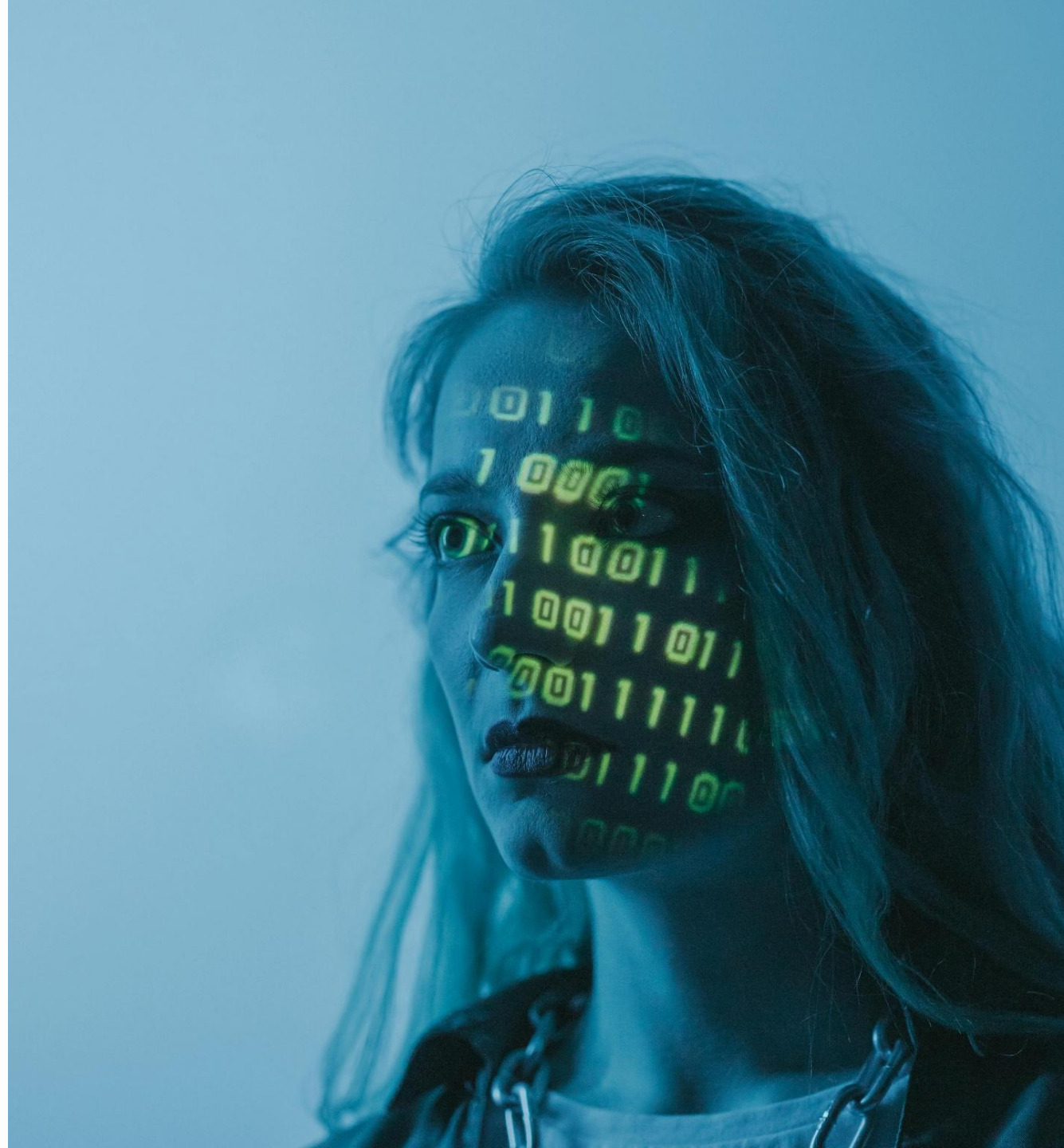




**Powered by AI:** nowa  
era pracy, kompetencji  
i produktywności

**Raport z badania**

LIPIEC | 2026



## Zawartość raportu:

Wprowadzenie | 3

Podstawowe informacje o badaniu | 4

Charakterystyka próby | 4

Wyniki badania | 7

Słowo na zakończenie | 35

Sztuczna inteligencja w ciągu ostatnich dwóch lat przestała być technologiczną ciekawostką, a stała się jednym z najważniejszych tematów dyskusji o przyszłości pracy. Jest obecna w programach największych konferencji biznesowych i technologicznych, pojawia się w strategiach organizacji oraz debatach prowadzonych przez ekonomistów, liderów biznesu i ekspertów rynku pracy.

Jednocześnie wokół AI narosło wiele sprzecznych narracji. Jedni wskazują, że technologia znacząco zwiększy produktywność pracowników, ograniczy wykonywanie powtarzalnych zadań i stworzy nowe możliwości rozwoju zawodowego. Inni ostrzegają przed automatyzacją części zawodów, zmianą oczekiwanych kompetencji oraz ryzykiem pogłębiania nierówności na rynku pracy. W medialnych dyskusjach regularnie powraca pytanie: czy AI stanie się przede wszystkim wsparciem dla pracowników, czy też zagrożeniem dla ich pozycji zawodowej?

W debacie publicznej nie brakuje prognoz dotyczących przyszłości. Znacznie rzadziej pyta się jednak samych pracowników o ich codzienne doświadczenia. Czy rzeczywiście korzystają już z narzędzi AI? Jak często po nie sięgają? Czy dostrzegają realny wpływ tej technologii na swoją produktywność, kreatywność i sposób wykonywania obowiązków? A może dominują obawy związane z przyszłością pracy?

To właśnie perspektywę pracowników i ich codziennych doświadczeń z AI staramy się uchwycić w prezentowanych wynikach. W niniejszym raporcie prezentujemy wyniki ogólnopolskiego badania przeprowadzonego wśród pracujących Polek i Polaków. Sam obraz danych ilościowych uzupełniliśmy komentarzami ekspertów reprezentujących różne branże i obszary biznesu. Ich perspektywa pozwala spojrzeć na wyniki nie tylko jako na zbiór deklaracji pracowników, ale także jako sygnał szerszych zmian zachodzących na styku technologii, kompetencji i rynku pracy. Zapraszamy do lektury!

## Informacje o badaniu

Celem badania było zrozumienie, w jaki sposób polscy pracownicy korzystają z narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, jak oceniają ich wpływ na swoją pracę, jakie kompetencje deklarują i jakie emocje towarzyszą im w kontakcie z AI.

Badanie objęło kluczowe obszary związane z adopcją AI w miejscu pracy: częstotliwość korzystania z narzędzi AI, postrzegany wpływ na produktywność i kreatywność, poczucie kompetencji, obawy dotyczące zatrudnienia oraz obecność firmowych polityk wytycznych w tym zakresie.

Badanie zrealizowano w okresie styczeń-luty 2026 roku na próbie aktywnych zawodowo Polek i Polaków (N = 1636), dobranej spośród użytkowników portalu praca.pl. Próba jest reprezentatywna ze względu na płeć i wiek oraz przeważona do struktury aktywności związanej z poszukiwaniem pracy w populacji ogólnej.

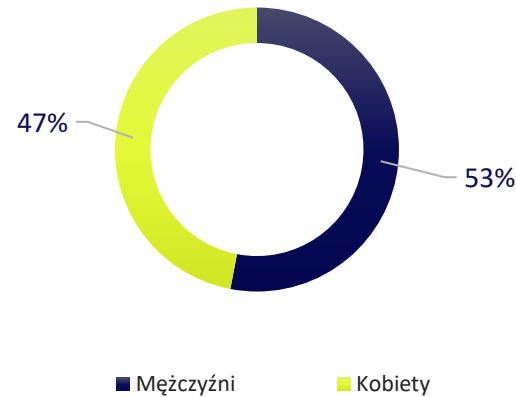
Wyniki zaprezentowano z podziałem na zmienne społeczno-demograficzne i zawodowe, takie jak płeć, wiek, rodzaj stanowiska, staż pracy, wielkość firmy oraz branża.

# Charakterystyka próby

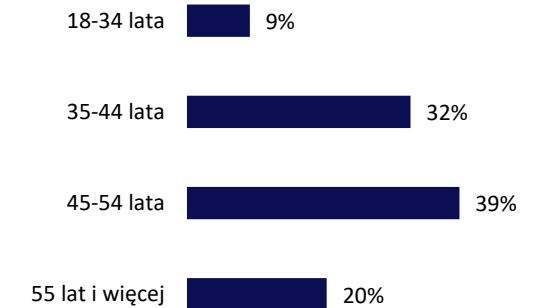
W badaniu wzięli udział pracownicy reprezentujący zróżnicowane role zawodowe, branże, grupy wiekowe oraz wielkość organizacji, co pozwoliło na analizy porównawcze między grupami funkcjonującymi w odmiennych warunkach pracy i na różnych etapach kariery.

Wyniki prezentowane są zarówno dla całej próby, jak i w przekrojach według płci, wieku, stanowiska, stażu, wielkości organizacji oraz branży. Należy jednak pamiętać, że niektóre analizowane podgrupy (w szczególności wybrane branże oraz stanowiska) charakteryzują się relatywnie niewielką liczebnością. Prezentowane dane należy w tych przypadkach traktować jako materiał eksploracyjny, wskazujący możliwe tendencje i kierunki, które wymagają dalszej weryfikacji na większych próbach.

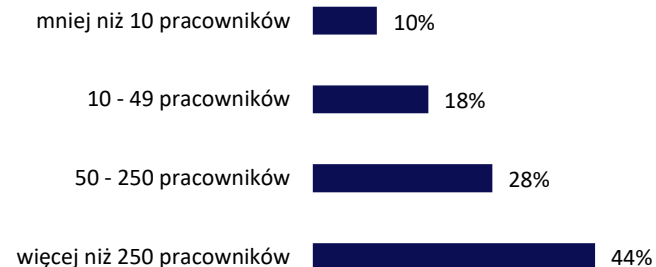
Struktura płci



Struktura wieku



Wielkość miejsca pracy



Staż pracy w obecnej firmie



Stanowisko



A woman's profile is shown in silhouette against a blue background. Overlaid on her face and hair are green binary digits (0s and 1s). To the left of the main text is a yellow donut chart with a gap, and the number '44%' is written inside the gap.

44%

**Dwóch na pięciu pracowników  
w Polsce korzysta ze sztucznej  
inteligencji w pracy.**

Badanie objęło wszystkich aktywnych zawodowo, niezależnie od charakteru wykonywanej pracy. 44% to wynik dla całego rynku pracy, uwzględniający zarówno stanowiska o wysokiej ekspozycji na narzędzia cyfrowe, jak i te, gdzie kontakt z technologią jest ograniczony strukturą samej pracy.

## ekspert

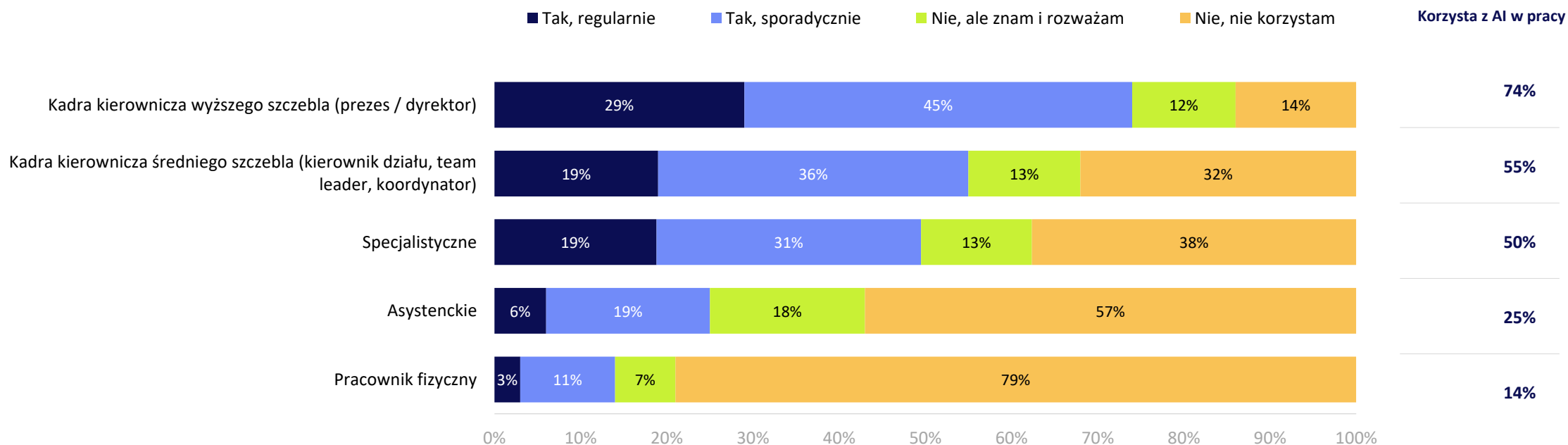
**Agnieszka Radomska***Head of Research, Experience Institute*

Dane z tego badania każą nam zrewidować przekonanie, które często słyszy się w debacie publicznej, że to pokolenie Z jest naturalnym liderem tej zmiany, a starsi pracownicy zostają w tyle. Obraz, który wyłania się z liczb, jest znacznie bardziej złożony. Najmłodszy stażem pracownicy mają najniższy dostęp do narzędzi AI w swoich organizacjach i jednocześnie najsilniejsze obawy o stabilność zatrudnienia. Linie podziału nie przebiegają tu wzdłuż wieku ani płci, lecz wzdłuż hierarchii zawodowej, wielkości organizacji, a także branży. Ci, którzy mają władzę i zasoby, oswajają nowe narzędzia i budują na nich przewagę. Ci bez dostępu słyszą o AI głównie jako o zagrożeniu, bo nigdy nie mieli okazji doświadczyć jej inaczej.

W tym sensie sztuczna inteligencja nie generuje nowych nierówności ona tylko odwzorowuje i pogłębia te, które już istnieją. I tu nie tylko jako badaczka, ale też jako psycholog obserwująca rzeczywistość pozwolę sobie wyjść nieco poza dane. Praca jest dla człowieka przestrzenią sprawczości i sensu, nie tylko źródłem dochodu. Jeśli kierunek, który widzimy w tych liczbach, będzie się utrwał, gdzie dostęp do narzędzi koncentruje się tam, gdzie zasoby i władza już są, to pojawia się pytanie wykraczające poza efektywność organizacyjną. Jest to pytanie o odpowiedzialność, aczkolwiek nie w sensie zarzutu lecz szansy, której jeszcze nie straciliśmy z oczu. Organizacje są częścią tkanki społecznej i to one będą decydować o tym, czy AI stanie się narzędziem dla ludzi, czy zamiast nich. Społeczna odpowiedzialność biznesu przez lata bywała deklaracją wartości, a teraz staje się sprawdzianem tego, czy te deklaracje były prawdziwe.

