



Karolina Józefowicz^{1✉}, Kinga Smolińska¹, Paulina Wiza¹

¹Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, Poland

DZIAŁANIA NA RZECZ PRACOWNIKÓW W CZASIE PANDEMII – PRZYKŁADY WYBRANYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Abstrakt. W artykule podjęto problematykę działań przedsiębiorstw w czasie pandemii w Polsce. Ogłoszony w marcu 2020 roku stan pandemii wymusił na firmach wprowadzenie licznych ograniczeń, które w swym założeniu miały zwiększyć bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy. Celem badań było określenie reakcji przedsiębiorstw sektora produkcyjnego i usługowego z powodu pandemii w czterech ich obszarach, tj.: zatrudnieniu, wynagrodzeniu, czasie pracy oraz trybie pracy. W ramach realizacji celu badań przeprowadzono ankietę wśród wybranych przedsiębiorstw z województwa lubuskiego oraz wielkopolskiego. Wyniki ankiet pozwoliły wskazać, że przedsiębiorstwa zastosowały się do wszystkich niezbędnych norm i zaleceń Prezesa Rady Ministrów, utrzymując przy tym poziom zatrudnienia i wynagrodzenia oraz czas pracy sprzed pandemii. Wyjątek stanowiły przedsiębiorstwa produkcyjne, zajmujące się odlewnictwem, produkcją maszyn i urządzeń oraz wytwarzaniem wyrobów ściernych, w których sukcesywnie zmniejszono wynagrodzenie (o ok. 20%), jednocześnie skracając czas pracy pracowników do 4/5 etatu. Przedsiębiorstwa zagwarantowały pracownikom bezpieczne warunki pracy (m.in. praca zmianowa) oraz dostęp do środków ochrony osobistej. Ponadto zastosowanie pracy zdalnej okazało się rozwiązaniem, które zostało sprawnie wprowadzone i pozytywnie wpłynęło na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Słowa kluczowe: pandemia COVID-19, przedsiębiorstwa w czasie pandemii, pracownicy

WSTĘP

Pojawienie się w Chinach koronawirusa SARS-CoV-2 spowodowało konieczność zredefiniowania perspektywy poznawczej i priorytetów politycznych na całym świecie. Jedenastego marca 2020 r. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) określiła COVID-19 jako pandemię, wskazując ponad 3 miliony przypadków zakażenia i 207 973 zgonów w 213 krajach (WHO, 2020). Pandemia stała się

nie tylko kryzysem zdrowia publicznego, ale także globalnym wyzwaniem o charakterze gospodarczym, społecznym i politycznym (Pak i in., 2020). OECD podaje, że gospodarka światowa przeżywa obecnie „najgłębszą recesję od czasu Wielkiego Kryzysu w latach trzydziestych XX wieku” (Raport OECD..., 2020).

Skutki pandemii koronawirusa są obecnie odczuwalne na całym świecie. Na rynkach finansowych wzrosła awersja do ryzyka, przy czym 10-letnia stopa procentowa

✉mgr Karolina Józefowicz, Katedra Ekonomii i Polityki Gospodarczej w Agrobiznesie, Wydział Ekonomiczny, Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, ul. Wojska Polskiego 28, 60-637 Poznań, e-mail: karolina.jozefowicz@up.poznan.pl

w USA zmniejszyła się do rekordowo niskiego poziomu, ceny akcji i surowców gwałtownie spadły, a zaufanie przedsiębiorców i konsumentów utrzymywało się na bardzo niskim poziomie (Allcott i in., 2020; Cajner i in., 2020).

