

# **"Auswirkungen von Covid-19 auf Wirtschaft, Unternehmen und Arbeitnehmer – Beteiligung der Arbeitnehmer an der Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen der Covid-19-Krise"**

Themen:

**1. -Auswirkungen von Covid-19 auf Unternehmen und Beschäftigung in verschiedenen Sektoren (Gastgewerbe, Handel, Industrie)**

**- Auf welche Wirtschaftssektoren hatte die Pandemie Ihrer Meinung nach die größten Auswirkungen?**

**Auswirkungen auf Unternehmen und Beschäftigung:**

Wie in allen Ländern Spaniens wurde die Geschäftstätigkeit durch die soziale und wirtschaftliche Krise durch die Covid-19-Pandemie stark beeinträchtigt.

Die Pandemie hatte jedoch nicht in allen Wirtschaftssektoren die gleichen Folgen. Einige Sektoren legten ihre Aktivitäten vollständig lahm. Andere Sektoren, die für wesentlich erklärt wurden, legten ihre Aktivitäten zu keinem Zeitpunkt nieder, einige erhöhten ihre Aktivität sogar.

Die Sektoren mit einem höheren Maß an sozialer Interaktion waren am stärksten betroffen. Die Sektoren, auf die Covid die negativsten Auswirkungen hatte, waren: Hotels, Tourismus, Handel (Non-Food), Verkehr, Kultur- und Freizeitaktivitäten und einige industrielle Aktivitäten aufgrund des Rohstoffmangels (wie Bau, Automobil, Textilsektor).

Es ist wichtig anzumerken, dass in den ersten Phasen der Pandemie bei allen Maßnahmen, die in den Unternehmen ergriffen wurden, die Gesundheit der Arbeitnehmer und die Erhaltung der Beschäftigung oberste Priorität hatten, vor der Wirtschaft.

Eine der wichtigsten Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmen und zur Erhaltung der Beschäftigung war die Verabschiedung der *Verordnung über Zeitarbeit* (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo-ERTES), die im Königlichen Gesetzesdekret 8/2020 vom 17. März über dringende und außergewöhnliche Maßnahmen zur Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen von Covid geregelt ist.

Die Zahl des ERTES wurde während der Pandemie zur wichtigsten Kündigungsschutzmaßnahme. In einigen Fällen bedeuteten sie die völlige Aussetzung der Beschäftigung und in anderen Fällen die Verkürzung des Arbeitstages.

Die Höhe der vom Arbeitnehmer erhaltenen Leistung betrug 70 % des Grundgehalts und ab dem siebten Monat 50 %. Alle Arbeitnehmer, die sich in einer ERTE-Situation befanden,

hatten Anspruch auf diese Leistung, auch wenn sie nicht die Mindestzeit geleistet hatten, die für den Bezug von Arbeitslosengeld erforderlich war (365 Tage).

Während der Laufzeit des ERTE wurde die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge der betroffenen Arbeitnehmer aufrechterhalten und von der Verwaltung übernommen, da es sich aufgrund höherer Gewalt um eine ERTE handelte.

Die Verpflichtung für die Unternehmen, die dieses Regulierungsverfahren in Anspruch genommen haben, bestand darin, dass sie die Arbeitnehmer nicht für 6 Monate ab dem Datum ihrer Eingliederung am Arbeitsplatz entlassen konnten.

Einige Unternehmen stockten auch die Gehälter der Arbeiter auf bis zu 100% auf, insbesondere große Unternehmen.

Einige der Vertreter von Unternehmen und Gewerkschaften, die an der Diskussionsgruppe teilgenommen haben, haben in den oben genannten Sektoren gearbeitet und gaben ihre besonderen Erfahrungen weiter:

- Gastgewerbe: Praktisch 100% der Arbeitskräfte in diesem Sektor nutzten die ERTE. In Sektoren wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe wurden die Leistungen der Arbeitnehmer nicht durch die Unternehmen ergänzt, aber einige Arbeitgeber haben die Löhne ohne Zinsen für die Arbeitnehmer vorgezogen, da die Zahlung der Leistungen an die Arbeitnehmer im Rahmen von ERTE im Verzug waren.

