

Subiektywne opinie na temat COVID-19 bardziej wpływają na preferencje względem pracy z domu niż obiektywna informacja na temat zawodowej ekspozycji na zarażenie

Piotr Lewandowski, Katarzyna Lipowska, Mateusz Smoter

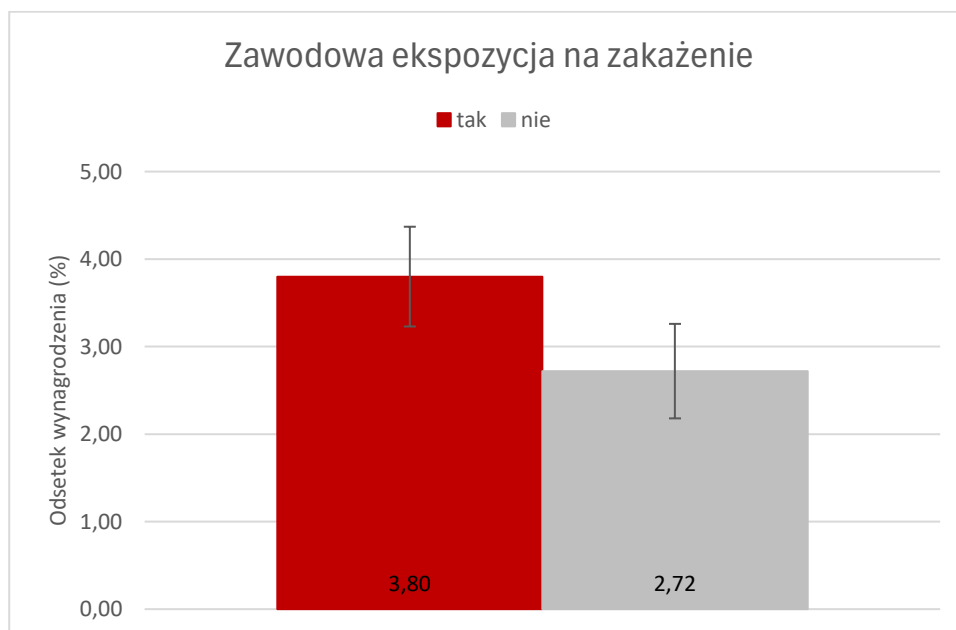
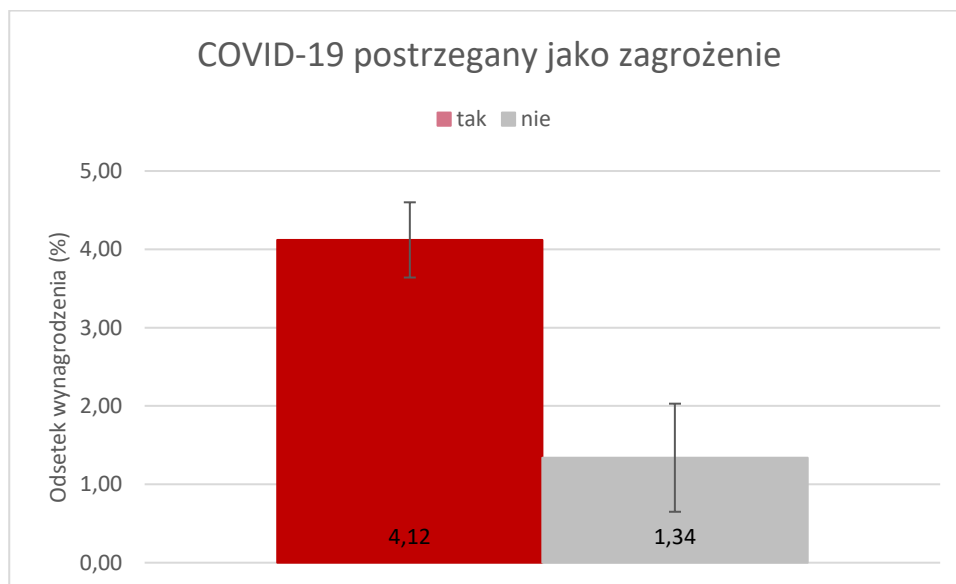
Pandemia COVID-19 przyczyniła się do upowszechnienia pracy z domu. Interakcje w miejscu pracy stanowią większość kontaktów społecznych wśród osób w wieku produkcyjnym i są ważnym kanałem transmisji chorób takich, jak COVID-19. Dzięki pracy z domu w wielu branżach można było ograniczyć kontakty między 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.

