

RÓŻNORODNOŚĆ W POLSKICH PRZEDSIĘBIORSTWACH JAK O NIĄ DBAĆ W DOBIE KORONAWIRUSA?



PANUJE PANDEMIA. MIMO WPROWADZANYCH W POLSCE ROZLUŻNIEŃ, LICZBY NOWYCH ZACHOROWAŃ I CODZIENNYCH ZGONÓW NIE MALEJĄ. NIC DZIWNEGO, ŻE WIĘKSZOŚĆ Z NAS ZASTANAWIA SIĘ, CO DALEJ. CZY POWRÓT DO NORMALNEJ PRACY BĘDZIE MOŻLIWY? KIEDY? Z UWZGLĘDNIENIEM JAKICH ZMIAN? JAKICH DODATKOWYCH KOSZTÓW? CZY KIEDY SIĘ WYDARZY, BĘDZIE TAK NAPRAWDĘ SŁUSZNYM ROZWIĄZANIEM, CZY POCIĄGNIĘ ZA SOBĄ POGORSZENIE SYTUACJI EPIDEMICZNEJ?

50

**AGNIESZKA HYLA**

Autorka tekstów i opracowań na temat zarządzania w produkcji i utrzymaniu ruchu oraz optymalizacji procesów. Od 2013 r. jest związana z Centrum Szkoleń Inżynierskich EMT-Systems w Gliwicach. Aktualnie prowadzi dział wytwarzania oprogramowania w Leocode, polskiej firmie IT z lokalizacją w Katowicach i Białymstoku. Skupia się na zagadnieniu budowania efektywnych zespołów i rozwijania ich możliwości.

Jeszcze trzy miesiące temu rozmowy o różnorodności w przedsiębiorstwach były normą. Większość przedsiębiorców zdawała się rozumieć i doceniać wagę zróżnicowanych punktów widzenia, głównie w kontekście marketingu, sprzedaży i rekrutacji. Spójrzmy na początek na imigrantów zarobkowych. Ściąganie pracowników zza granicy do pracy w Polsce było normą od wielu lat. Stanowiło jedno z podstawowych rozwiązań problemu luki kompetencyjnej na rynku pracy i braku pracowników wykonawczych najniższego szczebla. Dzisiaj granice naszego kraju są zamknięte dla większości osób. Część pracowników zza granicy wróciła na czas pandemii do swoich ojczyzn, część zdecydowała się zostać. Tak samo jak naszych rodaków, ich także spotykają masowe zwolnienia i redukcje etatów. Szczególnie osoby, które zatrudnione były na umowach, które łatwo wypowiedzieć, są dzisiaj zagrożone utratą pracy. Trudno rozmawiać o kultywowaniu różnorodności w przedsiębiorstwie, kiedy na pierwszy plan wysuwają się wyzwania związane z utrzymaniem pracowników.

Tymczasem przed wybuchem pandemii do Polski miesięcznie przyjeżdżało około 160 tysięcy migrantów zarobkowych z Ukrainy [1]. Ostatni raport OECD mówi o tym, że w 2017 r. Polska stała się swoistym liderem przyjmowania imigrantów zarobkowych na skalę światową. Co piąty imigrant na świecie wybrał właśnie nasz kraj [2]. Zamknięcie granic do czerwca i utrudniona sytuacja gospodarcza sprawią, że blisko 500 tysięcy pracowników nigdy nie przekroczy granic naszego kraju. Co więcej, jedynie w ciągu pierwszego miesiąca obowiązywania obostrzeń związanych z koronawirusem z naszego kraju wyjechało około 175 tysięcy pracowników z samej Ukrainy, nie wspominając o imigrantach innej narodowości [3]. Czy i jakie konsekwencje ta wyrwa w zasobach ludzkich będzie miała po powrocie do normalności?

Warto podkreślić, że imigranci chcą wrócić do Polski [3]. Zwolnienia i redukcje, które ich dotyczą, dotyczą tak samo naszych rodaków, jak i osób innej narodowości aktywnych zawodowo na terenie naszego kraju. Dodatkowo Polska stara się o liczne ułatwienia dla obcokrajowców, by mogli oni pozostać w naszym kraju i nadal pracować, nawet gdy ich pozwolenia na pobyt ulegną dezaktualizacji. Zatrzymanie fali powrotów jest niezwykle istotne, ponieważ pozostanie nie bez wpływu na szybkość odbicia gospodarczego po rozluźnieniu obostrzeń, na którą liczy polski rząd.

