

Czy rosnące płace prezesów firm są niemoralne?

Autor: **Ethan Lamb**

Źródło: fee.org

Tłumaczenie: **Filip Juszcak**

Rosnąca przepaść między średnią płacą pracownika a wynagrodzeniem prezesowskim często wykorzystywana jest jako dowód na dzikość kapitalizmu. Krytycy wolnego rynku twierdzą, że dowodów na owo zepsucie jest jeszcze więcej i kapitalizm musi zostać obalony tak szybko, jak to możliwe. Jednakże taka postawa wynika z błędnego zrozumienia sił rynkowych wpływających na wysokość pensji zarządzających firmami i jest, w swojej istocie, moralną odezwą kryjącą się pod maską ekonomicznej krytyki.

Ta różnica w wynagrodzeniach prowadzi także do wielu innych rodzajów złych decyzji.

Dla przykładu ustawa stanowa, która miałaby opodatkować firmy od wielkości luki płacowej pomiędzy pensjami dyrektorów a przeciętnie wynagradzanych pracowników, trafiła do Senatu w Kalifornii. Zwolennicy projektu, co nie jest niespodzianką, uznają nierówności płacowe za dowód na ogólnie panującą dyskryminację i wyzysk pracowników, ale taki typ ustaw pomija wiele aspektów, takie jak rynki pracy, różniące się od siebie sektory gospodarki, modele biznesowe i inne istotne miary używane przy wyliczaniu płac.

Wynagrodzenie prezesa: fakty i mity

Prawdą jest, że wynagrodzenia prezesów znacznie wzrosły od lat 70. XX wieku, natomiast to spostrzeżenie to tylko fragment całej historii. Ekonomiści Xavier Gabaix i Augustin Landier przeprowadzili badanie dotyczące pensji dyrektorskich, które wykazało, że sześciokrotny wzrost wynagrodzeń między 1980 a 2003 rokiem zbiegł się z sześciokrotnym wzrostem kapitalizacji giełdowej wielkich korporacji w tym okresie. Innymi słowy, wynagrodzenie prezesa jest ściśle związane z wartością przedsiębiorstwa, nie wpływając jednocześnie negatywnie na firmę. Działa to też oczywiście w drugą stronę. W późniejszym badaniu

skupiającym się na trendach w wynagrodzeniach prezesów podczas wielkiej recesji, stwierdzono, iż pensje spadały w podobnym tempie, co wartość firmy. Wyniki te potwierdzają tylko prawidłowe działanie mechanizmów rynkowych.

Jak zauważa ekonomista Tyler Cowen, kolejnym czynnikiem wartym uwagi jest zmieniająca się rola współczesnych prezesów. Rozeznanie w konkretnym sektorze nie jest już wystarczającą kompetencją. Teraz, i zapewne jeszcze bardziej w przyszłości, istotna jest sprawność prezesa w dużo szerszym zakresie, jak chociażby biegłość w poruszaniu się między zaawansowanymi mechanizmami rynkowymi, globalnymi łańcuchami logistycznymi, geopolityką i nowymi technologiami. Co bardziej istotne, wraz z powstaniem mediów społecznościowych i dwudziestoczterogodzinnego cyklu informacyjnego nawet najbardziej introwertyczni dyrektorzy muszą wykazywać się umiejętnościami z zakresu relacji publicznych.

Mówiąc prościej, od prezesów wymaga się dziś zdecydowanie więcej.

Nie chodzi o to, że nie zdarzają się przypadki skandalicznie zbyt wysoko opłacanych prezesów, ale najpowszechniejsza krytyka wzrostu prezesowskich płac to właściwie krytyka kosztów transakcyjnych. Ma chodzić o to, że prezes wyprowadza pieniądze z wartości firmy poprzez dążenie do maksymalizacji wynagrodzeń zarządu, a nie realizowanie celów mających na względzie dobro przedsiębiorstwa. Nawet jeśli —to taka krytyka musi zostać poparta mocniejszymi dowodami, niż sama obserwacja wzrostu pensji.

