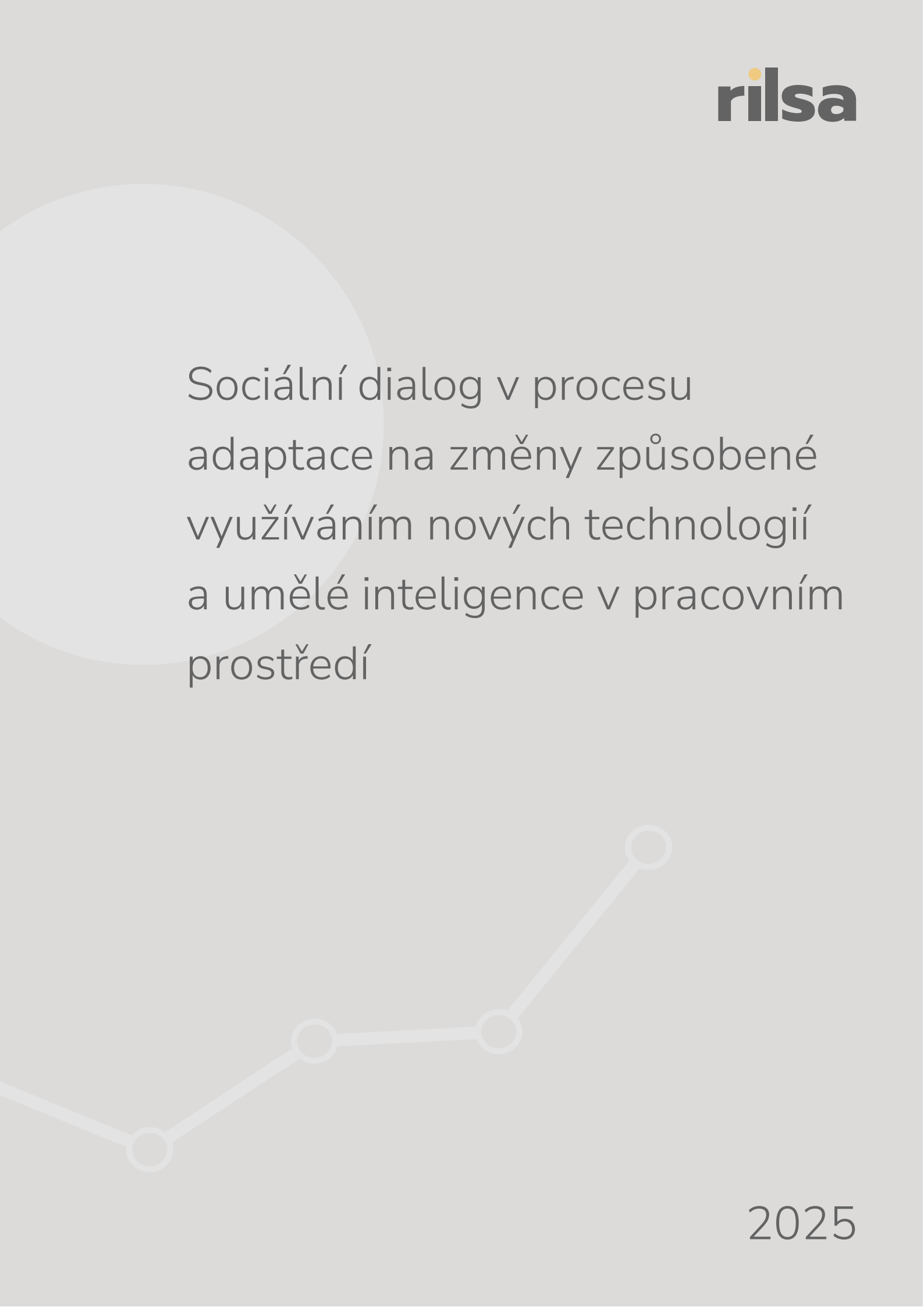


The background features a large, light gray circle on the left side and a white line graph with four circular nodes at the bottom. The line starts from the left, dips down to the first node, then rises to the second, dips slightly to the third, and rises sharply to the fourth.

Sociální dialog v procesu
adaptace na změny způsobené
využíváním nových technologií
a umělé inteligence v pracovním
prostředí

Sociální dialog v procesu adaptace na změny způsobené využíváním nových technologií a umělé inteligence v pracovním prostředí

Aleš Kroupa

Renata Kyzlinková

Soňa Veverková

Praha, RILSA

2025

Studie byla zpracována v rámci projektu Asociace samostatných odborů „Postavení zaměstnanců na českém trhu práce a opatření na podporu kolektivního vyjednávání“, který je financován z příspěvku na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v rámci činnosti ASO na podporu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na centrální a podnikové úrovni.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons Uveďte původ 4.0 Mezinárodní veřejná licence (<http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Vydal Výzkumný institut práce a sociálních věcí, v. v. i.

Jeruzalémská 1283/9, 110 00 Praha 1

Vyšlo v roce 2025, 1. vydání, počet stran 78

Tisk: RILSA

www.rilsa.cz

Sociální dialog v procesu adaptace na změny způsobené využíváním nových technologií a umělé inteligence v pracovním prostředí

Abstrakt

Studie vytvořená pro Asociaci samostatných odborů České republiky shrnuje dosavadní poznatky o dopadech nových informačních a komunikačních technologií a umělé inteligence na trh práce. Popisuje nejen obecné výzvy, ale také rizika pro jednotlivé profese i přenastavení vztahů mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci. Mapuje iniciativy, které jsou v této oblasti realizovány nadnárodními institucemi a sociálními partnery. Na datech z celoevropského šetření Eurobarometer ukazuje, jak respondenti vnímají nové technologie a umělou inteligenci: zda a ve kterých aspektech se jich obávají. V neposlední řadě studie analyzuje i využívání informačních a komunikačních technologií ze strany odborových organizací. Vzhledem k tomu, že studie je určena zejména odborářům, obsahuje také řadu příkladů z praxe.

Klíčová slova: informační a komunikační technologie; umělá inteligence; trh práce; sociální dialog; odbory

Social dialogue in the process of adaptation to changes caused by the use of new technologies and artificial intelligence in the world of work

Abstract

The study for the Association of Independent Trade Unions of the Czech Republic, summarizes the current knowledge on the impacts of new information and communication technologies and artificial intelligence on the labour market. It describes not only general challenges, but also risks for individual professions and the readjustment of relations between employers and their employees. It focuses initiatives implemented in this filed by transnational institutions and social partners. Using data from the european Eurobarometer survey, it shows how respondents perceive new technologies and artificial intelligence: whether and in what aspects they are afraid of them. Last but not least, the study also analyzes the use of information and communication technologies by trade unions. Since the study is intended primarily for trade unionists, it also contains a number of practical examples.

Keywords: information and communication technologies; artificial intelligence; labour market; social dialogue; trade unions

Obsah

Úvod.....	5
1. Umělá inteligence: co nás čeká?.....	7
1.1 Co je to AI?	7
1.2 Jak AI pracuje.....	8
1.3 Obecné výzvy, které AI přináší	10
1.4 Umělá inteligence a budoucnost profesí.....	18
1.5 Iniciativy snažící se usměrnit vývoj AI	20
2. Práce v éře AI a robotizace: subjektivní pohled české populace na změny v kvalitě pracovního života, obavy a příležitosti.....	25
2.1 Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce	25
2.2 Celospolečenské dopady využívání digitálních technologií a AI a změny v kvalitě života ..	26
2.3 Digitalizované úkony nahrazující lidskou pracovní sílu: obavy ze ztráty pracovních míst....	28
2.4 Zvyšování intenzity práce, pracovního stresu a odcizení	32
2.5 Kontrola nad systémy – kyberbezpečnost a potřeba regulace	35
2.6 Potenciál umělé inteligence a robotizace: přínosy navzdory rizikům.....	38
2.7 Subjektivní vnímání kvalifikační připravenosti v procesu adaptace na digitalizovaný svět práce.....	39
2.8 Směr odborů jako reakce na měnící se trh práce pod vlivem nových technologií a AI	44
3. Aktivita sociálních partnerů v oblasti informačních a komunikačních technologií a umělé inteligence	47
3.1 Iniciativy evropských sociálních partnerů.....	47
3.2 Umělá inteligence a ICT v kolektivních smlouvách.....	48
3.3 Nové technologie a AI v kolektivních smlouvách: příklady z praxe.....	50
4. Odborové organizace na úrovni podniku a využívání nových technologií	53
4.1 Kde získávají odborové organizace finance na provoz a zavádění moderních informačních a komunikačních technologií?	59
4.2 Jak nezaspat dobu: umělá inteligence v odborové praxi.....	60
4.3 Jak využívají nové technologie odbory v zahraničí?	62
Literatura	68
Seznam použitých zkratk a pojmů	76

Úvod

Umělá inteligence (*artificial intelligence*, *AI*) se po internetu, sociálních sítích, robotizaci, automatizaci a digitalizaci dostává do centra pozornosti nejen veřejnosti, ale i mnohých vědeckých pracovníků. Během posledních deseti let vznikla celá řada studií a výzkumů snažících se zmapovat dopady využívání umělé inteligence na makro i mikro úrovni. Již nyní je zřejmé, že umělá inteligence bude mít měřitelné dopady na celou společnost: ovlivní zaměstnanost/nezaměstnanost, příjmovou rovnost/nerovnost ve společnosti, dostupnost/nedostupnost zdravotní péče, vzdělávací systém, kulturu, životní prostředí... S umělou inteligencí se dnes setkáváme téměř všude a je pravděpodobné, že v budoucnu se s ní setkáme úplně všude. Jak nás ovlivní a co nám přinese?

Na tuto otázku není jednoduchá odpověď. Jak trefně poznamenává Aghion et al., 2025, nyní už si nemůžeme vybrat, jestli umělou inteligenci do svých životů pustíme nebo ne. Umělá inteligence už součástí našich životů je. **Ale její dopady na výše uvedené oblasti, jakož i další aspekty našich životů, zatím bohužel nemůžeme zcela předvídat.** To je potřeba zdůraznit hned na začátku tohoto textu. Proč tomu tak je?

- **Zatím nevíme, v jaké míře a v jakých konkrétních zemích a odvětvích se umělá inteligence bude šířit.** AI už využíváme. Umělá inteligence pomáhá ve zdravotnictví se stanovením diagnózy. Na internetu dokáže uživateli doporučit obsah na základě jeho předchozích vyhledávání. Hlídá skladové zásoby. Řídí autonomní vozítka. Podle řady expertů je však v současné době využívání AI stále ještě omezené (Ghosh et al., 2025, McKinsey, 2023), s šířením AI a jejím zdokonalováním budou změny ve společnosti pochopitelně viditelnější.
- **Veškeré dosavadní studie a analýzy jsou založeny na „historických“ datech nebo na sociologických šetřeních,** které se dotazují veřejnosti (stakeholderů, podnikatelů, odborníků...), jak oni vnímají umělou inteligenci a jaké dopady AI oni sami pozorují v různých oblastech života (Frank et al., 2025, Aghion et al., 2022). Pokud očekáváme, že AI bude dále zdokonalována a šířeji využívána, jsou tyto predikce samozřejmě velmi nepřesné.
- **Míra regulace AI** – většina odborníků na umělou inteligenci se shoduje na tom, že do budoucna bude potřeba AI legislativně regulovat (Aghion et al., 2019). Pokusy o legislativní úpravu AI už existují, ale opět nemůžeme požadovat dokonalou regulaci, pokud nevíme, kudy se bude rozvoj AI ubírat. A jakákoliv regulace bude zpětně ovlivňovat využívání a rozšíření AI.

Umělá inteligence je tedy technologie, jejíž směřování a dopady zatím jen tušíme (Boucher, 2020). Není tedy divu, že se můžeme setkat jak s pozitivními očekáváními typu „AI nám významně usnadní život“, tak i s negativními očekáváními typu „AI zotročí lidstvo“¹. Reálně ale můžeme očekávat spíš smíšené dopady, tzn. v něčem nám AI velmi pomůže, v něčem nás naopak poškodí.

¹ Tak např. Elon Musk, podnikatel a vizionář, označil v roce 2014 umělou inteligenci jako největší existenční hrozbu pro lidstvo (Gibbs, 2014). Bill Gates, podnikatel a spoluzakladatel společnosti Microsoft, se v roce 2017 naopak domníval, že umělá inteligence z nás učiní produktivnější a kreativnější jedince (Elkins, 2017).

V tomto kontextu tak autorský tým, který sestavil tuto studii, stál před nelehkým úkolem. Jak zpracovat zadané téma a přitom neprovádět jen rešerši stávající literatury, která analyzuje dopady umělé inteligence na různé aspekty našich životů s různou mírou optimismu a pesimismu? Dosavadní výzkumy (a není jich málo) se na různých datech a s využitím různé metodologie snaží predikovat dopady nových technologií a umělé inteligence na naše životy, ačkoliv se – s ohledem na dosavadní míru poznání a dostupných dat – jedná spíše o věštění z křišťálové koule.

Struktura studie je tedy kromě obecného úvodu zaměřená na rizika a výzvy, které nové informační a komunikační technologie a umělá inteligence přinášejí na trh práce, přičemž použitá data zaznamenávají vnímání respondentů (jak respondenti vnímají nové technologie a umělou inteligenci, jaké dopady budou podle respondentů mít, zda se těchto dopadů obávají atd.), nikoliv reálné dopady nových technologií a umělé inteligence, neboť tyto dopady jsou stále nejisté.

První kapitola je věnována umělé inteligenci. Popisuje, jak umělá inteligence pracuje a jasně vymezuje, co to umělá inteligence je. Umělá inteligence zažívá v poslední době boom, mnoho lidí si ale umělou inteligenci spojuje zejména s chatboty², což je jen malá (a rozhodně nikoliv ta nejdůležitější) podmnožina umělé inteligence. První kapitola tedy zavádí definice a vyjasňuje pojmy spojené s umělou inteligencí, jakož formuluje i obecná rizika spojená s umělou inteligencí. Dále představuje nejdůležitější iniciativy, které si kladou za cíl vymezit institucionální a právní rámec pro umělou inteligenci.

Druhá kapitola se zabývá výzvami, které nové technologie a umělá inteligence přináší na trh práce (zvyšování intenzity práce, rozšíření kontrolních systémů, algoritmické řízení atd.). Analyzuje data z celoevropského šetření Eurobarometer 554 na téma umělé inteligence a budoucnosti práce z roku 2024.

Třetí kapitola popisuje iniciativy sociálních partnerů v oblasti nových informačních a komunikačních technologií, ať už se jedná o dobrovolné iniciativy na evropské úrovni, nebo závazky obsažené v kolektivní smlouvách.

Čtvrtá kapitola zkoumá, jak sociální partneři využívají nové informační a komunikační technologie a umělou inteligenci při svých aktivitách, a to jak v ČR, tak v Evropě.

² Chatbot je počítačový program, který je schopen přirozeně komunikovat s koncovým uživatelem a pomáhat mu řešit jeho problémy (IMB, 2021).

1. Umělá inteligence: co nás čeká?

1.1 Co je to AI?

Než se začneme podrobněji věnovat dopadům umělé inteligence na naše životy a na iniciativy, které mají minimalizovat negativní dopady, seznámíme se nejdříve se základními pojmy. Stejně jako u jiných „novinek“, ani v případě umělé inteligence³ dosud neexistuje jednotná definice a různí autoři a instituce používají různé definice. Zde se seznámíme jen s nejdůležitějšími a pro tento text nejužitečnějšími definicemi⁴:

Evropská unie využívá následující definici. Tuto definici používají ve svých dokumentech i evropští sociální partneři (viz kapitola č. 3).

System AI je strojový systém navrženy tak, aby po zavedení fungoval s různými úrovněmi autonomie, a který po zavedení může vykazovat adaptabilitu a který za explicitními nebo implicitními účely z obdržených vstupů odvozuje, jak generovat výstupy, jako jsou predikce, obsah, doporučení nebo rozhodnutí, které mohou ovlivnit fyzická nebo virtuální prostředí.

Zdroj: Článek 3, odst. 1 Aktu o umělé inteligenci (EP a EK, 2024)

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (*Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD*) vytvořila vlastní definici, na které jsou postaveny Principy umělé inteligence OECD (*OECD AI Principles*, viz níže).

Umělá inteligence je strojový systém, jenž z explicitních nebo implicitních důvodů z přijatých vstupů usuzuje, jak generovat výstupy, jako jsou předpovědi, obsah, doporučení nebo rozhodnutí, která mohou ovlivnit reálné nebo virtuální prostředí. Různé systémy umělé inteligence se po nasazení liší úrovní autonomie a adaptability.

Zdroj: OECD (2024b), revidovaná definice

³ Pojem „umělá inteligence“ se objevil poprvé už v roce 1955. Tehdy autorský tým v čele s Johnem McCarthyem předložil návrh výzkumného projektu s cílem zjistit, zda je možné vytvořit stroj, který by se učil, rozhodoval a řešil problémy podobně jako lidská inteligence (McCarthy et al., 1955). A letní workshop, který se v rámci tohoto projektu konal v roce 1956 na Dartmouth College (v New Hampshire, USA), bývá považován za oficiální zrod oboru umělé inteligence. V průběhu dalších let se definice i vnímání umělé inteligence různě měnilo, během posledních pěti let ale nastal opravdový boom, spojen zejména s tím, že umělá inteligence je schopná vytvářet vlastní výstupy (tzv. generativní umělá inteligence). Historii vývoje umělé inteligence popisují např. Haenlein a Kaplan (2019).

⁴ Přehled definic podává např. Appiahene et al. (2022).

1.2 Jak AI pracuje

V následujícím boxu (Box č. 1) je na jednoduchém příkladu ukázáno, jak AI funguje.

Box č. 1 Jak umělá inteligence pracuje

V našem příkladu učíme AI rozeznávat fotografie koček a psů. Lze si ale představit jiné úlohy, např. rozeznávání kvalitních výrobků od zmetků či třídění dat podle konkrétního znaku.

1. Sběr dat

V první řadě potřebuje umělá inteligence data, ze kterých se bude učit. V našem případě se bude jednat o fotografie koček a psů. Fotografie můžeme získat z veřejných fotodatabází nebo si je nafotit sami (např. fotopastí). Samozřejmě čím více, tím lépe.

2. Předzpracování dat

Získaná data (v našem případě fotografie či obrázky koček a psů) je třeba připravit pro analýzu. To může zahrnovat změnu velikosti obrázků, odstranění šumu, vyladění barev či další úpravy.

3. Vytvoření modelu

Zvolíme vhodný model či algoritmus. Existuje mnoho různých algoritmů strojového učení (lineární či logistická regrese, rozhodovací stromy, mnohovrstvé neuronové sítě atd.) Každý algoritmus se hodí pro jiný typ úkolu.

4. Trénování modelu

Počítač pomocí vybraného algoritmu analyzuje data a učí se z nich. Právě schopnost „učit se“ a zlepšovat své výstupy je na AI přitažlivá a hojně využívaná. AI vytváří model, který dokáže predikovat nebo klasifikovat nové informace.

5. Testování modelu

Model musíme otestovat. To ověříme tak, že model vyzkoušíme na datech, která při učení neviděl, v našem případě tedy dalších fotkách koček a psů.

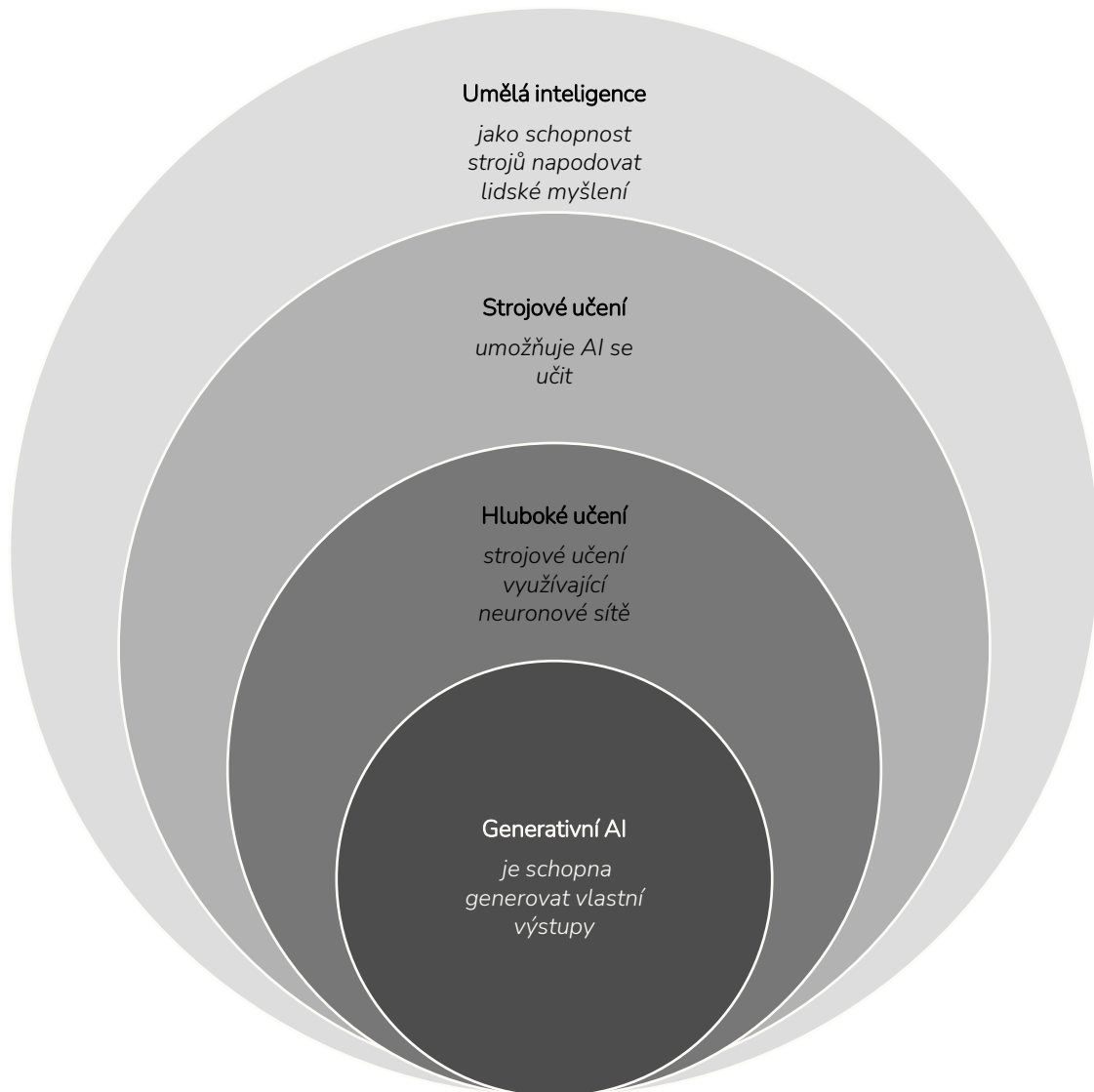
6. Nasazení modelu

Pokud model funguje dobře, můžeme ho použít v praxi, například v aplikaci, která automaticky třídí fotografie.

Podrobněji rozpracováno např. v Boucher (2020)

Zdroj: Zpracováno podle Perry (2025)

Graf č. 1 Vztahy mezi zmiňovanými pojmy



Zdroj: McKinsey & Company (2024), vlastní úprava

Umělá inteligence je postavena na tzv. strojovém učení (*machine learning, ML*). Strojové učení je nástrojem umělé inteligence, které vytváří modely a algoritmy⁵ umožňující se strojům učit se a automaticky se zlepšovat, aniž by k tomu byly explicitně programovány. Skutečný pokrok ve strojovém učení však přineslo až tzv. hluboké učení (*deep learning, DL*). To využívá neuronové sítě k napodobování způsobu, jakým funguje lidský mozek. Pracuje s několika vrstvami a umožňuje

⁵ Algoritmus lze definovat jako předem daný postup, který řeší určité úlohy či problémy. V žádném případě se nejedná o nic, s čím bychom se dosud nesetkali, algoritmy využíváme denně, např. při vaření (recept je též algoritmus), řešení matematických rovnic, montáži nábytku atd.

provádět komplexnější analýzu a prezentaci dat (rozpoznávání obrázků, lidského hlasu atd. (viz Box č. 1). K tomu však potřebuje obrovské množství vstupních dat.

V posledním desetiletí se výrazně zdokonalila schopnost umělé inteligence porozumět přirozenému jazyku a generovat obsah v přirozeném jazyce. Tyto tzv. velké jazykové modely (*large language models*, *LLMs*), které spoléhají na techniky hlubokého učení, představují pokročilé systémy AI schopné „pochopit“ složité závislosti, vztahy a kontextové nuance přirozené řeči. Na velkých jazykových modelech jsou mimo jiné postaveny i chatboty, které dokáží interpretovat vstupy dodané uživatelem, odpovídat na uživatelské otázky a vést dialogy, a to souvislým, přirozeným a kontextově relevantním způsobem.

Obě výše uvedené definice umělé inteligence (EU i OECD) se zmiňují o autonomii umělé inteligence. AI mívá při generaci výstupů různou míru autonomie. Jinak řečeno, systémy AI dokáží samy jednat a rozhodovat, aniž by je člověk neustále řídil. Míra autonomie se u různých systémů AI liší (EK a EP, 2024).

Box č. 2 Příklady autonomních a neautonomních systémů

Příkladem vysoce **autonomního systému** AI je např. Waymo⁶, firma, která vyvíjí a navrhuje autonomní vozidla. Tato vozidla jsou plně autonomní a nepotřebují žádné zásahy řidiče, aby dostala cestující do cíle. V některých městech USA (Austin, San Francisco, Phoenix) jsou využívána mimo jiné jako taxi.

Příkladem **neautonomního systému** AI je např. Netflix a jeho systém doporučování vhodných pořadů⁷. Systém dodává konkrétnímu uživateli personalizovaná doporučení založená na analýze jeho předchozího chování a sledovaných pořadů. To znamená, že systém je sice schopen uživateli asistovat při výběru pořadů, ale sám o nich nerozhoduje.

1.3 Obecné výzvy, které AI přináší

Na základě stručného vhledu do systému umělé inteligence lze shrnout, že:

- Umělá inteligence se umí sama učit a zlepšovat se.
- Ke svému učení ale potřebuje obrovské množství dat.
- Umělá inteligence je různě autonomní a může se rozhodovat sama do té míry, ve které jí to algoritmus povolí.

⁶ Webové stránky organizace viz <https://waymo.com/>

⁷ Více informací o tom, jak doporučovací systém Netflixu funguje viz <https://help.netflix.com/en/node/100639>

V této souvislosti se objevují různé výzvy, kterým bude potřeba čelit. EU ve svých dokumentech prezentuje vůči AI velká očekávání, i když zároveň upozorňuje na rizika.

AI bude měnit náš život zlepšováním zdravotní péče (umožní např. stanovení přesnější diagnostiky či lepší prevenci nemocí), zvyšováním účinnosti zemědělství, přispíváním ke zmírňování změny klimatu a přizpůsobování se této změně, zlepšováním účinnosti výrobních systémů prostřednictvím prediktivní údržby, zvyšováním bezpečnosti Evropanů a mnoha jinými způsoby, které si zatím umíme představit pouze v náznacích.

Zdroj: EU (2020)

Boucher (2020) ale upozorňuje, že v souvislosti s šířením umělé inteligence je důležitá zejména **veřejná debata a nutnost informovat veřejnost o přínosech i rizicích umělé inteligence tak, aby veřejnost AI neodmítala, ale zároveň k ní přistupovala kriticky**. Boucher také dále shrnuje zásadní výzvy, které umělá inteligence přináší a na které je či brzy bude třeba reagovat, ať už legislativními opatřeními, nebo různými „soft“ opatřeními. Tyto výzvy se týkají či budou týkat všech oblastí našeho života, včetně života pracovního.

- **Promarněné příležitosti – investice do AI jsou nutností, ale kam přesně investovat?**

Umělá inteligence má pochopitelně velký potenciál. Má-li EU udržet krok s dalšími „AI velmocemi“ (USA, Čína), jsou další investice do rozvoje a využívání AI nezbytné, ať už se jedná o soukromé či veřejné zdroje. Otázkou však je, kam přesně tyto investice směřovat. Boucher (2020) se v tomto směru obává toho, že dnes je věnována velká pozornost zejména chatbotům, které však tvoří jen podmnožinu umělé inteligence, a to rozhodně ne tu nejvíc užitečnou či kontroverzní.

