Co-funded by the European Union

ACT AI
Advancing Careers Through AI

Umělá inteligence a proměňující se trh práce

Příležitosti, výzvy a důsledky pro dospělé účastníky vzdělávání

Analytická zpráva pro zainteresované strany | Advancing Careers Through AI (ACT AI) | Erasmus+ KA210-ADU

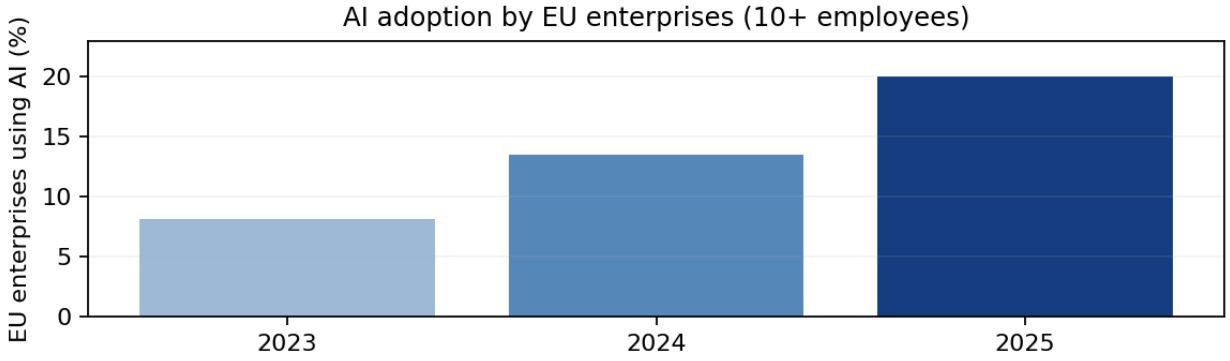
Shrnutí

Umělá inteligence (AI) se postupně stává součástí každodenní práce v Evropě. Zaměstnavatelé ji využívají k analýze informací, tvorbě obsahu, podpoře zákaznických služeb a administrativnímu rozhodování. Bezprostředním důsledkem není plošný zánik pracovních míst: řada povolání se mění tím, že se proměňují jednotlivé úkoly. Mezinárodní organizace práce (MOP) v roce 2025 odhadla, že každý čtvrtý pracovník na světě vykonává povolání s určitou mírou vystavení generativní AI, a zdůraznila, že proměna práce je pravděpodobnější než její úplné nahrazení [2].

Zavádění AI v evropských podnicích se zrychluje. Podle Eurostatu využívalo v roce 2025 technologie AI 20,0 % podniků v EU s nejméně deseti zaměstnanci, oproti 13,5 % v roce 2024 a 8,1 % v roce 2023 [1]. Tyto hodnoty vyjadřují využívání technologií organizacemi, nikoli podíl zaměstnanců používajících AI. Tempo zavádění se výrazně liší mezi zeměmi i podle velikosti podniků.

Proč je to důležité pro vzdělávání dospělých

Hlavní výzvou pro veřejné politiky je umožnit pracovníkům využívat nové nástroje, aniž by ztratili přístup k zaměstnání, vzdělávání nebo spravedlivému zacházení. Dospělí měnící profesi, lidé s omezenými digitálními dovednostmi a migranti mohou potřebovat další podporu při porozumění novým požadavkům a hodnocení informací vytvořených AI. Vzdělávání dospělých může propojit základní digitální jistotu s realistickými pracovními úkoly.



Zdroj: Eurostat, statistika využívání AI v podnicích, 2023–2025. Údaje jsou v procentech, nikoli v počtech pracovníků.

Rozsah: Zpráva shrnuje publikovaný výzkum a podklady pro tvorbu politik. Nepředstavuje naměřené výsledky školení ACT AI.

1. Jak AI mění zaměstnanost

Zavádění AI ovlivňuje náplň práce dříve, než nutně změní počet pracovních míst. Shrnování textů, třídění dokumentů, překlady, rutinní korespondence a zpracování dat lze částečně automatizovat. Lidský dohled zůstává důležitý tam, kde je nezbytná přesnost, úsudek, mezilidská důvěra nebo právní odpovědnost. MOP označuje administrativní a kancelářská povolání za zvláště vystavená dopadům AI; vystavení roste také v některých odborných a mediálních činnostech [2].