## Korzystanie z AI w pracy w zależności od rodzaju stanowiska

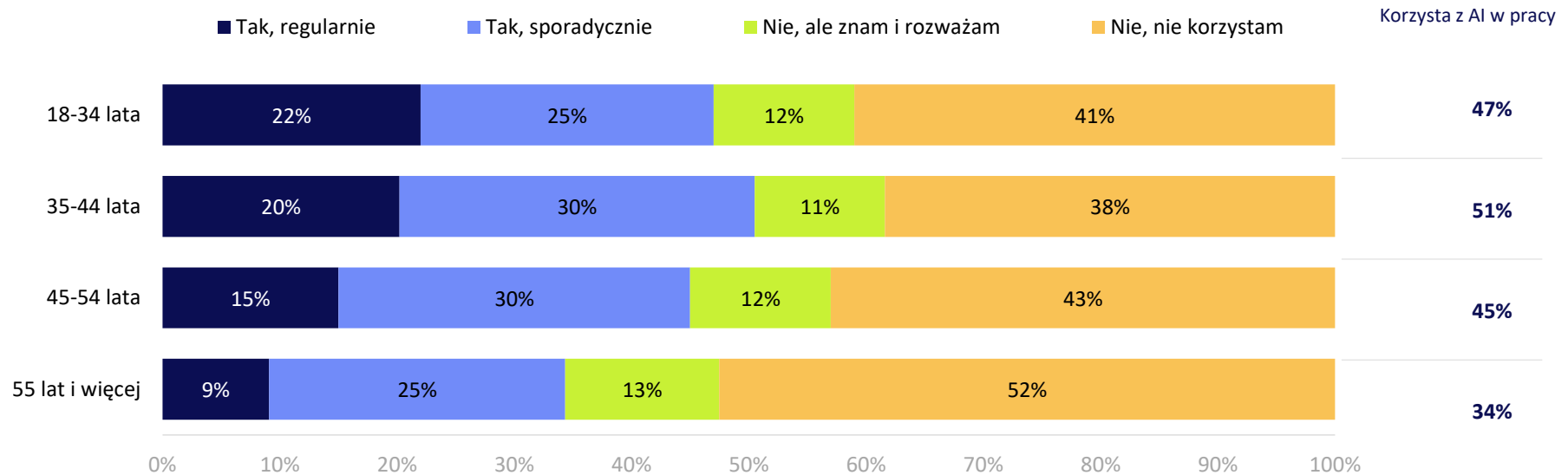
Trzy czwarte (74%) prezesów i dyrektorów korzysta z AI w pracy i jest to grupa, która najczęściej przyznaje się, do korzystania z tego typu narzędzie w pracy. Najniższy odsetek korzystających z AI w pracy jest wśród pracowników fizycznych (14%). Obraz wykorzystywania, a zarazem dostępu do tych narzędzi jest zatem wyraźnie związany ze stanowiskiem – im wyższe tym dostęp powszechniejszy.





## Korzystanie z AI w pracy w zależności od wieku

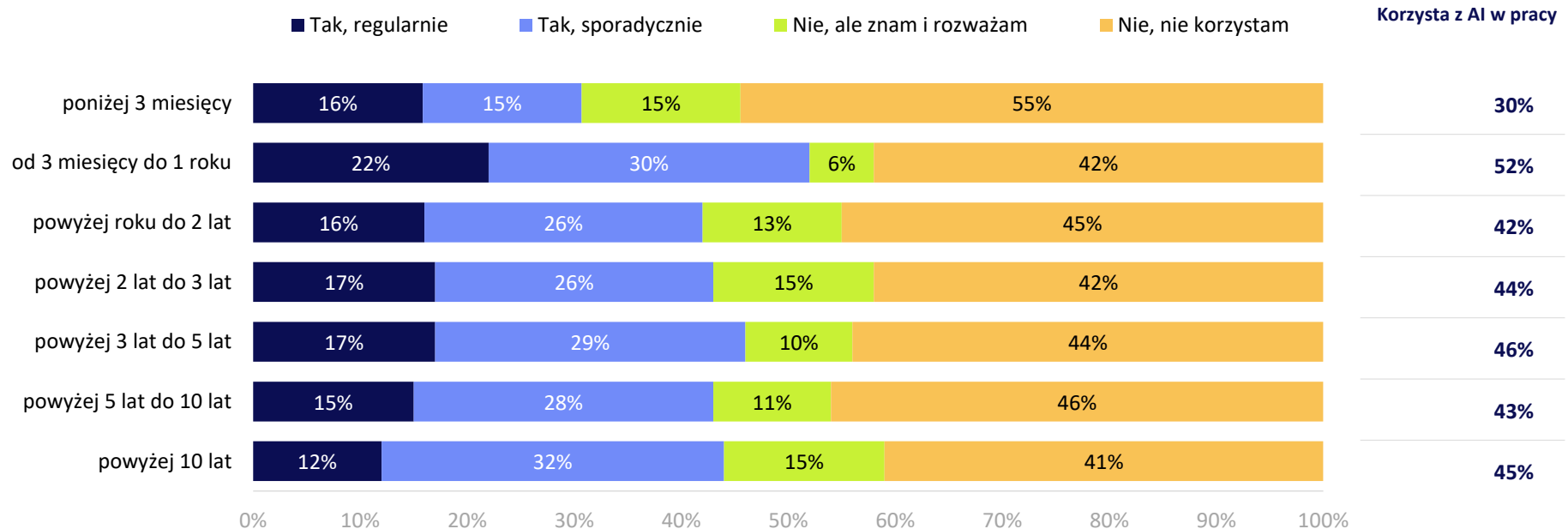
Szczyt adopcji AI przypada na grupę wiekową 35-44 lata (51%). Najmłodszy pracownicy, choć często postrzegani jako naturalni liderzy cyfrowych zmian, nie wyróżniają się tu szczególnie na tle innych grup wiekowych. Różnice między pokoleniami są realne, ale znacznie mniejsze niż publiczna debata sugeruje. Wiek nie jest główną linią podziału.





## Korzystanie z AI w pracy w zależności od stażu pracy

Najrzadziej z AI korzystają osoby zupełnie nowe w firmie (30%). Szczyt wypada między trzecim miesiącem a pierwszym rokiem (52%). To moment intensywnego wchodzenia w procesy i zadania i prawdopodobnie największej otwartości na nowe narzędzia. Potem adopcja stabilizuje się na podobnym poziomie niezależnie od stażu.



## ekspert

**dr Maciej Chrzanowski**

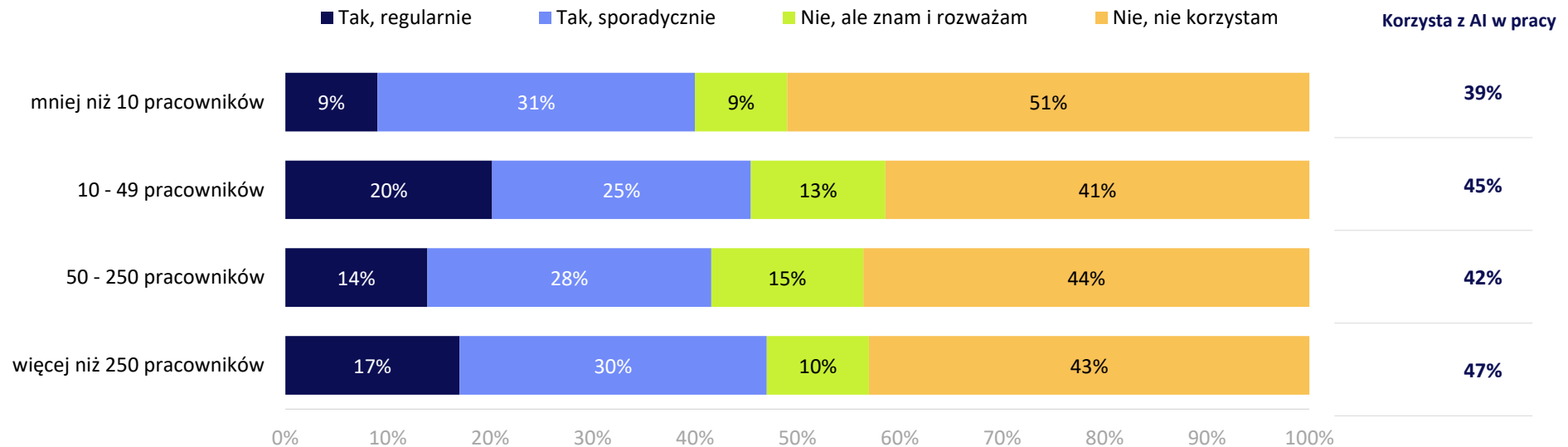
Politechnika Rzeszowska,  
[www.maciejchrzanowski.com](http://www.maciejchrzanowski.com)

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że zgodnie z wynikami badania grupą, która najrzadziej korzysta z AI (wg stażu pracy), to grupa najbardziej doświadczona (+10 lat stażu pracy (12%, choć i ta pomiędzy 5 a 10 lat stażu pracy również jest grupą relatywnie niewielką (15%)). Dlaczego jest to wg mnie istotne? Bo kluczowym w pracy z AI są kontekst (context -> context engineering) oraz wiedza (knowledge -> knowledge engineering), a z dużą dozą prawdopodobieństwa to grupa najbardziej doświadczona w pracy w konkretnej firmie ma obie te "rzeczy" na najwyższym poziomie (precyzji i jakości). To oznacza, że powinniśmy przede wszystkim wspierać adopcję narzędzi oraz całego workflow AI w grupie najbardziej doświadczonych pracowników (wg mnie i zgodnie z logiką pracy z LLMs). To też grupa, która często najbardziej "obawia się AI", choć nie ma ku temu podstaw, ponieważ kluczowym elementem pracy z AI są tzw. metody pracy, a nie narzędzia czy "umiejętność w nich klikania" = znajomości UI, ponieważ ten jest ogromnie prosty (w przypadku większości narzędzi). Kluczem jest kontekst oraz wiedza, stąd fundamentem pracy z tą grupą pracowników jest edukacja skierowana nie tyle na narzędzia, co workflow i świadomość możliwości oraz ograniczeń rozwiązań opartych o AI.



## Korzystanie z AI w pracy w zależności od wielkości firmy

Korzystanie z narzędzi AI jest zbliżone niezależnie od wielkości organizacji – od 39% w mikrofirmach do 47% w dużych. Różnica jest jednak w intensywności: najwyższy odsetek regularnych użytkowników mają firmy 10-49 pracowników (20%). Na tyle małe, że jeden pracownik często odpowiada za obszary, do których w większej organizacji są całe zespoły. AI staje się tam naturalnym uzupełnieniem kompetencji, których po prostu nie ma kto dostarczyć.



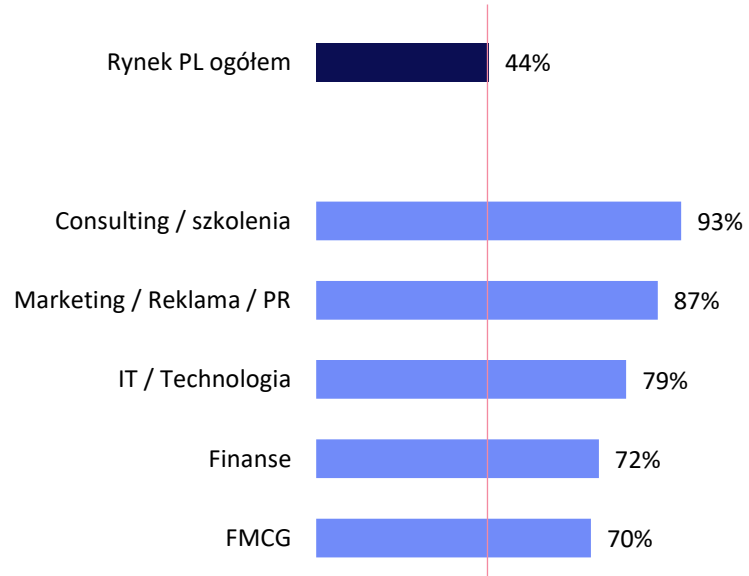


## Korzystanie z AI a branża

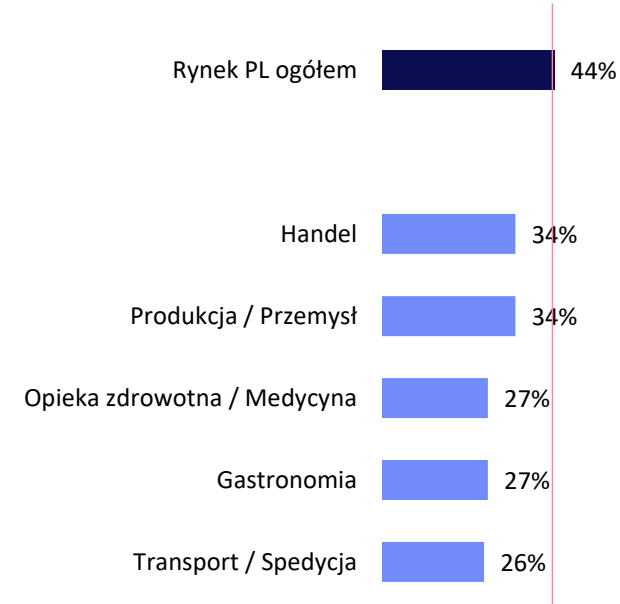
Consulting (93%), marketing i PR (87%), IT (79%), finanse (72%), FMCG (70%) to środowiska, gdzie AI jest już standardem pracy, a nie eksperymentem.

Na drugim biegunie znajdują się branże takie jak handel i produkcja przemysłowa (po 34%), opieka zdrowotna i gastronomia (po 27%) oraz transport (26%), gdzie sztuczna inteligencja ma mniejsze zastosowanie, aczkolwiek już co najmniej co czwarty pracownik z niej korzysta w pracy.

**Top5 branż najczęściej korzystających z AI**



**TOP5 branż najrzadziej korzystających z AI**



## ekspert

**Karolina Szymura***Research Project Manager*  
Experience Institute

Organizacje często przedstawiają dziś proces wdrażania AI jako starannie zaplanowaną zmianę strategiczną. Z badania, które zrealizowaliśmy, wyłania się nieco mniej uporządkowany obraz. W wielu organizacjach praktyka wyprzedziła formalne wdrożenie: pracownicy już wykorzystują AI w codziennych zadaniach, dostrzegają jej użyteczność i coraz częściej czują się kompetentni w jej obsłudze, ale wewnętrzne zasady bezpiecznego korzystania z tych narzędzi, granice odpowiedzialności i organizacyjne standardy dopiero się kształtują. Można w tym zobaczyć przedsiębiorczość pracowników. Mnie te dane zostawiają raczej z mniej wygodnym pytaniem: czy jeden z najważniejszych procesów adaptacyjnych ostatnich lat nie został w zbyt dużej mierze pozostawiony własnemu biegowi, a odpowiedzialność za oswojenie zmiany przerzucona na samych pracowników?

AI staje się dziś bardzo konkretnym testem dojrzałości organizacyjnej. Badanie pokazuje nie tylko, kto już korzysta z nowych narzędzi, ale też kto ma warunki, by się ich uczyć, bezpiecznie eksperymentować i przekładać je na realną wartość. Sam dostęp do technologii szybko przestanie być czymś, co odróżnia firmy. Więcej powie o nich to, czy potrafią wykorzystać gotowość pracowników, którzy już dziś testują AI w codziennej pracy, i zamienić te oddolne próby w coś więcej niż zbiór indywidualnych eksperymentów.



## Zastosowanie AI w pracy

Niemal połowa badanych (46%) sięga po narzędzia AI przy pisaniu i redagowaniu maili, pism oraz dokumentów i tu różnica między kobietami a mężczyznami jest najbardziej uderzająca: kobiety wskazują na to zastosowanie znacznie częściej (52% vs 41%). Wiek z kolei nie różnicuje tego wyniku w istotny sposób, choć osoby po 55. roku życia wyraźnie rzadziej korzystają z AI w tym celu (36%).

Na drugim miejscu znalazło się rozwiązywanie problemów technicznych (33%), gdzie proporcje między płciami odwracają się: mężczyźni sięgają po AI w tym celu znacznie częściej niż kobiety (42% vs 25%). Szczególnie wyraźne jest to w mikrofirmach, czyli tam, gdzie na ogół nie ma dedykowanego działu IT, a każdy pracownik musi radzić sobie z szerokim zakresem obowiązków, AI staje się pierwszą i często jedyną linią wsparcia technicznego.

Trzecie popularne zastosowanie to sprawdzanie zgodności, jakości i błędów (32%) i jest ono podobnie często stosowane bez względu na płeć. Większe zróżnicowanie pojawia się w przypadku najmłodszych (do 34 lat) i najstarszych pracowników (55+), którzy korzystają z AI w tym celu rzadziej niż pozostałe grupy wiekowe (odpowiednio 25% i 26%). Ciekawe insighty pojawiają się także poza podium. Stanowiska asystenckie wyróżniają się wysokim odsetkiem wsparcia AI w podejmowaniu decyzji (29%), znacznie wyższym niż np. w przypadku kadry kierowniczej (11%). Osoby na najniższych szczeblach hierarchii sięgają więc po AI nie tylko do rutynowych zadań, lecz właśnie w momentach niepewności.

