

VLIV ZMĚN NA TRHU PRÁCE NA ZAMĚŠTNANCE V SOUVISLOSTI S ROSTOUCÍM VYUŽÍVÁNÍM NOVÝCH TECHNOLOGIÍ A AI

Výsledky průzkumu mezi zaměstnanci

Průzkum je realizován v rámci projektu Asociace samostatných odborů „Postavení zaměstnanců na českém trhu práce a opatření na podporu kolektivního vyjednávání“ v roce 2025 - příspěvek na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu.

Obsah

Úvod strana **03.**

Výsledky průzkumu strana **06.**

Popis průzkumu strana **04.**

Závěr strana **24.**

Definice nových technologií strana **05.**

Zdroje strana **25.**

Úvod

V posledních letech jsme svědky razantního **nárůstu využívání nových technologií a umělé inteligence (AI)** ve firemním prostředí. Tyto inovace dramaticky ovlivňují charakter práce zaměstnanců a dynamiku firemního prostředí. Zaměstnanci mají nyní k dispozici pokročilé nástroje, které zjednodušují jejich každodenní úkoly a umožňují jim zaměřit se na kreativní a strategické aspekty práce. S příchodem AI dochází k transformaci mnoha profesí, a to včetně zvýšení poptávky po dovednostech souvisejících s novou technologií. **Zaměstnanci jsou vyzýváni k neustálému učení a přizpůsobování se novým technologiím**, což může vést ke zlepšení celkové kvalifikace pracovní síly. Sociální dialog hraje klíčovou roli v procesu adaptace na změny způsobené využíváním nových technologií a umělé inteligence v pracovním prostředí.

Efektivní sociální dialog umožňuje řešení obav a sporů, které mohou vzniknout v důsledku implementace nových technologií. Zaměstnanci se tak mohou vyjadřovat k otázkám týkajících se bezpečnosti práce, zachování pracovních míst a příležitostí pro další vzdělávání. **Cílem průzkumu mezi zaměstnanci** (členy ASO ČR) bylo **podchytit zejména změny v charakteru práce v souvislosti s využíváním nových technologií, AI a znalost nových technologií**. Dotazník se rovněž věnoval **možnostem a ochotě zaměstnanců vzdělávat se** v této oblasti. Speciální pozornost je věnována **identifikaci bariér** ve větším využívání moderních technologií při práci a v neposlední řadě **spokojenosti s výsledky kolektivního vyjednávání** v této oblasti.

Popis průzkumu

Šetření probíhalo v období od 11. do 25. června 2025 a bylo realizováno kombinovanou formou – převážně prostřednictvím online dotazníku, doplněnou o odpovědi získané v papírové podobě. Celkem bylo shromážděno **323 kompletních odpovědí** od zaměstnanců (členů ASO ČR). Distribuce dotazníku probíhala v gesci Asociace samostatných odborů ČR mezi zaměstnance (své členy).

Pohlaví a věk

Dotazníkového šetření se zúčastnili převážně **muži (53 %)**, **ženy** tvořily **42 % vzorku**. Z hlediska věku jsou nejpočetněji zastoupeni zaměstnanci ve věku **50–59 let (35 %)**, následovaní skupinami 40–49 let (22 %) a 60 a více let (21 %). Mladší věkové skupiny jsou zastoupeny výrazně méně. 30–39 let tvoří 10 % a do 29 let pouze 5 % respondentů.

Typ pozice

Většinu respondentů (**70 %**) tvoří **duševní neboli technicko-hospodářští pracovníci (THP)**. Manuální pracovníci představují 15 % vzorku a stejný podíl respondentů se k typu své pozice nechtěl vyjádřit.

Odvětví a sektor

Z pohledu odvětvového rozdělení pracuje nejvíce respondentů **v průmyslu a stavebnictví (41 %)**, následovaných zaměstnanci ve službách (33 %). Zemědělství je zastoupeno jen okrajově (4 %). Z hlediska sektoru převažují odpovědi **z veřejného sektoru (63 %)**, zatímco soukromý sektor zastupuje 26 % respondentů a 11 % nevedlo žádnou odpověď.

Velikost zaměstnavatele

Více než dvě třetiny respondentů (**71 %**) **pracují u zaměstnavatele s 1 000 a více zaměstnanci**, což svědčí o silném zastoupení velkých organizací. Další segmenty středních firem (50–999 zaměstnanců) jsou zastoupeny shodně po 8 %, zatímco malé a velmi malé firmy (do 49 zaměstnanců) tvoří jen 4 % odpovědí.

Vzdělání

Z pohledu dosaženého vzdělání tvoří největší část vzorku respondenti se **středoškolským vzděláním s maturitou (55 %)**. Vysokoškolské vzdělání má 26 % respondentů a dalších 9 % má vyšší odborné nebo bakalářské vzdělání. Středoškolské vzdělání bez maturity uvádí 7 % respondentů.

Kraj

Nejsilněji zastoupeným regionem je **Kraj Vysočina (28 % respondentů)**, **následuje hlavní město Praha (17 %) a Ústecký kraj (14 %)**. Vysoký podíl respondentů je také z Moravskoslezského kraje (9 %) a Královéhradeckého kraje (8 %). Naopak některé kraje, jako Jihočeský, Liberecký, Plzeňský, Pardubický, Karlovarský, Olomoucký či Zlínský jsou zastoupeny jen okrajově (do 2 %). 3 % respondentů uvedli, že pracují po celé ČR.

Definice nových technologií a AI

Nové technologie jsou pro účely tohoto dotazníku definovány jako technologie, které označují digitální transformaci a zahrnují automatizaci, digitalizaci procesů a koordinaci prostřednictvím digitálních platforem, často za využití obecných technologií jako je umělá inteligence (AI). Tyto technologie mění strukturu zaměstnanosti, pracovní podmínky a sociální dialog.

Zvyšuje se využívání robotiky, internetu věcí (IoT), 3D tisku, rozšířené a virtuální reality (AR/VR), pokročilé datové analýzy a algoritmického řízení práce. Může se jednat například o průmyslové roboty, trénink a školení zaměstnanců pomocí virtuální reality, brýle s rozšířenou realitou pro servisní techniky s návodem v reálném čase, digitální platformy pro koordinaci práce, online schvalovací procesy apod.

Umělá inteligence (AI) je systém založený na strojích, který je schopen na základě sady lidmi definovaných cílů činit predikce, doporučení nebo rozhodnutí, která ovlivňují reálné nebo virtuální prostředí. V praxi se může jednat například o zavádění automatického generování textu, přepisu řeči, hlasového zadávání, systémů, které samy navrhuji směny nebo předvídají poptávku, automatických detekcí chyb ve výrobě nebo v datech apod.

