

Více AI, méně práce? Zaměstnanci tomu věří, ale firmy mají jiný plán

00:45 | 19.08.26 [Originál](#) [Stáhnout](#)Internet • [ZDROJ](#): HospodářskéNoviny.cz - Ihned.cz - Archiv Premium • [AUTOR](#): Martin Petříček • [SUPERTÉMA](#): APSS ČR • [TÉMA](#): Prezident APSS ČR

Debaty o umělé inteligenci se obvykle točí kolem otázky, kolik pracovních míst při jejím plném využití ve firmách zanikne. Zaměstnanci, kteří se domnívají, že je AI připraví o práci, jsou však podle průzkumu personální agentury Předvých.cz ve výrazné menšině. Převládají ti, kteří čekají, kdy jim konečně usnadní pracovní agendu a ušetří čas. Téměř 85 procent lidí by bylo šťastnějších, kdyby jejich firma zavedla čtyřdenní pracovní týden při zachování plné mzdy.

Necelá polovina zaměstnanců zároveň věří, že vyšší efektivita díky AI by jim mohla přinést delší víkendy. Téměř čtýři z deseti respondentů naopak očekávají, že firmy pouze zvýší objem práce nebo si vytvořenou hodnotu ponechají ve formě vyšších zisků. Týdeník Ekonom proto zjišťoval, jakou změnu umělé inteligence v tomto ohledu do českých podniků skutečně přinese.

Více práce místo volného pátku

Technologický pokrok sice může práci usnadnit, ale z historie víme, že to nemusí znamenat kratší pracovní dobu. Šéf personální agentury Předvých.cz František Boudný připomíná, že podobná očekávání provázela před pár desetiletími let nástup počítačů. „Místo toho se zvýšil objem zpracovávaných dat a zrychlilo pracovní tempo,“ říká Boudný.

Podobně to podle něj může dopadnout i s umělou inteligencí. „Lidé díky ní zvládnou za osm hodin udělat to, co dříve trvalo dva dny. A to často vede k tomu, že od zaměstnavatele dostanou více úkolů,“ dodává.

To ale podle Boudného neznamená, že by čtyřdenní pracovní týden byl utopií. Cesta k němu podle něj povede přes rostoucí konkurenční tlak na trhu práce a snahu firem přilákat talenty. „Ve větší míře přijde ve chvíli, kdy se AI stane plošným standardem a hlavním bojem firem nebude boj o efektivitu, ale o lidi,“ říká Boudný.

Zatím navíc není úplně jasné, jestli AI většině zaměstnanců práci opravdu výrazně usnadňuje. Z průzkumu totiž vyplývá, že ji lidé příliš nevnímají jako pomocníka, který by je dokázal zbavit rutinních nebo nezajímavých úkolů. Jen každý desátý říká, že mu AI dává více času na zajímavější práci. Zhruba každý třetí pak uvádí, že mu AI sice občas pomůže, ale nijak zásadně.

Pavel Vaněček z České spořitelny upozorňuje, že samotné zavedení AI automaticky nezvyšuje spokojenost. Z firemních dat podle něj vyplývá, že lidé sice stále silněji vnímají přínos AI pro svou produktivitu, zároveň jsou ale mnohem citlivější na způsob jejího zavádění. „Pokud je implementace AI, včetně její komunikace, chaotická, může naopak vytvářet frustraci, nejistotu a obavu o ztrátu zaměstnání,“ říká Vaněček.

Spoluzakladatel technologické společnosti Agnostix Martin Franc proto považuje za zavadějící mluvit o AI jako o technologii, která jednoduše šetří práci. Podle něj spíše zlevní činnosti, které byly dříve příliš drahé nebo časově náročné. Tím vytvoří prostor pro další práci, která předtím vůbec nedávala ekonomický smysl. „Je to podobné jako s Google Translate. Automatický překlad nezpůsobil zánik placených překladů. Naopak zpřístupnil překlady tam, kde by si je člověk dříve vůbec neobjednal,“ připodobňuje Franc vliv AI.

Kdo získá z vyšší produktivity

Pokud AI skutečně zvýší produktivitu, bude důležité, komu případnou výsledné úspory. Zaměstnancům, zákazníkům, nebo firmám a jejich vlastníkům?

Firmy totiž budou mít mnohem více možností, co s ušetřeným časem udělat, než jen zavést volné pátky. Prezident Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR **Jiří Horecký** po pisuje modelový příklad, kdy firma vyrobí stejný počet výrobků, ale díky AI s nižším počtem zaměstnanců. Zaměstnavatel může zvýšit mzdy, investovat do technologií, rozšířit marketing, zlepšit pracovní podmínky, snížit ceny, zvýšit svůj zisk nebo třeba rozšířit nabídku benefitů.

Zkrácení pracovní doby je jen jednou z možností. „Každá firma bude reagovat jinak. Nedokážu si představit odpovědného manažera nebo majitele, který by nevážil všechny možnosti a rovnou se rozhodl pro zkrácení pracovní doby,“ říká Horecký.

