

Co się stało, gdy pewna firma ustaliła wynagrodzenie minimalne na 70 000 dolarów rocznie

Autor: **Jonathan Newman**

Źródło: mises.org

Tłumaczenie: **Maciej Doktorowicz**

Dan Price, prezes zarządu [Gravity Payments](#), zgodził się na obniżenie swojej rocznej pensji o 930 000 USD, aby podwyższyć minimalne roczne wynagrodzenie pracowników firmy do 70 000 USD. Jego plan — ogłoszony w kwietniu 2015 r. — ma zostać zrealizowany w ciągu trzech lat. Spotkał się on z aprobatą zarówno pracowników (szczególnie tych, którzy otrzymają najwyższą podwyżkę), jak i zwolenników równości dochodowej. Osiągnął również znaczny rozgłos, rozprzestrzeniając się w mediach społecznościowych i spotykając się głównie z pozytywnymi reakcjami.

W [artykule New York Timesa](#), opisującym reakcje obserwatorów, cytowano komentatora politycznego [Rusha Limbaugha](#), który nazwał ruch Dana Price'a „czystym, nieskażonym socjalizmem”, oraz Michaela Straina, ekonomistę z [American Enterprise Institute](#), który powiedział: „Wielu ludzi ma poczucie, że taka strategia może działać w przypadku tej szczególnej firmy, ale nie jest to coś, z czego można wyciągać ogólne wnioski”. Inny ekonomista z [Hoover Institution Uniwersytetu Stanforda](#) przyjął inne stanowisko i przewidywał: „Ten ruch przyniesie świetne konsekwencje dla jego firmy”.

Jak zwykle, większość pochwał i wyrazów oburzenia ze strony zwolenników i krytyków jest albo błędna, albo poprawna, choć ze złych powodów (jeśli nie ma jeszcze nazwy dla tego zjawiska, to powinna zostać przez kogoś wprowadzona). Możemy to stwierdzić nawet bez znajomości dalszych losów tego planu, które pokazały, że działania CEO Gravity Payments miały pewne negatywne skutki, których nie przewidziano.

Strategia przynosi odwrotny skutek

Około trzy i pół miesiąca później [New York Times opublikował kolejny artykuł](#) donoszący o zamieszaniu i napięciach wewnątrz firmy z Seattle, spowodowanych pośrednio lub bezpośrednio przez nową strukturę płac.

Niektórzy klienci Gravity Payments przestali korzystać z usług firmy, ponieważ uważali ruch prezesa za posunięcie polityczne, lub dlatego że spodziewali się związanego z nim podniesienia opłat za usługi firmy. Niemniej jednak liczba nowych klientów zrekompensowała zawiązką liczbę tych, którzy zaczęli szukać usług przetwarzania płatności gdzie indziej. Oznacza to, że Gravity Payments musiało zatrudnić więcej pracowników, teraz kosztujących firmę co najmniej 70 000 USD rocznie za osobę.

Jednakże prawdziwe kłopoty przedsiębiorstwa dotyczyły sytuacji wewnątrz firmy. Według artykułu New York Timesa „Dwóch najbardziej utalentowanych pracowników odeszło, co było częściowo spowodowane tym, że według nich podwajanie pensji dla nowych pracowników, podczas gdy pracownicy z najdłuższym stażem nie otrzymali żadnych podwyżek, lub niewielkie, jest niesprawiedliwe”.

Ponadto brat Dana Price'a, Lucas Price, oskarżył go o pogwałcenie swoich praw i przywilejów jako akcjonariusza mniejszościowego Gravity Payments. Lucas oskarżył brata o wypłacanie sobie nadmiernej pensji (przekraczającej klauzule jego kontraktu), wynoszącej przed obniżką pensji milion USD. Tak więc jednym z powodów dla dobroczynnej restrukturyzacji pensji mogło być przeciągnięcie opinii publicznej na stronę Dana. To dość mało szlachetny plan w przypadku takiego, pozornie szlachetnego, posunięcia.

Co mówi na ten temat teoria ekonomii?

Kuszące może się w tym przypadku wydawać podawanie argumentów przeciwko płacy minimalnej, jednak pozornie pasujące tutaj wnioski płynące z teorii ekonomii nie znajdują zastosowania. Dan Price podwyższył płace swoich pracowników *dobrowolnie*. Jego pracownicy wciąż nie zarabiają więcej, niż wynosi wartość przewidywanego, zdyskontowanego przychodu krańcowego z ich produkcji. Tyle tylko, że ów „produkt” nie musi być pieniężny, lub może przyjąć postać „psychicznej” korzyści dla prezesa. Może nią być przyjemne uczucie, którego Pan Price doznaje, przekazując dary charytatywne, lub dobra reputacja jako CEO. Korzyść osiągnięta przez przeciągnięcie opinii publicznej na swoją stronę w sporze z własnym bratem również kwalifikuje się jak korzyść psychiczna.

Przedsiębiorcy zatrudniają pracowników, biorąc pod uwagę wartość krańcową, to znaczy podejmują decyzję o zatrudnieniu w oparciu o wysokość płacy dodatkowego pracownika oraz o to, jak duży byłby wkład nowego pracownika w produkcję, oraz ile przychodu byłby on w stanie generować. Dlatego też zdyskontowana krańcowa wartość produktu pracy pracownika wyznacza maksymalną kwotę, jaką każdy pracodawca zechce przeznaczyć na pensję tego pracownika („zdyskontowana”, ponieważ istnieje różnica czasowa między wypłatą wynagrodzenia i sprzedażą produktu).