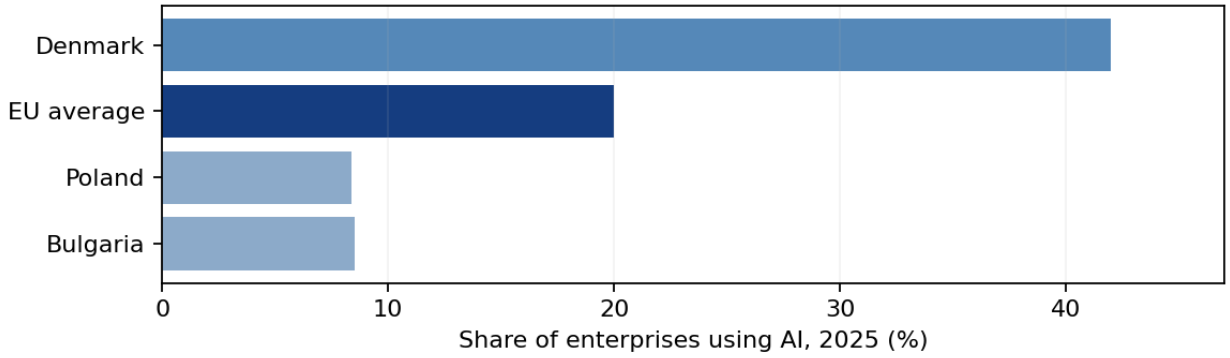
Různá odvětví, různé důsledky

Kancelářská a administrativní práce. AI může připravovat rutinní sdělení a zpracovávat dokumenty, čímž přesouvá důraz od opakovaných úkolů ke kontrole, koordinaci a komunikaci se zákazníky. Odborné služby. Analytici, pedagogové a komunikační specialisté mohou AI využívat k přípravě prvních návrhů, musí však posuzovat jejich spolehlivost a kontext. Služby s přímým kontaktem se zákazníky. AI může odpovídat na standardní dotazy, zatímco složité případy nadále vyžadují lidský úsudek a empatii.

Vystavení AI není totéž co ztráta zaměstnání. Zda AI pracovníka nahradí, nebo podpoří, závisí na rozhodnutích zaměstnavatele, organizaci úkolů, právních předpisech, nákladech a přístupu ke vzdělávání. Zainteresované strany by proto měly hodnotit konkrétní úkoly, nikoli považovat každé povolání s „vysokým vystavením AI“ za ohrožené.

Nerovnoměrné zavádění v Evropě

Údaje Eurostatu za rok 2025 ukazují významné rozdíly: AI využívalo 42,0 % podniků v Dánsku, oproti průměru EU 20,0 %, 8,5 % v Bulharsku a 8,4 % v Polsku [1]. Tyto rozdíly nelze chápat jako přímý ukazatel dovedností pracovníků; odrážejí zavádění AI v podnicích zahrnutých do šetření.



Zdroj: Eurostat, statistika využívání AI v podnicích, 2025. Údaje jsou v procentech, nikoli v počtech pracovníků.

Pro služby zaměstnanosti tyto rozdíly zdůrazňují potřebu hodnotit místní trh práce. Priority vzdělávání by měly odrážet nástroje, které zaměstnavatelé skutečně používají, a zároveň připravovat účastníky na širší změny napříč odvětvími.

2. Dovednosti, příležitosti a rizika pro dospělé

Měnící se soubor dovedností

Zaměstnavatelé stále více potřebují lidi, kteří umějí používat digitální systémy, ověřovat výstupy AI a efektivně spolupracovat. Gramotnost v oblasti AI znamená schopnost rozpoznat vhodné použití, formulovat jasné pokyny, kontrolovat výsledky a chápat omezení. Doplňuje, nikoli nahrazuje komunikační dovednosti, numerickou gramotnost, odborný úsudek a specializované znalosti.

