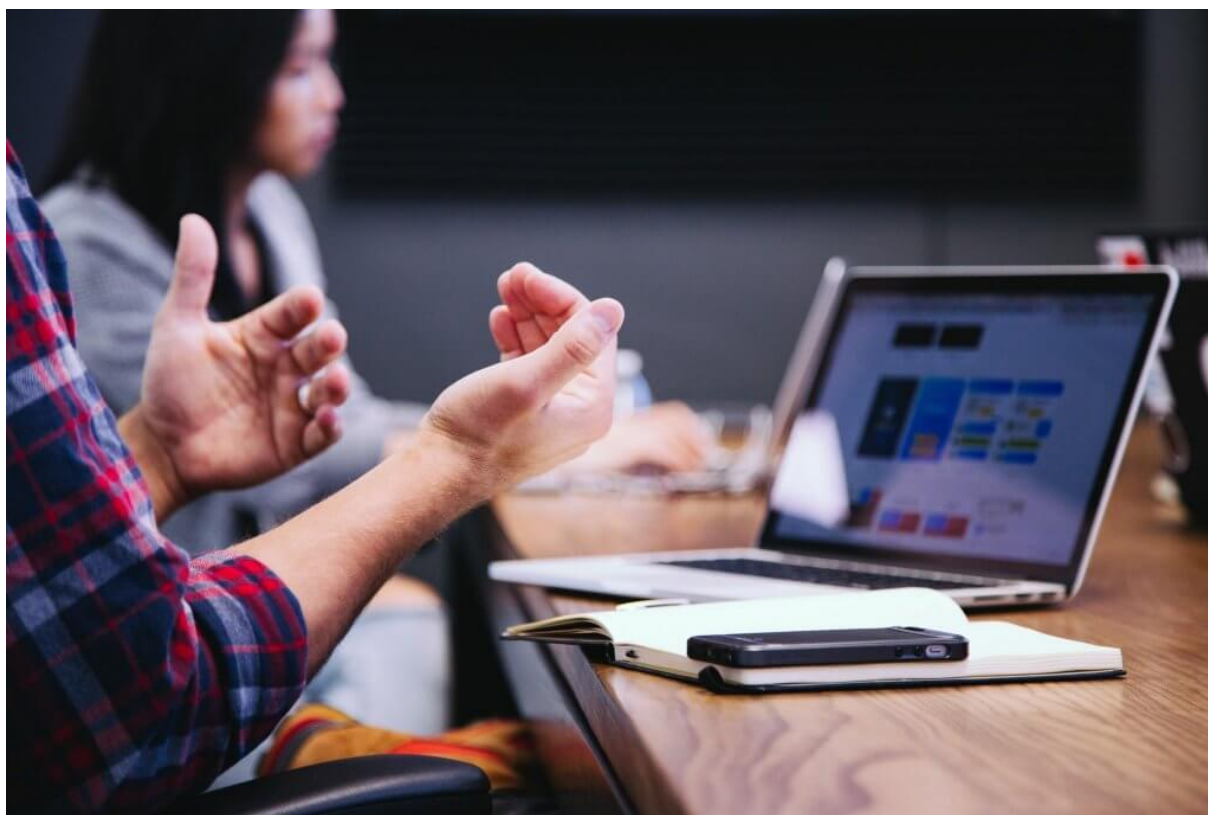


Digitální revoluce a stárnutí populace: Jak se mění evropský trh práce?

10. 6. 2025



Digitální technologie přetvářejí evropský trh práce tempem, které nemá obdoby. Umělá inteligence, automatizace, robotika nebo cloud computing už nejsou jen pojmy z budoucnosti – staly se součástí každodenního pracovního života. Zároveň je počet pracovníků starších 50 let nejvyšší v historii a věková hranice pro odchod do důchodu se v mnoha zemích neustále zvyšuje. Jaký vliv mají tyto okolnosti na budoucnost práce, zkoumá tým odborníků a odbornic z Provozně ekonomické fakulty MENDELU a dalších 43 zemí.

