

INSTITUT PRO DEMOKRACII A EKONOMICKOU ANALÝZU
projekt Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i.

INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND ECONOMIC ANALYSIS
A Project of the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences

Od nutnosti k nové realitě: práce z domova po pandemii covid-19

Leden 2025

ALENA BIČÁKOVÁ, KLÁRA KALÍŠKOVÁ



PROJEKT EKONOMICKÉHO ÚSTAVU AKADEMIE VĚD ČR



Alena Bičáková

V oboru ekonomie získala titul M.Phil. na University of Cambridge v UK a doktorát na Johns Hopkins University v USA. Poté pracovala dva roky jako výzkumnice na European University Institute ve Florencii. Od roku 2007 působí na CERGE-EI a v think-tanku IDEA. Ve svém výzkumu se zaměřuje především na ekonomii trhu práce a vzdělávání. V posledních letech se zabývá například vlivem délky rodičovské dovolené na výsledky matek a dětí nebo na dopady využívání práce z domova na zaměstnanost žen s malými dětmi a jejich work-life balance. Spolu se zahraničními spoluautory zkoumá vliv ekonomické situace před nástupem na vysokou školu na množství, výsledky a kariéru studentů. Od roku 2023 působí v projektu Talent zaměřeném na výzkum, identifikaci a podporu nadaných dětí v Čechách.

Alena holds an M.Phil. in Economics from the University of Cambridge, UK, and a Ph.D. from Johns Hopkins University, USA. She then worked for two years as a researcher at the European University Institute in Florence. Since 2007, she has been working at CERGE-EI and the IDEA think tank. Her research focuses mainly on labor market and education economics. In recent years, she has worked, for example, on the impact of parental leave duration on maternal and child outcomes, or on the effects of working from home on the employment and work-life balance of women with young children. In her joint work with international co-authors, she investigates the impact of the economic situation before entering college on the number, outcomes, and careers of students. Since 2023, she has been engaged in the Talent Project, which focuses on the research, identification and support of gifted children in the Czech Republic.



Klára Kalíšková

Získala magisterský titul na Univerzitě Karlově a Ph.D. v oboru ekonomie na CERGE-EI v roce 2015. Dnes působí jako výzkumnice think-tanku IDEA při CERGE-EI a zastává funkci odborného asistenta na Fakultě informatiky a statistiky VŠE v Praze. Mezi její výzkumná témata patří ekonomie trhu práce a aplikovaná ekonometrie se zaměřením na genderové rozdíly na trhu práce a roli veřejných politik v jejich formování. Aktivně se zapojuje do tvorby veřejné politiky v ČR, například jako členka Výboru pro sociální politiku, rodinu a péči při Radě vlády ČR.

Klára received a master's degree from Charles University and a Ph.D. in economics at CERGE-EI in 2015. She works as a researcher at the IDEA think tank at CERGE-EI and as an Assistant Professor at the Faculty of Informatics and Statistics of the Prague University of Economics and Business. Her research topics include labor economics and applied econometrics with a focus on gender differences in the labor market and the role of public policies in shaping them. She actively participates in policy-making processes in the Czech Republic, for example as a member of the Expert Committee for Social Policy, Family and Care of the Government Council for Gender Equality.

Upozornění: Tato studie reprezentuje pouze názory autorů, a nikoli oficiální stanovisko Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK (CERGE).

Warning: This study represents only the views of the authors and not the official position of the Charles University, Center for Economic Research and Graduate Education as well as the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences, v. v. i.

Od nutnosti k nové realitě: práce z domova po pandemii covid-19

Studie 1/2025

© Alena Bičáková, Klára Kalíšková

Ekonomický ústav AV ČR, v. v. i., 2025

ISBN 978-80-7344-722-9

Od nutnosti k nové realitě: práce z domova po pandemii covid-19¹

LEDEN 2025

ALENA BIČÁKOVÁ*, KLÁRA KALÍŠKOVÁ*

Shrnutí

- Před pandemií covid-19 patřila Česká republika k zemím s nízkým podílem zaměstnanců pracujících z domova. V průběhu pandemie covid-19 míra využívání práce z domova výrazně narostla a kopírovala protipandemická opatření.
- Tato studie mapuje míru využívání práce z domova v ČR před, během a po pandemii covid-19. Zajímá nás, zda se výrazně vyšší výskyt práce z domova udržel i po skončení pandemie, podobně jako jinde ve světě. Zaměřujeme se také na to, zda různé demografické a socioekonomické skupiny využívají práci z domova v různé míře a zda současná míra využívání práce z domova odpovídá přáním a preferencím různých skupin pracovníků.
- Na základě dat z let 2018–2023 ukazujeme, že v důsledku pandemie došlo k výraznému a trvalému nárůstu využívání práce z domova i v ČR. Po definitivním konci pandemie z kraje roku 2023 pracoval z domova každý desátý zaměstnanec, před ní to byl jen každý dvacátý. Zaměstnanci pracující z domova tak činí nejčastěji méně než polovinu jejich pracovní doby.
- Post-pandemické rozdíly v míře využívání práce z domova mezi ženami a muži jsou překvapivě velmi malé. Naopak zásadní roli hraje vzdělání. Lidé bez maturity pracují z domova jen velmi zřídka a práce z domova se týká téměř výhradně zaměstnanců alespoň s maturitou. Z vysokoškolsky vzdělaných pracuje z domova zhruba čtvrtina.

¹ Tato studie vznikla v rámci projektu NPO „Národní institut pro výzkum socioekonomických dopadů nemoci a systémových rizik“, č. LX22NPO5101, financovaného Evropskou unií – Next Generation EU (MŠMT, NPO: EXCELES) a za finanční podpory GA ČR v rámci projektu 24-12151K. V této publikaci byla využita data získána prostřednictvím datových služeb projektu Czech Social Science Data Archive / European Social Survey – Czech Republic (CSDA/ESS-CZ). Projekt výzkumné infrastruktury CSDA/ESS-CZ podporuje MŠMT v rámci grantu č. LM2023046. Studie byla vydána i díky podpoře Akademie věd ČR v rámci výzkumného programu Strategie AV21 Společnost v pohybu. Za cenné komentáře a rady ke konceptu studie autoři děkují Danielu Münichovi a Jakubu Grossmanovi. Případné chyby jdou pouze na vrub autorů. Tato studie reprezentuje pouze názor autorů, a nikoli oficiální stanovisko Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK (CERGE).

* CERGE-EI, společné pracoviště UK a EKÚ AV ČR, v. v. i.

- Nejvíce pracují z domova lidé ve věku 25–44, u kterých došlo k nárůstu práce z domova z 6 % na více než 12 %. K nejvyššímu relativnímu nárůstu práce z domova došlo u nejmladší skupiny 20–24 let, kde podíl narostl pětinásobně (z necelých 2 % na 10 %).
- Rodiče dětí sice nyní pracují z domova o něco častěji než bezdětní, ale nárůst využívání práce z domova byl v obou skupinách překvapivě podobný. Zatímco přítomnost a počet dětí nemá na míru využívání práce z domova rodičů příliš vliv, věk nejmladšího dítěte je zcela zásadní. Míra využívání práce z domova se zvýšila nejvíce u rodičů s mladšími dětmi. Naopak u matek s nejmladším dítětem ve věku 13–17 let byl nárůst jen mírný, u jejich otců dokonce žádný. Práci z domova využívají nejvíce ženy s dítětem ve věku 0–2, u kterých došlo také po pandemii k největšímu nárůstu. Dnes jich téměř třetina pracuje z domova.
- Zatímco velikost firmy nebo pracoviště nehraje pro využívání práce z domova příliš velkou roli, odvětví zaměstnání má pro využívání práce z domova zcela zásadní význam. Práce z domova je přirozeně využívaná hlavně v profesích, které lze z domova snadněji vykonávat. Nachází se především v odvětvích informačních a telekomunikačních činnostech, nemovitostí, peněžnictví a pojišťovnictví. V prvním z nich dnes pracuje alespoň částečně z domova celá polovina zaměstnanců.
- Mezi partnery v domácnostech existuje pozitivní korelace v míře využívání práce z domova i její frekvenci. Pokud někdo nepracuje z domova vůbec, je velmi pravděpodobné, že jeho partner také práci z domova nevyužívá. Osoby, které pracují více z domova než z práce, mají partnery, kteří také častěji pracují převážně z domova. Naopak osoby, které pracují z domova méně a jsou častěji v práci, mají partnery, kteří také pracují převážně na pracovišti a z domova jen menší část pracovní doby. Tyto podobnosti ve využívání práce z domova mezi partnery mohou být sice způsobeny tím, že si lidé vybírají partnery s podobným vzděláním nebo pracující v podobných odvětvích, odrážejí však pravděpodobně i podobné preference partnerů ohledně práce z domova.
- Na základě preferencí vyjádřených v šetření z ledna roku 2023, 66 % mužů a 70 % žen by rádo pracovalo několik dní v týdnu z domova, nejčastěji dva nebo tři. Preference pracujících ohledně míry využívání práce z domova do velké míry odpovídá tomu, zda a do jaké míry už z domova pracují. Ne vždy se však preference a realita potkávají a někteří pracují z domova častěji, než by si přáli. Zároveň ale více než polovina lidí pracujících pouze na pracovišti by upřednostnila alespoň částečnou práci z domova. Celkově lze tedy očekávat, že pokud se preference zaměstnanců potkají s možnostmi a vůlí zaměstnavatelů, využívání práce z domova dále poroste.
- Nárůst využívání práce z domova by v Česku mohl také vést k většímu zapojení matek malých dětí na trhu práce. Dřívější návrat žen z rodičovské dovolené usnadněný možností práce z domova, či převzetím části péče o děti partnery, by mohl snížit stále přetrvávající genderové nerovnosti v míře zaměstnanosti a v příjmech.
- Dokumentovaný nárůst práce z domova pravděpodobně zvýší dojezdovou vzdálenost a dobu dojíždění za prací. To může posílit pracovní mobilitu, zvýšit sladění nabídky a poptávky po práci a celkově zvýšit konkurenci na trhu práce. Vzhledem k tomu, že práce z domova se vyskytuje především mezi lidmi s vyšším vzděláním a v lépe placených profesích, může další růst využívání práce z domova také přispět ke zvyšování ekonomických a sociálních rozdílů ve společnosti.



Study 1/2025

From Necessity to a New Reality: working from home after the covid-19 pandemic²

JANUARY 2025

ALENA BIČÁKOVÁ*, KLÁRA KALÍŠKOVÁ*

Summary

- Prior to the covid-19 pandemic, the Czech Republic was among countries with a low proportion of employees working from home. During the pandemic, working from home increased significantly due to anti-pandemic measures.
- This study maps the extent of working from home in the Czech Republic before, during, and after the covid-19 pandemic. We are interested in whether the significantly higher prevalence of working from home was sustained after the pandemic, similarly as in other countries around the world. We also focus on whether different demographic and socio-economic groups engage in working from home at different rates, and the degree to which current rates of working from home match the desires and preferences of different groups of workers.
- Based on data from 2018–2023, we show that there has been a significant and sustained increase in working from home in the Czech Republic as a result of the pandemic. After the pandemic finally ended in 2023, one in ten employees continued to work from home, compared to only one in twenty before the pandemic. Employees working from home most often do so for fewer than half of their working hours.

² This study was developed within the framework of the NPO project “National Institute for Research on Socioeconomic Impacts of Diseases and Systemic Risks,” No. LX22NPO5101, funded by the European Union – Next Generation EU (MoEYS, NPO: EXCELES), and with financial support from the Czech Science Foundation under project 24-12151K. This publication uses data obtained through the data services of the Czech Social Science Data Archive / European Social Survey - Czech Republic (CSDA/ESS-CZ) project. The CSDA/ESS-CZ research infrastructure project is supported by the Ministry of Education, Youth and Sports under Grant No. LM2023046. The study was also published thanks to the support of the Academy of Sciences of the Czech Republic within the framework of the AV21 Strategy research programme Society in Motion. The authors would like to thank Daniel Münich and Jakub Grossman for their valuable comments and advice on the study design. Any errors are the sole responsibility of the authors. This study represents the authors’ own views and not the official position of the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences nor of the Charles University Center for Economic Research and Graduate Education (CERGE).

