

Praca z domu podczas pandemii – eksperyment z wykorzystaniem metody wyboru warunkowego w Polsce

Piotr Lewandowski, Katarzyna Lipowska, Mateusz Smoter

Pandemia COVID-19 przyczyniła się do upowszechnienia pracy z domu. Interakcje w miejscu pracy stanowią większość kontaktów społecznych wśród osób w wieku produkcyjnym i są ważnym kanałem transmisji chorób takich jak COVID-19. Dzięki pracy z domu w wielu branżach można było ograniczyć kontakty między pracownikami kontynuując działalność firm i instytucji. Badania sugerują, że praca z domu zostanie z nami również po pandemii. Ważnym pytaniem jest, jak bardzo pracownicy cenią możliwość pracy z domu oraz czy są gotowi zrezygnować z innych udogodnień zawodowych, zwłaszcza części wynagrodzenia, na rzecz takiej możliwości.

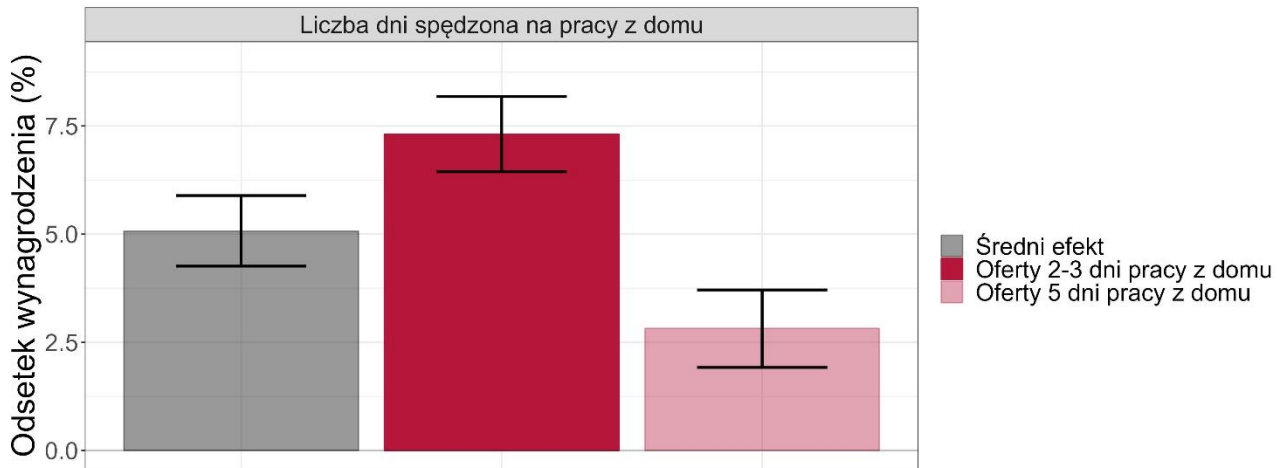
Celem naszego artykułu jest ocena, jak duże jest zapotrzebowanie na pracę z domu i jakim grupom pracowników najbardziej zależy na tej formie świadczenia pracy. W tym celu przeprowadziliśmy badanie ankietowe z wykorzystaniem metody wyboru warunkowego oraz podejścia eksperymentalnego, w którym wzięło udział ponad 10 000 osób w Polsce.¹ Dodatkowo, podzieliliśmy uczestników losowo na dwie grupy. Uczestnicy w pierwszej grupie otrzymali informację na temat poziomu ekspozycji na zarażenie COVID-19 w ich zawodzie oraz znaczeniu pracy z domu dla obniżenia tej ekspozycji. Uczestnicy w drugiej grupie takiej informacji nie uzyskali. Dzięki temu możemy ocenić, czy informacje pro-zdrowotne mogą wpłynąć na preferencje dotyczące sposobu pracy. Następnie oszacowaliśmy, jaki odsetek wynagrodzenia pracownicy są gotowi poświęcić za możliwość pracy z domu – im jest on wyższy, tym większe jest zapotrzebowanie na pracę z domu.