VÝSLEDKY PRŮZKUMU

O pojmu umělá inteligence už slyšeli téměř všichni respondenti

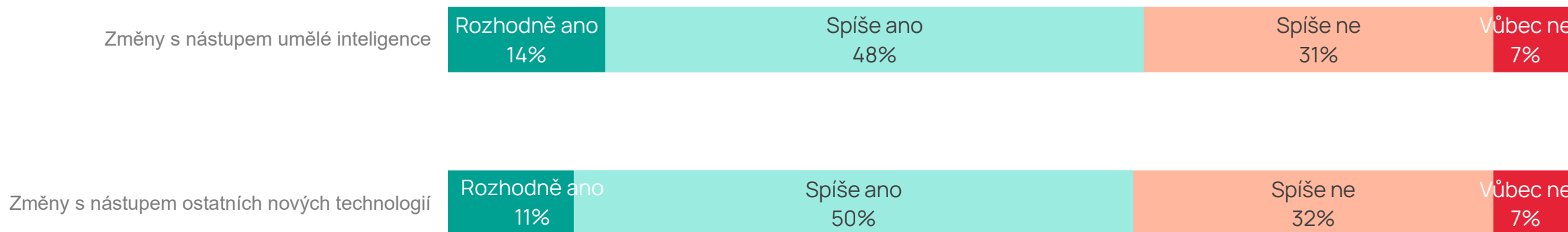
Umělá inteligence už pro většinu respondentů není neznámý pojem.

Drtivá většina respondentů (99 %) už o pojmu umělá inteligence slyšela. Výsledky ukazují, že AI se stává běžnou součástí veřejné debaty i pracovního prostředí. Fakt, že pouze 1 % respondentů pojem nezná, svědčí o vysoké míře informovanosti napříč různými odvětvími a pozicemi. Praktická zkušenost nebo obavy spojené s rostoucím využívání AI však může být jiná – jak bude prezentováno při vyhodnocení dalších otázek z dotazníku.

ANO 99 %

NE 1 %

Většina respondentů se cítí spíše připravena na technologické změny – opravdovou jistotu má ale jen menšina

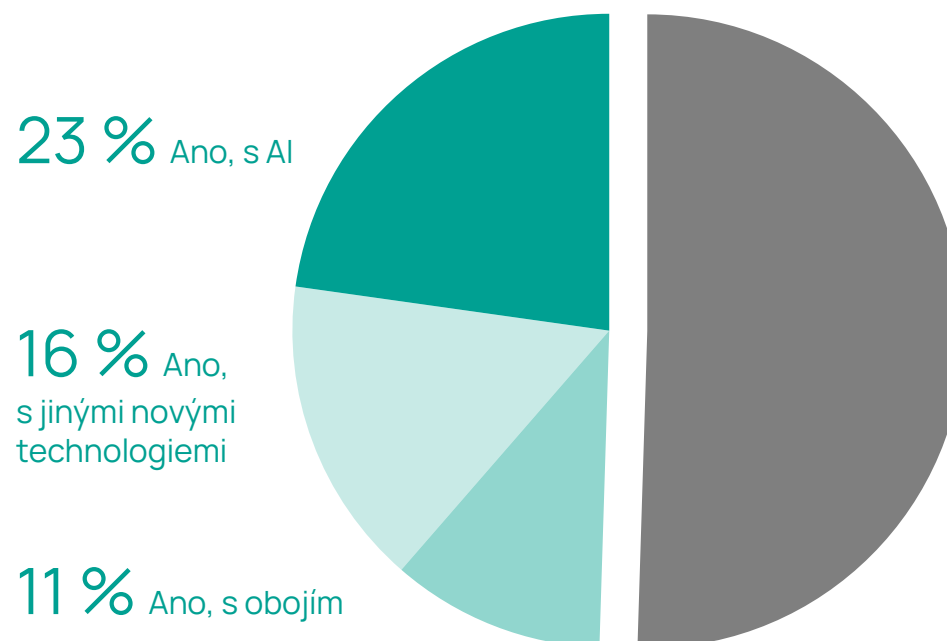


Třetina pracovníků si připravená nepřipadá

Většina respondentů vnímá, že se na technologické změny do určité míry připravena cítí. U změn spojených s AI odpovědělo „spíše“ nebo „rozhodně ano“ 62 % respondentů, u ostatních technologií je to velmi podobné (61 %). Zároveň ale platí, že jen malá část (11 a 14 %) se cítí skutečně jistě, zatímco přibližně třetina (31 a 32 %) přiznává spíše nepřipravenost. 7 % připravenost zcela odmítá.

S novými technologiemi se na pracovišti setkává polovina respondentů

S AI se setkává 23 % respondentů, dalších 11 % používá jak AI, tak i jiné nové technologie, a 16 % pracuje s jinými novými technologiemi. Celkově tedy přibližně polovina respondentů (49 %) má zkušenost s nějakou formou technologických novinek, druhá polovina zatím nikoliv.



51 % Ne

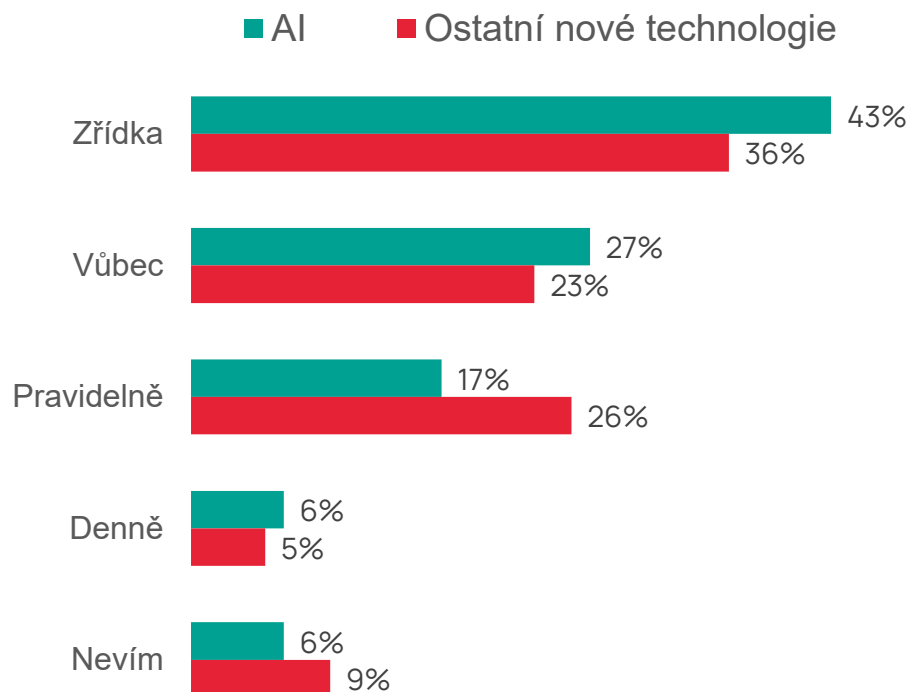
Do budoucna lze očekávat, že podíl pracovníků, kteří s technologiemi přicházejí do styku, poroste – a s tím i potřeba přizpůsobit pracovní náplň, podporu a dovednosti.