- Industrie: Im Gegensatz zu anderen Sektoren gab es im Industriesektor keine generelle Stilllegung und in einigen Sektoren sogar eine Umsatzsteigerung, wie z. B. im Gesundheits-, Pharma- usw. Sektor. In einigen Unternehmen wurde der Prozentsatz der ERTE ergänzt, und abgesehen davon zahlten einige große Unternehmen, die ihre Tätigkeit erhöhten, den Arbeitnehmern zusätzliche Bonuszahlungen.

- Handel: Der Handel im Allgemeinen stellte seine Tätigkeit ein, mit Ausnahme des Lebensmittelhandels, der als eine der wesentlichen Aktivitäten angesehen wurde und seine Tätigkeit während der Pandemie beibehielt. Es gelang nicht allen Unternehmen ihre Öffnungszeiten aufrechtzuerhalten. Während die großen Supermärkte ihre Tätigkeit erhöhten, waren einige kleine Geschäfte gezwungen, aufgrund des Personal Mangels wegen des Krankenstands ihrer Mitarbeiter zu schließen.

In Bezug auf diesen Sektor wiesen einige Gewerkschaftsvertreter darauf hin, dass die Pandemie ein wichtiger Beschleuniger für die Entwicklung des elektronischen Handels war, mit allen Auswirkungen und Veränderungen, die dies auf die Wirtschaft und die Beschäftigung mit sich brachte: die Entwicklung verwandter Sektoren wie Logistik und Vertrieb, aber auch der Verlust von Arbeitsplätzen im traditionellen Handelssektor, des Direktvertriebs.

#### **Auswirkungen von Covid auf prekärere Beschäftigungsverhältnisse:**

Die ERTES waren eine sehr wichtige Maßnahme zur Beschäftigungssicherung während der Pandemie, da sie bei ihrem Höchststand im Jahr 2020 mehr als 3,6 Millionen Arbeitnehmer schützen konnten. Sie haben jedoch den anschließenden Anstieg der Arbeitslosigkeit nicht

verhindern können, insbesondere bei Arbeitnehmern mit einem höheren Grad an Arbeitsunsicherheit.

Die Auswirkungen von Covid haben nicht alle Arbeitnehmer gleichermaßen betroffen. Die Auswirkungen der Pandemie waren negativer für die am stärksten gefährdeten Gruppen von Arbeitnehmern: Frauen, junge Menschen, über 50-Jährige, weniger qualifizierte Arbeitnehmer, Menschen mit unsicheren Arbeitsplätzen, befristeten Verträgen und niedrigeren Einkommen. Wenn keine Maßnahmen ergriffen worden wären, um die Beschäftigung dieser Gruppen zu fördern, wäre die Arbeitslosigkeit tendenziell gestiegen, was das Risiko der sozialen Ausgrenzung und der Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt verstärkt hätte.

**Glauben Sie, dass neben der Branche die Größe des Unternehmens eine Rolle bei der Bewältigung der Probleme gespielt hat, mit denen es während der Pandemie Krise konfrontiert war?**

Covid hat nicht alle Unternehmen gleichermaßen betroffen; Alle Teilnehmer, sowohl Gewerkschaften als auch Unternehmen, sind sich einig, dass die Größe der Unternehmen ein Schlüsselfaktor war, der die mehr oder weniger starken Auswirkungen der Covid-Krise beeinflusst hat.

KMU, insbesondere kleinere Unternehmen, waren am stärksten von der Situation der Einstellung ihrer Tätigkeit betroffen, was viele von ihnen zur Schließung veranlasst hat, insbesondere in den am stärksten von der Krise betroffenen Sektoren.

Das spanische Unternehmensgefüge besteht hauptsächlich aus KMU, etwa 99,7%, ein Prozentsatz, der dem anderer Nachbarländer sehr ähnlich ist, von denen fast 95% Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten sind. Auf der anderen Seite werden etwa 73% der Arbeitsplätze in unserem Land von KMU geschaffen. Die Daten sind etwas weniger positiv, wenn wir in Bezug auf die Produktion sprechen, da nur 63% der gesamten Wertschöpfung diesen Unternehmen entspricht und in Bezug auf die Produktivität die durchschnittliche Produktivität von Kleinunternehmen etwa halb so hoch ist wie die von Großunternehmen. Diese geringere Produktivität kleinerer Unternehmen kann durch verschiedene interne und externe Faktoren erklärt werden, wie z.B. ihre geringere Fähigkeit, in technische, technologische, personelle und materielle Ressourcen zu investieren.

