

Już niedługo 30 proc. osób będzie niezatrudnialne? "Czeka nas wzrost bezrobocia technologicznego"

© Dawid Karpiuk – rozmowa z prof. Krzysztofem Stefańskim

Newsweek Polska 26/2025, 12 września 2025

<https://www.newsweek.pl/polska/spoleczenstwo/praca-bedzie-ale-nie-dla-wszystkich-taniej-i-latwiej/pgtdvb7>

- Coraz więcej pracodawców korzysta z oprogramowania do zarządzania procesem rekrutacji. Są w stanie stworzyć ogłoszenie o pracę, przygotować i ocenić testy, a potem za pomocą bota przeprowadzą rozmowę kwalifikacyjną. Firma dostaje listę kandydatów, często z gotowymi umowami do podpisania – mówi prof. Krzysztof Stefański, prawnik z Uniwersytetu Łódzkiego, który zajmuje się m.in. badaniem wpływu sztucznej inteligencji na rynek pracy.

Newsweek: Internet już od kilku lat straszy, że sztuczna inteligencja zastąpi pracowników. Powinniśmy się bać?

Prof. Krzysztof Stefański: Trudno dziś – poza drobnymi wyjątkami – wskazać zawód, który nie będzie dotknięty głębokimi zmianami. Nie będzie tak, że z dnia na dzień te zawody znikną, to będzie ewolucja, choć bardzo szybka. Nie zdajemy sobie sprawy z tego, jak szybko i jak głęboko zmieniony zostanie świat pracy.

Już dziś wielu pracowników branży IT – do niedawna kwitnącej – mówi: dobre czasy minęły.

– Można powiedzieć, że sobie na własnym łonie wyhodowali żmiję. A mówiąc poważnie: kiedy zaczynałem zajmować się sztuczną inteligencją, czytałem o wielu zawodach, o których sądzono, że niebawem znikną. To bardziej skomplikowane. Oczywiście będą zawody, które z czasem znikną zupełnie. Ale – i tu informatycy są świetnym przykładem – zmiany będą polegały na czymś innym. Wyobraźmy sobie firmę z branży IT, która zatrudnia 100 programistów. I nagle wchodzi taki game changer jak sztuczna inteligencja. Pięciu najlepszych i najszybciej się uczących programistów zacznie korzystać z narzędzi AI, dzięki czemu będą wykonywać pracę za 50 osób. Kolejnych 10 pracowników wykona pracę pozostałej pięćdziesiątki. A reszta? Będzie musiała poszerzyć swoje kompetencje. Sztuczna inteligencja da osobom, które będą potrafiły ją wykorzystać, bardzo duże możliwości. Ci, którzy nie będą korzystać z nowych narzędzi, znikną z rynku pracy. Pracę przejmą najlepsi, tort będzie podzielony na mniej kawałków.

Korporacje stają przed wyborem: albo dzięki nowym narzędziom tniemy koszty i zwalniamy, albo próbujemy zagospodarować energię tych pracowników w inny sposób. A może to żaden wybór, bo każda korporacja tylko czeka, żeby funkcjonować taniej i wydajniej?

– No właśnie. Taniej i łatwiej. Jest jeszcze jeden wątek. Mój syn jest programistą, opowiada mi, że to nie tylko firmy, ale też klienci firm informatycznych oczekują, że w produktach,

które kupują, będą elementy sztucznej inteligencji. Produkt obrandowany jako AI można sprzedawać szybciej i drożej.

Wydaje się, że AI jest dziś wszędzie. A jednak wciąż nie tak trudno pomyśleć, że świat się jakoś bardzo nie zmienia.

– Sztuczna inteligencja nie jest ideą z ostatnich kilku lat, ale skala rozwoju tych technologii w ostatnim czasie jest nieprawdopodobna. Może się wydawać, że nasze życie w ostatnich latach wcale się tak bardzo nie zmieniło, ale to tylko pozory. Korzystamy z AI na co dzień, czasem nie zdając sobie z tego sprawy. Kiedy włączam Spotify, aplikacja podsunie mi, powiedzmy, Budkę Suflera, a nie Zenka Martyniuka. Co to znaczy? Że algorytm wie dużo o moim guście muzycznym. Kiedy prowadzę samochód, korzystam z nawigacji. To też jest algorytm. Nawet światła drogowe są ustawiane przez algorytmy. Sztuczna inteligencja jest obecna w naszym życiu znacznie bardziej, niż sobie zdajemy sprawę.

A co z zagrożeniami?

– Wielu z nich nie dostrzegamy. Jak choćby deep fake'ów, które w coraz większym stopniu nas otaczają i mogą mieć gigantyczny wpływ na nasze życie. Mój syn wysłał mi kiedyś dla żartu filmik, na którym palił się mój samochód. Wyglądało to bardzo realistycznie. Takie manipulacje są bardzo groźne. Jakiś czas temu było głośno o historii młodej dziewczyny, której zmarnowano życie po tym, jak chłopak, z którym nie chciała się umówić, wrzucił do sieci filmik pornograficzny z jej udziałem. A właściwie bez jej udziału. Jej tam nie było, to był deep fake.