Technologie se využívají, ale nejsou běžnou součástí pracovního dne

Denně AI využívá

6%

AI nástroje podle vlastního vyjádření využívá pravidelně nebo denně pouze 23 % respondentů, zatímco 70 % je využívá zřídka nebo vůbec.

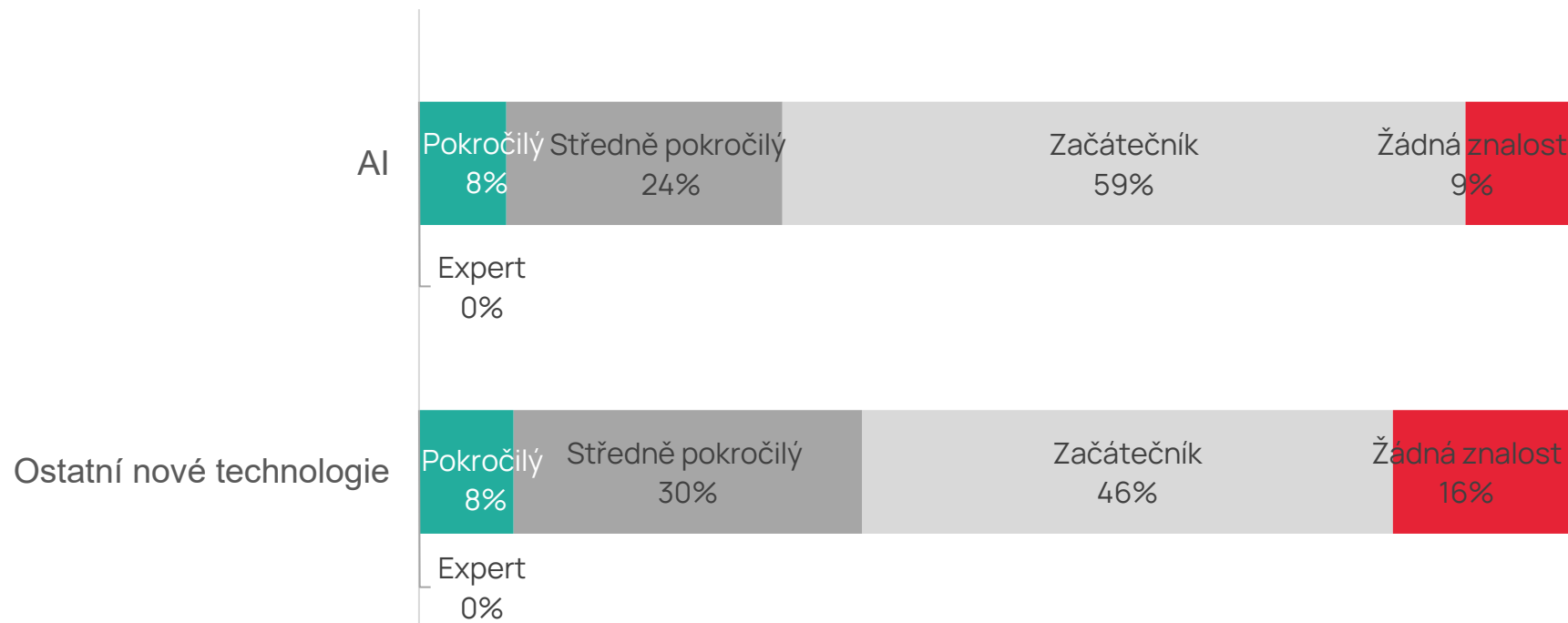


Denně nové technologie využívá

5%

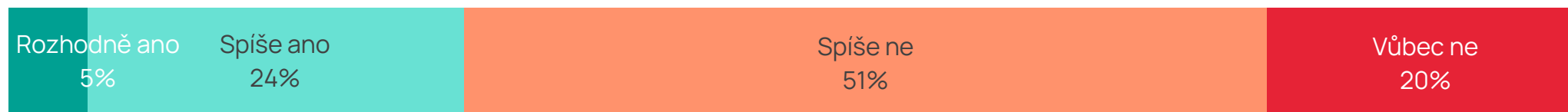
Ostatní nové technologie využívá pravidelně nebo denně 31 % respondentů. I zde převládá četnost využívání zřídka nebo vůbec (celkem 59 %).

Znalost technologií je spíše základní– experti mezi respondenty zcela chybí



U umělé inteligence se za začátečníky označilo 59 % respondentů, a dalších 24 % uvedlo střední úroveň znalostí. Pouze 8 % se cítí jako pokročilý uživatel a nikdo se neoznačil za experta. U ostatních nových technologií je více respondentů, kteří uvádí středně pokročilou znalost (30 %), začátečníků je 46 % a nulovou znalost přiznává 16 % respondentů oproti 9 % u AI. Převaha začátečníků a absence expertů ukazuje, že pro efektivní zavádění technologií je nezbytná cílená osvěta a prakticky zaměřené vzdělávání – nejen školení, ale i podpora používání nových technologií.