W tym artykule zbadaliśmy wpływ subiektywnego poczucia zagrożenia związanego z COVID-19 i obiektywnych poziomów zawodowej ekspozycji na zakażenie COVID-19 na preferencje pracowników dotyczące pracy zdalnej. Zbadaliśmy również, czy informowanie pracowników o ekspozycji na zakażenie COVID-19 w ich zawodach wpływa na preferencje względem pracy z domu. W tym celu przeprowadziliśmy eksperyment metodą wyboru warunkowego połączony z dostarczaniem informacji o zawodowej ekspozycji na zarażenie. W eksperymencie wzięły udział osoby, pracujące w zawodach, które można wykonywać zdalnie. Ostateczna próba objęła ponad 11 000 pracowników w Polsce.

Jako miarę preferencji wobec pracy z domu przyjęliśmy procent wynagrodzenia, jaką dana osoba byłaby skłonna poświęcić w zamian za możliwość pracy zdalnej. Wyższe wyceny oznaczały większy odsetek wynagrodzenia, z jakiego dana osoba byłaby skłonna zrezygnować by móc pracować z domu.

Okazało się, że subiektywne postrzeganie przez pracowników zagrożenia związanego z COVID-19 miało większe znaczenie niż obiektywna zawodowa ekspozycja na zakażenie COVID-19. Pracownicy, którzy postrzegali COVID-19 jako zagrożenie, wyceniali możliwość pracy z domu wyżej niż pracownicy, którzy nie postrzegali COVID-19 jako zagrożenia. Wyniki te potwierdzają się w różnych podgrupach (według płci, wieku i wykształcenia). Natomiast obiektywna zawodowa ekspozycja na zarażenie miała mniejsze znaczenie dla preferencji pracowników względem pracy zdalnej. Pracownicy z zawodów o wysokiej ekspozycji na COVID-19 byli tylko nieznacznie bardziej skłonni zapłacić za możliwość pracy zdalnej. Jednak różnice te były mniejsze niż w przypadku subiektywnych percepcji zagrożenia COVID-19. Po uwzględnieniu płci i wieku pracowników różnice w wycenie pracy z domu między grupami o wysokiej i niskiej ekspozycji na zarażenie nie utrzymały się.

Wykres 1. Procent wynagrodzenia, który pracownicy są skłonni poświęcić w zamian za możliwość pracy z domu, w zależności od postrzegania zagrożenia COVID-19 oraz ekspozycji na zakażenie związanej z wykonywanym zawodem