Odwróćmy zatem na chwilę wzrok od migracji zarobkowych, skupiając się na różnorodności w ramach naszych rodzimych zasobów ludzkich. Podstawowym kontekstem różnorodności jest angażowanie zarówno kobiet, jak i mężczyzn do wykonywania podobnych zadań w ramach przedsiębiorstwa. Tymczasem w okresie epidemii wielu pracowników zdecydowało się na pobieranie zasiłku opiekuńczego na opiekę nad dzieckiem [4]. Jak łatwo się domyślić, w większości przypadków na rozwiązanie to decydują się kobiety. Wynika to z wielu kwestii, między innymi kulturowych. W większości przypadków jest to jednak zwyczajnie bardziej opłacalne dla rodziny, ponieważ – mimo wielu prób wyrównywania tej sytuacji – zazwyczaj mężczyźni wciąż zarabiają więcej [5]. W sytuacji gdy szkoły pozostają zamknięte [6], podobnie przedszkola i żłobki, a kontakt z bliskimi, a tym bardziej usługodawcami – np. nianią – powinien być ograniczony, rodziny nie mają wyjścia. Muszą zdecydować się na poświęcenie jednej z osób, by możliwa była bezpieczna opieka nad dzieckiem. Niestety, także to rozwiązanie jest możliwe. Nie każdy pracownik otrzymuje całą swoją pensję w ramach podstawy wynagrodzenia. Wielokrotnie mamy do czynienia z sytuacją, kiedy podstawa wynagrodzenia jest niewielka, za to premie i dodatki – ogromne. Często dotyczy to zawodów, które czę-

sto wynagradza się na podstawie wyników, np. handlowców czy rekruterów. Wówczas przejście na zasiłek opiekuńczy to nie tylko utrata 20% wynagrodzenia, ale *de facto* szansy na otrzymanie normalnej wypłaty.

Różnorodność oznacza zazwyczaj 4 podstawowe grupy osób: kobiety (lub mężczyźni w przypadku zawodów sfeminizowanych), osoby starsze po 50. r.ż., obcokrajowców czy mniejszości etniczne i osoby niepełnosprawne [7]. Jak w obecnej sytuacji zabiegać o ich aktywną obecność w organizacji? Czy dla firm powinien to być priorytet? Oczywiście, najważniejsze jest przetrwanie. Szczególnie te branże, w których popyt uległ znacznemu obniżeniu lub nawet wyzerowaniu – jak hotelarstwo czy branża restauracyjna – muszą myśleć przede wszystkim o tym, by móc obsługiwać klientów, gdy będzie taka możliwość – za kilka tygodni lub miesięcy. Zastanawianie się nad utrzymaniem różnorodności w takim kontekście nie wydaje się adekwatne. Wciąż pozostaje jednak wiele branż, którym w tym okresie wiedzie się dobrze lub nawet lepiej niż wcześniej. Firmy produkcyjne, które miały możliwość dostosowania linii produkcyjnych do produkcji maseczek, rękawiczek, przyłbic czy ubrań ochronnych dla personelu medycznego i osób prywatnych, przeżywają swoisty boom popularności. Oczywiście wiele z tych organizacji zdecydowało się działać charytatywnie w tym trudnym czasie, jednak część postawiła na zarobek i w pełni korzysta z wysokich potrzeb rynku środków ochrony osobistej. Kolejną przestrzenią, w której wciąż można dbać o różnorodność bez strachu, że priorytetyzowanie długofalowej działalności zaburzy krótkoterminowy horyzont przetrwania firmy, jest IT. Choć część kontraktów została ograniczona, w większości przypadków firm z tej branży w Polsce usługi programistyczne czy związane z infrastrukturą online nadal cieszą się dużą popularnością. W niektórych aspektach większą niż przed pandemią. Wielu klientów firm IT decyduje się na szybkie przejście na pracę zdalną. W przypadku małych firm nie jest to także duże wyzwanie, jednak jeśli zatrudniamy od kilkunastu do kilkudziesięciu pracowników i nie dbaliśmy wcześniej o możliwość dostępu do infrastruktury danych firmowych online, konwersja do takiego trybu może być prawdziwym wyzwaniem.

Co ciekawe, praca zdalna jest jedną z podstawowych form zabezpieczenia pracowników przed koronawirusem. Jeśli tylko dana firma ma możliwość przeniesienia choćby części swojej aktywności z offline w online, wydaje się to dzisiaj dobrą decyzją. I choć najłatwiej było to osiągnąć firmom, które już wcześniej prowadziły działalność w ten sposób, to nawet biznesy od lat prowadzone w oparciu o stacjonarną infrastrukturę mogą mocno zmodernizować świadczone przez siebie usługi – np. szkoleń technicznych – do dzisiejszych możliwości i standardów [8].