Charakter práce se změnil už téměř třetině respondentů



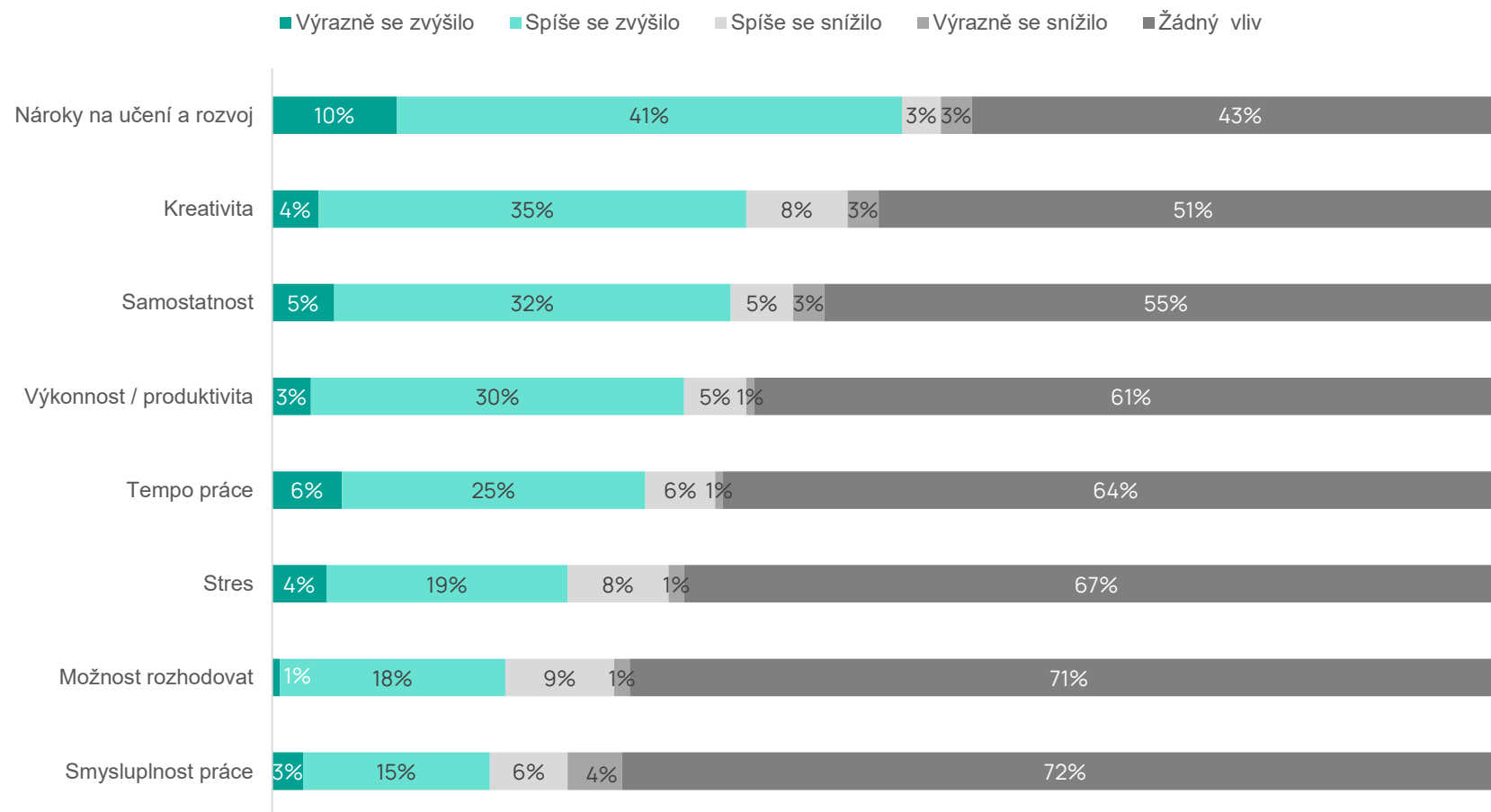
Téměř třetina respondentů (29 %), kteří se ve své práci setkávají s novými technologiemi a AI, uvedla, že se charakter jejich práce kvůli novým technologiím a AI alespoň částečně změnil. Ačkoliv se většina respondentů zatím domnívá, že jejich práce zůstává víceméně stejná (51 % spíše ne, 20 % vůbec ne), rostoucí podíl těch, kteří změnu pociťují, naznačuje postupný, ale reálný posun v obsahu a způsobu práce.

Změny zatím nejsou dramatické ani plošné, ale výsledek potvrzuje, že dopady technologií již nejsou jen teoretické. Část pracovníků je již nyní reálně zažívá. Pro zaměstnavatele i odbory je důležité tyto změny včas zachytit a nabídnout zaměstnancům odpovídající podporu při adaptaci, zejména pokud se má vývoj v budoucnu zrychlit.

Učení, kreativita, samostatnost – právě tam technologie nejvíce mění práci

Změny se týkají hlavně nároků na učení a rozvoj, kreativity a samostatnosti – ostatní oblasti zůstávají pro většinu beze změny.