KMU befinden sich daher in einer Situation größerer Anfälligkeit für Wirtschaftskrisen, wie sie während der Pandemie aufgetreten sind.

**Denken Sie, dass es außer der Pandemie zusätzliche Gründe gibt, die die oben genannten Probleme vergrößert haben?**

Covid verschärfte die Krisensituation, in der sich viele Unternehmen, vor allem die kleineren, aufgrund struktureller Probleme wie fehlender Liquidität und Überschuldung bereits befanden.

Das geringere Geschäftsvolumen mit dem daraus resultierenden Rückgang der Erträge und der trotz der Einstellung der Aktivitäten bestehenden Fixkosten hat zu einem erhöhten Liquiditätsbedarf der Unternehmen geführt, um deren Kontinuität zu gewährleisten.

Viele der von den Verwaltungen auf europäischer, nationaler, regionaler oder lokaler Ebene ergriffenen Maßnahmen zielten darauf ab, diese Risiken zu mindern (Steuermoratorien, das ERTES selbst, öffentliche Kreditgarantieprogramme, verbesserter Zugang zu öffentlichen Finanzmitteln für Unternehmen).

Zu den internen Problemen gehörte auch der Mangel an Ressourcen kleinerer Unternehmen, um sich an die organisatorischen Veränderungen anzupassen, die in Unternehmen durchgeführt werden mussten: Anpassung an neue Arbeitsumgebungen, Digitalisierung von Prozessen, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter usw.

Andere externe Faktoren verschärften die Probleme von: Verzögerung oder Unterbrechung der Rohstoffversorgung; unzureichende Arbeitskräfte in einigen Sektoren, Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem digitalen Handel und Änderungen der Kundennachfrage usw.

Sobald die kritischste Phase der Pandemie vorüber ist, wurde die Erholung vieler Unternehmen durch neue externe Bedrohungen beeinträchtigt: Krieg in Europa, politische und wirtschaftliche Instabilität auf globaler Ebene, die Energiekrise und der daraus resultierende Anstieg der Lieferkosten usw.

## **2 - Information, Beratung und Beteiligung der Arbeitnehmervertreter bei Betriebsschließungen und Einstellung der Tätigkeit**

- **Es kommt in der Regel vor, dass das Management von Unternehmen in Krisenzeiten dazu neigt, Entscheidungen auf "autokratische" Weise ohne vorherige Rücksprache mit den Mitarbeitern zu treffen. Glauben Sie, dass dies während der Pandemie der Fall war?**

Die außergewöhnlichen Umstände, die sich aus der erlebten Notsituation ergaben, die Unsicherheit sowohl der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer, die Schnelligkeit der Entscheidungsfindung usw. haben die Vertreter dazu veranlasst, ihre Forderungen flexibler zu formulieren, wobei das grundlegende Ziel der Erhaltung der Arbeitsplätze im Vordergrund stand.

Durch die Arbeit der Gewerkschaftsvertreter blieben die Informationskanäle geöffnet. Allerdings wurden Beratungsprozesse – obwohl nicht durch die Vorschriften ausgesetzt (\*nur die Adlines wurden reduziert) – in vielen Fällen nicht durchgeführt. Einige Maßnahmen wurden ohne vorherige Konsultation beschlossen und die Arbeitnehmer wurden nachträglich informiert.

\* **Das Königliche Gesetzesdekret 8/2020 vom 17. März** über dringende außerordentliche Maßnahmen zur Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen von COVID-19 sah eine Verkürzung der Fristen für die Konsultation und Verhandlung mit den Arbeitnehmern über die vereinbarten Beschäftigungsmaßnahmen vor, die von 15 auf 7 Tage verkürzt wurden.

- **Falls Sie die obige Frage verneint haben, zu welchen Themen hat die Geschäftsleitung die Meinung der Mitarbeiter und ihre Teilnahme am Konsultationsverfahren eingeholt?**

Nur Anforderungen, die von den genehmigten Verordnungen während der Krise gefordert wurden, wie z. B. die im Zusammenhang mit der Genehmigung des ERTES, dass eine vorherige Konsultation der Vertreter verlangte, wurden konsultiert, um spätere Annullierungen oder Zuschreibungen des Verfahrens zu verhindern.

