

O istocie zatrudnienia

Autor: **Logan Albright**

Źródło: mises.ca

Tłumaczenie: **Klaudia Dmowska**

Ekonomia opiera się na jasnym i logicznym rozumowaniu, wyrażanym w jasny i logiczny sposób, wolny od eufemizmów czy niedomówień. Niedbałość językowa odpowiedzialna jest za wiele powszechnych błędów pojęciowych. Na przykład analogia pomiędzy deficytem budżetowym, a tak zwanym „deficytem handlowym” doprowadziła wielu, zazwyczaj rozsądnych, ludzi do niedorzecznego przekonania, że import ma negatywny wpływ na wzrost gospodarczy. Skutki takich błędnych poglądów mogą być katastrofalne dla prowadzenia bieżącej polityki publicznej. Możemy jedynie zgadywać, jak wielu kupców zrujnowały kwoty importowe i jak bardzo obywatele zyskaliby na zwiększeniu konkurencji i niższych cenach oferowanych przez wolny handel.

Bardziej szkodliwe jest jednak niebywałe nieszczęście wynikające z zamieszania językowego dotyczącego słowa „pracodawca”. Zatrudnić kogoś oznacza zakupić jego pracę lub wyroby. Tego typu transakcja może opiewać na małą, bądź dużą kwotę; może by krótko- lub długoterminowa. Pracę można opłacić z góry lub nagrodzić kogoś po jej wykonaniu. Nie ma to większego znaczenia: liczy się to, że zlecenie realizowane przez jedną osobę jest nabywane przez drugą. Dlatego też pracodawcą jest każdy, kto za ustaloną cenę zamawia towary lub usługi. Od dawna jednym z błędów popełnianych przez ekonomistów jest próba oddzielania od siebie rzeczy, które są niepodzielne. Sztuczne oddzielenie mikroekonomii od makroekonomii, zamieszanie dotyczące eksporterów i importerów, oraz rozróżnienie na klientów i producentów doprowadziły wielu z nich do błędnych wniosków.

Poszczególne osoby mogą zachowywać się na wiele różnych sposobów i pełnić różne funkcje, lecz nie znaczy to, że w ramach modelu gospodarczego jedną i tę samą osobę powinno się klasyfikować inaczej, tak jakby pełnione przez nią różne funkcje należały tak naprawdę do różnych osób. Fakt, iż człowiek w różnych sytuacjach zachowuje się w różny sposób nie oznacza, że cierpi on na

rozszczerzenie osobowości. Nadal jest jedną osobą i tak powinien być traktowany z punktu widzenia ekonomii. W tym wypadku istnieje szczególnie skandaliczne, błędne przeświadczenie, że istnieje znacząca różnica między klientem a pracodawcą. W rzeczywistości oba terminy odnoszą się do tej samej osoby.

Jeśli odpowiemy sobie na pytanie, co właściwie znaczy być pracodawcą lub klientem łatwo dostrzeżemy, dlaczego tak jest. Załóżmy, że prowadzimy firmę wytwarzającą gadżety i płacimy komuś regularną pensję, aby stał za ladą i pracował 40 godzin tygodniowo. W tym wypadku oczywiście występujemy w roli pracodawcy — kupujemy pracę tego młodego człowieka, aby otrzymać jego usługi.

Przypuśćmy, że ktoś przychodzi do sklepu i kupuje nasz gadżet. Każdy zgodzi się, że osoba ta jest naszym klientem — jednorazowo wymienia pieniądze na towar. Stanowią one jednak naszą pensję jako producenta gadżetów; są wymieniane za naszą pracę włożoną wcześniej w wyprodukowanie przedmiotu. Bez klientów nie mamy żadnych dochodów. Można nazywać się „samozatrudnionym”, ale nie jest to właściwy termin, gdyż nie możemy zamówić swojej własnej pracy. W rzeczywistości przedsiębiorca jest zatrudniony przez ludzi, którzy chcą zapłacić za jego wysiłek, czyli przez swoich klientów.

Zastanówmy się nad bardziej subtelnym przykładem, aby dokładniej wyjaśnić tę kwestię. Pewien mężczyzna zatrudnia się na weekend jako ogrodnik, i ktoś płaci mu za opiekowanie się jego kwiatami oraz wrywanie chwastów. Czy właściciel ogrodu jest dla ogrodnika pracodawcą, oferując mu pracę i zapłatę, czy też jest jego klientem, bo zakupił oferowaną przez niego usługę? Oczywiście jest zarówno jednym, jak i drugim. W tym przypadku pozornie oczywiste rozróżnienie między tymi dwoma pojęciami zaciera się, przestając być zauważalnym. Sytuacje sprzedawcy detalicznego i pracownika otrzymującego stałą pensję są podobne, lecz konwencja wpędziła nas w pułapkę używania niedokładnego języka do opisanego pełnionych przez nich ról.

