

Brusel 27. února 2026  
(OR. en)

6171/26

SOC 66  
EMPL 25  
ECOFIN 172  
EDUC 39  
COMPET 255  
DATAPROTECT 65  
DIGIT 54

## POZNÁMKA

---

Odesílatel: Předsednictví

Příjemce: Výbor stálých zástupců / Rada

---

Předmět: Evropský semestr 2026

Od inovací ke kvalitním pracovním místům: využití umělé inteligence  
k posílení kvalitního zaměstnání a práv pracovníků

– *výměna názorů*

---

S ohledem na výměnu názorů na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele dne 9. března 2026 naleznou delegace v příloze poznámku předsednictví pro řízení rozpravy na výše uvedené téma.

**Poznámka pro řízení rozpravy**

**Evropský semestr 2026: od inovací ke kvalitním pracovním místům: využití umělé inteligence  
k posílení kvalitního zaměstnání a práv pracovníků**

***Kontext: trh práce v budoucnu a evropský semestr***

Nedávno publikované zprávy uvádějí, že růst produktivity v celé Evropě již mnoho let zaostává za růstem v jiných regionech. I když svou roli sehrály strukturální a historické faktory, v posledních letech je příčinou zvěšující se propasti zejména skutečnost, že Evropa promarnila rozmach digitální transformace. Pokud navíc neproběhnou důležité reformy, které umožní, aby se více mladých podniků rozvíjelo a vícero mladých talentů zůstalo v Evropě, bude Evropa nadále pozadu.

K tomu, aby bylo možné tyto důležité reformy provést, je zapotřebí odolnější trh práce a dynamičtější investiční prostředí. V ekonomickém výzkumu, mimo jiné v práci sira Christophera Pissaridese týkající se zprostředkování zaměstnání a strukturálních změn, se zdůrazňuje, že výsledky v oblasti zaměstnanosti neurčují pouze technologie, ale ovlivňují je také faktory, jako je institucionální struktura hospodářství, jeho lidský kapitál a kapacity, které nabízí pro konstruktivní spolupráci mezi veřejným a soukromým sektorem. Pokud se jednoho z těchto faktorů nedostává, vznikají překážky v propojení technologií a produktivity, což jsou překážky, které jsou společně označovány jako napětí ve fungování trhů práce. Evropa musí jednat rychle, aby toto napětí omezila. Umělá inteligence a její stále rostoucí kapacity otevírají nové příležitosti pro produktivní investice a lepší využití lidského kapitálu. To, zda tento proces povede k dynamické tvorbě pracovních míst s vyšší produktivitou nebo ke ztrátě pracovních míst a další stagnaci za našimi konkurenty, závisí na tom, jak dobře řídíme náš digitální ekosystém, na nezbytných institucionálních reformách, na modernizaci našich systémů dovedností a na rychlosti, s jakou mohou pracovníci přecházet do nových rolí.

Efektivnost investic do umělé inteligence závisí na rozvoji nových dovedností a schopností, které lidem umožní, aby se systémy umělé inteligence pracovali produktivně. Jak je zdůrazněno v doporučení o lidském kapitálu<sup>1</sup>, rozvoj této kombinace dovedností vyžaduje koordinované investice do odborné přípravy, terciárního vzdělávání a celoživotního učení. Současně s tím, jak systémy umělé inteligence mají stále více schopností a podniky získávají zkušenosti s jejich začleňováním do svých činností, se mohou objevit dopady propouštění pracovních sil, přičemž přínosy produktivity by mohly nepřiměřeně připadnout vysoce kvalifikovaným pracovníkům, což by mohlo prohloubit příjmovou nerovnost. Řešení této dynamiky vyžaduje jasné a koordinované institucionální reakce.

Evropský semestr poskytuje v tomto kontextu rámec pro koordinaci strukturálních reforem, které snižují napětí na trhu práce, zlepšují účinnost sladění nabízených a požadovaných dovedností a podporují mobilitu, změnu kvalifikace a vytváření pracovních míst. Sladění fiskálně-strukturálních plánů s prioritami v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti může v rámci evropského semestru pomoci zajistit, aby se inovace promítly do udržitelného růstu podporujícího začlenění.

### ***Umělá inteligence, organizace práce a kvalitní zaměstnání***

Zavádění umělé inteligence a dalších pokročilých digitálních technologií na pracovišti nelze posuzovat pouze z hlediska produktivity. Technologické systémy jsou součástí organizačních rozhodnutí, modelů řízení lidských zdrojů a širších obchodních strategií. Ekonomická teorie naznačuje, že inovace zvyšující produktivitu generují trvalý přírůstek zaměstnanosti, pokud je doprovází doplňkové investice do dovedností a podpora ze strany efektivních institucí trhu práce.

---

<sup>1</sup> Doporučení pro DOPORUČENÍ RADY o lidském kapitálu v Evropské unii (ST 15278/25).

Právní rámec EU poskytuje důležité záruky. Akt o umělé inteligenci<sup>2</sup> stanoví požadavky na vysoce rizikové systémy umělé inteligence, mimo jiné na ty, které se používají při náboru a výběru osob a řízení a hodnocení výsledků pracovníků. Obecné nařízení o ochraně osobních údajů<sup>3</sup> a stávající *acquis* v oblasti pracovního práva – včetně právních předpisů o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a rovnováze mezi pracovním a soukromým životem – dále posilují soubor pravidel EU v této oblasti. K zajištění účinné ochrany pracovníků a toho, aby všichni, včetně podniků, mohli mít prospěch ze zavádění umělé inteligence a dalších pokročilých digitálních technologií, mohou být stále nezbytná cílená legislativní opatření. Účinné prosazování má i nadále zásadní význam pro dodržování zásady lidské kontroly, předcházení algoritmické diskriminaci a zachování důvěry.

