

Wszystko nie po staremu: dostosowania przedsiębiorstw w UE w reakcji na pandemię COVID-19

Wprowadzenie

Pierwszy ogólnokrajowy lockdown w związku z pandemią w Unii Europejskiej ogłoszono w marcu 2020 r. we Włoszech: przewidywał on ograniczenia w przemieszczaniu się ludności i tymczasowe zamknięcie sklepów i przedsiębiorstw, których działalność nie jest niezbędna. Później podobnie zrobiło wiele innych państw członkowskich. Te środki ochrony zdrowia publicznego w znacznym stopniu zakłóciły działalność gospodarczą w UE. W związku z przedłużającą się pandemią przedsiębiorstwa stanęły wobec bezprecedensowej i pilnej konieczności, aby na nowo przemyśleć i przeorganizować sposób prowadzenia działalności we współpracy z partnerami społecznymi. To wymaga wnikliwej analizy na temat zmian mogących się utrzymać w perspektywie średnio- i długookresowej oraz ich wpływu na działalność operacyjną, łańcuchy dostaw, płynność i, zwłaszcza, pracowników.

W sprawozdaniu zbadano, w jaki sposób zakłady z UE początkowo zareagowały na szok zewnętrzny spowodowany wybuchem pandemii oraz jak dostosowano miejsca pracy i praktyki w miejscu pracy. Przeanalizowano również wpływ pandemii na zdrowie i dobrostan pracowników, a także zbadano reakcje kierownictwa w tej sytuacji.

Kontekst polityki UE

UE na wszystkich frontach dąży do zahamowania rozprzestrzeniania się pandemii, wspiera krajowe systemy opieki zdrowotnej i przeciwdziała społeczno-gospodarczym skutkom kryzysu, podejmując przy tym bezprecedensowe działania zarówno na szczeblu krajowym, jak i unijnym. Należą do nich zapewnienie bezpiecznych i skutecznych szczepionek dla Europy i świata; określenie pakietu środków na rzecz odbudowy gospodarki; środki w zakresie zdrowia publicznego; przyjęcie skoordynowanego podejścia do granic i mobilności; oraz zwalczanie dezinformacji na temat pandemii COVID-19.

Ratyfikowany w 2017 r. Europejski filar praw socjalnych jest kluczowym narzędziem UE w planie ożywienia gospodarczego. Określono w nim 20 kluczowych zasad i praw niezbędnych dla sprawiedliwych i efektywnych rynków pracy, a także ponownie podkreślono znaczenie warunków pracy sprzyjających zdrowiu. W przyjętym dnia 4 marca 2021 r. planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych określono konkretne działania mające na celu wdrożenie tych zasad i przedstawiono główne cele, które UE powinna osiągnąć do 2030 r. Zainteresowane strony oraz szefowie państw lub rządów z zadowoleniem przyjęły ten plan podczas Szczytu Społecznego w Porto w dniach 7-8 maja 2021 r.

Zrównoważona, długookresowa odbudowa gospodarcza, obejmująca główne elementy Europejskiego filaru praw socjalnych i odnośnego planu działania, będzie się skupiać na trzech głównych kwestiach: umiejętnościach, bezpieczeństwie społecznym i gospodarczym oraz konkurencyjnych i równych warunkach działania przedsiębiorstw.

Kluczowe ustalenia

- Kryzys COVID-19 mocno uderzył w zakłady pracy w całej UE. W 2020 r. zatrudnienie zmniejszyło się prawie w jednej piątej zakładów. Blisko 40% zakładów musiało skrócić pracownikom godziny pracy. W 23% przedsiębiorstw to dotyczyło większości personelu. Zasadniczo sektorami, w których zatrudnienie i godziny pracy odnotowały największe spadki wskutek środków ochrony zdrowia publicznego, były handel i branża turystyczno-hotelarska, usługi finansowe i inne usługi.
- Małe i średnie zakłady bardziej odczuły skutki środków ochrony zdrowia publicznego niż większe przedsiębiorstwa: częściej całkowicie zawieszały działalność lub skracali godziny pracy personelu, a w konsekwencji spadek efektywności takich zakładów był bardziej widoczny.

