

LOGICA CONFLICTUALĂ A OCUPĂRII ȘI CAUZALITATEA DINTRE OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI CREȘTEREA ECONOMICĂ. O IMAGINE DE ANSAMBLU

Zanet Maria, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași, Școala Doctorală de Economie și Administrarea Afacerilor, România, maria.zanet04@gmail.com

We suggest you to cite this article as:

Zanet, M. 2020. The conflictual logic of employment and the causality between employment and economic growth. An overview. Junior Scientific Researcher, Vol VI, No. 1, pp.58-63.

Abstract

Problema ocupării a fost amplu dezbătută în literatura de specialitate. De la clasici la contemporani, fiecare specialist și-a adus aportul și a identificat problemele cu care forța de muncă se confruntă. În acest articol se tratează conflictele din cadrul ocupării și cauzalitatea dintre acestea și creșterea economică, aducând o perspectivă diferită asupra acestui concept.

Cuvinte cheie: antreprenor, creștere economică, migrație, muncă productivă, muncă neproductivă, ocupare

JEL Classification: J01, J21, L26, O15, O40

Introducere

În aparență nimic nu ar părea mai simplu decât realizarea unei firești năzuințe a omului de a-și câștiga existența prin a-și căuta și găsi un loc de muncă. Prima lecție a economiei politice spre o asemenea ipoteză conduce la următoarea concluzie: dacă resursele sunt rare și existența depinde de muncă nu există o altă cale. Chiar dacă, în sine, munca nu face plăcere, goana alegerii existențiale se reduce, univoc, la soluția amintită. Până când omenirea nu va inventa o altă cale spre avuție decât munca, ocuparea, dacă se poate numi deplină, va rămâne un obiectiv al fiecărui individ în parte și o dimensiune esențială a politicii economico-sociale. Împăcarea acestor dorințe individuale subiective cu șansa obiectivă reală de a găsi și ocupa un loc de muncă, ca multe alte fenomene economice este supusă unei realități contradictorii și, adesea, conflictuale.

Articolul de față reprezintă un studiu descriptiv al literaturii de specialitate din domeniul economiei, în contextul în care societățile din ziua de astăzi se află în fața unor dificultăți reale în adaptarea forței de muncă la cerințele pieței. În plus, migrația populației active din țările în dezvoltare, cum este cazul țărilor din estul Europei spre statele dezvoltate ridică noi probleme. Astfel, punctarea celor mai importante aspecte teoretice ale literaturii de specialitate devine necesară, putând constitui un punct de plecare pentru specialiștii din domeniu în abordarea forței de muncă din statele care se confruntă migrația populației.

Scopul articolului este de a prezenta într-o manieră cât mai clară cele mai importante aspecte ale pieței muncii într-o economie deschisă. Pentru aceasta, autorul a selectat lucrările de referință din economie pentru a crea un tablou descriptiv cât mai sugestiv pentru problema tratată.

Surse ale conflictualității

Fiecare individ are diverse motive pentru a munci, iar în diferite etape ale vieții unele noi pot apărea, iar altele pot dispărea. Aceste motive apar atât ca urmare a personalității și a caracterului indivizilor, fie că este o persoană activă care își dorește un loc de muncă dinamic sau o persoană statică care preferă o muncă la birou, dar și a altor factori externi; factori ce țin de social, cultural, economic, care îl încadrează sau nu în populația ocupată. Omul este în acest fel influențat de familie, de prieteni, care îl doresc încadrat fie într-o profesie asemănătoare lor sau aproape de ei. Alte influențe sunt reprezentate de prejudecăți și legi care stabilesc vârsta de la care un individ poate intra pe piața muncii, numărul maxim de ore pe care îl poate lucra, salariul minim sau vârsta de pensionare.

De asemenea, individul este așezat într-o economie, cu cererea structurată pe criterii ale raționalității economice în funcție de profesie, dar și de predispoziția spre mobilitate. „Dacă un muncitor trece de la departamentul Y la departamentul X, el nu o face neapărat din cauza unor modificări a prețurilor relative, ci pentru că așa i se cere” (Coase, 1997, p. 26). Deci, individul, trebuie să fie pregătit să se îndrepte acolo unde antreprenorul are nevoie de el.

