

# Бизнес не по правилата — как дружествата от ЕС се адаптират към пандемията от COVID-19

## Въведение

Първите пълни национални локдауни в отговор на разпространението на COVID-19 в Европейския съюз бяха обявени в Италия през март 2020 г. с ограничаване на придвижването на населението и временното затваряне на магазини и предприятия, чиято дейност не е от първа необходимост. Много други държави членки последваха този пример. Стопанската дейност в ЕС беше сериозно нарушена от тези мерки в областта на общественото здраве. С продължаването на пандемията изниква безпрецедентна и неотложна необходимост дружествата да преосмислят и реконфигурират начина, по който извършват стопанската си дейност в сътрудничество със социалните партньори. Това изисква задълбочен размисъл относно това кои промени е вероятно да добият средносрочен и дългосрочен характер и последиците от тях за дейностите, веригите на доставки, ликвидността и особено за работната сила.

В настоящия доклад се анализира първоначалната реакция на предприятията в ЕС на външния шок, предизвикан от избухването на пандемията, и как са били адаптирани работните места и практиките на работното място. В него се проучва също въздействието на пандемията върху здравето и благосъстоянието на работещите и реакцията на ръководството.

## Контекст на политиката на ЕС

ЕС работи по всички фронтове, за да ограничи разпространението на пандемията, да подкрепи националните здравни системи и да противодейства на социално-икономическото въздействие на пандемията, като предприема безпрецедентни мерки както на национално равнище, така и на равнище ЕС. Това включва осигуряване на безопасни и ефективни ваксини за Европа и света; определяне на пакет от икономически мерки за възстановяване; въвеждане на мерки в областта на общественото здраве; възприемане на координиран подход към граничния контрол и мобилността; и борба с дезинформацията във връзка с пандемията от COVID-19.

Европейският стълб на социалните права (ЕССП), ратифициран през 2017 г., е важен инструмент на ЕС в организацията по възстановяването. В него се определят 20 основни принципа и права, които са основополагащи за справедливите и добре функциониращи пазари на труда, и се изтъква отново значението на благоприятните за здравето условия на труд. В плана за действие към ЕССП от 4 март 2021 г. се определят конкретни действия за изпълнение на тези принципи и се предлагат водещи цели, които ЕС трябва да постигне до 2030 г. Заинтересованите страни и държавните и правителствените ръководители приветстваха плана по време на социалната среща на върха в Порто на 7—8 май 2021 г.

Устойчивото дългосрочно възстановяване, обхващащо основните елементи на ЕССП и плана за действие, ще се съсредоточи върху три основни аспекта: умения, социална и икономическа сигурност и равнопоставени условия на конкуренция за предприятията.

## Основни констатации

- COVID-19 засегна тежко предприятията в ЕС. През 2020 г. заетостта е намаляла в почти 1 от 5 предприятия. Приблизително 40% от предприятията изискват от своите служители да работят с намалено работно време. В 23% от предприятията това засяга повечето от работещите. Като цяло секторите, които са най-силно засегнати от мерките в областта на общественото здраве по отношение на намаляването на заетостта и работното време, са търговията и хотелиерството и ресторантьорството, както и финансовите и други услуги.
- Малките и средните предприятия са засегнати в по-голяма степен от мерките в областта на общественото здраве, отколкото по-големите предприятия: за тях вероятността да преустановят напълно дейността си или да намалят работното време на персонала е по-голяма, вследствие на което спадът в резултатите от дейността им е по-силно изразен.