* CERGE-EI, a joint workplace of Charles University and the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences.

- The post-pandemic differences in the extent of home-based work between women and men are surprisingly small. Education, on the other hand, plays a crucial role. People without a high school diploma rarely work from home, and remote work is conducted almost exclusively by employees with at least a high school diploma. Of those with a university degree, about a quarter work from home.
- People aged 25–44 are the most likely to work from home, the share of them working from home increased from 6% to more than 12%. The highest relative increase in working from home has been among the youngest group, aged 20–24, where the share has increased five times, from just under 2% to 10%.
- Although parents are now working from home slightly more often than those without children, the increase in home-based work was surprisingly similar for both groups. While the presence and number of children has little effect on parents' engagement in home-based work, the age of the youngest child is quite crucial. Rates of working from home increased most among parents with younger children. The increase was modest for mothers with a youngest child aged 13–17, and there was no increase at all for fathers. Women with a child aged 0–2 were the most likely to work from home, and also experienced the largest increase after the pandemic. Today, almost a third of these mothers work from home.
- While the size of a company or workplace does not play a major role in working from home, the sector of employment is quite important. Working from home is naturally used mainly in occupations that are easier to perform from home. It is mainly found in information and telecommunications, real estate, finance, and insurance sectors. In information and telecommunications, fully half of employees now work at least partly from home.
- There is a positive correlation between household partners in the extent and frequency of working from home. If one partner does not work from home at all, it is very likely that their partner also does not. People who work more from home than from work have partners who are also more likely to work predominantly from home. Conversely, people who work less from home and are more often at work have partners who also work mostly at their workplace and only spend a small part of their working hours from home. While these similarities in working from home between partners may be due to people choosing partners with similar educational backgrounds or those who work in similar sectors, they are also likely to reflect similar preferences of partners for working from home.
- Based on preferences expressed in the January 2023 survey, 66% of men and 70% of women would prefer to work from home several days a week, most often two or three. Workers' preferences about the extent to which they engage in working from home largely correspond to whether and to what extent they already work from home. However, preferences and reality do not always coincide, and some work from home more often than they would like. At the same time, however, more than half of those working solely in their workplace would prefer to work at least partly from home. Overall, therefore, we can expect that working from home will continue to increase, if employees' preferences coincide with employers' capabilities and willingness of employers to allow working from home.
- Increased home-based work in the Czech Republic could also lead to higher rates of labour market participation of mothers of young children. Earlier returns of women from parental leave, facilitated by the possibility of working from home or by partners working from home who can take over some part of childcare responsibilities could help to reduce persistent gender inequalities in employment rates and incomes.

- In the long term, the documented increase in working from home is likely to allow for increases in commuting distance and commuting time. This may enhance labour mobility, strengthen the matching of labour supply and demand, and increase overall competition in the labour market. Given that working from home is primarily among workers with higher education and in better paid occupations, further growth in working from home may also contribute to growing economic and social disparities in society.

Úvod

Během pandemie covid-19 došlo k výraznému nárůstu využívání práce z domova celosvětově (Adrjan a kol. 2021; Arntz a kol. 2020). Šlo nejen o důsledek protipandemických opatření včetně uzávěr zvyšujících sociální izolaci, ale také o důsledek obav samotných lidí o zdraví své a svých blízkých. Výrazně zvýšená míra využívání práce z domova pak v mnoha zemích přetrvávala a stala se běžnou i po skončení pandemie (Hansen et al. 2023). Tyto dlouhodobé změny vyvolané pandemií jsou připisovány nejen pozitivním zkušenostem s prací z domova (včetně ušetřeného času na dojíždění do práce), nižšímu stigmatu (u práce z domova se zaměstnavatelé často obávají nižší produktivity), ale také růstu technologických inovací, které pandemie motivovala (Aksoy a kol. 2023; Barrero a kol. 2023; Bloom a kol. 2021). Podle některých zjištění se zdá, že navzdory obavám zaměstnavatelů práce z domova nesnižuje produktivitu (Davis 2024).

Že byl posun k vyššímu využívání práce z domova opravdu důsledkem pandemie, ukazují studie analyzující vztah mezi závažností pandemie a mírou využívání práce z domova po pandemii napříč zeměmi (Adrjan et al. 2023; Zarate et al. 2024). Ukazují také na značné rozdíly v míře využívání práce z domova mezi demografickými a socioekonomickými skupinami, sektory a profesemi. Práce z domova je více ceněna ženami, rodiči a pracujícími, kteří mají delší dojezdovou vzdálenost do zaměstnání (Aksoy a kol. 2023).

V českém prostředí fenomén práce z domova v průběhu pandemie zřejmě jako první analyzoval Bajgar a kol. (2020). Na základě detailních informací o struktuře zaměstnanosti a klasifikace profesí odhadli, že v České republice (ČR) by hypoteticky mohla na práci z domova přejít až třetina pracovníků. Skutečný vývoj využívání práce z domova v prvních deseti měsících pandemie covid-19 pak zdokumentovala studie Grossmann, Korbel a Münich (2021). Před pandemií covid-19 ČR patřila k zemím s relativně nízkou mírou využívání práce z domova – pouze 10 % pracujících pracovalo v roce 2019 alespoň občas z domova, zatímco průměr EU byl 16 % (Grossmann, Korbel a Münich 2021). V průběhu pandemie pak míra využívání práce z domova silně kopírovala protipandemická opatření (Grossmann, Korbel a Münich 2021).

Naše studie mapuje míru využívání práce z domova v ČR v delším časovém horizontu, který zahrnuje nejen období před a během pandemie covid-19, ale i po ní. Naše analýza odpovídá na otázku, zda se výrazně vyšší výskyt práce z domova během pandemie v ČR udržel i poté, co odezněla protipandemická opatření. Naše analýza dále ukazuje rozdíly v míře využívání práce z domova mezi různými demografickými a socioekonomickými skupinami a odhaluje ty z nich, kde došlo k největším trvalým změnám. A konečně ukážeme, nakolik současné využívání práce z domova odpovídá přáním a preferencím různých skupin pracovníků.

Data a metody

Míru využívání práce z domova popisujeme pomocí dat z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) Českého statistického úřadu z let 2018–2023. VŠPS je reprezentativní šetření pokrývající asi 10 až 12 tisíc pracovníků ročně. Náš vzorek tvoří pracující ve věku 15–64 let.³ Ve výpočtech používáme populační váhy, aby prezentované výsledky odpovídaly skutečné populaci ČR. Využívání práce z domova odvozujeme na základě odpovědi na otázku, ***zda respondent v posledních 4 týdnech pracoval z domova***. Možné odpovědi přitom byly tři:

- Ne.
- Ano, méně než v polovině odpracovaných dní.
- Ano, aspoň v polovině odpracovaných dní.

Jako indikátor průběhu pandemie covid-19 používáme podíl pozitivních testů a úmrtí na covid-19 v populaci.⁴

Na základě těchto informací definuje tři období:

- **Období před pandemií** do prvního čtvrtletí roku 2020 včetně.
- **Období pandemie** od druhého čtvrtletí 2020 do prvního čtvrtletí 2022.
- **Období po pandemii** od druhého čtvrtletí 2022 dál.

³ Studie se soustředí především na zaměstnance, ne na osoby samostatně výdělečně činné, u kterých je využívání práce z domova častější, ale často je to proto, že pracoviště mají na stejném místě jako bydliště.

⁴ Využíváme údaje o počtech pozitivních testů a počtech úmrtí na covid-19 z Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR (ÚZIS) normalizovaných pomocí počtu obyvatel na konci roku 2019 získaných od Českého statistického úřadu. Vývoj tohoto indikátoru porovnáváme v grafu s vývojem podílu zaměstnanců pracujících z domova. Zdroj: COVID-19: Datové sady pro prediktivní modelování, staženo z <https://www.uzis.cz/index.php?pg=covid-19#datove-sady> 11. dubna 2024.

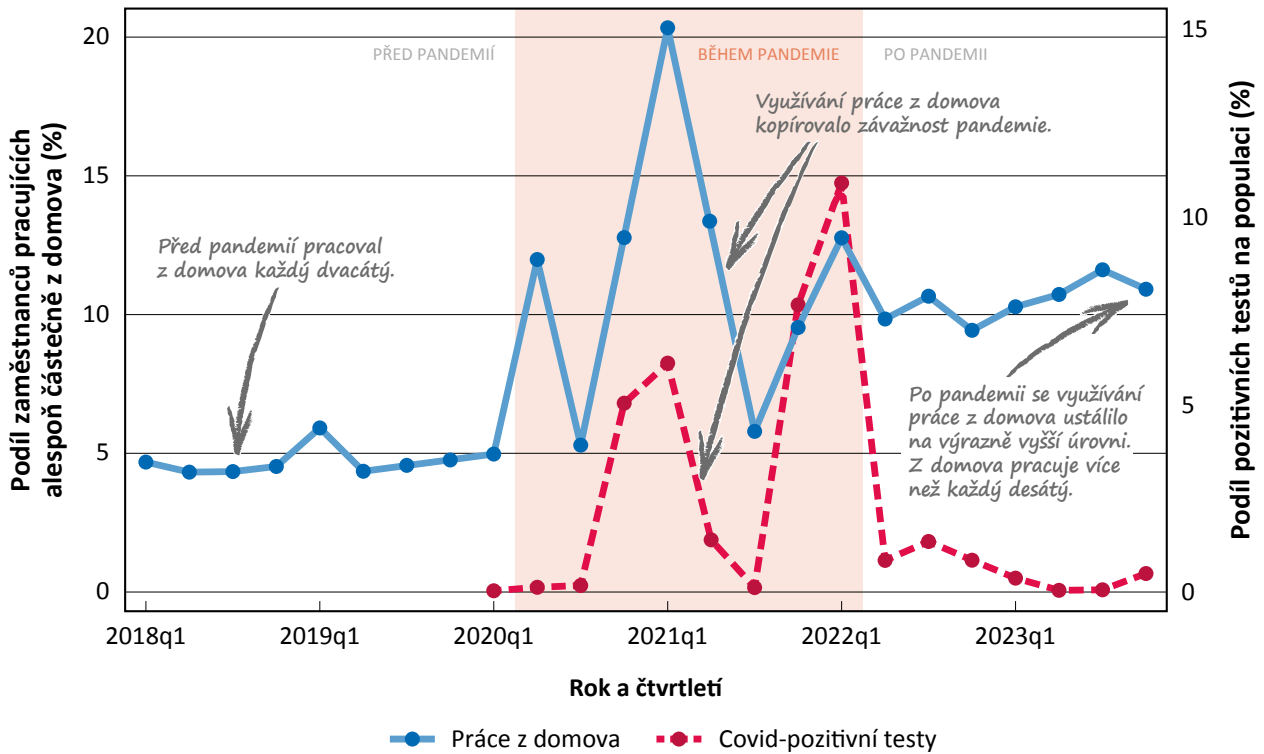
Posledním využitým datovým zdrojem je šetření realizované společností PAQ Research,⁵ které poskytuje informace o preferencích zaměstnanců ohledně práce z domova. Šlo o šetření longitudinální (sledovalo stejné domácnosti a jednotlivce v nich) s 2–3týdenní frekvencí. V naší analýze ale využíváme pouze informace z vlny sbírané na začátku ledna 2023, ve které byla kladena otázka, ***kolik dnů v týdnu by respondent chtěl pracovat z domova, pokud by to bylo možné***. Otázka byla položena nejen pracujícím, ale celému vzorku dospělé populace. Velikost vzorku byla zhruba 1 700 respondentů. U pracujících pak jsou k dispozici i informace o podílu pracovní doby vykonávaném z domova. Můžeme tedy určit, do jaké míry preferovaný podíl pracovní doby vykonávaný z domova odpovídá tomu skutečnému. Vzorek šetření PAQ Research zhruba kopíruje složení dospělé populace ČR a při výpočtech opět používáme populační váhy.