Kadra wyższego szczebla rysuje zupełnie inny profil użytkownika. Wyraźnie przoduje w korzystaniu z narzędzi AI do streszczania długich dokumentów (36%) oraz tworzeniu treści marketingowych (22%). AI pełni tam rolę narzędzia oszczędzającego czas, a nie substytutu kompetencji, wspierając osoby, które już wiedzą co chcą osiągnąć, a potrzebują jedynie sprawniejszego dotarcia do celu.

Osoby do 34. roku życia tworzą natomiast osobny profil użytkownika AI. Częściej niż inne grupy wiekowe używają jej do generowania pomysłów i koncepcji (33%), automatyzacji powtarzalnych czynności (26%), pisania i poprawiania kodu (18%) oraz wsparcia w podejmowaniu decyzji (22%). Pokazuje to obraz pokolenia, które nie traktuje AI punktowo, jako rozwiązującego konkretny problem, lecz jako stałą warstwę codziennej pracy, obecną na wielu etapach, w wielu kontekstach jednocześnie.

# Zastosowanie AI w pracy a czynniki społeczno-demograficzne

|                                             | pisanie i redagowanie e-maili, pism, dokumentów | rozwiązywanie problemów technicznych | sprawdzanie zgodności, jakości, błędów | analiza danych, raportowanie | nauka nowych umiejętności | porządkowanie informacji, notatki, transkrypcje | streszczanie długich dokumentów, raportów, umów | generowanie pomysłów, koncepcji, haseł | wsparcie w pracy twórczej (tekst, grafika, wideo) | tworzenie prezentacji i materiałów wewnętrznych | automatyzacja powtarzalnych czynności | wsparcie w podejmowaniu decyzji | przygotowywanie materiałów szkoleniowych lub edukacyjnych | tworzenie treści marketingowych (posty, opisy, reklamy) | pisanie lub poprawianie kodu, skryptów |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| <b>Ogółem</b>                               | 46%                                             | 33%                                  | 32%                                    | 27%                          | 27%                       | 25%                                             | 23%                                             | 20%                                    | 19%                                               | 18%                                             | 15%                                   | 13%                             | 12%                                                       | 11%                                                     | 9%                                     |
| <b>Płeć</b>                                 |                                                 |                                      |                                        |                              |                           |                                                 |                                                 |                                        |                                                   |                                                 |                                       |                                 |                                                           |                                                         |                                        |
| <i>Kobieta</i>                              | 52%                                             | 25%                                  | 31%                                    | 22%                          | 25%                       | 24%                                             | 22%                                             | 23%                                    | 20%                                               | 16%                                             | 15%                                   | 12%                             | 12%                                                       | 14%                                                     | 4%                                     |
| <i>Mężczyzna</i>                            | 41%                                             | 42%                                  | 32%                                    | 32%                          | 28%                       | 26%                                             | 24%                                             | 17%                                    | 17%                                               | 20%                                             | 15%                                   | 15%                             | 13%                                                       | 8%                                                      | 15%                                    |
| <b>Wiek</b>                                 |                                                 |                                      |                                        |                              |                           |                                                 |                                                 |                                        |                                                   |                                                 |                                       |                                 |                                                           |                                                         |                                        |
| <i>18-34 lata</i>                           | 46%                                             | 35%                                  | 25%                                    | 26%                          | 22%                       | 24%                                             | 11%                                             | 33%                                    | 25%                                               | 16%                                             | 26%                                   | 22%                             | 15%                                                       | 9%                                                      | 18%                                    |
| <i>35-44 lata</i>                           | 50%                                             | 31%                                  | 34%                                    | 29%                          | 26%                       | 25%                                             | 28%                                             | 23%                                    | 21%                                               | 17%                                             | 15%                                   | 13%                             | 7%                                                        | 13%                                                     | 11%                                    |
| <i>45-54 lata</i>                           | 48%                                             | 33%                                  | 33%                                    | 28%                          | 29%                       | 26%                                             | 24%                                             | 20%                                    | 16%                                               | 18%                                             | 14%                                   | 12%                             | 15%                                                       | 10%                                                     | 9%                                     |
| <i>55 lat i więcej</i>                      | 36%                                             | 38%                                  | 26%                                    | 20%                          | 26%                       | 22%                                             | 15%                                             | 11%                                    | 17%                                               | 19%                                             | 14%                                   | 14%                             | 15%                                                       | 10%                                                     | 3%                                     |
| <b>Rodzaj stanowiska</b>                    |                                                 |                                      |                                        |                              |                           |                                                 |                                                 |                                        |                                                   |                                                 |                                       |                                 |                                                           |                                                         |                                        |
| <i>Kadra kierownicza wyższego szczebla</i>  | 58%                                             | 23%                                  | 19%                                    | 27%                          | 23%                       | 28%                                             | 36%                                             | 23%                                    | 26%                                               | 24%                                             | 20%                                   | 11%                             | 18%                                                       | 22%                                                     | 6%                                     |
| <i>Kadra kierownicza średniego szczebla</i> | 49%                                             | 35%                                  | 34%                                    | 33%                          | 18%                       | 23%                                             | 29%                                             | 23%                                    | 16%                                               | 18%                                             | 14%                                   | 11%                             | 10%                                                       | 12%                                                     | 6%                                     |
| <i>Specjalistyczne</i>                      | 45%                                             | 34%                                  | 33%                                    | 25%                          | 32%                       | 26%                                             | 20%                                             | 20%                                    | 19%                                               | 17%                                             | 16%                                   | 15%                             | 14%                                                       | 10%                                                     | 12%                                    |
| <i>Asystenckie</i>                          | 58%                                             | 16%                                  | 27%                                    | 8%                           | 15%                       | 4%                                              | 7%                                              | 4%                                     | 18%                                               | 0%                                              | 9%                                    | 29%                             | 2%                                                        | 2%                                                      | 2%                                     |
| <i>Pracownik fizyczny</i>                   | 24%                                             | 44%                                  | 34%                                    | 23%                          | 26%                       | 26%                                             | 4%                                              | 4%                                     | 16%                                               | 14%                                             | 3%                                    | 12%                             | 8%                                                        | 4%                                                      | 4%                                     |
| <b>Staż pracy w obecnej firmie</b>          |                                                 |                                      |                                        |                              |                           |                                                 |                                                 |                                        |                                                   |                                                 |                                       |                                 |                                                           |                                                         |                                        |
| <i>poniżej 3 miesięcy</i>                   | 63%                                             | 24%                                  | 42%                                    | 20%                          | 18%                       | 21%                                             | 26%                                             | 24%                                    | 16%                                               | 15%                                             | 14%                                   | 6%                              | 14%                                                       | 14%                                                     | 5%                                     |
| <i>od 3 miesięcy do 1 roku</i>              | 51%                                             | 31%                                  | 32%                                    | 29%                          | 21%                       | 28%                                             | 26%                                             | 15%                                    | 19%                                               | 21%                                             | 20%                                   | 15%                             | 15%                                                       | 11%                                                     | 5%                                     |
| <i>powyżej roku do 2 lat</i>                | 42%                                             | 35%                                  | 28%                                    | 32%                          | 34%                       | 16%                                             | 16%                                             | 29%                                    | 24%                                               | 13%                                             | 5%                                    | 13%                             | 16%                                                       | 5%                                                      | 9%                                     |
| <i>powyżej 2 lat do 3 lat</i>               | 55%                                             | 33%                                  | 31%                                    | 32%                          | 36%                       | 32%                                             | 28%                                             | 26%                                    | 15%                                               | 17%                                             | 19%                                   | 15%                             | 10%                                                       | 25%                                                     | 19%                                    |
| <i>powyżej 3 lat do 5 lat</i>               | 49%                                             | 32%                                  | 39%                                    | 31%                          | 34%                       | 23%                                             | 20%                                             | 23%                                    | 26%                                               | 17%                                             | 13%                                   | 13%                             | 11%                                                       | 16%                                                     | 16%                                    |
| <i>powyżej 5 lat do 10 lat</i>              | 47%                                             | 36%                                  | 38%                                    | 27%                          | 22%                       | 28%                                             | 28%                                             | 17%                                    | 15%                                               | 11%                                             | 19%                                   | 10%                             | 8%                                                        | 7%                                                      | 9%                                     |
| <i>powyżej 10 lat</i>                       | 39%                                             | 34%                                  | 22%                                    | 21%                          | 26%                       | 23%                                             | 18%                                             | 20%                                    | 17%                                               | 24%                                             | 12%                                   | 16%                             | 15%                                                       | 10%                                                     | 6%                                     |
| <b>Wielkość firmy</b>                       |                                                 |                                      |                                        |                              |                           |                                                 |                                                 |                                        |                                                   |                                                 |                                       |                                 |                                                           |                                                         |                                        |
| <i>mniej niż 10 pracowników</i>             | 26%                                             | 42%                                  | 18%                                    | 15%                          | 30%                       | 10%                                             | 8%                                              | 15%                                    | 26%                                               | 21%                                             | 9%                                    | 7%                              | 13%                                                       | 17%                                                     | 3%                                     |
| <i>10 - 49 pracowników</i>                  | 48%                                             | 35%                                  | 35%                                    | 16%                          | 29%                       | 27%                                             | 24%                                             | 19%                                    | 23%                                               | 14%                                             | 17%                                   | 17%                             | 6%                                                        | 17%                                                     | 9%                                     |
| <i>50 - 250 pracowników</i>                 | 45%                                             | 33%                                  | 32%                                    | 28%                          | 23%                       | 21%                                             | 18%                                             | 25%                                    | 20%                                               | 23%                                             | 11%                                   | 15%                             | 17%                                                       | 10%                                                     | 6%                                     |
| <i>więcej niż 250 pracowników</i>           | 51%                                             | 31%                                  | 33%                                    | 32%                          | 27%                       | 29%                                             | 28%                                             | 19%                                    | 15%                                               | 15%                                             | 17%                                   | 12%                             | 12%                                                       | 8%                                                      | 13%                                    |

# Zastosowanie AI w pracy a branża

|                             | pisanie i redagowanie e-maili, pism, dokumentów | rozwiązywanie problemów technicznych | sprawdzanie zgodności, jakości, błędów | analiza danych, raportowanie | nauka nowych umiejętności | porządkowanie informacji, notatki, transkrypcje | streszczanie długich dokumentów, raportów, umów | generowanie pomysłów, koncepcji, haseł | wsparcie w pracy twórczej (tekst, grafika, wideo) | tworzenie prezentacji i materiałów wewnętrznych | automatyzacja powtarzalnych czynności | wsparcie w podejmowaniu decyzji | przygotowywanie materiałów szkoleniowych lub edukacyjnych | tworzenie treści marketingowych (posty, opisy, reklamy) | pisanie lub poprawianie kodu, skryptów |
|-----------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Ogółem                      | 46%                                             | 33%                                  | 32%                                    | 27%                          | 27%                       | 25%                                             | 23%                                             | 20%                                    | 19%                                               | 18%                                             | 15%                                   | 13%                             | 12%                                                       | 11%                                                     | 9%                                     |
| Badania i rozwój            | 9%                                              | 73%                                  | 57%                                    | 44%                          | 51%                       | 0%                                              | 26%                                             | 6%                                     | 21%                                               | 6%                                              | 24%                                   | 9%                              | 6%                                                        | 18%                                                     | 12%                                    |
| Bankowość                   | 50%                                             | 24%                                  | 48%                                    | 28%                          | 44%                       | 43%                                             | 45%                                             | 17%                                    | 13%                                               | 15%                                             | 16%                                   | 11%                             | 17%                                                       | 12%                                                     | 29%                                    |
| Budownictwo                 | 32%                                             | 50%                                  | 27%                                    | 33%                          | 26%                       | 23%                                             | 12%                                             | 7%                                     | 10%                                               | 11%                                             | 11%                                   | 10%                             | 8%                                                        | 4%                                                      | 12%                                    |
| Consulting / szkolenia      | 75%                                             | 36%                                  | 46%                                    | 4%                           | 17%                       | 79%                                             | 83%                                             | 13%                                    | 4%                                                | 25%                                             | 4%                                    | 11%                             | 11%                                                       | 11%                                                     | 4%                                     |
| Edukacja                    | 57%                                             | 16%                                  | 31%                                    | 17%                          | 32%                       | 27%                                             | 12%                                             | 28%                                    | 37%                                               | 21%                                             | 6%                                    | 8%                              | 28%                                                       | 4%                                                      | 4%                                     |
| Energetyka, paliwa, gaz     | 57%                                             | 14%                                  | 44%                                    | 37%                          | 28%                       | 24%                                             | 34%                                             | 30%                                    | 24%                                               | 18%                                             | 14%                                   | 23%                             | 11%                                                       | 28%                                                     | 19%                                    |
| Farmacja                    | 28%                                             | 35%                                  | 26%                                    | 7%                           | 31%                       | 27%                                             | 17%                                             | 33%                                    | 47%                                               | 14%                                             | 35%                                   | 21%                             | 16%                                                       | 2%                                                      | 10%                                    |
| Finanse                     | 51%                                             | 23%                                  | 31%                                    | 13%                          | 22%                       | 22%                                             | 26%                                             | 3%                                     | 0%                                                | 14%                                             | 20%                                   | 5%                              | 8%                                                        | 0%                                                      | 0%                                     |
| FMCG                        | 64%                                             | 32%                                  | 8%                                     | 18%                          | 17%                       | 24%                                             | 52%                                             | 31%                                    | 39%                                               | 8%                                              | 13%                                   | 0%                              | 22%                                                       | 8%                                                      | 0%                                     |
| Gastronomia                 | 27%                                             | 27%                                  | 67%                                    | 20%                          | 20%                       | 20%                                             | 0%                                              | 6%                                     | 27%                                               | 0%                                              | 0%                                    | 0%                              | 0%                                                        | 6%                                                      | 0%                                     |
| Handel                      | 29%                                             | 37%                                  | 35%                                    | 28%                          | 25%                       | 23%                                             | 6%                                              | 21%                                    | 16%                                               | 14%                                             | 21%                                   | 7%                              | 8%                                                        | 17%                                                     | 2%                                     |
| Human Resources / Kadry     | 49%                                             | 11%                                  | 30%                                    | 28%                          | 20%                       | 21%                                             | 26%                                             | 47%                                    | 11%                                               | 11%                                             | 21%                                   | 17%                             | 3%                                                        | 3%                                                      | 9%                                     |
| IT / Technologia            | 51%                                             | 46%                                  | 42%                                    | 40%                          | 42%                       | 48%                                             | 29%                                             | 29%                                    | 17%                                               | 22%                                             | 38%                                   | 31%                             | 11%                                                       | 11%                                                     | 34%                                    |
| Marketing / Reklama / PR    | 58%                                             | 12%                                  | 12%                                    | 51%                          | 13%                       | 26%                                             | 43%                                             | 51%                                    | 60%                                               | 42%                                             | 6%                                    | 0%                              | 13%                                                       | 58%                                                     | 0%                                     |
| Media / Sztuka / Rozrywka   | 58%                                             | 28%                                  | 44%                                    | 15%                          | 35%                       | 15%                                             | 28%                                             | 39%                                    | 44%                                               | 15%                                             | 12%                                   | 20%                             | 6%                                                        | 0%                                                      | 11%                                    |
| Motoryzacja                 | 24%                                             | 39%                                  | 38%                                    | 28%                          | 31%                       | 18%                                             | 19%                                             | 12%                                    | 12%                                               | 26%                                             | 10%                                   | 11%                             | 8%                                                        | 4%                                                      | 9%                                     |
| Nieruchomości               | 69%                                             | 60%                                  | 36%                                    | 9%                           | 39%                       | 12%                                             | 20%                                             | 5%                                     | 12%                                               | 12%                                             | 0%                                    | 10%                             | 12%                                                       | 13%                                                     | 0%                                     |
| Opieka zdrowotna / Medycyna | 53%                                             | 38%                                  | 21%                                    | 30%                          | 20%                       | 26%                                             | 21%                                             | 19%                                    | 11%                                               | 13%                                             | 20%                                   | 23%                             | 1%                                                        | 1%                                                      | 6%                                     |
| Organizacje rządowe         | 52%                                             | 8%                                   | 43%                                    | 35%                          | 9%                        | 26%                                             | 33%                                             | 15%                                    | 14%                                               | 9%                                              | 8%                                    | 24%                             | 13%                                                       | 2%                                                      | 13%                                    |
| Prawo                       | 47%                                             | 47%                                  | 47%                                    | 63%                          | 0%                        | 47%                                             | 47%                                             | 0%                                     | 30%                                               | 16%                                             | 35%                                   | 16%                             | 35%                                                       | 30%                                                     | 0%                                     |
| Produkcja / Przemysł        | 51%                                             | 46%                                  | 32%                                    | 28%                          | 29%                       | 19%                                             | 26%                                             | 21%                                    | 14%                                               | 27%                                             | 15%                                   | 18%                             | 16%                                                       | 10%                                                     | 6%                                     |
| Telekomunikacja             | 52%                                             | 4%                                   | 20%                                    | 35%                          | 15%                       | 47%                                             | 12%                                             | 20%                                    | 17%                                               | 12%                                             | 17%                                   | 9%                              | 32%                                                       | 24%                                                     | 20%                                    |
| Transport / Spedycja        | 34%                                             | 25%                                  | 34%                                    | 10%                          | 32%                       | 20%                                             | 24%                                             | 23%                                    | 17%                                               | 20%                                             | 7%                                    | 11%                             | 26%                                                       | 17%                                                     | 10%                                    |
| Turystyka / Hotelarstwo     | 85%                                             | 4%                                   | 48%                                    | 48%                          | 9%                        | 15%                                             | 4%                                              | 24%                                    | 43%                                               | 15%                                             | 0%                                    | 9%                              | 4%                                                        | 52%                                                     | 0%                                     |
| Ubezpieczenia               | 68%                                             | 18%                                  | 20%                                    | 19%                          | 24%                       | 9%                                              | 17%                                             | 26%                                    | 37%                                               | 3%                                              | 13%                                   | 9%                              | 0%                                                        | 46%                                                     | 3%                                     |

