

Lenka Farkačová

## Nová éra práce: AI mění nároky práce a mzdovou strukturu

### A new era of work: AI changing the demands of work and the wage structure

#### Abstrakt

Následující příspěvek zkoumá novou éru práce, tedy éru, kdy se zapojení AI do výkonu práce stává samozřejmou součástí. Tato implementace umělé inteligence s sebou nese klíčové výzvy v podobě změny nároků práce a jejich konsekvence na nároky na vzdělání, ale spravedlivou základní mzdovou diferenciaci. Příspěvek zároveň představuje praktickou metodu hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací, která může zaměstnavatelům pomoci při identifikaci případné změny nároků práce v důsledku využití AI. Zhodnocení těchto změn je pak následně nutné reflektovat do výše základní složky odměny za práci zaměstnance.

#### Klíčová slova

Umělá inteligence, nároky práce, spravedlivá odměna, spravedlivé odměňování

#### Abstract

The following paper explores the new era of work, an era in which AI involvement in work performance is becoming commonplace. This implementation of AI brings with it key challenges in the form of changing job demands and their consequence on educational requirements but fair basic wage remuneration. The paper also presents a practical method for assessing the complexity, responsibility and workload of jobs that can assist employers in identifying potential changes in job demands due to the use of AI. The assessment of these changes must then be reflected in the amount of the employee's base pay component.

#### Key words

Artificial intelligence, job demands, fair pay, fair remuneration

#### JEL Classification

M5

#### DOI

<http://dx.doi.org/10.37355/LK-2023-06>

## Úvod

Lidská práce není autonomní a vždy závisela a byla determinována externími faktory. Pokud se podíváme do historie, pak byla lidská práce odvislá nejdříve od ročního období, které určovalo, jaké činnosti a v jakých podmínkách je možné dělat. S rozvojem technologií se měnilo tempo i obsah práce a přímo navazovalo na využitá strojová řešení. Ani dnes nedosahujeme maximální flexibility práce, práce lidí je více než když dříve ovlivněna technickým a technologickým pokrokem. Zároveň se silícím trendem nákladově dostupných nástrojů umělé inteligence se otevírají nové výzvy, které zaměstnavatelé potřebují umět zvládnout. Zásadní oblastí je i otázka spravedlivého odměňování v návaznosti na měnící se nároky práce. **Cílem** tohoto příspěvku je

proto upozornit a vymezit návaznost změn nároků práce v důsledku využití umělé inteligence a dopad na základní mzdovou diferenciaci.

## 1 Lidská práce a umělá inteligence

Nejdříve je vhodné zmapovat známé poznatky o vztahu umělé inteligence a lidské práce. Hned v začátku zmíním, že problematika umělé inteligence a jejího vlivu na trh práce není otázkou posledních několika let. Již v roce 2019 se Andrea Renda ve své práci příhodně nazvané „Artificial Intelligence“ kriticky vyjádřil k emotivně zabarveným diskuzím předešlých let, která zdůrazňovala, jak AI převezme práci lidí. Tyto diskuze probíhaly nejen na akademické půdě, ale i napříč uznávanými médii. Například renomované noviny The Guardian v roce 2017 zveřejnily článek s titulkem: „*Actors, teachers, therapists – think your job is safe from artificial intelligence? Think again*“. Ovšem nebyl to jediný dramatický palcový titulek. Některá masmédiá přicházela dokonce i s instantním řešením, jak ztrátu práce v důsledku AI vyřešit, jak ilustruje například článek z roku 2017 The New York Times: „*A Plan in Case Robots Take the Jobs: Give Everyone a Paycheck*“. Jak uvádí Renda (2019) část této diskuse přicházela se základní mantrou: „AI je jiná“: není jako internet, není jako elektřina, není jako průmyslová revoluce, není jako ropa a není jako vynález kola.

Dnes můžeme říci, že se žádná z tehdejších obav nenaplnila. Sice lidskou práci, a to dokonce lidskou práci velice náročnou na psychickou zátěž vyžadující kreativitu či smyslovou zátěž, dokážeme částečně nahradit stroji a využitím umělé inteligence, ovšem situace rozhodně nezpůsobuje tolik obávaný růst nezaměstnanosti apod. I současná akademická obec vnímá AI spíše jako partnera pro kooperaci. (Callen, Bechky, Fayard, 2023)