⁵ Více o projektu a datech Život během pandemie / Život k nezaplacení na <https://zivotbehempandemie.cz/projekt> a <https://data.irozhlas.cz/zivot/projekt/>.

Zjištění

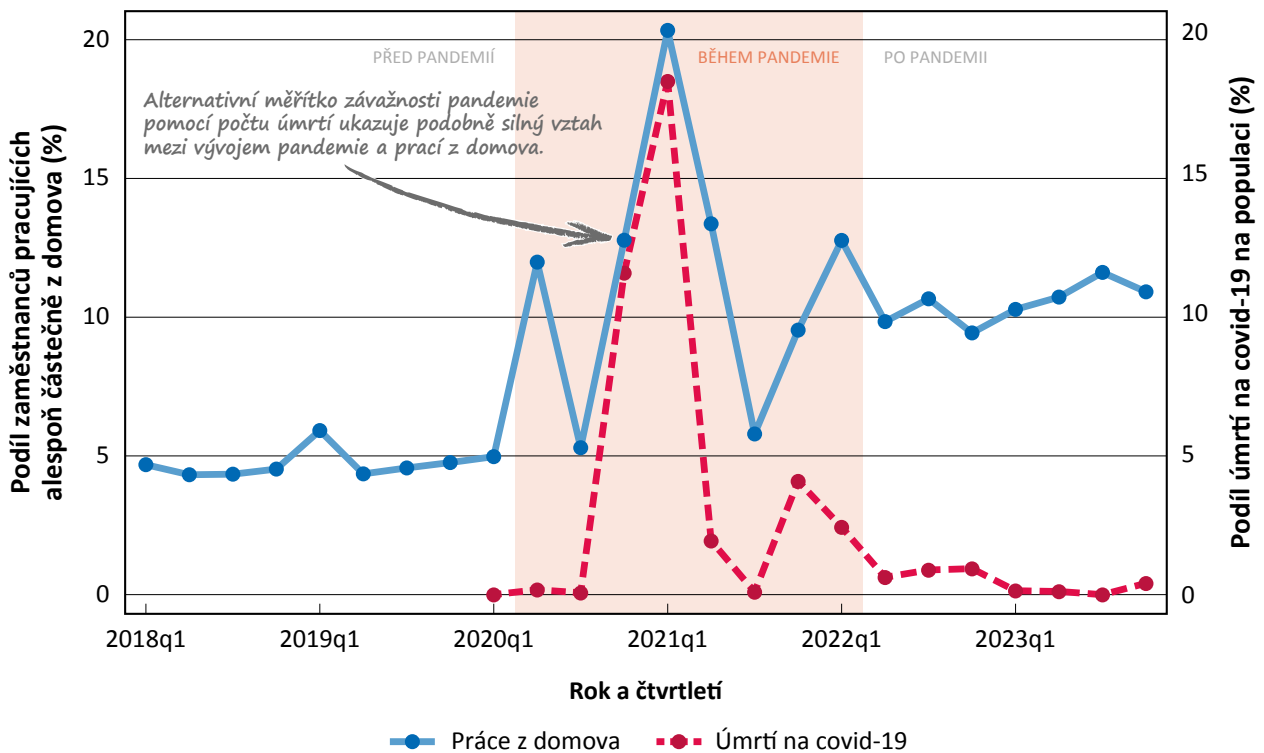
Zjištění této studie předkládáme
v podobě grafů komentovaných e-tužkou.

Graf 1: Vývoj využívání práce z domova



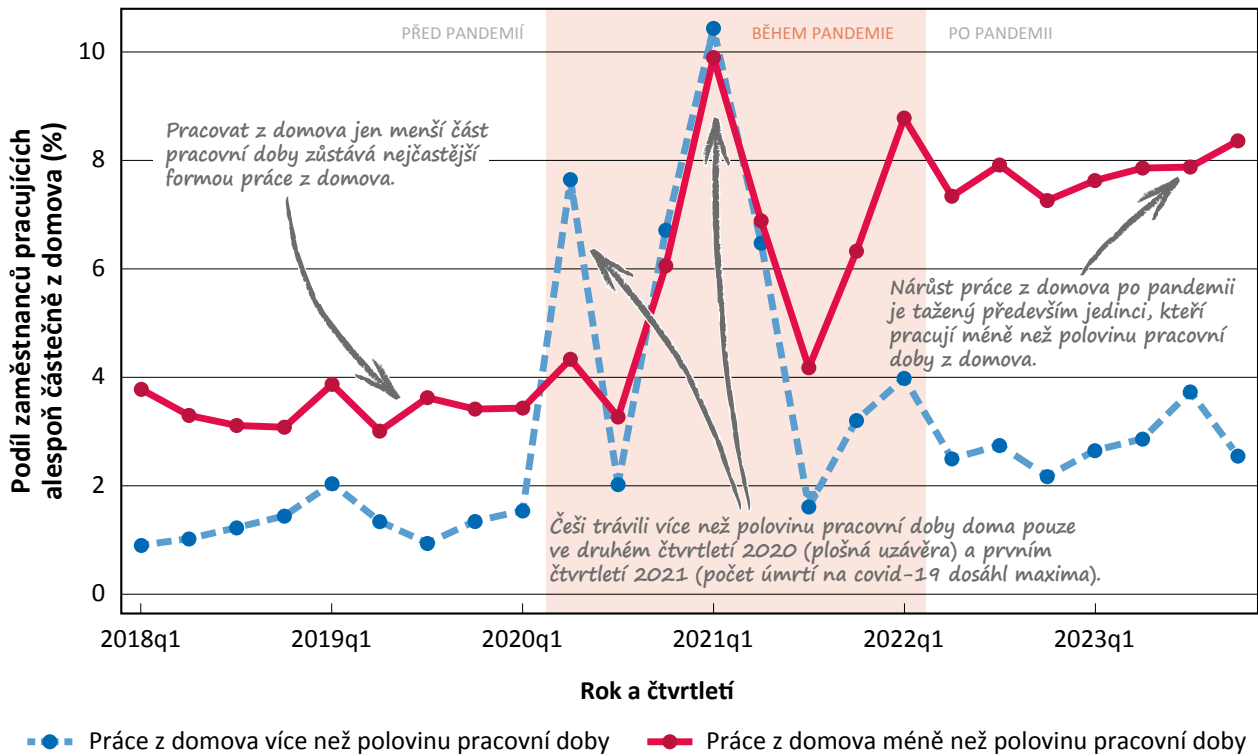
Zdroj: VŠPS 2018–2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 15–64 let) a ÚZIS.

Graf 2: Práce z domova a úmrtí na covid



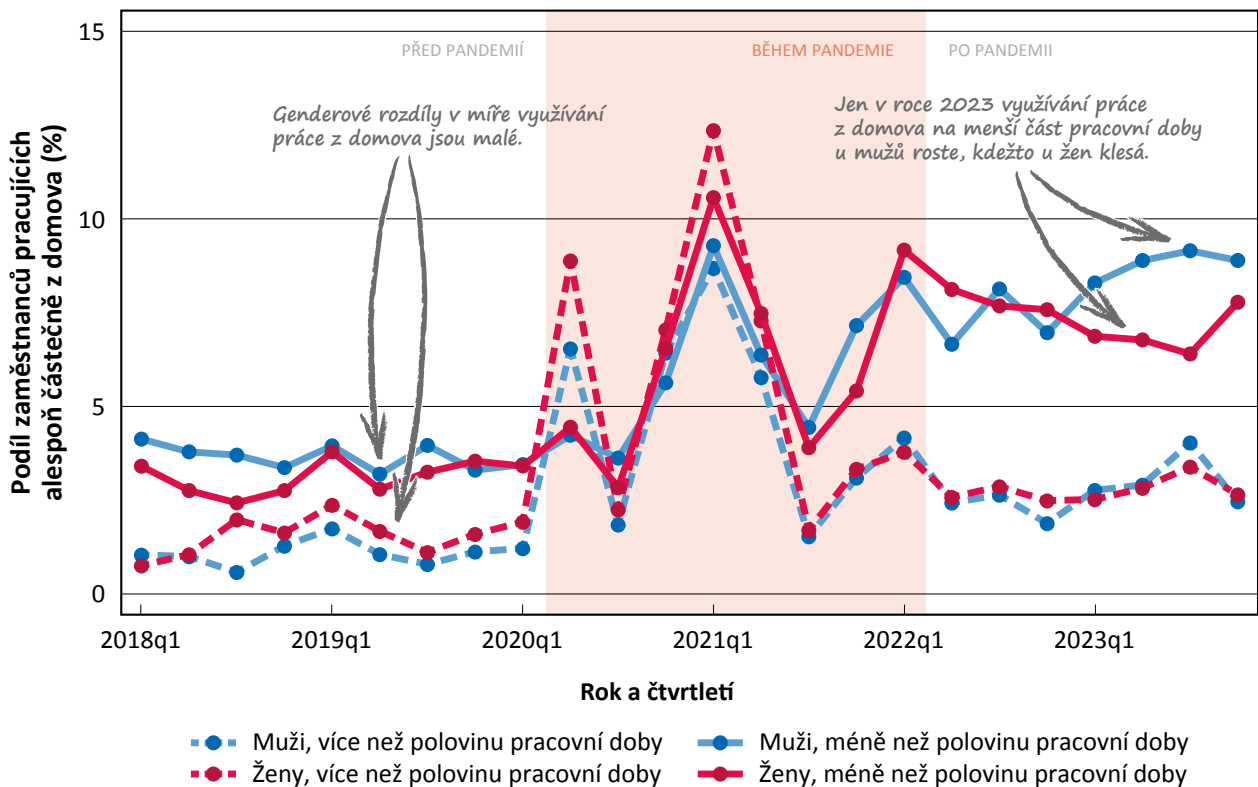
Zdroj: VŠPS 2018–2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 15–64 let) a ÚZIS.

Graf 3: Podíl pracovní doby vykonávaný z domova



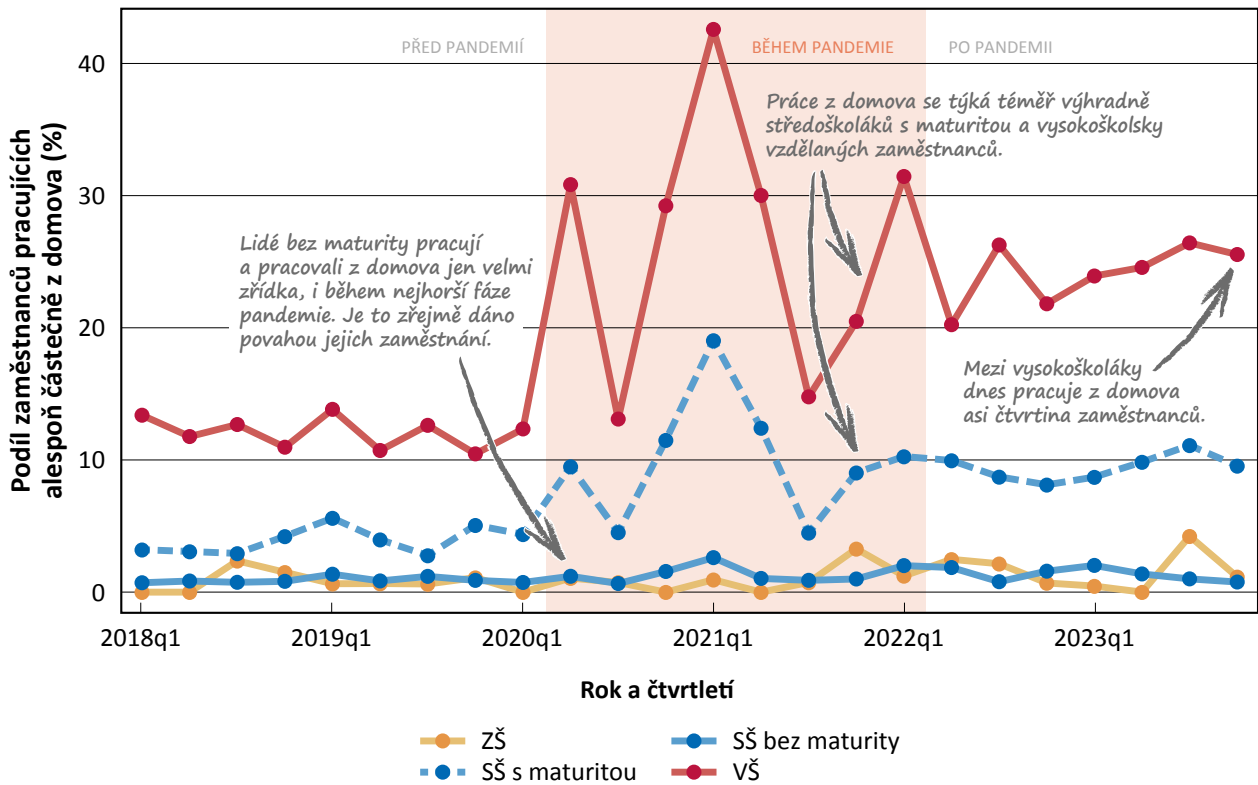
Zdroj: VŠPS 2018–2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 15–64 let).

