejszy, spójnych danych i możliwości odniesienia się przez badaczy do analogicznych wydarzeń w przeszłości.

Z wyrazami szacunku

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

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