

Opieka społeczna, płace minimalne i bezrobocie

Autor: **Greg Morin**

Źródło: mises.org

Tłumaczenie: **Klaudia Dmowska**

Z różnych rodzajów ingerencji rządu w nasze życie, ta dotycząca minimalnego wynagrodzenia jest najmilej widziana. Przemawia ona nie tylko do naszego wewnętrznego poczucia „sprawiedliwości”, lecz również do naszych własnych interesów. Jej urok może doprowadzić nas do błędnego wniosku, że jeżeli jest „popularna”, jest również „właściwa”.

Bardziej wnikliwi zwolennicy płacy minimalnej natychmiast zwracają uwagę na pewną oczywistość – ekstremalnie wysokie wynagrodzenie minimalne (1 000 dolarów za godzinę) byłoby jednoznacznie szkodliwe. Jednak bardzo szybko odrzucają tę obawę, twierdząc, że utrata pracy nie następuje, jeżeli płace minimalne są podnoszone *stopniowo*. Podobnie jest z przekonaniem, że choć ogień może zagotować wodę, mały ogień nawet jej nie rozgrzeje. Potwierdzenie tej tezy stanowi często cytowane badanie Carda i Kruegera¹ z 1994 r., ukazujące pozytywną korelację pomiędzy zwiększeniem wynagrodzenia minimalnego i zatrudnieniem w New Jersey. Wielu innych badaczy całkowicie obaliło tę tezę, a co ważniejsze, nawet pierwotni autorzy w końcu wycofali swoje twierdzenia².

¹ David Card i Alan B. Krueger, „Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania”, *American Economic Review* 84, nr 4, 1994: 792. Na tych wynikach powstała kolejna książka, zob. David Card i Alan B. Krueger, *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press, 1995.

² David Neumark i William Wascher, „Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment”, *American Economic Review* 90, nr 5, 2000: 1390. Naukowcy z Employment Policies Institute zgłosili, że znaleźli błędy danych w próbkach Carda i Kruegera. Na przykład, w Wendy’s w New Jersey – w sieci amerykańskich restauracji typu fast food – w lutym 1992 r. nie było pracowników na pełen etat oraz 30 pracowników na pół etatu. Przed listopadem 1992 r. restauracja zatrudniła 35 pracowników na pełen etat, nie zmieniając liczby pracowników na pół etatu. Zob. David R. Henderson, „The Squabble over the Minimum Wage”, *Fortune*, 8 lipca 1996 r., s. 28ff. Walter Block, „The Minimum Wage Once Again”, *Labor Economics from a Free Market Perspective*, 2008: 147-154. David Card i Alan B. Krueger,

Bezrobocie osób młodych i zaczynających karierę

Problem z „badaniami”, które rzekomo mają ukazać jedynie pozytywne skutki podniesienia płac minimalnych, jest taki, że dość łatwo policzyć osoby, których wynagrodzenia poszły w górę. Znacznie trudniejszym zadaniem, jeżeli nie niemożliwym, jest policzenie osób, które miały zostać zatrudnione, lecz nie zostały. Podobnie, analiza skupiona na środkach pieniężnych nie ukáže kompensacji obniżki płac w postaci środków niepieniężnych.

Jednak empiryczne dane ekonomiczne nie są całkiem bezużyteczne. Są bardziej dopasowane do jakościowych niż ilościowych przewidywań (raczej na kogo ta sytuacja wywiera wpływ, a nie do jakiego stopnia). Na przykład według podstawy ekonomii płace minimalne bez wątplenia zwiększą bezrobocie wśród osób z najmniejszym doświadczeniem. Faktycznie, gdy spojrzymy na dowody empiryczne, ujrzymy właśnie taką prawidłowość. Gdy przyjrzymy się danym z Bureau of Labor Statistics, dowiemy się, że stopa bezrobocia (w czerwcu 2013 r.) wśród osób w wieku 16-19 lat wynosiła 24 proc., a wśród osób w wieku 20-24 lat 14 proc.³ Te wartości znacznie przekraczają stopę bezrobocia (6 proc.) wśród pracowników w wieku 25-54 lat z odpowiednim doświadczeniem i umiejętnościami, którzy są w dużym stopniu odporni na wysokość płac minimalnych. Osoby, których wartość produkcyjna jest niższa niż wynagrodzenie minimalne, *de facto* nie kwalifikują się do zatrudnienia. Odmawia się im możliwości zdobycia doświadczenia i umiejętności, a ich wykluczenie z rynku pracy jest czystą stratą dla społeczeństwa.

Płaca minimalna stanowi po prostu kolejną broń w arsenale wprowadzonych w błąd zwolenników postępu, którzy próbują „pomóc” biednym. Ich pomyłką w dzierzeniu tej broni jest zakładanie, że wszyscy pracownicy są podobnie usytuowani, to znaczy że zdecydowana większość pracowników godzinowych zarabia wynagrodzenie minimalne i że jednolicie składa się ona z głów rodziny. Tak naprawdę jest wręcz odwrotnie. Jedynie 2,1 proc. pracowników

„Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply”, *American Economic Review* 90, nr 5, 2000: 1419.