- През 2020 г. резултатите на предприятията са се понижали с 32 % в сравнение с предходната година. Повече от една четвърт от ръководителите са отчели загуби. По подобен начин обемът на производството е намалял значително през 2020 г.; 41 % от ръководителите са отчели намаление в сравнение с 8 % през 2019 г. Спадът в общата ефективност на дружествата е по-изразен сред малките и средните предприятия, отколкото в големите предприятия.
- COVID-19 наруши стопанската дейност в ЕС и принуди ръководителите и техните екипи да реагират бързо, за да продължат да предоставят услуги и продукти. Почти половината от всички дружества е трябвало да спрат дейността си в известна степен поради COVID-19, особено предоставящите финансови и други услуги, транспортните фирми и тези в сектора на търговията и хотелиерството и ресторантьорството.
- Над една трета от предприятията са променили до известна степен основната си стопанска дейност в отговор на COVID-19. Около 4 от всеки 10 не са въвели никакви промени в основната си стопанска дейност. Много дружества са преобразували основните си производствени линии, за да произвеждат спешно необходимите предпазни средства, респиратори, средства за дезинфекция и друга апаратура.
- За много предприятия преминаването към схеми за работа от разстояние в отговор на мерките в областта на общественото здраве са най-радикалната промяна в организацията им на работа. През 2019 г. работата от разстояние не е норма в повечето дружества. В разгара на първата вълна през април 2020 г. това се промени напълно. Много предприятия без предишен опит в работата от разстояние бързо се приспособиха към ситуацията и я възприеха като възможност за по-гъвкави схеми на работа в бъдеще.
- През 2020 г. повече от половината ръководители отчитат, че в резултат от последиците от COVID-19 за организацията е станало изключително важно да се даде възможност за автономност на работещите, но 4 от всеки 10 ръководители са отговорили, че дружеството е започнало да упражнява завишен контрол. Тези цифри показват по-слаб акцент върху автономността и подход на завишен контрол спрямо положението преди COVID-19.
- Физическите и емоционалните предизвикателства са различни за тези, които работят на място във фирмата, и за работещите от дома. За работещите от разстояние те са свързани с недобри ергономични характеристики на много от отдалечените работни места, трудности поради домашното обучение и чувство на безизходица поради монотонната среда. За работещите на място в обект на работодателя предизвикателствата включват страх от заразяване и радикално променени практики на работното място поради изискванията за социална дистанция. И двата вида работещи посочват, че чувстват умора от пандемията и ниска мотивация.

- Налице е риск от провеждане на по-малко консултации със служителите или техни представители, тъй като ръководството трябва да взема бързи решения и често счита, че включването на персонала е тромаво и отнема време. Същевременно, когато има официални представители на служителите, обикновено те са членове на ad hoc екипите за управление на кризата.

## Насоки за политиката

- Пандемията е потвърждение, че въпросите на физическото здраве, безопасността и психичното благосъстояние трябва да се разглеждат съвместно на работното място. В подкрепа на служителите следва да се предоставят ресурси като програми и консултации за подпомагане, както и услуги в областта на здравословните условия на труд.
- Масовото и бързо въвеждане на работата от разстояние доведе до засилени обсъждания в много държави членки относно начините за въвеждане на разпоредби относно този вид работа на национално или секторно равнище чрез законодателство или колективни трудови договори. Например през септември 2020 г. Испания прие кралски указ-закон 28/2020, с който се въвежда широкообхватно законодателство във връзка с работата от разстояние.
- Планът за непрекъснатост на дейността може да помогне за увеличаване на възможностите на дадено дружество да преодолява бъдещи сътресения и да подкрепя служителите в трудни времена. Дружествата, които инвестират в управлението на кризи, могат да се справят по-добре с кризи и да реагират по-ефективно.
- COVID-19 подтикна ръководителите да преоценят подхода си към служителите. Огромният темп, с който работните места се променят, и нарастващият дял на работата извън обекти на работодателя изискват повече мерки за изграждане на взаимно доверие и за преминаване към управление според целите.
- Социалните партньори трябва допълнително да проучат въздействието на работата от разстояние върху равновесието между професионалния и личния живот и да предизвикат обсъждане по въпроса с цел защита на интересите на работещите. По същия начин предприятията трябва да определят ясни цели като гаранция за ефективността и производителността на работещите, независимо от това къде се извършва работата.

### Допълнителна информация

Докладът „*Business not as usual: How EU companies adapted to the COVID-19 pandemic*“ („Бизнес не по правилата — как дружествата от ЕС се адаптират към пандемията от COVID-19“) е достъпен на: <http://eurofound.link/ef21033>

Ръководител изследвания: Franz Ferdinand Eiffe  
[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)