Sytuacja, która wydarzyła się w Gravity Payments, wymaga wprowadzenia rozróżnienia między zapłatą za wykorzystanie czynników produkcji a charytatywnymi datkami. Załóżmy, że Dan Price zatrudnia pracownika za 70 000 USD rocznie, jednak pracownik ten zwiększa przychód firmy jedynie o 50 000 USD. Oznacza to, że dla Pana Price’a zwiększenie pensji tego pracownika o 20 000 USD warte jest 20 000 USD, niezależnie od uzasadniającego je motywu — idei równości dochodowej, filozofii mówiącej, że „szczęśliwi pracownicy to produktywni pracownicy”, czy zwykłej dobroczynności.

Sytuacja wygląda tak samo w przypadku wszelkiego rodzaju charytatywnych prezentów. Jeśli A podaruje B 100 USD to oznacza to, że A woli sytuację, w której B zamiast A ma 100 USD, od sytuacji, w której to A zamiast B ma 100 USD. Dobroczynność to nie „socjalizm” (jak wnioskują Rush Limbaugh), to sytuacja, gdy ludzie robią to, co chcą z własnymi pieniędzmi, czyli kapitalizm.

To jednak jedynie ekonomiczny aspekt całej sytuacji. Zaczyna się i kończy wraz z preferencjami i oczekiwaniami przedsiębiorców oraz pracowników. Z drugiej strony można by wiele powiedzieć o strategii biznesowej Pana Prince’a, a także o społecznych, psychologicznych i organizacyjnych implikacjach jego działań.

Sprawiedliwość a równe płace

Pracownicy chcą być traktowani sprawiedliwie, co nie zawsze oznacza, że wszyscy powinni zarabiać tyle samo. Były analityk finansowy Gravity Payments, Maisey McMaster, była przeciwna podniesieniu płacy minimalnej i z tego powodu opuściła firmę. Według niej: „(Dan Price — przyp. tłum.) przyznał podwyżki pracownikom o najniższych kwalifikacjach do pracy, podczas gdy ci, którzy najbardziej przyczyniali się do rozwoju firmy, ledwo dostrzegli jakąkolwiek zmianę w swoim wynagrodzeniu”.

Price stracił także Granta Morgana, utalentowanego twórcę stron internetowych, który uznał, że nowy system wynagrodzeń nie był sprawiedliwy: „Teraz ludzie, którzy po prostu odbęniają swoją pracę, zarabiają tyle samo, co ja”. Powiedział również: „To sprowadzanie najlepszych pracowników do poziomu mniej zmotywowanych członków zespołu”.

Wielu pracownikom nie podobało się publiczne ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniach, szczególnie biorąc pod uwagę zainteresowanie podszyte politycznymi interesami. Niektórzy zatrudnieni mówili, że nie zasługują na podwyżkę. Jeden z nich przyznał: „Nie zapracowałem na to”.

Wygląda na to, że nawet pracownicy postępowej i modnej firmy (Gravity Payments ma siedzibę w Seattle, a wielu jej klientów działa w modnym Pike Place Market¹) nie stawiają znaku równości między sprawiedliwością, a równymi płacami. W rzeczywistości nowa strategia dotycząca wysokości wynagrodzeń spowodowała zazdrość i poczucie winy wśród pracowników. Nie jest to jednak wynik działania jakiegoś nieubłaganego prawa dotyczącego ludzkiego zachowania. Można łatwo wyobrazić sobie sytuację, w której pracownicy żądają równej płacy i wspólnie walczą o takie rozwiązanie. Ekonomiczne aspekty takiej sytuacji byłyby w tym przypadku inne niż w Gravity Payments (zobacz rozdział 10 „Ekonomii wolnego rynku” Rothbarda).

Teoria ekonomiczna dotycząca ustawowo regulowanych płac minimalnych, związków zawodowych czy socjalizmu nie może być tutaj bezpośrednio zastosowana. Możemy jednak wyjść poza pole ekonomii, wziąć społeczne, psychologiczne i organizacyjne konsekwencje dobrowolnie wybranego wynagrodzenia minimalnego (jak w przypadku Gravity Payments) i zastosować je do wynagrodzenia minimalnego i planów równych płac nałożonych przez rząd. Wyobraźcie sobie miliony ludzi myślących podobnie jak Maisey McMaster i Grant Morgan, którzy czuli się niesprawiedliwie potraktowani w konsekwencji nowej struktury płac. Lub jeszcze więcej osób mówiących: „Nie zasłużyłem na moją pensję”.

Jeśli takie konsekwencje pojawiają się w wyniku dobrowolnego planu wyrównania płac, nie sądzę, że można by spodziewać się lepszych skutków w przypadku przymusowego wprowadzenia takiego planu na poziomie krajowym.

¹ Seattle jest postrzegane jako miasto hipsterów. Jest to także miejsce, w którym powstał Starbucks, rzekoma marka hipsterów – przyp. red.