- W 2020 r. efektywność zakładów spadła o 32% w porównaniu z poprzednim rokiem. Ponad jedna czwarta menedżerów zgłosiła straty. Również wielkość produkcji w 2020 r. znacznie spadła; 41% menedżerów zgłosiło spadki, w porównaniu z 8% w 2019 r. Zmniejszenie się ogólnej efektywności było bardziej widoczne w małych i średnich zakładach niż w większych przedsiębiorstwach.
- Kryzys COVID-19 zakłócił działalność gospodarczą w całej UE i zmusił zarządzających oraz prowadzone przez nich zespoły do podjęcia szybkich działań w celu dalszego dostarczania usług i produktów. Prawie połowa wszystkich zakładów musiała w jakimś stopniu zaprzestać działalności z powodu COVID-19. Dotyczyło to w szczególności podmiotów świadczących usługi finansowe i inne usługi, firm transportowych oraz podmiotów handlowych i turystyczno-hotelarskich.
- Ponad jedna trzecia zakładów w reakcji na pandemię zmieniła w pewnym zakresie profil swojej głównej działalności. Około 40% firm w ogóle nie zmieniło profilu głównej działalności. Wiele przedsiębiorstw przekształciło swoje główne linie produkcyjne, aby wytwarzać pilnie potrzebne wyposażenie ochronne, respiratory, narzędzia do dezynfekcji i inne przyrządy.
- Dla wielu firm przejście na system pracy zdalnej w odpowiedzi na obostrzenia w zakresie zdrowia publicznego oznaczało bardzo radykalną zmianę w organizacji pracy. W 2019 r. w większości przedsiębiorstw telepraca nie była normą. W szczytowym momencie pierwszej fali pandemii, w kwietniu 2020 r., sytuacja uległa całkowitej zmianie. Wiele zakładów, które wcześniej w ogóle nie korzystały z telepracy, szybko dostosowało się do tej sytuacji i dostrzegło w niej szansę na uelastycznienie pracy w przyszłości.
- W 2020 r. ponad połowa kadry kierowniczej stwierdziła, że organizacyjne konsekwencje kryzysu COVID-19 sprawiły, że kluczowe stało się dopuszczenie samodzielności pracowników, jednak 4 na 10 menedżerów przyznało, że ich zakład zwiększył skalę kontroli. Te dane wskazują na mniejszy nacisk na samodzielność i na podejście oparte na większej kontroli niż przed pandemią.
- Pracownicy stacjonarni i osoby pracujące z domu borykają się z różnymi wyzwaniami fizycznymi i emocjonalnymi. W przypadku telepracowników do problemów należą słaba ergonomia wielu zdalnych miejsc pracy, trudności związane z edukacją domową oraz frustracja spowodowana monotonią otoczenia. Problemy zgłaszane przez pracowników stacjonarnych to strach przed zakażeniem i radykalna zmiana praktyk w miejscu pracy ze względu na wymogi utrzymywania dystansu fizycznego. Obie grupy pracowników zgłaszały zmęczenie pandemią i niską motywację.
- Istniało ryzyko ograniczenia skali konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, ponieważ kierownictwo musiało podejmować szybkie decyzje, a angażowanie przy tym pracowników często było dla menedżerów kłopotliwe i czasochłonne. Jeśli jednak w danych organizacjach działają oficjalni przedstawiciele pracowników, byli oni zazwyczaj członkami doraźnych zespołów zarządzania kryzysowego.

Wskazówki dotyczące polityki

- Pandemia uwiarydliwiła, że w miejscu pracy należy wspólnie zajmować się zdrowiem fizycznym i bezpieczeństwem oraz dobrostanem psychicznym. Aby wspierać pracowników, należy zapewnić im odpowiednie zasoby, takie jak programy pomocy pracowniczej, doradztwo w tym zakresie, a także usługi z zakresu ochrony zdrowia w miejscu pracy.
- Masowe i szybkie wprowadzenie telepracy doprowadziło w wielu państwach członkowskich do wzmożonej dyskusji na temat sposobu wdrażania przepisów dotyczących telepracy na poziomie krajowym lub sektorowym, poprzez prawodawstwo lub umowy zbiorowe. Przykładowo Hiszpania przyjęła we wrześniu 2020 r. oficjalny dekret z mocą ustawy 28/2020 wprowadzający kompleksowe przepisy regulujące pracę zdalną.
- Plany ciągłości działania mogą pomóc zwiększyć zdolności przedsiębiorstw w zakresie przewyższania przyszłych wstrząsów i zapewnić pracownikom wsparcie w trudnych czasach. Zakłady, które inwestują w zarządzanie kryzysowe, potrafią lepiej zarządzać kryzysem i skuteczniej na niego reagować.
- Pandemia COVID-19 zmusiła menedżerów do ponownej oceny swojego podejścia do pracowników. Bardzo szybkie tempo zmian zachodzących w miejscach pracy oraz rosnąca popularność pracy zdalnej wymagają dodatkowych działań na rzecz budowania wzajemnego zaufania i przejścia na zarządzanie na podstawie celów.
- Partnerzy społeczni – aby chronić interesy pracowników – muszą dokładniej przeanalizować wpływ telepracy na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz inicjować debaty na ten temat. Jednocześnie zakłady muszą wyznaczyć jasne cele, żeby zapewnić efektywność i wydajność pracowników niezależnie od miejsca wykonywania pracy.

Dodatkowe informacje

Sprawozdanie „Wszystko nie po staremu: dostosowania przedsiębiorstw w UE w reakcji na pandemię COVID-19” jest dostępne na stronie internetowej <http://eurofound.link/ef21033>

Kierownik ds. badań: Franz Ferdinand Eiffe

information@eurofound.europa.eu