W naszej mentalności fałszywe rozróżnienie na pracodawcę i klienta zazwyczaj opiera się na długości zawartej umowy. Jeżeli za świadczone usługi płacimy komuś stale, przez dłuższy czas, jesteśmy klasyfikowani jako pracodawcy. Jeżeli nasze płatności są rzadkie, nieregularne i małe, jesteśmy nazywani klientami. Nie ma jednak żadnej oczywistej przyczyny, dla której to rozróżnienie powinno cokolwiek znaczyć.

To, czy ktoś szuka częstych, małych zleceń od wielu klientów, czy też woli stałe zatrudnienie u jednego pracodawcy, jest w dużym stopniu sprawą osobistego wyboru, tolerancji dla ryzyka, preferencji czasowych i pierwotnego poziomu kapitału. Jako rozróżnienie nie ma to jakiegokolwiek znaczenia dla polityki publicznej.

Problem polega na tym, że polityka publiczna nieraz faktycznie opiera się na tym arbitralnym systemie klasyfikacji. Pracodawcy podlegają szerokiej gamie przepisów, które nie mają zastosowania w odniesieniu do klienta. Na przykład pracodawca nie może dyskryminować pracowników ze względu na rasę; nie możemy zatrudnić osoby białej jedynie z powodu koloru jej skóry. Choć właściwie to możemy, pod warunkiem, że zatrudniamy wspomnianego już ogrodnika, hydraulika, elektryka, wykonawcę lub wybieramy salon fryzjerski. W tych wszystkich przypadkach to my oferujemy zatrudnienie, ale ponieważ rząd oficjalnie nie uważa nas za „pracodawców”, przepisy o dyskryminacji nie mają tu zastosowania (i tak zresztą nie mogłyby być wyegzekwowane).

Kwestia dyskryminacji rasowej stanowi tylko jeden przykład nieskończonej hipokryzji systemu. W Stanach Zjednoczonych pracodawcy zatrudniający ponad stu pracowników muszą zapłacić za ich ubezpieczenie zdrowotne. Cóż, ja osobiście także mam ponad stu pracowników. Zatrudniam sprzedawcę, bankiera, kierowcę taksówki, właścicieli barów i restauracji, fryzjera, pracowników pralni i wielu innych. Zazwyczaj oferuję zatrudnienie trzem lub czterem osobom dziennie, po prostu korzystając z ich usług. Szczęśliwie dla mnie nie muszę ubezpieczać tych wszystkich ludzi, lecz jest to wyjątkowo niesprawiedliwe, że musi to robić właściciel małego przedsiębiorstwa, którego przepisy te dotyczą.

W wielu przypadkach pracodawcy mają zakaz zwalniania pracowników bez udokumentowania, w jaki sposób i dlaczego dana osoba nie wypełniła swoich obowiązków. Jeżeli tego nie uczynią narażają się, co najmniej, na proces sądowy, nawet w przypadku braku wyraźnej umowy o pracę lub tak zwanego „dobrowolnego” zatrudnienia¹. Ja natomiast mogę w każdej chwili przestać

¹ „Dobrowolne” (z ang. „at will”) zatrudnienie w USA polega na tym, że pracownik nie posiada gwarancji zatrudnienia przez żaden określony czas, a firma ma prawo do wypowiedzenia umowy o pracę w dowolnej chwili, nawet bez podania przyczyny.

korzystać z wyżej wymienionych usług, bez jakiegokolwiek wytłumaczenia czy obawy przed konsekwencjami prawnymi. Czy istnieje tutaj jakakolwiek różnica? W końcu ogrodnik tak samo polega na moim zleceniu, jak pracownik biurowy na swoim pracodawcy. Dlaczego jedna sytuacja jest traktowana inaczej niż druga?

Identyczny charakter ról pełnionych przez klientów oraz pracodawców działa również w drugą stronę. W ostatnim czasie kilku przedsiębiorców popadło w kłopoty, ponieważ odmawiali obsługi klientów ze względu na osobisty sprzeciw wobec małżeństw homoseksualnych. Ten rodzaj dyskryminacji w wielu przypadkach uznawano za niezgodny z prawem. Jednak konsekwentne stosowanie zasady niedyskryminacji prowadzi do kilku zaskakujących wniosków. Skoro klienci nie różnią się niczym od pracodawców, to jeśli piekarza można zmusić do obsługi klientów, których sobie nie życzy, tak samo sekretarce można kazać pracować dla osób, dla których nie chce. Czy czulibyśmy się komfortowo, zmuszając pracownicę-homofobkę do zatrudnienia się u szefa geja wbrew jej woli? Mam nadzieję, że nie. Nie ma jednak żadnej różnicy między jej położeniem a sytuacją piekarza.