- **Transparentnost – jak zajistit, aby byla AI transparentní?**

Transparentnost umělé inteligence se dotýká několika oblastí. Zaprvé je to transparentnost algoritmů. Algoritmy strojového učení jsou často velmi složité a je obtížné převést je do jazyka, který je srozumitelný pro běžné uživatele, proto se také někdy označují jako „černé skříňky“ (viz Box č. 3). Některé společnosti navíc využívají umělou inteligenci ke komerčním účelům (schvalování žádosti o úvěr, sledování chování zákazníka) a nemají zájem konkrétní algoritmus zveřejňovat. V případě schvalování žádosti o úvěr pak např. neúspěšný žadatel netuší, proč jeho žádost byla zamítnuta, a zpravidla nemá ani možnost získat v tomto směru podrobnější informace.

- **Respekt k různým názorům na AI a nutnost diskuse**

Podle Boucher (2020) je nutno podporovat diskusi a zvat k diskusi i „opozici“, tedy ty, kteří AI nevěří a mají z ní obavy. Různé výzkumy ukazují, že veřejnost šíření a využívání umělé inteligence vesměs akceptuje a že obavy z AI vyjadřují spíše experti a stakeholderi. I tyto „opoziční“ názory je však potřeba veřejně diskutovat tak, aby veřejnost (stakeholderi, zájmové skupiny, odbory, neziskový sektor atd.) nebyla jen pasivním příjemcem služeb umělé inteligence, ale aby se podílela i na pravidlech jejího využívání. Jen tak lze očekávat, že nebudou vznikat skupiny, které začnou umělou inteligenci blokovat a odmítat, neboť se budou bát důsledků jejího využívání.

Box č. 3 Umělá inteligence, algoritmy a diskriminace při schvalování žádostí o hypotéku

Wiggin (2025) zkoumal 6 000 žádostí o poskytnutí hypotéky. Data pocházejí z USA z roku 2022. Zjistil, že algoritmus systematicky vyhodnocoval bílé žadatele jako méně rizikové. Bílí žadatelé o hypotéku získali úvěr v 95 % případů, zatímco černošští či hispánští žadatelé se stejným finančním profilem hypotéku získali v méně než 80 % případů.

Cílem výzkumu bylo zjistit, jak finanční instituce využívají algoritmy umělé inteligence, strojové učení a velké jazykové modely k urychlení procesů spojených s poskytováním hypoték. Tyto algoritmy samozřejmě mohou výrazně snížit náklady spojené s prověřováním bonity žadatele. Na stranu druhou nejsou tyto algoritmy pro žadatele transparentní, žadatel tedy netuší, jak zadané údaje (věk, příjmy žadatele, úvěrová historie atd.) algoritmus vyhodnocuje a jakou váhu jednotlivým faktorům přidává. Jedná se tedy o „černou skříňku“. V tomto výzkumu autor dochází k závěru, že algoritmy, které využívají banky, jsou diskriminační, tudíž problematické. Jeho přenastavení je však zcela v rukou bank.

- **Fakta versus fikce – jak je rozeznat?**

Jak už bylo zmíněno, umělá inteligence umí generovat vlastní výstupy (texty, obrázky, videa...), a to velmi realistické. V této souvislosti často narážíme na pojem *deepfake*, jakožto technologii, která využívá strojové učení k vytváření realistických, ale falešných videí, ve kterých osoby (často veřejně známé) říkají nebo dělají něco, co ve skutečnosti neřekly nebo neudělaly⁸. V praxi pak může být nesmírně obtížné deepfake videa odlišit od reality: tato videa se pak velmi snadno mohou stát nástrojem manipulace a propagandy.

- **Překonávání předsudků a diskriminace: je umělá inteligence diskriminační?**

Umělá inteligence, jakožto technologie ovládaná algoritmy a nezatížena předsudky, se může zdát jako ideální nástroj k odstraňování předsudků a diskriminace. Paradoxně tomu tak ale není, protože někteří tvůrci algoritmů mohou úmyslně či neúmyslně vytvářet algoritmy, které diskriminují určitou skupinu obyvatel, což je vidět např. na příkladu v Boxu č. 3, který ukazuje, že v USA byla úspěšnost černošských a hispánských žadatelů o hypotéku nižší než u bílých žadatelů. Algoritmus pochopitelně nezkoumal barvu kůže žadatele, ale např. z údajů o místě narození, vzdělání či stávajícím bydlišti dokázal určit, že se pravděpodobně bude jednat o černého nebo hispánského žadatele. Toto se samozřejmě může týkat i např. algoritmů, které využívají personalisté při přijímání zájemců o zaměstnání.

⁸ Např. ruská digitální tvůrkyně **Антонина Аикса** (Antonina Aixa) na svém profilu na Instagramu ([@antonina_aixa](#)) pravidelně zveřejňuje videa různých státníků (Donald Trump, Vladimir Putin, Volodymyr Zelenskij, Kim Čong-un a další), jak spolu podnikají různé společné aktivity: slaví pravoslavné Velikonoce, sázejí rajčata, radují se z úrody, jedou na výlet Transsibiřskou magistálou atd. Jedná se o typická deepfake videa, i když autorka v tomto případě netvrdí, že jsou pravdivá, a vyjadřují jen její přání...

Navíc samotná data, ze kterých se umělá inteligence učí, jsou zatížena předsudky a diskriminací (Mosene, 2024). Jedná se o data, která vytvořil „bílý heterosexuální muž“, tzn. vstupní data pro umělou inteligenci opomíjejí ty skupiny obyvatel, které se k informačním a komunikačním technologiím z různých důvodů dosud nedostaly, nebo jen omezeně, což samozřejmě souvisí s regionem, věkem, vzděláním, pohlavím atd. Tato diskriminace „na vstupu“ i „na výstupu“ je jednou z největších výzev týkajících se umělé inteligence.

- **Naše hodnoty: jak naučit umělou inteligenci, aby je respektovala?**

Naše hodnoty jakožto koncepty nebo zásady, které považujeme za důležité (vztah k rodině, k vlasti, ke komunitě, ve které žijeme atd.), se v čase mění. Současná západní civilizace klade velký důraz na lidská práva, důstojnost každého jedince, svobodu a rovnost v právech. Ne všichni, kteří se podílejí na strojovém učení a tvorbě algoritmů pro umělou inteligenci, však sdílejí stejné hodnoty, ty jsou totiž podmíněny historií, tradicemi, náboženstvím, ekonomickou situací atd. V tomto směru, tedy z hlediska důstojnosti každého jednotlivce, lze uvést jako kontroverzní technologii rozeznávání tváří. Ta může být smysluplně využita např. k ověření identity, zároveň se ale z tváře člověka dají vyčíst samozřejmě příslušnost k určité etnické skupině, věk, emoce, zdravotní stav atd., což je první krok k diskriminaci (viz výše). Microsoft tak např. ze své technologie rozeznávání tváří Azure AI Face vyřadil možnosti rozpoznávání tváře obličeje, které se dají použít k odvozování emocionálních stavů a dalších atributů identity, které mohou v případě zneužití podléhat stereotypům, diskriminaci nebo nespravedlivému odepření služeb (emoce, pohlaví). Omezené jsou i funkce týkající se odhadu věku, barvy vlasů a výrazu tváře⁹.

V této souvislosti je pak třeba řešit otázky, jak umělou inteligenci naučit respektovat ty hodnoty, které chceme, aby AI respektovala (Floridi et al., 2018), a zároveň ji udělat natolik flexibilní, aby se daly tyto hodnoty měnit a byly akceptovatelné i pro společnost za sto let¹⁰.

- **Ochrana osobních údajů a informovaný souhlas – dokážeme ho vůbec udělit?**

V Úředním věstníku Evropské unie bylo vyhlášeno dne 27. dubna 2016 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů¹¹, neboli GDPR. Toto nařízení mimo jiné vyžaduje informovaný souhlas jednotlivce se shromažďováním a zpracováním svých osobních údajů.

To je ale v případě využívání umělé inteligence ke získávání dat komplikované, neboť informovaný souhlas vyžaduje, aby jednotlivec plně rozuměl tomu, s čím souhlasí. Plné porozumění ovšem souvisí s transparentností (viz výše) – pokud není technologie transparentní, nebo ji uživatel kvůli

⁹ Viz Microsoft, 2025. Co je služba Azure AI Face? 21. 2. 2025. Dostupné z: <https://learn.microsoft.com/cs-cz/azure/ai-services/computer-vision/overview-identity>

¹⁰ V této souvislosti Boucher (2020) poukazuje na to, že hodnoty, které západní společnost vyznávala např. na začátku 20. století (postavení ženy ve společnosti, rasismus, kolonialismus, bohatí versus chudí), by pro nás také dnes byly nepřijatelné.

¹¹ Celý text viz https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=legissum:310401_2

složitosti nepochopil, nemůže se jednat o informovaný souhlas. Data jsou tak získávána nelegálně (viz Box č. 4).

Box č. 4 Informovaný souhlas a cookies

S tzv. cookies se při užívání internetu setkáváme mnohokrát denně. Cookies jsou krátké textové soubory, které námi navštívený web odesílá do našeho prohlížeče. Umožňují webu zaznamenat informace o naší návštěvě. Cookies nám sice ulehčují práci: nemusíme pokaždé při nákupu v e-shopu vyplňovat adresu dodání, protože si ji e-shop díky cookies pamatuje, web při další návštěvě generuje obsah, který nás zajímá atd. Zároveň ale cookies poskytují prozovateli webu data o tom, jak často web navštěvujeme, jak dlouho se tam zdržíme, co nás nejvíce zajímá atd. Tím se prozovatel webu dostává k našim osobním údajům, které může využít k lepšímu zacílení reklamy a dalším marketingovým aktivitám.

Zpracování cookies provozovatelem webu je zpravidla zpracováním osobních údajů, a tak má uživatel právo vědět, jak provozovatel webu s těmito údaji nakládá. Musí provozovateli webu také udělit informovaný souhlas se zpracováním svých osobních údajů. Úřad pro ochranu osobních údajů v této souvislosti vydává doporučení¹², jak s cookies a informovaným souhlasem s jejich využitím nakládat a na co si dávat pozor. V této souvislosti si ale řekněme upřímně: kdo z nás studuje, jak provozovatel webu s našimi daty nakládá a kdo z nás jen odklikne „Přijmout všechny cookies“?

Některé společnosti se navíc ani získáváním informovaného souhlasu a souhlasu se zpracováním osobních údajů vůbec nezabývají. Flick (2015) upozorňuje na studii vytvořenou ve spolupráci Cornell University (USA) a Facebooku. Výzkum měl manipulovat s účty 700 000 uživatelů Facebooku tak, aby se na něm zobrazoval různý poměr pozitivních a negativních zpráv. Cílem výzkumu bylo zjistit, zda uživatelé trpí tzv. „emoční nákazou“ (*emotional contagion*), tzn. zda množství pozitivních nebo negativních příspěvků ovlivní emoční vyznění jejich vlastních příspěvků. Problém byl, že žádný z uživatelů Facebooku nevěděl, že se stal součástí této studie, tzn. žádný z nich nebyl informován, natož aby s výzkumem souhlasil. Institutional Review Board z Cornell University, komise, která má za úkol chránit práva a bezpečnost osob, které se účastní výzkumu univerzity, byla sice v této otázce konzultována, nicméně dospěla k závěru, že data, na kterých byla studie postavena, získal Facebook dříve, než je začali analyzovat výzkumníci z Cornell University. Facebook se nakonec uživatelům omluvil a změnil pravidla pro nakládání s daty uživatelů (Hill, 2014).

¹² Viz Úřad na ochranu osobních údajů, FAQ Cookies, dostupné na <https://uoou.gov.cz/verejnost/qa-otazky-a-odpovedi/cookies>

Box č. 5 Případ Clearview AI¹³

Clearview AI je americká společnost, která vyvíjí software pro rozpoznávání obličejů a která poskytuje software především pro orgány činné v trestním řízení. Zároveň už byla v několika evropských zemích pokutována za porušování Nařízení (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů (GDPR). Důvodem těchto pokut je rozsáhlá databáze fotografií lidských obličejů, kterou si firma vytvořila tak, že sbírala fotografie lidí na internetu, samozřejmě bez souhlasu uživatelů. To vzbudilo reakci úřadů na ochranu dat v různých zemích EU.

10. října 2022 udělil italský Úřad pro ochranu osobních údajů (*Garante per la protezione dei dati personali, GPDP*)¹⁴ firmě Clearview AI pokutu ve výši 20 mil. EUR a zakázal firmě shromažďovat další fotografie a příslušná metadata, která by se týkala osob pobývajících na italském území. Zároveň firmě nařídil výmaz údajů, včetně biometrických údajů, zpracovávaných jejím systémem rozpoznávání obličeje (EDPB, 2022a).

19. října 2022 vyměřila francouzská Národní komise pro informatiku a svobodu (*Commission nationale de l'informatique et des libertés, NCIL*)¹⁵ pokutu 20 mil. EUR společnosti Clearview AI za nezákonné zpracování osobních dat, porušování lidských práv a nedostatek součinnosti s NCIL. Tato pokuta je vůbec nejvyšší, jakou může NCIL uložit (EDPB, 2022b).

16. května 2024 nizozemský Úřad pro ochranu osobních údajů (*Autoriteit Persoonsgegevens, AP*)¹⁶ vyměřil Clearview AI pokutu ve výši 30,5 mil. EUR za nezákonné využívání databáze fotografií lidských obličejů. Úřad také uvedl, že používání služeb společnosti Clearview AI je v Nizozemsku zakázáno (EDPB, 2024).

Podobně reagovaly na aktivity společnosti Clearview AI i další evropské i mimoevropské země (Austrálie, Finsko, Řecko a další).

- **Technologie ověřující identifikaci a klasifikace obličejů**

Rozpoznávání obličejů samozřejmě souvisí s (ne)diskriminací a respektem umělé inteligence k našim hodnotám. Technologie schopné rozpoznávat obličeje se dnes používají při pasových kontrolách či odemykání chytrých telefonů. Tato technologie může být také využita k identifikaci pohřešovaných osob či osob podezřelých ze spáchání trestného činu. Na druhou stranu mohou také

¹³ Webové stránky organizace viz <https://www.clearview.ai/>

¹⁴ Webové stránky organizace viz <https://www.gpdp.it/>

¹⁵ Webové stránky organizace viz <https://cnil.fr/>

¹⁶ Webové stránky organizace viz <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/>

diskriminovat a ohrožovat lidská práva. Tyto technologie mohou využívat např. stalkeri¹⁷, když dokáží fotografii obtěžované osoby ztotožnit např. s jejím profilem na sociálních sítích či záznamech z bezpečnostních kamer. Technologie rozeznávání obličeje může být využita k agresivnímu marketingu – pokud osobu na obrázku vyhodnotí umělá inteligence jako silně stresovanou, nemocnou, naštvanou atp., snadněji může identifikovat produkt, o který může mít osoba zájem (impulzivní nakupování). Obecně však tyto technologie ohrožují anonymitu jedince, a mohou se tak dotknout jeho osobních práv.

Box č. 6 Autonomní stíhačka Fury

Anduril Industries, Inc. je americká společnost obranných technologií, která se specializuje na autonomní systémy¹⁸. V květnu 2025 firma představila prototyp bezpilotního letounu Fury, na jehož vývoji spolupracuje s americkou armádou. Letoun nejenže nemá pilota, ale dokonce ani kabinu a ovládací prvky pro pilota. Firma uvádí, že letouny by měly sloužit jako doprovod stíhacího letounu ovládaného skutečným pilotem. Díky využití umělé inteligence tyto letouny dokáží rychleji rozeznat nepřítele a v případě útoku rychleji reagovat, a chránit tak skutečného pilota (Croxtton, 2025).

Na výtky, zda je vývoj takové zbraně morální, představitel společnosti uvedl: „*Neexistuje žádný morální důvod k výrobě nášlapné miny, která nedokáže rozlišit mezi školním autobusem plným dětí a ruským obrněným vozidlem... Nevybíráme si mezi chytrými zbraněmi a žádnými zbraněmi. Vybíráme si mezi chytrými zbraněmi a hloupými zbraněmi.*“

Řada organizací však vyjadřuje obavy z vývoje autonomních zbraňových systémů. Např. Organizace spojených národů spolu s Červeným křížem volají po restrikcích spojených s vývojem a provozem autonomních zbraňových systémů (OSN, 2023). Organizací, která dlouhodobě bojuje za omezení vývoje a využívání autonomních zbraňových systémů, je např. organizace Human Rights Watch¹⁹.

• Nebezpečné autonomní zbraňové systémy

Umělá inteligence se uplatňuje i ve zbrojním průmyslu. Řada institucí vyjadřuje své obavy z tzv. autonomních zbraňových systému²⁰, protože takové zbraně (drony, rakety...) fungují s různou mírou autonomie, v extrémním případě mohou samy rozhodovat o odpálení i cíli útoku, a rozhodnout tak

¹⁷ Osoby, které systematicky a dlouhodobě obtěžují jiné nevyžádanými esemeskami, e-maily, telefonáty, nechtěnými pozornostmi, případně opakovaně vybranou osobu sledují.

¹⁸ Webové stránky organizace viz <https://www.anduril.com/>

¹⁹ Webové stránky organizace viz <https://www.hrw.org/>

²⁰ V angličtině se tyto systémy nazývají jako Lethal Autonomous Weapon Systems (LAWS) nebo Autonomous weapon systems (AWS).

o životě a smrti jednotlivce, bez jakýchkoliv morálních zásad. Ačkoliv, jak je uvedeno výše, jsou technologie rozeznávající obličeje (příp. budovy či jiné objekty) poměrně vyspělé, zatím nelze očekávat, že by bezpečně rozeznaly např. civilistu od vojáka. Bez vstupu lidského faktoru tak můžou autonomní zbraňové systémy velmi rychle eskalovat jakýkoliv válečný konflikt.

- **Konkurence: bude v budoucnu existovat?**

Dnešní společnost a umělá inteligence jsou založeny na datech a na schopnosti je využít ve svůj prospěch. Čím víc dat (např. o příjmovém, věkovém, vzdělanostním profilu svých zákazníků, o jejich spotřebním chování atd.) konkrétní společnost má, tím větší konkurenční výhodu má oproti dalším společnostem v daném segmentu trhu. Už nyní největší ICT společnosti vlastní obrovské podíly ve svých tržních segmentech (Amazon, Apple, Facebook, Google...) a čím víc zákazníků mají, tím víc dat získají. Samozřejmě i na tyto firmy se vztahuje antimonopolní zákonodárství a často se dostávají do terče antimonopolních úřadů po celém světě, nicméně jejich postavení neohrozí ani vysoké pokuty (Borowska, 2020). Konkurenční výhodu také získávají ty společnosti, které se umělou inteligencí zabývají v zemích, kde je ochrana lidských práv na nízké úrovni (Čína). Je tedy možné, že do budoucna bude potřeba změnit legislativu týkající se ochrany hospodářské soutěže.

- **Budou z umělé inteligence profitovat všichni?**

V textu výše jsme popsali některé oblasti, které AI už nyní ovlivňuje, přičemž ve většině těchto oblastí přináší AI jak pozitivní dopady (pro „lidstvo“, pro ekonomiku, pro firmu...), tak i negativní dopady. Už teď lze předpokládat, že pozitiva i negativa nebudou na všechny dopadat stejně, ať už se jedná o regiony (země), firmy, jednotlivce... Z umělé inteligence budou profitovat zejména země a velké firmy, které dokáží AI maximálně využít ve svůj prospěch, stejně tak jako jednotlivci, kteří umí s AI pracovat. Naopak AI zřejmě vyloučí z konzumace výhod ty regiony a jednotlivce, kteří nemají přístup ke vzdělání a ICT. AI tedy může výrazně prohloubit nerovnost ve společnosti.

- **Nadměrná konzumace AI**

AI je stále ještě spíše ve svých začátcích, už nyní ale proniká do všech oblastí našeho života, přičemž v některých případech může být nebezpečná, neboť nemá empatii a necítí emoce. De Freitas et al. (2024) sice zjistil, že konverzace s chatbotem může eliminovat pocit osamělosti, zároveň však může způsobit závislost a také způsobit emoční nepohodu. Chatbot může vůči uživateli projevovat určitou míru empatie (např. si dokáže „vzpomenout“ na to, o čem se s uživatelem bavil při poslední konverzaci), ale stále se jedná jen o technologii: nemusí reagovat tak, jak uživatel očekává, což u psychicky nemocných a depresivních jedinců může způsobit problémy (Adam, 2025). Další přemíra spoléhání se na umělou inteligenci upírá lidstvu možnosti získat zkušenosti: zatímco se umělá inteligence učí, člověk se spoléhá na umělou inteligenci (Boucher, 2020). Přehnané využívání AI také narušuje kritické myšlení a schopnost se samostatně rozhodovat (Hao-Ping et al., 2025).

1.4 Umělá inteligence a budoucnost profesí

V předchozí kapitole jsme představili výzvy, kterým budeme muset v souvislosti s umělou inteligencí čelit. Tyto výzvy se pochopitelně týkají i trhu práce, ať už jde o diskriminaci při přijímání do zaměstnání/v zaměstnání, netransparentní algoritmy, které mohou ovlivňovat pracovní výkon i výdělek pracovníka, aniž by tento algoritmus pracovník znal, problémy se sledováním a identifikací zaměstnanců a s ochranou osobních údajů... Pokud se trhu práce týče, lze předpokládat, že AI bude mít na trh práce velký dopad. O tom, zda bude spíše negativní nebo spíše pozitivní, dnes mnoho nevíme²¹. AI je teprve v začátcích svého rozvoje a veškeré odborné studie zkoumající dopady na trh práce, nezaměstnanost, mzdy, kvalitu práce atd., jsou často rozporuplné až kontroverzní (Ghosh et al., 2025, OECD, 2024), vždy totiž záleží na tématech výzkumu (produktivita práce, mzdy, zaměstnanost/nezaměstnanost), použitých datech (kvantitativní/kvalitativní data, region, ze kterého data pocházejí) a metodách. Využití těchto výzkumů v české realitě je tedy obtížné, i proto, že v této oblasti chybí dostupná data. Proto si dále představíme jen výzkumy založené na tom, jak dotazovaní v současné době vnímají umělou inteligenci a nebezpečí, která jim potenciálně v souvislosti se zaměstnáním a trhem práce hrozí.

V odborné literatuře se často v souvislosti s AI objevuje pojem AI expozice²² (*AI exposure*), který vyjadřuje, jak moc budou konkrétní profese, věkové a vzdělanostní skupiny pracovníků atd. vystaveni vlivům AI. Expozice ale nemusí znamenat, že umělá inteligence konkrétní profese nahradí, může být ve vztahu k pracovní síle i komplementární, a může tak zvýšit produktivitu (Lane, Saint-Martin, 2021).

Dosavadní výzkumy ukazují, že pokud se týče kvalifikovaných pracovníků (s vyšším než středoškolským vzděláním), AI bude spíše komplementární, tzn. pomůže zvýšit jejich produktivitu práce (OECD, 2024, Brynjolfsson et al., 2023). Naopak u pracovníků s nižším vzděláním a vysokým podílem manuální práce (uklízeči, nižší zdravotnický personál, dělníci atd.) se ukazuje, že umělá inteligence jejich práci neovlivní vůbec²³. Dosažené vzdělání je pravděpodobně nejdůležitějším faktorem, který ovlivní AI expozici různých skupin pracovníků, už proto, že vyšší dosažené vzdělání je často propojeno s ostatními socio-demografickými charakteristikami (OECD, 2024).

²¹ Každopádně to není poprvé, co lidstvo čelí strachu z nových technologií. Z historie si můžeme připomenout luddity, anglické textilní dělníky, kteří se v prvním desetiletí 19. století obávali, že jim kvůli nově vynalezeným tkalcovským strojům přijdou o práci. Více informací viz např. Wikipedia, <https://cs.wikipedia.org/wiki/Luddit%C3%A9>

²² AI expozice se měří různými metodami, zpravidla zkoumáním schopností a dovedností potřebných k výkonu konkrétní profese. Tyto schopnosti a dovednosti se pak porovnávají s tím, co již zvládne AI, resp. které již dokáže nahradit. Více o měření AI expozice viz např. Frank et al. (2025) nebo Felten et al. (2021).

²³ Pracovníci s nižším vzděláním, kteří vykonávají rutinní práce, jsou také ohroženi, pokud se týče zániku jejich pracovních míst. Nejsou však ohroženi ani tak umělou inteligencí, jako spíš robotizací a digitalizací (OECD, 2024).

OECD (2024) publikovala výzkum založený na tom, jak pracovníci s různými socio-demografickými charakteristikami vnímají umělou inteligenci a jak se jí cítí (či naopak necítí) být v zaměstnání ohrožení v tom smyslu, že by je umělá inteligence mohla připravit o práci. Souhrn výsledků ukazuje tabulka č. 1.

Tabulka č. 1 Jak různé skupiny pracovníků vnímají budoucnost své profese „ve světle“ AI

Skupina pracovníků	Rizika	Příležitosti
Pracovníci s terciárním (tzn. min. bakalářským a vyšším) vzděláním (vědečtí pracovníci, lékaři, IT profesionálové atd.)	Počítají s významným vlivem umělé inteligence na svou profesi. Mají obavy z nestability zaměstnání.	Pokud bude mít AI pozitivní vliv na zaměstnanost, tzn. nenahradí některé profese, pak tato skupina bude z AI profitovat nejvíc.
Pracovníci s nižším než terciárním vzděláním	Obávají se, že umělá inteligence jejich práci nahradí, zároveň pro ně budou hůře dostupná pracovní místa využívající umělou inteligenci.	AI může pro tuto skupinu pracovníků vytvořit nová pracovní místa či profese.
Muži	Vyšší riziko vidí v automatizaci, AI nepovažují za hrozbu.	Optimističtí, svou budoucnost s AI vnímají pozitivně.
Ženy	Obávají se horšího přístupu k profesím využívajícím AI a nástrojů, které na pracovišti mohou ovlivňovat produktivitu práce.	Vztah mezi AI expozicí a růstem zaměstnanosti vnímají jako pozitivní. Díky růstu zaměstnanosti lépe „dosáhnou“ na pracovní pozice, které jsou či budou zásadně ovlivněny AI a kterým dosud dominovali muži.
Mladí lidé	Strach z nestability zaměstnání a obavy z diskriminace a předsudků při využívání AI (např. při přijímání do zaměstnání).	Obecně vnímají nové technologie a jejich dopad na společnost pozitivně.
Starší pracovníci	Obávají se horšího přístupu k pracovním místům využívajícím AI. Mají obavy z AI nástrojů, které mohou na pracovišti ovlivňovat produktivitu práce. Domnívají se, že nebudou schopni a často ani ochotni AI v práci akceptovat.	Získané schopnosti a zkušenosti mohou tuto skupinu pracovníků na trhu práce do určité míry ochránit.
Pracovníci na vrcholu kariéry	Velký vliv AI, který může zásadním způsobem ovlivnit pracovní život.	Vztah mezi AI expozicí a růstem zaměstnanosti vnímají pozitivně.
Migranti	Strach z nestability zaměstnání a obava z předsudků.	Optimističtí, AI vnímají pozitivně.

Zdroj: OECD, 2024, vlastní úprava

1.5 Iniciativy snažící se usměrnit vývoj AI

Jak už bylo v předchozích kapitolách několikrát popsáno, AI a její vývoj stále představují rovnici (nebo možná i soustavu rovnic?) o několika neznámých. I proto se objevují snahy vývoj umělé inteligence a její využití usměrňovat, ať už legislativně, nebo různými „gentlemanskými dohodami“ a dobrovolnými závazky.

O mapování těchto iniciativ se v letech 2016–2022 pokoušela Rada Evropy (*Council of Europe, CoE*) v databázi AI Initiatives (AI iniciativy)²⁴. Byť se nejedná o vyčerpávající seznam, databáze obsahuje 604 dokumentů věnovaných umělé inteligenci a její regulaci, ať už na mezinárodní, národní či podnikové úrovni. Stejně tak zaznamenává i aktivity výzkumných institucí, nezávislých organizací a think tanků. I když aktualizace databáze byla ukončena v roce 2023, představuje ucelený přehled o tomto typu aktivit a zároveň se snaží tyto iniciativy kategorizovat podle typu dokumentu (závazný, nezávazný, výzkumná zpráva, doporučení), podle obsahu (jaká témata dokument kromě AI zahrnuje, např. lidská práva, udržitelný rozvoj, transparentnost, diverzitu, ochranu soukromí atp.), data vzniku atd. Podle této databáze (pokud se týče množství dokumentů věnovaných AI) se umělou inteligencí a její regulací zabývají zejména nadnárodní instituce, ať už se jedná o OECD, UNESCO či EU, roste ale i počet iniciativ na národní úrovni (Francie, Německo, USA...), jakož i na podnikové úrovni, zejména u nadnárodních firem (Deutsche Telekom, SAP, Google, McKinsey, Ipsos).