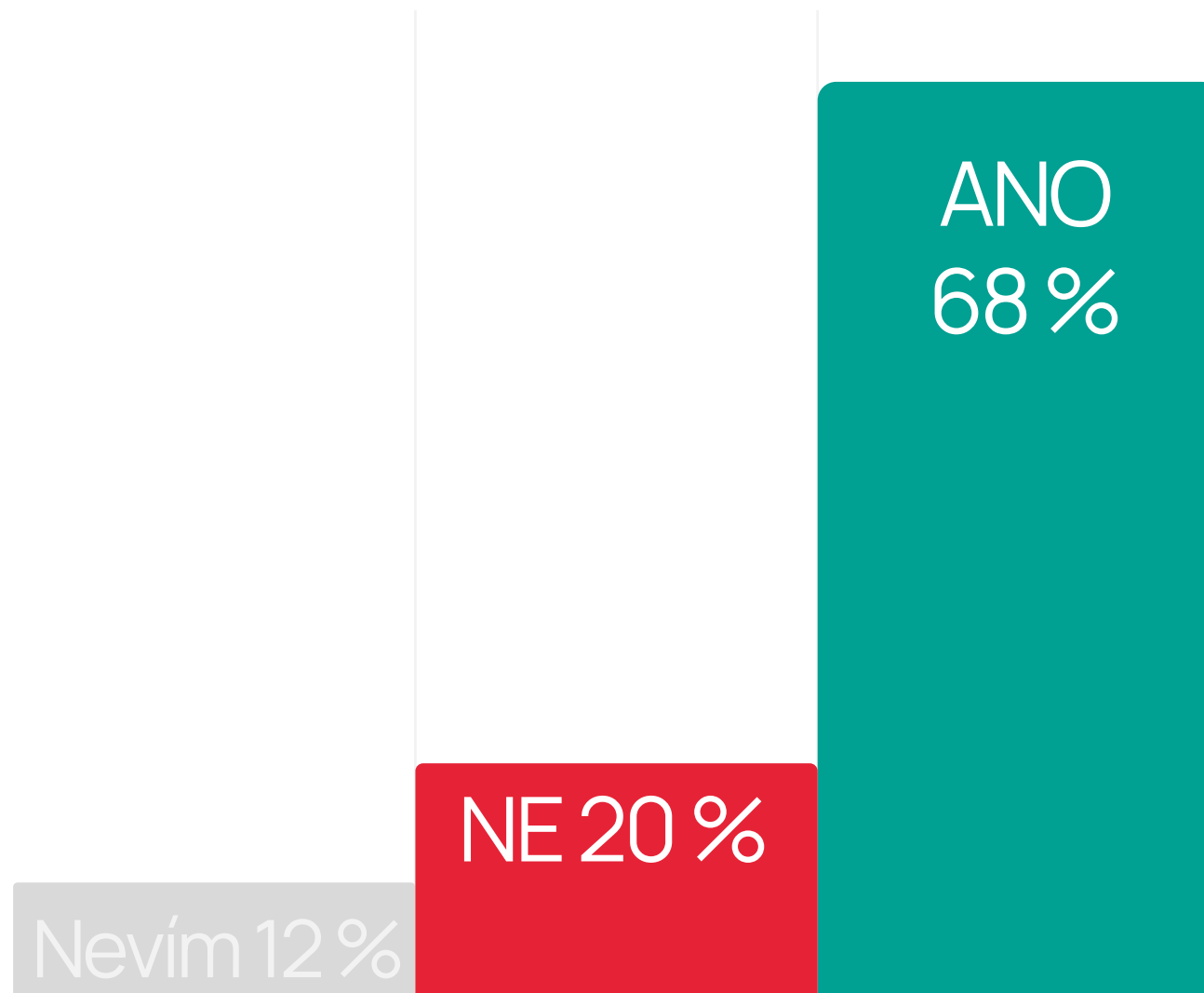
Z pohledu respondentů mění nové technologie a AI pracovní realitu zatím nejvíce v oblasti potřeby učení a rozvoje – více než polovina (51 %) uvádí nárůst, z toho 10 % výrazný. Změnu pociťují také v oblastech jako kreativita (39 %), samostatnost (37 %) a produktivita (33 %). Naopak většina respondentů nepozoruje žádný vliv technologií na tempo práce (64 %), stres (67 %), možnost rozhodovat (71 %) ani smysluplnost práce (72 %).



Přístup k AI má většina respondentů

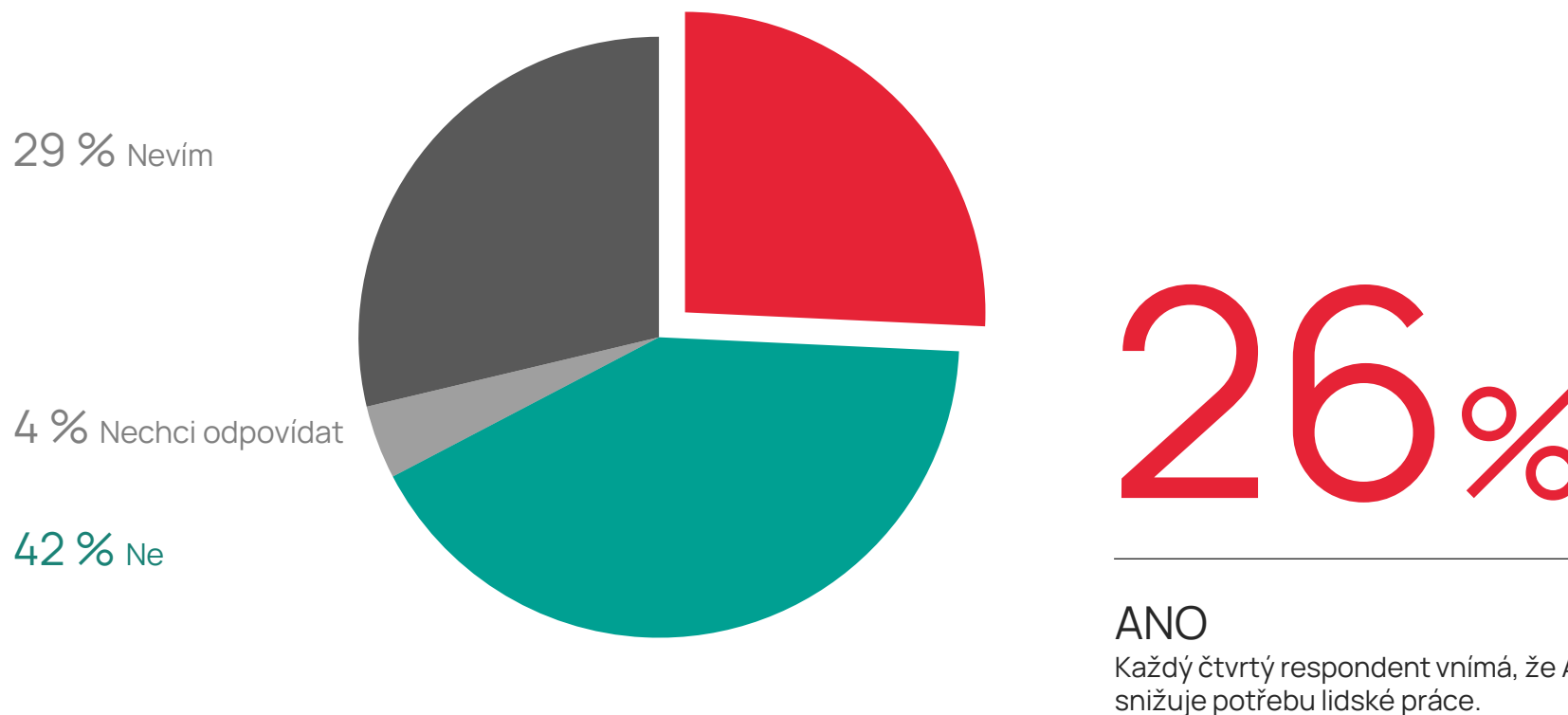
Přístup k AI má většina respondentů, ale téměř třetina buď přístup nemá nebo neví, zda přístup má.

Více než dvě třetiny respondentů (68 %), kteří se při práci s AI setkávají, uvedly, že mají přístup k AI nástrojům. Zároveň však každý pátý respondent (20 %) přístup k těmto nástrojům nemá a dalších 12 % neví. Tento výsledek ukazuje, že technologické nástroje s prvky AI jsou ve firmách dostupné, ale jejich rozšíření není plošné.