Ve výzkumu Světového ekonomického fóra mezi zaměstnavateli z roku 2025 respondenti očekávali, že se v období 2025–2030 změní nebo zastará 39 % stávajících dovedností pracovníků [3]. Jde o prognózu založenou na očekávání zaměstnavatelů, nikoli o naměřený podíl pracovníků, jejichž dovednosti již zastaraly. Zdůrazňuje potřebu pravidelných příležitostí k učení po celý profesní život.

Možné přínosy pro dospělé účastníky vzdělávání

Dostupnější kariérní informace. Nástroje AI mohou pomoci porovnávat pracovní nabídky, rozpoznávat přenositelné dovednosti a vyhledávat možnosti vzdělávání. Praktická podpora při práci. Tvorba textů, překlady a strukturované vyhledávání informací mohou omezit čas věnovaný opakovaným úkolům. Individualizované procvičování. Účastníci si mohou zkoušet odpovědi na otázky při pohovoru nebo získat zpětnou vazbu k ukázkovým dokumentům, pokud kontrolují výsledky a nesdělují citlivé informace.

Rizika vyžadující aktivní řízení

Nerovný přístup. Nedostatek zařízení, internetového připojení, jazykové podpory, přístupnosti pro osoby se zdravotním postižením nebo prostředků na placené služby může omezovat přínosy. Nepřesné výsledky. Systémy AI mohou sebejistě uvádět nepravdivá tvrzení; ověřování je nezbytné. Zaujatost a osobní údaje. Nástroje pro nábor a řízení pracovníků mohou reprodukovat nespravedlivé vzorce nebo zpracovávat osobní údaje způsobem vyžadujícím dohled. Kvalita práce. Vyšší produktivita automaticky neznamená vyšší mzdy, lepší podmínky ani větší autonomii.

Hodnocení digitální dekády Evropské komise z roku 2025 uvádí, že alespoň základní digitální dovednosti má pouze 55,6 % Evropanů [4]. Tento výchozí ukazatel ukazuje, proč vzdělávání v oblasti AI nemůže předpokládat, že každý dospělý již ovládá potřebné digitální základy.

Závěr pro zainteresované strany

Programy by měly kombinovat základní digitální dovednosti, praktické využití AI a jasné informace o jejích omezeních. Účastníci potřebují možnost procvičovat realistické úkoly s nízkým rizikem a klást otázky bez požadavku na předchozí technické znalosti.

3. Úloha vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých má při přechodu k AI specifickou úlohu, protože mnoho pracovníků se nemůže vrátit k dennímu studiu. Jiní hledají zaměstnání, mění profesi nebo se po přestávce vracejí na trh práce. Účinné vzdělávání proto musí být flexibilní, dostupné a úzce propojené s praktickými potřebami.

Zásady účinného vzdělávání

Začínejte potřebami, nikoli softwarem. Zjistěte, co účastníci již umějí a které pracovní úkoly jsou pro ně důležité. Používejte praktické příklady. Podklady k žádostem o práci, pracovní e-maily, ověřování informací a mapování dovedností jsou pro mnoho účastníků užitečnější než abstraktní technické ukázky. Rozvíjejte kritický úsudek. Podporujte porovnávání výstupů AI se spolehlivými zdroji a diskusi o situacích, kdy by se AI používat neměla. Nabídněte různé vstupní úrovně. Krátké lekce, asistované procvičování a opakovaně použitelné materiály odpovídají různé míře jistoty.

Plánujte inkluzivní vzdělávání. Srozumitelný jazyk, přístupné formáty, vícejazyčná podpora podle potřeby a levné nástroje rozšiřují účast. Chraňte účastníky. Cvičení by neměla vyžadovat vkládání skutečných životopisů, dokladů totožnosti, zdravotních údajů nebo důvěrných informací zaměstnavatele do neschválených systémů. Pravidelně aktualizujte. Nástroje a profesní očekávání se rychle mění, proto je třeba příklady a pokyny průběžně revidovat.