Umělá inteligence vstupuje do práce lidí, ovšem práce lidí je stále kruciólní. Tato situace má řadu příčin a podcenit nelze ani skutečnost, že právě člověk umělou inteligenci vytváří, ale zároveň i spravuje. Co tedy lze s jistotou říci, že **AI v mnohých zaměstnáních mění předmět práce nebo postup práce, jinými slovy dochází ke změně nároků na práci, a to by zaměstnavatelé rozhodně neměli podceňovat.**

## 2 Spravedlivé odměňování a základní mzdová diferenciaci

Nároky práce dle současně platného legislativního rámce vymezují základní složku odměny za práci. Každý zaměstnavatel by měl být schopen určit a porovnat nároky prací, které jsou v organizaci vykonávané. Přesný výklad a vzhled do principu „za stejnou práci stejná odměna“ ukládá a vymezuje zákoník práce, konkrétně § 110:

*„(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*

*(2) Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*

*(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.“*

Zaměstnavatelé by tedy pro všechny práce vykonávané v organizaci měli dokázat určit jejich náročnost. A třeba i říci, zda se práce po zapojení umělé inteligence stává více či méně složitá, odpovědná a namáhavá. Pokud se práce stane relativně více namáhavou, pak by měla být zvýšena základní složka odměny za práci. Ovšem princip funguje i opačným směrem.

Ač se vztah vyšší složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a vyšší odměny za práci zdá být celospolečensky zažitý, je vhodné připomenout výchozí bod této myšlenky. Celá myšlenka navazuje na ochranu zaměstnanců před poskytováním nepřiměřeně nízké odměny za práci.

**↑Větší složitost, odpovědnost a namáhavost práce = ↑Vyšší základní složka odměny za práci**

**↓Menší složitost, odpovědnost a namáhavost práce = ↓Nižší základní složka odměny na práci**

Samotným principem ochrany zaměstnanců před poskytováním nepřiměřeně nízké odměny za práci je závazné nastavení takové společensky přijatelné spodní hranice výdělku, která zajistí zaměstnanci a jeho rodině uspokojivé životní podmínky. Výše základních životních potřeb může být velice variabilní, ovšem mimo jiné se odvíjí i dle nároků, které na své vykonavatele klade výkon prací různé náročnosti, především pokud jde o požadavky na kvalifikaci danou stupněm vzdělání, na pracovní schopnosti a způsobilost získávanou výkonem prací a další přípravou a na získávání a udržení smyslových, neuropsychických a fyzických schopností.

Právě na základě výše uvedeného lze říci, že úroveň základních životních potřeb se zvyšuje úměrně se zvyšující se hodnotou (složitostí, odpovědností a namáhavostí) vykonávaných prací. Z tohoto důvodu byl v České republice zaveden princip odstupňovaných výdělkových minim stanovených podle aspektů hodnoty práce spočívající v její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti tak, aby se jejich výši kompenzovaly vyšší základní životní náklady a potřeby zaměstnanců spojené s výkonem náročnějších prací. Konkrétním nástrojem této ochrany je podle § 112 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, ztíženém pracovním prostředí a příplatku ke mzdě za výkon prací v tomto prostředí, ve znění pozdějších předpisů, diferenciací sazeb nejnižších úrovní zaručené mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

Pro samotné zhodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací pak lze využít certifikovanou metodiku hodnocení prací (Ornstein, Farkačová, 2022), která vymezuje v souladu s platnou legislativou i všechna potřebná hlediska. Těmi je:

1. **Odborná příprava** (potřebná výše dosaženého formálního vzdělání).
2. **Druh a rozsah dalšího vzdělání** (atestace, certifikace či další zkoušky odborné způsobilosti apod.).
3. **Praktické znalosti a dovednosti** (délka odborné praxe nezbytně nutná k výkonu dané práce).
4. **Složitost objektu vykonávané práce a pracovního procesu** (složitost prvků práce a jejich propojení, složitost pracovní činnosti; míra konkrétnosti či obecnosti prvků práce).
5. **Složitost pracovních vztahů** (intenzita odborných pracovních vztahů).
6. **Organizační a řídicí náročnost a územní působnost** (územní působnost, organizační náročnost pracovních procesů).
7. **Odpovědnost za škody** (ta je odstupňována dle stupně pravděpodobnosti vzniku a rozsahu škody, ovlivnění jednání dalších osob a dále mírou odstranitelnosti).