PRACA ZDALNA JEST JEDNĄ Z PODSTAWOWYCH FORM ZABEZPIECZENIA PRACOWNIKÓW PRZED KORONAWIRUSEM.

W sytuacji gdy firma zatrudnia osoby niepełnosprawne, praca zdalna może być dla niektórych z nich ułatwieniem, dla innych – utrudnieniem. Niektóre niepełnosprawności oznaczają wykluczenie z pracy zawodowej w dzisiejszej sytuacji. Osobom niewidomym trzeba by było zapewnić odpowiedni sprzęt do pracy z domu. Często zresztą osoby niepełnosprawne zatrudniane są w sektorach, gdzie wymagana jest praca na miejscu, przy specjalistycznym sprzęcie. Dotarcie do pracy jest jednak obecnie jeszcze większym

wyzwaniem niż jakiś czas temu ze względu na ograniczenia w funkcjonowaniu komunikacji miejskiej. Wszędzie tam, gdzie jest to jednak możliwe, warto zadbać o to, by wszyscy pracownicy mogli wykonywać swoje zadanie z maksymalną możliwą efektywnością. Tylko świadome zaangażowanie zespołów w dalsze działanie i utrzymanie przedsiębiorstwa w połączeniu z dalszym rozluźnianiem obostrzeń może dzisiaj doprowadzić do szybkiego rozruchu gospodarki. Osoby będące przedstawicielami mniejszości czy grup z utrudnionym dostępem do pracy w danym zawodzie, są do tej codziennej walki przyzwyczajone. W sytuacji, w której codzienne stawianie czoła przeciwnościom dotyka każdego, firmy, które zdecydowały się na inwestowanie w różnorodność pracowników, zatrudniają championów pokonywania przeszkód. Oznacza to, że mają one automatyczną przewagę nad innymi. Warto ją dziś kultywować i mądrze wykorzystywać.



[BIBLIOGRAFIA]

1. Bezdusznia A., Nawet 480 tysięcy Ukraińców nie przyjedzie do Polski. Wiele firm zostanie bez rąk do pracy. Koronawirus zatrzymał migrację zarobkową. „Głos Wielkopolski Plus”, źródło online: <https://plus.gloswielkopolski.pl/nawet-480-tysiecy-ukraincow-nie-przyjedzie-do-polski-wiele-firm-zostanie-bez-rak-do-pracy-koronawirus-zatrzymal-migracje/ar/c10-14903849> (dostęp: 2020-04-26).
2. Polska światowym liderem w przyjmowaniu imigrantów zarobkowych. Nowy raport OECD, PAP, Polskieradio24.pl, źródło online: <https://www.polskieradio24.pl/42/273/Artykul/2375298,Polska-swiatowym-liderem-w-przyjmowaniu-imigrantow-zarobkowych-Nowy-raport-OECD> (dostęp: 2020-04-26).
3. Ziomek W., Ukraińcy chcą wracać do Polski, money.pl, źródło online: <https://www.money.pl/gospodarka/ukraincy-chca-wracac-do-polski-6502704656287873.a.html> (dostęp: 2020-04-26).
4. Koronawirus a opieka nad dzieckiem. Zasiłek opiekuńczy wydłużony. ZUS o tym, jak i gdzie go dostać, źródło online: <https://wiadomosci.wp.pl/koronawirus-a-opieka-nad-dzieckiem-zasilek-opiekunczy-wydulzony-zus-o-tym-jak-i-gdzie-go-dostac-6504373890758785a> (dostęp: 2020-04-27).
5. Fejfer K., O kobiecie pracującej. Dlaczego mniej zarabia, chociaż więcej pracuje, Wydawnictwo Czerwone i Czarne, Warszawa 2019.
6. Zamknięcie szkół w związku z koronawirusem. Co mogą zrobić rodzice?, źródło online: <https://www.forbes.pl/gospodarka/koronawirus-zasilek-opiekunczy-i-praca-zdalna/gn32kjj> (dostęp: 2020-04-27).
7. O co chodzi z tą różnorodnością w miejscu pracy?, źródło online: <https://www.greatplacetowork.pl/zasoby/informacje-prasowe-i-raporty/o-co-chodzi-z-ta-roznorodnoscia-w-miejscu-pracy> (dostęp: 2020-04-29).
8. Interaktywne szkolenia online, EMT-Systems, źródło online: <https://emt-systems.pl/szkolenia-on-line.html> (dostęp: 2020-04-29).