Graf 4: Práce z domova mužů a žen



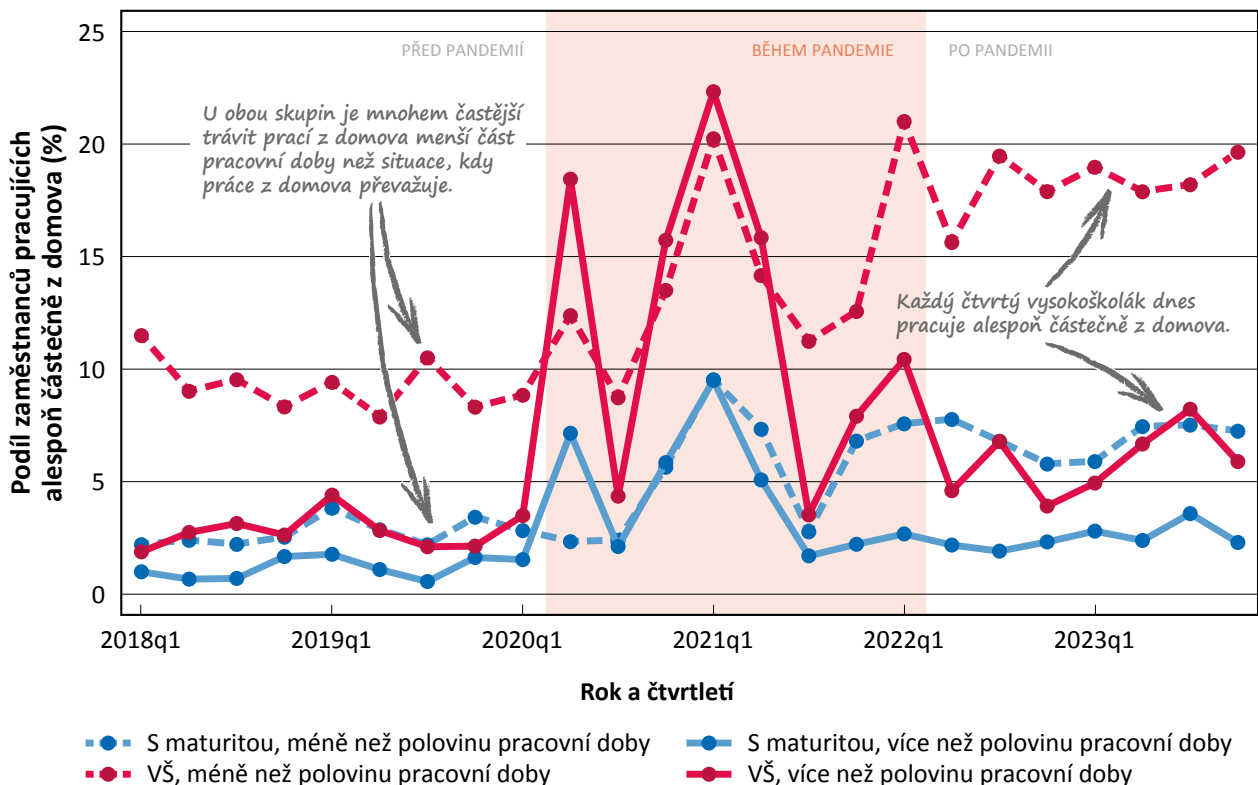
Zdroj: VŠPS 2018–2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 15–64 let).

Graf 5: Práce z domova podle vzdělání



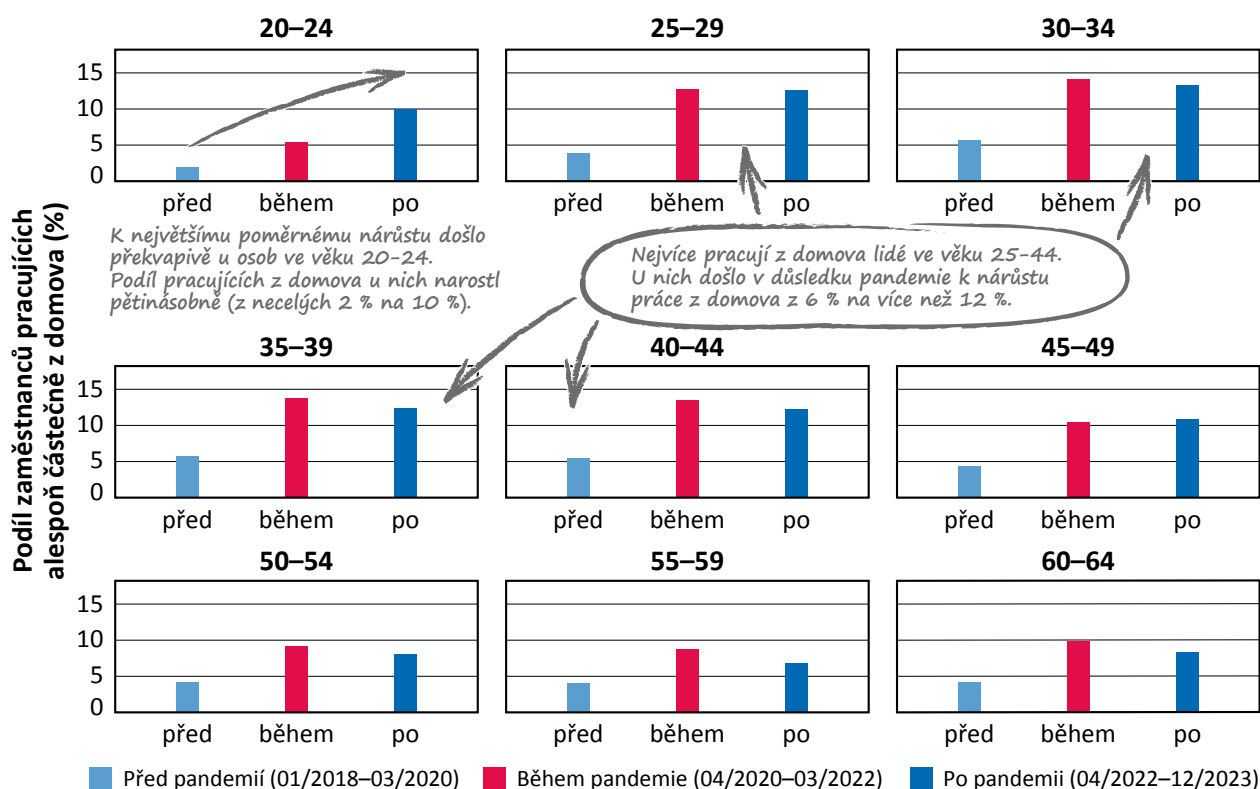
Zdroj: VŠPS 2018–2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 15–64 let).

Graf 6: Práce z domova zaměstnanců s maturitou nebo vysokou školou



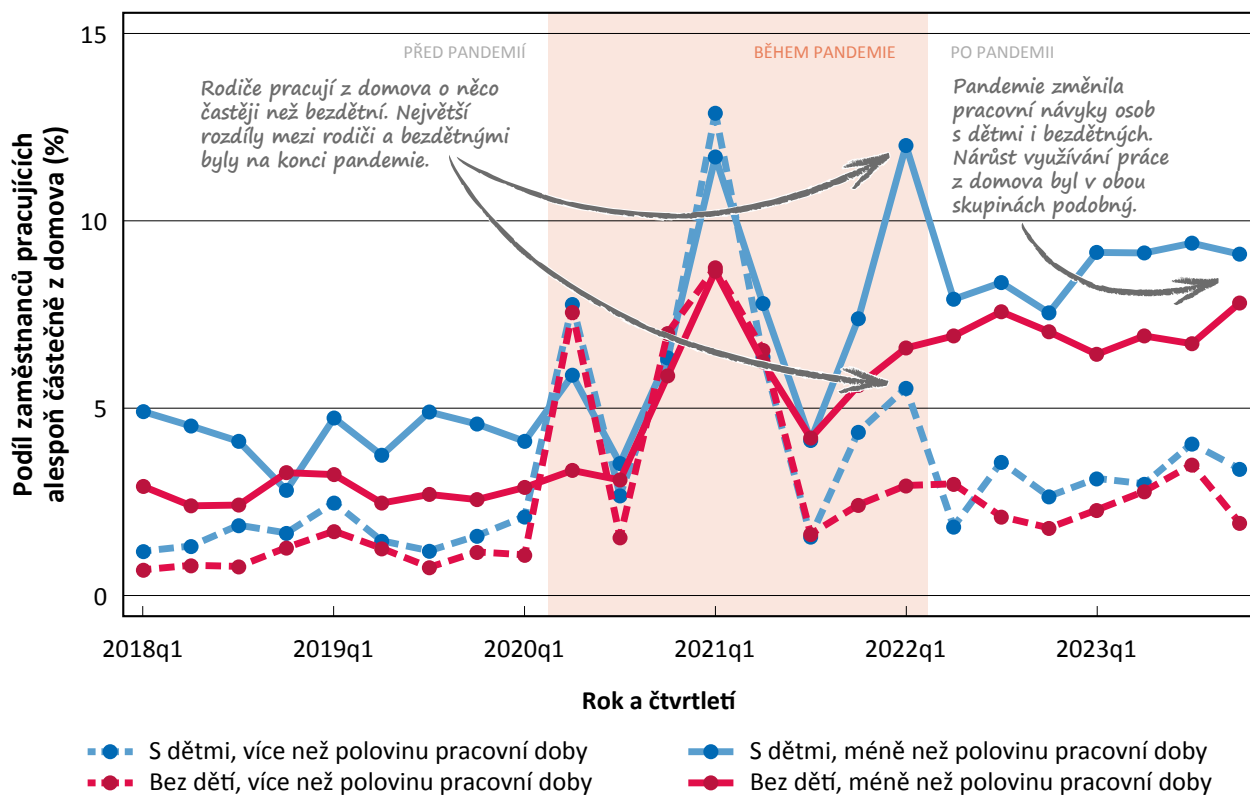
Zdroj: VŠPS 2018–2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 15–64 let).