Innym problemem jest brak transparentności sztucznej inteligencji. Coraz więcej pracodawców korzysta z systemów ATS – oprogramowania do zarządzania procesem rekrutacji. Są w stanie stworzyć ogłoszenie o pracę, przygotować i ocenić testy, a potem za pomocą bota przeprowadzą rozmowę kwalifikacyjną. Firma dostaje listę kandydatów, często z gotowymi umowami do podpisania.

Skoro sztuczna inteligencja może mnie przyjąć do pracy, to pewnie może mnie także zwolnić?

– Oczywiście. AI może wydawać polecenia, sprawdzać, czy są wykonywane, może kontrolować pracowników, a także doprowadzić do tego, że szef kadr dostanie informację, że danego pracownika trzeba zwolnić, bo nie wyrabia norm. To już codzienność w wielu firmach. Osoba zwalniana nie musi dostać pełnej informacji o powodach utraty pracy. Oczywiście zgodnie z kodeksem pracy taka informacja musi nam zostać przedstawiona. Będzie sformułowana w taki sposób, że ostatecznie wcale się nie dowiemy, dlaczego system podjął decyzję o zwolnieniu. No i nie będziemy mieli szans w sądzie. Nasze prawo choćby do kontroli sądowej jest w takim wypadku iluzoryczne. Nie wiemy, jak zadziałał algorytm. Są plany takich zmian w prawie, by wymusić zachowanie transparentności, ale na razie przechodzi to słabo. Współpracujemy z sejmową komisją cyfryzacji: w zeszłym roku przyjęto projekt zmiany ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którą związek miałby prawo do informacji o tym, w jaki sposób działa algorytm zarządzający pracownikami. Niestety projekt utknął w sejmowej zamrażarce. Posłowie mówili: poczekajmy na ruchy UE. No i Unia wydała

AI Act, zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek poinformować pracowników o tym, że są objęci działaniem algorytmu. Ale nie o tym, w jaki sposób działa.

Jaki procent pracowników może stracić pracę w perspektywie na przykład pięciu lat?

– Powstaje bardzo wiele takich prognoz, często nie wytrzymują próby czasu. Na początku lat dwutysięcznych ukazał się głośny artykuł amerykańskich profesorów, którzy prognozowali, jakie zawody są bezpieczne, a jakie będą zagrożone w związku z rozwojem sztucznej inteligencji. Uznali, że bardzo bezpieczny jest np. zawód kierowcy ciężarówki. Dziś wiemy, że to jeden z bardziej zagrożonych zawodów. Ostatnio koledzy z Oksfordu, z którymi współpracujemy, stworzyli nową listę zagrożonych zawodów. Jest ich około 700. Szacuje się, że w UE zagrożonych jest mniej więcej 30 proc. miejsc pracy. W Polsce – 36 proc. Wszystko zależy od tego, o jakich zawodach mówimy. Niektóre z nich stanowią tylko ułamek procenta całego rynku pracy, np. robotnicy pomocniczy w transporcie, pracownicy magazynowi. Roboty ich zastąpią lub już zastąpiły. Ale są też analitycy, pracownicy biurowi, zwłaszcza młodszy. To już ok. 4 proc. ogółu pracowników. Kilkaset tysięcy osób, które mogą albo stracić pracę, albo jej nie dostać. Jest też inna wyraźna tendencja – zastępowanie przez sztuczną inteligencję ról juniorskich. Przychodzi nowy – często młody – pracownik do korporacji i na początek dostaje rolę wymagającą mniejszych kwalifikacji.

I tam uczy się zawodu.

– Tu mamy problem. Młodzi ludzie po studiach będą mieli mniejsze szanse zatrudnienia, bo prostsze zadania – pisanie e-maili, notatki ze spotkań, protokołowanie w różnych językach – robi sztuczna inteligencja. Wiele polskich firm korzystających z narzędzi AI zmienia politykę zatrudniania.

Zmiany dzieją się tak szybko, że trudno dostosować prawo do nowej rzeczywistości.

– Mamy polską strategię rozwoju AI, ale odnoszę wrażenie, że ona istnieje głównie po to, żeby coś było, a nie żeby cokolwiek realnie porządkować. Kiedy jakieś sześć lat temu zacząłem się zajmować sztuczną inteligencją, mało kto traktował to poważnie. Pamiętam, jak po jakiejś konferencji podszedł do mnie starszej daty profesor i powiedział: "Dobrze się pan tym zajmuje, warto mówić także o rzeczach, które się wydarzą za 200 lat".

Wyobraźmy sobie, że pracownik jest zwolniony przez sztuczną inteligencję. Co na ten temat mówi prawo pracy?