Nasze wyniki pokazują, że zainteresowanie pracą z domu jest w Polsce wysokie – mając do wyboru pracę z domu lub w biurze / zakładzie pracy przy takim samym poziomie wynagrodzenia, aż 64% osób skłania się do pracy z domu. Pracę z domu w wymiarze 2-3 dni tygodniowo, łączoną z pracą w biurze / siedzibie pracodawcy w pozostałe dni, wybrałoby nawet 71% osób.

Mając do wyboru oferty pracy różniące się poziomami wynagrodzenia oraz możliwością pracy z domu, pracownicy są w stanie poświęcić przeciętnie 5% wynagrodzenia za możliwość pracy z domu. Ponadto, praca z domu przez 2-3 dni w tygodniu łączona z pracą w biurze / zakładzie pracy okazuje się dużo atrakcyjniejszą opcją niż praca wyłącznie z domu. Pracownicy są w stanie zrezygnować z 7% wynagrodzenia na rzecz pracy z domu w wymiarze 2-3 dni w tygodniu, ale tylko z 3% wynagrodzenia na rzecz pracy wyłącznie z domu (Wykres 1). Nasze wyniki są zgodne z badaniami przeprowadzonymi w Stanach Zjednoczonych, wskazujących, że hybrydowy model pracy jest bardziej popularny niż praca wyłącznie z domu.

¹ Metoda wyboru warunkowego polega na prezentowaniu uczestnikom badania hipotetycznych scenariuszy, spośród których wybierają oni najbardziej dla siebie korzystny. W naszym badaniu był to wybór pomiędzy dwiema ofertami pracy, które różniły się poziomem wynagrodzenia i możliwością pracy z domu.

Wykres 1. Odsetek wynagrodzenia, który pracownicy są skłonni poświęcić w zamian za możliwość pracy z domu, w zależności od liczby dni oferowanej pracy z domu (% wynagrodzenia)



Uwagi: oszacowania na podstawie modelu logitowego, wraz z 95-procentowymi przedziałami ufności.

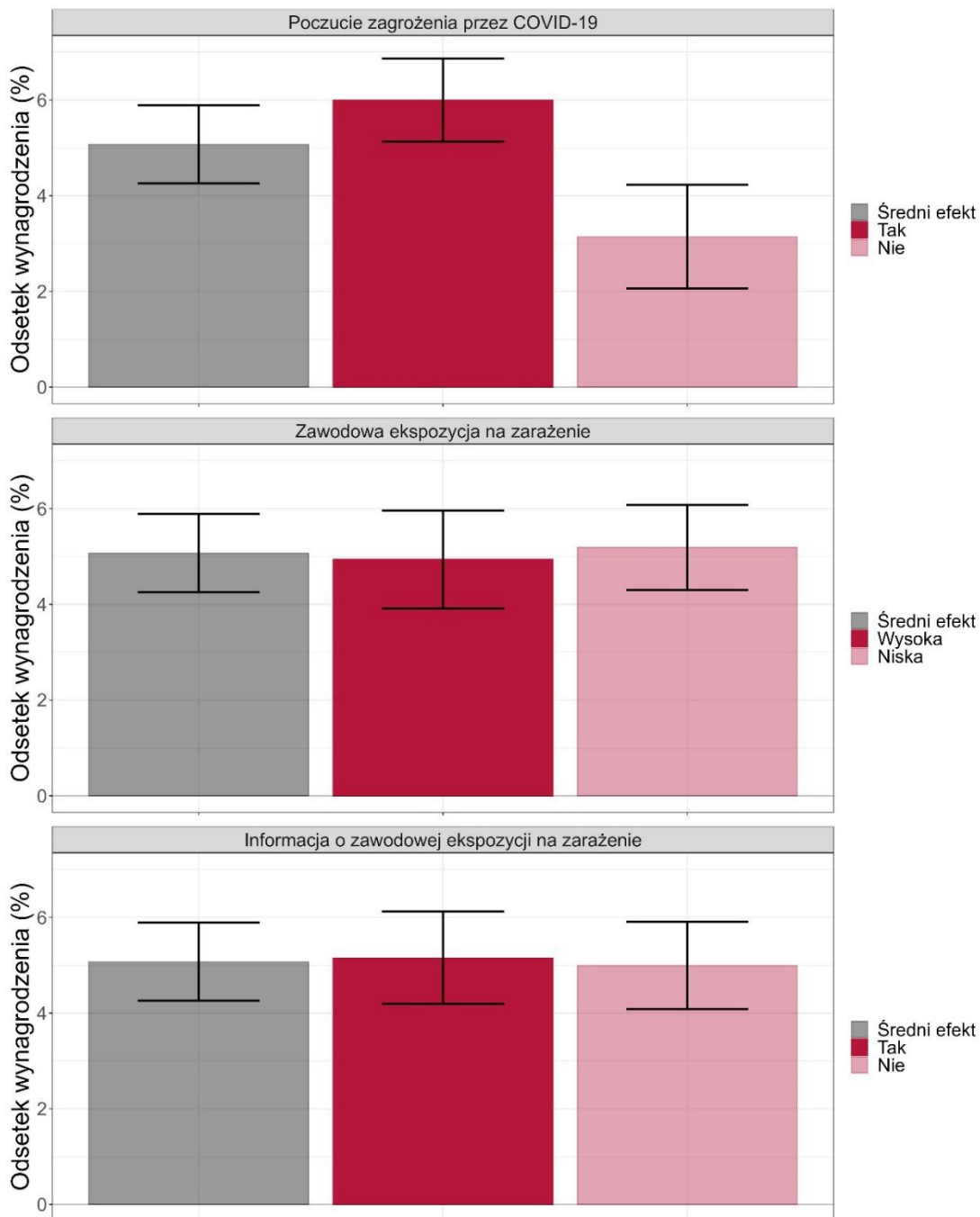
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania z wykorzystaniem metody wyboru warunkowego.