Část z „dividendy“ vyšší produktivity mohou podle ekonomů získat všichni. To, jak si ji mezi sebe rozdělí, bude záviset na několika faktorech, vysvětluje hlavní ekonom MND Martin Janíčko. Jednak na delší období. V tom krátkém budou benefitovat hlavně vlastníci technologií a firmy, které je úspěšně zavedou. Pak také na konkurenci mezi firmami a na tom, jak silnou vyjednávací pozici budou mít vůči zaměstnancům. „Záležitost bude i na regulaci. Například na tom, jak nebo zda se bude AI v budoucnu zdaňovat, regulovat její využití nebo jak bude vypadat budoucí pracovní právo,“ říká Janíčko.

Petr Kymlička z poradenské skupiny Moore Czech Republic popisuje celý proces jako sled čtyř fází. Nejprve zaměstnanci zvládají díky AI více práce za stejný čas. „Problém je v tom, že ušetřený čas často v této fázi nevyužijí produktivně, tedy ve prospěch svého zaměstnavatele,“ říká Kymlička.

Firmy následně začínají měnit organizaci práce a hledat úspory, což může vést i ke snižování počtu pracovníků. Teprve ve třetí fázi začínají profitovat zákazníci prostřednictvím nižších cen a lepších služeb. A až ve čtvrté fázi mohou část výhod získat i zaměstnanci, ať už ve formě vyšších mezd, nebo kratší pracovní doby.

Podle Kymličky tak mají firmy zpočátku šanci získat největší podíl z produktivní dividendy. „A pokud se AI skutečně promítne do dlouhodobého rychlého růstu produktivity a zároveň zůstane zachována silná konkurence na trzích práce i zboží, mohl by se poměr ve využívání produktivní dividendy postupně posunout směrem k zákazníkům a zaměstnancům,“ popisuje Kymlička.

Volný pátek není automatický

Ani vysoká produktivita ale neznamená, že zaměstnanec může jednoduše odejít ve čtvrtek odpoledne domů. Firmy se pohybují v prostředí, kde musí neustále zvyšovat svůj výkon, aby nezaostaly. Pokud zaměstnanci dokážou splnit své úkoly během čtyř dnů, neznamená to automaticky, že pátý den zůstane volný.

Pavel Peterka z XTB navíc upozorňuje, že pracovní legislativa u běžného pracovního poměru vychází z počtu hodin, a ne podle výsledků. A navíc: „Ochota pracovat přes čas je signálem loajality a ambice. Pokud se tento signalizační mechanismus nezmění, tak i přes kratší pracovní týden může řada ambiciózních pracovníků stále dít dlouhé hodiny každý týden,“ připomíná Peterka.

Roli hraje také to, jak rychle se AI mezi firmami rozšíří. Takřka třetina zaměstnanců v průzkumu uvádí, že se v jejich profesi nebo firmě umělá inteligence vůbec nepoužívá. Jen každý desátý tvrdí, že je jejich zaměstnavatel v oblasti AI aktivně podporuje nebo vzdělává. Naopak pětina zaměstnanců se musí nové nástroje učit sama a další část pracuje ve firmách, které se tomuto tématu vůbec nevěnují. V některých organizacích je dokonce používání AI přímo zakázané.

To může v budoucnu vytvořit takzvanou AI propast. Boudný upozorňuje, že rozhodující bude schopnost spolupracovat s umělou inteligencí. Lidé, kteří se s AI naučí pracovat, mohou získat více času na kreativnější úkoly a lépe zvládat stres z uzávěrek. Pro ostatní může být problémem už samotné tempo, které ve firmách postupně nastaví jejich kolegové využívající nové nástroje.

Šéf tuzemského Microsoftu Michal Stachník očekává, že AI bude stále častěji fungovat jako doplněk lidské práce, nikoli její náhrada. Za větší problém než samotnou technologii považuje rezignaci na vlastní rozvoj. „V budoucnu nebude rozhodovat jen odbornost, ale také schopnost efektivně spolupracovat s umělou inteligencí a využívat ji k vyšší produktivitě, kreativitě a řešení složitých úkolů,“ říká Stachník. Bez firem, škol a státu se rozšíření těchto dovedností neobejde. Jinak se může stát, že z AI budou nejvíce těžit lidé, kteří ji už dnes umějí dobře používat.

AI sama o sobě tedy českým zaměstnancům volné pátky nepřinese. Pokud ale firmám skutečně umožní zvládnout stejný objem práce rychleji a levněji, může změnit vyjednávání o tom, co se s vyšší produktivitou stane. Někde půjdou úspory do mezd, jinde do dalšího růstu nebo nižších cen. Firmy, které budou chtít získat a udržet schopné lidi, mohou časem nabídnout i kratší pracovní týden. Co ale může fungovat v jedné nebo několika firmách, nemusí platit v ekonomice jako celku. Horecký připomíná, že když se v jednom sektoru podaří ušetřit lidskou práci, stále existuje dost prostoru pro její využití v jiných sektorech.

[SEKCE](#): Ostatní[KLÍČOVÁ SLOVA](#): jirí (1x), horecký (1x)