Graf 7: Práce z domova podle věku



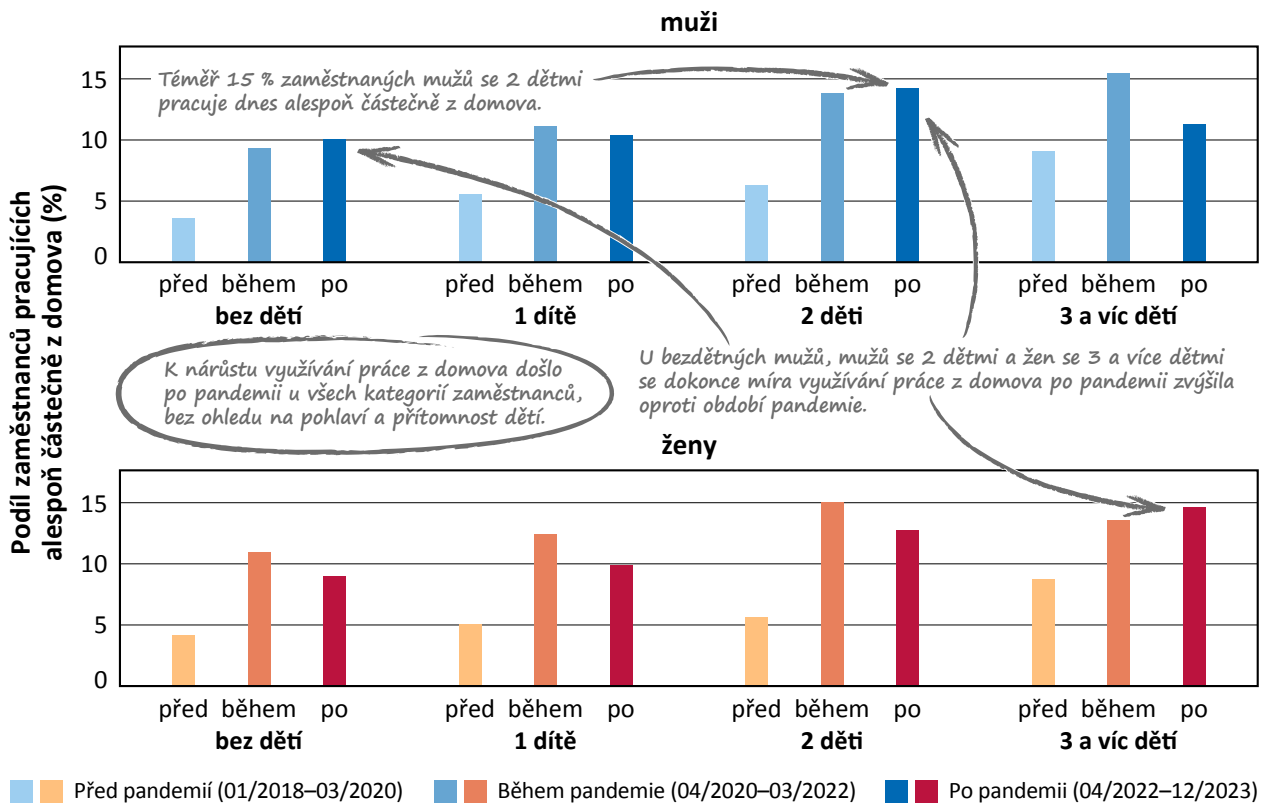
Zdroj: VŠPS 2018–2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 15–64 let).

Graf 8: Práce z domova osob s dětmi a bezdětnými



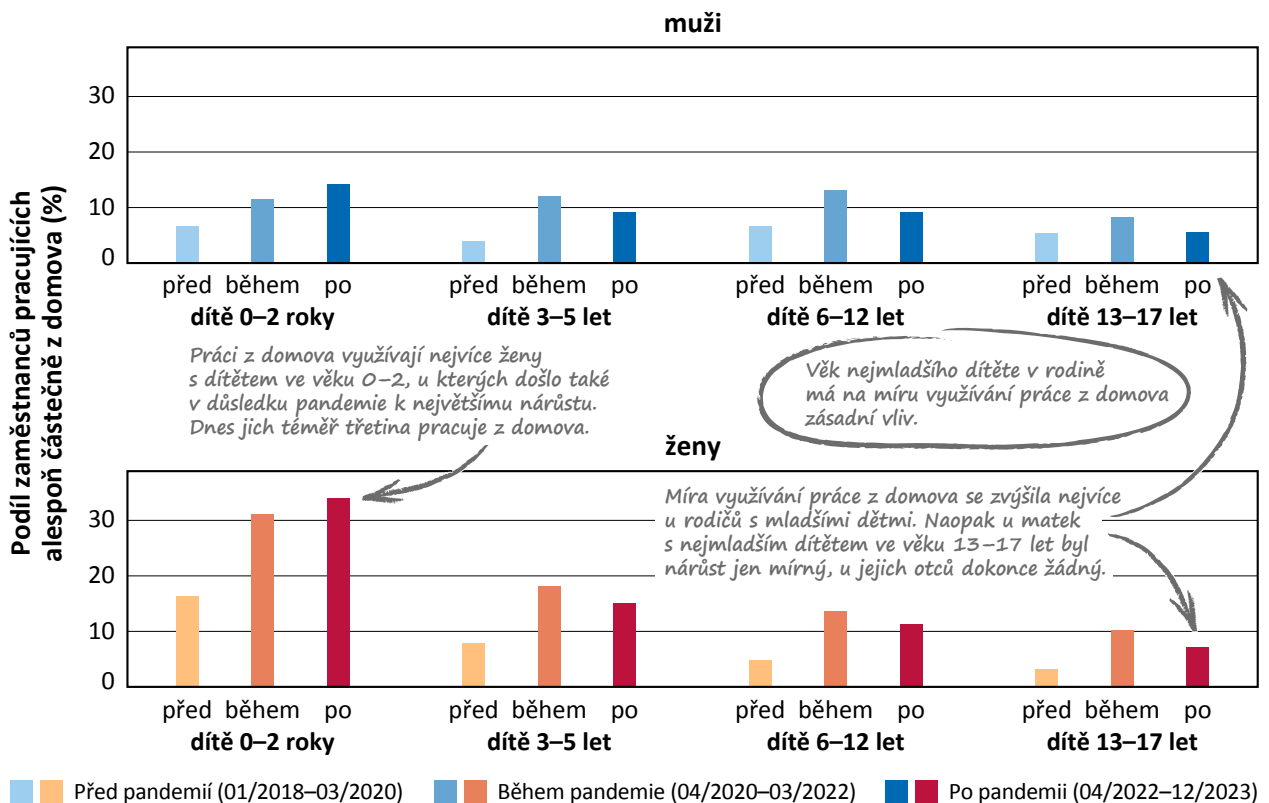
Zdroj: VŠPS 2018–2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 15–64 let).

Graf 9: Práce z domova mužů a žen podle počtu dětí

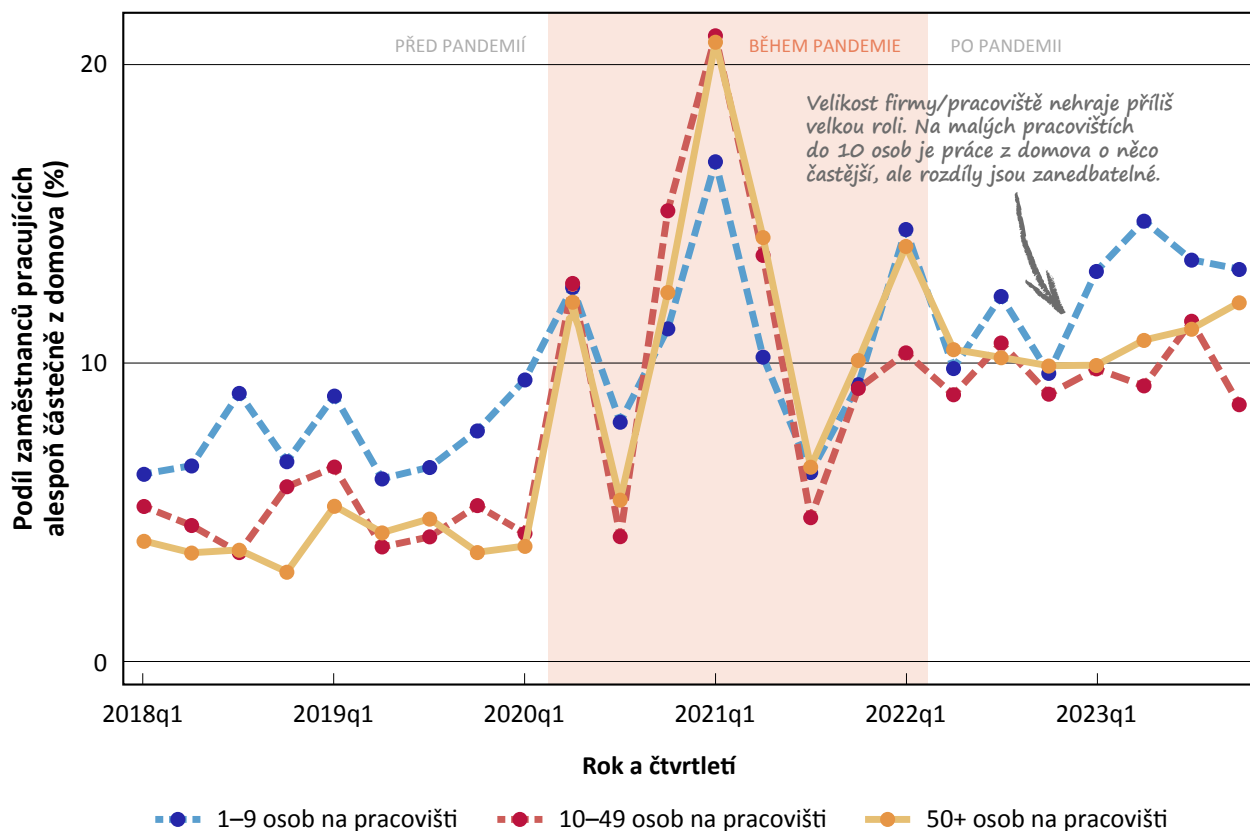


Zdroj: VŠPS 2018–2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 15–64 let).

Graf 10: Práce z domova mužů a žen podle věku nejmladšího dítěte



Zdroj: VŠPS 2018–2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 15–64 let).

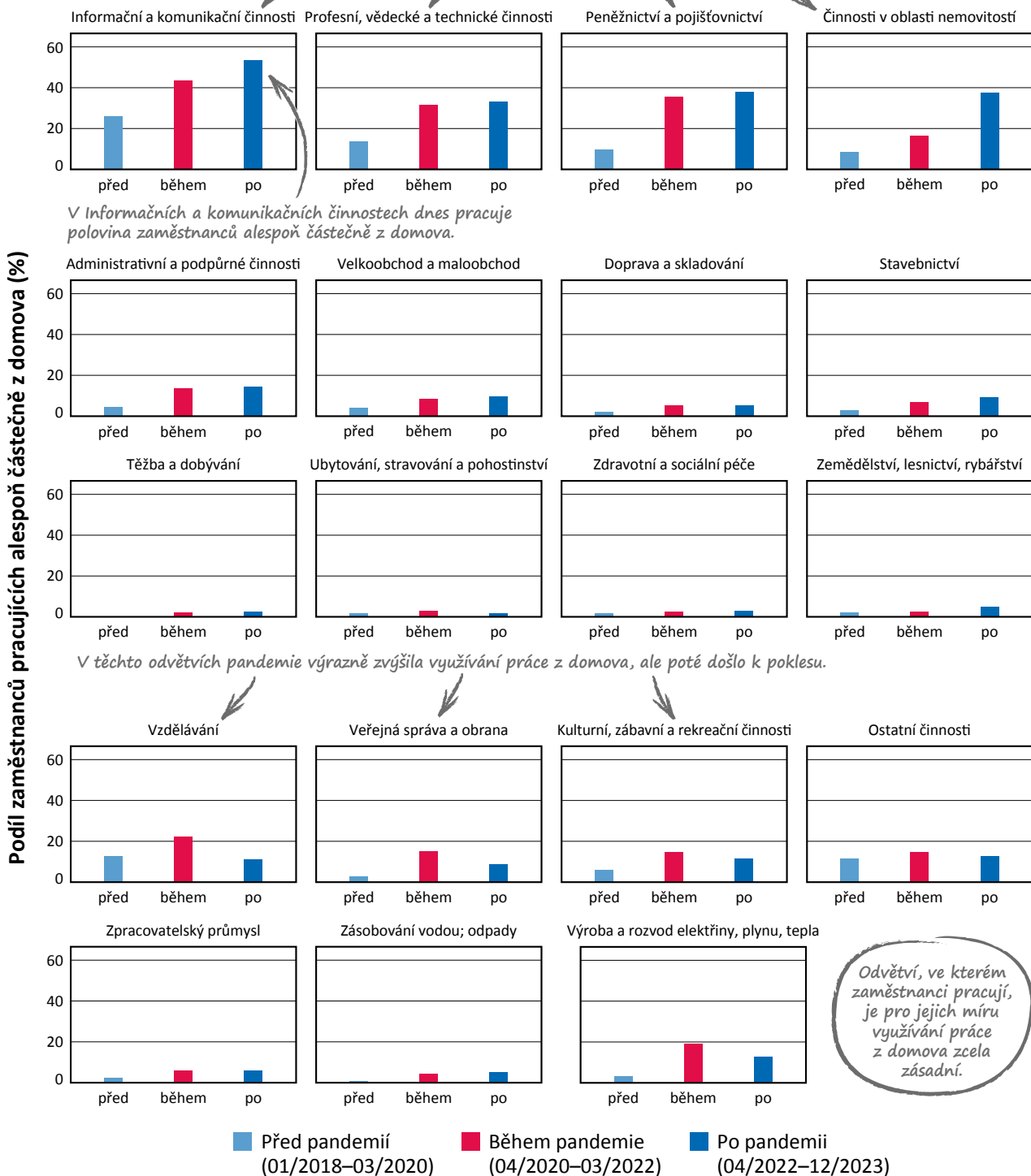
Graf 11: Práce z domova podle počtu osob na pracovišti

Poznámka: Počet osob na pracovišti zachycuje průměrný počet zaměstnanců na pracovišti (tedy velikost pracoviště), kde daný zaměstnanec pracuje.