Polska gospodarka odczuwa skutki pandemii słabiej niż inne kraje europejskie (Raport OECD..., 2020). Jak wskazuje Chojna i in. (2020), w trakcie pandemii 14% polskich eksporterów wkroczyło na nowe rynki zagraniczne, co świadczyć może o elastyczności firm po pierwszej fali pandemii. Mimo to, podaje się, że 2021 r. będzie rokiem nieregularnym dla gospodarki w Polsce (Chojna i in., 2020). W pierwszym półroczu 2021 r. przewidywana jest kontynuacja zjawisk kryzysowych, zaś drugie półrocze przynieść ma silne odbicie, spowodowane odłożonym popytem konsumpcyjnym oraz nabieraniem odporności przez coraz większą część społeczeństwa.

Niezależnie od scenariusza dalszego rozwoju sytuacji, klasyczne polityki makroekonomiczne oddziałujące na popyt – tj. polityka monetarna i fiskalna – będą miały ograniczoną skuteczność. To dlatego, że koronawirus przynajmniej w krótkim okresie będzie negatywnie wpływał na gospodarkę od strony podażowej, a więc produkcyjnej. W takiej sytuacji pobudzanie popytu może powodować wzrost inflacji i generowanie zniekształceń rynków i konkurencji (Gupta i in., 2020).

Trudność w ocenie wpływu koronawirusa na gospodarkę polega m.in. na tym, że jednocześnie dotyka on strony popytowej oraz podażowej, przez co ryzyko to obejmuje wiele branż. W przypadku przemysłu bezpośrednio ryzyko wynika przede wszystkim z zaburzeń w łańcuchach dostaw, natomiast koniunktura w branżach usługowych będzie zależeć głównie od popytu ze strony konsumentów (Cortes i in., 2020).

Im szybciej poszczególne gospodarki adaptują się do nowych warunków występujących w otoczeniu zewnętrznym, tym mniejsza będzie skala redukcji zatrudnienia na rynku pracy. Na proces adaptacji będzie składała się zmiana zachowań:

- ekonomicznych (mniejsza skłonność do ryzyka i inwestycji),
- społecznych (mniejsza aktywność w przestrzeni publicznej),
- zdrowotnych (większa skłonność do zachowań prozdrowotnych).

Analizy dotyczące wariantów rozwoju pandemii COVID-19 wskazują, że rynki pracy mogą w największym

stopniu doświadczyć negatywnych konsekwencji jej wystąpienia (McKibbin i in., 2020).

DZIAŁANIA RZĄDU

W odpowiedzi na coraz szersze rozprzestrzenianie się wirusa i na podstawie doświadczenia innych krajów, rząd polski podjął działania mające zmniejszyć negatywne skutki pandemii. Jako pierwsza uchwalona została *Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* (31.03.2020 r.), w ramach której zapisano kilka działań skierowanych bezpośrednio do przedsiębiorców:

- dofinansowanie przestoju ekonomicznego,
- dofinansowanie ochrony miejsc pracy,
- wsparcie mikro, małych i średnich przedsiębiorstw na poziomie lokalnym przez urzędy pracy w związku z ochroną miejsc pracy.

Początkowo programy mające służyć polskiej gospodarce były bardziej nastawione na sektor finansowy oraz miały zapewnić płynność finansową i wprowadzić gwarancje bankowe, aby utrzymać wypłacalność przedsiębiorstw. Jednak wraz z rozwojem sytuacji epidemicznej i pogłębiającymi się problemami przedsiębiorców przekazano dodatkowe środki bezpośrednio na utrzymanie miejsc pracy i zatrudnienia dla przedsiębiorstw bez względu na rodzaj działalności i ich wielkość. W sumie wartość pomocy dla gospodarki wyniosła ok. 300 mld zł, czyli ponad 15% polskiego PKB. Kolejne zapisy w ramach pakietu pomocowego dotyczyły zwolnień mikrofirm ze składek ZUS na okres 3 miesięcy, świadczeń postojowych w wysokości ok. 2000 zł, dofinansowania wynagrodzeń i uelastycznienia czasu pracy pracowników, wsparcia dla firm transportowych przez Agencję Rozwoju Przemysłu (ARP) w celu refinansowania umów leasingowych, przedłużenia legalnego pobytu obcokrajowcom oraz gwarancji i dopłat Banku Gospodarstwa Krajowego do odsetek.