Dla kształtowania się preferencji co do trybu pracy większe znaczenie ma subiektywne postrzeganie zagrożenia związanego z pandemią COVID-19 niż poziom ekspozycji na zarażenie w danym zawodzie. Pracownicy, którzy postrzegają COVID-19 jako zagrożenie, są w stanie poświęcić na rzecz pracy z domu większą część wynagrodzenia (6%) niż pracownicy, którzy nie obawiają się COVID-19 (3%). Równocześnie, skłonność do poświęcenia części wynagrodzenia w zamian za pracę z domu nie różni się pomiędzy pracownikami pracującymi w zawodach o wysokiej i niskiej ekspozycji na zarażenie. Co więcej, informowanie pracowników o ekspozycji zawodowej na zarażenie oraz jej ewentualnym obniżeniu dzięki pracy z domu, nie wpływa na ich preferencje dotyczące sposobu pracy (Wykres 2).

Nasze wyniki pokazują również, że kobiety są bardziej zainteresowane pracą z domu niż mężczyźni o podobnych cechach (np. wiek, wykształcenie, zawód, liczba dzieci): kobiety są gotowe poświęcić 6% wynagrodzenia za taką możliwość, a mężczyźni 4% (Wykres 3). Z jednej strony, większa skłonność kobiet do rezygnacji z wynagrodzenia w zamian za możliwość pracy z domu może przełożyć się na zwiększenie luki płacowej między kobietami i mężczyznami. Z drugiej strony, upowszechnienie pracy z domu może zwiększyć pulę ofert pracy atrakcyjnych dla kobiet, ponieważ kobiety są bardziej niechętnie długim dojazdom do pracy.² Nie można więc z góry ocenić, jak upowszechnienie pracy z domu wpłynie na równość płci na rynku pracy.