Zdroj: VŠPS 2018–2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 15–64 let).

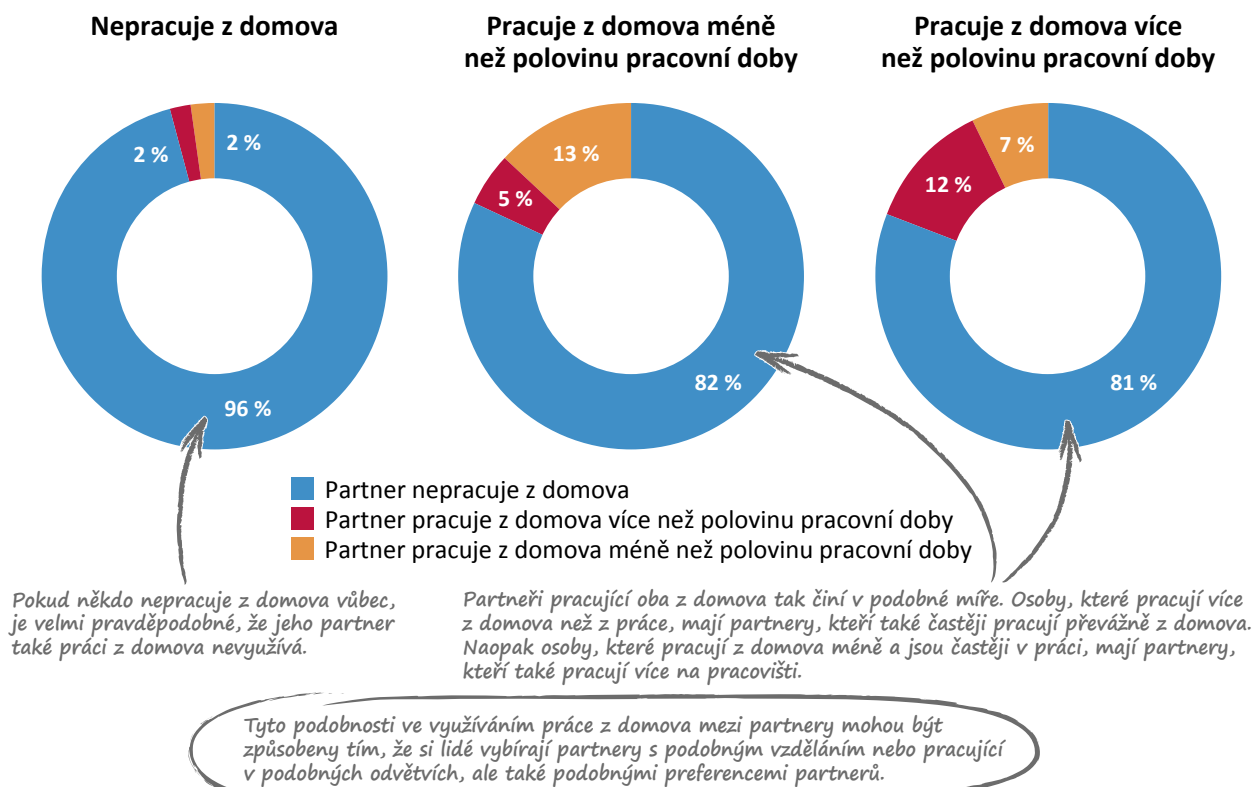
Graf 12: Práce z domova podle odvětví ekonomiky

V těchto odvětvích růst využívání práce z domova pokračoval i po pandemii.



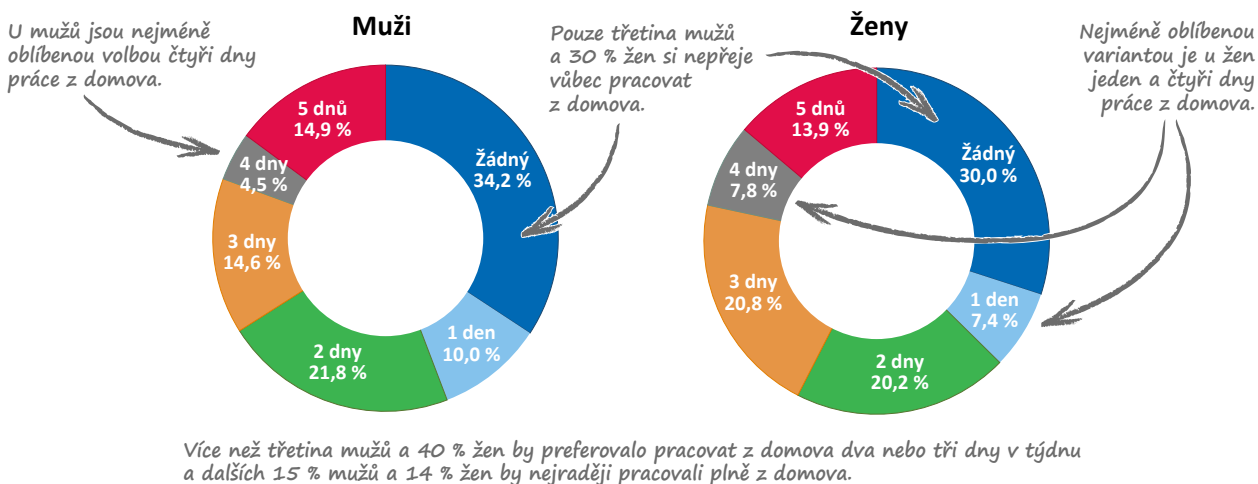
Zdroj: VŠPS 2018–2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 15–64 let).

Graf 13: Práce z domova podle práce partnera



Zdroj: VŠPS 2018–2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 15–64 let s partnerem, který je také v zaměstnaneckém poměru a ve věku 15–64 let).

Graf 14: Preferovaný počet dní práce z domova pro muže a ženy (podíl osob, které preferují daný počet dní v týdnu pracovat z domova)

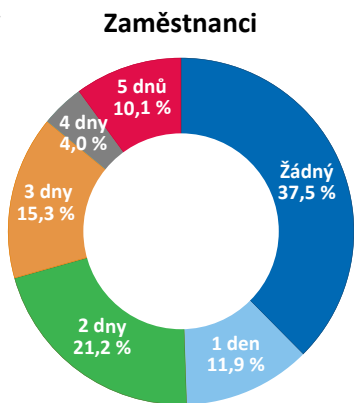


Poznámka: Zde ukazujeme preference reprezentativního vzorku dospělé populace ČR, nejen zaměstnanců.

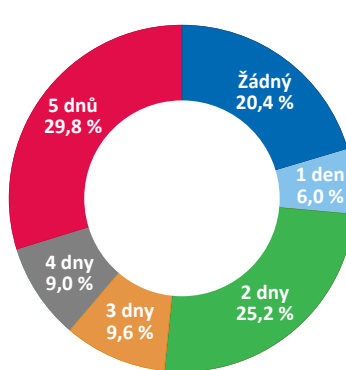
Zdroj: PAQ Research, Život během pandemie / Život k nezaplacení, leden 2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku dospělé populace 18+).

Graf 15: Preferovaný počet dní práce z domova pro různé skupiny obyvatel
(podíl osob, které preferují daný počet dní v týdnu pracovat z domova)

Zaměstnanci vyhledávají práci z domova o něco méně než ostatní. Stále ale 62 % zaměstnanců preferuje práci několik dní v týdnu z domova, a to nejraději dva nebo tři dny týdně.

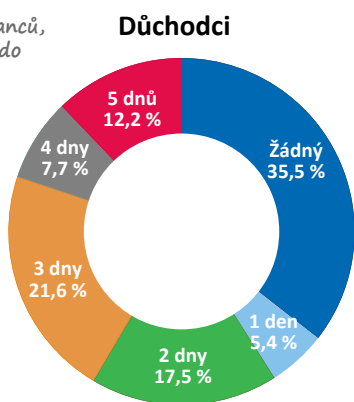


OSVČ

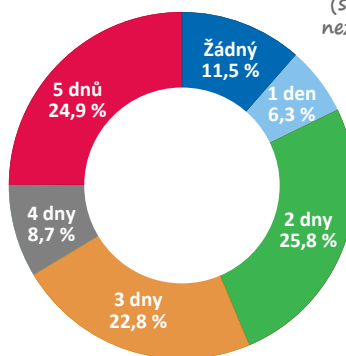


OSVČ nejčastěji volí práci plně z domova (30 %), další volbou je pak práce z domova na dva dny v týdnu (25 %) a vůbec (20 %).

Podobně jako u zaměstnanců, asi 64 % důchodců by rádo pracovalo alespoň jeden den v týdnu z domova, nejčastěji opět dva nebo tři dny týdně.



Ostatní

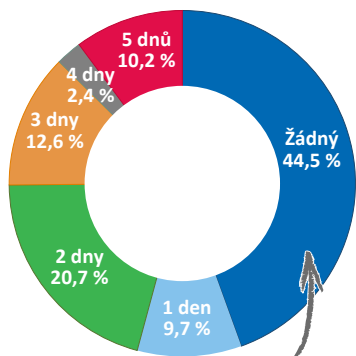


Ostatní neaktivní osoby (studenti, lidé v domácnosti, nezaměstnaní) preferují práci z domova o dost častěji, pouze 11,5 % z nich by chtělo pracovat plně na pracovišti. Plná čtvrtina z nich preferuje práci pouze z domova.

Zdroj: PAQ Research, Život během pandemie / Život k nezaplacení, leden 2023 (vlastní výpočty na reprezentativním vzorku dospělé populace).

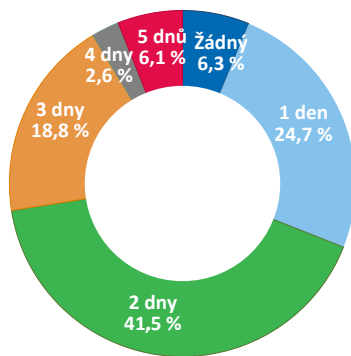
Graf 16: Preference práce z domova a realita
(podíl osob, které preferují daný počet dní v týdnu pracovat z domova)

Lidé nepracující z domova



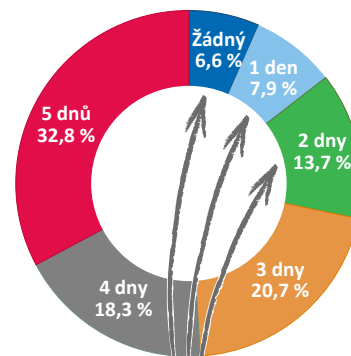
U lidí, kteří pracují pouze na pracovišti, je preference práce z domova nejnižší, stále by ale 55 % z nich upřednostnilo alespoň částečnou práci z domova.