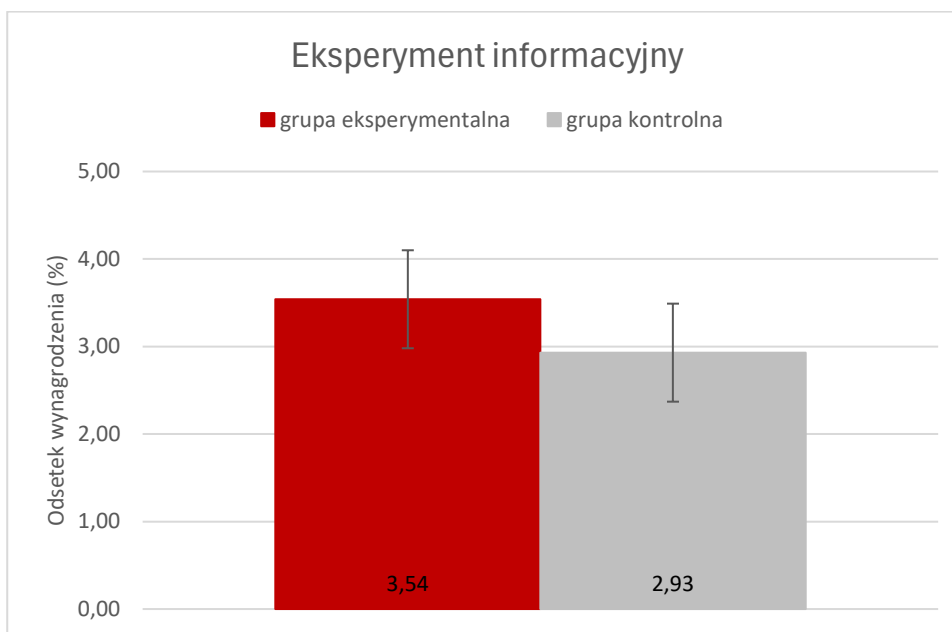


Uwaga: Oszacowania wraz z 95-procentowymi przedziałami ufności.

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

Stwierdziliśmy również, że wiedza o poziomie ryzyka zarażenia zawodowego nie wpływała na preferencje dotyczące pracy zdalnej. Efekt nie był istotny statystycznie nawet wśród pracowników przekonanych o tym, że COVID-19 jest zagrożeniem, ani wśród osób nie postrzegających COVID-19 jako zagrożenia. Również w grupach zawodowych o niskiej i wysokiej ekspozycji na zakażenie eksperyment informacyjny nie wpłynął na wycenę pracy zdalnej.

Wykres 2. Procent wynagrodzenia, który pracownicy są skłonni poświęcić w zamian za możliwość pracy z domu, w zależności od otrzymania powiadomienia o własnej ekspozycji na zakażenie w eksperymencie informacyjnym



Uwaga: Oszacowania wraz z 95-procentowymi przedziałami ufności.

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

Nasze badanie wskazuje na wyzwania w promowaniu pracy zdalnej jako udogodnienia, które pozwala zmniejszać narażenie na zakażenie związane z wykonywaną pracą. Ani zawodowa ekspozycja na zakażenie, ani komunikowanie stopnia zawodowej ekspozycji nie wpływają na preferencje dotyczące pracy zdalnej. Dlatego też pracownicy wybierają pracę zdalną w dużej mierze zgodnie ze swoim subiektywnym postrzeganiem COVID-19 jako zagrożenia. Niedrogie interwencje informacyjne, które potencjalnie mogłyby być skierowane do szerokich segmentów populacji w krótkim czasie (np. wiadomości tekstowe przez telefon), mogą nie być wystarczające do zwiększenia świadomości związanej ze zdrowiem. Złożone interwencje, w które zaangażowani są rówieśnicy lub członkowie społeczności, są zazwyczaj bardziej kosztowne i czasochłonne. W związku z tym zakres, w jakim praca zdalna może zmniejszyć narażenie zawodowe na zakażenie, może być ograniczony. Szczególnie dotyczy to krajów, w których praca zdalna była stosunkowo rzadka przed pandemią COVID-19 oraz pracowników, którzy nie postrzegają COVID-19 jako zagrożenia.

Wierzemy, że nasze wyniki utrzymają się w czasie, ponieważ COVID-19 pozostanie z nami na dłużej, a wybuchy innych chorób zakaźnych, takich jak grypa, są wysoce prawdopodobne. Praca zdalna, zwłaszcza w trybie hybrydowym, może pozostać popularna po pandemii (Barrero i in., 2021). Dlatego firmy mogą w przyszłości korzystać z elastycznych form pracy, aby zmniejszyć ryzyko infekcji i kontynuować działalność gospodarczą.

Pełna wersja artykułu

Lewandowski, P., Lipowska, K., Smoter, M., 2024. Preference for working from home – subjective perceptions of COVID-19 matter more than objective information on occupational exposure to contagion. *Journal of Behavioral and Experimental Economics* 112, 102264. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2024.102264>