Pokud se mezinárodních aktivit v oblasti umělé inteligence a její regulace týče, první komplexní a zároveň nejrozsáhlejší iniciativou je Globální partnerství pro umělou inteligenci: Zásady OECD pro umělou inteligenci. Iniciativa **Globální partnerství pro umělou inteligenci (*Global Partnership on Artificial Intelligence, GPAI*)²⁵** vznikla v roce 2020 z popudu kanadského premiéra Justina Trudeau a francouzského prezidenta Emmanuela Macrona. Mezi 15 zakladateli této iniciativy byla i Evropská unie. Cílem iniciativy GPAI je propojování teorie a praxe v oblasti umělé inteligence, mezinárodní sdílení multidisciplinárního výzkumu a identifikace a diskuse nad klíčovými otázkami spojenými s AI tak, aby se z AI stala důvěryhodná technologie.

V roce 2024 se GPAI spojila s OECD, která již v roce 2019 formulovala Doporučení ohledně AI (OECD, 2019). OECD a GPAI pak tato doporučení revidovala a v roce 2024 představila **Principy OECD pro umělou inteligenci (*OECD AI Principles*)**. Protože se Principy pro umělou inteligenci staly východiskem pro celou řadu dalších iniciativ (ať už národních, firemních iniciativ či iniciativ sociálních partnerů), představíme si je podrobněji. Jedná se o pět principů, k jejichž respektování a implementaci se dosud přihlásilo 38 členských zemí OECD a 10 zemí – nečlenů OECD²⁶. Ačkoliv principy jsou formulovány poměrně obecně a jejich detailnější zavádění do praxe je v rukou

²⁴ EC, 2016. AI initiatives. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/national-initiatives>

²⁵ Více informací o iniciativě viz <https://www.gpai.ai/>

²⁶ Viz seznam stoupenců iniciativy: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449#adherents>

národních vlád, se jedná o iniciativu, která je díky svému rozsahu unikátní. Odvolává se na ni i Národní strategie umělé inteligence České republiky 2030 (MPO, 2024). Principy navíc berou v úvahu i využívání AI na pracovišti (viz tab. č. 2).

Tabulka č. 2 Principy OECD pro umělou inteligenci

Princip	Co zahrnuje:
Inkluzivní růst, udržitelný rozvoj a blahobyt	Všechny zúčastněné strany by se měly zapojit do zodpovědné a důvěryhodné správy umělé inteligence s cílem dosáhnout pozitivních výsledků pro lidstvo (posílení kreativity, podpora začleňování nedostatečně zastoupených skupin obyvatelstva, ochrana přírody a životního prostředí atd.).
Lidská práva a demokratické hodnoty včetně spravedlnosti a ochrany soukromí	Zúčastněné strany mají v průběhu celého životního cyklu systému umělé inteligence respektovat právní stát, lidská práva a demokratické a na člověka zaměřené hodnoty (nediskriminace a rovnost, svoboda, důstojnost, autonomie jednotlivce, ochrana soukromí a osobních dat, sociální spravedlnost a pracovněprávní legislativa). Cílem by měla být i eliminace šíření dezinformací vytvořených nejen umělou inteligencí.
Transparentnost a objasňování	Všichni aktéři by se měli zavázat k transparentnosti a zodpovědnému zveřejňování informací o systémech umělé inteligence. Za tímto účelem by měli: • poskytovat smysluplné a srozumitelné informace, • podporovat obecné porozumění systémům umělé inteligence, včetně jejich omezení, • seznámit zúčastněné strany s jejich interakcemi se systémy umělé inteligence, a to i na pracovišti, • poskytovat jasné a snadno srozumitelné informace o zdrojích dat/vstupů, faktorech, procesech a/nebo logice, které vedly k predikci, obsahu, doporučení nebo rozhodnutí, • umožnit těm, kterých se konkrétní systém umělé inteligence týká, pochopit výstup produkovaný umělou inteligencí, • poskytovat informace, které umožní těm, jenž jsou konkrétním systémem umělé inteligence ohroženi, zpochybnit výstup umělé inteligence.
Robustnost systémů, bezpečnost a ochrana	Systémy umělé inteligence by měly být robustní, bezpečné a chráněné po celou dobu svého životního cyklu, aby za podmínek běžného používání, předvídatelného používání nebo zneužití či jiných nepříznivých podmínek fungovaly řádně a nepředstavovaly nepřiměřená bezpečnostní rizika. Do systémů umělé inteligence by měly být: • zavedeny mechanismy, které zajistí, že pokud systémy umělé inteligence riskují způsobení nepřiměřené újmy nebo projeví nežádoucí chování, mohou být v případě potřeby bezpečně přepsány, opraveny a/nebo vyřazeny z provozu. • zavedeny mechanismy, které by v případě technického provedení posílily integritu informací a zároveň zajistily respektování svobody projevu.
Odpovědnost	• Aktéři v oblasti umělé inteligence by měli být odpovědní za řádné fungování systémů umělé inteligence a za dodržování výše uvedených zásad na základě svých rolí, kontextu a v souladu se současným stavem techniky. • Za tímto účelem by aktéři v oblasti umělé inteligence měli zajistit sledovatelnost, a to i ve vztahu k datům, procesům a rozhodnutím učiněným během životního cyklu systému umělé inteligence, aby bylo možné analyzovat výstupy systému

1. Umělá inteligence: co nás čeká?

	umělé inteligence a reakce na dotazy, a to v souladu s kontextem a se současným stavem techniky.
--	--

pokračování tabulky

Princip	Co zahrnuje:
	Aktéři v oblasti umělé inteligence by měli na základě svých rolí, kontextu a své schopnosti průběžně uplatňovat systematický přístup k řízení rizik v každé fázi životního cyklu systému umělé inteligence a přijímat odpovědné obchodní chování k řešení rizik souvisejících se systémy umělé inteligence, mimo jiné i prostřednictvím spolupráce mezi různými aktéry v oblasti umělé inteligence, dodavateli znalostí a zdrojů v oblasti umělé inteligence, uživateli systémů umělé inteligence a dalšími zúčastněnými stranami. Mezi rizika patří rizika související s předsudky a předpojatostí, lidskými právy, včetně bezpečnosti, ochrany a soukromí, jakož i pracovními právy a právy duševního vlastnictví.

Zdroj: OECD (2024a), vlastní úprava (zkráceno)

OECD přidává i „návod“, jak tyto principy vhodnými politikami implementovat. Tyto politiky definuje OECD takto:

- **Investice do umělé inteligence:** jednotlivé vlády by měly dlouhodobě investovat do multidisciplinárního výzkumu, vývoje a rozvoje umělé inteligence. Tyto investice by mohou být podporovány z veřejných zdrojů, nicméně vhodně podpořit by se měly i investice ze soukromých zdrojů. Investice by měly směřovat zejména do open source²⁷ řešení a řešení využívající veřejně dostupná a legální data, zajišťující ochranu soukromí.
- **Podpora ekosystému podporujícího umělou inteligenci:** vývoj důvěryhodné umělé inteligence vyžaduje podpůrný ekosystém. Vlády by tedy měly (ve spolupráci se soukromým sektorem) podporovat a poskytovat infrastrukturu a informační technologie pro sdílení znalosti o umělé inteligenci, pro sdílení dat, zdrojových kódů, algoritmů atd. To znamená zejména podporovat cenově dostupné vysokorychlostní připojení k širokopásmovým sítím, technologie na ukládání dat a navyšovat výpočetní výkony informačních technologií. V soukromém sektoru by podpora ekosystémů měla sloužit zejména malým a středním podnikům s cílem podpořit hospodářskou soutěž a inovace. Všechny technologie však musí respektovat soukromí, duševní vlastnictví, ochranu osobních údajů atd.
- **Formování podpůrného interoperabilního prostředí správy a politiky pro AI** zahrnuje zejména budování institucionálního, legislativního a regulačního rámce pro umělou inteligenci. Tyto rámce by měly být dostatečně flexibilní a adaptabilní, aby dokázaly „držet krok“ s vývojem umělé inteligence, zároveň by však měly zajistit bezpečnost a transparentnost během celého životního cyklu umělé inteligence, zejména pak ve fázi experimentu a komercializace systémů umělé inteligence.
- **Budování lidských kapacit a příprava na transformaci trhu práce:** Očekává se, že umělá inteligence významně změní trh práce, protože v některých případech bude lidská práce

²⁷ Open source technologie mají otevřený zdrojový kód, takže kdokoli ho může dále studovat, měnit a šířit. Umožňuje jim to samotný tvůrce (tedy majitel autorských práv). Z angličtiny (open source = otevřený zdroj).

nahrazena umělou inteligencí. Na tento proces je potřeba trh práce připravit, pokud se tak nestane, mohou dopady umělé inteligence na některé skupiny pracovníků značnými sociálními náklady. Transformace trhu práce by měla probíhat ve spolupráci se sociálními partnery, vzdělávacími institucemi a institucemi služeb zaměstnanosti. Je potřeba vzít v úvahu i skutečnost, že bude pravděpodobně potřeba zavádět nové pracovněprávní legislativní normy.

- **Mezinárodní spolupráce a důvěryhodná umělá inteligence:** mezinárodní spolupráce v prosazování výše uvedených principů je nutností, přičemž zásadní pozornost a podporu je potřeba věnovat zejména rozvojovým zemím.

Na výše uvedené Principy OECD pro umělou inteligenci navazuje i Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU 2024/1689 ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci a mění nařízení (ES) č. 300/2008, (EU) č. 167/2013, (EU) č. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 a (EU) 2019/2144 a směrnice 2014/90/EU, (EU) 2016/797 a (EU) 2020/1828, zkráceně **Akt o umělé inteligenci** (*Artificial Intelligence Act, AI Act*). Jedná se o vůbec první právní rámec pro umělou inteligenci v Evropě. Akt o umělé inteligenci vstoupil v platnost 1. srpna 2024 a k implementaci do národních legislativních systémů by mělo dojít do 2. srpna 2026. Akt o umělé inteligenci zavádí klasifikaci AI systémů podle úrovně rizika, které jednotlivé technologie představují, a stanovuje pro ně odpovídající požadavky a povinnosti. Cílem Aktu o umělé inteligenci je podporovat inovace a šíření AI technologií, zároveň však i chránit základní lidská práva a bezpečnost občanů Evropské unie.

Akt o umělé inteligenci definuje čtyři úrovně rizika pro systémy umělé inteligence: nízké riziko (*minimal risk*), omezené riziko (*limited risk*), vysoké riziko (*high risk*) a nepřijatelné riziko (*unacceptable risk*).

Nepřijatelné riziko znamená zejména využívání umělé inteligence k rozpoznávání emocí na pracovišti nebo ve vzdělávacích zařízeních, využívání AI k manipulaci a propagandě, biometrická identifikaci na dálku, biometrická kategorizace k odvození některých znaků (národnost, příslušnost k menšinám) atd. Tyto technologie a jejich využívání mají být zakázány.

Za **vysoce rizikové** jsou považovány bezpečnostní prvky postavené na AI v kritických infrastrukturách (např. doprava), jejichž selhání by mohlo ohrozit život a zdraví občanů, bezpečnostní součásti výrobků založené na umělé inteligenci (AI využívaná při robotických operacích), použití umělé inteligence při řízení migrace a azylové politiky, nástroje AI využívané pro nábor pracovní síly a zaměstnávání atd. Tyto systémy mohou být využívány za jasně vymezených okolností: výrobce (provozovatel) poskytne podrobnou dokumentaci a informace o systému a jeho využití, zajistí lidský dohled a kyberbezpečnost atd.

Omezené riziko souvisí zejména s transparentností umělé inteligence, kdy výrobce či provozovatel musí uživatele o technologii dostatečně informovat. To se týká např. chatbotů, kde by si uživatelé měli být vědomi, že komunikují se strojem, nikoliv s člověkem.

Minimální nebo nulové riziko se týká všech ostatních systémů AI. Tato skupina technologií založených na AI není nijak regulována.

2. Práce v éře AI a robotizace: subjektivní pohled české populace na změny v kvalitě pracovního života, obavy a příležitosti

2.1 Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce

Digitální transformace, umělá inteligence a robotizace zásadně mění podobu současné práce. Zatímco technologický pokrok přináší nové příležitosti pro zvýšení efektivity a bezpečnosti práce, zároveň vyvolává nejistoty spojené s kvalitou pracovního života, intenzifikací práce a ztrátou autonomie zaměstnanců. Česká společnost na tyto změny reaguje obezřetně – obavy ze ztráty zaměstnání, zhoršení pracovních podmínek či oslabení lidského faktoru jsou přítomny napříč různými socio-demografickými a profesními skupinami²⁸. Data Eurobarometru 554 ukazují, že vnímání vlivu technologií na práci je ambivalentní a odráží jak konkrétní zkušenosti, tak i širší institucionální a kulturní kontext. Na tyto subjektivní obavy je třeba reagovat i na úrovni sociálního dialogu, který by měl být citlivý k vnímání rizik a nejistot pracujících. Témata jako transparentnost algoritmického řízení, ochrana soukromí či právo na lidský dohled nad automatizovaným rozhodováním se tak musí stát pevnou součástí kolektivního vyjednávání. Následující text se věnuje subjektivnímu vnímání těchto změn českými zaměstnanci a analyzuje jejich postoje, obavy i očekávání v souvislosti s využíváním digitálních technologií a AI na pracovištích. Text se bude opírat primárně o analýzu dostupných dat z evropského šetření Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce²⁹.

Obecně data ukazují napříč evropským prostorem **smíšené, ambivalentní postoje k dopadům AI** a digitálních technologií (Zalc, 2025). Zatímco 55 % občanů EU očekává, že umělá inteligence pozitivně ovlivní každodenní život během příštích 20 let, 35 % se obává spíše negativních dopadů (Zalc, 2025). Evropou zatím vládne v souvislosti s využíváním AI spíše ekonomický optimismus – 62 % dotázaných v EU věří, že **AI bude mít pozitivní dopad na ekonomiku**. Zároveň však mají občané EU značné obavy o pracovní místa. Dvě třetiny předpokládají, že kvůli AI zanikne více pracovních míst, než kolik se jich nově vytvoří. Polovina Evropanů souhlasí, že AI může podpořit vědecké objevy a pomoci řešit velké problémy, jako jsou klimatické změny nebo závažná onemocnění. Pouze 16 % s tím nesouhlasí. Dotazovaní napříč EU tedy spatřují ve využití **AI nástroj**

²⁸ V textu a grafech budou většinou představovány postoje a názorové orientace jednotlivých skupin respondentů, které se výrazněji odchyľují od průměru. Neprezentujeme tedy vždy všechny kategorie konkrétních charakteristik např. vzdělání, ale jen ty, které považuje pro daný jev za důležité.

²⁹ EUROBAROMETR 554: Artificial Intelligence and the future of work. Realizováno v dubnu a květnu 2024. Dostupné z: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222>

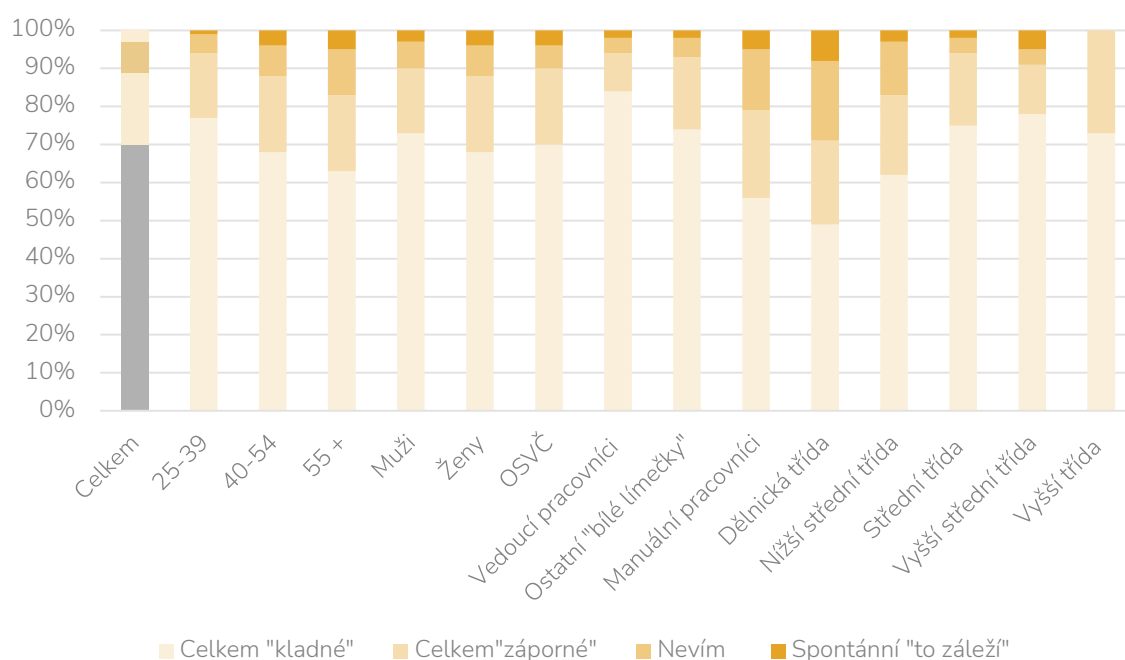
pro řešení globálních výzev. Obecná shoda panuje ohledně regulace; 84 % Evropanů se domnívá,

že AI a roboti musí být pečlivě řízeni a kontrolováni. Tento indikátor poukazuje na poměrně značnou nedůvěru vůči digitálním systémům a systémům AI v celoevropském kontextu (Zalc, 2025).

2.2 Celospolečenské dopady využívání digitálních technologií a AI a změny v kvalitě života

Češi jsou vůči využívání a pozitivním přínosům AI mírně skeptičtější, než je celoevropský průměr. Negativní vliv nastupujících technologických trendů na kvalitu života uvedlo 30 % respondentů v ČR, ale pouze 24 % respondentů v rámci průměru EU-27. O **negativním vlivu AI a digitalizace na celou společnost** je přesvědčeno dokonce 39 % respondentů v ČR. V EU-27 uvádí negativní dopady jen 33 % dotázaných. Nejméně kritičtí jsou respondenti v ČR směrem k vlivu digitálních technologií a AI na jejich současnou práci. Pouze jedna pětina hodnotí tento vliv negativně, celých 70 % pozitivně a 10 % respondentů se nedokázalo vyjádřit.

Graf č. 2 Jaký je vliv nejnovějších digitálních technologií a umělé inteligence na vaše současné pracovní místo? Rozložení odpovědí pro vybrané skupiny respondentů (pohlaví, věk, pracovní status, třída)



Zdroj: Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce, 2024.

Při detailnějším pohledu na to, jak se liší hodnocení vlivu digitalizace a AI, obecně platí, že starší lidé ve věku 55 a více let hodnotí dopady digitalizace a AI na společnost více negativně než mladší lidé. Pozitivněji vnímají tyto trendy naopak lidé s vyšším vzděláním a rodiče žijící v domácnosti s dětmi. Oproti průměru dále vybočuje směrem k pozitivnímu hodnocení výrazně Praha (70 % pozitivních odpovědí) s Moravskoslezským krajem na opačném pólu (28 % pozitivních odpovědí).

Podobné souvislosti v třídění podle socio-demografických charakteristik nalézáme i pro **vliv digitalizace a AI na současné pracovní místo respondenta**. Zde se však neobjevují tak výrazné regionální rozdíly jako při posuzování celospolečenského vlivu.

Při konkrétním dotazu na to, **jak vnímají respondenti používání robotů a umělé inteligence na pracovišti** (QB5.), dostáváme více záporných hodnocení, než když byla hodnocena digitalizace. V porovnání s názory za průměr EU 27 je však názor občanů optimističtější. Využívání robotů a AI na pracovišti hodnotilo 29 % respondentů v ČR záporně a 67 % pozitivně s tím, že rozhodně pozitivní vliv vnímá dokonce 18 % respondentů v ČR, což je o 7 p. b. více než činí průměr EU-27. Názorové schéma je podobné jako ve výzkumu v roce 2017, to znamená, že Češi jsou postojově směrem k hodnocení technologických trendů relativně stabilní. V podrobnějším třídění platí opět více skepticizmu ze strany žen než mužů, ze strany starších lidí ve věku 55 a více let oproti mladým do věku 39 let. Nadprůměrně pozitivní hodnocení dopadu robotizace a AI na pracoviště zjišťujeme v Praze, kde jen 15 % respondentů uvedlo negativní vnímání. Naopak v Moravskoslezském kraji vnímá vliv robotizace a AI na pracoviště téměř polovina respondentů. Podobně je na tom i region Severovýchod (39 % negativních hodnocení).

2.3 Digitalizované úkony nahrazující lidskou pracovní sílu: obavy ze ztráty pracovních míst

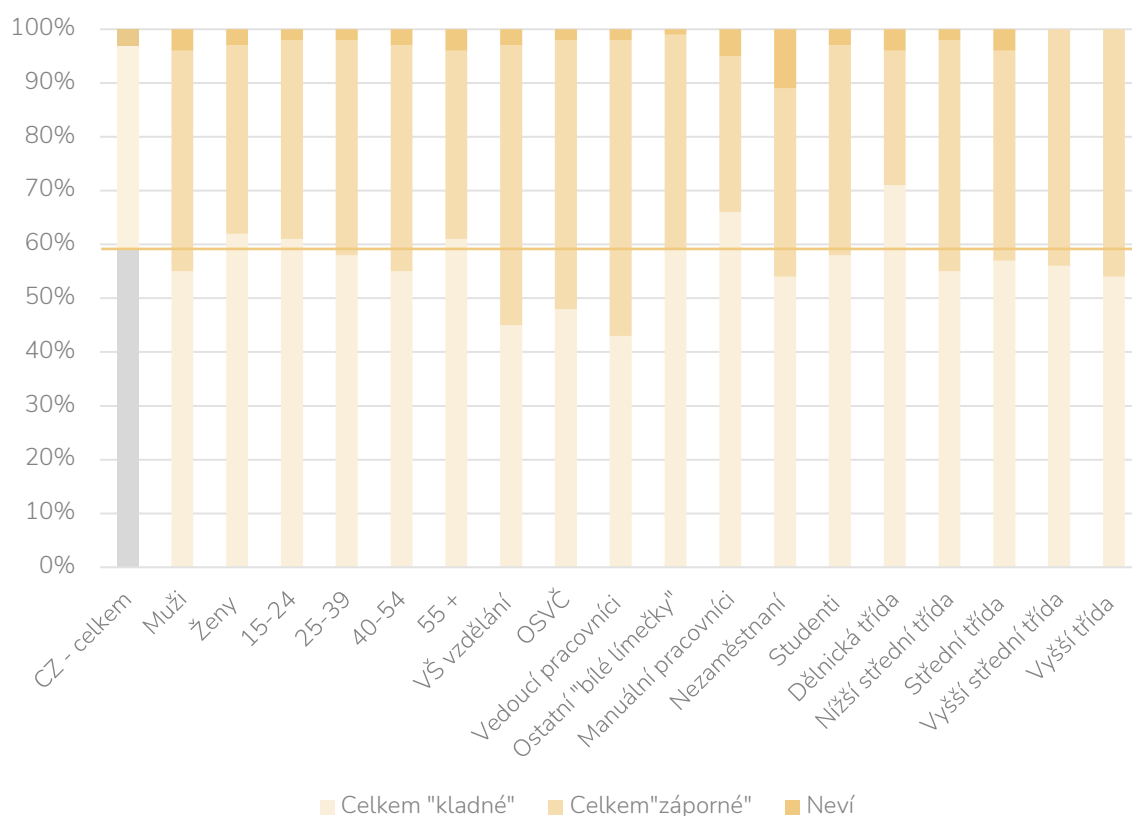
V této části textu se seznámíme s postoji populace ČR vůči rizikům spojeným s konkrétními digitalizovanými činnostmi v pracovním procesu. U některých postojů můžeme dokonce sledovat i trendy, tj. porovnání s rokem 2017³⁰. Srovnání má však limity vzhledem k uživatelskému rozšíření umělé inteligence (AI chatboty apod.) mezi běžnou populací až v posledních třech letech.

Obecně lze říci, že se Češi robotizace a umělé inteligenci spíše obávají. Nevybočují však z evropského průměru. S výrokem, že roboti a umělá inteligence berou lidem práci, souhlasilo 59 % respondentů v ČR, což je o 7 p. b. méně než v průměru EU-27. Nejmenší obavy mají v tomto směru vysokoškolsky vzdělaní respondenti, sebezaměstnaní a pracovníci ve vedoucích pozicích. Naopak nejsilněji jsou přesvědčeni, že AI a roboti vezmou lidem práci, pracovníci v dělnických profesích, starší lidé ve věku 55 a více a ženy (viz graf č. 3).

³⁰ Jedná se o šetření Special Eurobarometer 460: Attitudes towards the impact of digitisation and automation on daily life z roku 2017, více viz <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2160>

Tyto rozdíly mezi jednotlivými skupinami souvisí s různou mírou ohrožení pracovních pozic automatizací a digitalizací. Dělnické profese, rutinní manuální práce či některé administrativní pozice patří mezi oblasti, které jsou podle odborných studií vzhledem k automatizaci nejzranitelnější. Naopak vysoce kvalifikované profese, které vyžadují kreativitu, komplexní rozhodování, mezilidskou komunikaci či odborné znalosti, bývají považovány za méně ohrožené. Vysokoškolsky vzdělaní pracovníci proto vnímají zavádění AI spíše jako příležitost ke zvýšení efektivity či k automatizaci rutinních částí jejich práce, zatímco manuální pracovníci vnímají hrozbu přímé náhrady jejich pozic.

Graf č. 3 **Souhlas/nesouhlas s výrokem: „Roboti a umělá inteligence berou lidem práci.“**
Rozložení odpovědí pro vybrané skupiny respondentů (pohlaví, věk, vzdělání, pracovní status, třída)



Zdroj: Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce, 2024.

Dalším faktorem obav může být i nejistota ohledně rekvalifikace a přizpůsobení se novým požadavkům pracovního trhu. Starší lidé a pracovníci s nižším vzděláním se často obávají, že jim budou chybět dovednosti potřebné pro práci v prostředí, kde bude umělá inteligence běžnou součástí pracovních procesů. Strach z nutnosti celoživotního učení, technologických změn a nejistota

ohledně budoucí uplatnitelnosti na trhu práce mohou tyto obavy dále prohlubovat. Navíc v některých regionech s vyšší mírou koncentrace průmyslové výroby a nižší diverzifikací ekonomiky existují obavy z větších sociálních dopadů, pokud by došlo k rozsáhlejší automatizaci.