Lidé pracující z domova méně než polovinu pracovní doby



U osob pracujících z domova méně/více než polovinu pracovní doby je výrazná preference pro daný typ uspořádání práce. Lidé zřejmě vyhledávají pracovní podmínky, které jim umožní naplnit jejich preference.

Lidé pracující z domova více než polovinu pracovní doby



Jsou však i lidé, kteří pracují z domova častěji, než by si přáli. Mezi těmi, kteří v minulém měsíci pracovali z domova více než polovinu pracovní doby, je to každý čtvrtý.

Zdroj: PAQ Research, Život během pandemie / Život k nezaplacení, leden 2023 (vlastní výpočty na vzorku osob, které měly v posledním měsíci placenou práci, tedy nejen zaměstnanců ale i OSVČ).

Diskuse širších souvislostí a náměty na další výzkumy

Dlouhodobý efekt pandemie na využívání práce z domova

V této studii jsme empiricky doložili, že v důsledku pandemie covid-19 došlo k výraznému nárůstu využívání práce z domova i v České republice (ČR). Vysoký podíl lidí pracujících z domova kvůli uzávěrám a obavám zaměstnanců a zaměstnavatelů z nákazy po pandemii sice poklesl, ale zdaleka ne na nízkou úroveň před pandemií. Po definitivním konci pandemie z kraje roku 2023 pracoval z domova nejméně každý desátý pracující. Oproti situaci před pandemií se tak míra využívání práce z domova zdvojnásobila. Nejčastěji lidé pracují z domova méně než polovinu dní v týdnu a zbytek tráví na pracovišti. Na základě preferencí uvedených v šetření PAQ Research z ledna roku 2023 lze očekávat, že využívání práce z domova dál poroste. Zůstává však otázkou, do jaké míry se budou preference potkávat s možnostmi, zájmem a ochotou zaměstnavatelů: nakolik budou omezování technickými překážkami práce z domova a zda budou ochotni investovat do potřebných technologií, které práci z domova umožní či usnadní.

Produktivita práce z domova

Budoucí vývoj bude také záležet na rozdílech v produktivitě práce z domova a na pracovišti. Zahraniční studie založené na datech srovnávajících subjektivní i objektivní rozdíly v produktivitě zatím nedocházejí k jednoznačnému závěru. Nezkreslený odhad rozdílu v produktivitách metodologicky také výrazně komplikuje samo-výběr různě produktivních zaměstnanců do různých forem práce (Emanuel and Harrington 2024). Tedy to, že produktivita zaměstnanců preferujících práci z domova a zaměstnanců preferujících práci na pracovišti se může lišit. Případné rozdíly v produktivitě práce z domova a na pracovišti pak mohou odrážet pouze rozdíly v produktivitě těchto dvou skupin zaměstnanců bez ohledu na to, kde pracují. A tedy nikoliv to, zda jsou ti samí zaměstnanci produktivnější při práci z domova či na pracovišti. Podobné empirické analýzy dopadů práce z domova na produktivitu práce dosud v Česku nejsou.

Dopady dalšího růstu využívání práce z domova

Jaké má a bude mít častější využívání práce z domova důsledky na českou ekonomiku? Zahraniční studie ukazují, že nárůst práce z domova zvyšuje dojezdovou vzdálenost i dobu dojíždění za prací (Coskun a kol. 2024). Lidé si totiž mohou díky práci z domova hledat ubytování ve větší vzdálenosti od pracoviště. Symetricky k tomu mohou zaměstnavatelé hledat a přijímat pracovníky v širším okolí. To může posílit pracovní mobilitu, zvýšit

sladění nabídky a poptávky po práci a celkově zvýšit konkurenci na trhu práce. Rozšíření území, kde si lidé hledají práci a zaměstnavatelé ji poptávají, může částečně kompenzovat relativně nízkou ochotu Čechů stěhovat se za prací. Je však otázkou, jaký dopad to bude mít na trh s nemovitostmi. I zde se potřebných dat a analýz v ČR nedostává.

Dopady práce z domova na různé pracovníky

V souladu s předchozími studiemi a očekáváním je v současnosti práce z domova využívána především v profesích, které lze z domova snadněji vykonávat. Ta jsou především v odvětví informačních a telekomunikačních činností, profesních, vědeckých a technických činností a v oblasti nemovitostí, peněžnictví a pojišťovnictví. Tomu odpovídá také vyšší míra využívání práce z domova u lidí s vyšším vzděláním. Z domova i po pandemii pracují nejčastěji vysokoškolsky vzdělaní lidé, a to každý čtvrtý. Jsou soustředěni v odvětvích a zastávají typy povolání, která lze snadněji vykonávat z domova. U pracovníků s maturitou pracuje z domova jen každý desátý.

Vzhledem k tomu, že práce z domova se vyskytuje především mezi lidmi s vyšším vzděláním a v lépe placených profesích, další růst využívání práce z domova pravděpodobně přispěje k nárůstu ekonomických a sociálních rozdílů ve společnosti. Důležité proto bude sledovat, zda další technologický vývoj umožní práci z domova i v profesích, kde to až dosud nebylo snadné či možné.

Muži vs. ženy

Pokud jde o rozdíly ve využívání práce z domova mezi muži a ženami, jsou naše zjištění poněkud překvapivá. Za jednu z hlavních výhod práce z domova totiž bývá považována skutečnost, že umožňuje lépe skloubit práci s domácími povinnostmi a rodinným životem. Jelikož se v Česku, ve srovnání s průměrem EU, na práci v domácnosti a péči o děti podílí ženy podstatně větším dílem než muži, čekali jsme, že práce z domova bude v podstatně větší míře využívána ženami. Ukázalo se však, že míra využívání práce z domova zůstala po skončení pandemie u obou pohlaví podobná. V případě práce z domova na méně než polovinu dní v týdnu je u mužů dokonce o něco vyšší než u žen. Za tímto vývojem pravděpodobně stojí odlišné typy profesí, které ženy a muži zastávají. Jako příklad uveďme práci v informatice a telekomunikacích, kde zcela dominují muži a polovina lidí dnes pracuje z domova. Na druhé straně jsou sektory vzdělávání a veřejné správy, kde naopak dominují ženy. V těchto odvětvích sice byla míra využívání práce z domova během

pandemie v důsledku uzávěr vysoká, ale dnes je – z podstaty náplně těchto profesí – zpět na výrazně nižší úrovni.

Je zajímavé, že na genderové rozložení míry využívání práce z domova nemá vliv přítomnost a počet dětí v rodině. Naše očekávání častějšího využívání práce z domova ženami se potvrdila jen u rodičů dětí do 3 let věku. Matky takto malých dětí pracují z domova více než dvakrát častěji než otcové. Bylo tomu tak během pandemie i po ní. Míra využívání práce z domova se v této skupině po pandemii dokonce o něco zvýšila, a to u obou pohlaví.

Matky menších dětí

Na základě prezentovaných zjištění se domníváme, že díky nárůstu využívání práce z domova vyvolanému pandemií by se v Česku mohlo zvyšovat zapojení matek malých dětí na trhu práce a postupně vyrovnávat genderové rozdělení rolí v domácnostech.

Možnost pracovat z domova by matkám měla usnadnit jak dřívější návrat po rodičovské dovolené do zaměstnání, tak kombinování profesního a rodinného života. Možnost partnerů pracovat z domova by mohla také usnadnit a zvýšit jejich zapojení do péče o děti a domácnost. Pozitivní korelace ve využívání práce z domova u obou partnerů naznačuje, že se partneři na péči o děti a domácnost již pravděpodobně podílejí. Je však do určité míry způsobena i tím, že spolu častěji žijí lidé s obdobnou úrovní vzdělání či podobnou profesí, a tedy i s podobnou možností svoji práci vykonávat z domova.

V každém případě bude empiricky zajímavé sledovat, jaký dopad bude častější využívání práce z domova mít na participaci žen s malými dětmi na trhu práce, na genderové rozdíly v míře zaměstnanosti a na rozdíly mezi příjmy mužů a žen. Česko totiž v rámci EU vykazuje největší propad zaměstnanosti žen v důsledku mateřství (Kleven a kol., 2023).⁶ To se promítá i do mzdových rozdílů mezi ženami a muži. Ne náhodou jsou v Česku poměrně vysoké, pohybují se kolem 18 %.⁷

Dřívější návrat žen z rodičovské dovolené usnadněný možností práce z domova, či převzetím části péče o děti partnery, by mohl tyto značné genderové nerovnosti snížit.

⁶ Rozdíl participace na trhu práce českých žen s dětmi do 3 let a žen ostatních je v Česku největší ze zemí EU.

⁷ Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form, 2022. Dostupné online: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem18o/default/table?lang=en>

Mezigenerační rozdíly

Důležité jsou také mezigenerační rozdíly a případný dopad využívání práce z domova na sociální a ekonomické nerovnosti mezi generacemi. Práce z domova je dnes nejvíce využívána mezi pracovníky středního věku, naopak mladí lidé do 25 let a lidé před důchodem ji využívají nejméně. Zatímco u lidí starších 50 let vyšší míra využívání práce z domova během pandemie po jejím skončení opět částečně klesla, u zaměstnanců do 25 let dále rostla. Zůstává otázkou, jak se práce z domova osvědčí mezi mladými lidmi, kteří do zaměstnání teprve nastupují, a to jak z hlediska spokojenosti zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Práce na pracovišti pro nově zaměstnané jim dává možnost mnohem intenzivnější komunikace se zkušenějšími kolegy. To může být pro nové zaměstnance a akumulaci specifického zkušenostního lidského kapitálu stěžejní. Při práci z domova je tento způsob učení pravděpodobně pomalejší a noví zaměstnanci si mohou častěji připadat bezradní. Naše zjištění na základě odpovědí pracovníků ohledně jejich preferencí ukazují, že někteří pracující z domova by naopak upřednostnili trávit více času na pracovišti.

Literatura

- Adrjan, P., Ciminelli, G., Judes, A., Koelle, M., Schwellnus, C. & Sinclair, T. (2021). *Will it stay or will it go? Analysing developments in telework during COVID-19 using online job postings data*. OECD Productivity Working Papers, 2021-30.
- Adrjan, P., Ciminelli, G., Judes, A., Koelle, M., Schwellnus, C. & Sinclair, T. (2023). Unlocked potential: work-from-home job postings in 20 OECD countries. *AEA Papers and Proceedings*, 113(May), 604–608.
- Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M. & Zarate, P. (2023). Time savings when working from home. *AEA Papers and Proceedings*, 113(May), 597–603.
- Arntz, M., Ben Yahmed, S. & Berlingieri, F. (2020). Working from home and COVID-19: the chances and risks for gender gaps. *Intereconomics*, 55(6), 381–386.
- Bajgar, M., Janský, P. & Šedivý, M. (2020). *Kolik nás může pracovat z domova? IDEA anti COVID-19* https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23_2020/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23_2020.html
- Barrero, J. M., Bloom, N. & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23–49.
- Bloom, N., Davis, S. J. & Zhestkova, Y. (2021). COVID-19 shifted patent applications toward technologies that support working from home. *AEA Papers and Proceedings*, 111(May), 263–266.
- Coskun, S., Dauth, W., Gartner, H., Stops, M. & Weber, E. (2024). *Working from home increases work-home distances*. IZA Discussion Paper Series, 16855.
- Davis, S. J. (2024). *The big shift in working arrangements: eight ways unusual*. NBER Working Paper Series, 32363.
- Emanuel, N. & Harrington, E. (2024). Working remotely? Selection, treatment, and the market for remote work. *AEJ: Applied Economics*, 16(4), 528–559.
- Grossmann, J., Korbel, V. & München, D. (2021). *Práce z domova: možnost, nebo nutnost? IDEA studie 3/2021*. <https://idea.cerge-ei.cz/studies/prace-z-domova-moznost-nebo-nutnost>
- Hansen, S., Lambert, P. J., Bloom, N., Davis, S. J., Sadun, R. & Taska, B. (2023). *Remote work across jobs, companies, and space*. NBER Working Paper Series, 31007.
- Kleven, H., Landais, C. & Leite-Mariante, G. (2023). *The child penalty atlas*. NBER Working Paper Series, 31649.
- Zarate, P., Dolls, M., Davis, S. J., Bloom, N., Barrero, J. M. & Aksoy, C. G. (2024). *Why does working from home vary across countries and people?* NBER Working Paper Series, 32374.