Zaraz zapewne odezwą się głosy mówiące, że działania klientów są zbyt rozproszone, aby je skutecznie kontrolować, dlatego też nie można wykryć i ukarać każdego przejawu dyskryminacji ze strony indywidualnych konsumentów w taki sam sposób, w jaki można to uczynić w przypadku „monolitycznych pracodawców”. Być może to prawda, lecz nie jest to argument odnoszący się do samej zasady. Albo musimy przyznać, że chcielibyśmy kontrolować zachowania tych ludzi, choć jest to niemożliwe, albo zgodzimy się, że nie należy tego nawet próbować. W drugim przypadku oznaczałoby to, że również kontrola nad pracodawcami, którą obecnie praktykujemy, jest niewłaściwa. Wątpię, czy istnieje wiele osób — choć kilka na pewno — które chciałyby, aby ich indywidualne nawyki konsumenckie podlegały takim samym ograniczeniom jak te, które nakłada się na pracodawców.

Kolejnym argumentem będzie stwierdzenie, że „pracownicy” w tradycyjnym sensie tego słowa potrzebują większej ochrony niż przedsiębiorcy. Jeśli właściciel firmy straci klienta, pozostanie mu wielu innych. Jeżeli jednak pracownik straci pracodawcę, nie będzie miał żadnego źródła dochodu. Zwiększony element ryzyka po stronie pracownika wymaga premii w postaci bezpieczeństwa zatrudnienia, tak samo jak ryzykowna inwestycja powinna

przynosić większe zyski. Ja natomiast powiedziałbym, że to pozycja przedsiębiorcy jest zdecydowanie bardziej ryzykowna niż stanowisko skromnego pracownika biura.

Pracownik biura posiada umiejętności potrzebne, aby wejść na rynek: może to być pisanie, obsługa klienta, projektowanie, zarządzanie lub cokolwiek innego. Na te umiejętności jest zapotrzebowanie w każdym biurze na świecie, gdy więc pracownik straci swoje stanowisko, jest w stanie znaleźć innego nabywcę swoich usług, choć rzeczywiście może to zająć mniej lub więcej czasu, w zależności od ogólnej sytuacji gospodarczej. Przyjmując pracę na danym stanowisku, pracownik nic nie ryzykuje.

Przedsiębiorca natomiast ryzykuje ogromną ilość własnego czasu i kapitału — często uzyskanego dzięki dużym pożyczkom — aby zainwestować w pomysł, który może się opłacić, a może nie. Jeżeli błędnie odczyta zapotrzebowania klientów nie tylko straci zatrudnienie, lecz również poniesie koszty inwestycji. Dlatego też przedsiębiorca jest na znacznie mniej pewnej pozycji, niż opłacany pracownik. Nie wiadomo zatem, czemu to ten drugi powinien podlegać szczególnej ochronie.

Kolejnym przypadkiem wartym rozważenia jest niezależny wykonawca. Jego zatrudnienie zależy od zachcianek konsumentów, tak jak w przypadku przedsiębiorcy. Co więcej, jego baza klientów jest mała, podobnie jak u pracowników zatrudnionych na umowę. Wpłaty tego nieszczęśnika są nieregularne i nieprzewidywalne, co czyni jego styl życia mało komfortowym, a w dodatku prawo nie oferuje mu żadnych zabezpieczeń, które posiada zwykły pracownik. Poza tym ten ostatni może urozmaicić swą bazę klientów, podejmując dodatkowe zatrudnienie. Zaniechanie takiego działania świadczy o pewnym życiowym wyborze, a nie o zrzędzeniu losu zasługującym na specjalne wyjątki w ramach polityki publicznej.

Dyskryminujący sposób, w jaki stosuje się przepisy dotyczące pracodawców, jest obłudny, niegodziwy i ma negatywny wpływ na wzrost gospodarczy oraz tworzenie miejsc pracy. Zniechęcają one do przedsiębiorczości, innowacyjności i podejmowania ryzyka oraz powodują zakłócenia rynku, w wyniku których konsumpcja staje się bardziej opłacalna niż produkcja.

Sztuczne rozróżnienie na pracodawcę i klienta uniemożliwia autorom polityki publicznej jasne i logiczne myślenie na temat struktury rynku pracy,

czego łatwym do przewidzenia rezultatem są pogmatwane przepisy. Co gorsza, to mylne rozumowanie zdążyło szeroko się rozpowszechnić prowadząc przeciętnych ludzi do przyjęcia błędnych przesłanek, wpływających na wszystkie podejmowane przez nich decyzje ekonomiczne.

George Orwell właściwie rozpoznał sposób, w jaki słowa mogą być użyte do manipulacji naszym myśleniem i trzymaniem nas z dala od prawdy. Jako adepci ekonomii mamy obowiązek zapanować nad chaosem pojęć i rzucić światło na prawdziwą naturę rzeczy. Rozsądne i konsekwentne podejście do polityki zawsze wymaga mówienia tego, co naprawdę mamy na myśli.