Przedsiębiorstwa musiały również dostosować się do wielu norm i zasad sanitarnych mających zmniejszać ryzyko zakażenia wśród pracowników. Zgodnie z art. 207 § 2 oraz art. 304 Kodeksu pracy pracodawca lub przedsiębiorca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy swoim pracownikom. W myśl ustawy oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z 2 maja 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń,

nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii przedsiębiorstwa zostały zobowiązane do odwołania zapewnić swoim podwładnym dostęp do jednorazowych rękawiczek, środków do dezynfekcji rąk oraz tam, gdzie jest to możliwe, odległość 1,5 m pomiędzy pracownikami.

CHARAKTERYSTYKA RYNKU PRACY W CZASIE PANDEMII W POLSCE

Według danych GUS¹ w pierwszym kwartale 2020 r. o 35% zmniejszyła się liczba nowych miejsc pracy w stosunku do pierwszego kwartału 2019 r., podobnie było w drugim kwartale 2020 r., kiedy to w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego było o ponad 40% mniej nowych miejsc pracy (GUS, 2020a; GUS, 2020b). Sytuacja epidemiologiczna znajduje swoje odzwierciedlenie w likwidacji miejsc pracy. W pierwszym kwartale 2020 r. zlikwidowano blisko 120 tys. miejsc pracy, czyli o 35,2% więcej niż w pierwszym kwartale 2019 r. Mimo że wirus SARS-CoV-2 zaczął się rozprzestrzeniać w Polsce od marca 2020 r., czyli u progu pierwszego kwartału, ogłoszony stan zagrożenia epidemiologicznego i wprowadzone przepisami prawa działania zapobiegające rozprzestrzenianiu się wirusa wpłynęły na działalność gospodarczą. Spośród badanych jednostek blisko 25% z nich wskazało, że przyczyną likwidacji miejsc pracy była pandemia koronawirusa i spowodowana nią sytuacja epidemiologiczna (GUS, 2020c). W kolejnym kwartale o 14% wzrosła liczba zlikwidowanych miejsc pracy w stosunku do drugiego kwartału roku poprzedniego. W związku z rozprzestrzenianiem się wirusa ponad 40% zlikwidowanych miejsc pracy w jednostkach uczestniczących w badaniu podała za przyczynę sytuację epidemiologiczną (GUS, 2020d). Likwidacja miejsc pracy dotyczyła głównie sektora prywatnego, w tym średnich i dużych przedsiębiorstw.

¹ Dane pochodzą z badań realizowanych przez GUS, wyniki opracowano na podstawie dobrowolnych odpowiedzi jednostek sprawozdawczych. Badanie popytu na pracę realizowane jest metodą reprezentacyjną z częstotliwością kwartalną. Obejmuje ono podmioty gospodarki narodowej i ich jednostki lokalne zatrudniające przynajmniej jedną osobę, zgodnie z zakresem podmiotowym badania.

WPŁYW KORONAWIRUSA NA PRZEDSIĘBIORSTWA W POLSCE W ŚWIETLE WYBRANYCH BADAŃ

Pandemia COVID-19 skłania do szerszych analiz na temat reakcji przedsiębiorstw na sytuację epidemiologiczną oraz podejmowanych przez nie działań. Nastroje przedsiębiorców już na początku pandemii oceniane były negatywnie – badania przeprowadzone przez Związek Przedsiębiorców i Pracowników (ZPP) w pierwszej połowie kwietnia 2020 r. na ogólnopolskiej próbie 566 przedsiębiorców ukazały niepokój ówczesną sytuacją wśród większości z nich (Raport z wyników..., 2020). Jak wynika z badań Devire (GUS, 2020e)² i ZPP, blisko 70% respondentów niekorzystnie oceniło wpływ koronawirusa na długofalową kondycję swojej działalności gospodarczej. Potwierdzają to analizy przeprowadzone przez PwC³ (Polski mikro, mały i średni biznes, 2020), w ramach których połowa firm wskazała, że jest w stanie utrzymać płynność finansową przez maksymalnie 3 miesiące, natomiast dla 1/4 badanych możliwość utrzymania płynności finansowej potrwa nie dłużej niż miesiąc.

