

“Business not as usual”: Sådan tilpassede EU-virksomheder sig covid-19-pandemien

Indledning

Den første fuldstændige landsdækkende nedlukning som reaktion på spredningen af covid-19 i Den Europæiske Union blev annonceret i Italien i marts 2020, hvilket begrænsede befolkningens bevægelsesfrihed og midlertidigt lukkede ikkevæsentlige butikker og erhverv. Mange andre medlemsstater fulgte trop. Disse folkesundhedstiltag var et alvorligt indgreb i forretningsaktiviteterne i EU. I takt med at pandemien fortsætter, er der et hidtil uset og presserende behov for, at virksomhederne i samarbejde med arbejdsmarkedets parter genovervejer og fornyr den måde, de driver forretning på. Dette kræver grundige overvejelser om, hvilke ændringer der forventes at være ved på mellemlang til lang sigt, og konsekvenserne heraf for aktiviteter, forsyningskæder, likviditet og især arbejdsstyrken.

Denne rapport ser nærmere på, hvordan EU-virksomheder i første omgang reagerede på det eksterne chok som følge af pandemiudbruddet, og hvordan arbejdspladser og arbejdspraksis blev tilpasset. Den undersøger også pandemiens indvirkning på arbejdstagernes sundhed og trivsel, og hvordan ledelser reagerede på den.

EU-politisk kontekst

EU har arbejdet på alle fronter for at dæmme op for spredningen af pandemien, støtte de nationale sundhedssystemer og modvirke pandemiens socioøkonomiske virkninger ved at træffe hidtil usete foranstaltninger på både nationalt plan og EU-plan. Disse omfatter levering af sikre og effektive vacciner til Europa og resten af verden; fastlæggelse af økonomiske foranstaltninger i en genopretningspakke; gennemførelse af folkesundhedstiltag; en koordineret tilgang til grænser og mobilitet; og bekæmpelse af misinformation om covid-19-pandemien.

Den europæiske søjle for sociale rettigheder (EPSR), der blev ratificeret i 2017, er et vigtigt redskab for EU til at tilrettelægge genopretningen. Den fastsætter 20 centrale principper og rettigheder, der er afgørende for retfærdige og velfungerende arbejdsmarkeder, og gentager betydningen af sundhedsfremmende arbejdsvilkår.

Handlingsplanen af 4. marts 2021 for den europæiske søjle for sociale rettigheder indeholder konkrete foranstaltninger til gennemførelse af disse principper og foreslår overordnede mål, som EU skal nå inden 2030. Interessenter og stats- og regeringschefer hilste planen velkommen på det sociale topmøde i Porto den 7.-8. maj 2021.

En bæredygtig langsigtet genopretning, der indeholder de centrale elementer i den europæiske søjle for sociale rettigheder og handlingsplanen, vil fokusere på tre hovedaspekter: færdigheder, social og økonomisk sikkerhed og lige konkurrencevilkår for virksomheder.

Væsentlige konklusioner

- Covid-19 ramte virksomheder hårdt overalt i EU. Beskæftigelsen faldt i knap hver femte virksomhed i 2020. I næsten 40 % af virksomhederne var der krav om, at medarbejderne skulle gå ned i tid. I 23 % af virksomhederne ramte dette krav de fleste arbejdstagere. Samlet set var de sektorer, der var hårdest ramt af folkesundhedstiltagene med hensyn til nedsat beskæftigelse og arbejdstid, handel og hotel- og restaurationsvirksomhed samt finansielle og andre tjenesteydelser.
- Små og mellemstore virksomheder var hårdere ramt af folkesundhedstiltagene end større virksomheder: De var mere tilbøjelige til helt at indstille driften eller skære personalets arbejdstid ned, og faldet i virksomhedernes resultater var derfor mere udtalt.
- I 2020 faldt virksomhedernes resultater med 32 % i forhold til året før. Mere end en fjerdedel af lederne berettede om tab. Tilsvarende faldt den producerede mængde betydeligt i 2020; 41 % af lederne berettede om fald i forhold til 8 % i 2019. Faldet i virksomhedernes samlede resultater var mere markant i små og mellemstore virksomheder end i store virksomheder.