## ekspert

**dr Iwona Wojciechowska**

*trenerka biznesu, ekspertka komunikacji  
i przywództwa, wykładowczyni akademicka,  
współpracowniczka Centrum Doradztwa  
i Kształcenia Menedżerów, Akademia Leona  
Koźmińskiego w Warszawie*

Te dane obalają wygodny mit. Powtarzamy, że adopcja AI to kwestia pokoleń – że wystarczy poczekać, aż „cyfrowi tubylcy” rozniosą technologię po firmach sami. Tymczasem z AI korzysta już 74% prezesów i dyrektorów, ale zaledwie 14% pracowników fizycznych.

O dostępie decyduje nie wiek, lecz pozycja w hierarchii i wielkość organizacji. Cyfrowa przepaść nie przebiega między pokoleniami – przebiega między piętrami w tej samej firmie.

Jest i druga strona tej nierówności. Brak firmowych zasad nie oznacza, że ludzie z AI nie korzystają – korzystają, tylko po cichu i bez świadomości ryzyka. Zaledwie 16% pracowników ma wątpliwości, czy ich korzystanie z AI jest zgodne z prawem; ponad cztery na pięć osób nie stawia sobie tego pytania w ogóle. Najgorszy scenariusz to ten, w którym wszyscy używają AI i wszyscy udają, że tego nie robią: do narzędzi trafiają poufne dane, a firma traci kontrolę nad tym, co i gdzie zostało wpisane. To nie luka technologiczna, lecz luka w zarządzaniu.

Dlatego odpowiedzialność lidera ma dziś dwie nogi: dostęp i zasady. Nie wystarczy dać zespołowi narzędzia – trzeba dać też jasne, transparentne reguły gry oraz szkolenia nie z samej obsługi AI, ale przede wszystkim z jej bezpiecznego i etycznego użycia. Liderze, zrób trzy rzeczy: udostępnij AI całemu zespołowi, nie wybranym; opracuj prostą, jawną politykę korzystania; przeszkól ludzi, zanim zrobi to za Ciebie przypadek i pośpiech. Demokratyzacja AI nie wydarzy się sama – to decyzja. A każdy miesiąc zwłoki ktoś przypłaca: pracownik swoją pozycją, firma swoim bezpieczeństwem.



46%

**46% pracowników deklaruje, że AI pomaga im lepiej organizować pracę i oszczędzać czas. Dla niemal co drugiego pracownika wartość AI nie sprowadza się do eksperymentowania z nową technologią, lecz przekłada się na konkretne usprawnienia w codziennej pracy.**

Stwierdzenie: „AI pomaga mi lepiej organizować pracę i oszczędzać czas.”

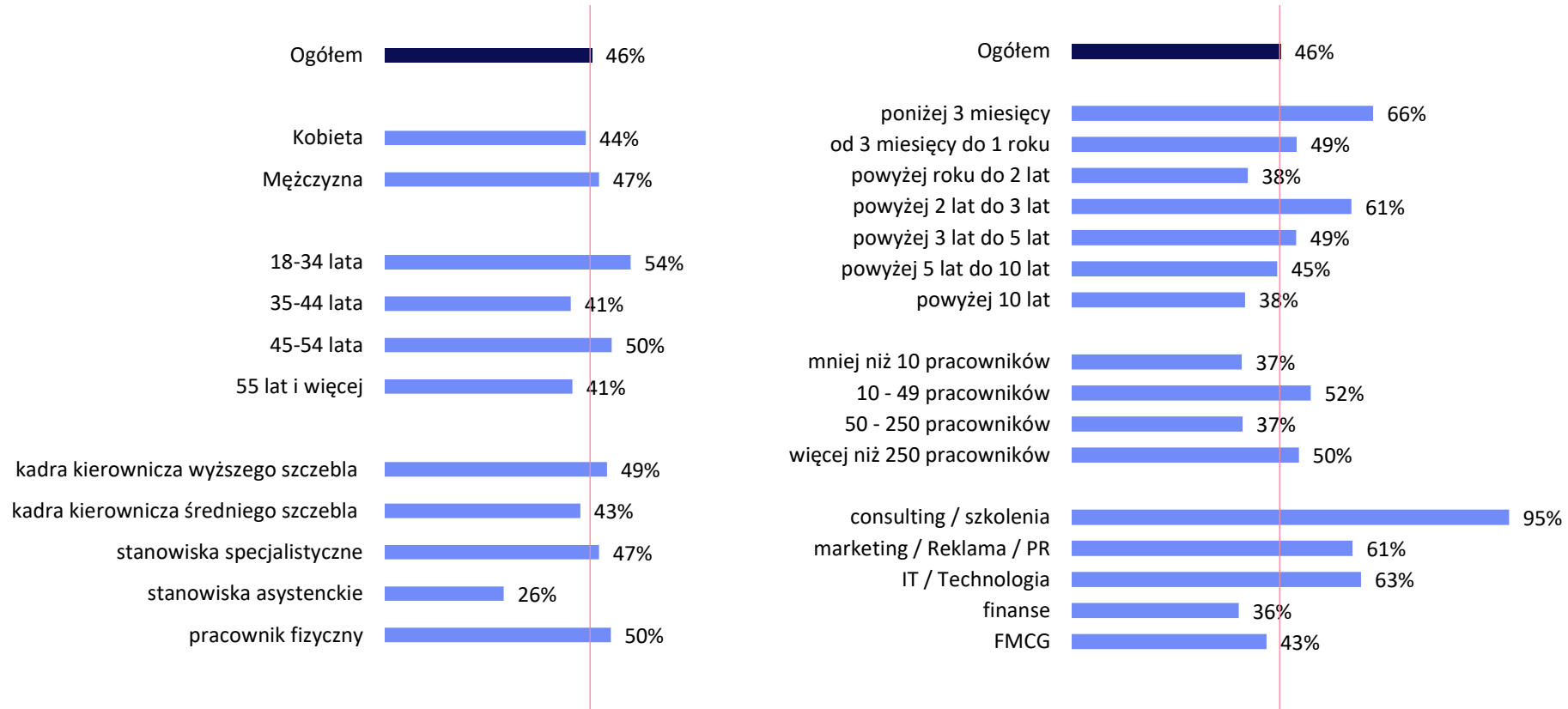


## „AI pomaga mi lepiej organizować pracę i oszczędzać czas.”

Wpływ AI na organizację pracy różni się w zależności od branży i stanowiska. W konsultingu (95%) i IT (63%) AI częściej pomaga w organizacji pracy, niż w finansach (36%) czy FMCG (43%). Połowa pracowników fizycznych (50%) widzi korzyści, podczas gdy na stanowiskach asystenckich jest to zaledwie 26%.

Wnioski? Korzyści z AI zależą nie tylko od technologii, ale też od kontekstu pracy i kultury organizacyjnej.

**T2B (Top 2 Box) = suma odpowiedzi 4 i 5 na skali 1-5.**



N = 673

Pytanie: W jakim stopniu zgadzasz się lub nie z każdym z poniższych stwierdzeń?



39%

**39% pracowników deklaruje, że AI wspiera ich kreatywność w pracy. To wynik, który odwraca jedną z najczęściej powtarzanych narracji o sztucznej inteligencji. Długo funkcjonowało przekonanie, że technologia przejmie rutynę, pozostawiając kreatywność jako domenę człowieka. Być może największą zmianą nie jest to, że maszyny uczą się myśleć, ale że ludzie zaczynają tworzyć razem z nimi.**

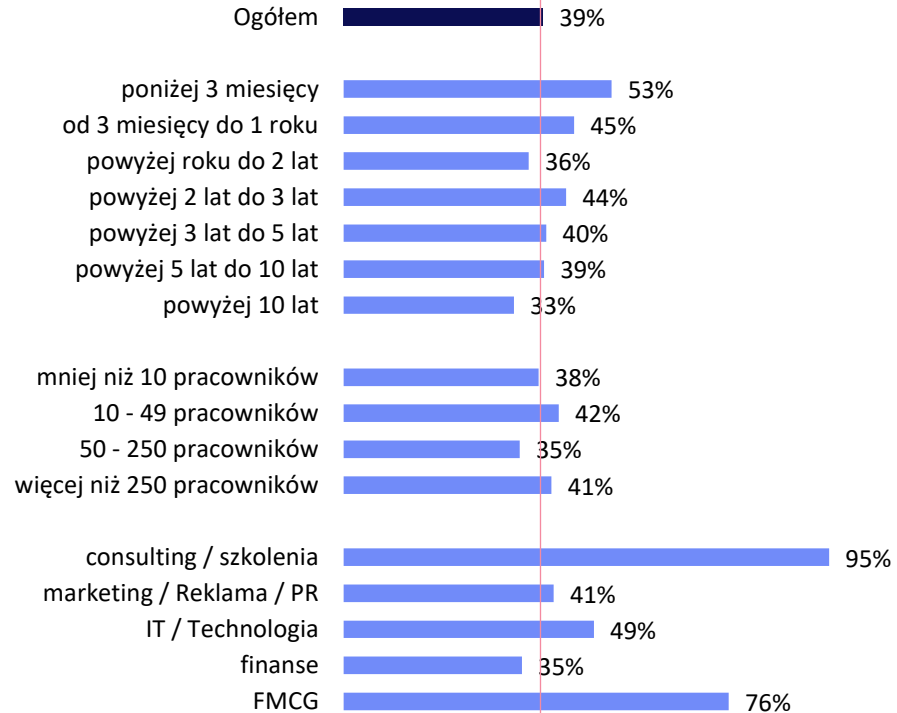
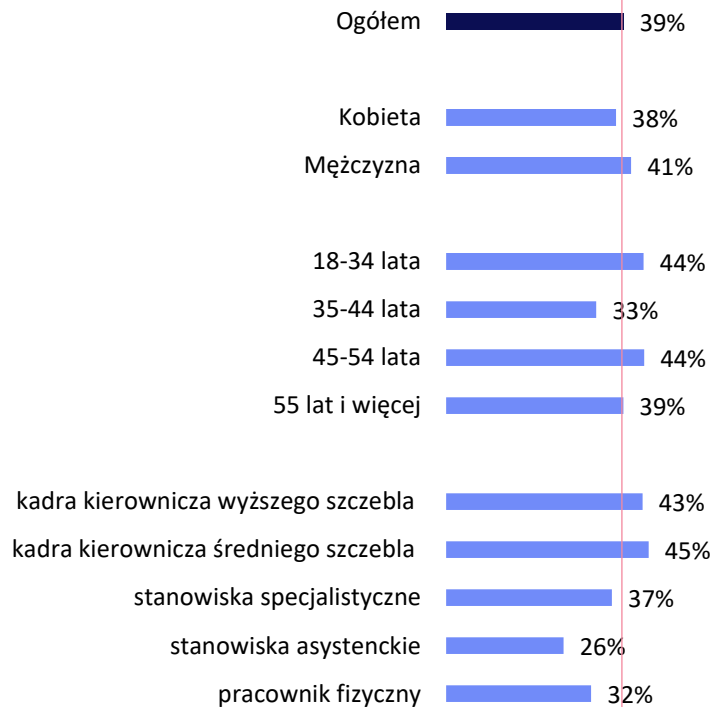
Stwierdzenie: „Korzystanie z AI wspiera moją kreatywność w pracy.”



