
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 nemocí 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 využívána 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.