³ <http://www.bls.gov/web/empsit/cpseea10.htm> 02.07.2014 r.

godzinowych zarabia płacę minimalną i ponad połowa (55 proc.) z nich to osoby w wieku 16-24 lat⁴.

W jaki sposób opieka społeczna obniża pożądane wynagrodzenie

Wiemy, że duża liczba zarabiających wynagrodzenie minimalne nie potrzebuje płacy, która jest w stanie utrzymać rodzinę. Lecz kim oni właściwie są? Ciągłe mówi się, że wynagrodzenie minimalne nie wystarcza na życie, więc czemu zarabiający płacę minimalną po prostu nie umierają z głodu? W rzeczywistości pracownicy zarabiają dwie pensje: jedną od swoich pracodawców, a drugą od państwa. Na przykład osoba zarabiająca obecnie pełne wynagrodzenie minimalne w wysokości 15 000 dolarów rocznie, ma również prawo do dodatkowych świadczeń rządowych, które podnoszą jej całkowite wynagrodzenie do ok. 35 000 dolarów rocznie, jeżeli nie ma dzieci lub do 52 000 jeżeli ma dzieci⁵. W gruncie rzeczy zarabianie więcej niekoniecznie pomaga ludziom odejść od pomocy udzielanej przez państwo. W miarę zwiększania się wynagrodzenia pomoc rządowa często może tak gwałtownie zmaleć, że nawet zarabianie 1 dolara więcej może oznaczać dla kogoś stratę tysięcy dolarów. Ta sytuacja zniechęca pracowników do doskonalenia swoich umiejętności i zarabiania więcej; przewrotnym czynnikiem w tym przypadku jest to, że jesteśmy zwolennikami tego, co staramy się wyeliminować (niskich płac). Jedyne, w czym pomagają subsydia płacowe to zakłócenie normalnych bodźców zachęcających w relacji między pracodawcą a pracownikiem. Zarówno pracodawca, jak i pracownik jest świadomy tych dotacji i każdy z nich chce zaproponować i zaakceptować mniej, zamiast wymagać i oferować więcej.

Na pierwszy rzut oka można dojść do wniosku, że pracodawca postępuje jak bandyta. Jednak nie ma czegoś takiego jak darmowy obiad — dotacje muszą skądś pochodzić. Są finansowane przez podatki. A więc pracodawca niekoniecznie płaci mniej, jeżeli jego podatki finansują dotacje, które otrzymują jego pracownicy. Właściwie wielu pracodawców płaci więcej netto. Wszyscy pracodawcy płacą podatki, lecz tylko niektórzy odnoszą korzyść z dotowanych pensji. Jest to redystrybucja zysków netto z firmy jednej klasy do firmy innej

⁴ <http://www.bls.gov/cps/minwage2012tbls.htm#1> 02.07.2014 r.

⁵ <http://www.aei-ideas.org/2012/07/julias-mother-why-a-single-mom-is-better-off-on-welfare-than-taking-a-69000-a-year-job/> 02.07.2014 r.

klasy. Krótko mówiąc, zmuszamy firmy o wysokich wynagrodzeniach do płacenia firmom o wynagrodzeniach niskich, aby te utrzymały swoje niskie płace.

Płaca minimalna zmniejsza wydajność pracownika

Ustawy dotyczące płacy minimalnej i inne formy subsydiowania wynagrodzenia są szkodliwe dla wyznaczonego celu, jakim jest poprawa warunków osób uważanych za biedne. Zważywszy na to, musimy zadać sobie pytanie nieustannie stawiane przez tych, którzy wierzą, że ratunek może nadejść jedynie od państwa: „Jeżeli nie płaca minimalna, to co może zwiększyć wynagrodzenia?”. Aby udzielić odpowiedzi, musimy zrozumieć, że są tylko dwa możliwe sposoby poprawy naszej pensji/standardu życia. Pierwszym jest nieetyczna metoda użycia siły (rząd), aby uzyskać to, czego chcemy.

Drugim sposobem jest natomiast to, co zrobiłaby każda racjonalnie myśląca osoba, gdyby nie było negatywnego wpływu państwa na bodźce kierujące podejmowaniem decyzji: doskonalenie lub uzupełnianie umiejętności w celu podniesienia kwalifikacji.

Odpowiedzią na pytanie: „W jaki sposób mogę zarobić więcej?” jest samodoskonalenie dzięki edukacji lub doświadczeniu zawodowemu. Ingerencja rządu w rynek, która skutkuje zmniejszeniem liczby osób zdobywających doświadczenie, może negatywnie wpływać na zdolność ludzi do samodoskonalenia się. Wyeliminowanie płacy minimalnej jest koniecznym, choć niewystarczającym, pierwszym krokiem do zwiększenia wartości ekonomicznej niedoświadczonych i niewykwalifikowanych pracowników.