Reakcją na identyfikowane trudności badanych firm obejmowały przede wszystkim ograniczenia produkcji, zamówień i zatrudnienia, wstrzymanie oraz zawieszenie działalności czy przejście na pracę zdalną. Zatem firmy przyjęły podobne działania w radzeniu sobie z sytuacją epidemiologiczną (tab. 1).

Ciekawe jest, jak podają badania przeprowadzone przez Devire (GUS, 2020e), że przejście na pracę zdalną stanowiły dla wielu firm barierę, wynikającą przede wszystkim z charakteru pracy, który uniemożliwia pracę zdalną, brak sprzętu dla wszystkich pracowników czy decyzja zarządu, który nie upatruje korzyści w pracy zdalnej. Wydawać by się mogło zatem, że w przeciwieństwie do pracy fizycznej pracę biurową w czasie pandemii można świadczyć na odległość, co byłoby sprawnym, a zarazem prostym działaniem zapobiegającym i przeciwdziałającym rozprzestrzenianiu się wirusa,

² Badanie zostało przeprowadzone w marcu 2020 r., uczestniczyło w nim 2500 respondentów. Udział w badaniu wzięło: 38% managerów, 20% dyrektorów i CEO, 33% specjalistów, 9% na innych stanowiskach.

³ Badanie zostało przeprowadzone w dniach 24 marca–2 kwietnia 2020 r. na próbie 267 mikro-, małych i średnich firm w formie wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) oraz na próbie 489 firm w formie ankiety internetowej (CAWI). Łączna liczebność próby wyniosła N=756.

Tabela 1. Działania podjęte przez firmy w związku z sytuacją epidemiologiczną i występującymi trudnościami

Działania podjęte przez firmy*	Średnia	Mikro – jednoosobowa działalność gospodarcza	Mikrofirmy – zatrudnionych 2 do 9 osób	Małe firmy – zatrudnionych 10–49 osób	Średnie firmy – zatrudnionych 50–249 osób
Ograniczenie produkcji	46,2%	-10,2	-8,1	6,1	16,3
Wstrzymanie produkcji	19,5%	1,9	1,7	2,0	-6,3
Zawieszenie działalności	10,3%	1,3	-0,4	-2,7	0,4
Ograniczenie zatrudnienia	33,2%	-12,4	7,0	9,3	-2,2
Ograniczenie zamówień	53,9%	-5,9	4,0	7,8	-2,7
Zwiększenie i rozpowszechnienie sprzedaży on-line	36,6%	-2,0	-0,2	1,2	2,5
Praca zdalna/telepraca pracowników	65,1%	-4,3	-3,3	-1,9	12,1
Sprzedaż voucherów do wykorzystania w przyszłości	5,9%	0,5	-1,0	-3,5	4,3
Zmiana działalności firmy (np. rozpoczęcie innej produkcji)	8,1%	-0,2	2,6	-0,8	-2,8
Uruchomienie instrumentów wsparcia płynności finansowej dostępnych komercyjnie	14,4%	-0,5	-6,8	1,5	9,0

*dane przedstawiają odchylenia (w p.p) odsetka wskaźników poszczególnych pozycji od średniej liczby wskaźników dla całej próby.
Źródło: Polski mikro, mały i średni biznes (2020).

w rzeczywistości jednak wiele firm nie ocenia takiego rozwiązania pozytywnie.