Putem spune că întâlnim mai multe „conflicte” bazate pe concurență. Primul ar fi cel dintre angajat și angajator. Diviziunea muncii îi împarte astfel, obiectiv, în cele două categorii. Relația dintre cei doi este stabilită în baza unui „contract prin care factorul respectiv se declară de acord ca, în schimbul unei renumerații fixe sau variabile, să respecte **în anumite limite** ordinele unui antreprenor” (Coase, 1997, p. 28). Antreprenorul nu poate realiza singur producția, motiv pentru care are nevoie de angajat. Primul se angajează să respecte fișa postului, iar cel din urmă menționat că va respecta structura ierarhică. Batt rezumă aceasta spunând că „Pentru a analiza ceea ce reprezintă o firmă în practică, ar fi potrivit să luăm în calcul relația «stăpân-servitor» sau «angajator-angajat». În esență, această relație presupune că: (1) servitorul să ofere servicii personale stăpânului său sau altor persoane, dar în numele stăpânului; în caz contrar ar fi un contract de vânzare de bunuri sau un alt contract de același gen. (2) stăpânul să aibă dreptul de a controla munca servitorului fie personal, fie printr-un alt servitor sau agent. Tocmai acest drept de control și de intervenție, această capacitate de a spune servitorului când să lucreze (între ce ore) și când nu, de a-i spune ce și cum să facă reprezintă caracteristica dominantă a relației și-l deosebește pe servitor de contract independent sau de un angajat obligat doar să cedeze angajatorului rezultatele muncii sale” (Batt, „Legea stăpânului și a servitorului”, p.6 în Coase, „Natura firmei”, p.36). Deși Batt folosește termenii de „stăpân” și „servitor” atunci când face referire la angajator, respectiv la angajat, nu face trimitere la înțelesul propriu-zis. Angajatorul este văzut ca un stăpân pentru că el hotărăște ce, cum și când să se producă și își asumă incertitudinea profitului, pe când servitorul/angajatul trebuie să-și respecte fișa postului și în urma serviciilor sale este remunerat.

Competiția dintre angajați este o realitate a pieței muncii. Unele firme chiar o promovează, considerând că astfel își motivează angajații, făcându-i să depună mai mult efort și, prin urmare, să obțină rezultate ridicate. Totodată, angajații concurează între ei atât în domeniul public, cât și în cel privat. Fie că o fac pentru un post mai bun, pentru o renumerație mai mare sau pur și simplu pentru recunoaștere, concurența dintre aceștia poate fi văzută ca o sursă a conflictualității.

Dacă putem afirma că există o concurență între angajat și angajatori, între angajați, este posibilă și o concurență între angajatori. Avem o piață a muncii în continuă schimbare, în care cererea și oferta de muncă nu se mai întâlnește doar la nivel național, tocmai din cauza lipsei de forță de muncă pe piața națională sau, din contră, existența ei, dar inadecvarea sau lipsa specializării nu o face potrivită pentru cererea de forță de muncă la nivel național. De aceea, angajatorii concurează între ei pentru a obține resursa umană potrivită tipului lor de activitate, nu numai în plan local, regional, național, ci chiar la nivel global.