## „Korzystanie z AI wspiera moją kreatywność w pracy.”

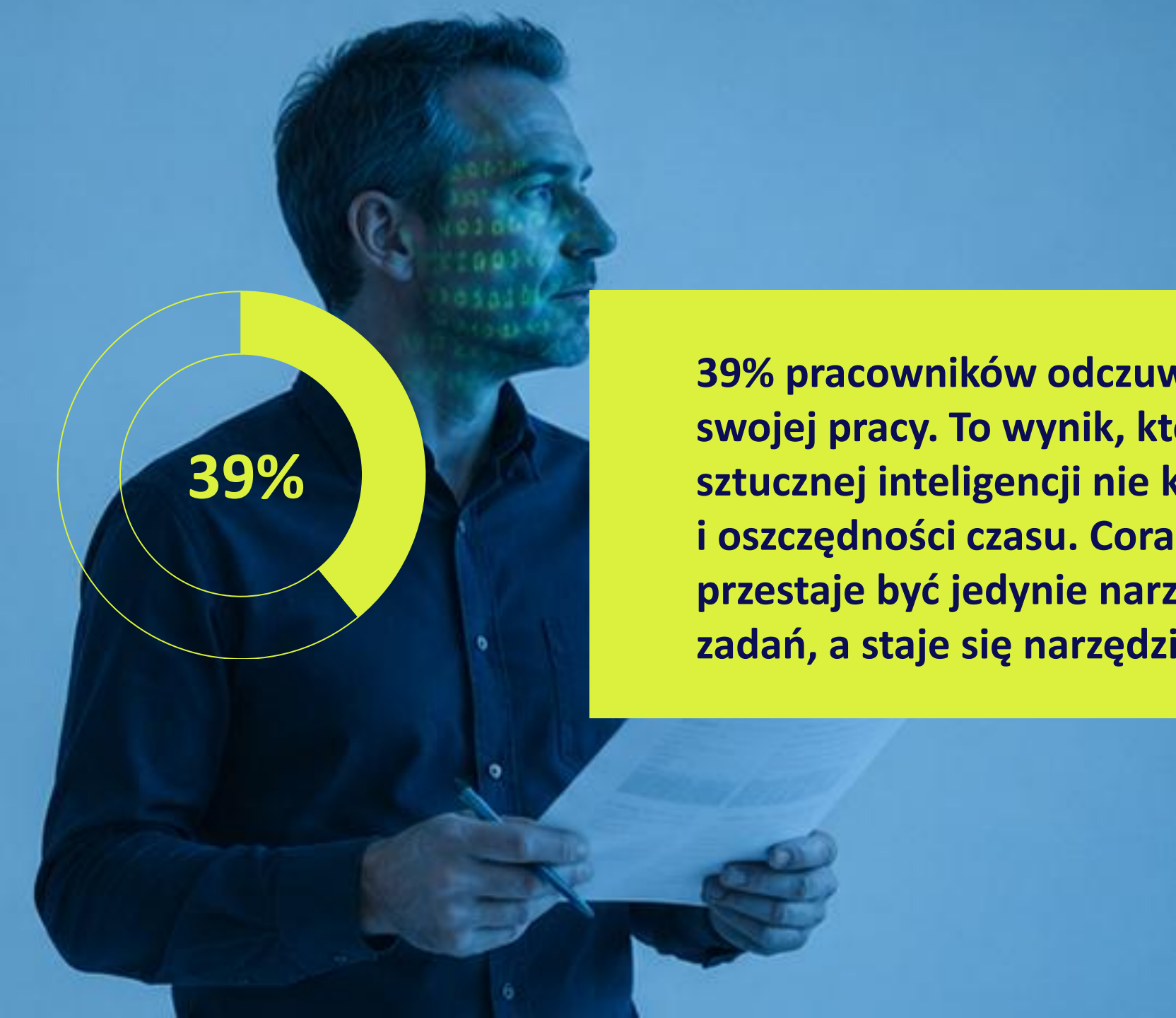
Najbardziej zaskakuje rozkład branżowy: FMCG (76%) wyprzedza IT (49%) ale także marketing/PR/reklamę (41%) i ustępuje tylko consultingowi (95%). To pokazuje, że branże gdzie kreacja, insight konsumencki i szybkość kampanii są kluczowe korzystają z AI częściej niż sektor technologiczny. Jeśli chodzi o marketing / PR to jest to branża, gdzie kreatywność jest tożsamością zawodową i narzędzia AI najwyraźniej są rzadziej postrzegane jako pomocne lub zastępujące prace kreatywne.

**T2B (Top 2 Box) = suma odpowiedzi 4 i 5 na skali 1-5.**



N = 666

Pytanie: W jakim stopniu zgadzasz się lub nie z każdym z poniższych stwierdzeń?



**39%**

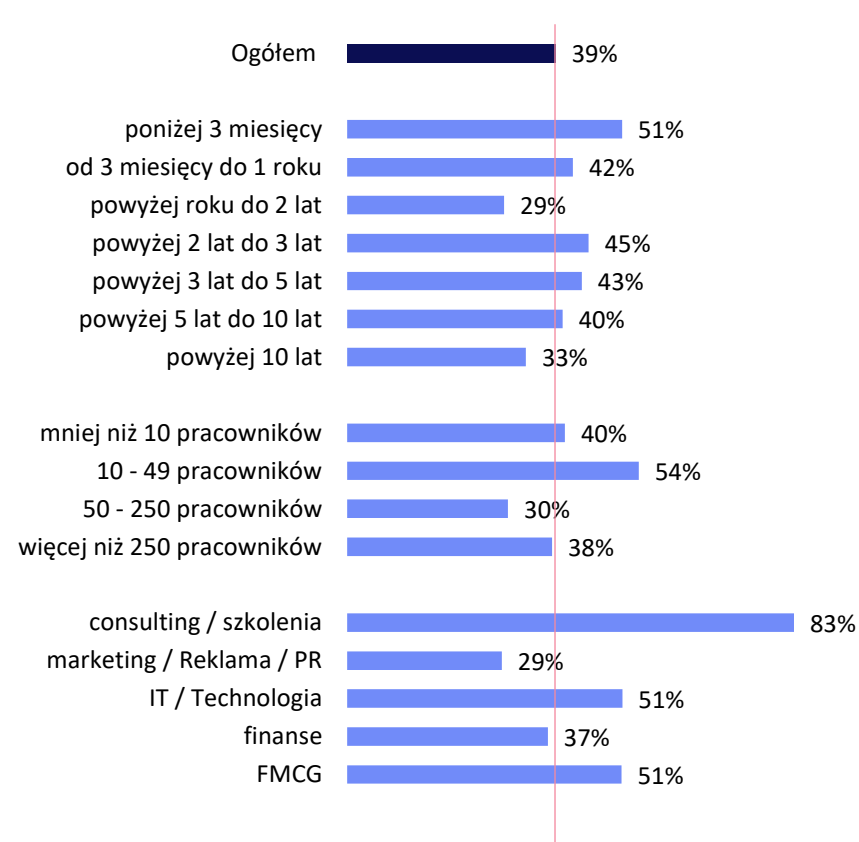
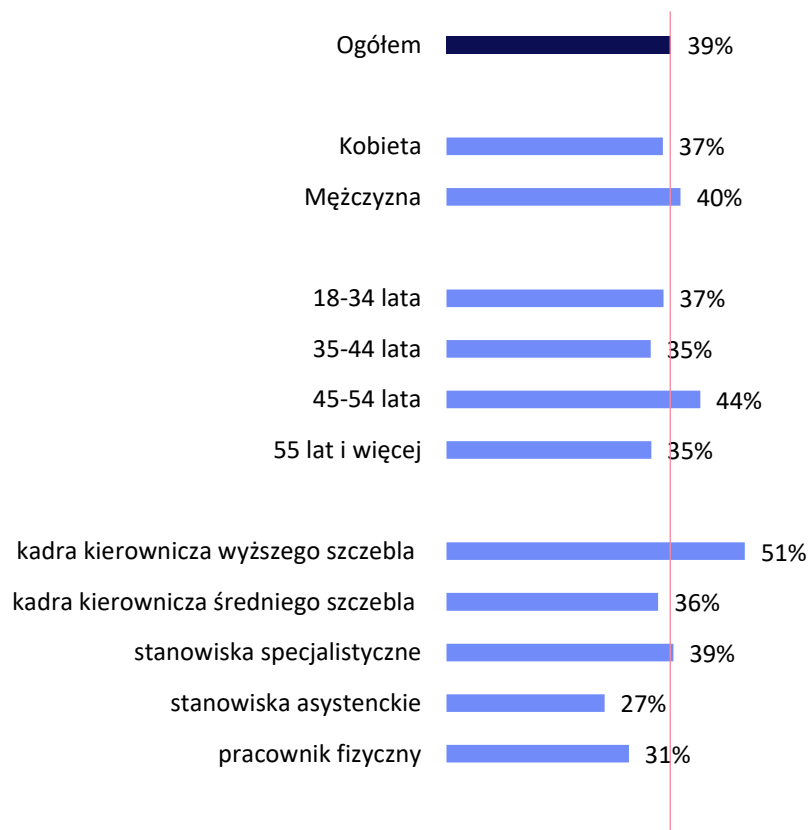
**39% pracowników odczuwa realny wpływ AI na jakość swojej pracy. To wynik, który pokazuje, że wpływ sztucznej inteligencji nie kończy się na automatyzacji i oszczędności czasu. Coraz częściej technologia przestaje być jedynie narzędziem do wykonywania zadań, a staje się narzędziem poprawy jej efektów.**

*Stwierdzenie: „AI realnie podnosi jakość efektów mojej pracy.”*

## „AI realnie podnosi jakość efektów mojej pracy.”

Podobnie jak w przypadku pozostałych wskaźników, płeć i wiek nie różnicują odpowiedzi w bardzo wyraźny sposób. Większe różnice pojawiają się dopiero na poziomie stanowiska. Kadra wyższego szczebla (51%) wyraźnie częściej niż specjaliści (39%) i kadra średniego szczebla (36%) deklaruje, że AI podnosi jakość efektów ich pracy.

**T2B (Top 2 Box) = suma odpowiedzi 4 i 5 na skali 1-5.**



N = 670

Pytanie: W jakim stopniu zgadzasz się lub nie z każdym z poniższych stwierdzeń?



46%

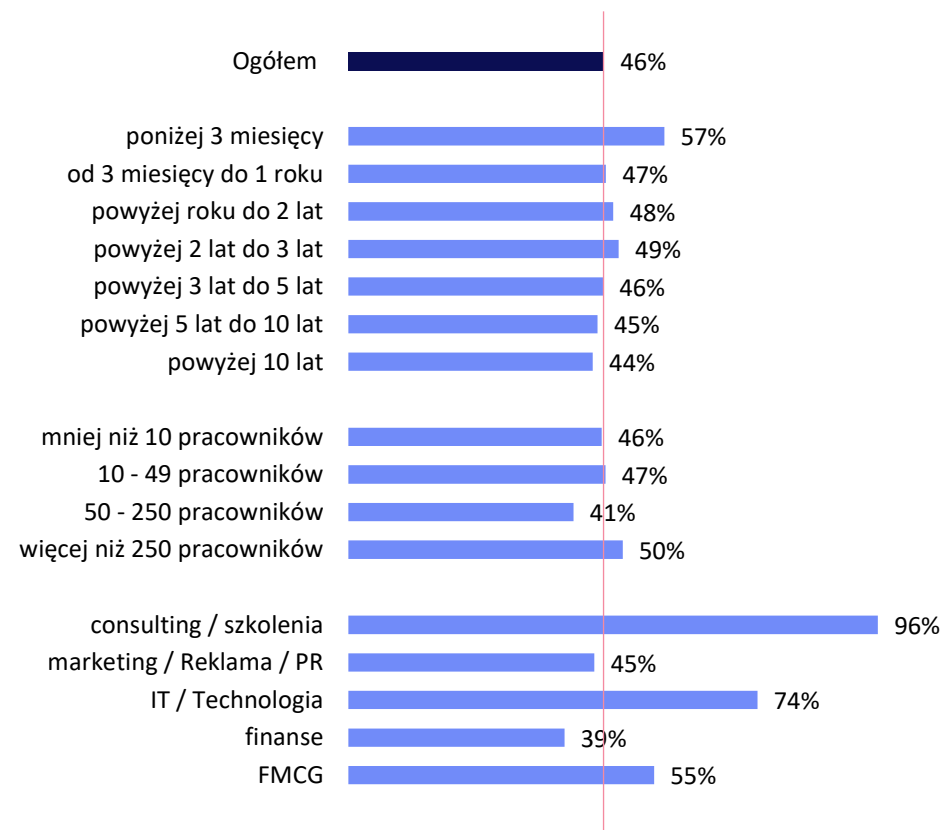
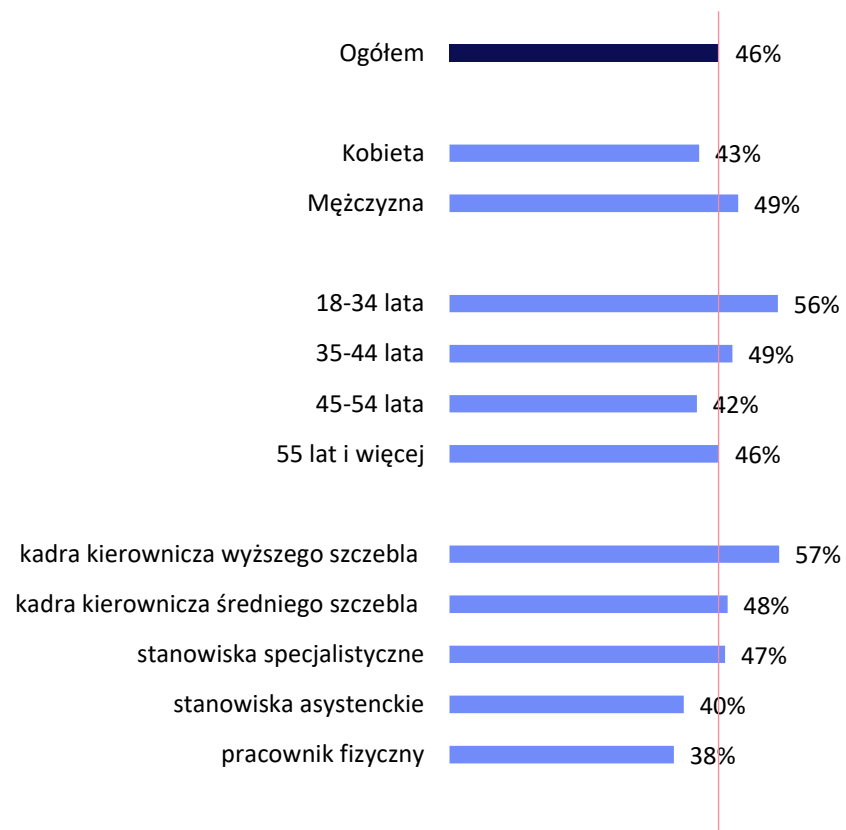
**46% pracowników czuje się kompetentnymi w obszarze AI. Sztuczna inteligencja coraz wyraźniej wychodzi poza grono specjalistów i staje się częścią codziennego doświadczenia zawodowego pracowników.**

*Stwierdzenie: „Uważam, że posiadam wystarczające kompetencje, aby korzystać z AI w pracy”*

## „Uważam, że posiadam wystarczające kompetencje, aby korzystać z AI w pracy.”

Podział w poszczególnych zmiennych nie przebiega tam, gdzie intuicyjnie moglibyśmy się go spodziewać. Grupa wiekowa 55+ (46%) deklaruje nieco częściej posiadanie kompetencji do korzystania z AI niż osoby w wieku 45-54 lata (42%), ale jednocześnie podobnie często co osoby 35-44 lata (49%), co podważa narrację o wieku jako głównej barierze technologicznej. Większe znaczenie wydaje się mieć środowisko pracy (branża oraz stanowisko).

**T2B (Top 2 Box) = suma odpowiedzi 4 i 5 na skali 1-5.**



N = 1346

Pytanie: W jakim stopniu zgadzasz się lub nie z każdym z poniższych stwierdzeń?

A woman's profile is shown in a blue-tinted, high-contrast style. Overlaid on her face is a grid of green binary code (0s and 1s). To the left of her face, there is a circular chart with a yellow segment representing 14% of the total. The text '14%' is written in yellow inside the chart.