Kryzys związany z COVID-19 zakłóca funkcjonowanie przedsiębiorstw na wielu płaszczyznach, od strategii biznesowych, finansów, pracowników po łańcuchy dostaw, co przekłada się na ciągłość działania (SARS CoV-2, 2020). Stąd też podejmowane przez przedsiębiorstwa działania mają na celu w jak najlepszym stopniu przystosować się do panującej sytuacji, by w razie ograniczonej dostępności do pracowników zakażonych i objętych kwarantanną móc utrzymać funkcjonowanie działalności gospodarczej.

ZACHOWANIA PRZEDSIĘBIORSTW W CZASIE PANDEMII – WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Celem badań było określenie reakcji przedsiębiorstw sektora produkcyjnego i usługowego w związku z pandemią w czterech obszarach, tj.: zatrudnieniu, wynagrodzeniu, czasie pracy i trybie pracy. Przeprowadzone badanie zrealizowano na podstawie kwestionariusza ankietowego składającego się z dwóch części oraz wywiadu bezpośredniego. Pierwsza część ankiety miała związek ze specyfiką każdego z przedsiębiorstw, natomiast w drugiej zawarto dziewięć pytań otwartych. Pytania

dotyczyły zatrudnienia, wynagrodzeń, trybu i czasu pracy oraz informacji związanych z wymogami rządowymi, które przedsiębiorstwa musiały spełnić w dobie pandemii, i formami otrzymanej pomocy finansowej. Spośród 11 przedsiębiorstw z województwa lubuskiego i wielkopolskiego, z którymi nawiązano kontakt, osiem z nich zgodziło się na wzięcie udziału w badaniu realizowanym w okresie od września do października 2020 r. Analizowane przedsiębiorstwa reprezentują siedem branż (meblarską, budowlaną, transportowo-spedycyjną, odlewniczą, mleczarską, branże zajmujące się produkcją maszyn i urządzeń oraz produkcją wyrobów ściernych) o charakterze produkcyjnym i usługowym, zatrudniających od 9 do 3300 pracowników (tab. 2).

Pandemia COVID-19 przyczyniała się do wielu zmian w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, które w krótkim czasie musiały dostosować się do nowej i zarazem trudnej sytuacji. Z przeprowadzonych badań wynika, że firmy, które wzięły udział w badaniu, koncentrowały się głównie na ochronie miejsc pracy. We wszystkich przedsiębiorstwach utrzymano poziom zatrudnienia przed pandemią. W przypadku przedsiębiorstw produkcyjnych zajmujących się odlewnictwem, produkcją maszyn i urządzeń oraz produkcją wyrobów ściernych sukcesywnie zmniejszono wynagrodzenie (o ok. 20%), przy

Tabela 2. Charakterystyka wybranych przedsiębiorstw

Lp.	Branża	Charakter działalności	Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba pracowników	Województwo
1.	meblarska	przedsiębiorstwo produkcyjne	duże	3 300	lubuskie
2.	budowlana	przedsiębiorstwo usługowe	mikro	9	lubuskie
3.	produkcja maszyn i urządzeń	przedsiębiorstwo produkcyjne	duże	544	lubuskie
4.	transportowo-spedycyjna	przedsiębiorstwo usługowe	małe	36	lubuskie
5.	transportowo-spedycyjna	przedsiębiorstwo usługowe	małe	18	lubuskie
6.	odlewnicza	przedsiębiorstwo produkcyjne	średnie	100	wielkopolskie
7.	mleczarska	przedsiębiorstwo produkcyjne	średnie	60	wielkopolskie
8.	produkcja wyrobów ściernych	przedsiębiorstwo produkcyjne	średnie	200	wielkopolskie

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

jednoczesnym skracaniu czasu pracy pracowników (do 4/5 etatu). Pracownicy produkcyjni pracowali w systemie zmianowym (praca w określonych grupach), mającym zmniejszać kontakt bezpośredni, a w konsekwencji zapobiec ewentualnym przestojom produkcyjnym. Pracownicy biurowi w miarę możliwości byli przenoszani na tryb pracy zdalnej. Natomiast tryb pracy kierowców i pracowników budowlanych nie uległ zmianie (tab. 3).