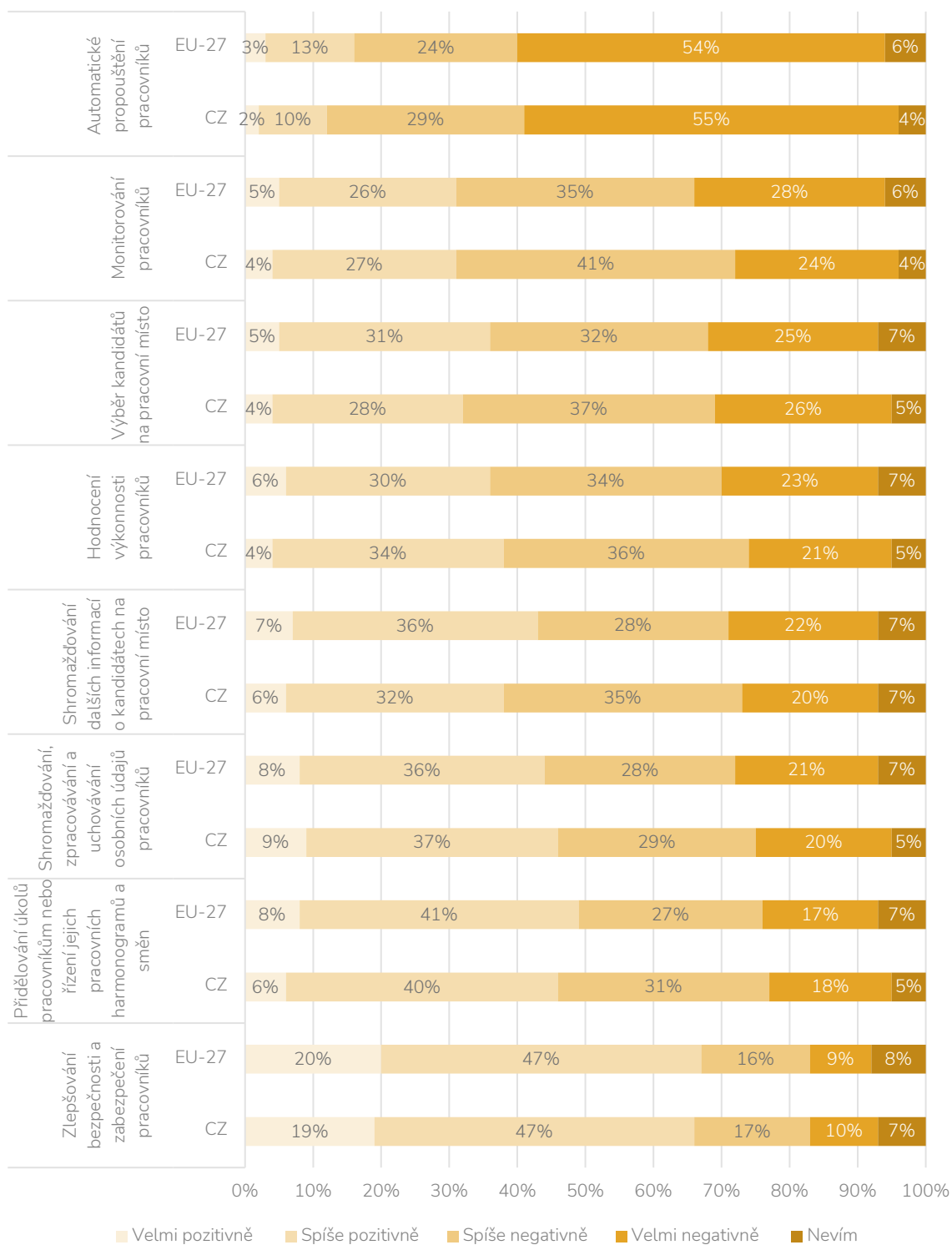
Data Eurobarometru zároveň nabízejí možnost zamyslet se i nad skutečností, zda příležitosti, které zavádění robotizace a využívání AI přináší, převáží případná negativa spojená se zánikem pracovních míst, jak je známe dnes. **Zhruba dvě třetiny respondentů v ČR se domnívají, že v důsledku používání robotů a umělé inteligence více pracovních míst zanikne, než bude vytvořeno nových.** Tento pesimismus může souviset také s nedostatkem informací o konkrétních přínosech AI, s nižší důvěrou ve schopnost státu či zaměstnavatelů zvládnout přechod na nové technologie a s obavami z prohlubování sociálních nerovností.

Obava ze ztráty práce není neopodstatněná – umělá inteligence a roboti již dnes přebírají konkrétní pracovní činnosti, které byly dosud vykonávány lidmi. Automatizace se prosazuje například ve výrobě, kde roboti zvládají montážní práce s vysokou přesností, ale i v administrativě, kde AI systémy nahrazují rutinní úkoly, jako je zpracování dat či vyřizování požadavků zákazníků. Dochází tak k reálnému přesunu některých typů práce z lidských rukou na technologie, což představuje hmatatelný základ pro vnímané ohrožení pracovních míst. **Obavy již nyní vycházejí ze zcela konkrétních zkušeností s tím, jak jsou AI a digitalizované nástroje využívány v praxi.** Eurobarometr 554 zjišťoval, jaké činnosti, které začaly být digitalizované, případně je převzala AI, jsou hodnoceny veřejností pozitivně a jaké naopak spíše negativně. Jednalo se o hodnocení činností od zpracování údajů, přes rozhodování o výběru kandidátů, až po sledování výkonu nebo dokonce automatizované propouštění (viz graf č. 4).

Jak ukazují srovnatelná data z České republiky a zemí EU-27, **nejvíce kladně je vnímáno využití technologií tam, kde zjevně zvyšují bezpečnost a chrání zdraví pracovníků.** V České republice 66 % dotázaných hodnotí pozitivně využívání AI a digitalizovaných nástrojů ke zlepšování bezpečnosti a zabezpečení pracovníků – což je téměř totožné s průměrem EU (67 %). **Podobně relativně vstřícné přijetí lze zaznamenat i u řízení směn a přidělování úkolů, kde pozitivní hodnocení v Česku dosahuje 46 %.** V těchto oblastech mohou technologie přispívat k lepší organizaci práce, snížení zátěže nebo minimalizaci lidských chyb, a proto bývají zaměstnanci chápány jako pomocník, nikoli jako hrozba. V EU-27 tyto činnosti pozitivně hodnotilo dokonce 49 % dotázaných.

Jiná situace však nastává tam, kde se technologie přímo dotýká zaměstnaneckých práv, soukromí nebo jistoty zaměstnání. **Například monitorování pracovníků vnímá v Česku pozitivně pouze 31 % zaměstnanců, zatímco 65 % jej hodnotí negativně.** Podobně nízká důvěra panuje v oblasti hodnocení pracovníků, shromažďování dat o kandidátech nebo automatizovaného rozhodování při výběru zaměstnanců. **Nejvýraznější odmítnutí se týká automatického propouštění, které považuje za pozitivní jen 12 % respondentů (v EU 16 %), zatímco v ČR jej 84 % lidí hodnotí jako negativní krok.** Nesouhlas se zaváděním praxe automatického propouštění je podobně silný napříč různými socio-demografickými skupinami dotázaných. To ukazuje na silnou nedůvěru vůči technologiím v rozhodovacích procesech, které přímo ovlivňují existenční jistoty a důstojnost zaměstnanců.

Graf č. 4 Nakolik pozitivně nebo negativně obecně vnímáte používání digitálních technologií včetně umělé inteligence na pracovišti u každé z následujících činností?



Zdroj: Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce, 2024.

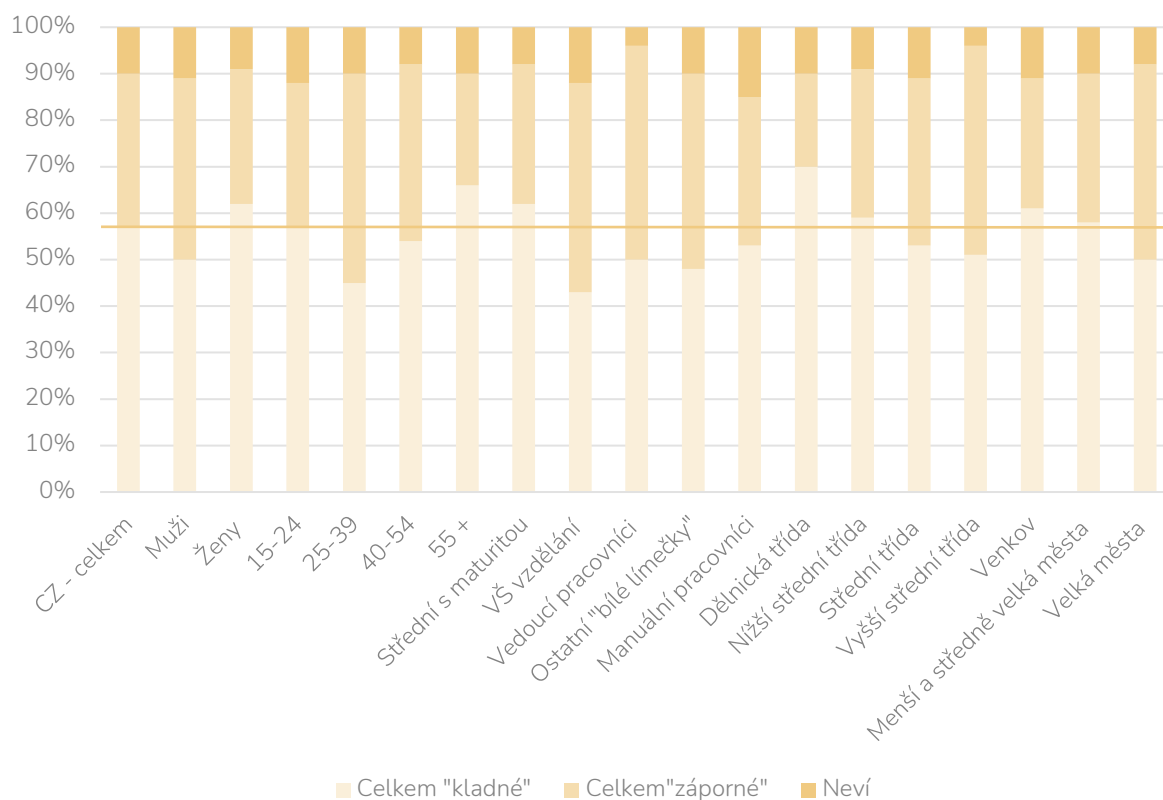
Pokud jde o rozdíly mezi jednotlivými socio-demografickými a názorovými skupinami respondentů, zaměřili jsme se zejména na ty formy digitalizovaných a automatizovaných činností, které jsou vnímány negativně. Monitorování zaměstnanců prostřednictvím AI neschvalují v ČR s podobnou intenzitou všechny věkové skupiny kromě mladých lidí do 25 let. V nejmladší sledované věkové kategorii byla proti monitorování zaměstnanců pomocí digitálních technologií „jen“ necelá polovina dotázaných, tedy o 18 p. b. méně, než činil průměr pro ČR. Další rozdíly nacházíme podle postavení pracovníků v zaměstnání/zaměstnaneckého statusu. **Logicky se totiž projevila větší tolerance k možnostem automatizované kontroly a monitoringu u osob, které by je mohly případně využívat, tedy u OSVČ a vedoucích pracovníků.** Naopak výjimečně nenacházíme názorové rozdíly mezi manuálními pracovníky a řadovými pracovníky – bílými límečky, kteří se k automatizovanému monitoringu staví více kriticky (68 %, respektive 73 % vnímalo negativně). Velké rozdíly jsme nezaznamenali ani v jednotlivých sektorech národního hospodářství a překvapivě ani napříč regiony, kde zpravidla Praha vyčnívá pozitivnějším hodnocením technologických změn.

2.4 Zvyšování intenzity práce, pracovního stresu a odcizení

Zavádění robotizace a umělé inteligence do pracovních systémů je často vnímáno negativně také z důvodu vyšší intenzifikace práce a odosobnění pracovních vztahů (Global Deal, 2024). **Podle dat Eurobarometru 554 tři čtvrtiny respondentů (v ČR) zastávají názor, že roboti a umělá inteligence zvyšují tempo, jakým pracovníci plní úkoly.** Nadpoloviční většina respondentů se rovněž domnívá, že tato technologická řešení mají negativní dopad na komunikaci a mezilidské vztahy na pracovišti.

Odosobnění vztahů v pracovním životě lze považovat za logický důsledek probíhající digitalizace, robotizace a zavádění umělé inteligence. Tyto změny vedou k zásadní transformaci organizace práce – stále častěji se uplatňují algoritmizované systémy řízení, technologie pro práci na dálku a hybridní modely, v nichž již práce není pevně vázána na konkrétní fyzické místo. Změny jsou zřejmé i ve zpracovatelském průmyslu. Tradiční fordistický model organizace práce, založený na přísné dělbě práce a sériové výrobě, je dnes již v mnoha odvětvích překonán. Výrobu stále častěji zajišťují automatizované systémy a systémy řízené umělou inteligencí, což vede k tomu, že průmyslové haly často fungují s minimálním počtem pracovníků v prázdných výrobních halách. **Možná i proto zjišťujeme v datech Eurobarometru vysoké podíly pracovníků souhlasících s výrokem že roboti a umělá inteligence mají negativní dopad na komunikaci mezi kolegy jak ve zpracovatelském průmyslu, tak ve službách a stejně tak i ve veřejném sektoru** (graf č. 5). Negativní dopady na komunikaci mezi kolegy vnímají pracovníci v malých firmách/organizacích více než pracovníci ve středních a velkých podnicích. Pokud jde o profesní zařazení, nadprůměrné podíly souhlasu s výrokem nacházíme mezi dělníky. Stejně tak častěji hodnotí negativní vliv technologií na komunikaci v pracovních týmech ženy a osoby starší 55 let. Naopak méně skeptičtí jsou osoby ve věku 25–39 let, osoby s vysokoškolským vzděláním a lidé žijící ve velkých městech (graf č. 5 a 6). Specifikum Prahy nejvíce nakloněné využívání nových technologií ukazuje graf č. 5.

Graf č. 5 **Souhlas/nesouhlas s výrokem: „Roboti a umělá inteligence mají negativní dopad na komunikaci mezi kolegy.“** Rozložení odpovědí pro vybrané skupiny respondentů (pohlaví, věk, vzdělání, pracovní status, velikost sídla)

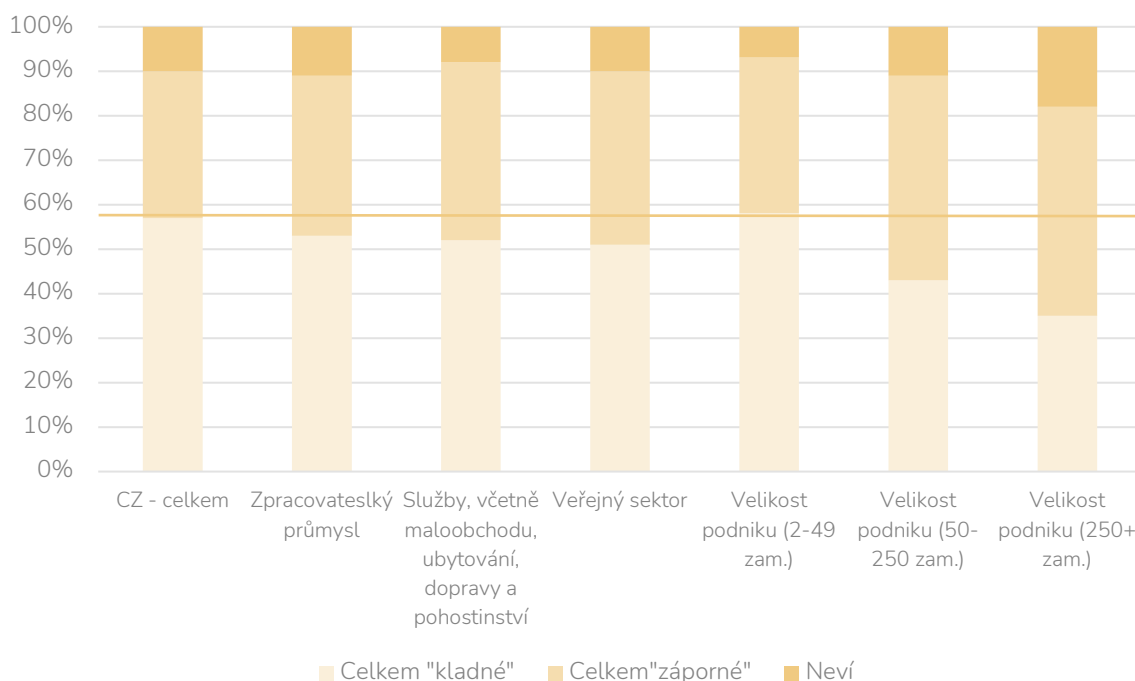


Zdroj: Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce, 2024.

Obava z intenzifikace práce a odcizení je v souladu s řadou odborných studií, které upozorňují na skutečnost, že automatizace, digitální dohled a využívání AI mohou vést ke zvýšeným nárokům na pracovní výkon, zrychlení pracovního tempa a většímu tlaku na plnění úkolů v kratším čase (Niazi et al., 2023; Moore et al., 2018). Technologie umožňují například detailní monitoring výkonu zaměstnanců, přesné měření produktivity či nastavování dynamických pracovních cílů, což může vést k tzv. **technologickému work-intensification efektu** (Berg et al., 2022).

Kromě toho bývá zmiňováno, že automatizace některých forem komunikace (například automatizované plánování směn, chatboti, automatizované hodnocení výkonu) může omezovat osobní kontakt mezi zaměstnanci i mezi zaměstnanci a nadřízenými. To může oslabovat mezilidské vztahy, důvěru na pracovišti i celkovou pracovní spokojenost (Schildt, 2020).

Graf č. 6 **Souhlas/nesouhlas s výrokem: „Roboti a umělá inteligence mají negativní dopad na komunikaci mezi kolegy.“** Rozložení odpovědí pro vybrané skupiny respondentů (sektorová příslušnost, velikost podniku)



Zdroj: Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce, 2024.

Dlouhodobě proto řada expertů upozorňuje, že dopady AI a robotizace nejsou redukovatelné pouze na zánik či vznik pracovních míst, ale výrazně ovlivňují také samotnou **kvalitu pracovního života**.

Nároky digitalizovaného pracovního místa (*digital workplace job demands*), **jakýmim jsou hyperkonektivita³¹, technologické zahlcení³², strach z promeškání příležitostí³³ a problémy na digitálním pracovišti³⁴**, přispívají ke škodlivým dopadům na zdraví pracovníků. Studie na toto téma zdůrazňují potřebu identifikovat a porozumět nárokům digitalizovaného pracovního místa s cílem chránit duševní zdraví a well-being digitálních pracovníků (Marsh, Vallejos a Spence, 2024).

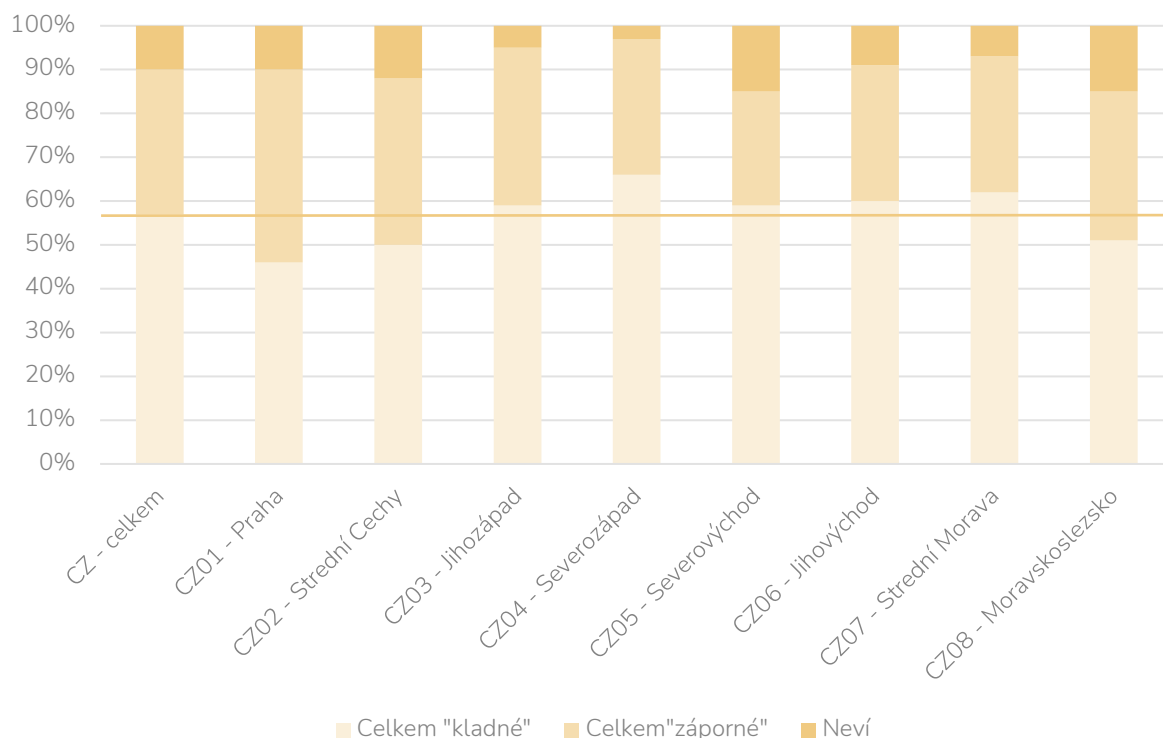
³¹ Hyperkonektivita = tlak na neustálou dostupnost a připojení prostřednictvím digitálních zařízení, který stírá hranice mezi pracovním a soukromým životem.

³² Technologické zahlcení = pocit zahlcení množstvím informací, oznámení a úkolů generovaných digitálními technologiemi.

³³ Strach z promeškání (fear of missing out, FOMO) = úzkost z toho, že kvůli neustálému připojení a informačnímu přetížení přijdeme o informace, příležitosti nebo aktualizace.

³⁴ Problémy na digitálním pracovišti = problémy s použitelností, přístupností nebo funkčností digitálních nástrojů, které mají dopad na efektivitu a produktivitu pracovníka.

Graf č. 7 **Souhlas/nesouhlas s výrokem: „Roboti a umělá inteligence mají negativní dopad na komunikaci mezi kolegy.“** Rozložení odpovědí dle regionální příslušnosti



Zdroj: Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce, 2024.

2.5 Kontrola nad systémy – kyberbezpečnost a potřeba regulace

AI systémy, které dnes zasahují do řízení lidských zdrojů, plánování výroby, monitoringu zaměstnanců či rozhodování o nábore a hodnocení výkonu, představují nejen příležitost k efektivnějšímu řízení, ale i nová bezpečnostní a etická rizika (ILO, 2022; Binns, 2018). K udržení důvěry v AI systémy v pracovním prostředí je klíčové nejen zabezpečení před kybernetickými útoky, ale i transparentní a precizní kontrola algoritmických rozhodnutí (viz kapitola č. 1).

Naprostá většina respondentů Eurobarometru 554 (83 %) deklaruje potřebu pečlivého řízení a kontroly nad technologiemi, kde je zapojena AI a využití robotů. Tato potřeba je artikulována více méně se stejně vysokou intenzitou napříč socio-demografickými kategoriemi. Lze však konstatovat, že nadprůměrně tuto potřebu sdílejí osoby samostatně výdělečně činné a zaměstnanci na vedoucích pozicích. Naopak menší potřebu kontroly a řízení AI technologií a robotů uváděla nejmladší generace ve věku do 24 let a studenti.

Vedle externích hrozeb (únik citlivých dat, zneužití osobních dat atd.) existují i významná vnitřní rizika spojená s fungováním samotných AI systémů. **Bez adekvátní kontroly může docházet k chybám v rozhodování, diskriminaci, zkreslení dat či nežádoucí automatizaci rozhodnutí, které**

zásadně ovlivňují pracovní podmínky a pracovní práva (Raji et al., 2020). Problémem jsou zejména již zmiňované černé skříňky (*black boxes*), kdy není jasné, na základě jakých parametrů AI činí rozhodnutí o náboru, přidělování úkolů, sledování výkonu či propouštění zaměstnanců (Kellogg et al., 2020; Pasquale, 2015).

Data Eurobarometru ukazují, že v Česku je zavádění konkrétních procesů spojených s využíváním digitálních technologií včetně umělé inteligence v porovnání s evropským průměrem zatím stále méně rozvinuté. Zatímco například se řízením pracovních harmonogramů má v Česku zkušenost jen 17 % pracovníků, evropský průměr se pohybuje okolo 29 %. Podobné rozdíly najdeme i u přidělování úkolů pracovníkům prostřednictvím digitálních technologií a AI (14 % v ČR vs. 22 % v EU-27). Zkušenost s tím, že AI či jiné digitalizované postupy monitorují činnost pracovníků, má 24 % respondentů v zemích EU-27. V České republice má takovou zkušenost každý pátý pracovník. Nábor nových pracovníků s využitím digitálních technologií a AI je rovněž méně častý v ČR (11 %) než v EU-27 (18 %). V České republice se konkrétní procesy a aktivity spojené s digitalizací a umělou inteligencí využívají v menší míře než v zemích EU-27, což se odráží i v rozsahu zkušeností zaměstnanců s prosazováním bezpečnostních opatření při jejich implementaci. Zatímco v EU má s tímto aspektem zkušenost přibližně 30 % pracovníků, v České republice pouze 21 %. Nižší míra využívání těchto technologií tak přirozeně snižuje i aktuální potřebu širšího uplatňování bezpečnostních opatření na pracovištích.

Tabulka č. 3 Zkušenost s konkrétními úkony digitálních technologií (v %)

Úkon	Region	Ano	Ne	Nehodí se	Nevím	Celkem
Prosazování bezpečnostních opatření	ČR	21	72	1	6	100
	EU-27	30	63	4	3	100
Řízení pracovních harmonogramů	ČR	17	77	1	5	100
	EU-27	29	63	5	3	100
Monitorování činnosti pracovníků	ČR	20	74	1	5	100
	EU-27	24	68	5	3	100
Přidělování úkolů pracovníkům	ČR	14	81	1	4	100
	EU-27	22	70	5	3	100
Hodnocení výkonnosti pracovníků včetně sankcí nebo odměn	ČR	15	80	1	4	100
	EU-27	21	71	5	3	100
Nábor pracovníků	ČR	11	82	1	6	100
	EU-27	18	73	5	4	100

Zdroj: Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce, 2024, Country fact sheet Česko, dostupné z: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222>

Otázky Eurobarometru rovněž mířily na iniciativy a praxi, kterou by zaměstnavatelé měli přijmout za účelem snížení rizik spojených s využíváním umělé inteligence. Respondenti napříč EU-27, ale i v ČR vnímají, že je důležité rizikům předcházet. **V Česku je ze strany respondentů největší důraz kladen na ochranu soukromí pracovníků (důležité pro 83 % pracovníků). Tři čtvrtiny respondentů považuje za důležité také zahrnovat pracovníky a jejich zástupce do navrhování a přijímání nových technologií.** Stejný podíl považuje za důležité prosazovat větší transparentnost při používání digitálních technologií při personálním rozhodování. Jednou z dalších významných strategií pro efektivní a méně rizikové využívání umělé inteligence je zákaz plně automatizovaných rozhodovacích procesů, které by probíhaly bez jakéhokoliv lidského dohledu či zásahu. Výše uvedené aspekty by měly odbory důsledně zahrnout do klíčových témat kolektivního vyjednávání.

Dále je nutné nastavit jasná pravidla. Stále více odborníků a institucí (Evropská komise, OECD, ILO) proto volá po transparentních pravidlech pro vývoj, zavádění a audit AI systémů na pracovištích (viz kapitola 1).

Tabulka č. 4 **Důležitost kontrolních strategií snižujících rizika při využívání AI a digitálních technologií (v %)**

		Důležité	Nedůležité	Nevím	Celkem
Ochrana soukromí pracovníků	ČR	83	14	3	100
	EU-27	82	14	4	100
Zahrnutí pracovníků a jejich zástupců do navrhování a přijímání nových technologií	ČR	72	22	6	100
	EU-27	77	17	6	100
Prosazování větší transparentnosti při používání digitálních technologií při personálním rozhodování	ČR	73	21	6	100
	EU-27	75	18	7	100
Zákaz plně automatizovaných procesů rozhodování	ČR	68	24	8	100
	EU-27	74	19	7	100
Omezení automatizovaného monitorování zaměstnanců	ČR	69	25	6	100
	EU-27	72	22	6	100

Zdroj: Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce, 2024, Country fact sheet Česko, dostupné z: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222>

Asymetrie moci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci může vést k tomu, že algoritmičtý management budou zaměstnavatelé využívat k detailnímu monitoringu chování pracovníků, sledování jejich produktivity, přestávek, pracovního tempa či dokonce biometrických dat (viz kapitola 1). To může vést ke zvýšenému stresu, pocitu neustálého dohledu a zhoršení kvality pracovního života (Wood et al., 2019; Moore et al., 2018). Omezení automatizovaného monitoringu zaměstnanců vnímalo

jako důležité sice 69 % respondentů v ČR, ovšem celá jedna čtvrtina pravděpodobně automatizovaný monitoring nevnímá jako ohrožující, případně nestandardní, a tudíž jeho omezování nepovažuje za důležité (viz tabulka č. 3).

2.6 Potenciál umělé inteligence a robotizace: přínosy navzdory rizikům

Využívání umělé inteligence a robotiky v pracovních procesech přináší navzdory zde popsané řadě rizikových faktorů mnoho zásadních výhod, které se odrážejí v růstu produktivity, kvalitě výstupů, bezpečnosti práce i zefektivnění rozhodovacích procesů.