Předchozí studie IDEA

2024

TALENT: kritický přehled odborné literatury na téma nadání. Miroslava Federičová, Tomáš Protivínský, Eva Peňázová, prosinec 2024 [▶](#)

Veřejná podpora míst ve školách se stále vyplatí: analýza výnosů a nákladů. Klára Kalíšková, Daniel Münich, Jiří Slabý, listopad 2024 [▶](#)

Jaké inovativní firmy (ne)čerpají veřejnou podporu na inovace? Martin Srholec, říjen 2024 [▶](#)

Krajské rozpočty pod drobnohledem: odkud mají příjmy, na co jdou výdaje a co přinese změna RUD. Petr Janský, Daniel Kolář, září 2024 [▶](#)

Platy učitelů v roce 2023 a výhled: jízda z kopce. Daniel Münich, Vladimír Smolka, červen 2024 [▶](#)

Reforma veřejných zakázek s jedinou nabídkou: více konkurence, nižší cena. Vítězslav Titl, červen 2024 [▶](#)

(Ne)zájem žáků o učitelskou profesi: mezinárodní srovnání. Miroslava Federičová, březen 2024 [▶](#)

Analýza příjmů státního rozpočtu 2024 ve světle předkrizového roku 2019. Petr Janský, Daniel Kolář, březen 2024 [▶](#)

2023

Analýza výdajů státního rozpočtu 2024 ve světle předkrizového roku 2019. Petr Janský, Daniel Kolář, listopad 2023 [▶](#)

Přijímačky na střední školy: promyšlený mechanismus nebo velká národní loterie? Tomáš Protivínský, říjen 2023 [▶](#)

Máme příliš mnoho vysokoškoláků? Co lze vyčíst z celoživotních mzdových profilů. Taras Hrendash, Štěpán Jurajda, Daniel Münich, Pavla Doleželová, Pavel Mrázek, listopad 2023 [▶](#)

Platy učitelů v roce 2022 a výhled: cesta z propasti a zase zpět. Daniel Münich, Vladimír Smolka, září 2023 [▶](#)

Dopady exekucí a nezaměstnanosti na podporu krajní pravice, levice a populismu v České republice v letech 2001–2017. Jakub Grossmann, Štěpán Jurajda, Lucie Zapletalová, září 2023 [▶](#)

Kdo je nejvíce zasažen růstem cen? Rozdíly v inflaci pro různé domácnosti 2020–2023. Petr Janský, Daniel Kolář, Marek Šedivý, červenec 2023 [▶](#)

Platy ředitelů škol: dlouho ve stínu pozornosti. Václav Korbel, Daniel Münich, Vladimír Smolka, červen 2023 [▶](#)

Rozdíly nákladnosti vysokoškolského výzkumu mezi vědními oblastmi: Jak moc se liší od „KENŮ“ ve výuce? Martin Srholec, červen 2023 [▶](#)

Are Subsidies to Business R&D Effective? Regression Discontinuity Evidence from the TA CR ALFA Programme. Matěj Bajgar, Martin Srholec, květen 2023 [▶](#)

Generace X a Y očima dat: Když byli rodiče mladí jako my. Eva Peňázová, Michal Šoltés, květen 2023 [▶](#)

(Ne)zvyšování sociálních dávek v letech 2012–2023: přehled. Petr Janský, Daniel Kolář, duben 2023 [▶](#)

Snížila by větší bytová výstavba cenový růst nemovitostí v letech 2013–2021? Pravděpodobně ne. Roman Šustek, Lucie Zapletalová, březen 2023 [▶](#)

Vývoj postojů české veřejnosti k válečným uprchlíkům z Ukrajiny. Daniel Münich, Tomáš Protivínský, únor 2023 [▶](#)

Pandemie a očekávání rodičů ohledně návratnosti investic do vzdělávání dětí. Václav Korbel, únor 2023 [▶](#)

Ruce a mozky českých žen stále nevyužity. Jakub Grossmann, Daniel Münich, leden 2023 [▶](#)

2022

Vliv zvýšení rodičovského příspěvku na participaci žen na trhu práce. Jakub Grossmann, Filip Pertold, Michal Šoltés, Matěj Šarboch, Lucie Zapletalová, listopad 2022 [▶](#)

Nárůst cen energií a zvýšení příspěvku na bydlení v lednu 2022: Pomohlo to? Filip Pertold, Petr Pleticha, září 2022 [▶](#)

Platy učitelů v roce 2021: vrchol dosažen a co dál? Daniel Münich, Vladimír Smolka, srpen 2022 [▶](#)

Publikační výkonnost panelistů Grantové agentury ČR (2019–2021). Matěj Bajgar, září 2022 [▶](#)

Kompenzace ztráty příjmů v pandemii covid-19: vítězové a poražení. Klára Kalíšková, Lucie Zapletalová, srpen 2022 [▶](#)

Rozdíly v přísnosti známkování žáků a dopady na vzdělanostní aspirace. Daniel Münich, Tomáš Protivínský, červen 2022 [▶](#)

Chudoba a sociální dávky v sociálně vyloučených lokalitách. Miroslava Federičová, Klára Kalíšková, Lucie Zapletalová, červen 2022 [▶](#)

Dlouhodobá dědictví osvobození Sudet Rudou a americkou armádou. Jakub Grossmann, Štěpán Jurajda, květen 2022 [▶](#)

Odchody z učitelské profese v Evropě. Miroslava Federičová, Filip Pertold, březen 2022 [▶](#)

Intenzita používání vyučovacích metod učiteli a jejich vztah s výsledky vzdělávání. Václav Korbel, březen 2022 [▶](#)

Spočítali jsme za vás: Dopady zrušení superhrubé mzdy, snížení odvodů na sociální pojištění a zavedení daňových prázdnin. Klára Kalíšková, Michal Šoltés, leden 2022 [▶](#)

Nárůst o 395 miliard Kč oproti roku 2019: Kam směřoval první návrh výdajů státního rozpočtu na rok 2022. Daniel Kolář, Petr Janský, leden 2022 [▶](#)

Státní zaměstnanci a úředníci: kde pracují a za kolik? Daniel Bartušek, Petr Bouchal, Petr Janský, leden 2022 [▶](#)

Nemocenské pojištění: co způsobilo zavedení karenční doby? Jakub Grossmann, Lucie Zapletalová, leden 2022 [▶](#)

2021

Standardní granty GA ČR a publikační výkonnost vědců: Kontrafaktuální analýza projektů udělených v letech 2005–2014. Matěj Bajgar, říjen 2021 [▶](#)

Jaké změny v rodinné politice slibují volební programy politických stran? Shrnutí a rozbor. Michal Ostrý, Filip Pertold, září 2021 [▶](#)

Finanční podpora vysokoškolských studentů v České republice: Rekonstrukce systému nutná. Daniel Münich, Otakar Kořínek, září 2021 [▶](#)

Platy učitelů v roce 2020: Usne Česko na vavřínech? Daniel Münich, Vladimír Smolka, srpen 2021 [▶](#)

Maminka nebo školka? Dopady prodloužení čerpání rodičovského příspěvku na budoucí vzdělání a pracovní uplatnění dětí. Alena Bičáková, Klára Kalíšková, Lucie Zapletalová, srpen 2021 [▶](#)

Zásah nutný: dopady budoucího ekonomického vývoje a pandemických opatření na příjmy a výdaje systému veřejného zdravotního pojištění. Lucie Bryndová, Lenka Šlegerová, červen 2021 [▶](#)

Kdo v první vlně pandemie zachránil zaměstnance? Analýza čerpání podpory programu Antivirus B. Štěpán Jurajda, Pavla Doleželová, Lucie Zapletalová, duben 2021 [↗](#)

Práce z domova: možnost, nebo nutnost? Jakub Grossmann, Václav Korbel, Daniel MÜNICH, březen 2021 [↗](#)

Vyluka prezenční výuky během pandemie covid-19: odhad neviditelných ekonomických ztrát. Ole Jann, Daniel MÜNICH, Lucie Zapletalová, duben 2021 [↗](#)

Společenský status učňovského vzdělávání v České republice: vývoj posledních 15 let a srovnání se zahraničím. Václav Korbel, Daniel MÜNICH, únor 2021 [↗](#)

Studie z předchozích let jsou k dispozici na:

<https://idea.cerge-ei.cz/vystupy/studie>

Upozornění: Tato studie reprezentuje pouze názory autorů, a nikoli oficiální stanovisko Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium Univerzity Karlovy, CERGE.

Warning: This study represents only the views of the authors and not the official position of the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences, v. v. i. as well as the Charles University, Center for Economic Research and Graduate Education.

Od nutnosti k nové realitě: práce z domova po pandemii covid-19

Studie 1/2025

© Alena Bičáková, Klára Kalíšková

Ekonomický ústav AV ČR, v. v. i., 2025

ISBN 978-80-7344-722-9

Zaujala vás tato studie?

Podpořte nezávislý akademický výzkum
dopadů veřejných politik ČR
a přispějte na naši činnost,
abychom mohli napsat další.



IDEA se v rámci Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i. podílí na aktivitách Strategie AV21
IDEA at the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences participates in the Strategy AV21 activities



Od nutnosti k nové realitě: práce z domova po pandemii covid-19

Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA)

O IDEA

Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) je nezávislý think-tank zaměřující se na analýzu, vyhodnocování a vlastní návrhy veřejných politik. Doporučení IDEA vychází z analýz založených na faktech, datech, jejich nestranné interpretaci a moderní ekonomické teorii.

IDEA je think-tank Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i. a vznikla z iniciativy a pod vedením prof. Jana Švejnara. Ekonomický ústav AV ČR, v. v. i. (EKÚ – angl. zkratka EI) tvoří společné akademické pracoviště CERGE-EI spolu s Centrem pro ekonomický výzkum a doktorské studium Univerzity Karlovy (anglická zkratka CERGE).

Principy fungování IDEA

1. Vytváření shody na základě intelektuální otevřenosti – přijímání volné soutěže myšlenek, otevřenost podnětům z různých částí světa, přehodnocování existujících stanovisek vzhledem k novým výzvám.
2. Využívání nejvhodnějších teoretických a praktických poznatků – snaha o rozvinutí postupů na základě nejlepších teoretických i praktických poznatků (z České republiky i ze zahraničí).
3. Zaměření aktivit na vytvoření efektivní politiky a strategie České republiky – doplňovat akademické instituce vytvářením podkladů efektivním a operativním způsobem.

Pokud chcete dostávat do své emailové schránky informace o připravovaných studiích a akcích IDEA, napište nám na

idea@cerge-ei.cz

About IDEA

The Institute for Democracy and Economic Analysis (IDEA) is an independent think tank focusing on policy-relevant research and recommendations. IDEA recommendations are based on high quality data, objective evidence-based analysis, and the latest economic theories.

IDEA is a think tank at the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences and is led by its founder, Prof. Jan Švejnar. The Economics Institute (EI) of the Czech Academy of Sciences forms part of a joint workplace, CERGE-EI, together with the Center for Economic Research and Graduate Education of the Charles University (CERGE).

IDEA's Working Principles

1. We build consensus on the basis of intellectual openness – we believe in a free competition of ideas, are open to initiatives from various parts of the world, and constantly review existing opinions in the light of new challenges.
2. We make use of the most appropriate theoretical and empirical findings, and strive to develop methods based on the best theoretical and practical knowledge (both from the Czech Republic and from abroad).
3. We focus on creating effective policy and strategy for the Czech Republic, complementing academic institutions by producing materials in a constructive, practical format.

If you would like to receive regular information about the latest IDEA studies and events please subscribe to our mailing list by contacting

idea@cerge-ei.cz



PROJEKT EKONOMICKÉHO ÚSTAVU AKADEMIE VĚD ČR

<http://idea.cerge-ei.cz>