Ważne z punktu widzenia dalszej działalności gospodarczej okazały się działania pomocowe rządu, których głównym celem było utrzymanie płynności firm i miejsc pracy oraz maksymalne zmniejszenie negatywnych skutków pandemii. Przedsiębiorstwa zajmujące się

produkcją maszyn i urządzeń oraz produkcją wyrobów ściernych jako źródło pomocy wskazały „dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym czasem pracy” oraz dotacje na kapitał obrotowy. Z kolei przedsiębiorstwa z branży transportowo-spedycyjnej korzystały z subwencji ze środków unijnych przeznaczonych na podreperowanie i dalsze funkcjonowanie na danym poziomie zatrudnienia w trakcie trwania pandemii koronawirusa.

Ponadto, zgodnie z zaleceniami, przedsiębiorstwa przestrzegały norm związanych z reżimem sanitarnym i zasadami bezpieczeństwa. Z badań Forum Odpowiedzialnego Biznesu (Koronawirus – opinie, 2020) wynika,

Tabela 3. Reakcje przedsiębiorstw sektora produkcyjnego i usługowego w związku z pandemią

Lp.	Branża	Zatrudnienia	Wynagrodzenie	Czas pracy	Tryb pracy
1.	meblarska		bez zmian		praca stacjonarna/praca zdalna
2.	budowlana		bez zmian		praca stacjonarna
3.	produkcja maszyn i urządzeń	bez zmian	uległo zmniejszeniu		praca stacjonarna/praca zdalna
4.	transportowo-spedycyjna		bez zmian		praca stacjonarna
5.	transportowo-spedycyjna		bez zmian		praca stacjonarna
6.	odlewnicza	bez zmian	uległo zmniejszeniu		praca stacjonarna/praca zdalna
7.	mleczarska		bez zmian		praca stacjonarna
8.	produkcja wyrobów ściernych	bez zmian	uległo zmniejszeniu		praca stacjonarna/praca zdalna

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Tabela 4. Działania wewnętrzne analizowanych przedsiębiorstw produkcyjnych

Lp.	Działanie	Wprowadzone zasady
1.	ograniczenie spotkań	– zakaz spotkań powyżej 10 osób – reorganizacja pracy mająca zminimalizować kontakt pomiędzy pracownikami zmianowymi – limitacja osób na salkach konferencyjnych
2.	przepływ dokumentów	– reorganizacja wewnętrzna w zakresie obiegu dokumentów (przejście na dokumenty elektroniczne, w tym faktury) – reorganizacja w zakresie przyjmowania poczty zewnętrznej – 24-godzinna kwarantanna dla materiałów z kierunków zagrożonych
3.	dostosowania infrastrukturalne	– zakładanie tzw. „pleks” w okienkach zdawczo-odbiorczych (magazyny, posterunki ochrony) – dezynfekcja kluczy na posterunku ochrony – wprowadzenie procedury zarządzania odpadami (środków do ochrony osobistej – maski, rękawice, kombinezony) – wyklejanie linii z dystansem w stołówkach, informujących o dystansie – zamontowanie dodatkowych dozowników do dezynfekcji rąk
4.	ochrona bezpośrednia pracowników	– czasowe zawieszenie zorganizowanego dojazdu dla pracowników – umożliwienie pomiaru temperatury przez pracownika, dostępność termometrów i procedury – procedura zgłaszania o przypadkach ustalonej przez sanepid kwarantanny dla pracowników – wyposażenie wszystkich pracowników w maseczki wielokrotnego użytku – procedura ochrony osób w grupie wysokiego ryzyka

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

że ponad 80% firm wprowadzało również własne środki ostrożnościowe. Analizowane przedsiębiorstwa także podjęły takie działania, które dotyczyły głównie:

- obowiązkowego przysyłania ust i nosa dla pracowników,
- dostępności instrukcji mycia rąk oraz instrukcji pożądanego zachowania w celu zminimalizowania zakażenia COVID-19,
- wprowadzenia pracy zdalnej, o ile istnieje tak możliwość.