- Covid-19 har grebet forstyrrende ind i virksomhedernes aktiviteter i hele EU og har tvunget ledere og deres medarbejdere til at reagere hurtigt for fortsat at levere tjenesteydelser og produkter. Næsten halvdelen af alle virksomheder måtte indstille driften i et vist omfang på grund af covid-19. Det gælder især leverandører af finansielle og andre tjenesteydelser, transportvirksomheder og virksomheder inden for handel og hotel- og restaurationsbranchen.
- Over en tredjedel af virksomhederne ændrede i et vist omfang deres primære forretningsaktivitet som reaktion på covid-19. Omkring 4 ud af 10 ændrede ikke deres vigtigste forretningsaktivitet overhovedet. Mange virksomheder har omlagt størstedelen af deres produktion til fremstilling af hårdt tiltrængte værnemidler, respiratorer, desinfektionsværktøj og andre apparater.
- For mange virksomheder var det overgangen til fjernarbejde i kølvandet på folkesundhedstiltagene, der var de mest radikale ændringer i deres arbejdstilrettelæggelse. I 2019 var fjernarbejde ikke normen i de fleste virksomheder. Da den første bølge var på sit højeste i april 2020, ændrede billedet sig totalt. Mange virksomheder uden tidligere erfaring med fjernarbejde tilpassede sig hurtigt situationen og så det som en mulighed for at gøre arbejde mere fleksibelt fremadrettet.
- I 2020 meldte mere end halvdelen af lederne, at det på grund af de konsekvenser, som covid-19 havde for organisationen, blev afgørende at lade medarbejderne arbejde mere selvstændigt, men samtidig svarede 4 ud af 10 ledere, at virksomheden var blevet mere kontrollerende. Disse tal viser mindre fokus på selvstændighed og en mere kontrollerende tilgang end før covid-19.
- De fysiske og følelsesmæssige udfordringer har været forskellige for medarbejdere, der arbejder på selve arbejdspladsen og arbejdstagere, der arbejder hjemmefra. For fjernarbejdere har disse udfordringer bl.a. bestået i mange ergonomisk dårligt udformede fjernarbejdspladser, vanskeligheder i forbindelse med hjemmeundervisning og frustration over et monotont arbejdsmiljø. For medarbejdere, der arbejder på selve arbejdspladsen, har udfordringerne været smittefrygt og radikalt ændret praksis på arbejdspladsen som følge af afstandskrav. Begge typer medarbejdere nævnte pandemitræthed og lav motivation.
- Der var risiko for mindre involvering af medarbejderne eller deres repræsentanter, eftersom ledelsen var nødt til at træffe hurtige beslutninger og ofte fandt det besværligt og tidskrævende at inddrage medarbejderne. Men i de tilfælde, hvor der fandtes officielle medarbejderrepræsentanter, var de normalt medlemmer af ad hoc-krisestyreteam.

Politiske anbefalinger

- Pandemien har sat en tyk streg under, at fysisk sundhed og sikkerhed og mental trivsel skal håndteres i fællesskab på arbejdspladsen. Der bør stilles ressourcer til rådighed, f.eks. i form af programmer for bistand til medarbejdere og rådgivning samt arbejdsmiljøtilbud, der skal støtte medarbejderne.
- Den massive og hurtige indførelse af fjernarbejde har ført til øget debat i mange medlemsstater om, hvordan lovgivningen om fjernarbejde skal gennemføres på nationalt plan eller sektorplan gennem lovgivning eller kollektive overenskomster. Spanien indførte f.eks. ved kongeligt lovdekret 28/2020 i september 2020 omfattende regler for fjernarbejde.
- En driftskontinuitetsplan kan være med til at øge en virksomheds mulighed for at overvinde fremtidige chok og kan støtte arbejdstagerne i vanskelige tider. Virksomheder, der investerer i krisestyre, kan håndtere en krise bedre og reagere mere effektivt.
- Covid-19 har fået lederne til at revurdere deres tilgang til medarbejderne. Det hastige tempo, hvormed arbejdspladserne ændrer sig, og det stigende antal medarbejdere, der arbejder uden for arbejdspladsen, kræver flere tiltag, der skal opbygge gensidig tillid og skifte til målbaseret forvaltning.
- Arbejdsmarkedets parter er nødt til at se nærmere på, hvilke konsekvenser fjernarbejde har for balancen mellem arbejdsliv og privatliv, og sætte gang i drøftelser om spørgsmålet for at beskytte arbejdstagernes interesser. På samme måde skal virksomhederne fastsætte klare mål, der skal sikre, at medarbejderne er effektive og produktive, uanset hvor arbejdet udføres.

Yderligere oplysninger

Rapporten *Business not as usual: How EU companies adapted to the COVID-19 pandemic* (Sådan tilpassede EU-virksomheder sig covid-19-pandemien) findes på <http://eurofound.link/ef21033>

Forskningsleder: Franz Ferdinand Eiffe

information@eurofound.europa.eu