Weitere Entscheidungen, die mit den Arbeitnehmern getroffen wurden, waren die Maßnahmen zur Verhütung von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken.

- **Wie effektiv war die Einbindung der Mitarbeiter und ihr Beitrag zur Etablierung von Lösungen?**

Im Allgemeinen hat der soziale Dialog auf dreigliedriger Ebene funktioniert, und man kann sagen, dass die Beteiligung an der Gestaltung von Beschäftigungsmaßnahmen wirksam war. Die wichtigsten Maßnahmen wurden dank des Konsenses der Vertreter und der Regierung genehmigt. Auch auf sektoraler Ebene wurden wichtige Maßnahmen beschlossen, insbesondere in Bereichen wie Risikoprävention und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Auf Unternehmensebene war die Fähigkeit der Arbeitnehmer, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen, mit Ausnahme der oben genannten Fälle begrenzt.

- **Wenn die Einbeziehung der Mitarbeiter positive Ergebnisse hatte, warum ist dies Ihrer Meinung nach geschehen?**

Weitere Maßnahmen wurden von den Gewerkschaftsvertretern während der Diskussion erwähnt:

- Verbesserung der Kommunikationsprozesse zwischen Unternehmen und Mitarbeitern
- Dass die Berichte der Arbeitnehmervertreter obligatorisch sein müssen
- Einhaltung von Beratungsfristen
- Die Informationen, die Gegenstand einer vorherigen Konsultation sind, müssen den Arbeitnehmern rechtzeitig und in angemessener Form zugehen, damit sie ihre Meinung äußern können, bevor sie endgültig wird.

Die bessere Information der Arbeitnehmer führte zu verbesserten Konsultations- und Beteiligungsprozessen. Informationen zu erhalten ist wichtig. Die Informationen müssen jedoch auch rechtzeitig (bevor das Unternehmen eine Entscheidung getroffen hat), auf eine bestimmte Weise (die für den Arbeitnehmer verständlich und zugänglich ist) erhalten und rechtzeitig, nützlich, effizient und transparent sein, damit der Arbeitnehmer gehört wird und eine partizipative Rolle spielt.

Die Teilnehmer nennen die Möglichkeit, Teil der Entscheidungsgremien von Unternehmen zu sein, als den Hauptweg, um Unternehmensentscheidungen zu beeinflussen.

### **Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmervertreter bei der Gestaltung von Telearbeit oder hybriden Arbeitsverhältnissen**

- **Wie sah insbesondere das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmervertreter im Bereich der Telearbeit aus? Hat das Management die Initiative ergriffen oder geschah es nach dem Druck der Mitarbeiter?**

Während der Pandemie wurde Telearbeit in vielen Fällen als vorbeugende Maßnahme eingeführt, um die Gesundheit der Arbeitnehmer und die Beschäftigung zu schützen. Ab März 2020 war Telearbeit der effektivste Weg, um weiter zu arbeiten und das durch die Pandemie verursachte Gesundheitsrisiko zu minimieren.

Erstens war die Entscheidung zur Einführung der Telearbeit im Allgemeinen die Initiative der Unternehmen, und die Arbeitnehmer beteiligten sich nicht an der Organisation dieser neuen Arbeitsweise.

Die meisten Arbeitnehmer, die in den ersten Phasen der Pandemie Telearbeit leisteten, erhielten keinerlei Unterstützung oder Hilfe von den Unternehmen oder gar eine Entschädigung für die Kosten der Telearbeit; in den meisten Fällen benutzten sie sogar ihre eigenen Geräte.

Nachdem die kritischste Phase der Pandemie beendet war, machte die Zunahme der Telearbeit die Einführung einer Regelung erforderlich. Diese ermöglichte, auf bestimmte Fragen zu antworten, die durch die neue Form der Arbeitsorganisation aufgeworfen wurden. Aus diesem Grund wurde im Rahmen des dreiseitigen sozialen Dialogs das Gesetz 28/2020 vom 22. September über Telearbeit verabschiedet.