Ponadto w przypadku przedsiębiorstw produkcyjnych można zauważyć, że ich działania były bardziej złożone i wiązały się z czterema głównymi działaniami: ograniczaniem spotkań, reorganizacją obiegu dokumentów, dostosowaniem infrastrukturalnym oraz bezpośrednią ochroną pracowników (tab. 4).

Analizowane przedsiębiorstwa, w tym przede wszystkim produkcyjne, wykazały się dużym zaangażowaniem w zapewnienie bezpieczeństwa swoim pracownikom. Przejęcie takiej strategii z jednej strony nastawione było na ochronę pracowników, a z drugiej strony wiązało się z utrzymaniem ciągłości działalności gospodarczej, a co za tym idzie, zredukowaniem do minimum ewentualnych zastoju, w sytuacji gdy u pracowników wykryty zostanie wirus COVID-19. Ponadto badania wykazały również, że w przypadku przedsiębiorstw

produkcyjnych zatrudniających od 100 do 544 pracowników wprowadzone ograniczenia wewnętrzne mogły być przyczyną skracania czasu pracy, a w konsekwencji obniżania wynagrodzeń.

PODSUMOWANIE

Pandemię COVID-19 należy uznać globalnym wyzwaniem XXI wieku. Jej dotkliwe skutki widoczne są na poziomie państw, branż i przedsiębiorstw, które zmuszone zostały do przystosowania się do nowej rzeczywistości.

Reakcja przedsiębiorstw na sytuację epidemiologiczną była widoczna od samego początku. W badaniach statystyki publicznej prezentowano niekorzystne dane na temat zlikwidowanych firm, w których za bezpośrednią przyczynę takich decyzji podaje się głównie pandemię koronawirusa. Stanowi ona jedną z reakcji przedsiębiorstw, inne wiążą się z podjęciem szeregu działań zmierzających do utrzymania ciągłości funkcjonowania działalności gospodarczej w odpowiedzi na ryzyko ekonomiczne.

Sytuację przeanalizowanych przedsiębiorstw na tle sytuacji gospodarczej w kraju można uznać za korzystną. Na szczególnie wyróżnienie zasługuje utrzymanie poziomu zatrudnienia sprzed pandemii. Jedynie w przypadku przedsiębiorstw produkcyjnych zajmujących

się odlewnictwem, produkcją maszyn i urządzeń oraz produkcją wyrobów ściernych zmniejszono wynagrodzenie, przy jednoczesnym skróceniu czasu pracy pracowników. Przedsiębiorstwa przestrzegały przy tym wszystkich niezbędnych norm sanitarnych. Każdy pracownik miał zagwarantowane bezpieczne warunki pracy oraz dostęp do środków ochrony osobistej. Szczególną ochroną obejmowano osoby z tzw. grupy ryzyka. Ponadto zastosowanie pracy zdalnej okazało się sprawnie wprowadzonym rozwiązaniem i pozytywnie wpłynęło na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