² Le Barbanchon, T., Rathelot, R., Roulet, A., 2021. Gender Differences in Job Search: Trading off Commute against Wage. The Quarterly Journal of Economics 136, 381–426. <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa033>

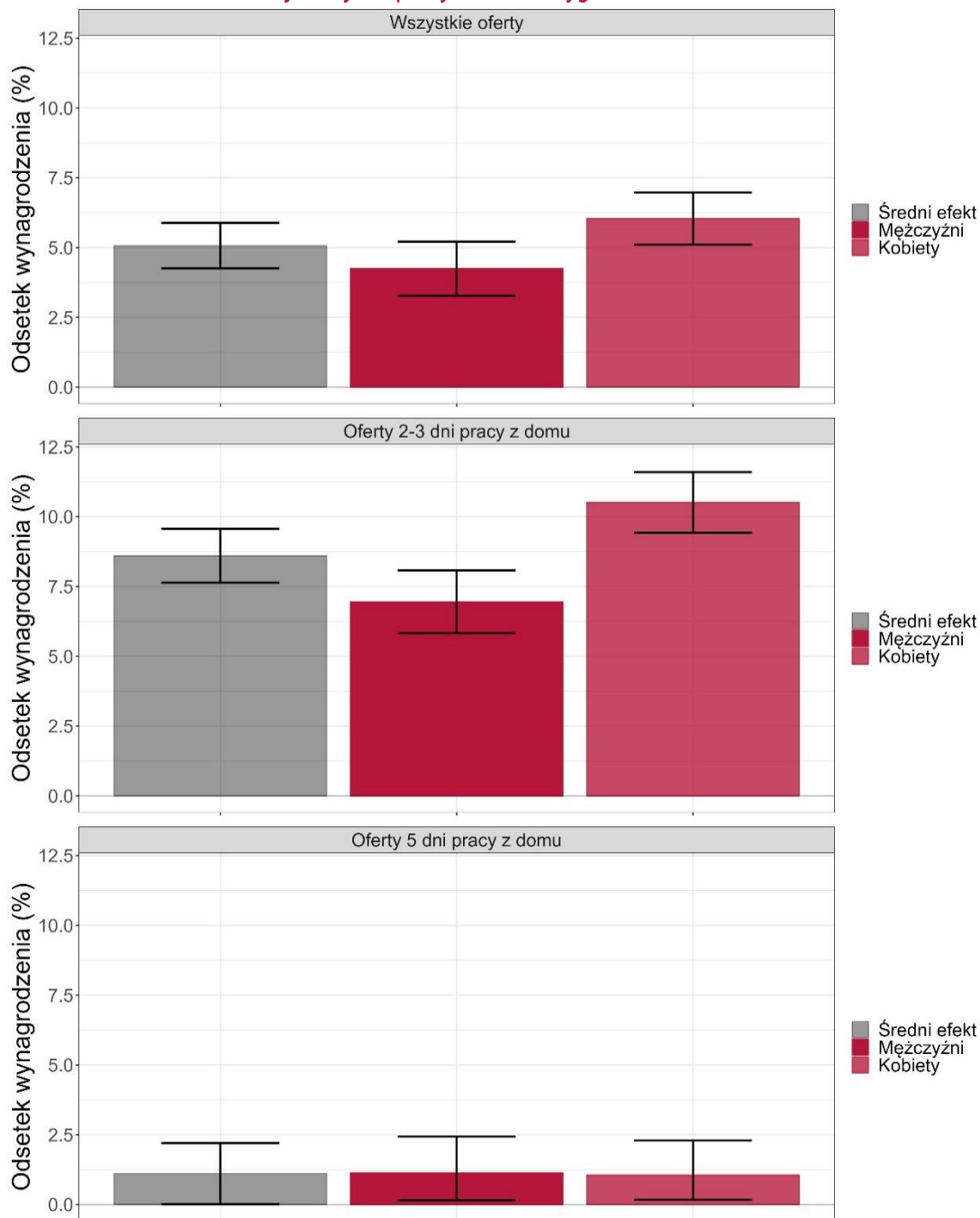
Wykres 2. Procent wynagrodzenia, który pracownicy są skłonni poświęcić w zamian za możliwość pracy z domu, w zależności od postrzegania zagrożenia COVID-19 oraz ekspozycji na zarażenie związanej z wykonywanym zawodem



Uwagi: oszacowania na podstawie modelu logitowego, wraz z 95-procentowymi przedziałami ufności.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania z wykorzystaniem metody wyboru warunkowego.