Das Gesetz regelt die Mindestbedingungen für Telearbeit (auf der Grundlage der Freiwilligkeit und einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen). Die Mitarbeiter müssen mit den notwendigen Geräten ausgestattet werden, um ihre Arbeit ausführen zu können. Ein Mindestausgleich von 1,5 EUR pro Monat Telearbeit wird gewährt, wenn Telearbeit mehr als 30 % des Arbeitstages ausmacht.

Was den Schutz der Gewerkschaftsrechte betrifft, so haben Telearbeiter die gleichen Rechte wie Arbeitnehmer, die am Arbeitsplatz arbeiten.

- **Falls Arbeitnehmervertreter an diesem Verfahren teilgenommen haben, wie beurteilen Sie diese Mitbestimmung?**

Die Regelung des Telearbeitsgesetzes und seine anschließende Weiterentwicklung durch Tarifverhandlungen oder spezifische Vereinbarungen mit Unternehmen

werden von den Arbeitnehmervertretern im Allgemeinen sehr positiv aufgenommen.

In der Diskussionsgruppe beteiligten sich einige dieser Gewerkschaftsvertreter – im Rahmen von Verhandlungen oder Branchentarifverträgen mit Unternehmen – an der Ausarbeitung spezifischer Maßnahmen zur Telearbeit, die die Mindestbedingungen des Gesetzes 28/2020 verbessern.

Abgesehen von den raschen Fortschritten, die in der Telearbeit erzielt wurden, erkennen die Teilnehmer an, dass andere wichtige Herausforderungen bestehen bleiben, wie z.B.: die Konsolidierung des durch die Gesetzgebung geschaffenen Modells der Remote-Arbeit, der Umgang mit Stress, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Verbesserung der technologischen und digitalen Fähigkeiten zur Anpassung dieser neuen Arbeitsumgebung, die Vermeidung ergonomischer und psychosozialer Risiken, die Gewährleistung der sozialen Rechte von Telearbeitern...

## **“Impact of Covid-19 on economy, companies’ and workers’ involvement in designing and implementing measures to address the impact of Covid-19 crisis”**

Themes:

**1. -Impact of Covid-19 on companies and employment in different sectors (hospitality, commerce, industry)**

**- On which economic sectors do you think the epidemic had the greatest impact?**

**Impact on companies and employment:**

As in all countries in Spain business activity has been severely affected by the social and economic crisis caused by the Covid-19 Pandemic.

But the Pandemic did not have the same consequences in all economic sectors, since some sectors completely paralyzed their activity while others, such as the sectors declared essential, did not paralyze their activity at any time during the Pandemic, some even increased their activity.

Those sectors with higher levels of social interaction were the most affected. The sectors on which Covid had the most negative impact were: hotels, tourism, commerce (non-food), transport, cultural and leisure activities and some industrial activities, due to the lack of raw materials (such as construction, automotive, textile sector).

It is important to note that during the first phases of the Pandemic, all the measures taken in the companies had the health of the workers and the maintenance of employment as their top priority, above the economy.

One of the most important measures implemented to support companies and maintain employment was the approval of the *Temporary Employment Regulation* (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo-ERTEs), regulated in Royal Decree Law 8/2020 of March 17, on urgent and extraordinary measures to face the economic and social impact generated by Covid.

The figure of the ERTEs became the main employment protection measure during the Pandemic. In some cases they involved the total suspension of employment and in others the reduction of the working day.

The amount of the benefit received by the worker was 70% of the basic salary and 50% as from the seventh month. All workers in an ERTE situation were entitled to this benefit, even if they had not contributed for the minimum time required to receive unemployment benefits (365 days).

During the period of the ERTE, the payment of the social security contributions of the affected workers is maintained and assumed by the Administration, as it is an ERTE due to "force majeure".

The obligation for the companies that took advantage of these regulation proceedings is that they could not dismiss the workers for 6 months from the date of their incorporation to the job.

Some companies also supplemented workers' salaries up to 100%, especially large companies.

Some of the business and union representatives who participated in the discussion group work in the above-mentioned sectors and provide their particular views:

- Hospitality: Practically 100% of the workforces in this sector took advantage of the ERTE. In sectors such as the hotel and catering industry, workers' benefits were not supplemented by the companies, but some employers advanced salaries without interest to the workers, since there was a long delay in the payment of benefits to workers under ERTE.