LITERATURA

- Allcott, H, Boxell, L., Conway, J., Ferguson, F., Gentzkow, M., Goldman, B. (2020). Economic and Health Impacts of Social Distancing Policies during the Coronavirus Pandemic. National Bureau of Economic Research. No. 27965, 1–56.
- Bezpieczeństwo i ochrona osób pracujących w czasie epidemii COVID-19 (2020). Warszawa: Centralny Instytut Ochrony Pracy– Państwowy Instytut Badawczy.
- Cajner, T., Figura, A., Brendan, M.P., Ratner, D., Weingarden, A. (2020). Reconciling Unemployment Claims with Job Losses in the First Months of the COVID-19 Crisis. Finance and Economics Discussion Series 2020–055. Washington: Board of Governors of the Federal Reserve System, 1–61.
- Cortes, G.M., Forsythe, E.C. (2020). The Heterogeneous Labor Market Impacts of the COVID-19 Pandemic. Upjohn Institute Working Paper 20–327, 1–37.
- Chojna, J., Gniadek, J., Gniadzowski, M., Rybacki, J., Sawulski, J., Strzelecki, J. (2020). Przegląd gospodarczy. Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny.
- Gupta, S., Montenegro, L., Nguyen, T.D., Rojas, F.L., Schmutte, I.M., Kosali, I.S., Bruce, A. (2020). Effects of social distancing policy on labor market outcomes. National Bureau of Economic Research. Working Paper 27280, 1–49.
- GUS (2020a). Popyt na pracę w I kwartale 2020 r. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- GUS (2020b). Popyt na pracę w II kwartale 2020 r. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- GUS (2020c). Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w I kwartale 2020 r. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- GUS (2020d). Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w II kwartale 2020 r. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- GUS (2020e). Wpływ koronawirusa na polskie przedsiębiorstwa (2020). Wyniki badania Devire. Warszawa: Devire.
- Koronawirus – opinie Polek i Polaków i ocena działań pracodawców (2020). Forum Odpowiedzialnego Biznesu: Warszawa.
- McKibbin, W., Fernando, R. (2020). The global macroeconomic impacts of COVID-19: seven scenarios. CAMA Working Paper 19/2020. Centre for Applied Macroeconomic Analysis Australia, Canberra Australian National University, 1–45.
- OECD (2020). World Economic Outlook: A Long and Difficult Ascent. Washington.
- Pak, A., Oyelola, A.A., Adeshina, A.I., Kazi, M. R., McBryde, E.S., Damon, P.E. (2020). Economic Consequences of the COVID-19 Outbreak: the Need for Epidemic Preparedness, *Frontiers in Public Health*, 8 (241), 1–5.
- Polski mikro, mały i średni biznes w obliczu pandemii COVID-19. Przychody, płynność i reakcja na wstrząs (2020). Poznań: PwC.
- Raport z wyników badania sektora MSP w czasie epidemii koronawirusa (2020). Warszawa: Związek Przedsiębiorców i Pracowników.
- Raport o inflacji (2020). Warszawa: Narodowy Bank Polski.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 maja 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii.(2020). Dz.U. 2020 poz. 792.
- SARS CoV-2 (COVID-19) Wpływ na biznes (2020). Warszawa: Instytut Komitetów Audytu.
- Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.
- WHO (2020). Coronavirus Disease (COVID-19) Situation Reports. Geneva.

ACTIONS FOR EMPLOYEES DURING A PANDEMIC – EXAMPLES OF SELECTED COMPANIES

Abstract. The article deals with the issues of corporate behaviour during a pandemic in Poland. The state of pandemic announced in March 2020 forced companies to introduce numerous restrictions which were intended to increase the safety of employees in the workplace. The research aimed to determine how enterprises operating in the production and service sector react to the pandemic. Four aspects were taken into consideration: employment, remuneration, working time and work mode. As part of the research, a survey was conducted among selected enterprises from the Lubuskie and Wielkopolskie voivodeships. The survey results showed that the companies met all the necessary standards and complied with the recommendations of the Prime Minister while maintaining the level of employment, remuneration and working time from before the pandemic. The exceptions were production companies engaged in the foundry industry, production of machinery and equipment as well as the production of abrasive products. In those enterprises, the salary was successively decreased (by approx. 20%), and the working time of employees was reduced to 4/5 full-time. Enterprises guaranteed safe working conditions for employees (including shift work) and access to personal protective equipment. Moreover, remote work turned out to be an efficient solution and it had a positive impact on the functioning of enterprises.

Keywords: COVID-19 pandemic, enterprises during the pandemic, employees