Většina dotázaných v ČR (70 %) se domnívá, že roboti a umělá inteligence jsou pro společnost dobrá věc, protože pomáhají lidem v jejich práci nebo plnit každodenní úkoly v domácnosti. V EU-27 je tento podíl mírně nižší (63 %). V porovnání s rokem 2017³⁵ však došlo v ČR k poklesu o 12 procentních bodů, což svědčí o zhoršení situace – respondenti již nyní vnímají AI a roboty méně optimisticky.

Jednou z hlavních výhod využívání AI systémů a robotizace v pracovních procesech je zvýšení efektivity a produktivity. AI systémy dokáží zpracovat velké objemy dat mnohonásobně rychleji než člověk a poskytují podporu v oblastech jako je analýza trhu, prediktivní údržba nebo řízení dodavatelských řetězců. Robotizace manuálních činností umožňuje nepřetržitý provoz bez vlivu únavy a přispívá ke konzistentní kvalitě výroby, což se uplatňuje zejména v automobilovém a farmaceutickém průmyslu. Současně ale může vést k nahrazování některých pracovních pozic, zejména v rutinních profesích (Acemoglu & Restrepo, 2020; Bogue, 2018).

Většina českých respondentů (72 %) souhlasí s tvrzením, že umělá inteligence je nezbytná, protože může vykonávat práce považované za nudné nebo opakující se. Největší podporu má tento názor mezi mladšími lidmi ve věku 25–39 let (78 %) a mezi manažery (84 %), zatímco starší respondenti (55 a více let) a osoby samostatně výdělečně činné vyjadřují souhlas méně často (68 %). Z hlediska politické orientace je souhlas silnější mezi pravicově orientovanými respondenty (78 %) než mezi levicí (69 %). Nižší podíl souhlasných odpovědí se objevuje také u zaměstnanců velkých firem s více než 250 pracovníky (64 %), což může souviset s obavami z dopadů automatizace na pracovní místa.

Další klíčovou výhodou je zvýšení bezpečnosti práce. Roboti mohou být nasazeni v nebezpečných nebo zdraví škodlivých prostředích – například při manipulaci s chemickými látkami, v dolech nebo při likvidaci odpadů – čímž snižují riziko pracovních úrazů (Kuok Ho, 2024; Pishgar et al., 2021).

³⁵ Viz šetření Special Eurobarometer 460: Attitudes towards the impact of digitisation and automation on daily life z roku 2017, více viz <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2160>

Podobně i autonomní vozidla nebo drony přispívají ke snížení počtu nehod v logistice a stavebnictví (Bogue, 2018).

AI také umožňuje personalizaci a lepší zákaznický servis. V odvětvích jako je maloobchod, bankovníctví či zdravotnictví pomáhají inteligentní systémy lépe porozumět potřebám klientů a nabízet jim cílená řešení.

Významným přínosem AI je rovněž podpora rozhodovacích procesů. Strojové učení a pokročilá analytika umožňují modelování scénářů, odhalování skrytých trendů a rychlou reakci na změny v prostředí. To přispívá k agilnějšímu řízení firem a přesnějšímu plánování (Brynjolfsson a McAfee, 2017). Většina respondentů v Česku souhlasí s tvrzením, že roboti a umělá inteligence mohou být využíváni k přesnému rozhodování na pracovišti – souhlas vyjádřilo 60 % respondentů. Průměr EU-27 je nižší o 7 procentních bodů. Největší míru souhlasu vykazují osoby samostatně výdělečně činné (66 %) a manažeři (71 %), zatímco nejnižší souhlas je patrný u manuálně pracujících (57 %). Rozdíly mezi věkovými skupinami jsou minimální, mírně optimističtější postoj zaujímají lidé ve věku 25–39 let a respondenti s vysokoškolským vzděláním.

2.7 Subjektivní vnímání kvalifikační připravenosti v procesu adaptace na digitalizovaný svět práce

Digitální transformace zásadně mění charakter práce a zvyšuje nároky na digitální kompetence pracovní síly. Vedle objektivních schopností sehraává klíčovou roli i to, jak jednotlivci subjektivně hodnotí svou připravenost na využívání digitálních technologií v práci. Tento subjektivní aspekt může výrazně ovlivnit jejich ochotu učit se, přizpůsobovat se a aktivně vyhledávat příležitosti ke zvyšování kvalifikace.

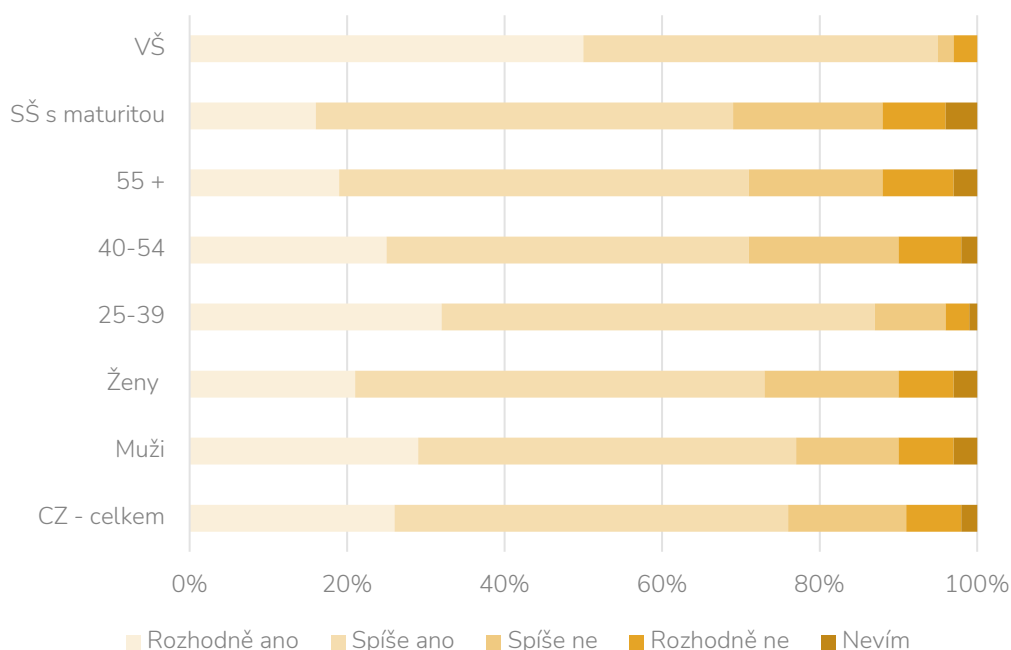
Analýza dat ukazuje, že 76 % respondentů v Česku se domnívá, že jejich digitální dovednosti jsou pro výkon jejich současné práce dostatečné. Tento podíl je přibližně na úrovni průměru EU-27. Mezi jednotlivými skupinami dotázaných nicméně existují výrazné rozdíly. Jako dostatečné pro výkon současné práce své digitální kompetence a kvalifikaci hodnotí výrazně častěji vysokoškolsky vzdělané osoby, kde 50 % odpovědělo, že rozhodně dostatečné kompetence mají a dalších 45 % z nich vyjádřilo nižší míru souhlasu. Z pohledu věku je v tomto směru nejvíce sebevědomá skupina ve věku 25–39 let, tj. mladší pracovníci a pracovníci nižšího středního věku (viz graf č. 8). **Další skupinou dotázaných s vysokou sebedůvěrou jsou samostatně výdělečně činné osoby (95 %) a manažeři (86 %), zatímco manuální pracovníci (60 %) a respondenti z dělnické třídy (48 %) hodnotí své schopnosti výrazně kritičtěji.** Rovněž osoby s negativním postojem k digitalizaci jsou podstatně častěji přesvědčeny, že jejich kvalifikace nepostačuje – nesouhlas s výrokem „Moje digitální dovednosti jsou pro výkon práce dostačující“ vyjádřilo 47 % z nich (viz tabulka č. 5).

Nižší míra subjektivního sebevědomí v oblasti digitálních dovedností u některých skupin odpovídá predikcím vývoje pracovního trhu. Například podle OECD (2019a) jsou osoby s nižším vzděláním, starší pracovníci a zaměstnanci v rutinních nebo manuálních pozicích nejvíce ohroženi digitální

automatizací, a přitom patří k těm, kteří nejméně participují na programech dalšího vzdělávání. Tato situace ukazuje na hlubší strukturální problém: tradiční model vzdělávání a profesního rozvoje selhává v době rychlé technologické změny.

Tuto skutečnost ilustrují i data zde prezentovaného Eurobarometru 544, kde se jedna z otázek na subjektivně vnímanou dostatečnost kvalifikace zaměřuje na hypotetickou situaci hledání nového zaměstnání v příštích dvanácti měsících. Data ukazují, že v případě nutnosti hledat si nové pracovní místo, jsou již respondenti ke svým kompetencím v oblasti digitálních technologií výrazněji kritičtější, a to ve většině sledovaných skupin respondentů. Celkem uvedlo 69 % dotázaných, že pokládají za dostatečně kvalifikované pro používání digitálních technologií, pokud by si měli najít práci nebo změnit práci v příštích dvanácti měsících. Kromě manuálních pracovníků v dělnických profesích, kteří obecně hodnotí své digitální dovednosti hůře než ostatní, a to i pro potřeby jejich současného zaměstnání, konkrétně při nutnosti změny pracovního místa se větší obavy se projeví i u dotazovaných ve věku 40 a více let. Zde si více než jedna třetina nevěří, že by jejich digitální kompetence byly při hledání nového pracovního místa dostatečné (tabulka č. 6). Stejně tak je poměrně výrazný rozdíl u pracovníků veřejného sektoru, kde si na svou práci věří z pohledu využívání digitálních technologií 81 % dotázaných, ovšem v případě nutnosti hledat si nové místo již jen 71 % dotázaných.

Graf č. 8 Míra souhlasu s výrokem: „Pokládáte se za dostatečně kvalifikovaného/nou používání digitálních technologií při výkonu své práce?“ Rozložení odpovědí pro vybrané skupiny respondentů (pohlaví, věk, vzdělání)



Zdroj: Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce, 2024.

Tabulka č. 5 Míra souhlasu s výrokem: „Pokládáte se za dostatečně kvalifikovaného/nou používání digitálních technologií při výkonu své práce?“ Rozložení odpovědí pro vybrané skupiny (v %)

	ČR celkem	Pracovní status				Společenská třída			
		OSVČ	Vedoucí pracovníci	Ostatní „bílé límečky“	Manuální pracovníci	Dělnická třída	Nižší střední třída	Střední třída	Vyšší střední třída
Rozhodně ano	26	30	42	23	16	11	19	26	51
Spíše ano	50	56	42	54	44	37	49	53	42
ANO	76	86	84	77	60	48	68	79	93
Spíše ne	15	9	8	15	23	25	20	14	5
Rozhodně ne	7	5	7	5	11	23	3	6	2
NE	22	14	15	20	34	48	23	20	7
Nevím	2	–	1	3	6	4	9	1	–

	ČR celkem	Sektor				Vztah k využívání robotů a AI obecně	
		Zpracovatelský průmysl	Logistika	Služby, včetně maloobchodu, ubytování, dopravy a pohostinství	Veřejný sektor	Pozitivní	Negativní
Rozhodně ano	26	19	17	27	33	3	8
Spíše ano	50	49	59	50	48	54	39
ANO	76	68	76	77	81	86	47
Spíše ne	15	18	12	14	14	9	32
Rozhodně ne	7	9	8	8	4	4	15
NE	22	27	20	22	18	13	47
Nevím	2	5	4	1	1	1	6

Zdroj: Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce, 2024. Otázka č. QB2.2.

Odborníci proto stále častěji volají po zásadní změně přístupu ke vzdělávání – od jednorázového školení k systému celoživotního učení. Koncept celoživotního vzdělávání (*life-long learning*) staví na myšlence, že učení se musí stát běžnou součástí profesní dráhy jednotlivce (OECD, 2018). To zahrnuje dostupné a flexibilní formy vzdělávání, rozvoj měkkých i technických dovedností, ale také podporu v překonávání subjektivního pocitu nedostatečnosti, který může vést k pasivitě a technologické rezistenci (ILO, 2021).

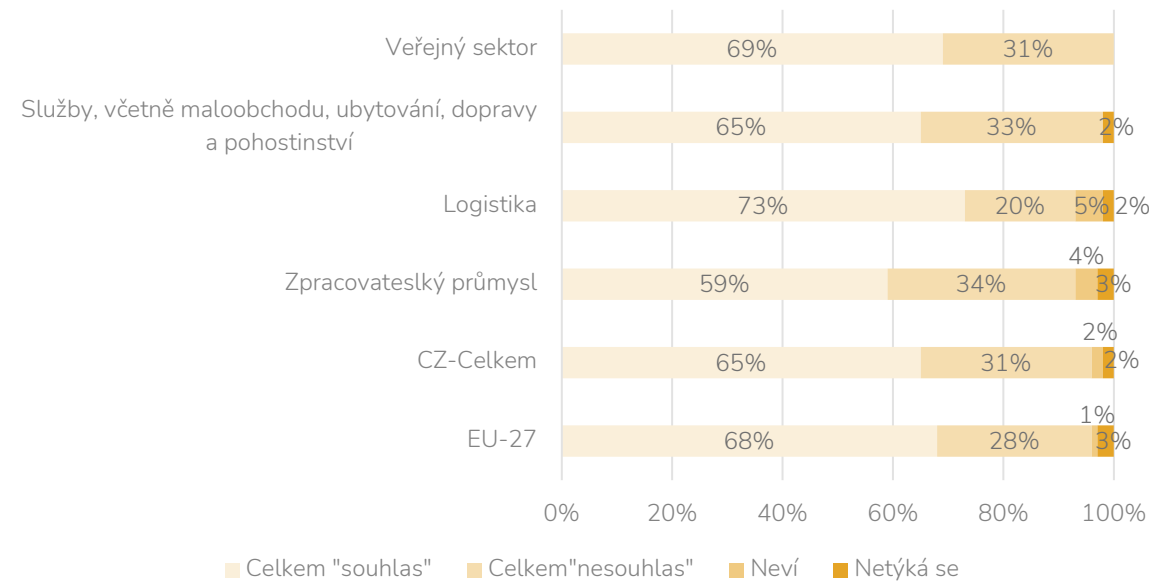
Subjektivní hodnocení vlastní připravenosti tak není pouze odrazem reálných schopností, ale i kulturních a psychologických faktorů. Lidé, kteří se domnívají, že nové technologie

„nezvládnou“, se do vzdělávání často ani nepouštějí, čímž se prohlubuje jejich zranitelnost na trhu práce (Brown et al., 2012). **Efektivní vzdělávací politika proto musí kromě nabídky kurzů a školení zohledňovat i motivaci, vnímání vlastních schopností a důvěru v možnosti adaptace.** Nestačí pouze poskytovat nástroje – je třeba pracovat i s jejich přijetím a subjektivní zkušeností uživatelů. Transformace směrem k „učící se společnosti“ tak vyžaduje nejen strukturální změny ve vzdělávacím systému, ale i kultivaci prostředí, které podporuje růst, sebedůvěru a ochotu učit se napříč generacemi i třídními pozicemi. V tomto směru by odbory mohly nabízet cílenou podporu svým členům a na rozhodování o efektivních vzdělávacích strategiích spolupracovat v součinnosti se zaměstnavatelem.

Zatím jsou zaměstnanci s přístupem zaměstnavatelů ve smyslu dostatku poskytovaných nástrojů, respektive školení k efektivnímu využívání nejnovějších digitálních technologií včetně AI relativně spokojeni. **Zhruba dvě třetiny pracovníků v ČR souhlasilo s výrokem, že jim jejich zaměstnavatel v současném zaměstnání poskytuje potřebné nástroje a vzdělávání pro využití digitálních technologií a systémů AI.** Tento podíl je více méně srovnatelný s průměrem EU-27. Obecně mají lepší přístup k digitálnímu vzdělávání zaměstnanci s vyšším vzděláním mimo manuální profese žijící ve větších městech. Ženy (62 %) uvádějí méně příležitostí k digitálnímu vzdělávání ze strany zaměstnavatele než muži (68 %).

Méně příležitostí ke vzdělávání v oblasti digitálních technologií a využívání AI dále nabízejí zaměstnavatelé ve zpracovatelském průmyslu (viz graf č. 9). Zatímco např. v logistice uvedlo dostatečnou nabídku školení 73 % zaměstnanců, ve zpracovatelském průmyslu to bylo pouze 59 %.

Graf č. 9 Souhlasíte s tím, že vám váš zaměstnavatel poskytuje nástroje, respektive školení k efektivnímu využívání nejnovějších digitálních technologií včetně AI?



Zdroj: Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce, 2024.
Tabulka č. 6 Míra souhlasu s výrokem „Pokládáte se za dostatečně kvalifikovaného/kvalifikovanou pro používání digitálních technologií při výkonu své budoucí práce, pokud byste si měl/a najít práci nebo změnit práci v příštích dvanácti měsících?“ (v %)

	ČR celkem	Pracovní status				Společenská třída			
		OSVČ	Vedoucí pracovníci	Ostatní „bílé límečky“	Manuální pracovníci	Dělnická třída	Nižší střední třída	Střední třída	Vyšší střední třída
Rozhodně ano	23	37	36	19	13	15	16	24	35
Spíše ano	46	39	43	52	39	33	45	50	42
ANO	69	76	79	71	52	48	61	74	77
Spíše ne	20	13	12	18	29	33	25	17	16
Rozhodně ne	7	8	8	7	12	15	4	7	6
NE	27	21	20	25	41	48	29	24	22
Nevím	4	3	1	4	7	4	10	2	1
	ČR celkem	Sektor				Věk			
		Zpracovatelství průmysl	Logistika	Služby, včetně maloobchodu, ubytování, dopravy a pohostinství	Veřejný sektor	15–24	25–39	40–54	55 a více
Rozhodně ano	23	16	17	25	30	26	30	18	18
Spíše ano	46	46	59	43	41	49	52	42	44
ANO	69	62	76	68	71	75	82	60	62

Spíše ne	20	24	12	19	19	22	13	26	19
Rozhodně ne	7	10	10	9	6	–	4	11	11
NE	27	34	22	28	25	22	17	37	30
Nevím	4	4	2	4	4	3	1	3	8

Zdroj: Eurobarometr 554: Umělá inteligence a budoucnost práce, 2024.

2.8 Směr odborů jako reakce na měnící se trh práce pod vlivem nových technologií a AI

Sociální dialog bude vždy vypadat podle toho, jaká bude podoba práce. Změny, které s sebou přináší globalizace a technologický pokrok v oblasti digitalizace, robotizace, AI aj. se odrážejí ve změně pracovních režimů, organizačních systémech, hodnotových orientací a v samotném očekávání pracujících. V této svislosti se mění i všeobecný diskurz a rozložení sil na straně zaměstnanců a zaměstnavatelů. Na tyto změny pak reaguje vždy s určitým zpožděním pracovněprávní legislativa, která je pod tlakem určité historické epochy a politických kompromisů vystavena kontinuálním změnám a přizpůsobování.

Rotila (2019) upozorňuje, že pracovní právo, přestože vzniklo relativně nedávno v reakci na průmyslovou revoluci a kapitalistickou industrializaci, stále projevuje svou institucionální nepružnost vůči novým formám práce (např. platformová ekonomika, freelancing, hybridní formy zaměstnání).

Odbory na potřebu těchto změn často reagují defenzivně a jen zřídka proaktivně. Přetrvává institucionální setrvačnost – rozhodovací struktury odborů jsou často obsazeny starší generací, která se drží představ o „zlaté éře“ sociálního dialogu z doby poválečného kompromisu, což znemožňuje přizpůsobení novým sociálním realitám (Gumbrell-McCormick & Hyman, 2013; Hyman, 2001).

Odbory tak dnes čelí výzvám, které vyplývají nejen z proměn pracovního trhu, ale i z institucionalizovaného charakteru pracovního práva samotného. Očekávat, že se pracovní právo nezmění, je velmi liché. Naopak je třeba usilovat o flexibilní, ale spravedlivé úpravy, které budou reflektovat nerovnoměrnou mocenskou pozici, respektive sociální spravedlnost pro různé aktéry trhu práce. Záměrně již nepíšeme pouze zaměstnance a zaměstnavatele, jelikož na současném trhu práce dochází k rozostřování již dříve definovaných hranic a ke vstupu nových mocenských hráčů, jakými jsou např. digitální pracovní platformy s odosobněným algoritmizovaným řízením pracovní síly.

Lze však tvrdit, že dokud bude existovat lidská práce, historická role odborů jako klíčového hráče při vyvažování moci v rámci pracovních vztahů může zůstat zachována. Je ale důležité, aby odbory nejen reagovaly na změny, ale aby také aktivně využívaly nové technologie a formy organizace, aby mohly rozšířit svůj vliv a schopnost mobilizace. Tento přístup předpokládá také inovaci ideologického rámce, který bude otevřený novým formám solidarity a participace (Benassi &

Vlandas, 2016). Momentálně minimálně v rámci ČR platí, že odbory nejsou efektivní v oblastech s vysokou mírou izolace práce a mezi freelancery. Odborové hnutí, již tak oslabené individualismem, který podporuje současná forma tržní ekonomiky, se musí nyní vyrovnat i s nástupem prekarizace. Prekariát, na který by odbory měly cílit a jak ho popsal Standing (2011), je novou třídou pracujících bez příslušnosti k dělnické třídě, na které ovšem odbory byly postaveny.

Participace odborů na sociálním dialogu by měla naopak být proaktivní ve smyslu usnadnit zavádění umělé inteligence a pomoci zvládnout přechodné období, kdy bude podpořen spravedlivý a inkluzivní trh práce a zmírněny negativní dopady AI na pracovištích. V době, kdy trhy práce procházejí zásadními změnami, je rozvoj efektivního sociálního dialogu klíčový k tomu, abychom dokázali čelit výzvám i využít příležitostí, které AI přináší. Sociální dialog je účinným nástrojem pro tvorbu smysluplných zákonů, politik a praxe na národní, regionální i odvětvové úrovni.

Jako příklad možných úvah nad smysluplnou intervencí sociálních partnerů lze uvést změny v postavení osob samostatně výdělečně činných (OSVČ), které jsou důsledkem nově vzniklých mechanismů propojení nabídky a poptávky po práci (např. prostřednictvím digitálních pracovních platforem), nových modelů organizace práce a nových způsobů řízení a kontroly pracovního výkonu, často prostřednictvím algoritmů. Pracovní podmínky OSVČ se tak začínají v mnoha případech přibližovat závislé práci, aniž by jim však náležela odpovídající ochrana dle pracovního práva.

Algoritmické řízení práce (*algorithmic management*), běžné např. u rozvážkových/kurýrních služeb, nebo tzv. clickworkerů³⁶ navíc omezuje autonomii pracovníků a znemožňuje individuální i kolektivní vyjednávání o mzdě či pracovní době (Rosenblat & Stark, 2016; De Stefano, 2016).

OSVČ se tak často ocitají v pozici „hybridních pracovníků“ – právně samostatných, ale fakticky podřízených. Jejich pracovní podmínky navíc negativně ovlivňuje globální konkurence na trhu práce, netransparentní struktura vlastnictví digitálních pracovních platforem, jakož i absence institucionálních mechanismů ochrany, které by zajišťovaly jejich kolektivní zastoupení. Tato kombinace vede ke strukturální nejistotě a nerovnováze moci ve vztahu mezi jednotlivcem a platformou (Woodcock & Graham, 2020).

Tato situace vyvolává potřebu revize právního statutu OSVČ, především s ohledem na rozlišení mezi skutečnou a závislou samostatností. Evropská unie reaguje na tyto výzvy mj. návrhem Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy³⁷. Navíc z praxe je zřejmé, že některé skupiny OSVČ

³⁶ Clickworker, doslova „klikací pracovník“ je pracovník, který se živí „klikáním“, resp. zpravidla jednoduchými aktivitami na PC (kategorizace dat, klasifikace klíčových slov, eliminace závadného obsahu na sociálních sítích atd.). Clickworker zpravidla pracuje pro některou z digitálních pracovních platforem zaměřených na tento typ práce, přičemž pracovní podmínky lze často označit jako prekérní. Více o clickworkerech a digitálních pracovních platformách viz např. KROUPA, Aleš, Jana VÁŇOVÁ & Soňa VEVERKOVÁ, 2023. České digitální pracovní platformy. Praha: RILSA. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_532.pdf

³⁷ Celý text směrnice viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>

jednoznačně artikulují požadavek na možnost kolektivní reprezentace zájmů. Odbory by tento požadavek neměly přehlížet, přestože to pro ně bude znamenat přijmout zásadní strategické změny a pravděpodobně i strukturální reorganizaci. Do budoucna se totiž může jednat o zásadní investici.

Situace, kdy jsou odbory vnějšími změnami nuceny přehodnotit své postoje k určité skupině pracovníků, je momentálně velmi aktuální ve vztahu k rapidně se zvyšujícímu podílu zahraničních pracovníků na trhu práce v ČR. Je zřejmé, že odbory začínají brát zahraniční pracovníky jako relevantní cílovou skupinu, která potřebuje jejich ochranu a zajištění rovného zacházení bez diskriminace. V anketě mezi zástupci odborů, kterou realizovaly České priority ve svém projektu „Budování kapacit odborových organizací k řešení potřeb ukrajinských uprchlíků a podpoře jejich etického zaměstnávání“³⁸ se ukazuje, že se přibližně dvě třetiny odborových funkcionářů domnívají, že by odbory měly usilovat o to, aby se zahraniční pracovníci stali jejich členy, jedna pětina z nich zastávala opačný názor a 16 % respondentů se neumělo k tématu vyjádřit.

V souvislosti s novými formami zaměstnávání a novými podobami organizace a výkonu práce v dnešní rychle se měnící technologické době je nutné, aby odbory zohlednily nejen rozšíření spektra cílové populace pracovníků, ale také přizpůsobily témata kolektivního vyjednávání. Klíčová je ochrana pracovních podmínek a zajištění důstojné práce pro všechna nová pracovní místa a místa, která podléhají měnícím se požadavkům. Sociální dialog však může sehrát i důležitou roli při kontrole toho, aby lidé zůstali i v budoucnu u vývoje AI rozhodující silou. Důležitým aspektem je i intervence do vzdělávání na všech úrovních vzdělávacího systému. Sociální dialog by měl být určitou pojistkou při implementaci AI do pracovních procesů na úrovni firem/organizací. Pracovníci a zaměstnavatelé mohou společně přispět k tvorbě nejúčinnějších politik pro využívání a dohled nad AI, aby bylo možné utvářet budoucnost práce nejen podle představ managementu a technologických dodavatelů, ale i podle představ zaměstnanců.

³⁸ Odbory a zahraniční pracovníci: anketa mezi odborovými zástupci nebyla publikována a je dostupná na vyžádání u Českých priorit.

3. Aktivita sociálních partnerů v oblasti informačních a komunikačních technologií a umělé inteligence

3.1 Iniciativy evropských sociálních partnerů

Někteří sociální partneři v Evropě na novou situaci reagují a podnikají řadu aktivit směřujících ke zmírnění negativních dopadů AI na trh práce, zaměstnance a jednotlivé profese. Je však třeba poznamenat, že většina těchto aktivit zatím směřuje k osvětě a ovlivňování politiky, zatímco konkrétních závazků v kolektivních dohodách je zatím málo. Na evropské úrovni stojí za zmínku dvě iniciativy, které se zabývají umělou inteligencí a které by měly být implementovány na národních úrovních ideálně prostřednictvím kolektivních smluv, ať už na vyšší nebo podnikové úrovni.

První z iniciativ je **Rámcová dohoda evropských sociálních partnerů o digitalizaci (*European Social Partners Framework Agreement on Digitalization*³⁹)**, kterou podepsali za zaměstnavatele Konfederace evropského podnikání (*Confederation of European Business, BusinessEurope*⁴⁰), Evropská asociace řemesel, malých a středních podniků (*European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises, SMEUnited*⁴¹), Evropské centrum zaměstnavatelů a podniků poskytujících veřejné služby (*European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services, CEEP*⁴²) a za odbory *Evropská odborová konfederace (European Trade Union Confederation, ETUC*⁴³). Jedná se o autonomní rámcovou dohodu jakožto společný závazek evropských meziodvětvových sociálních partnerů za účelem optimalizace přínosů a rizik digitalizace ve světě práce. Tato dohoda je zaměřena tedy nejen na umělou inteligenci, ale na digitalizaci obecně. Jedna z oblastí je věnována i umělé inteligenci, která má být podřízena člověku. Zdůrazňována je transparentnost umělé inteligence, dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dodržování zákonů a etických norem, včetně ochrany osobních údajů. Tato rámcová dohoda je autonomní iniciativou a výsledkem jednání mezi evropskými sociálními partnery v rámci šestého pracovního programu na léta 2019 až 2021. Smluvní partneři této dohody Strany této dohody vyzývají své členské organizace v zemích EU, aby tuto dohodu implementovali na národní úrovni. Implementace dohody byla v letech 2021–2023 monitorována⁴⁴.