- Industry: Unlike other sectors, in the industrial sector there was no generalized shutdown and in some sectors there was even an increase in sales, such as in the health care, pharmaceutical, etc. sector. In some companies, the percentage of the ERTE was supplemented, and apart from that, some large companies that increased their activity gave extra bonuses to the workers.

- Commerce: Commerce in general ceased its activity, with the exception of food commerce, which, being considered as one of the essential activities, maintained its activity during the Pandemic, although not all the companies managed to stay open, depending on the size,

while the large supermarkets increased their activity, some small stores were forced to close due to the lack of personnel because of the sick leave of their employees.

In relation to this sector, some union representatives point out that the Pandemic has been a key accelerator for the development of e-commerce, with all the effects and changes that this implies in the economy and in employment: the development of related sectors such as logistics and distribution, but also the loss of employment in the traditional trade sector, of direct sales.

### **Impact of Covid on more precarious employment:**

ERTES have been a very important employment containment measure during the Pandemic, as they managed to protect more than 3.6 million workers at their peak of coverage in 2020. However, they have not prevented the subsequent increase in unemployment levels, especially for those workers with higher levels of labor precariousness.

The impact of Covid has not affected all workers equally; the effects of the pandemic have been more negative on the most vulnerable groups of workers: women, young people, those over 50 years of age, less qualified workers, those with more precarious jobs, with temporary contracts and lower incomes. If no measures are taken to encourage the employment of these groups, their unemployment situation tends to become chronic, accentuating the risk of social and labor exclusion.

### **Do you consider that apart from the sector of the business, its size played a role in shaping the problems it has faced during the epidemic crisis?**

Covid has not affected all companies equally; all participants, both union and business, agree that the size of the companies is a key factor that has influenced the greater or lesser impact suffered by the Covid crisis.

SMEs, especially smaller companies, are the ones that have been most affected by the situation of cessation of activity, which has led many of them to close down, especially in the sectors most affected by the crisis.

The Spanish business fabric is mostly made up of SMEs, approximately 99.7%, a percentage very similar to that of other neighboring countries, of which almost 95% are micro-companies with fewer than ten workers. On the other hand, about 73% of the employment in our country is generated by SMEs. The data are somewhat less positive when we speak in terms of production, since only 63% of the total added value corresponds to these companies and in terms of productivity, the average productivity of micro-enterprises is approximately half that of large companies. This lower productivity of smaller companies can be explained by various internal and external factors, such as their lower capacity to invest in technical, technological, human and material resources.

SMEs are therefore in a situation of greater vulnerability to economic crises such as the one experienced during the Pandemic.

### **Except the epidemy do you think that there are additional reasons that magnified the above problems?**

Covid aggravated the crisis situation in which many companies, especially the smaller ones, already found themselves, due to structural problems such as lack of liquidity and excessive indebtedness.

This lower volume of business, with the consequent fall in income, the fixed costs existing despite the cessation of activities, has resulted in an increase in the companies' liquidity needs to ensure their continuity.

Many of the measures adopted by administrations at European, national, regional or local level have been aimed at alleviating these risks (tax moratoriums, the ERTES themselves, public loan guarantee programs, improved access to public financing for companies).

Internal problems also include the lack of resources of smaller companies to adapt to the organizational changes that had to be carried out in companies: adaptation to new working environments, digitization of processes, measures to ensure the protection of employee health and safety, etc..

Other external factors aggravated the problems of the: delay or interruption in the supply of raw materials; insufficient labor in some sectors, difficulties related to digital commerce and changes in customer demand, etc..

Once the most critical phase of the Pandemic has passed, the recovery of many companies has been affected by new external threats: war in Europe, political and economic instability at global level, the energy crisis and the consequent increase in the cost of supplies, etc..

## **2 - Information, consultation and participation of representatives of employees during business closures and cease of activities**

- **It usually happens that in periods of crises, the management of companies has the tendency to make decisions in an “autocratic” way without previous consultation with employees. Do you think that this was the case during the epidemy?**

In a way, due to the exceptional circumstances resulting from the emergency situation experienced, the uncertainty of both companies and workers, the promptness of decision making, etc... made representatives make their demands more flexible, considering the fundamental objective of saving employment.