– Pozornie odpowiedź jest prosta. Za takie decyzje odpowiada pracodawca. Ale wyobraźmy sobie, że firma X kupuje oprogramowanie do zarządzania personelem. Po jakimś czasie system wypłuka informację, że należy zwolnić pięć osób, algorytm podpowiada szefowi kadr, kto to ma być. Pierwszy problem jest taki, że sztuczna inteligencja teoretycznie jest tylko narzędziem, a więc ta informacja to tylko sugestia dla szefa kadr. Ale przecież on też jest pracownikiem, też jest oceniany przez algorytm. Czy będzie miał na tyle siły, by przeciwstawić się sugestii? Pewnie nie, bo będzie wiedział, że algorytm może uznać, że skoro nie zastosował się do sugestii, to nie wykonał swojego zadania. A więc kto tak naprawdę podjął decyzję o zwolnieniu – szef kadr, który się pod nią podpisuje, czy algorytm? A teraz wyobraźmy sobie, że pracownik występuje z roszczeniem, że zwolnienie było elementem

jego dyskryminacji. Polskie prawo mówi, że w przypadku dyskryminacji to pracodawca musi udowodnić, że jej nie było. Argumentuje więc, że zastosował algorytm i to nie ma nic wspólnego z dyskryminacją. A zresztą ja tylko ten program kupiłem, jeśli już ktoś ponosi za to odpowiedzialność, to firma, która mi ten program sprzedała. Z kolei w tej firmie powiedzą: to nie my, tylko ktoś, kto napisał ten program. Z kolei oni powiedzą: program jest w porządku. Tylko on się sam uczy. A ponieważ w firmie w ostatnich 10 latach z takich stanowisk zwalniane były głównie kobiety, to zwolnił właśnie kobiety. Na razie ani nauka prawa, ani tym bardziej legislacja nie odpowiadają na takie pytania.

Ile osób w najbliższych latach może stracić pracę? 10, 20 proc.?

– Szacunki są bardzo różne. Prof. Yuval Harari rysuje to w bardzo czarnych barwach – uważa, że w nieodległej perspektywie nawet 30 proc. osób może nie tylko stracić pracę, ale także stać się osobami niezatrudnialnymi, bo ich kwalifikacje nie będą odpowiadać rynkowi pracy. Myślę, że aż tak źle nie będzie. Ale też na pewno nie będzie tak, jak zakłada rząd, że na każde stanowisko pracy, które zniknie, powstanie 1,3 czy 1,4 nowego stanowiska. Przecież te zwalniane osoby nie zostaną nagle specjalistami od kreacji nowych wirtualnych światów. Czekają nas wzrost bezrobocia technologicznego, co zresztą nie jest niczym nowym. Kiedy Gutenberg wynalazł druk, pracę stracili ludzie, którzy zajmowali się przepisywaniem książek.

Czeka nas nowy ruch burzycieli maszyn, jak w czasach rewolucji przemysłowej?

– Tylko że dotychczas w wyniku zmian technologicznych pracę tracili raczej ludzie o niskich kwalifikacjach. Dziś? Niekoniecznie. Sztuczna inteligencja wchodzi w zawody wysoko wykwalifikowane. Zagrożeni są dziennikarze, naukowcy, także artyści.

Jeżeli to jest nawet 10 proc. osób w ciągu dekady – skala jest gigantyczna. Czy można jakoś przygotować społeczeństwo na rzeczywistość, w której praca staje się rodzajem dobra luksusowego?

– W Polsce, w całej Europie, mamy ogromny brak pracowników. Gdyby nie cudzoziemcy, nasza gospodarka funkcjonowałaby bardzo słabo. Nowi bezrobotni zapewne uzupełnią część tych braków. Natomiast należy się jak najszybciej przygotowywać na nową rzeczywistość. Możemy zmieniać prawo pracy, ubezpieczeń społecznych, podatkowe. Ale to nie załatwi sprawy. Jedynym rozsądnym działaniem są zmiany w edukacji. Od najmłodszych lat dzieci powinny się dowiadywać, jak będzie funkcjonował świat, w którym jest sztuczna inteligencja. Jestem z ostatniego pokolenia, w którym można było pracować w jednym zawodzie do emerytury. Kluczowy jest proces uczenia się przez całe życie.

Nie sądzę, by groził nam świat, w którym nie będzie pracy. Ona będzie, ale będzie inna i być może nie dla wszystkich. Do tej pory każda fala bezrobocia technologicznego miała charakter tymczasowy. Wie pan, jaka była kiedyś największa grupa zawodowa w urzędach na całym świecie? Maszynistki. Zniknęły, a my nawet tego nie zauważyliśmy. Podobny los czeka zapewne wiele innych zawodów. Praca będzie, choć zmiany na rynku będą gigantyczne.

Źródło: Newsweek Polska 26/2025

© Dawid Karpiuk