³⁹ Celý text dohody viz https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2021-02/Framework%20Agreement%20on%20Digitalisation_CZ.pdf (v češtině)

⁴⁰ Webové stránky organizace viz <https://www.buinesseurope.eu/>

⁴¹ Webové stránky organizace viz <https://www.smeunited.eu/>

⁴² V roce 2020 se organizace přejmenovala na SGI Europe, webové stránky viz <https://sgieurope.org/>

⁴³ Webové stránky organizace viz <https://etuc.org/>

⁴⁴ Tři monitorovací zprávy lze nalézt na https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/social-dialogue/social-dialogue-texts-database_en (v angličtině).

První významnější aktivitou v oblasti umělé inteligence je **Společné prohlášení o aspektech umělé inteligence v oblasti zaměstnanosti** (*Joint declaration on Employment aspects of Artificial Intelligence* ⁴⁵), podepsané v roce 2024. Smluvními partnery jsou sociální partneři v odvětví bankovnínictví, za zaměstnavatele Evropská bankovní federace (*European Banking Federation, EBF* ⁴⁶), Evropská asociace družstevních bank (*European Association of Co-operative Banks, EACB* ⁴⁷) a Skupina evropských spořitelů a retailových bank (*European Savings and Retail Banks Group, ESRG* ⁴⁸). Za odborové organizace je smluvním partnerem UNI Europa ⁴⁹. Společné prohlášení sociálních partnerů v bankovnínictví je nejnovější a dosud také nejkomplexnější dokument věnovaný umělé inteligenci a jejímu nastavení s ohledem na zaměstnance a jejich pracovní podmínky. Bankovnínictví je odvětví, v němž je umělá inteligence hojně rozšířena (výpočet bonity klienta, personalizace služeb, odhalování bankovních podvodů atd.), sociální partneři tedy zdůrazňují, že její využívání by mělo respektovat lidskou důstojnost, ochranu bezpečnosti a zdraví při práci, chránit soukromí zaměstnanců, transparentnost jak pro zaměstnance, tak pro zákazníky. Zaměstnavatel by měl zároveň umožnit zaměstnancům vzdělávání v oblasti AI. Důraz je kladen i na umělou inteligenci využívanou při rekrutaci nových zaměstnanců: pokud nábor nových zaměstnanců podléhá umělé inteligenci, měl by být její algoritmus transparentní a nediskriminační.

3.2 Umělá inteligence a ICT v kolektivních smlouvách

Přestože kolektivní smlouvy se dosud málo zabývají umělou inteligencí a novými technologiemi, lze alespoň v zahraničí nalézt kolektivní smlouvy, které nějaká ustanovení o AI a nových technologiích obsahují. Vzor kolektivních smluv se sledovanou problematikou je k dispozici na webových stránkách zřízených UNI Global Union a Friedrich Ebert Stiftung (FES) ⁵⁰. Zmíněné stránky sledují závazky v kolektivních smlouvách z pohledu v tabulce uvedených osmi témat.

Jednu z mála studií, která se týká možností kolektivního vyjednávání v oblastech AI a digitalizace, nechal vypracovat evropský odborový svaz UNI Europe v součinnosti s FES (Brunnerová et al., 2024). Výzkumný tým v této studii mapoval klíčové oblasti kolektivního vyjednávání v souvislosti s využíváním AI a algoritmickým řízením. Mezi participujícími odborovými organizacemi

⁴⁵ Celý text viz <https://www.ebf.eu/wp-content/uploads/2024/05/Joint-Declaration-on-Employment-Aspects-of-Artificial-Intelligence.pdf>

⁴⁶ Webové stránky organizace viz <https://www.ebf.eu/>

⁴⁷ Webové stránky viz <https://www.eacb.coop/>

⁴⁸ Webové stránky instituce viz <https://www.wsbi-esbg.org/>

⁴⁹ Webové stránky organizace viz <https://www.uni-europa.org/>

⁵⁰ Viz databáze Artificial Intelligence (AI) & Algorithmic Management (AM) in Collective Bargaining Agreements (CBAs). Dostupné z: <https://www.uni-europa.org/news/a-database-of-ai-and-algorithmic-management-in-collective-bargaining-agreements/>

ve vybraných zemích EU se odbory zaměřují na následující zásadní oblasti s přímým dopadem na práva a pracovní podmínky zaměstnanců:

- Právo napadnout automatizované rozhodnutí: týká se například odmítnutí přidělení směny, ukončení pracovního vztahu nebo změny pracovních podmínek na základě rozhodnutí algoritmu. Kolektivní smlouvy mohou zakotvit povinnost zaměstnavatele umožnit lidský přezkum těchto rozhodnutí.
- Přístup k datovým expertům: zaměstnanci nebo odbory by měli mít možnost obrátit se na nezávislého odborníka, který jim pomůže porozumět způsobu fungování algoritmu a posoudit jeho dopady na pracovní podmínky.
- Transparentnost použitých AI systémů: zaměstnavatelé by měli povinně informovat zaměstnance o tom, jaké algoritmické systémy používají, jaká data sbírají a k jakým účelům. To zahrnuje například systémy na sledování produktivity nebo plánování směn. Důležitou oblastí je právo na odpojení.
- Vyjednávání o rozvržení pracovní doby a hodnocení výkonu: algoritmy často určují nejen rozvrhy práce, ale i způsob hodnocení pracovní efektivity. Kolektivní smlouvy by měly vymezit právo zaměstnanců na férové zacházení, ochranu před neobjektivním hodnocením a možnost kontroly algoritmických parametrů.

Z uvedeného je zřejmé, že spektrum obav a vnímaných rizik tak, jak je mapují data z šetření Eurobarometer 554 (viz kapitola č. 2), je již odborovými organizacemi do značné míry reflektováno a odbory, zejména ty na evropské úrovni, si uvědomují zásadní rizika spojená s využíváním AI a digitalizovaných úkonů v pracovních procesech. Pro odborovou činnost napříč EU tak byla definována následující universální doporučení (Braunnerová et al., 2024):

- Zvyšování kompetencí odborových zástupců: odbory by měly systematicky budovat odbornou kapacitu pro jednání o AI – například prostřednictvím školení, seminářů nebo spolupráce s univerzitami a výzkumnými institucemi.
- Právní poradenství a technická expertiza: je nezbytné rozšířit přístup odborů k právním a technickým expertům, kteří jim pomohou porozumět technologiím a formulovat účinné vyjednávací strategie.
- Mezinárodní sdílení dobré praxe: vzhledem k mezinárodnímu charakteru digitálních platforem a technologií je třeba budovat síť mezi odbory v různých zemích, sdílet smluvní ustanovení, strategie i příklady úspěšných intervencí.
- Proaktivní přístup: místo reaktivního přístupu až po zavedení AI systémů by se odbory měly aktivně zapojovat do procesu jejich zavádění a vyjednávat podmínky ještě před jejich implementací.

3.3 Nové technologie a AI v kolektivních smlouvách: příklady z praxe

Následující tabulka č. 7 uvádí témata a počty kolektivních smluv zveřejněných v databázi UNI Global Union a Friedrich Ebert Stiftung.

Tabulka č. 7 **Témata a počty kolektivních smluv zveřejněných v databázi UNI Global Union a Friedrich Ebert Stiftung**

Téma	Počet kolektivních smluv
1. Školení o nových nástrojích umělé inteligence	20
2. Zapojení odborů při zavádění nových technologií	15
3. Pracovní doba a právo na odpojení	13
4. Další témata	12
5. Právní předpisy na ochranu soukromí	10
6. Odbory a ochrana osobních údajů	10
7. Monitorování a dohled na zaměstnance	2
8. Umělá inteligence a nábor zaměstnanců	1

Zdroj: Artificial Intelligence (AI) & Algorithmic Management (AM) in Collective Bargaining Agreements (CBAs). Dostupné z: <https://www.uni-europa.org/news/a-database-of-ai-and-algorithmic-management-in-collective-bargaining-agreements>

Pro ilustraci jsme z uvedené databáze vybrali 15 kolektivních smluv, kde se objevují závazky s tematikou zapojení odborů při zavádění nových technologií. V analýze nás zajímaly zejména typy závazků, úroveň kolektivní smlouvy (odvětví, region, podnik) a země, ve kterých byly sjednány.

Právo na digitální a pracovní odpojení

Tento typ závazku je velmi rozšířený. Zaručuje pracovníkům právo na digitální odpojení mimo stanovenou pracovní dobu, tak aby bylo respektováno jejich soukromí a doba jejich odpočinku. Zaměstnavatelé by podle těchto závazků neměly komunikovat s pracovníky mimo jejich pracovní dobu, s výjimkou výjimečných okolností. Zdůrazňováno je též, že odpojení přispívá ke zdraví pracovníků, snižuje technologickou únavu a stres a pomáhá udržovat rovnováhu mezi osobním a pracovním životem. Např. ve Španělsku obsahuje toto téma 6 kolektivních smluv, z toho jedna podniková kolektivní smlouva a 5 kolektivních smluv na vyšší úrovni (odvětví, region).

Právo na soukromí a používání digitálních zařízení na pracovišti

Digitální zařízení poskytnutá zaměstnavateli jsou určena výhradně pro profesionální účely s obecným zákazem osobního použití. Zaměstnavatel však musí mít přístup k obsahu za účelem kontroly dodržování pracovních povinností vždy s ohledem na důstojnost pracovníka. Některé kolektivní smlouvy povolují výjimečné osobní použití, pokud je nezbytné. Zaměstnavatelé by měly vyvíjet pravidla pro používání digitálních zařízení zaručujících ochranu soukromí vždy s účastí zástupců pracovníků. Toto téma obsahují ve Španělsku tři kolektivní smlouvy, jedna podniková a dvě odvětvové.

Právo na soukromí při videodohledu a nahrávání zvuku

Pokud jsou u zaměstnavatele zavedeny kamerové systémy, stejně jako systémy pro nahrávání zvuku za účelem kontroly personálu, zaměstnavatel musí předem informovat zaměstnance nebo jejich právního zástupce. Tyto systémy nesmí být instalovány v místech určených k odpočinku nebo rekreaci, jako jsou šatny, toalety nebo jídelny. Ve Španělsku toto ustanovení obsahuje jedna kolektivní smlouva.

Právo na soukromí ohledně používání geolokačních informačních systémů

Při práci, která vyžaduje používání geolokačních systémů (např. v případě kurýrů) musí zaměstnavatel vysvětlit pracovníkům charakteristiky těchto systémů a poskytnout jim relevantní informace o právech obou stran k přístupu, opravě, zpracování a vymazání systémem evidovaných dat. Získaná data mohou být zpracovávána pouze pro účely kontroly pracovníků v rámci platných právních předpisů. Ve Španělsku toto ustanovení obsahuje jedna kolektivní smlouva.

Právo na informace o algoritmech a systémech umělé inteligence

Zaměstnavatelé musí informovat zaměstnance nebo jejich právní zástupce o používání algoritmů nebo systémů AI pro rozhodování v oblasti lidských zdrojů v případě, že taková rozhodnutí mohou ovlivnit pracovní podmínky nebo existenci samotného pracovního poměru. Zaměstnancům nebo jejich zástupcům musí být poskytnuty informace o parametrech, datech, pravidlech a pokynech, které AI systémy využívají, zejména pak pro organizaci činnosti kurýrů. Použití AI musí být kontrolovatelné, bezpečné a transparentní. Některé kolektivní smlouvy klasifikují systémy podle rizik, tzn. do jaké míry ohrožují postavení zaměstnance a jaké plynou z jejich použití pro zaměstnance nevýhody. Ve Španělsku obsahuje toto ustanovení 5 kolektivních smluv, z toho jedna podniková a 4 kolektivní smlouvy vyššího stupně (odvětvové, regionální). V Německu jsou uzavřeny tři kolektivní smlouvy zahrnující toto téma: dvě kolektivní smlouvy podnikové a jedna odvětvová. V Itálii je uzavřena jedna kolektivní smlouva s touto tematikou, na úrovni odvětví.

Digitální transformace a její dopad na zaměstnanost a pracovní podmínky

Zaměstnavatelé se zavazují informovat zástupce pracovníků o relevantních technologických změnách. Budou podporovat celoživotní vzdělávání a zlepšování digitálních dovedností pracovníků

a současně zavádět opatření pro snížení genderových a věkových rozdílů ve využívání digitálních dovedností. Smlouvy současně obsahují závazky o ustavení výborů pro digitalizaci, které zaměstnavatelé musí informovat o rozvoji IT systémů a jejich možných dopadech na práci zaměstnanců, intenzitu práce, zdraví, pracovní dobu a prostředí. Ve Španělsku tento závazek obsahují 4 kolektivní smlouvy vyššího stupně (odvětvové nebo regionální, v Německu dvě podnikové kolektivní smlouvy a v Itálii jedna odvětvová kolektivní smlouva. Odvětvová kolektivní smlouva s tímto závazkem existuje i ve Finsku.

Rozvoj digitálních dovedností a školení

Závazky zahrnují podporu investic do digitálních dovedností a jejich aktualizaci. Zaměstnavatelé se zavazují zajistit potřebná školení pro adaptaci na změny na pracovišti vyplývající z digitální transformace. Zvýrazňuje se význam průběžného vzdělávání pro zlepšení digitálních dovedností pracovníků. Kolektivní smlouvy vyššího stupně obsahující tento závazek jsou uzavřeny ve Španělsku (3) a v Itálii (1).

Lidská kontrola nad AI a etické zásady jejího užití

Při zavádění systémů AI u zaměstnavatelů musí být dodržována zásada lidské kontroly a využívání AI musí být bezpečné a transparentní. AI systémy by nikdy neměly nahradit konečné rozhodnutí člověka. Smlouvy stanovují etické zásady pro používání AI, včetně transparentnosti, vysvětlitelnosti výsledků, nediskriminace a zajištění kvality dat a algoritmů. Cílem je podporovat důvěru v používání takových systémů a snižovat obavy. Kolektivní smlouvy s tímto závazkem jsou uzavřeny v Německu (1 podniková a 1 odvětvová), Španělsku (2 odvětvové) a Itálii (1 odvětvová).

Zdraví a pohoda zaměstnanců v digitálním prostředí

Závazky zahrnují snižování technologické únavy a stresu, zlepšování pracovního prostředí a kvality práce prostřednictvím digitálního odpojení. Dále kolektivní smlouvy řeší hodnocení nových rizik, jako je práce s roboty, umělou inteligencí a technologický stres. Zahrnuta je i ochrana zdraví a zátěž při práci s IT systémy. Tyto závazky jsou obsaženy v jedné podnikové a třech odvětvových kolektivních smlouvách ve Španělsku, v jedné odvětvové kolektivní smlouvě ve Finsku a v jedné podnikové kolektivní smlouvě v Německu.

Pravidla pro komunikaci mimo pracovní dobu a výjimky

Kolektivní smlouvy stanovují specifická pravidla, kdy je komunikace mimo pracovní dobu povolena a kdy není nutné na ni reagovat. Pracovníci mají právo neodpovídat na žádnou komunikaci (e-mail, WhatsApp, telefon atd.) po skončení pracovní doby, ledaže by se jednalo o okolnosti vyšší moci, které by představovaly vážnou, bezprostřední nebo zjevnou obchodní škodu, vyžadující okamžitou reakci. V takových naléhavých případech by měl zaměstnavatel kontaktovat pracovníky přednostně telefonicky. Z tohoto práva jsou vyloučeni pracovníci, kteří pracují tzv. na zavolanou, jsou aktuálně k dispozici zaměstnavateli a dostávají za to kompenzaci. Kolektivní smlouvy s těmito závazky jsou uzavřeny jen ve Španělsku (1 podniková kolektivní smlouva a dvě odvětvové kolektivní smlouvy).

4. Odborové organizace na úrovni podniku a využívání nových technologií

Využití moderních technologií pro potřeby snazší a efektivnější komunikace s členskou základnou odborových organizací kopíruje celospolečenské trendy. Jak ukazují některá šetření, například EUROBAROMETR⁵¹, je evropská společnost obecně vstřícně nastavena k využívání digitálních technologií, zejména pak v České republice (ČR), což vytváří vhodné podhoubí pro využití digitalizace a nových technologií při odborové činnosti a práci s členskou základnou. Vysoký podíl respondentů (73 % v EU a 78 % v ČR) podle uvedeného šetření uvádí, že digitalizace každodenních služeb usnadňuje život. Stejný podíl (83 %) respondentů, jak v EU, tak v ČR, pak digitalizaci jako takovou považuje za důležitou pro on-line propojení s lidmi, přáteli nebo rodinnou. Vzhledem k známému faktu, že členská základna odborů nejen v ČR stárne (srovnej Kroupa et al., 2004 a Kroupa et al., 2024), lze předpokládat určité rozdíly v přístupu k moderním technologiím mezi odboráři a populací. V již zmíněném šetření EUROBAROMETR, jak na evropské úrovni, tak v ČR, častěji muži než ženy považují digitální technologie v řadě oblastí života za důležité nebo souhlasí s tím, že jim digitální technologie usnadňují život. Další rozdíl byl nepřekvapivě zaznamenán i z hlediska věku. Mladší respondenti se častěji domnívají, že digitální technologie jsou a do budoucna budou důležité a současně že ulehčují život, zatímco respondenti starší 55 let tento názor zastávají méně často. Rozdíl ve vnímání důležitosti byl zaznamenán i v jednotlivých vzdělanostních skupinách. Respondenti s vyšším dosaženým vzděláním mají tendenci oceňovat pomoc a přikládat větší důležitost novým technologiím než respondenti s nižším vzděláním, více viz kapitola č. 1 a 2).

Jak bylo uvedeno výše, přes všechny rozdíly je společnost vůči novým technologiím pozitivně nastavena. Současně se ale zdá, že alespoň české odborové organizace nedokážou tento potenciál dostatečně využít. Pohled odborářů na využívání nových technologií ve své organizaci poskytuje totiž jiný obrázek. 42,5 %⁵² z nich uvedlo, že organizace využívá nové technologie ke komunikaci se členy v dostatečné míře, 21,2 % respondentů využití nových technologií ke komunikaci v rámci základní organizace potvrdilo, ale hodnotí jejich využití nedostatečně a celých 36,4 % respondentů uvedlo, že odborová organizace nové technologie ke komunikaci se členy nevyužívá⁵³. Skutečnost, jak odboráři hodnotí využití technologií jako je Twitter, Facebook, WhatsApp či další aplikace

⁵¹ Šetření EUROBAROMETR č. 551 s názvem The digital decade bylo realizován v březnu a dubnu roku 2024 na objednávku Evropské komise. Šetření proběhlo mezi obyvateli EU-27 staršími 15 let. Dostupné z: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3174>

⁵² Šetření „Increasing capacity of trade Unions in the Czech Republic: DW-SD-CZECH-REP1165“ v rámci projektu z programového rámce Sociální dialog – program Důstojná práce – Česká republika z programu Norských fondů 2014 – 2021. Projekt byl řešen Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i., v letech 2022–2024, více informací viz <https://www.rilsa.cz/projekty/posileni-kapacity-odborovych-svazu-v-ceske-republice/>

⁵³ Tamtéž.

a programy, se promítá do toho, jak je členská základna odborové organizace spokojená s komunikací se svým vedením. Ukazuje se, že pokud respondenti, členové odborů, považují využití moderních technologií v rámci odborové organizace za dostatečné, pak lze s vysokou pravděpodobností očekávat i vysokou míru spokojenosti s aktivitami odborové organizace jako je komunikace s členskou základnou, prosazování zájmů zaměstnanců při vyjednávání mzdových a pracovních podmínek nebo při organizačních změnách či náborů dalších členů aj. Stejně tak kladné hodnocení využívání moderních technologií souvisí s kladným hodnocením odborového funkcionáře a to zejména po stránce jeho autority, autentičnosti, komunikačních schopností, kvalifikace a kompetencí. Z výše uvedeného vidíme, že všechna zjištění směřují zcela logicky k vedoucím představitelům odborové organizace a k jejich postavení jak vůči členům, tak vůči vedení podniku. Neboť jak uvádí Pedler (1973) funkcionář plní tři role ve vztahu ke členům. První je role Iniciátora, který identifikuje problém, formuluje návrh na jeho řešení a pokud je to potřeba ujme se vedení za účelem vyřešení problému. Druhou rolí je role respondenta, který si je vědom a bere v úvahu zájmy členů a snaží se tyto zájmy v mezích možností prosadit. Třetí rolí je pak role jakéhosi reprezentanta, kdy funkcionář vystupuje jako mluvčí celé členské základny.

Odpovídající způsob komunikace evidentně dále přispívá ke schopnosti vedení odborové organizace nejen motivovat zaměstnance ke členství, ale současně stávající zaměstnance u členství udržet. Pokud se respondentů, členů odborů, ptáme na to, jestli někdy zvažovali ukončení členství v odborech, pak jejich kladná odpověď vždy úzce souvisí s jejich nespokojeností s úrovní komunikace a mírou informovanosti ze strany odborové organizace.

Detailnější pohled na to, co motivuje nebo naopak brání využití nových technologií v odborové praxi se pokusíme ukázat v dalších částech studie, kde představíme výsledky šetření realizovaných mezi odborovými organizacemi v nedávných letech.

Proto, aby základní organizace mohla rozvinout odpovídající komunikaci se svou členskou základnou musí být ale splněny určité podmínky, mezi které patří zejména dostatečné personální a materiální kapacity organizace. V případě personálních kapacit to znamená kompetentní vedení odborové organizace disponující dostatečnou časovou dotací na práci a v případě materiálních kapacit dostatečné materiální, respektive technologické vybavení. Splnění obou zmíněných podmínek není však mezi základními organizacemi obvyklé.

Náklady spojené s uvolněním funkcionáře představují pro většinu organizací vzhledem k objemu vybraných příspěvků, které jsou často jediným zdrojem financování organizace, příliš velkou zátěž. Úhrada nákladů spojených s uvolněním funkcionáře, zpravidla předsedy, se stává jedním z předmětů kolektivního vyjednávání s cílem o náklady se nějakým dílem podělit se zaměstnavatelem. Určitou představu, byť ne zcela reprezentativní, o schopnosti odborových organizací kolektivně vyjednat závazek zaměstnavatele podílet se na nákladech spojených s uvolněním předsedy v intencích zákoníku práce, představuje každoročně firmou TREXIMA publikovaný přehled Informace

o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách⁵⁴. Podle této publikace v roce 2024 obsahovalo 58 % podnikových kolektivních smluv v soukromém sektoru závazek zaměstnavatele uhradit náhradu mzdy v dohodnutém rozsahu uvolněnému funkcionáři. Závazek uhradit jen pojistné za uvolněného funkcionáře byl sjednán v cca 20 % podnikových kolektivních smlouvách.

Závazky týkající se podílu na nákladech spojených s uvolněním odborového funkcionáře obsahují i kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS) vyjednané asociacemi odborů a zaměstnavatelů. Cca 6,7 % KSVS obsahovalo v roce 2024 závazek zaměstnavatelů uhradit pojistné za uvolněného funkcionáře (TREXIMA, 2024).

Na nákladech za uvolněného funkcionáře se podílejí i organizace ve veřejných službách a správě, které na rozdíl od soukromého sektoru mají omezené finanční možnosti k refundaci mzdových nákladů nebo pojistného. Přesto v roce 2024 obsahovalo 33,7 % podnikových kolektivních smluv závazek zaměstnavatele uhradit uvolněnému funkcionáři náhradu mzdy v dohodnutém rozsahu. Závazek uhradit jen pojistné za uvolněného funkcionáře je sjednán v cca 3,3 % podnikových kolektivních smluv.

V podnikových kolektivních smlouvách v soukromém i veřejném sektoru jsou sjednány i další závazky týkající se materiálních kapacit odborových organizací. Jedná se například o používání místností zaměstnavatele (soukromý 89,7 %, veřejný 93,5 %), příspěvek zaměstnavatele na činnost základní organizace (soukromý 39,2 %, veřejný 26,4 %), vybavení místností (internet, kopírka, telefon apod.) (soukromý 71,7 %, veřejný 84,5 %), úhrada nákladů na podklady pro činnost základní organizace (soukromý 36,2 %, veřejný 19,6 %), jiné podmínky (soukromý 24,2 %, veřejný 15,3 %).

Abychom mohli užití nových technologií v odborových organizacích detailněji prozkoumat, využili jsme rozhovory z roku 2024, které byly realizovány v rámci projektu Podpora odborových organizací za účelem růstu míry pokrytí kolektivními smlouvami⁵⁵. Provedeno bylo devět více jak hodinových hloubkových rozhovorů zpravidla s představiteli základních odborových organizací v různých sektorech národního hospodářství. Rozhovory byly anonymizované, jejich přehled viz tabulka č. 8.

⁵⁴ Informace o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách (IPP) je šetření, které je v gesci MPSV. Šetření realizuje firma TREXIMA. Více viz <http://www.kolektivnismlouvny.cz>. Kolektivní smlouvy pocházejí převážně z odborových svazů sdružených v největší odborové centrále Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS). V roce 2024 poskytlo informaci o kolektivních smlouvách 28 svazů, kde 23 z nich bylo členem ČMKOS, přičemž počet členů, odborových svazů, sdružených v této centrále je 30. Vedle této centrály existují i další centrály a samostatné odborové svazy a organizace, o jejichž kolektivních smlouvách nepodává výše popsany informační systém žádné informace.

⁵⁵ Projekt č. IP70317 financovaný z institucionální podpory na rozvoj VO RILSA v letech 2023 a 2024.

Tabulka č. 8 Přehled respondentů podle odvětví a velikosti zaměstnavatele

Respondent č.	Odvětví	Počet zaměstnanců
1	Zdravotní péče	3 600
2	Výroba strojů a zařízení	3 400
3	Zdravotní péče	3 600
4	Hutnictví a slévárnictví	6 800
5	Výroba pryžových a plastových výrobků	5 400
6	Bankovníctví	2 200
7	Pobytová sociální péče	–
8	Výroba strojů a zařízení	3 200
9	Výroba elektrických zařízení	–

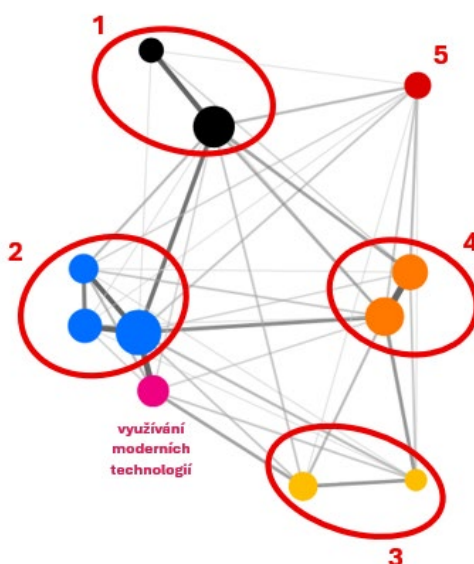
Rozhovory byly provedeny v základních organizacích, které patří mezi ty, dalo by se říci úspěšné, což představuje uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu, ve většině případů uvolněného funkcionáře, rostoucí nebo alespoň stabilizovanou členskou základnu a víceméně korektní, nekonfliktní vztahy se zaměstnavatelem.

Respondenti, funkcionáři podnikových odborových organizací, byli při rozhovoru požádáni, aby se zamysleli nad klíčovými body, které formují činnost odborové organizace v podniku, tj. nad spoluprací se zaměstnavatelem, motivací členů ke vstupu do odborů, nad nábořem, respektive stabilizací členské základny, personálními kapacitami odborové organizace a také nad vlastní motivací podílet se na vedení organizace. V neposlední řadě byla předmětem zájmu výzkumníků i forma komunikace s členskou základnou, respektive využívání moderních technologií a komunikačních metod. Právě informace týkající se tohoto tématu byly využity pro potřeby této studie.