Čtvrtina respondentů tvrdí, že po zavedení AI ubyla potřeba lidské práce

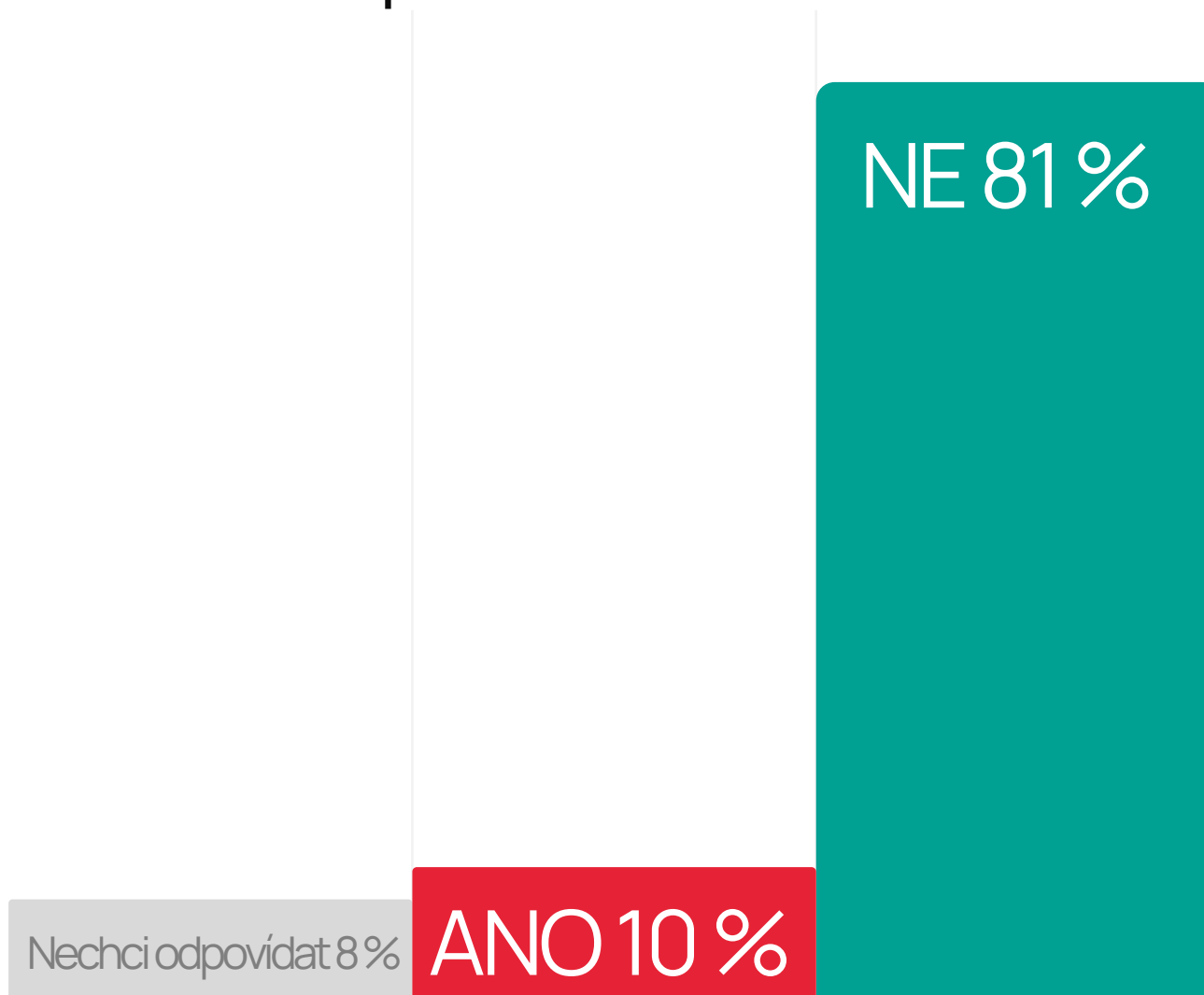
26 % respondentů, kteří se při své práci setkávají s AI, se domnívá, že po zavedení AI ve firmě skutečně ubyla potřeba lidské práce. 42 % respondentů s tím ale nesouhlasí a nepozorují žádnou změnu. Zároveň je však výrazný podíl těch, kteří neví (29 %) nebo nechtějí odpovídat (4 %).



AI zatím nahradila úkoly desetině respondentů

Většina respondentů, kteří se při práci s AI setkávají, změnu zatím nepocítují, ale signály nahrazení při některých úkolech se objevují.

Na otázku, zda AI nahradila některé jejich pracovní úkoly, odpovědělo 81 % respondentů záporně. Přesto už 10 % uvedlo, že k určitému nahrazení došlo, což ukazuje, že dopady využívání AI se začínají konkrétně projevovat. Zajímavé je také to, že 8 % respondentů se k otázce nechtělo vyjádřit. Výsledky ukazují, že téma dopadu AI na konkrétní pracovní činnosti je aktuální a vyžaduje další sledování.



Respondenti se ztráty práce kvůli AI zatím příliš neobávají



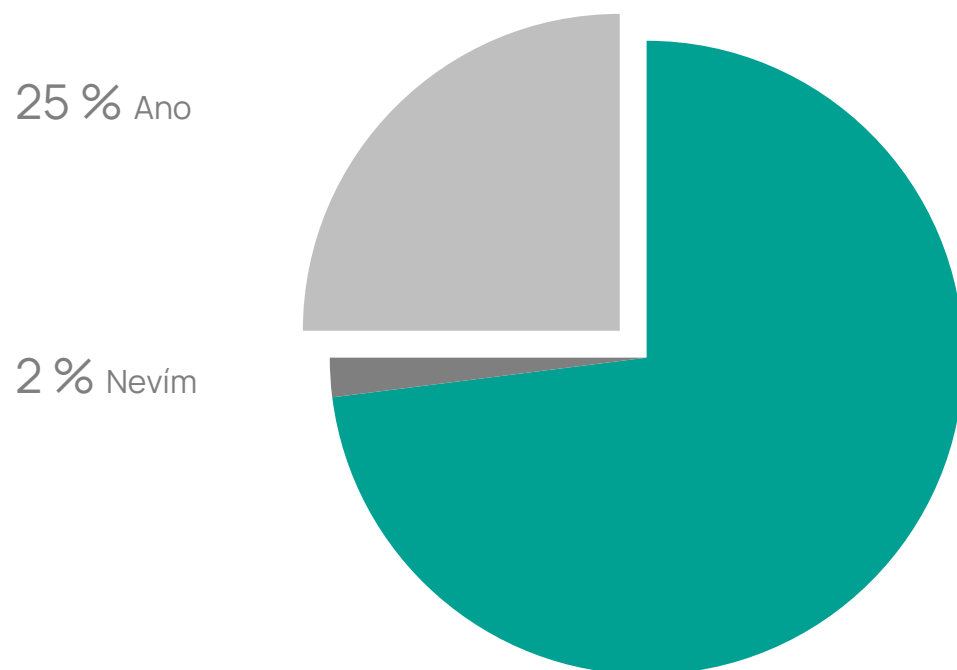
Do dvou let se respondenti o práci nebojí, do deseti let už více

V horizontu dvou let se obává ztráty zaměstnání kvůli AI jen 7 % respondentů, a téměř polovina (48 %) odpovídá, že se vůbec neobává. Jedná se o respondenty, kteří se s AI při své práci setkávají.