Poučení z dostupných důkazů

Za prvé, dopad AI se liší podle jednotlivých úkolů, takže obecné předpovědi zániku povolání mohou účastníky uvádět v omyl [2]. Za druhé, využívání AI v podnicích roste, ale zůstává nerovnoměrné, a proto jsou důležité místní příklady [1]. Za třetí, očekávání zaměstnavatelů ukazují, že obnova dovedností je trvalou potřebou, nikoli jednorázovým kurzem [3]. A konečně, přetrvávající nedostatek základních digitálních dovedností znamená, že pokročilé lekce AI nemají vytlačit základní podporu [4].

Partnerství mimo učebnu

Vzdělávací organizace mohou spolupracovat se službami zaměstnanosti na identifikaci překážek při náboru, se zaměstnavateli na získávání realistických příkladů úkolů a s komunitními organizacemi na oslovování dospělých mimo tradiční vzdělávání. Také pedagogové potřebují průběžný profesní rozvoj, aby dokázali hodnotit nové nástroje, aniž by propagovali konkrétní komerční produkt.

Užitečné hodnocení programů by mělo sledovat účast a dokončení, prokázané praktické dovednosti, jistotu před školením a po něm i následné využití dovedností. Lze sledovat také výsledky v zaměstnanosti, ale změny pracovního statusu nelze automaticky připsat krátké vzdělávací intervenci.

4. Doporučení a výhled

Dostupné důkazy podporují vyvážený přístup: prosazování užitečného zavádění AI společně s inkluzí, zapojením pracovníků a odpovědností. Následující priority jsou použitelné pro poskytovatele vzdělávání dospělých, služby zaměstnanosti, zaměstnavatele a veřejné instituce.

Doporučená opatření

1. Začleňte gramotnost v oblasti AI do základní podpory zaměstnanosti. Zahrňte bezpečné zadávání pokynů, ověřování výsledků, ochranu osobních údajů a rozpoznání situací vyžadujících lidský úsudek.

2. Upřednostněte osoby čelící překážkám v přístupu. Zajistěte kurzy pro začátečníky, asistovaný přístup k zařízením a odpovídající jazykovou či bezbariérovou podporu.

3. Propojte vzdělávání se skutečnými pracovními místy. Využívejte místní pracovní nabídky, konzultace se zaměstnavateli a úkoly specifické pro danou profesi; neslibujte výsledky v zaměstnanosti, které nelze doložit.

4. Podporujte odpovědné využívání. Posuzujte zaujatost, transparentnost, ochranu dat a lidský dohled při využití AI k náboru, hodnocení nebo poradenství.

5. Měřte výsledky a aktualizujte výuku. Hodnoťte pokrok pomocí praktických cvičení a obnovujte materiály podle technologického vývoje a pracovních postupů.

Závěr

AI mění evropský trh práce, ale důsledky nejsou předem dané. Klíčovou otázkou je, zda pracovníci získají přístup k dovednostem, nástrojům a ochranným mechanismům potřebným k využití přínosů této proměny. Vzdělávání dospělých nabízí praktickou cestu k tomuto cíli, pokud kombinuje digitální základy, realistické aplikace AI a inkluzivní podporu. Zainteresované strany by měly investovat do průběžného učení a posuzovat úspěch podle prokázaných schopností a lepšího přístupu k příležitostem, nikoli podle počtu zavedených nástrojů.

Vybrané zdroje

[1] Eurostat (2025). 20% of EU enterprises use AI technologies. https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20251211-2

[2] MOP (2025). Generative AI and jobs: A 2025 update. https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-2025-update

[3] Světové ekonomické fórum (2025). Future of Jobs Report 2025. https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/

[4] Evropská komise (2025). State of the Digital Decade 2025. https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/2025-state-digital-decade-package

Prohlášení Evropské komise o odpovědnosti

Podpora Evropské komise při přípravě této publikace nepředstavuje schválení jejího obsahu, který odráží pouze názory autorů, a Komise nenese odpovědnost za jakékoli použití informací v ní obsažených.