Domniemanie złego zarządzania bez konkretnych dowodów może doprowadzić do nietrafionych regulacji. Weźmy za przykład model *Say-on-pay* zawarty w Akcie Dodda-Franka z 2010 roku. Ów akt prawny nakazał większości spółek publicznych przeprowadzanie konsultacyjnych głosowań akcjonariuszy nad pensjami zarządu przynajmniej raz na trzy lata. Działanie, które miało uregulować korporacyjny ład, tylko pogorszyło sprawę, z którą Kongres starał się uporać.

Jak się okazuje, związki zawodowe, poprzez posiadanie akcji pracowniczych funduszy emerytalnych, zagrały główną rolę w autoryzacji lukratywnych pakietów wynagrodzeniowych. Faktycznie, według strony zajmującej się kwestiami prawnymi, Proxy Monitor, związki zawodowe odegrały dużą rolę, proponując akcjonariuszom przyjęcie 48 procent z tych pakietów kompensacyjnych dla zarządów.

Akcjonariusze zgodzili się na 98,5 procent propozycji.

Co martwi bardziej, propozycje akcjonariuszy autoryzujące polityczne wydatki zostały mocno wsparte przez powiązane ze związkami zawodowymi fundusze. Z tego powodu Departament Pracy Stanów Zjednoczonych zasugerował, że owe propozycje tworzone mogą być z myślą o „personalnych, społecznych, ustawodawczych, regulacyjnych bądź publicznych celach politycznych”, zamiast z celem wzrostu wartości firmy. W skrócie, jest to klasyczny przykład zawłaszczania regulacji. W rezultacie bardziej zaborczego reżimu regulacyjnego wpływowo związki zawodowe mogą skutecznie dogodzić prezesom swoich firm, by chronili inicjatywy pracownicze i wspierali ich kandydatów politycznych, odpłacając im się sówicie.

Oczywiście, tak często bywa, gdy ostrożne wprowadzanie polityki zostaje zepchnięte na boczny tor przez impet zmian ekonomicznych wyników. Do niedawna wzrost płac był zazwyczaj rozumiany jako odzwierciedlenie wzrostów produktywności w gospodarce, ale teraz wiele osób, włącznie z byłym Sekretarzem Pracy Robertem Reichem, twierdzi, że wynagrodzenia pracowników powinny wzrastać proporcjonalnie do płac prezesów, niezależnie od sił rynkowych. Jednakże produktywność dobrze wyszkolonych pracowników w ostatnich latach zostawiła daleko w tyle wzrost produktywności pracowników z gorszymi kompetencjami.

Ta tendencja martwi, ale większość wiarygodnych wyjaśnień nie uwzględnia struktur płacniczych wewnątrz firm. Ten fenomen, prędeż uzasadniony może zostać poprzez fakt, że wysoko wykwalifikowany sektor przytłaczająco wiele skorzystał na technologicznych osiągnięciach, a także można zaobserwować spadający popyt na pracowników produkcyjnych w gospodarkach opartych na sektorze usługowym.

Niektóre z rozwiązań mogą zawierać reformy regulacyjne, stworzone, by umożliwić sektorom zatrudniającym mniej wykwalifikowanych pracowników łatwiejsze zastosowanie technologicznych udogodnień. Zreformowanie systemu edukacji, by lepiej dostosować go do realiów rynku pracy XXI wieku także pomoże. Ale te rozwiązania wymagają znacznie więcej niż tylko przyjęcie narracji, że prezesi jedynie gromadzą swój majątek.

Byłoby miło, gdyby ludzie faktycznie starali się najpierw zrozumieć mechanizmy rynkowe, kierujące ekonomicznymi decyzjami, zanim zaczną

doszukiwać się w nich przekrętów, ale jak powiedział słynny ekonomista Thomas Sowell, „Pierwsza lekcja ekonomii mówi o rzadkości: żadnego zasobu nie ma dość, by zaspokoić potrzeby wszystkich, którzy chcieliby go posiadać. Pierwsza lekcja polityki nakazuje zignorować pierwszą lekcję ekonomii”.