14%

**Tylko 14% pracowników czuje, że bez umiejętności korzystania z AI ich pozycja zawodowa byłaby słabsza. Choć AI coraz częściej znajduje zastosowanie w codziennej pracy, większość pracowników nie postrzega jeszcze jej znajomości jako zawodowej konieczności.**

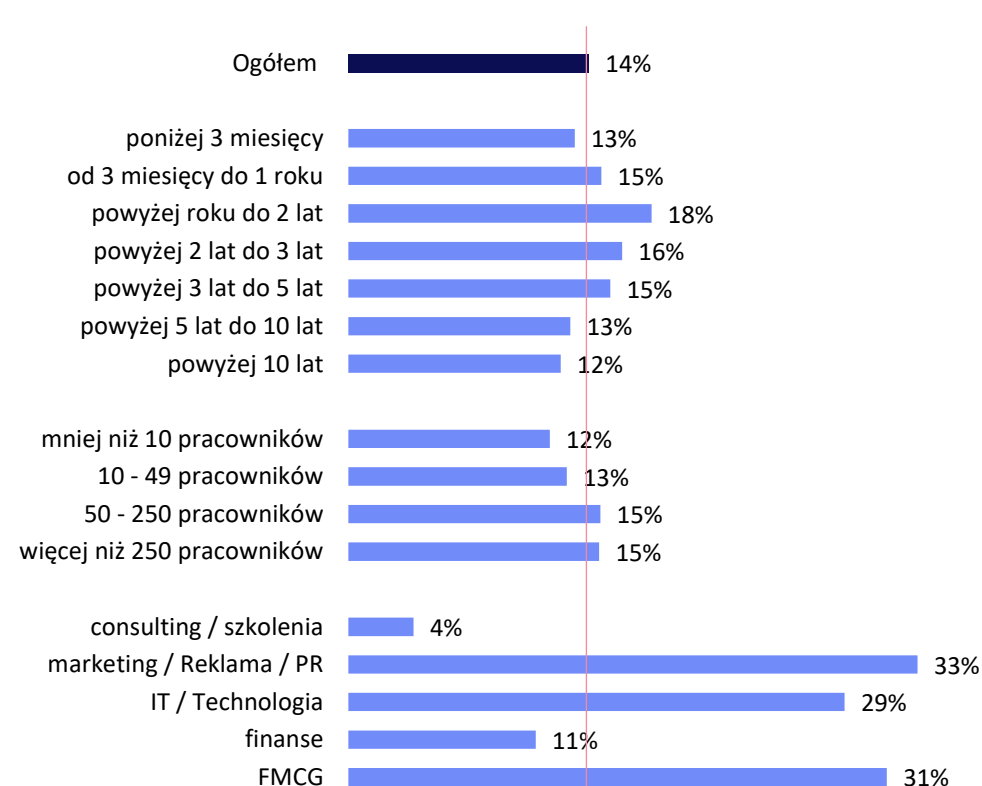
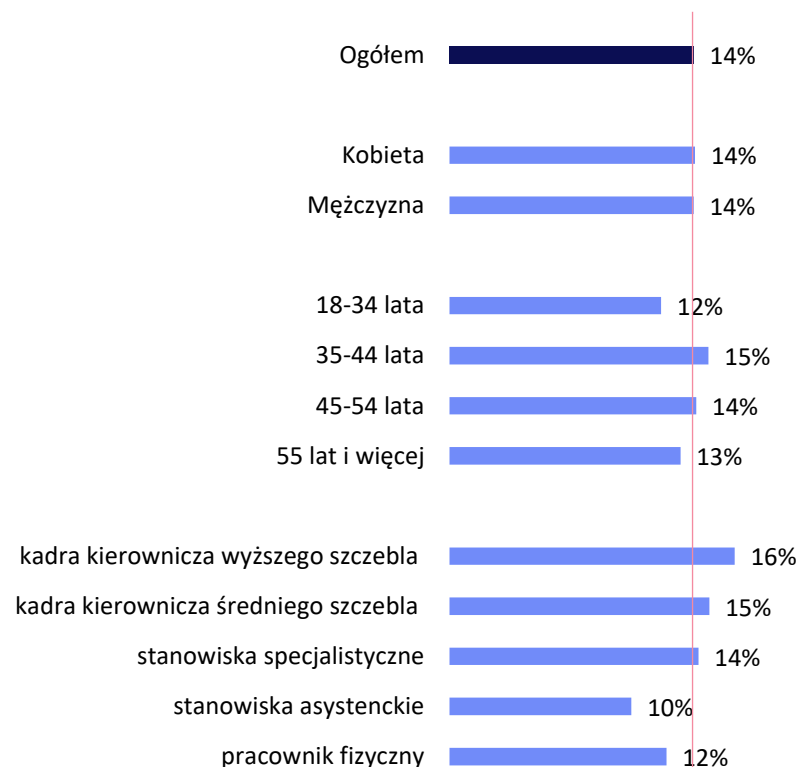
*Stwierdzenie: „Czuję, że bez umiejętności korzystania z AI moja pozycja zawodowa byłaby słabsza.”*



## „Czuję, że bez umiejętności korzystania z AI moja pozycja zawodowa byłaby słabsza.”

Niewiele wskaźników w tym badaniu jest tak wyrównanych. Niezależnie od płci, wieku, stażu czy wielkości firmy wynik utrzymuje się na podobnym poziomie (12-18%). To sugeruje, że AI wciąż traktowana jest bardziej jako przewaga niż konieczność. Wyjątkiem są takie branże jak marketing (33%), FMCG (31%), czy IT (29%) gdzie AI przestaje być dodatkiem do pracy, a zaczyna stawać się narzędziem codziennego użytku.

**T2B (Top 2 Box) = suma odpowiedzi 4 i 5 na skali 1-5.**



N = 1370

Pytanie: W jakim stopniu zgadzasz się lub nie z każdym z poniższych stwierdzeń?

## ekspert

**dr Marta Matylda Kania**

Superpowered by AI

Najciekawszy paradoks wynikający z tego badania nie trafił na okładkę. To napięcie między dwiema deklaracjami: 46% pracowników czuje się kompetentnych w pracy z AI, ale tylko 14% z nich sądzi, że bez tej umiejętności ich pozycja zawodowa byłaby słabsza.

W rozbiciu na branże te liczby robią się jeszcze ciekawsze. Consulting deklaruje 96% kompetencji i zaledwie 4% poczucia, że bez AI byłby słabszy. A marketing i reklama: 45% kompetencji i aż 33% poczucia zależności. Im pewniej ktoś deklaruje, że umie, tym rzadziej czuje, że od tego zależy.

W tym kontekście warto zapytać, czym właściwie jest ta deklarowana kompetencja. Samoocena rzadko mierzy umiejętności. Częściej mierzy to, jak duży i trudny wydaje nam się temat. Osoby, które interpretują pytanie jako "umiejętność wpisania pytania do czatbota", z czystym sumieniem zaznaczają "wystarczające kompetencje". Kto zdążył zajrzeć dalej, w agentów i agentic harness, halucynacje i biasy, doświadczyć tempa zmian w narzędziach, ten zaznacza ostrożniej. Nie dlatego, że umie mniej, tylko dlatego, że rozumie rozległość tematu. Sokratejskie "wiem, że nic nie wiem" jest tu nie brakiem kompetencji, lecz większą dojrzałością.

Co z tym zrobić w firmie? Czytać oba wskaźniki łącznie i nie ufać samej pewności. Wysoka samoocena przy niskim poczuciu zależności bywa biegłością pracy z narzędziem. Ale bywa też spokojem kogoś, kto jeszcze nie poznał tematu. Niska kompetencja przy wysokim poczuciu zależności to czasem lęk, a czasem inne postrzeganie skali: świadomość, jak mocno ta technologia zmienia rynek pracy. Takim osobom warto dać szansę na zdobycie realnych umiejętności, zanim ich niepewność stanie się bezradnością.

Warto zastanowić się, czy organizacja zdąży zbudować swoją przewagę na kompetencjach AI, póki pracownicy są jej jeszcze ciekawi. I czy zdoła zobaczyć różnicę między tymi, którzy dobrze radzą sobie z AI, a tymi, którzy po prostu nie zobaczyli jeszcze, czego nie umieją?



**Jesteśmy dziś podzieleni w ocenie wpływu AI na życie zawodowe. Co drugi pracujący Polak widzi w nim szansę, podczas gdy pozostali podchodzą z niepewnością lub obawami**

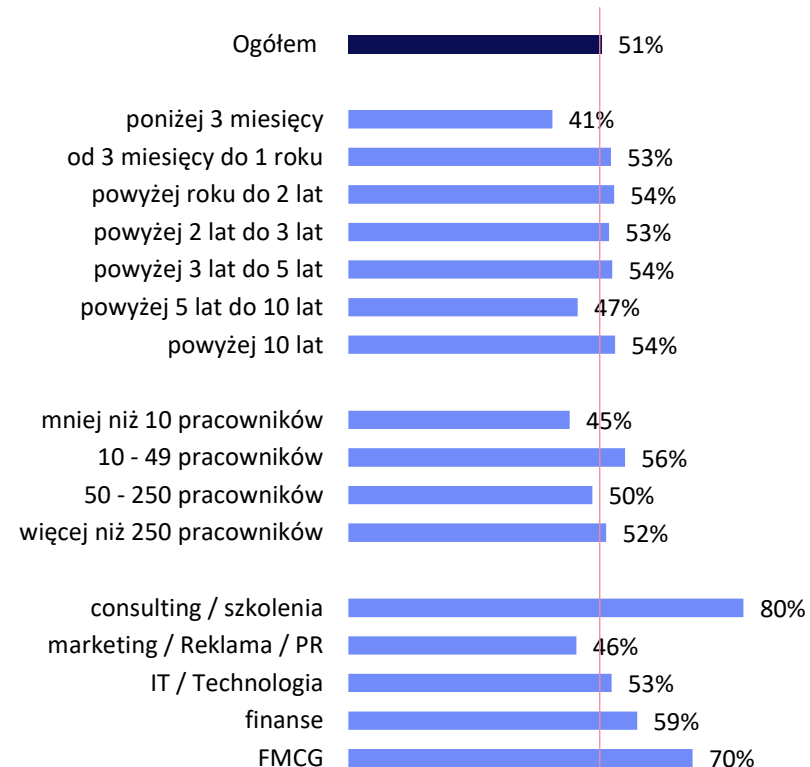
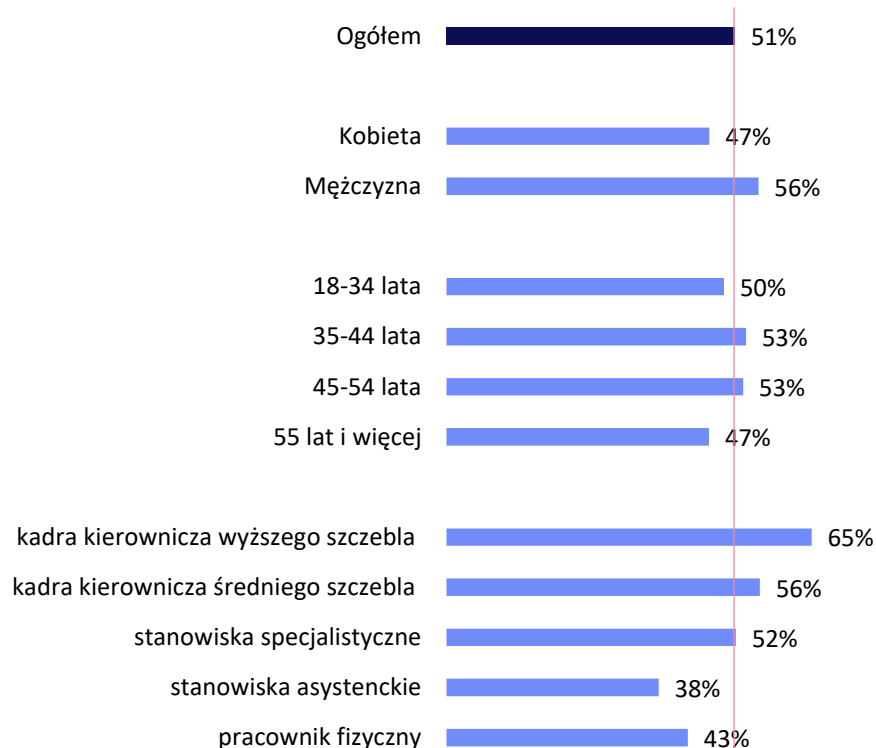
Stwierdzenie: „Postrzegam AI bardziej jako wsparcie niż zagrożenie.”



## „Postrzegam AI bardziej jako wsparcie niż zagrożenie.”

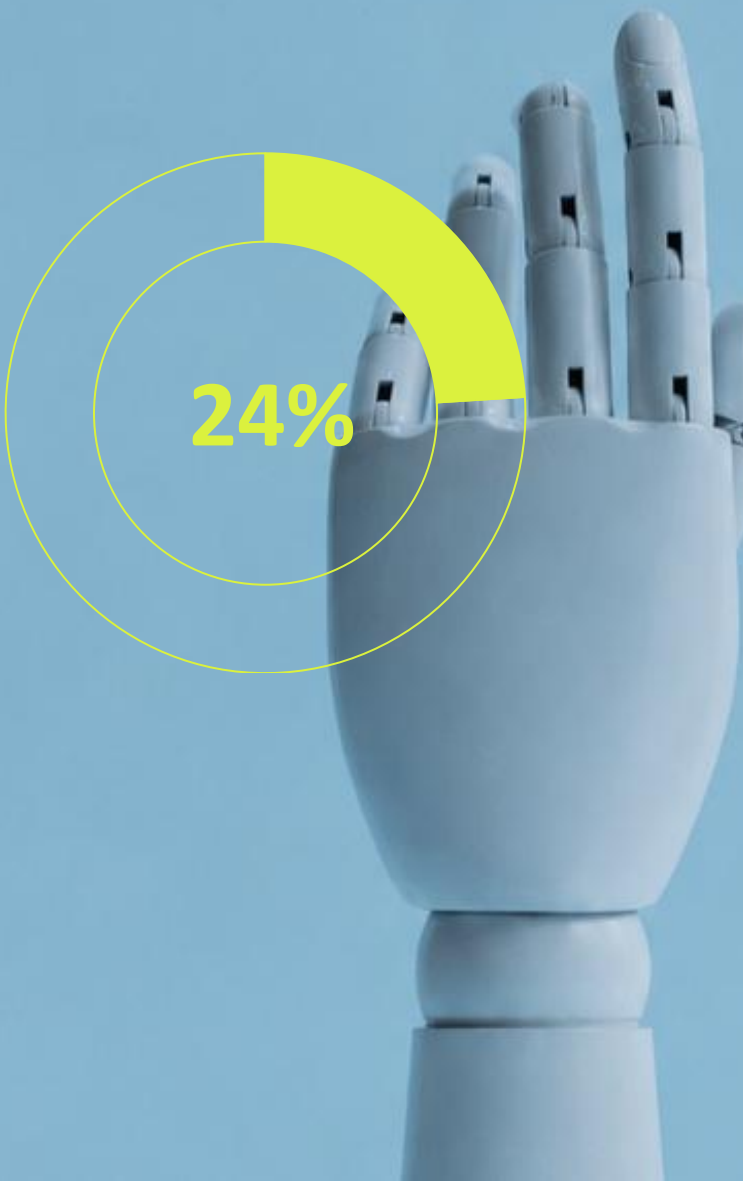
Im bliżej codziennego wykorzystania AI i im większy wpływ na sposób jej wdrażania, tym mniej obaw. Największy spokój deklarują przedstawiciele consultingu (80%), FMCG (70%) i kadra wyższego szczebla (65%), podczas gdy asystenci (38%) i pracownicy fizyczni (43%) znacznie częściej postrzegają AI jako zagrożenie aniżeli wsparcie w codziennej pracy.

**T2B (Top 2 Box) = suma odpowiedzi 4 i 5 na skali 1-5.**



N = 1412

Pytanie: W jakim stopniu zgadzasz się lub nie z każdym z poniższych stwierdzeń?



24%

**Co czwarty pracujący Polak obawia się, że AI może zagrozić stabilności jego zatrudnienia. Lęk przed sztuczną inteligencją istnieje, ale nie jest dominującą emocją na rynku pracy. Pytanie brzmi, czy wynika to z poczucia bezpieczeństwa, czy z niedoszacowania skali nadchodzących zmian?**

*Stwierdzenie: „Obawiam się, że AI może w przyszłości ograniczyć stabilność mojego zatrudnienia.”*

## ekspert

**Monika Łęska Ph.D.**Marketing Manager  
Praca.pl

Wynik, zgodnie z którym **co czwarty pracujący Polak obawia się, że AI może ograniczyć stabilność jego zatrudnienia**, warto odczytywać w szerszym kontekście, ponieważ obawy te nie rozkładają się równomiernie. Deklaruje je 40% osób na stanowiskach asystenckich i tylko 15% przedstawicieli kadry najwyższego szczebla. Ta różnica sugeruje, że lęk jest większy tam, gdzie pracownik ma mniejszy wpływ na sposób wdrażania technologii oraz mniejszą pewność, jak zmieni ona jego obowiązki.

Obraz ten jest spójny z innym [naszym badaniem](#)<sup>\*</sup>, w którym stabilność zatrudnienia i pewność jutra wskazano jako kluczowy czynnik wpływający na decyzje zawodowe. Co ważne, odsetek wskazań był niemal identyczny wśród osób aktywnie planujących zmianę pracy, kandydatów pasywnych oraz pracowników deklarujących chęć pozostania w obecnej organizacji. Bezpieczeństwo stało się zatem nie tylko argumentem retencyjnym, lecz także walutą rekrutacyjną.

