**Elastycznym organizacjom łatwiej przetrwać kryzys**

Autor: Łukasz Blichewicz, współzałożyciel i prezes zarządu Grupy Assay, ekspert w zakresie rozwoju i finansowania spółek technologicznych.

*Dane ekonomiczne wskazują, że amerykańskie przedsiębiorstwa dzięki elastyczności zatrudnienia lepiej radzą sobie z kryzysem*

Jedną z najważniejszych cech, jakie są potrzebne przedsiębiorstwu w czasie kryzysu jest elastyczność. Możliwość szybkiego dostosowania się do zmiennych warunków w otoczeniu gospodarczym może nawet stanowić warunek niezbędny dla przetrwania organizacji.

Elastyczność przedsiębiorstwa może jednak być w istotny sposób ograniczona w ramach obowiązującego systemu gospodarczego i prawnego a szczególnym problemem mogą się okazać się obowiązujące przepisy prawa pracy. W warunkach głębokiego kryzysu los firmy może zależeć od sprawnie przeprowadzonej redukcji personelu. W tym zakresie w Unii Europejskiej i w Stanach Zjednoczonych obowiązują skrajnie odmienne podejścia. W niektórych krajach Unii, na przykład we Włoszech, Szwecji czy Portugalii zwolnienie pracownika jest ekstremalnie drogie. Natomiast w Stanach Zjednoczonych prawo nie oferuje pracownikom praktycznie żadnej ochrony a zwolnienie często odbywa się z dnia na dzień. Zostawiając na boku zagadnienia moralne czy socjalne obowiązki pracodawcy wobec pracowników, zastanówmy się, jakie rozwiązanie jest długoterminowo korzystniejsze dla gospodarki jako całości (a tym samym zarówno dla pracodawców, jak i pracowników).

Bardzo ciekawych wniosków dostarcza analiza danych ekonomicznych dotyczących ostatniego poważnego kryzysu gospodarczego, czyli kryzysu finansowego z 2008 roku. Miał on istotny wpływ na rynki pracy po obu stronach Atlantyku. W Stanach Zjednoczonych stopa bezrobocia zaczęła powoli rosnąć już w styczniu 2007 roku. Z poziomu 4,6% urosła aż do 10% w październiku 2009, następnie zaczęła konsekwentnie spadać. Zupełnie inaczej sytuacja wyglądała w strefie euro, gdzie obowiązują restrykcyjne prawa dotyczące zwalniania pracowników. Stopa bezrobocia zaczęła rosnąć od marca 2008. Jednak kulminację na poziomie 12,1% osiągnęła dopiero w maju 2013. A więc w Stanach Zjednoczonych bezrobocie zaczęło spadać po około roku od wybuchu kryzysu we wrześniu 2008, podczas gdy w Europie stało się to dopiero po pięciu latach.

Pierwsza faza aktualnego kryzysu przynosi podobne dane. W USA stopa bezrobocia eksplodowała z 3,5% w lutym do 14,7% w kwietniu aby od maja zacząć dynamicznie spadać. W strefie euro jest zupełnie inaczej. Stopa bezrobocia wzrosła bardzo nieznacznie z poziomu 7,2% w marcu do 8,1% w sierpniu ale cały czas rośnie. Co więcej, prognozy wskazują na to, że poziom pomiędzy 8,5% a 10,5% będzie się utrzymywał co najmniej do roku 2022.

Wygląda na to, że w modelu amerykańskim przedsiębiorstwa są w stanie znacznie bardziej elastycznie reagować na kryzys. Zwalniają pracowników natychmiast aby adaptować się do nowej sytuacji ale jak tylko mają możliwość, natychmiast zatrudniają. W Europie ze względu na koszty przedsiębiorcy zwlekają z redukcjami zatrudnienia, w efekcie ich sytuacja nie ulega poprawie i muszą cały czas zwalniać, gdy ich amerykańscy konkurenci już od dawna zatrudniają. Amerykańskie podejście w długim okresie jest korzystne również dla pracowników, którzy co prawda muszą przetrwać zwolnienie ale bardzo szybko mogą znaleźć nową pracę.

Również dane o wzroście gospodarczym nie pozostawiają wątpliwości co do tego, że amerykańska gospodarka jest bardziej dynamiczna. Co prawda dla obu gospodarek wstępne dane za trzeci kwartał 2020 roku wskazują na ujemne tempo wzrostu, jednak w przypadku Stanów Zjednoczonych jest to -2,9% a w przypadku strefy euro -4,3%.