Rozhovory byly přepsány, zakódovány a vyhodnoceny pomocí programu ATLAS.ti. Podle vzoru autorů Miles a Huberman (1994) byly rozhovory analyzovány z hlediska předem definovaných proměnných charakterizujících jak využívání nových technologií a moderních komunikačních metod, tak faktorů, které komunikaci ovlivňují, tj. vztahy základní organizace se zaměstnavatelem, personální kapacity základní organizace, vyjednané závazky v kolektivní smlouvě, statut funkcionáře na podniku, aj.). Rozhovory byly dále analyzovány z hlediska celkového tématu rozhovoru, kterým bylo postavení odborové organizace na podniku a byly hledány různé konfigurace zkoumaného jevu. Kombinace obou přístupů umožňuje podle uvedených autorů lepší vhled do zkoumané problematiky. Dochází ke kombinaci analytického přístupu, kdy rozhovory jsou pomocí kódů rozděleny na části, mezi kterými je hledána souvislost a pravidelnost s přístupem tzv. holistickým, kdy je na rozhovory nahlíženo jako na jednotlivé celky a jsou hledány určité podobnosti a konfigurace událostí nebo jevů v nich obsažených.

Jak vidíme na obrázku níže, využívání moderních technologií je u odborových organizací komplexní jev, který je ovlivňován a zároveň ovlivňuje další faktory jako je především práce s členskou základnou, materiální a personální kapacity nebo postavení a kapacity odborového funkcionáře v podniku.

Obrázek č. 1 Četnost výskytu a vzájemné postavení sledovaných témat v kvalitativních rozhovorech s funkcionáři základních odborových organizací ve vztahu k využívání moderních technologií



Pozn. Obrázek⁵⁶ zobrazuje četnost výskytu jednotlivých témat charakterizovanou velikostí bodu, dále vzájemnou blízkost témat charakterizovanou vzdáleností a tloušťkou spojnice bodů v kvalitativních rozhovorech s funkcionáři základních odborových organizací. Jednotlivá témata se shlukují podle podobnosti v těchto klastrech: **1. postavení základní organizace na podniku** (vztah organizace se zaměstnavatelem, postavení organizace na podniku), **2. členská základna organizace** (komunikace organizace se členy, motivace pro vstup do organizace, strategie náboru členů), **3. materiální a personální kapacity organizace** (personální kapacity, materiální a finanční kapacity), **4. funkcionář základní organizace** (kapacity funkcionáře, postavení funkcionáře na podniku), **5. kolektivní smlouva**

Zdroj: vlastní. Graf vznikl na základě analýzy 9 hloubkových rozhovorů s vedením základních odborových organizací pořizovaných v rámci projektu č. IP70317 financovaného z institucionální podpory na rozvoj VO RILSA v letech 2023 a 2024.

Využití nových technologií v odborových organizacích, jak bylo popsáno výše, je těsně spojeno s členskou základnou, tedy s komunikací se stávajícími členy a s nábojem členů nových (viz obrázek výše). Základní odborové organizace podle provedených rozhovorů za tímto účelem využívají

⁵⁶ Graf vznikl na základě analýzy 9 hloubkových rozhovorů s vedením základních odborových organizací pořizovaných v rámci projektu č. IP70317 financovaného z institucionální podpory na rozvoj RILSA v letech 2023 a 2024.

širokou škálu aplikací a programů včetně umělé inteligence. Běžné komunikační nástroje jako e-mail, facebookové a whatsappové skupiny nebo Instagram využívá ke komunikaci většina ze sledovaných organizací.

K masivnímu rozvoji využívání informačních technologií došlo v průběhu pandemie COVID-19, kdy stejně jako firemní komunikace se do on-line prostoru přesunula i komunikace odborů a jejich členů. Důležitá byla v tomto momentě též vstřícnost zaměstnavatele dohodnout se s odborovou organizací na využívání firemní informačních a komunikačních technologií, včetně například využívání firemního intranetu, přes který odborová organizace administruje například využívání vlastního rekreačního zařízení, případně čerpání dalších benefitů.

„Tak v rámci naší organizace používáme Facebook, což je uzavřená skupina, která je pouze pro členy. Tam dostávají veškeré informace. Začínalo to e-mailama, takže v podstatě jsem měl problém v rámci zaměstnavatele a kybernetické ochrany, protože rozesílám víc jak 900 mailů, což samozřejmě ten e-mailový klient zaměstnavatele začal vyhodnocovat jako kybernetický útok... Ale teď máme Facebook, řešíme webové stránky, chceme Instagram, který jako já jsem začal používat jako individuálně. Ale já se to snažím striktně oddělit jakoby ty svoje sítě, které jsou pod mým jménem, protože si myslím, že v rámci té značky je nutné, aby to bylo vždy jakoby pod tou organizací, aby se ty lidi s tím mohli identifikovat správně.“
(Respondent č. 3)

Motivací k využívání nových medií je zejména možnost zrychlení a flexibilita komunikace s členskou základnou, což umožňuje zlepšování informačního servisu pro členy. Využití nových technologií sekundárně vede též ke stabilizaci členské základny a současně posiluje zájem o členství.

„Naši zaměstnanci, respektive členové, už jsou tak naučení, že skončí nějaké kolo kolektivního vyjednávání a do hodiny mají ten zápis na svých mailech a v zaheslované sekci na webu, kde mají přístup jenom členové... Když se potom ptáte na nějakých školeních jiných předsedů, tak oni buď nesdělují průběh kolektivního vyjednávání, nebo to dají potom za dva, tři dni na nástěnku. To znamená – zase nástěnka. A v dnešní době chcete číst tři dni staré zprávy? To nikoho přece moc nezajímá, jo? Proto já jsem velký kritik těch nástěnek, protože to už nefrčí, musíte ty informace lidem předat včas. A to je vlastně taky jedna ze zásadních věcí, proč se nám daří ty lidi oslovovat, protože jsme transparentní a informujeme rychle. Já se nikdy neztotožním s myšlenkou, že během kolektivního vyjednávání nemáte členům předávat informace, jak se kolektivní vyjednávání vyvíjí... A to byste se divili, kolik těch odborářů je takových, který jenom vyvěsí na nástěnku, že tehdy a tehdy začalo kolektivní vyjednávání... A potom za dva a půl měsíce vyvěsí na tu stejnou nástěnku, že byla uzavřena kolektivní smlouva, kdo ji chcete vidět, stavte se do kanceláře.“ (Respondent č. 8)

Mezi sledovanými základními odborovými organizacemi jsou i takové, které se od nových medií a technologií odvracejí, někdy po špatných zkušenostech (napadání a útoky správce facebookové skupiny, nezájem členů sledovat webové stránky organizace aj.) nebo prostě proto, že členská základna nebo její část je zvyklá na to, být informována prostřednictvím tradičních nástěnek, které jsou ale v některých případech opatřeny už moderními prvky, jako je např. QR kód, přes který se zaměstnanec prostřednictvím mobilního telefonu dostane na webovou stránku odborové organizace.

Řada organizací využívá volně dostupné aplikace, např. formuláře nabízené v rámci prohlížeče Google pro přípravu dotazníkového šetření mezi členskou základnou, na jehož základě monitorují požadavky členů tvořící podklad pro kolektivní vyjednávání.

Vedle komunikace s členskou základnou je další důležitou oblastí využití moderních digitálních technologií administrativní a evidenční činnost týkající se členské základny. Jde o evidenci členů, čerpání benefitů, emailovou komunikaci se členy a v neposlední řadě o analytickou činnost za účelem práce s členskou základnou, oslovování různých cílových skupin členů aj. Za tímto účelem využívají základní organizace stále častěji profesionální informační software Trewis⁵⁷.

Další velkou motivací pro zavádění nových technologií včetně administrativních systémů je oslovení mladých zaměstnanců, potencionálních členů odborů. Důraz na oslovování mladé generace a jejich případný nábor zdůrazňuje například Evropská odborová konfederace (*European Trade Union Confederation, ETUC*) ve svých doporučeních pro nábor mladé generace (ETUC, 2019). Nábor mladých členů je evropskou odborovou centrálou považován za klíčovou věc, a pokud k němu nedojde, odbory by mohly postupně přestat existovat vlivná organizace. Mezi klíčová doporučení ETUC patří znalost potencionální členské základny a použití forem a nástrojů komunikace odpovídající konkrétní cílové skupině tedy mladým zaměstnancům. Odborovým organizacím je proto doporučováno rozšiřovat svoje příspěvky na nová sociální média, věnovat se natáčení podcastů nebo využívat umělé inteligence, což jak ukázaly rozhovory, se některým organizacím daří.

„Jo, tak máme Facebook, máme Instagram samozřejmě, tedka chceme začít natáčet nějaký podcasty právě pro ty mladý, protože pro mladý už je Facebook zase „pro starý“, že jo... Takže musíme se nějak takhle přizpůsobovat, takže tam. No, máme samozřejmě webové stránky a snažíme se je nějak modernizovat, vůbec odbory jako takový, aby pro ty mladý byly zajímavý...“ (Respondent č. 7)

4.1 Kde získávají odborové organizace finance na provoz a zavádění moderních informačních a komunikačních technologií?

Z hlediska zmíněných materiálních kapacit získávají základní odborové organizace potřebné zdroje na financování technologií buď z příspěvku na činnost od zaměstnavatele, z členských příspěvků, z výnosů z majetku, či z externích zdrojů (granty včetně zahraničních). V rozhovorech byly zaznamenány i případy vzájemné bezúplatné výpomoci odborových organizací, dokonce ze zahraničí. Řada organizací tyto věci řeší sama, za přispění velké dávky nadšení ze strany funkcionářů a řadových členů, což je ale často na úkor samotné odborářské práce.

⁵⁷ Informační systém Trewis byl vyvinut v roce 2015 v Nezávislém odborovém svazu pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy (člen ČMKOS) jako systém pro evidenci členské základny a podnikových kolektivních smluv. Dnes je za úplatu software nabízen i dalším odborovým svazům.

„Webové stránky nám dělají nějaký kolegové odboráři z Turecka, z Rumunska, nevím... ale teďka to chceme už taky přehodit semka, my se vždycky tak jako spojíme s nějakým odborářem v rámci nějaký v uvozovkách charity, aby nás to moc nestálo. Ale tam už teďka narážíme samozřejmě na tu komunikaci. Oni jsou daleko a my, když potřebujeme něco jako rychle předělat, tak je to složitější...“ (Respondent č. 7)

„My si děláme všechno sami, vždycky najdeme někoho mezi našima členama... Kdo to jako umí, takže ten Facebook, Instagram má na starosti místopředsedkyně. A teď právě chceme i ten web zase od jednoho našeho člena. Nám se jako podařilo v rámci nějakýho projektu získat dvouletý grant ve výši vlastně 3 miliónů, co nám hodně taky pomohlo, že si teďka můžeme nějak tyhle ty projekty z toho zafinancovat a rozjet a trošku to modernizovat... a zaplatit si hlavně školení, protože já pořád jako si říkám, že ty lidi, který jsou ty lídři, by se měli neustále vzdělávat...“ (Respondent č. 7)

„Máme prostředky, abysme si to mohli zaplatit, to je ale to nejjednodušší. A my jsme se vždycky snažili z minima vytěžit maximum, takže vesměs se učíme všechno sami, třeba web jsme se naučili vytvořit, obsluhovat sami ve výboru, AI děláme taky sami, byť jsme teda dali poptávku, ale ta cena byla šílená, doslova si řekli o čtvrt miliónu, potom provoz každý měsíc 25 tisíc, a když jsem se teda o to začal zajímat, co v té ceně je, tak jsem zjistil, že nás chtějí jenom natáhnout, takže si to jedeme nakonec po vlastní ose. Jednou máme nějaké svěřené prostředky našich členů, žádné jiné nemáme a měli bysme o ně pečovat maximálně hospodárně, tak se teda snažíme se to prvně naučit a teprve až poté, pokud se nám to nepodaří, tak jít cestou si to zaplatit, protože zaplatit si to můžete vždycky. Ale zatím se nám daří a je v našich silách si to dělat sami... A máme zájem se něco učit, takže grafiku si děláme sami, ale přitom nejsme žádní študovaní ajťáci... Ale prostě, když máte zájem a v dnešní době je videí, návodů na YouTube a TikToku a já nevím, všeho možného.“ (Respondent č. 8)

„A teď, když se vám do toho přidá ještě umělá inteligence, která vám strašně dokáže pomoci a hodně vás naučí, tak vlastně proč se to nezkusit naučit sám a až případně potom utrácet peníze. Takže my jsme si to skutečně, zaplatili jsme si „pro verzi“ GTP4, tam platíte nějakých 550 korun měsíčně, to není žádná raketa. A objevujete ty funkce. No a zjistili jsme si, že vlastně ta firma, která nám to nabízela za čtvrt milionu, nás chtěla jenom natáhnout. Protože to není nic složitýho. Vytvoříte si chatbota, dokonce už je to tak jednoduché, že tam slovně česky napíšete, co by měl umět, jak by měl vypadat, ono vám to vychrlí obrázek, základní charakteristiku, pak mu tam nahrajete jeho soubory, což jsou jeho znalosti a chatbot funguje. Tak je to jednoduché. Proč za to platit čtvrt mega?“ (Respondent č. 8)

4.2 Jak nezaspat dobu: umělá inteligence v odborové praxi

Nejprogresivnější podnikové odborové organizace významně zahrnují práci s AI do odborové činnosti tak jak jsme zvyklí ze soukromého sektoru. Jedna z dotazovaných odborových organizací, například provozuje chatboty zaměřené na pracovní právo a druhý na bezpečnost práce.

„Takže my už třeba máme vytvořené nějaké chatboty, byť zatím jenom v placené verzi, hledáme teď cestu, jak to dostat v neplacené verzi mezi členy. Ale máme dva chatboty, jeden

je virtuální odborový právník a druhý je virtuální odborový bezpečák. Nahráli jsme mu tam nějaké znalosti. A třeba ten bezpečák, my jsme to teď testovali, umí to, že naměříte mobilem třeba regál, vyfotíte to a zeptáte se ho, co je z hlediska BOZP špatně a on vám vypíše, co je tam prostě špatně. Takže ten dotyčný člověk nemusí ani v uvozovkách hned otravovat předsedu nebo bezpečáka z výboru... Prostě technologie, která má budoucnost i pro odborovou činnost. A nebo odborový právník. Plno lidí něco řeší a ten systém je teď nastavený tak, že prvně musí náš člen zavolat mně, já musím dát vědět právníčce na regionálním pracovišti, že má člen dotaz. On se s ní zkontaktuje. A to je běh na několik dnů. Ale dnešní doba je úplně o něčem jiném. Je to o rychlosti informací. A ten virtuální právník dokáže takových 70, 80 procent zodpovědět hned, teď, v noci, v neděli... Takže my jsme tam nahráli samozřejmě zákoník práce v komentovaném znění, nahráli jsme tam i nejčastější zákony, co lidi používají. To znamená insolvenční zákon, stavební zákon... Takové ty nejčastější věci, co jsou volně stažitelné z internetu, to jsme vtiskli chatbotu a teď to máme ve fázi testování.“ (Respondent č. 8)

Na předchozích řádcích jsme mohli vidět, jak jsou využívány informační technologie v sociálních službách, zdravotnictví, bankovníctví a v průmyslu. Další šetření, anketa realizovaná v květnu až červenci 2023 v rámci projektu Increasing capacity of trade Unions in the Czech Republic⁵⁸ nám umožní podívat se na to, jaké názory panují na využívání moderních technologií mezi odboráři, převážně administrativními pracovníky ve veřejném sektoru, v odvětví kultury. Cílem ankety bylo oslovit co nejvyšší počet členů odborových svazů působících v kultuře. Prostřednictvím e-mailu byli proto osloveni vedoucí představitelé těchto svazů s prosbou, aby e-mail s odkazem na elektronický formulář vytvořený organizátorem průzkumu, rozeslali mezi své členy s žádostí o jeho vyplnění. Dopis byl zaslán celkem 17 odborovým svazům: 8 odborovým svazům Konfederace umění a kultury (KUK), 8 odborovým svazům Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) a 1 odborovému svazu Asociace samostatných odborů České republiky (ASO). Pro potřeby vyhodnocení bylo shromážděno 174 vyplněných dotazníků ze čtyř svazů (OS pracovníků kultury a ochrany přírody, OS pracovníků knihoven, OS Jednota tlumočnicků a překladatelů, OS pracovníků kulturních zařízení), jejichž členové na anketní otázky odpověděli, ačkoli e-mail byl zaslán, jak bylo uvedeno, celkem 17 odborovým svazům.

Respondenti měli odpovědět mimo jiné na dvě otázky týkající se využívání moderních technologií v odborové činnosti. Jednak měli ohodnotit, jak je pro ně důležité, aby odborová organizace využívala pro komunikaci s členskou základnou nové technologie a moderní formy komunikace jako jsou sociální sítě, jednak měli respondenti uvést, jak jsou s jejich využíváním spokojeni.

Diskrepance mezi důležitostí a spokojeností s předloženou aktivitou, v případě, že existuje, představuje potenciál pro změnu akcentu ze strany vedení odborové organizace na příslušnou aktivitu. V případě využívání informačních a komunikačních technologií nebyl ze strany respondentů

⁵⁸ Projekt „Increasing capacity of trade Unions in the Czech Republic: DW-SD-CZECH-REP1165“ z programového rámce Sociální dialog – program Důstojná práce – Česká republika z programu Norských fondů 2014–2021. Projekt byl řešen Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i., v letech 2022–2024, více informací viz <https://www.rilsa.cz/projekty/posileni-kapacity-odborovych-svazu-v-ceske-republice/>

registrován výraznější rozdíl mezi důležitostí a spokojeností. Podíl těch, kteří považují využívání moderních technologií v odborové činnosti za důležité, činil 63,9 %, zatímco úroveň spokojenosti dosáhla hodnoty o 1,9 p. b. nižší, tedy 62,0 %. Rozdíl 1,9 p. b. je tedy zanedbatelný i v porovnání s jinými položkami, kdy například rozdíl mezi příkládanou důležitostí vyjednávání odpovídajících mzdových podmínek (91,1 %) a podstatně nižší spokojeností s touto aktivitou odborů (55,1 %) činil mezi dotázanými 36 p. b. Důležitost a spokojenost s využíváním moderních technologií se nekoncentruje ve sledovaných svazech působících v kultuře mezi respondenty v nějaké konkrétní věkové skupině, ani není charakteristická pro muže nebo ženy.

Z provedených rozhovorů a ankety vyplývá, že už i v českých odborových organizacích lze nalézt nové informační a komunikační technologie a že některé organizace jsou ve využívání těchto technologií hodně napřed a experimentují i s umělou inteligencí. Plošně zavádět doporučení evropských odborových centrál v oblasti informačních technologií se českým odborům zatím moc nedaří. Podle výsledků šetření již zmíněných výše zhruba 36 % respondentů uvedlo, že odborová organizace nové technologie ke komunikaci se členy nevyužívá a pokud ano (21 %), pak ne tak, jak by si jejich členové představovali.

4.3 Jak využívají nové technologie odbory v zahraničí?

Informace o využívání nových informačních a komunikačních technologií mezi odborovými organizacemi v podobě příkladů tzv. dobré praxe jsou dostupné zejména v zahraničních publikacích nebo na webových stránkách. V českém prostředí informace tohoto charakteru chybí. Řada zahraničních publikací a webových stránek referuje o tom, jak nové technologie a umělá inteligence pomáhají odborům v práci se členy nebo s potencionálními zájemci o vstup do doborů. Zmíněné zdroje zpravidla popisují následující využití moderních technologií.

Digitalizace interních procesů včetně využití umělé inteligence

Řada procesů týkající se evidence a správy členské základny, včetně poskytování informací členům, byla v odborových organizacích spolu s nástupem ICT do značné míry digitalizována. Novým prvkem je využití AI k efektivnějšímu zpracování administrativy. V Belgii Křesťanská odborová konfederace řestanských odborů Belgie ACV-CVS⁵⁹ (*Algemeen Christelijk Vakverbond*, ACV, *Confédération des syndicats chrétiens*, CVS) využívá umělou inteligenci pro automatické třídění stovek e-mailů od členů, což zefektivňuje interní workflow a umožňuje vedení organizace věnovat se důležitějším věcem. Britský odborový svaz Prospect⁶⁰ za pomoci generativní AI redukuje čas potřebný pro přípravu dopisů, podkladů k workshopům, pro vytváření scénářů a výcvikových materiálů.

⁵⁹ Webové stránky organizace viz <https://www.acvcsc.be/>

⁶⁰ Webové stránky organizace viz <https://prospect.org.uk/>

Umělá inteligence je dále využívána jako interaktivního prvek na webových stránkách organizací nebo jako součást aplikace pomáhající se zorientovat v legislativě. Konkrétně se jedná o konverzační rozhraní, které umožňuje uživatelům komunikovat s umělou inteligencí na základě textových vstupů a odpovědí v mateřském jazyce. Příkladem může být slovinská aplikace GastarbAiter⁶¹, což je digitální nástroj vyvinutý za účelem pomoci cizincům pracujícím ve Slovinsku rychle se orientovat v pracovněprávních předpisech. Aplikace používá umělou inteligenci od OpenAI⁶². Aplikace může v jednoduché podobě dát odpověď až ve 130 jazycích na otázky o zaměstnaneckých právech (Duffková et al., 2024).

Webové stránky

Webové stránky jsou důležitou platformou pro sdílení informací a organizování členské základny včetně prezentaci odborů. Ideálně jsou psány jednoduchým srozumitelným jazykem a dostupné v několika jazycích. Například na webových stránkách britského Odborového svazu pracovníků v obchodě a distribuci a příbuzných oborech (*Union of Shop, Distributive and Allied Workers, USDAW*⁶³) lze nalézt instruktážní videa v několika jazycích: v rumunštině, češtině, polštině, maďarštině a litevštině. Tato videa jsou využívána při školeních, např. pro kontakt s nově příchozími pracovníky. Na stránkách svazu si zájemce o členství může rovněž stáhnout rekrutační leták v několika jazycích, včetně češtiny (USDAW, 2025).

Stránky dále mohou také být ve vícejazyčné verzi, případně obsahovat často kladené otázky a odpovědi (FAQ) v různých jazycích. Příkladem webových stránek ve více jazyčných mutacích jsou stránky Mezinárodní federace pracovníků v dopravě (*International Transport Workers' Federation, ITF*⁶⁴). Dalším příkladem může být Mezinárodní svaz pracovníků v potravinářství, zemědělství, hotelnictví, restauracích, cateringu, tabáku a souvisejících odvětvích (*International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations, IUF*⁶⁵).

Výhodou webových stránek je rychlé a efektivní poskytování informací, dostupnost pro všechny, nejen pro členy. Nevýhodou je nutnost pravidelné aktualizace stránek a potřeba určitých kompetencí k jejich tvorbě a následně obsluze.

Sociální sítě

Sociální sítě jsou často využívanou platformou pro organizaci různých sociálních skupin (mladí, profesionálové nebo zahraniční pracovníci). Například finská Konfederace odborových svazů

⁶¹ Více informací o aplikaci viz <https://agencija101.si/en/project/gastarbaiter/> (v anglickém jazyce)

⁶² OpenAI je nezisková organizace pro výzkum umělé inteligence, která se zaměřuje na vývoj open-source přátelské AI. Webové stránky organizace viz <https://openai.com/>

⁶³ Webové stránky organizace viz <https://www.usdaw.org.uk/>

⁶⁴ Webové stránky organizace viz <https://www.itfglobal.org/en>

⁶⁵ Webové stránky organizace viz <https://www.iuf.org/>

pro odborné a manažerské pracovníky (*Korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö Akava, AKAVA*⁶⁶) se na Facebooku, YouTube a síti X zaměřuje na vysoce kvalifikované pracovníky. Jiné organizace využívají více platforem jako Instagram, TikTok a YouTube pro krátká videa s informacemi například o pobytu cizinců nebo s informacemi podporujícími finanční gramotnost. Například italské odbory *Unione Sindacale di Base (USB)*⁶⁷ na svých stránkách pro migranty⁶⁸ používají YouTube videa, která rovněž sdílí na Facebooku, aby informovali o akcích a právech pro sezónní i kmenové pracovníky či migranty. Italská Federace pracovníků v zemědělství a potravinářském průmyslu – Italská všeobecná konfederace práce (*Federazione Lavoratori Agricoli e dell'Industria Alimentare – Confederazione Generale Italiana del Lavoro, FLAI-CGIL*⁶⁹), odborová organizace zaměřená na zemědělce a pracovníky v potravinářském průmyslu uplatňuje strategii „odborní v ulicích“ (*sindacato di strada*). Tato strategie je zaměřena na to, aby se odbory aktivně zapojovaly do života pracovníků a řešily jejich problémy přímo na pracovišti nebo kdekoli, kde se pracovníci nacházejí, například na farmách, vinicích, obchodech. V rámci svých akcí mobilizuje sezónní zemědělské pracovníky, často migranty, pomocí WhatsApp skupin s registrací a lokalizací polohy, kdy členy informují o jejich právech přímo na pracovišti – při práci na poli, vinici, v sadě.

Výhodou sociálních sítí je možnost vyšší zacílenosti informací na různé sociální skupiny podle věku, zájmů, polohy apod. Dále pak rychlá aktualizace obsahu, lepší distribuce obsahu, tj. větší viralita pomocí sdílení a možnost okamžité reakce, možnost komunikace s publikem v reálném čase. Nevýhodou je, že ne všichni sociální sítě používají, dále pak správa profilů je časově náročná a současně jsou sociální sítě rizikové z hlediska tzv. informačního šumu.

Mobilní aplikace

Jak bylo uvedeno výše, mezi úspěšné aplikace vytvořené odbory patří aplikace *GastarbAiter*, která vznikla ve spolupráci slovinského Centra pracovního poradenství (*Delavske svetovalnica*⁷⁰) a Pr agentury *Agencija 101*⁷¹. Aplikace používá umělou inteligenci od OpenAI, která zpracovala přes 240 000 slov slovinské pracovní legislativy, na základě čehož může aplikace dát odpověď na otázky o zaměstnaneckých právech. Nejde o právní poradenství, ale o prvotní orientaci – konkrétní pomoc pak poskytnou právníci z *Delavske svetovalnice*. Aplikace je přístupná zdarma přes Google Play přes web nebo jako mobilní aplikace pro Android a iOS.

⁶⁶ Webové stránky organizace viz <https://akava.fi/>

⁶⁷ Webové stránky organizace viz <http://www.usb.it>

⁶⁸ Viz <http://www.immigranti.usb.it>

⁶⁹ Webové stránky organizace viz <https://www.flai.it/>

⁷⁰ Webové stránky organizace viz <https://delavskasvetovalnica.si/>

⁷¹ Webové stránky organizace viz <https://agencija101.si/>

Finské odbory využívají mobilní aplikaci Hermes⁷², kterou vyvinul finský odborový svaz Teollisuusliitto⁷³ ve spolupráci s technologickou firmou HiQ Finland⁷⁴. Aplikace byla navržena především pro sezónní pracovníky ze zahraničí, kde jazykové bariéry komplikují orientaci v pracovním právu, a informuje o novinkách v pracovněprávní legislativě. Aplikaci využívají jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé, navíc aplikace umožňuje off-line přístup, což je důležité v odlehlých oblastech. Je anonymní, nevyžaduje registraci a nezaznamenává žádná data. V květnu 2024 nabízela pomoc v 9 jazycích.

Již zmiňovaná belgická odborová konfederace ACV-CSC nabízí vedle široké škály služeb pro své členy i aplikaci ACV-CSC. Aplikaci lze zdarma stáhnout na Google Play. Aplikace umožňuje nastavit personalizovaný obsah, tj. novinky, služby relevantní pro odvětví a zaměstnání uživatele. Aplikace obsahuje kalkulačky pro výpočet čisté mzdy, délky výpovědi podle odpracované doby, výpočet nároku na dovolenou, nároku na nemocenské dávky nebo roční bonusy aj. Aplikace obsahuje kontakty na pobočky a centrálu konfederace, na které lze zaslat přímo z aplikace otázky týkající se zaměstnání nebo pracovních podmínek uživatele. Aplikace dále umožňuje čerpání slev pro členy konfederace ve vybraných obchodech a službách.

Oproti předchozím aplikacím má aplikace WeClock⁷⁵ jiné využití. Jedná se o tzv. trekovací aplikaci, která se zaměřuje na sledování pracovní doby, přestávek v práci, přesunů agenturních zaměstnanců mezi klienty a používání jiných pracovních aplikací mimo aplikací provozních. Na základě získaných dat a jejich analýzy je podle tvůrců aplikace možné podchytit dobu, kdy pracovník fakticky tráví v práci, ale tato pracovní doba mu není z různých důvodů proplácena. Aplikaci využívají členové UNI Global Union, dále zaměstnanci sdružení v britském odborovém svazu *Prospect*, kde aplikaci využívají pracovníci v audiovizuálním sektoru. Zejména personál podílející se na tvorbě filmů a videí pomocí aplikace sleduje čas mezi natáčeními, kdy probíhají různé přípravné práce, ale tento čas není pracovníkům zpravidla proplácen. Aplikaci je možné stáhnout z Google Play v podobě pro Android a iOS.