Evropské země nejsou všechny na stejném stupni digitalizace. „Česká republika si v této oblasti nevede vůbec špatně. Například pokud jde o pokrytí domácností vysokorychlostním internetem či technologickou gramotnost obyvatel, dosahujeme nadprůměrných hodnot v rámci EU. Přesto však zůstávají výzvy v oblasti digitálního začleňování starší populace a zapojení nových technologií do každodenního pracovního života,“ popsala Martina Rašticová, vedoucí Ústavu managementu PEF MENDELU. V Německu dnes více než polovina zaměstnanců pracuje s internetem a čtvrtina evropské výroby je plně automatizovaná. Švédsko dosahuje dvojnásobného

skóre oproti Itálii, zatímco Estonsko vede v oblasti digitální správy, ale zaostává v digitální integraci do běžného pracovního života.

Evropa v současnosti zároveň čelí takzvané demografické revoluci. „*Počet pracovníků starších 50 let je nejvyšší v historii a věková hranice pro odchod do důchodu se v mnoha zemích neustále zvyšuje,*“ přiblížila Rašticová. Proto se právě na nerovnosti trhu práce v pozdějším věku, které výrazně ovlivňuje digitalizace, zaměřuje mezinárodní projekt pod jejím vedením. Výzkum se mimo jiné zaměřuje i na to, jak si jednotlivé země vedou v boji s nerovností na pracovním trhu, jak organizace reagují na nové technologie nebo jak digitalizace ovlivňuje zdraví pracovníků.

Zavádění nových technologií přináší celou řadu výhod – vyšší efektivitu, inovace i kreativitu. Ale zároveň vyvolává i obavy, větší nejistotu, rostoucí požadavky na kvalifikaci a stres z neustálých změn. „*Jedno z překvapivých zjištění je, že míra stresu vyvolaného technologiemi – tzv. technostres – se u seniorů neliší výrazně od mladších generací. Liší se však jeho příčiny. Zatímco starší zaměstnanci čelí obavám spojeným s kyberbezpečností a sledovatelností, mladší generace se častěji potýká s přehlcením technologiemi a vyšší závislostí na mobilních aplikacích a sociálních sítích,*“ přiblížila vědkyně.

Do budoucna vědecký tým očekává další prohlubování digitální transformace napříč sektory, rostoucí důraz na celoživotní vzdělávání a rozvoj digitálních kompetencí napříč generacemi. „*Klíčovým tématem bude také rovný přístup k digitálním technologiím a ochrana duševního zdraví zaměstnanců v prostředí neustálých technologických změn,*“ nastínila Rašticová.

Výstupy projektu cílí především na tvorbu doporučení pro tvůrce politik, a to jak na národní, tak evropské i globální úrovni. Významným adresátem jsou také zaměstnavatelé, organizace a jednotliví senioři. První výstupy čtyřletého projektu už jsou dostupné na webu www.DIGINETEU.EU. Mezi nimi jsou i takzvané country reports, které analyzují situaci starších zaměstnanců ve světě digitalizace.

Do výzkumu se zapojilo 386 odborníků a odbornic ze 44 zemí. Kromě všech evropských států je součástí projektu například také Izrael, Gruzie, vybrané státy severní Afriky, Jihoafrická republika nebo Chile. Díky tomu je možné zkoumat dopady

digitalizace na trhu práce v pozdějším věku v širším kulturním a geografickém kontextu. Kromě Mendelovy univerzity v Brně se do projektu zapojila také Masarykova univerzita, Akademie věd ČR, organizace Age Management z.s. a několik dalších univerzit a neziskových organizací. „*Tento pestrý mix institucí umožňuje propojit akademický výzkum s praxí a konkrétními potřebami různých cílových skupin,*“ vyzdvihla Rašticová.

Kontakt pro bližší informace: doc. PhDr. Martina Rašticová, Ph.D., +420 773 504 508, martina.rasticova@mendelu.cz, Ústav managementu PEF MENDELU