Information channels remained opened, through the work of the trade union representatives. However, consulting processes – although not suspended by the regulations (\*only deadlines were reduced) – were not carried out in many cases. Some measures were decided without this previous consultation and workers were informed a posteriori.

\* **The Royal Decree-Law 8/2020 of 17 March** on urgent extraordinary measures to address the economic and social impact of COVID-19 established a reduction in the deadlines for consultation and negotiation with workers on the measures agreed on employment, which were shortened from 15 to 7 days.

- **In the case you have answered in a negative way to the above question, what were the subjects on which the management asked the opinion of employees and their participation in consultation procedure?**

Only requirements demanded by the approved regulations during the crisis, such as those linked to the approval of the ERTES, which asked a previous consultation of representatives, were consulted in order to prevent subsequent cancellations or imputations of the proceedings.

Other decisions that were decided with the workers are the safety and health risk prevention measures.

- **How effective was the involvement of employees and their contribution to the establishment of solutions?**

In general, the social dialogue at tripartite level worked and it can be said that the involvement of in the design of employment measures was effective. The main measures were approved thanks to the consensus of representatives and the government. Significant measures were also decided at sectoral level, especially in areas such as risk prevention and health protection of the workers. At company level, the capacity of employees to participate in decision-making processes was more limited, except for cases mentioned above.

- **In case the involvement of employees had positive results, why do you think this happened?**

Other measures were mentioned by the trade union representatives during the discussion:

- The improving the communication processes between the company and employees
- That reports of the workers' representatives must be mandatory
- The respect of consulting deadlines
- The information subject to previous consultation must be received for workers in due time and form so that they can express their opinion before it becomes definitive.

Greater employee information leads to improved consultation and participation processes but. Receiving information is important. However, information also has to be received in time (before the company has taken any decision), in a certain way (that is understandable and accessible to the employee) and must be timely, useful, efficient and transparent, so that the worker is heard and has a participatory role.

Participants mention the possibility of being part of the decision-making bodies of companies as the main way to influence in company decisions.

### **Information, consultation and participation of representatives of employees in designing teleworking or hybrid work arrangements**

- **Especially what was the information and consultation procedure and participation of employees' representatives as far as teleworking is concerned? Did the management take the initiative or it happened after the pressure by employees?**

During the Pandemic, telework was implemented in many cases as a preventive measure in order to protect workers' health as well as employment. From March 2020, telework was the most effective way to keep working and to minimize the health risk caused by the Pandemic.

First, in general, the decision to implement telework was the initiative of companies and workers didn't participate in the organization of this new way of working.

Most workers who teleworked during the first phases of the Pandemic did not receive any type of support or help from the companies or even compensation for the costs of teleworking; in most cases, they were even using their own equipments.

Once the most critical phase of the Pandemic ended, the spreading of telework made necessary the development of a regulation which allowed to respond to certain questions raised by this new way of work organization. This is the reason why, within the framework of tripartite social dialogue, Law 28/2020 of 22 September on teleworking was approved.

This Act regulates the minimum conditions for telework (based on voluntariness and on a written agreement between workers and companies). Employees must be provided with the necessary equipment to carry out their work. A minimum compensation of €1.5 per day of teleworking is provided, when teleworking represents more than 30% of the working day.

In terms of protection of trade union rights, remote workers have the same rights as those who work in the workplace.

- **In the case employees' representatives participated in this procedure how do you assess this participation?**

The regulation of the Telework Law and its subsequent development through collective negotiations or specific agreements with companies are generally perceived in a very positive way by workers' representatives.

In the discussion group, some of these trade union representatives participate - in the framework of negotiations or sectoral collective agreements with companies - to the elaboration of specific measures on telework that improve minimum conditions set out in Law 28/2020.

Except the rapid progress that has been made in telework, the participants recognize that other important challenges remain, such as: the consolidation of the remote work model born through the legislation, handling stress, work-life balance, the improvement of technological and digital skills to adapt this new working

environment, the prevention of ergonomic and psychosocial risks, the guarantee of the social rights of remote workers...