8. **Odpovědnost za zdraví** (pravděpodobnost ohrožení zdraví a života vlastního, kolegů, ale i širší veřejnosti).
9. **Zátěž fyzická** (zatižení kosterního aparátu, pracovní poloha, hmotnost objektů při jejich manipulaci).
10. **Zátěž psychická a smyslová** (nároky na paměť, představivost a schopnost abstraktního řešení problémů, pozornost, nároky na zrak, sluch, hmat, čich).
11. **Negativní vlivy práce** (nutnost překonání psychologických zábran, nároky na emocionální stabilitu, stresové situace a další aspekty, které jsou spojeny s výkonem práce a nelze je ze strany zaměstnavatele zcela eliminovat).
12. **Mimořádné vlastnosti a schopnosti požadované pro výkon práce** (například tvůrčí předpoklady, empatie apod., které zároveň nejsou obsaženy v hlediscích výše uvedených).

Každé hledisko má vlastní váhu (určenou metodikou dle významu hodnoticího hlediska) a dále je možné v každém hledisku získat určitý počet bodů. Přehled bodů a vah hledisek obsahuje tabulka níže.

Tabulka 1: Přehled hodnoticích hledisek Metodiky hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací

Č. hodnoticího hlediska	Koeficient (váha)	Procentní vyjádření váhy hlediska (%)	Maximální bodový zisk v rámci daného hlediska	Důležitost hlediska
1	0,12	12	120	2.
2	0,05	5	50	7.
3	0,07	7	70	4.
4	0,26	26	260	1.
5	0,055	5,5	55	6.
6	0,06	6	60	6.
7	0,065	6,5	65	5.
8	0,065	6,5	65	5.
9	0,06	6	60	6.
10	0,105	10,5	105	3.
11	0,05	5	50	7.
12	0,04	4	40	8.
<b>Celkem</b>	1	100	1 000	-

Zdroj: vlastní zpracování na základě ORNSTEIN a FARKAČOVÁ (2022)

Výsledkem hodnocení bude určitá bodová hodnota, na jejímž základě může hodnotitel (tedy zaměstnavatel) stanovit/kvantifikovat náročnost práce a tím i nastavit spravedlivé relace v odměňování.

### 3 Změna nároků práce se zapojováním umělé inteligence

Pokud se na celou věc podíváme úhlem pohledu praxe a ilustrativních příkladů, tak zaměstnavatel by pomocí analytické metody hodnocení prací nebo jiné relevantní metody měl být schopen říci, zda se zapojením AI práce stává více či méně složitá, odpovědná a namáhavá. Ilustrativně tedy:

- **Pracovník ostrahy:** pokud doposud bezpečnost prostoru byla dána smyslovými nároky na pracovníka, který skrze kamerový systém identifikoval možná riziková chování jednotlivců apod. a nyní je k identifikaci využita AI, mění se složitost, odpovědnost a namáhavost (náročnost) práce nikoliv?
- **Copywriter:** pokud doposud tento pracovník tvořil reklamní či jiné texty i jejich korektury sám a nyní k tomu využívá AI, mění se náročnost práce?
- **Náborář:** pokud doposud náborář zastával veškerou komunikaci s uchazeči sám a nyní první komunikaci zajišťuje AI v podobě chatbota, mění se náročnost práce?

Jak je zřejmé, na tyto otázky není vždy lehká odpověď, obzvláště pokud zohledníme všechna hlediska, která vymezují složitost, odpovědnost a namáhavost prací.

### 4 Navazující výzvy

S ohledem na vše výše uvedené lze uvést klíčové výzvy, které AI v této oblasti přináší. Těmi je:

**Celoživotní učení** je první výzvou, na kterou si ale již zvykáme. AI přináší změny procesu, předmětu či formy práce, a to často vyžaduje učení se a schopnost adaptace. Zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé si ale potřebu celoživotního učení již uvědomují. Ostatně na to poukazuje poznatek reprezentativního šetření z EWCS, 2021, kde **65 %** českých zaměstnanců říká, že jejich práce vyžaduje neustálé učení se novým věcem. Lze očekávat, že toto procento bude mít tendenci růst. Měnit se bude i **forma vzdělání, respektive učení**. Jak uvádí výsledky výzkumné sondy Randstad, AI report CZ z roku 2023, celkem **21 %** respondentů z řad manažerů a zaměstnavatelů poskytuje školení zaměstnanců pro práci s AI, dalších **38 %** ji sice neposkytuje, ale plánuje poskytovat.

**Hodnocení důsledků v rovině odměňování** je druhou navazující výzvou. Zatím co totiž výzvy etiky práce při zapojení AI apod. jsou napříč odbornou literaturou silně diskutovány, spravedlivé odměňování stále není v hledáčku klíčových hráčů. Ovšem i tuto rovinu budou muset zaměstnavatelé ošetřit, pokud budou chtít budovat vlastní silný brand zaměstnavatele.