S výhledem na 10 let se ale situace mění – obavy narůstají na 13 % (součet odpovědí „rozhodně ano“ a „spíše ano“) a klesá jistota, že práce zůstane zachována. Podíl těch, kteří odpovídají „vůbec ne“, se snižuje na 27 %, a výrazně roste nejistota („nevím“: 20 %).

Tři čtvrtiny respondentů se v oblasti AI a technologií zatím nevzdělávají

Každý čtvrtý respondent absolvoval v posledních dvou letech školení v oblasti technologií – většina však školení neabsolvovala



73%

NE

Pouze 25 % respondentů uvedlo, že se za poslední dva roky zúčastnili školení zaměřeného na nové technologie nebo umělou inteligenci. Téměř tři čtvrtiny respondentů (73 %) žádné takové vzdělávání neabsolvovaly, což ukazuje na výraznou mezeru v oblasti profesního rozvoje. Přitom právě školení může být klíčovým nástrojem, jak zaměstnancům pomoci zvládat technologické změny.

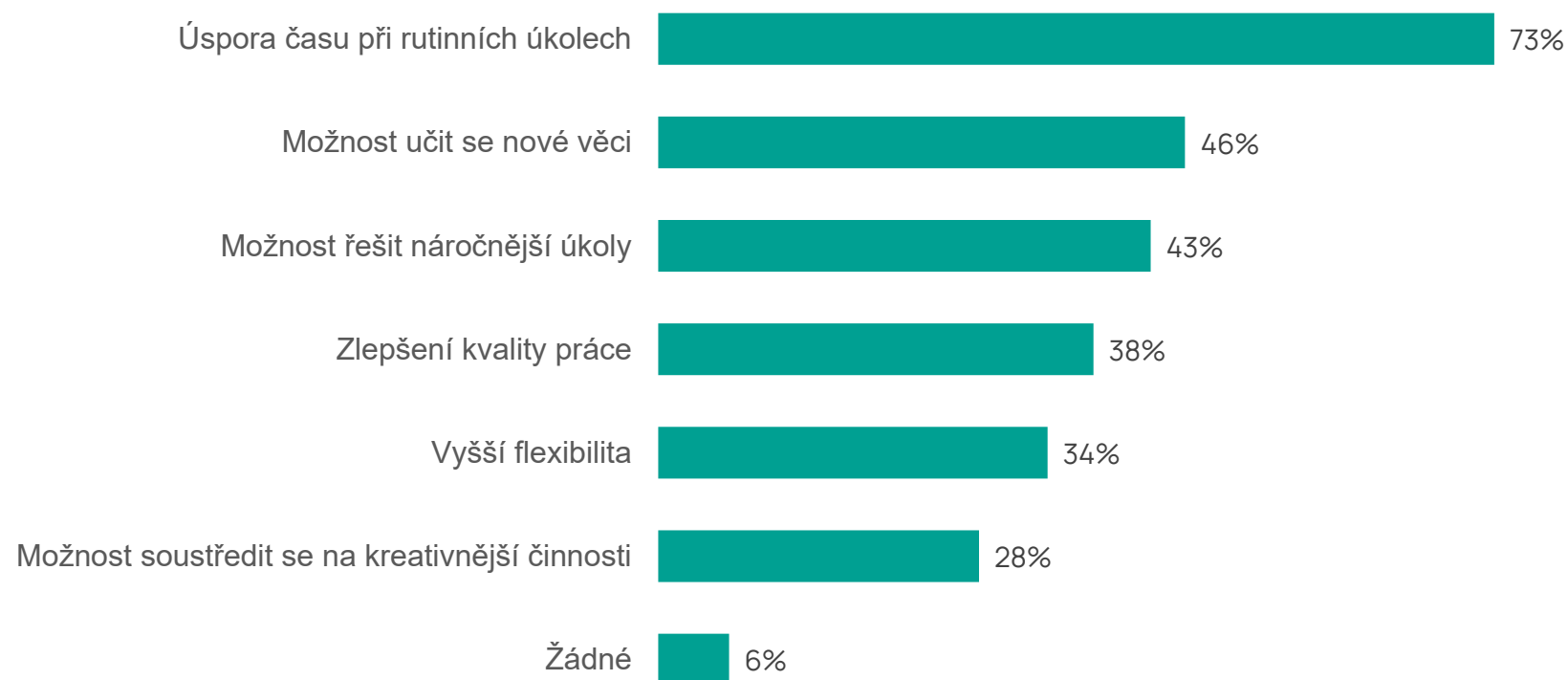
Chuť učit se nové technologie má většina respondentů



Vzdělávání v oblasti nových technologií a umělé inteligence vnímá jako důležité drtivá většina respondentů. V případě AI chce své znalosti prohlubovat 82 % respondentů (z toho téměř třetina rozhodně ano) a u ostatních nových technologií je zájem ještě mírně vyšší (84 %). Pouze malá část dotázaných vyjádřila rezervovaný postoj (do 18 %). Výsledek potvrzuje, že zaměstnanci mají chuť se přizpůsobovat změnám. Brzdou adaptace často není motivace, ale spíše nedostatek příležitostí či podpory, jak bude dále rozebráno v následujících odpovědích respondentů.

Za největší přínos nových technologií považují respondenti úsporu času, možnost učit se nové věci a řešit náročnější úkoly

Respondenti vnímají nejčastěji jako hlavní přínos technologií úsporu času při rutinních úkolech. Zvolilo ji 73 % z nich. Významné zastoupení mají také možnosti učení nových věcí (46 %) a řešení náročnějších úkolů (43 %), které naznačují, že technologie nejsou vnímány jen jako nástroj pro efektivitu, ale i pro rozvoj. Zlepšení kvality práce a vyšší flexibilita se pohybují pod hranicí 40 %. Možnost soustředit se na kreativitu zmiňuje 28 % respondentů. Zcela žádné příležitosti nevidí jen 6 % respondentů.