Z perspektywy Praca.pl to istotna wskazówka dla pracodawców. Niepewność związana z AI może wpływać na decyzje kandydatów już na etapie rekrutacji, szczególnie gdy nie wiedzą oni, jak technologia zmieni daną rolę i stawiane przed nimi oczekiwania. Dlatego organizacje nie powinny ograniczać komunikacji o AI do ogólnego hasła. Potrzebne są konkretnie: do czego technologia będzie wykorzystywana, gdzie pozostaje odpowiedzialność człowieka, jakich kompetencji będzie potrzebował pracownik oraz jakie wsparcie rozwojowe zapewni mu firma.

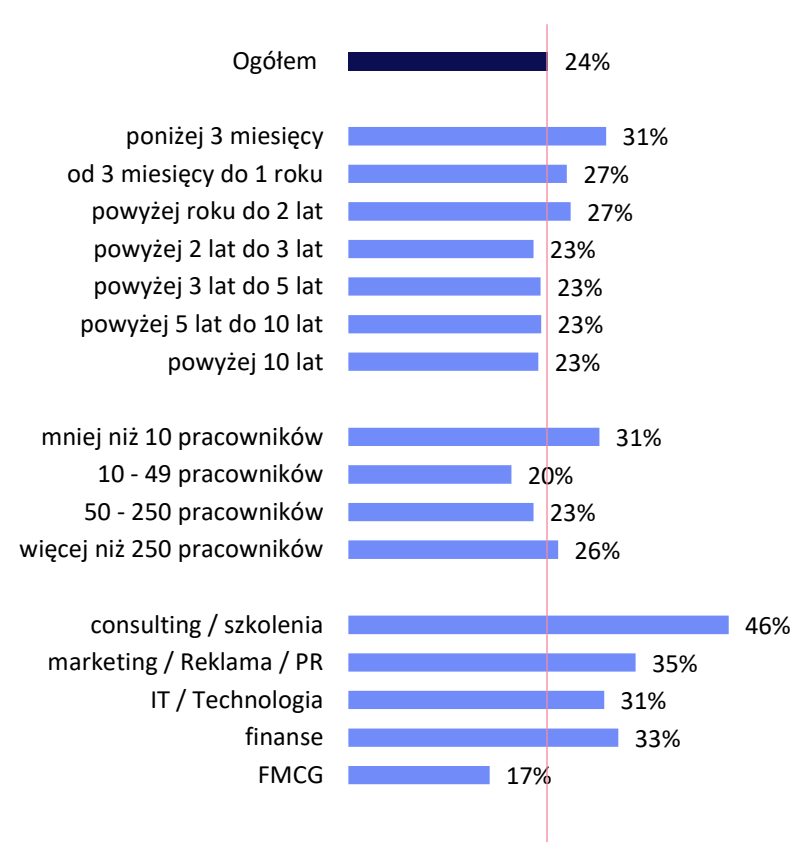
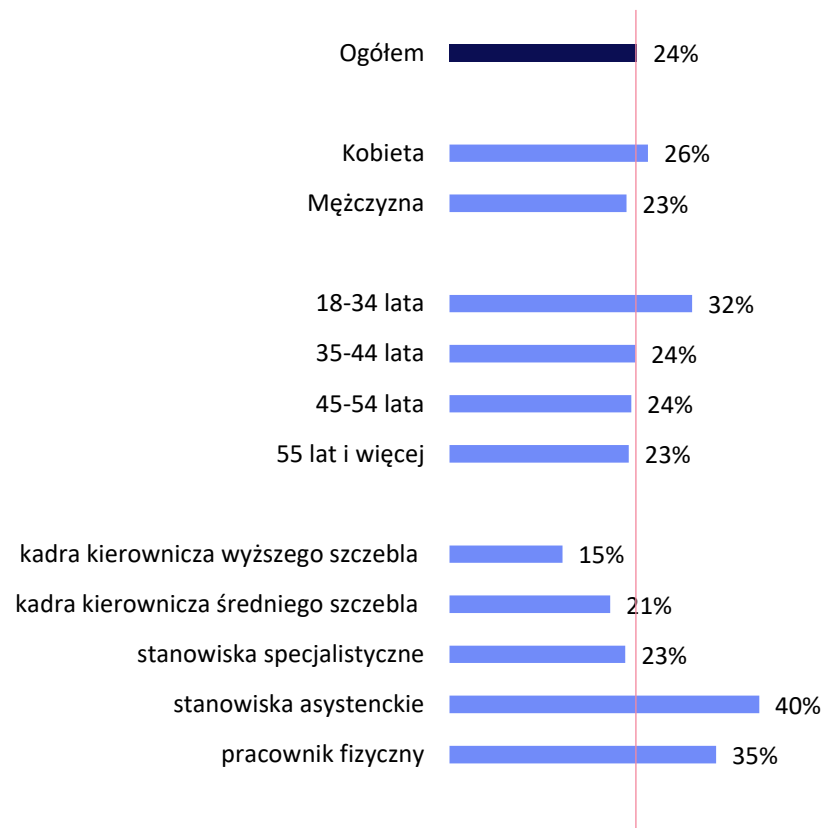
Organizacje, które potrafią to jasno wyjaśnić, mogą jednocześnie wzmacniać swoją markę pracodawcy, pokazując, że technologia jest wdrażana razem z ludźmi, a nie ich kosztem. W świecie, w którym część kandydatów postrzega AI jako szansę, a część jako zagrożenie, przewidywalność może stać się równie ważną przewagą rekrutacyjną jak dostęp do nowoczesnych narzędzi.

<sup>\*</sup>[https://www.praca.pl/centrum-prasowe/komunikaty-prasowe/raport-nowy-rok-nowa-karta-strategie-zawodowe-polakow-na-2026-rok\\_cp-2164.html](https://www.praca.pl/centrum-prasowe/komunikaty-prasowe/raport-nowy-rok-nowa-karta-strategie-zawodowe-polakow-na-2026-rok_cp-2164.html)

## „Obawiam się, że AI może w przyszłości ograniczyć stabilność mojego zatrudnienia.”

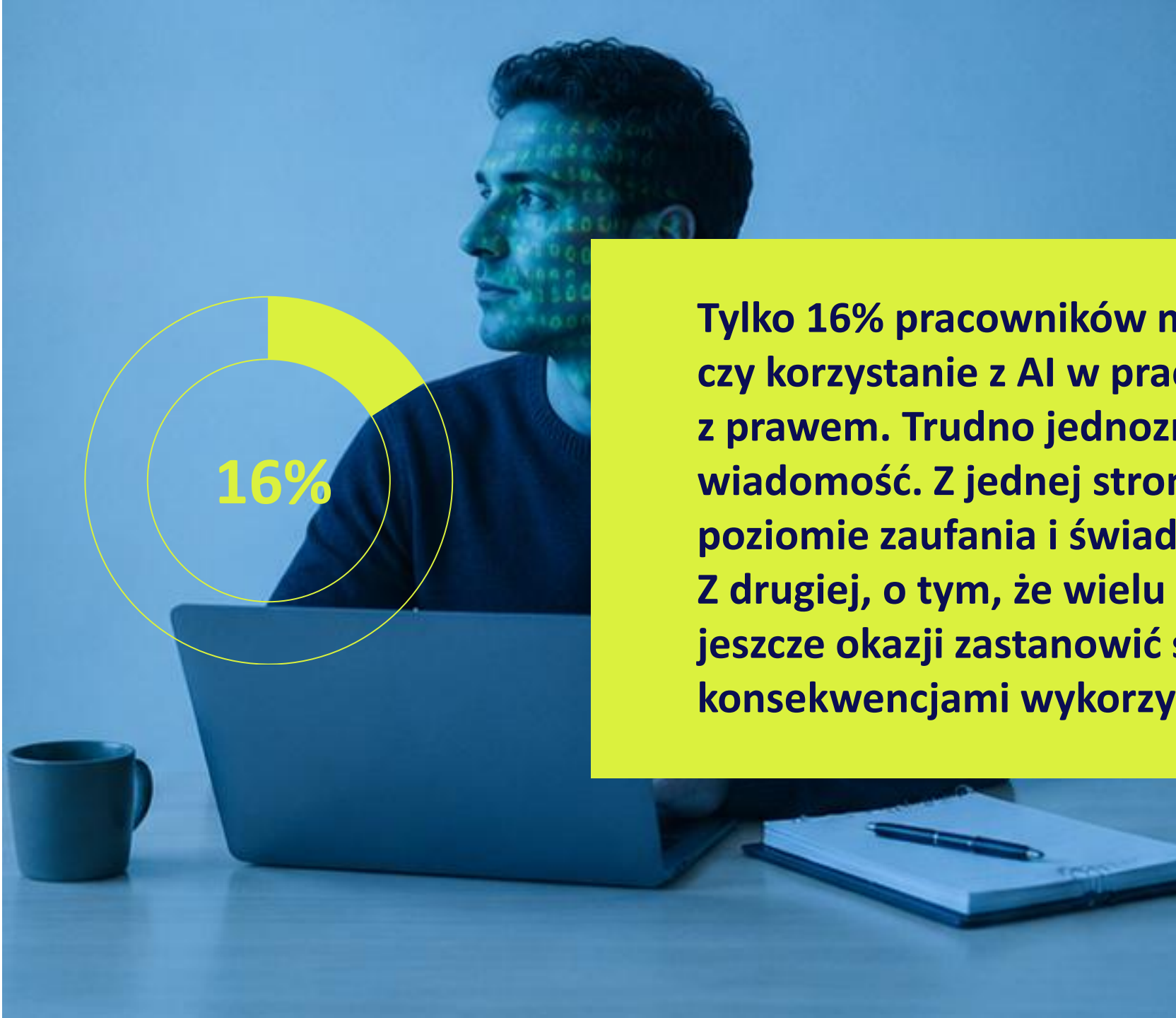
Kadra wyższego szczebla obawia się AI najrzadziej (15%), a asystenci najczęściej (40%), co dobrze odzwierciedla różnice w podatności stanowisk na automatyzację. Większy niepokój deklarują także nowi pracownicy (31%) niż osoby z dłuższym stażem (23-27%). Zaskakuje natomiast consulting (46%) – branża, która najintensywniej korzysta z AI. Wygląda na to, że lepsze zrozumienie technologii nie zawsze zmniejsza obawy, a czasem wręcz uwrażliwia na skalę nadchodzących zmian.

T2B (Top 2 Box) = suma odpowiedzi 4 i 5 na skali 1-5.



N = 1352

Pytanie: W jakim stopniu zgadzasz się lub nie z każdym z poniższych stwierdzeń?



16%

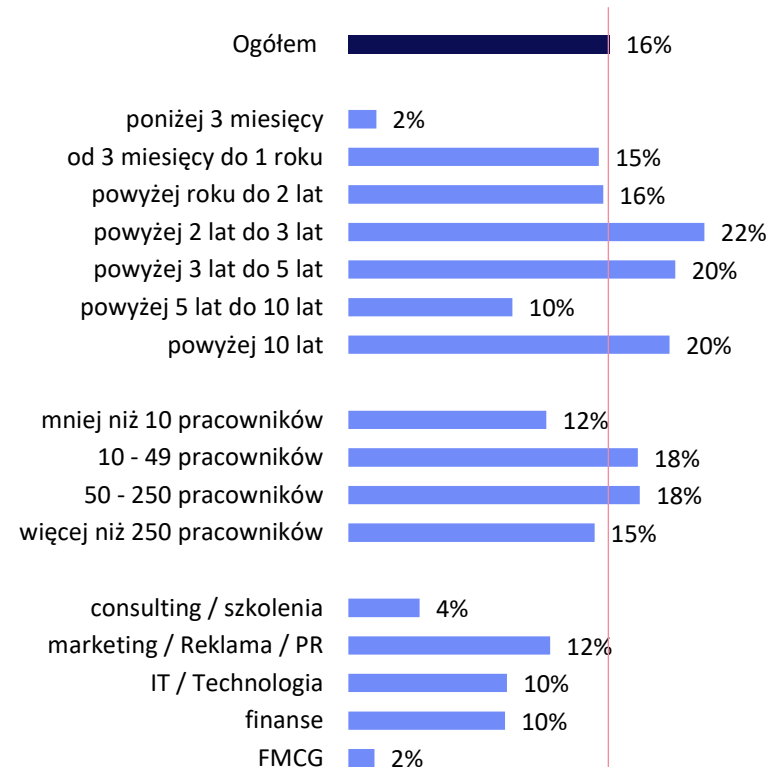
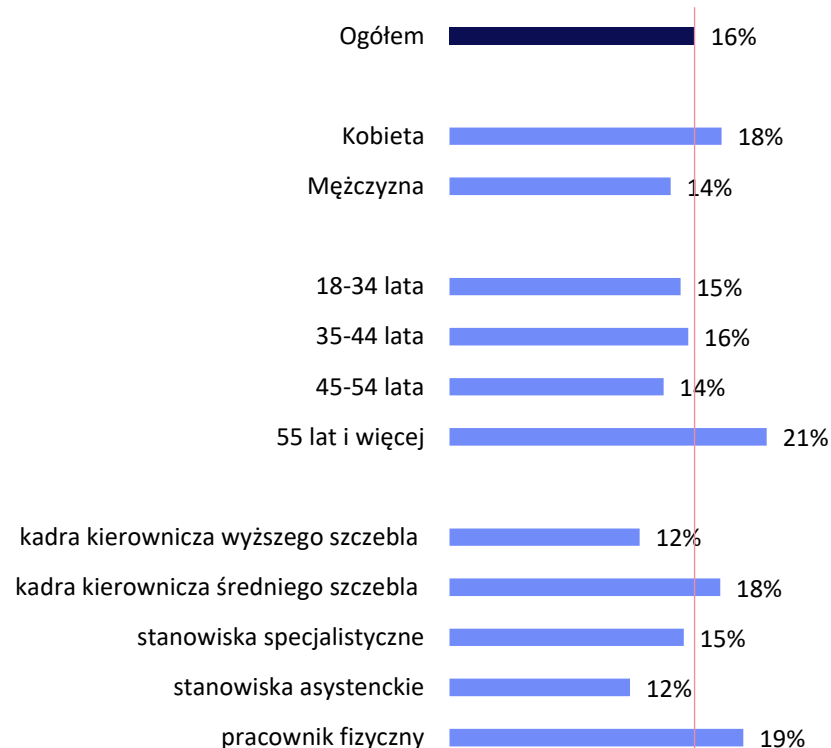
**Tylko 16% pracowników ma wątpliwości, czy korzystanie z AI w pracy jest w pełni zgodne z prawem. Trudno jednoznacznie ocenić, czy to dobra wiadomość. Z jednej strony może świadczyć o wysokim poziomie zaufania i świadomości zasad korzystania z AI. Z drugiej, o tym, że wielu pracowników nie miało jeszcze okazji zastanowić się nad prawnymi konsekwencjami wykorzystania tej technologii.**

*Stwierdzenie: „Mam wątpliwości, czy korzystanie z AI w mojej pracy jest w pełni zgodne z prawem.”*

## „Mam wątpliwości, czy korzystanie z AI w mojej pracy jest w pełni zgodne z prawem.”

Wątpliwości prawne najrzadziej deklarują przedstawiciele consultingu (4%) i FMCG (2%), czyli branż, które najintensywniej korzystają z AI. Wyższy poziom niepewności obserwujemy natomiast wśród pracowników 55+ (21%), pracowników fizycznych (19%).

**T2B (Top 2 Box) = suma odpowiedzi 4 i 5 na skali 1-5.**



N = 1147

Pytanie: W jakim stopniu zgadzasz się lub nie z każdym z poniższych stwierdzeń?