Vhodné je na tomto místě zdůraznit, že tyto výzvy nejsou směřované jen samotným zaměstnavatelům, ale také vládám. Jak ostatně zdůrazňuje OECD (2021) ve vztahu implementace AI a trhu práce: *“Governments should work closely with stakeholders to prepare for the transformation of the world of work and of society. They should empower people to effectively use and interact with AI systems across the breadth of applications, including by eqAIpping them with the necessary skills. Governments should take steps, including through social dialogue, to ensure a fair transition for workers as AI is deployed, such as through training programmes along the working life, support for those affected by displacement, and*

*access to new opportunities in the labour market. Governments should also work closely with stakeholders to promote the responsible use of AI at work, to enhance the safety of workers and the quality of jobs, to foster entrepreneurship and productivity, and aim to ensure that the benefits from AI are broadly and fairly shared.”*

## **Závěr**

Lidská práce, od počátků historie závislá na externích faktorech, prošla výraznými změnami s rozvojem technologií a strojových řešení. Dnešní práce stále naráží na omezení flexibility. S rostoucím využíváním nástrojů umělé inteligence vznikají nové výzvy pro zaměstnavatele, zejména v oblasti spravedlivého odměňování a adaptace na měnící se nároky práce. Stejně tak je vhodné zdůraznit, že tato výzva platí nejen pro soukromé podniky, ale pro všechny zaměstnavatele, a navíc tvoří výzvu i pro vlády jednotlivých zemí.

V této transformaci pracovního prostředí vlivem umělé inteligence se objevují klíčové výzvy. První z nich spočívá v celoživotním učení, které je nevyhnutelné v důsledku změn v procesech, předmětech a formách práce způsobených implementací AI. Druhou výzvou je hodnocení důsledků AI na odměňování zaměstnanců.

I když etické otázky týkající se využití AI jsou široce diskutovány, spravedlivé odměňování zatím není dostatečně v centru pozornosti.

## **Reference**

- CALLEN, A., BECHKY, B. A. a FAYARD, A. L. “Collaborating” with AI: Taking a System View to Explore the Future of Work. *Organization Science, INFORMS*. 2023, roč. 34, č. 5, s. 1672-1694. ISSN 1526-5455.
- EUROFOUND. [online]. European Working Conditions Surveys (EWCS). 2021. Cit. 2023-12-12. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>
- MANJOO, F. [online]. A Plan in Case Robots Take the Jobs: Give Everyone a Paycheck. The New York Times 2017 [cit. 2023-12-12]. Dostupné z: <https://www.nytimes.com/2016/03/03/technology/plan-to-fight-robot-invasion-at-work-give-everyone-a-paycheck.html>
- OECD. State of implementation of the OECD AI Principles: Insights from national AI policies. *OECD Digital Economy Papers*. 2021, č. 311, ISSN 2071-6826.
- ORNSTEIN, R. a FARKAČOVÁ, L. 2022. Metodika hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7416-432-3.
- TYNAN, D. [online]. Actors, teachers, therapists – think your job is safe from artificial intelligence? Think again. The Guardian 2017, cit. 2023-12-12. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/technology/2017/feb/09/robots-taking-white-collar-jobs>
- RANDSTAD. [online]. Průzkum AI trends v České republice 2023, cit. 2023-12-12. Dostupné z: [https://www.randstad.cz/s3fs-media/cz/public/2023-10/ai\\_report\\_cz\\_2023.pdf](https://www.randstad.cz/s3fs-media/cz/public/2023-10/ai_report_cz_2023.pdf)
- RENDA, A. [online]. Artificial Intelligence - Ethics, governance and policy challenges CEPS, 2019, cit. 2023-12-12. Dostupné z: [https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2019/02/AI\\_TFR.pdf](https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2019/02/AI_TFR.pdf)

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

### **Kontakt**

**Ing. Lenka Farkačová, Ph.D.**

Vysoká škola finanční a správní, a.s.

Fakulta ekonomických studií

Katedra ekonomiky a managementu

Estonská 500, Praha, Česká republika

rihova.lenka@mail.vsfs.cz

Lenka Farkačová (dříve Říhová) v roce 2018 obhájila doktorský titul z hospodářské politiky. Ještě předtím ale stihla získat cenu profesora Vencovského pro ekonomy do 35 let. Na poli akademickém i vědeckém se aktivně věnuje problematice odměňování a trhu práce. Současně působí nejen jako lektor, ale i jako ekonom v rámci EUROPEUM.