Wykres 3. Procent wynagrodzenia, który pracownicy są skłonni poświęcić w zamian za możliwość pracy z domu, wg płci i w zależności od oferowanej liczby dni pracy z domu w tygodniu

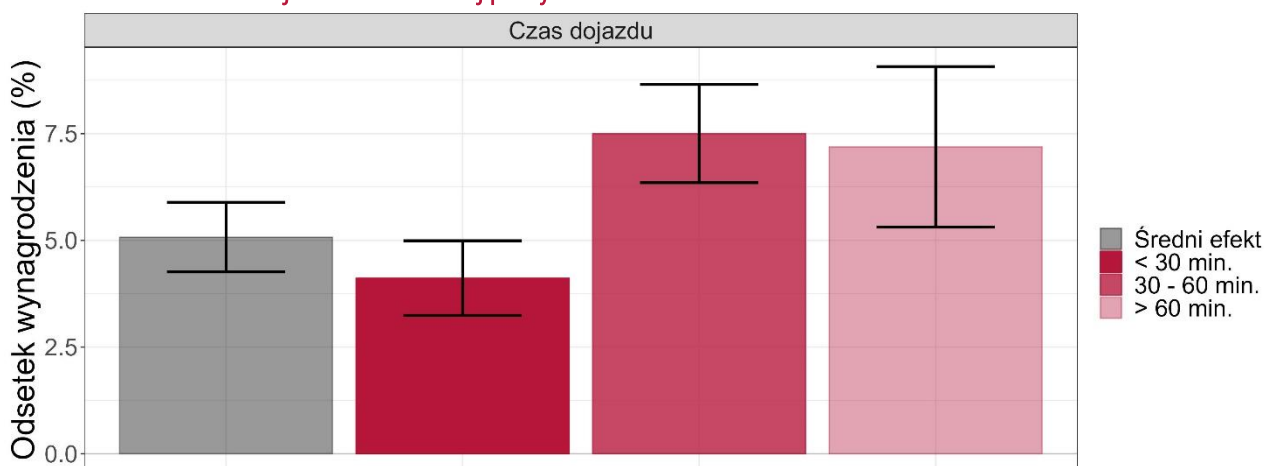


Uwagi: oszacowania na podstawie modelu logitowego, wraz z 95-procentowymi przedziałami ufności.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania z wykorzystaniem metody wyboru warunkowego.

Na preferencje w zakresie pracy z domu wpływa też długość dojazdów do siedziby firmy: osoby, które długo dojeżdżają do pracy (ponad 30 minut) są gotowe poświęcić większą część wynagrodzenia za możliwość pracy z domu (ponad 7%) niż pracownicy, którzy dojeżdżają krócej niż 30 minut (3%; Wykres 4).

Wykres 4. Procent wynagrodzenia, który pracownicy są skłonni poświęcić w zamian za możliwość pracy z domu w zależności od czasu dojazdu do aktualnej pracy



Uwagi: oszacowania na podstawie modelu logitowego, wraz z 95-procentowymi przedziałami ufności.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania z wykorzystaniem metody wyboru warunkowego.

Nasze badanie pokazuje, że praca z domu, zwłaszcza przez 2-3 dni w tygodniu, jest na tyle atrakcyjna dla części pracowników, że są gotowi za taką możliwość zrezygnować z części wynagrodzenia. Równocześnie, największe zainteresowanie pracą z domu wykazują określone grupy pracowników – kobiety, osoby postrzegające COVID-19 jako zagrożenie, osoby poświęcające dużo czasu na dojazdy do pracy. Preferencje dotyczące pracy z domu nie różnią się jednak między pracownikami w zawodach o wysokiej i niskiej ekspozycji na COVID-19. Biorąc pod uwagę wyniki naszego badania, trudno będzie zmienić preferencje pracownicze w zakresie wyboru trybu pracy odwołując się do argumentacji związanej ze zdrowiem.

[Lewandowski P., Lipowska K., Smoter M., 2022, Working from home during a pandemic – a discrete choice experiment in Poland, IBS Working Paper 03/2022](#)