**Tylko 27% pracowników potwierdza, że w ich miejscu pracy funkcjonują jasno określone zasady korzystania z AI. W większości organizacji sposób wykorzystania tych narzędzi pozostaje więc słabo ustandaryzowany i nie jest wspierany przez jasno komunikowane wytyczne.**

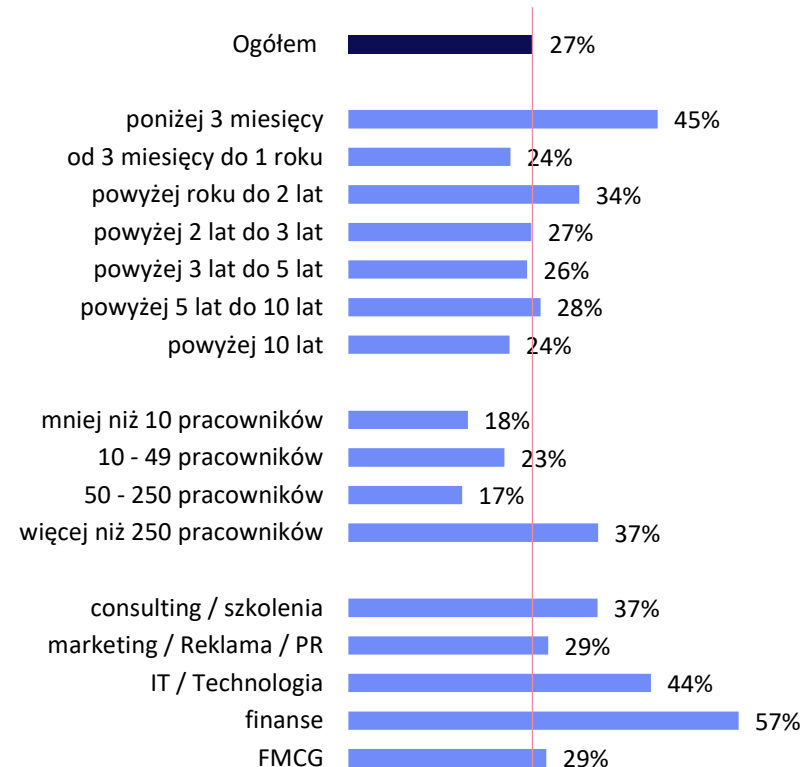
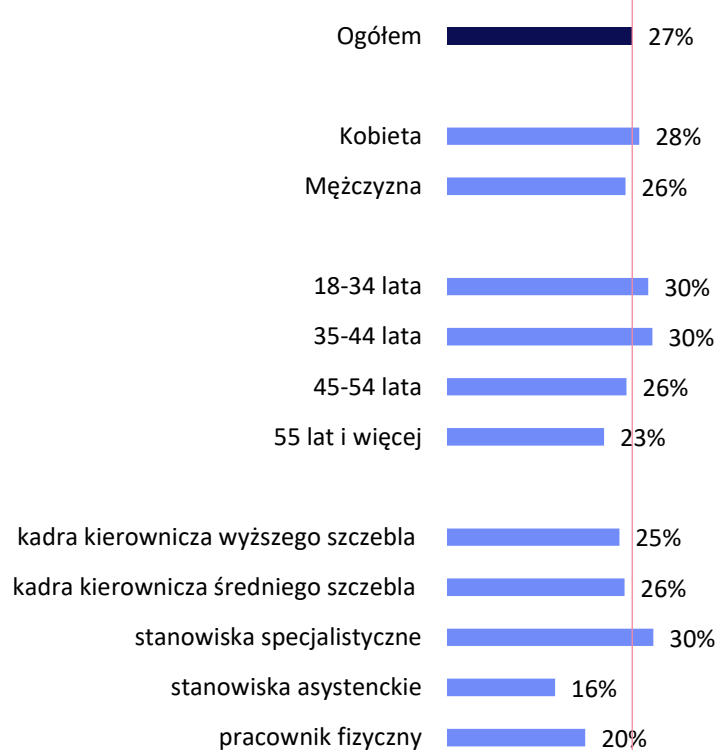
*Stwierdzenie: „W moim miejscu pracy funkcjonują jasno określone wytyczne dotyczące bezpiecznego korzystania z narzędzi AI.”*



## „W moim miejscu pracy funkcjonują jasno określone wytyczne dotyczące bezpiecznego korzystania z narzędzi AI.”

Największe firmy (37%) znacznie częściej niż mikrofirmy (18%) deklarują istnienie zasad korzystania z AI. Wysoki odsetek odpowiedzi pozytywnych dotyczy finansów (57%) i IT (44%), gdzie kwestie bezpieczeństwa i zgodności mają szczególne znaczenie. Zaskakuje natomiast consulting (37%) – branża intensywnie wykorzystująca AI, ale relatywnie rzadko wspierająca pracowników formalnymi wytycznymi.

**T2B (Top 2 Box) = suma odpowiedzi 4 i 5 na skali 1-5.**



N = 1137

Pytanie: W jakim stopniu zgadzasz się lub nie z każdym z poniższych stwierdzeń?

## ekspert

**dr Dota Szymborska***ENT, Uniwersytet WSB Merito, Warszawa*

Kiedy czytam raport Experience Institute widzę w liczbach to, o czym od dawna dyskutujemy w kontekście etyki projektowania technologii i jej wpływu na rynek pracy. AI przestała być futurystyczną koncepcją, a stała się naszą (prawie, bo wciąż nie dla wszystkich) codziennością. Co więcej, dane z raportu pokazują trend, który napawa mnie sporym optymizmem: wracamy w erę autentycznej współpracy na linii człowiek-maszyna.

Bardzo mnie cieszy, że aż 51% ankietowanych postrzega AI jako wsparcie, a nie zagrożenie. Co znaczy, też że prawie połowa badanych wciąż się boi AI. Co więcej, 39% pracowników deklaruje, że technologia ta realnie wspiera ich kreatywność. To świetny dowód na to, że koncepcja Collaborative Ethics zaczyna działać w praktyce. Powoli przestajemy traktować AI wyłącznie jako narzędzie do automatyzacji nudnych, powtarzalnych zadań - choć 46% badanych nadal ceni ją głównie za oszczędność czasu i lepszą organizację pracy. Autonomiczne agenty AI stają się dla nas partnerami, z którymi współtworzymy wartość. Doskonale widać to chociażby w branży FMCG, gdzie tę synergię dostrzega aż 76% użytkowników.

Raport ma jednak swoje ciemniejsze strony, które z perspektywy wdrażania założeń EU AI Act i tworzenia bezpiecznych ram regulacyjnych powinny zapalić nam czerwoną lampkę. Zaledwie 27% pracowników ma w swoich firmach jasno określone wytyczne dotyczące bezpiecznego korzystania z AI. Tutaj widzę, dla siebie naprawdę dużo pracy, bo jako etyczka nowych technologii zajmuje się przygotowywanie kodeksów etycznych AI.... Jednocześnie tylko 16% ma wątpliwości, czy to, w jaki sposób korzystają z nowej technologii w pracy, jest w ogóle zgodne z prawem. Mamy tu do czynienia z potężnym dysonansem. Firmy, organizacje nie mogą dłużej zrzucać odpowiedzialności na barki pojedynczych pracowników. Konieczne jest systemowe podejście i wdrażanie zasad Ethics by Design już na poziomie firmowej strategii.

Na koniec kwestia, która społecznie jest chyba najtrudniejsza. Dane wyraźnie pokazują, że AI w obecnym wydaniu powiela, a momentami wręcz pogłębia istniejące nierówności. Technologia koncentruje się tam, gdzie jest już władza i zasoby - regularnie korzysta z niej 74% kadry najwyższego szczebla, a tylko 14% pracowników fizycznych. Co gorsza, zaledwie 14% badanych czuje, że bez umiejętności posługiwania się AI ich pozycja na rynku słabnie, a tylko 24% obawia się o stabilność swojego zatrudnienia w przyszłości.

Obawiam się, że spora część rynku, zwłaszcza ta na niższych szczeblach, boleśnie niedoszacowuje tempa i skali zachodzących zmian społeczno-technicznych. To ogromne wyzwanie edukacyjne, z którym musimy się zmierzyć tu i teraz.

A man with dark, curly hair is looking upwards and to the left. His face is partially covered with glowing green binary code (0s and 1s). To his left, there is a donut chart with a small yellow segment representing 8%. The background is a solid light blue.

8%

**Tylko 8% pracowników deklaruje, że odczuwa presję korzystania z AI. To najniższy wynik w całym badaniu. Wiele zmian technologicznych było wdrażanych odgórnie, przez procedury, narzędzia lub wymagania organizacyjne. Wyniki badania sugerują, że AI częściej trafia dziś do codziennej pracy z inicjatywy samych pracowników niż w wyniku formalnego obowiązku.**

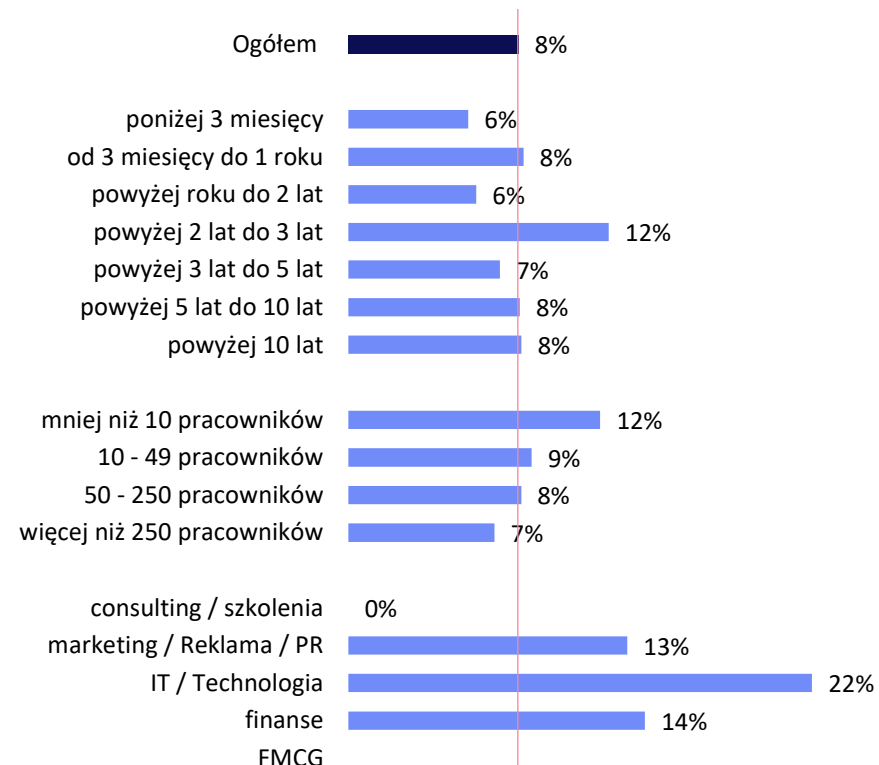
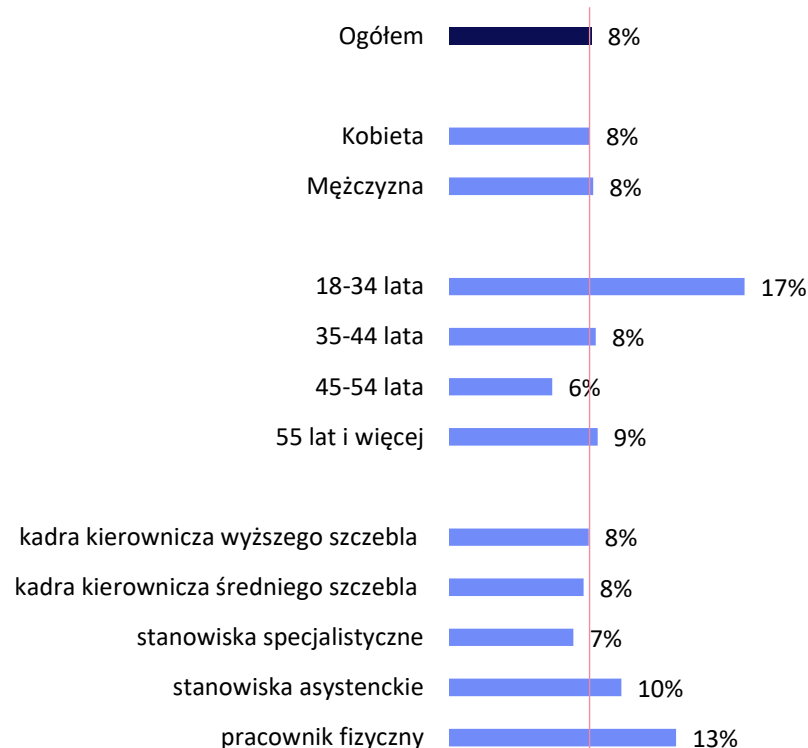
*Stwierdzenie: „Czuję presję, aby korzystać z AI, nawet jeśli nie zawsze mam na to ochotę.”*



## „Czuję presję, aby korzystać z AI, nawet jeśli nie zawsze mam na to ochotę.”

Tylko 8% pracowników deklaruje, że odczuwa presję korzystania z AI. To najniższy wynik w całym badaniu. Oznacza to, że AI nie jest dziś odbierana jako narzucony obowiązek, lecz raczej jako narzędzie, z którego pracownicy korzystają wtedy, gdy widzą w tym wartość. Przynajmniej na razie adopcja AI wydaje się bardziej wynikać z ciekawości i pragmatyzmu niż z organizacyjnego przymusu.

**T2B (Top 2 Box) = suma odpowiedzi 4 i 5 na skali 1-5.**



N = 1282

Pytanie: W jakim stopniu zgadzasz się lub nie z każdym z poniższych stwierdzeń?

## Słowo na zakończenie

Przez lata rozwój technologii opisywaliśmy głównie przez pryzmat narzędzi. Najpierw komputer, internet, później smartfon. Każda z tych innowacji zmieniała sposób działania, ale ostatecznie pozostawała czymś zewnętrznym wobec człowieka. AI wydaje się czymś innym. Wyniki tego badania pokazują, że pracownicy nie mówią już wyłącznie o oszczędności czasu. Mówią o kreatywności, jakości pracy, pomysłach i decyzjach. O obszarach, które jeszcze niedawno uznawaliśmy za najbardziej ludzkie i najtrudniejsze do wsparcia przez technologię. Jednocześnie większość badanych nie traktuje AI jako zagrożenia ani nie odczuwa presji jej używania. To zaskakujące.

Historia nowych technologii przyzwyczaiła nas do scenariusza, w którym zmiana jest najpierw wymuszana, a dopiero później akceptowana. Tym razem wygląda to inaczej. Wartość pojawia się wcześniej niż obowiązek. Być może właśnie dlatego najciekawszym pytaniem nie jest dziś to, czy AI zastąpi człowieka. **Znacznie ciekawsze wydaje się pytanie, jak zmieni się człowiek, który każdego dnia pracuje z inteligencją inną niż własna.**

Bo jeśli przez ostatnie dekady przewagę budowali ci, którzy potrafili najlepiej wykorzystywać swoją wiedzę, doświadczenie i inteligencję, to być może stoimy właśnie u progu momentu, w którym po raz pierwszy w historii przewagę zaczyna budować umiejętność korzystania nie tylko z własnego umysłu. Nie dlatego, że człowiek staje się mniej ważny. Wręcz przeciwnie. To od jego ciekawości, krytycznego myślenia i zdolności do współpracy z technologią będzie zależeć, kto najpełniej wykorzysta możliwości, jakie przynosi nowa era pracy.

# Kontakt

---

Agnieszka Radomska

Head of Research

agnieszka.radomska@expinstitute.pl

Karolina Szymura

Research Manager

karolina.szymura@expinstitute.pl

Monika Łęska Ph.D.

Marketing Manager

m.leska@praca.pl



## ADRES

ul. Puławska 457  
02-844 Warszawa

## WWW

www.expinstitute.pl  
www.praca.pl