Největší bariérou je nedostatek školení a času na učení a zavádění novinek

Za hlavní překážku při zavádění nových technologií označuje nejvíce respondentů nedostatek školení (43 %) a nedostatek času na učení a zavádění novinek (42 %). To naznačuje, že pracovníci mají chuť se zapojit, ale chybí jim k tomu systémová a organizační podpora. Třetina lidí upozorňuje na nedostatečné technické vybavení (38 %) a obavy z chyb či ztráty kontroly (35 %), které mohou být pro mnohé demotivační. Nízká digitální gramotnost je problémem pro 31 % respondentů, zatímco obavy o práci nebo nedostatečná podpora ze strany vedení se objevují méně často. Pouze 10 % respondentů uvedlo, že žádné bariéry nevnímá, což ukazuje, že zavádění technologií je pro většinu zaměstnanců spojeno s konkrétními překážkami.



Ochrana soukromí při využívání AI znepokojuje téměř 60 % respondentů



59 %

Téměř šest z deseti respondentů (59 %) vyjádřilo určité obavy o ochranu soukromí nebo citlivých údajů v souvislosti s využíváním AI na pracovišti. Z toho 22 % uvedlo, že se obávají rozhodně. Oproti tomu jen 6 % respondentů tyto obavy vůbec nesdílí, což ukazuje, že téma ochrany dat je pro většinu důležité.

Strategie firem a odbory



O firemní strategii na rozvoj dovedností zaměstnanců většinou respondenti neví

Na otázku, zda jejich zaměstnavatel má strategii pro rozvoj dovedností v oblasti technologií a AI, odpovědělo 65 % respondentů „nevím“. Jen necelá pětina (19 %) uvedla, že strategii firma má, a dalších 15 % uvedlo, že nemá.



Do rozhodování o technologiích respondenti téměř nepromlouvají

Více než třetina respondentů (39 %) uvedla, že neví, zda je nebo odbory zaměstnavatel zapojuje do rozhodování o technologiích, a dalších 40 % odpovědělo výslovně, že vůbec ne. Pouze 2 % jsou plně zapojeni, a dalších 19 % je zapojeno jen částečně nebo formálně.



Většina respondentů by uvítala silnější roli odborů v oblasti řešení otázek při využívání nových technologií

Přibližně 43 % respondentů hodnotí aktivitu odborů pozitivně (35 % spíše pozitivně, 8 % velmi pozitivně), zatímco 17 % ji vnímá spíše nebo zcela negativně. Zároveň však až 40 % respondentů na otázku odmítli odpovědět, což může naznačovat, že činnosti v této oblasti nejsou pro respondenty dostatečně viditelné nebo srozumitelné. Na otázku, zda by se odborová organizace měla více věnovat dopadům nových technologií a AI na zaměstnance, odpovědělo více než tři čtvrtiny respondentů kladně (33 % „rozhodně ano“, 45 % „spíše ano“). Pouze 8 % uvedlo „spíše ne“ a nikdo nezvolil odpověď „vůbec ne“, což ukazuje, že téma je mezi zaměstnanci vnímáno jako důležité. To může naznačovat potenciál pro posílení role odborů v této oblasti.

Závěr

Výsledky průzkumu ukazují, že zaměstnanci si nové technologie a umělou inteligenci stále více uvědomují – **povědomí o pojmu AI má téměř každý respondent a 49 % respondentů se ve své práci setkává s technologiemi či AI.** Ačkoli se charakter práce kvůli technologiím změnil jen u menší části respondentů (29 %), většina vnímá **rostoucí nároky na učení, částečně také zvýšení samostatnosti či kreativity. Jen 25 % respondentů absolvovalo školení.** Přesto však více než **80 % respondentů vyjadřuje zájem se v této oblasti dále vzdělávat.** To naznačuje, že lidé jsou motivovaní, ale často jim chybí podmínky a systémová podpora. Zároveň respondenti upozorňují na konkrétní **bariéry – především nedostatek školení, času a technického vybavení,** ale také obavy z chyb nebo ztráty kontroly. Nejčastěji vnímaným **přínosem technologií je úspora času, možnost učit se nové věci a řešit náročnější úkoly.** Více než **polovina respondentů** má v souvislosti s AI **obavy o bezpečnost svých údajů.**

Z výsledků dále vyplynulo, že většina respondentů, kteří se při své práci setkávají s AI, zatím přímé nahrazení své práce umělou inteligencí nepocítují – pouze **10 %** uvedlo, že **AI skutečně převzala některé jejich úkoly.** Obavy ze ztráty zaměstnání jsou v krátkodobém horizontu u těchto respondentů nízké, ale s výhledem na delší období roste nejistota – třetina respondentů připouští možnost negativního dopadu v horizontu deseti let. Výsledky rovněž ukazují, že **78 % respondentů by si přálo, aby se odborová organizace dopadům technologií a AI věnovala více.** To je silný signál, že mezi zaměstnanci existuje důvěra a očekávání, že právě odbory mohou v této dynamické oblasti sehrát aktivní, podpůrnou a vyjednávací roli – například v oblasti vzdělávání, ochrany práv nebo nastavování pravidel technologického přechodu.

Zdroje

- 01.** Eurofound and Cedefop (2020), *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Lucemburk.
- 02.** Eurofound (2025). *European Working Conditions Survey 2024: Main questionnaire*. Eurofound, Online. Cit.: 28. 4. 2025. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-survey-2024>.
- 03.** Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D (2023). *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*. ILO Working Paper 96 (Ženeva, ILO). <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>.
- 04.** Lane, M. (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, OECD Publishing, Příž, <https://doi.org/10.1787/14dc6f89-en>.
- 05.** Lane, M. and M. Williams (2023). *Defining and classifying AI in the workplace*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 290, OECD Publishing, Příž, <https://doi.org/10.1787/59e89d7f-en>.
- 06.** Lane, M., M. Williams and S. Broecke (2023). *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing, Příž, <https://doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en>.

Autorský tým

Ing. Ludmila Sedlačíková

sedlacikova@trexima.cz | +420 702 276 033

Ing. Jan Šulák, PhD.

sulak@trexima.cz | +420 702 182 789

Mgr. Pavla Doleželová

dolezelova@trexima.cz | +420 702 275 716

TREXIMA, spol. s r. o.
třída Tomáše Bati 299, Louky, 763 02 Zlín, +420 725 027 472
www.trexima.cz