Vytváření kvalitních pracovních míst je důležitou prioritou zdůrazněnou v Plánu pro kvalitní pracovní místa<sup>4</sup>, který Evropská komise předložila v prosinci 2025. Pokud institucionální rámec umožní spravedlivé sdílení přínosů, může se vyšší produktivita promítnout do vyšších mezd a lepších pracovních podmínek. Bez těchto rámců existuje riziko, že technologické změny prohloubí nerovnosti a posílí segmentaci trhu práce. Otázkou proto není, zda zavádět technologické inovace, včetně umělé inteligence, ale jak utvářet jejich vývoj a využívání tak, aby posilovaly kvalitu pracovních míst, sociální soudržnost a evropskou konkurenceschopnost.

---

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

<sup>4</sup> Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, COM(2025) 944, 4. prosince 2025, Plán pro kvalitní pracovní místa.

### ***Dovednosti, které obstojí i v budoucnu, informace o trhu práce a transformace***

Na neformálním zasedání ministrů pro zaměstnanost a sociální věci konaném dne 13. února během předsednictví Kypru ministři zdůraznili, že ekologická a digitální transformace zásadně mění profesní struktury a požadavky na dovednosti. Neustálé prohlubování dovedností a změna kvalifikace se musí stát trvalou součástí evropských trhů práce, a nikoli výjimečnou reakcí na krizi.

Zlepšit fungování trhu práce může i umělá inteligence sama o sobě. Pokročilé nástroje pro získávání informací o trhu práce zlepšují předvídání potřeb v oblasti dovedností, identifikují úzká místa a podporují cílené politiky odborné přípravy. Zlepšením kvality a včasností informací tyto nástroje snižují obtíže při hledání práce a urychlují přechod z upadajících odvětví do rozvíjejících se odvětví.

Přechody však jen zřídka probíhají automaticky. Z důkazů vyplývá, že pracovníci propuštění v důsledku technologických změn mohou bez odpovídající podpory čelit dlouhodobé nezaměstnanosti nebo trvalé ztrátě mezd. Inovační strategie proto musí být nezbytně doplněny aktivními politikami trhu práce, efektivními veřejnými službami zaměstnanosti a cílenými opatřeními v oblasti sociální ochrany.

Při řízení technologické transformace hrají klíčovou úlohu také sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Umožňují vyjednat řešení na odvětvové a podnikové úrovni, podporují odpovědné využívání algoritmického řízení a přispívají ke spravedlivému rozdělení zisků vyplývajících z nárůstu produktivity. Silné instituce snižují nejistotu a vedou k lepšímu přijetí změn. Toto je rovněž zdůrazněno ve stanovisku, které vypracoval EHSV na výzvu předsednictví Kypru s názvem *Zlepšení kvality zaměstnanosti a pracovních podmínek zavedením a podporou souvisejících nástrojů (včetně umělé inteligence) a posílením sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání*.

### ***Budoucí iniciativy a soudržnost politik***

Připravovaný akt o kvalitních pracovních místech a balíček opatření v oblasti spravedlivé mobility pracovních sil mohou ve všech členských státech pomoci snížit segmentaci trhu práce, posílit prosazování a podpořit vzestupnou konvergenci.

Rozhodujícím faktorem bude soudržnost politik. Průmyslové a inovační strategie musí být v souladu s reformami týkajícími se zaměstnanosti a politikami v oblasti dovedností. Opatření, která stimulují investice do umělé inteligence, by měla být doprovázena iniciativami, které usnadňují mobilitu pracovníků, podporují celoživotní učení a chrání základní práva. Tento integrovaný přístup vychází jak z ekonomických důkazů, tak z hlavních zásad evropského sociálního modelu.

### ***Úloha Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele v rámci evropského semestru***

Ministři zodpovědní za oblast zaměstnanosti, sociální politiky, zdraví a ochrany spotřebitele mají klíčovou úlohu při zajišťování toho, aby byly otázky zaměstnanosti a sociální otázky plně začleněny do ekonomického semestru. Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele může prostřednictvím politických pokynů, vzájemného hodnocení a doporučení pro jednotlivé země koncipovat reformy, které posílí dynamiku trhu práce a zároveň zachovají spravedlnost a soudržnost.

V rámci cyklu evropského semestru 2026 má tato Rada příležitost přispět k diskusi a nasměrovat ji k vyváženému přístupu, v němž jsou inovace, zavádění umělé inteligence a konkurenceschopnost v souladu s kvalitní zaměstnaností, rozhodným sociálním dialogem a silnými institucemi. Technologická transformace Evropy tak může posílit nejen hospodářskou výkonnost, ale také sociální soudržnost a důvěru.

## *Otázky k diskusi*

1. Jak může evropský semestr lépe podpořit reformy, které snižují napětí na trhu práce a vedou ke zlepšení souladu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci v kontextu transformací založených na umělé inteligenci?
  2. Jaká další opatření jsou na vnitrostátní a unijní úrovni zapotřebí, aby se zajistilo, že zavádění umělé inteligence na pracovišti posílí práva pracovníků a podpoří vzestupnou sociální konvergenci?
- 

---

<sup>i</sup> Průzkumné stanovisko, které má být přijato na plenárním zasedání EHSV ve dnech 18. a 19. března 2026, „zdůrazňuje ústřední úlohu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na všech úrovních, jakož i strukturované spolupráce mezi Evropským úřadem pro umělou inteligenci, Evropskou komisí a sociálními partnery při zajišťování toho, aby zavádění umělé inteligence přispívalo ke spravedlivé, inkluzivní a konkurenceschopné digitální transformaci a systematicky zohledňovalo genderový a generační rozměr a aspekt zranitelnosti, jakož i potřeby malých a středních podniků“.