Výhodou aplikací je, že jsou často bezplatné, anonymní a dostupné v několika jazycích, mohou sloužit jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům. Zaměstnancům usnadňují kontakt s odbory. Nevýhodou je vysoká vstupní investice do vývoje, nutnost aktualizací a údržby, což samozřejmě vyžaduje i kvalifikovaný personál.

Využívání různých aplikací, které shromažďují data o zaměstnancích, samozřejmě vyvolává etické otázky týkající se využití těchto dat. Již zmíněná belgická odborová konfederace ACV-CSC je průkopníkem ve využívání AI a jako jedna z mála odborových organizací vytvořila vlastní politiku pro využívání AI založenou na principu zodpovědného a promyšleného přístupu k integraci nových

⁷² Webové stránky aplikace viz <https://www.teollisuusliitto.fi/en/industrial-union/organised-sectors/hermes/>

⁷³ Webové stránky organizace viz <https://www.teollisuusliitto.fi/>

⁷⁴ Webové stránky organizace viz <https://hiq.fi/>

⁷⁵ Webové stránky aplikace viz <https://weclock.it/>

technologií do odborové práce a k ochraně dat členské základny. ACV-CSC se tak při nakládání s umělou inteligencí řídí čtyřmi základními etickými principy, které vznikly na základě rozsáhlých konzultací v rámci odborové organizace. Následující principy mají zajistit bezpečné a efektivní používání AI, jak pro zaměstnance, tak i pro členy ACV-CSC (Van Baelen, 2025):

- **Lidská kontrola výsledků.** To znamená, že jakýkoli výstup AI musí být ověřen zaměstnanci ACV-CSC, kteří nesou odpovědnost za konečné výsledky. Informace generované AI jsou považovány za užitečný první návrh, který však vyžaduje lidský dohled a prověření, než jim lze důvěřovat.
- **Bezpečnost a soukromí jsou na prvním místě.** ACV-CSC je selektivní při výběru nástrojů AI, používá pouze ty, které zajišťují bezpečnost dat. Z tohoto důvodu centrála doporučuje pro své zaměstnance Microsoft Copilot před ChatGPT, protože nabízí lepší ochranu citlivých informací.
- **Otevřenost ohledně používání AI.** ACV-CSC je ohledně využívání AI transparentní, ať už komunikuje se svými členy, nebo vyvíjí interní systémy. Cílem je být transparentní v používání AI, aniž by lidé byli zahlceni technickými detaily.
- **Uvážlivé nasazování AI.** Vzhledem k významným energetickým nárokům se AI má používat pouze tam, kde přináší jasné výhody. Pokud tradiční nástroje dokážou udělat práci stejně dobře, pak konfederace preferuje tyto nástroje oproti AI.

Politika ACV-CSC ve věci využívání AI je pravidelně revidována a aktualizována na základě zkušeností zaměstnanců s používáním AI v praxi. Jedná se o neustálý proces zdokonalování a zlepšování. ACV-CSC doporučuje dalším odborům, aby hovořily se svými členy o tom, co je pro ně důležité, udržovaly své AI principy jasné a praktické, a zajistily, aby směrnice pomáhaly, nikoli bránily práci s umělou inteligencí. Je také důležité být připraven na aktualizace, protože technologie se rychle vyvíjí, a včasná reakce je výhodou.

Závěr

Data Eurobarometru ukázala, že zaměstnanci se nebojí samotných technologií, ale spíše se obávají jejich konkrétního využití v praxi, zejména v kontextu nedostatečné regulace, netransparentnosti a absence lidského dohledu. Negativní postoje nejsou projevem odporu vůči inovacím, ale varováním před jednostrannou implementací technologií bez ohledu na jejich dopad na pracovní podmínky. Obavy jsou racionální a odrážejí zkušenost s tím, že digitalizace může být nástrojem efektivity, ale i kontroly, neosobního řízení nebo ztráty autonomie.

V tomto kontextu vyvstává zásadní otázka: jak minimalizovat negativní dopady digitalizace a zároveň podpořit její přínosy? Odbory by měly aktivně vstupovat do procesů zavádění nových technologií a usilovat o to, aby digitalizace probíhala spravedlivě a transparentně. Měly by prosazovat kolektivní vyjednávání o způsobu využívání AI, zvláště v oblastech jako je monitorování, hodnocení nebo propouštění. Do kolektivních smluv by bylo vhodné zahrnout ustanovení o ochraně zaměstnanců před automatizovaným rozhodováním bez lidského přezkumu, o právu na informace o fungování algoritmů nebo o limitech pro sledování zaměstnanců.

Technologie by měly být zaváděny jako doplněk lidské práce, nikoli její náhrada. Místo plošné automatizace by měli zaměstnavatelé investovat do rekvalifikací a podpory pracovní mobility, zejména u pracovníků, jejichž pozice jsou technologií nejvíce ohrožené. Společným cílem by měl být „digitální přechod“, který je sociálně udržitelný, participativní a zaměřený na zvyšování kvality práce – nikoli pouze na její zlevnění nebo zrychlení.

Boom využívání informačních a komunikačních technologií nastal v době pandemie COVID-19, kdy se komunikace přesunula do online prostoru. To se samozřejmě týkalo i odborářů, kteří běžně využívají e-mail. Časté jsou i webové stránky. Někteří odboráři zakládají facebookové a whatsappové skupiny. Některé odborové organizace používají Google formuláře pro sběr požadavků pro kolektivní vyjednávání a software Trewis pro administrativní podporu. I tak je ale potřeba konstatovat, že české odbory potenciál nových technologií plně nevyužívají: více než třetina českých odborářů ke komunikaci se členy informační a komunikační technologie nevyužívá. Přitom se jedná o nejrychlejší (a zároveň transparentní) možnost, jak udržovat členskou základnu informovanou (např. o průběhu kolektivního vyjednávání).

Literatura

ACEMOGLU, Daron & Pascual RESTREPO, 2020. Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. *Journal of Political Economy*. 128(6). DOI: <https://doi.org/10.1086/705716>

ADAM, David, 2025. Supportive? Addictive? Abusive? How AI companions affect our mental health. *Nature.com*, 6. 5. 2025. Dostupné z: <https://www.nature.com/articles/d41586-025-01349-9>

AGHION, Philippe, Céline ANTONIN, Simon BUNEL & Xavier JARAVEL, 2022. The Effects of Automation on Labor Demand: A Survey of the Recent Literature. In: YAN ING, Lili & Gene GROSSMAN (eds.). *Robots and AI: A New Economic Era*. New York: Routledge. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003275534>

APPIAHENE, Peter, Emmanuel Adjei DOMFEH & Bernard ANDOH, 2022. Definitions of Artificial Intelligence: A review. *Authorea*. 8. 3. 2022.
DOI: <https://doi.org/10.22541/au.164670471.11415616/v1>

BENASSI, Chiara & VLANDAS Tim, 2015. Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and union ideology. *European Journal of Industrial Relations*, 22(1), 5–22.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0959680115589485>

BERG, Janine, Francis GREEN, Laura NURSKI & David SPENCER, 2022. Risks to job quality from digital technologies: are industrial relations in Europe ready for the challenge? Working Paper 16/2022, Bruegel. Dostupné z: <https://www.bruegel.org/system/files/2022-11/WP%2016.pdf>

BOGUE, Robert, 2018. What are the prospects for robots in the construction industry?, *Industrial Robot*, 45(1), 1–6. DOI: <https://doi.org/10.1108/IR-11-2017-0194>

BOROWSKA, Kasia, 2020. The Monopoly On Technology And How To Defeat It. *Forbes*, 15. 12. 2020. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/kasiaborowska/2020/12/15/the-monopoly-on-technology-and-how-to-defeat-it/>

BOUCHER, Philip, 2020. *Artificial intelligence: How does it work, why does it matter, and what can we do about it?* Brussels: European Union. DOI: <https://doi.org/10.2861/44572>

BRYNJOLFSSON, Erik, Danielle LI & Lindsey R. RAYMOND, 2023. Generative AI at Work. *NBER Working Paper*, 31161.
Dostupné z: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w31161/w31161.pdf

BRYNJOLFSSON, Erik & MCAFEE, Andrew, 2017. *Machine, platform, crowd: Harnessing our digital future*. New York: WW Norton & Company, 2017.

CoE, 2016. AI initiatives. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/national-initiatives>

CROXTON, Will, 2025. Anduril CEO unveils the Fury unmanned fighter jet. CBSNews, 18. 5. 2025. Dostupné z: <https://www.cbsnews.com/news/anduril-ceo-unveils-the-fury-unmanned-fighter-jet-60-minutes/>

BINNS, Reuben, 2018. Fairness in Machine Learning: Lessons from Political Philosophy. Proceedings of the 2018 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency (FAT). DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.1712.03586>

BROWN, Phillip, Hugh LAUDER & David ASHTON, 2012. *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes*. DOI: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199731688.001.0001>

BRUNNEROVÁ, Simona, Daniela CECCON, Barbora HOLUBOVÁ, Marta KAHANCOVÁ, Katarína LUKÁČOVÁ & Gabriele MEDASET, 2024. *Collective bargaining practices on AI and algorithmic management in European services sectors*. Friedrich ebert stiftung. Dostupné z: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21074.pdf>

DE STEFANO, Valerio, 2015. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Bocconi Legal Studies Research Paper*, No. 2682602. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

DE FREITAS, Julian, Ahmet UĞURALP, Zeliha UĞURALP & Stefano PUNTONI, 2024. AI Companions Reduce Loneliness. *Harvard Business School Working Paper*, 24-078. Dostupné z: https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/24-078_a3d2e2c7-eca1-4767-8543-122e818bf2e5.pdf

DUFFKOVÁ, Barbora, Jan KLEŇHA & Alexandre REZNIKOW, 2024. *Odborové organizování zahraničních pracovníků: Zahraniční praxe*. Praha: České priority. Dostupné z: <https://www.ceskepriority.cz/files/zahranicni-praxe.pdf>

EDPB, 2024. *Dutch Supervisory Authority imposes a fine on Clearview because of illegal data collection for facial recognition*. European Data Protection Board, 3. 9. 2022. Dostupné z: https://www.edpb.europa.eu/news/national-news/2024/dutch-supervisory-authority-imposes-fine-clearview-because-illegal-data_en

EDPB, 2022a. *Facial recognition: Italian SA fines Clearview AI EUR 20 million*. European Data Protection Board, 10. 3. 2022. Dostupné z: https://www.edpb.europa.eu/news/national-news/2022/facial-recognition-italian-sa-fines-clearview-ai-eur-20-million_en

EDPB, 2022b. *The French SA fines Clearview AI EUR 20 million*. European Data Protection Board, 20. 10. 2022. Dostupné z: https://www.edpb.europa.eu/news/national-news/2022/french-sa-fines-clearview-ai-eur-20-million_en

ELKINS, Kathleen, 2017. Bill Gates: A. I. will make our lives 'more productive and creative. *CNBC.com*, 27. 9. 2018. Dostupné z: <https://www.cnbc.com/2017/09/27/bill-gates-says-ai-will-make-our-lives-better.html>

EP, 2024. Artificial intelligence act. European Parliamentary Research Service PE 698.792. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698792/EPRS_BRI\(2021\)698792_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698792/EPRS_BRI(2021)698792_EN.pdf)

EP a EK, 2024. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1689 ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci a mění nařízení (ES) č. 300/2008, (EU) č. 167/2013, (EU) č. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 a (EU) 2019/2144 a směrnice 2014/90/EU, (EU) 2016/797 a (EU) 2020/1828 (akt o umělé inteligenci). Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>

ETUC, 2021. *Recommendations for engaging young people in trade unions*. Dostupné z: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2021-03/ETUC-Youth%20guide_EN.pdf

ETUC, 2019. *The Future of youth*. Brusel: ETUC.

Dostupné z: <https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-05/CES-Brochure%20The%20Future%20of%20Youth-UK%20def-Basse%20def.pdf>

EU, 2020. *Bílá kniha o umělé inteligenci – evropský přístup k excelenci a důvěře*. COM(2020) 65. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0065>

FELTEN, Edward, Manav RAJ & Robert SEAMANS, 2021. Occupational, industry, and geographic exposure to artificial intelligence: A novel dataset and its potential uses. *Strategic Management Journal*, 42(12), 2195–2217. DOI: <https://doi.org/10.1002/smj.3286>

FLICK, Catherine, 2015. Informed consent and the Facebook emotional manipulation study. *Research Ethics*, 12(1), 14–28. DOI: <https://doi.org/10.1177/1747016115599568>

FLORIDI, Luciano, Josh COWLS, Monica BELTRAMETTI, Raja CHATILA, Patrice CHAZERAND, Virginia DIGNUM, Christoph LUETGE, Robert MADELIN, Ugo PAGALLO, Francesca ROSSI, Burkhard SCHAFER, Peggy VALCKE & Effy VAYENA, 2018). AI4People – An Ethical Framework for a Good AI Society: Opportunities, Risks, Principles, and Recommendations. *Minds & Machines* 28, 689–707. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11023-018-9482-5>

FRANK, Morgan, Yong-Yeol AHN & Esteban MORO, 2025. AI exposure predicts unemployment risk: A new approach to technology-driven job loss, *PNAS Nexus*, 4(4). DOI: <https://doi.org/10.1093/pnasnexus/pgaf107>

GIBBS, Samuel, 2014. Elon Musk: artificial intelligence is our biggest existential threat. *The Guardian*, 27. 10. 2014. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/technology/2014/oct/27/elon-musk-artificial-intelligence-ai-biggest-existential-threat>

GHOSH, Dona, Rajarshi GHOSH, Sahana Roy CHOWDHURY & Boudhayan GANGULY, 2025. AI-exposure and labour market: a systematic literature review on estimations, validations, and perceptions. *Management Review Quarterly*, 75, 677–704. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00393-x>

Global Deal, 2024. *Social Dialog and the Use of Artificial Intelligence in the Workplace*. GlobalDeal. Dostupné z: <https://oecd.ai/en/work/global-deal>

GUMBRELL-MCCORMICK, Rebecca & Richard HYMAN, 2013. *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford: Oxford Academic. DOI: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199644414.001.0001>

HAENLEIN, Michael & Andreas KAPLAN, 2019. A Brief History of Artificial Intelligence: On the Past, Present, and Future of Artificial Intelligence. *California Management Review* 61(4). 5–14. DOI: <https://doi.org/10.1177/0008125619864925>

HAO-PING Hank Lee, Advait SARKAR, Lev TANKELEVITCH, Ian DROSOS, Sean RINTEL, Richard BANKS & Nicholas WILSON, 2025). The Impact of Generative AI on Critical Thinking: Self-Reported Reductions in Cognitive Effort and Confidence Effects From a Survey of Knowledge Workers. In. *Proceedings of the 2025 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '25)*. Association for Computing Machinery, New York, NY, USA, Article 1121, 1–22. DOI: <https://doi.org/10.1145/3706598.3713778>

HILL, Kashmir, 2014. Facebook Added 'Research' To User Agreement 4 Months After Emotion Manipulation Study. *Forbes*, 30. 6. 2014. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/kashmirhill/2014/06/30/facebook-only-got-permission-to-do-research-on-users-after-emotion-manipulation-study/>

HYMAN, Richard, 2001. *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: SAGE Publications Ltd. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781446217139>

IBM, 2021. *What is a chatbot?* IBM, 15. 10. 2021. Dostupné z: <https://www.ibm.com/think/topics/chatbots>

ILO, 2022. *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*. International Labour Organization. Dostupné z: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_849220.pdf

ILO, 2021. *Shaping skills and lifelong learning for the future of work*. International Labour Organization. Dostupné z: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_813696.pdf

KELLOGG, Katherine C., Melissa A. VALENTINE & Angèle CHRISTIN, 2020. Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366–410. DOI: <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>

KROUPA, Aleš, Renata KYZLINKOVÁ, Štěpánka LEHMANN, Jana VÁŇOVÁ & Soňa VEVERKOVÁ, 2024. *Možnosti zvyšování kapacit odborových organizací v České republice*. Praha: RILSA. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_559.pdf

KROUPA, Aleš, Jaroslav HÁLA & Soňa VEVERKOVÁ, 2008. Kapacita sociálního dialogu ve vybraných sektorech České republiky se zřetelem k potřebám transferu výsledků evropského sociálního dialogu. In. *Proměny reprezentace zájmů po vstupu do Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství – SLON.

KROUPA, Aleš, Jaroslav HÁLA, Zdenka MANSFELDOVÁ, Pavel ŠIMONÍK & Renata VAŠKOVÁ, 2004. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. Praha: VÚPSV, v. v. i. Dostupné z: <https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>

KUOK HO, Daniel Tang, 2024. Artificial Intelligence in Occupational Health and Safety Risk Management of Construction, Mining, and Oil and Gas Sectors: Advances and Prospects. *Journal of Engineering Research and Reports*, 26, 241–253. DOI: <https://doi.org/10.9734/jerr/2024/v26i61177>

LANE, Marguerita & Anne SAINT-MARTIN, 2021. *The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far?* OECD Working Paper, No. 256. Dostupné z: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/01/the-impact-of-artificial-intelligence-on-the-labour-market_a4b9cac2/7c895724-en.pdf

MARSH, Elizabeth, Elvira PEREZ VALLEJOS & Alexa SPENCE, 2024. Digital workplace technology intensity: qualitative insights on employee wellbeing impacts of digital workplace job demands. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2. DOI: <https://doi.org/10.3389/forqp.2024.1392997>

McCARTHY, John, Marvin MINSKY, Nathaniel ROCHESTER & Claude SHANNON, 1955. *A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence*. Dostupné z: <http://jmc.stanford.edu/articles/dartmouth/dartmouth.pdf>

McKINSEY & COMPANY, 2024. *What is AI (artificial intelligence)?* April 2024. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-ai>

McKINSEY & COMPANY, 2023. *The economic potential of generative AI: The next productivity frontier*. June 2023. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier#introduction>

MILES, Matthew, Michael HUBERMAN, 1994. *Qualitative Data Analysis, An Expanded Sourcebook*. London: SAGE.

MOORE, Phoebe, Martin UPCHURCH & Xanthe WHITTAKER (eds.), 2018. *Humans and Machines at Work: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism*. Palgrave Macmillan. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-58232-0>

MOSENE, Katharina, 2024. One step forward, two steps back: Why Artificial Intelligence is currently mainly predicting the past. In: *Digital Society Blog Zenodo*.

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13934923>

MPO, 2024. *Národní strategie umělé inteligence České republiky 2030. Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky* (aktualizovaná verze). Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky. Dostupné z: https://mpo.gov.cz/assets/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/2024/8/AI_strategie_1.pdf

NIAZI, Aiman, Mumtaz Ali MEMON, Naukhez SARWAR, Asfia OBAID, Muhammad Zeeshan MIRZA & Kainaat AMJAD, 2023. Work intensification: A systematic review of studies from 1989 to 2022. *WORK*, 77(3), 769–787. DOI: <https://doi.org/10.3233/WOR-230193>

OECD, 2024. Who will be the workers most affected by AI? A closer look at the impact of AI on women, low-skilled workers and other groups. *OECD Artificial intelligence papers*, No. 26. Dostupné z: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/who-will-be-the-workers-most-affected-by-ai_fb7fcccd/14dc6f89-en.pdf

OECD, 2024a. *Recommendation of the Council on Artificial Intelligence*. 3. 5. 2024. Dostupné z: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/oecd-legal-0449>

OECD, 2024b. Explanatory memorandum on the updated OECD definition of an AI systems. *OECD Artificial intelligence papers*. No. 8. Dostupné z: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/03/explanatory-memorandum-on-the-updated-oecd-definition-of-an-ai-system_3c815e51/623da898-en.pdf

OECD, 2019. *Recommendation of the Council on Artificial Intelligence*.

Dostupné z: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449>

OECD, 2019a. *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*. Publishing Paris: OECD. DOI: <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>

OECD, 2018. *The future of education and skills: Education 2030*. OECD. Dostupné z: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/06/the-future-of-education-and-skills_5424dd26/54ac7020-en.pdf

OSN, 2023. *United Nations, UN Secretary-General, President of International Committee of Red Cross Jointly Call for States to Establish New Prohibitions, Restrictions on Autonomous Weapon Systems*. Press release of United Nations, 5. 10. 2023.

Dostupné z: <https://press.un.org/en/2023/sg2264.doc.htm>

PASQUALE, Frank, 2015. *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Harvard University Press, 2015. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/j.ctt13x0hch>

PEDLER, M., J., 1973. Shop stewards as leaders, *Industrial relations Journal*, 4(4), 43–60. DOI: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2338.1973.tb00148.x>

PERRY, Christian, 2025. AI Algorithms: Everything You Need to Know. *Undetectable™ AI blog*, 4. 4. 2025. Dostupné z: <https://undetectable.ai/blog/ai-algorithms/>

PISHGAR, Maryam, Salah Fuad ISSA, Margaret SIETSEMA, Preethi PRATAP & Houshang DARABI, 2021. REDECA: A Novel Framework to Review Artificial Intelligence and Its Applications in Occupational Safety and Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6705. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18136705>

RAJI Inioluwa Deborah, Andrew SMART, Rebecca N. WHITE, Margaret MITCHELL, Timnit GEBRU, Ben HUTCHINSON, Jamila SMITH-LOUD, Daniel THERON & Parker BARNESR, 2020. Closing the AI Accountability Gap: Defining an End-to-End Framework for Internal Algorithmic Auditing. *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency (FAT)*. DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2001.00973>

ROSENBLAT, Alex & Luke STAR, 2016. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784.

ROTILA, Viorel. 2019. The Future of Social Dialogue in the Age of Artificial Intelligence. *Postmodern Openings*, 10(3), 151–189. DOI: <https://doi.org/10.18662/po/87>

SCHILDT, Henri A., 2020. *The Data Imperative: How Digitalization Is Reshaping Management, Organizing, and Work*. Oxford University Press.
DOI: <https://doi.org/10.1093/oso/9780198840817.001.0001>

STADING, Guy, 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.

TREXIMA, 2024. Analýza o rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni a kolektivním vyjednávání vyššího stupně za rok 2024. Praha: ČMKOS.
Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/hotothur/2024/10/Zprava-o-KV-2024.pdf>

USDAW, 2025. *Šest dobrých důvodů, proč byste měl/a vstoupit do svazu USDAW*.
Dostupné z: <https://usdawlive.b-cdn.net/live/media/pealeege/six-good-reasons-czech-0425.pdf>

VAN BAELEN, Johan, 2025. *How we developed ACV-CSC's AI policy – and what it is helping us do using AI*. Dostupné z: <https://www.agileunions.ai/p/acv-csc-s-ai-policy-case-study>

WIGGIN, Teke, 2025. Weaponizing the Workplace: How Algorithmic Management Shaped Amazon's Antiunion Campaign in Bessemer, Alabama. *Socius*, 11.
DOI: <https://doi.org/10.1177/23780231251318389>

WOOD, Alex, Mark, GRAHAM, Vili, LEHDONVIRTA & Isis, HJORTH, 2019. Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

ZALC, Julien, 2025. *Artificial Intelligence: European opinion divided*. Verian, 26. 2. 2025. Dostupné z: <https://www.veriangroup.com/news-and-insights/artificial-intelligence-and-the-future-of-work>

Seznam použitých zkratk a pojmů

Použitá zkratka	Název v originální jazyce	Název v českém jazyce
ACV-CVS	Algemeen Christelijk Vakverbond (v nizozemštině) Confédération des syndicats chrétiens (ve francouzštině)	Křesťanská odborová konfederace (Belgie)
AI	artificial intelligence	umělá inteligence
AI Act	Artificial Intelligence Act (Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828)	Akt o umělé inteligenci (Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU 2024/1689 ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci a mění nařízení (ES) č. 300/2008, (EU) č. 167/2013, (EU) č. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 a (EU) 2019/2144 a směrnice 2014/90/EU, (EU) 2016/797 a (EU) 2020/1828)
AKAVA	Korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö Akava	Konfederace odborových svazů pro odborné a manažerské pracovníky (Finsko)
AP	Autoriteit Persoonsgegevens	Úřad pro ochranu osobních údajů (Nizozemí)
ASO	–	Asociace samostatných odborů České republiky
AWS	autonomous weapon systems	autonomní zbraňové systémy
BusinessEurope	Confederation of European Business	Konfederace evropského podnikání
CEEP	European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services	Evropské centrum zaměstnavatelů a podniků poskytujících veřejné služby
CoE	Council of Europe	Rada Evropy
ČMKOS	–	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	–	Česká republika

pokračování tabulky

Použitá zkratka	Název v originální jazyce	Název v českém jazyce
DL	deep learning	hluboké učení
EACB	European Association of Co-operative Banks	Evropská asociace družstevních bank
EBF	European Banking Federation	Evropská bankovní federace
EDPB	European Data Protection Board	Evropský sbor pro ochranu osobních údajů
ESBG	European Savings and Retail Banks Group	Skupina evropských spořitelén a retailových bank
ETUC	European Trade Union Confederation	Evropská odborová konfederace
EU	European Union	Evropská unie
EU-27	European union with 27 member countries	Evropská unie s 27 členskými zeměmi
FAQ	frequently asked questions	často kladené otázky
FES	Friedrich Ebert Stiftung	Nadace Friedricha Eberta
FLAI-CGIL	Federazione Lavoratori Agricoli e dell'Industria Alimentare - Confederazione Generale Italiana del Lavoro	Federazione Lavoratori Agricoli e dell'Industria Alimentare - Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Itálie)
FOMO	fear of missing out	strach z proměškání
GAI	generative artificial intelligence	generativní umělá inteligence
GDPR	General data protection regulation	Obecné nařízení o ochraně osobních údajů
GPAI	Global Partnership on Artificial Intelligence	Iniciativa Globální partnerství pro umělou inteligenci
GPDP	Garante per la protezione dei dati personali	Úřad pro ochranu osobních údajů (Itálie)
ICT	information and communication technology	informační a komunikační technologie
ILO	International Labour Organization	Mezinárodní organizace práce

pokračování tabulky

Použitá zkratka	Název v originální jazyce	Název v českém jazyce
ITF	International Transport Workers' Federation	Mezinárodní federace pracovníků v dopravě
IUF	International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations	Mezinárodní svaz pracovníků v potravinářství, zemědělství, hotelnictví, restauracích, cateringu, tabáku a souvisejících odvětvích
KSVS	–	kolektivní smlouva vyššího stupně
KUK	–	Konfederace umění a kultury
LAWS	lethal autonomous weapon systems	smrtící autonomní zbraňové systémy
LLMs	large language models	velké jazykové modely
ML	machine learning	strojové učení
MPSV	–	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NCIL	Commission nationale de l'informatique et des libertés	Národní komise pro informatiku a svobodu (Francie)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OECD AI Principles	–	Principy umělé inteligence OECD
OS	–	odborový svaz
OSN	United nations	Organizace spojených národů
OSVČ	–	osoba samostatně výdělečně činná
p. b.		procentní bod
RILSA	Research Institute for Labour and Social Affairs	Výzkumný institut práce a sociálních věcí, v. v. i.
SMEunited	European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises	Evropská asociace řemesel, malých a středních podniků
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization	Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu

pokračování tabulky

Použitá zkratka	Název v originální jazyce	Název v českém jazyce
USB	Unione Sindacale di Base	
USDAW	Union of Shop, Distributive and Allied Workers	Odborový svaz pracovníků v obchodě a distribuci a příbuzných oborech

Mgr. Aleš Kroupa

(ales.kroupa@rilsa.cz) je výzkumný pracovník v RILSA. V centru jeho odborného zájmu stojí výzkum v oblasti pracovních podmínek, kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu.

Mgr. Renata Kyzlinková, Ph.D.

(renata.kyzlinkova@rilsa.cz) je vedoucí oddělení Pracovních vztahů a pracovních podmínek v RILSA. Její specializací je společensko-vědní výzkum v oblasti pracovních podmínek, sociálního dialogu a organizace práce.

Ing. Soňa Veverková

(sona.veverkova@rilsa.cz) je výzkumnou pracovnící v RILSA. Zabývá se sociálním dialogem a vztahy mezi zaměstnavatelsko-zaměstnaneckými vztahy.