Ce fel de muncă prestează indivizii, productivă sau neproductivă a fost abordată pe larg de mai mulți clasici economici. Dintre ei îl reamintim pe Smith, care, în lucrarea sa de căpătâi, considera că doar munca care lasă în urma sa un obiect final palpabil sau care contribuie la crearea acestuia poate fi numită productivă, pe când cea pe care o numim servicii este considerată neproductivă: „Astfel, munca unui meseriaș dintr-o manufactură se adaugă, de obicei, la valoarea materialelor asupra cărora lucrează, propriei sale întrețineri și profitul patronului său. Din contră, munca unui servitor domestic nu adaugă valoare peste nimic. Deși meseriașului îi este plătit un avans salarial de către patron, în realitate, pe acesta nu-l costă nimic, valoarea salariului fiindu-i în general restituită, împreună cu profitul, prin valoarea adăugată asupra obiectului asupra căruia a fost efectuată munca. Însă costul întreținerii unui servitor domestic nu este niciodată înapoiat. Un om se poate îmbogăți dacă angajează un număr mare de meseriași și poate sărăci dacă întreține un număr mare de servitori domestici” (Smith, 2011, p. 183). Deși acesta precizează că munca celor din urmă are valoare, nu este una la fel de mare ca cea adusă de muncitori, care, în urma îndeletnicirii sale lasă în urmă un bun care dăinuiește și după ce procesul de producție a fost încheiat, spre deosebire de ocupația servitorului. Totuși, astăzi, în condițiile în care mare parte din agricultură și industrie a fost robotizată, iar plusul de valoare este adus în mare parte de servicii, vorbim și de muncă productivă în domeniul serviciilor, deși câteodată nu poate fi cuantificată. Bogăția unei națiuni este dată de bunăstarea cetățenilor, bunăstare ce poate fi obținută și prin cumpărarea și consumarea anumitor servicii. Prin urmare, prestarea de servicii poate fi văzută ca fiind productivă.

Spre deosebire de Smith, Say vede munca productivă atât pe cea din industrie și agricultură, cât și pe cea din sectorul terțiar: „Munca ... este productivă, deoarece ea concurează în crearea unui produs. Astfel, lucrarea filosofului, experimentală sau literară, este productivă; munca muncitorului aventurier sau maestru-manufacturer este productivă, deși nu efectuează nici o lucrare manuală reală; lucrarea fiecărui om de lucru operativ este productivă, de la muncitorul obișnuit în agricultură, până la pilotul care guvernează mișcarea unei nave” (Say, 1971, p. 85). Acesta vede în acțiunile provocate ilegal o muncă neproductivă; „Atunci când necazurile sunt îndreptate spre lipsirea unei persoane de bunurile aflate în posesia sa prin fraudă sau violență [...] se degenerază la criminalitate absolută; și nu rezultă nici o producție, ci doar un transfer forțat de avuție de la un individ la altul.” (Say, 1971, p. 85). Munca productivă pentru el este creatoare de un bun, dar și de un serviciu. Oricine care contribuie la bunăstarea unei națiuni prin producerea de bunuri și servicii săvârșește o muncă productivă. Indivizii care apelează la alte „metode” de a-și procura bunurile, prin confiscarea lor de la alți indivizi, contribuie la sărăcirea unei societăți, deci, înfăptuiesc o muncă neproductivă.

Ceea ce ar trebui să primeze într-o societate ce urmărește crearea de bogăție este producția. Pentru a atinge acest prim punct este nevoie de întreprinzători, adică de sectorul

privat. Acesta se poate dezvolta doar pe piața liberă, neîngrădită sau sufocată de intervenția guvernului. Pentru a putea produce, întreprinzătorul are nevoie de un alt participant al vieții economice, anume angajatul. Williamson spunea că „în cadrul piețelor există sistemul de prețuri (descentralizat), care semnalizează nevoile de resurse și oportunitățile; însă firmele utilizează un alt principiu de organizare- cel al ierarhiei conform căruia, în realocarea resurselor, se face apel la autoritate” (Williamson, 1997, p. 8). Relația contractuală dintre angajat și angajator se înfăptuiește și este fructificată doar într-o economie liberă, nu cu ajutorul planificării etatice.

Lawrence Reed, în articolul său *Șapte iluzii economice* ne oferă un răspuns pertinent atunci când vorbește despre „iluzia de a produce doar de dragul producției”; autorul spune următoarele: „Un economist nepriceput, care cade pradă acestei iluzii străvechi, nu este diferit de legendarul faraon care considera construcția de piramide ca fiind în sine sănătoasă, sau de politicianul care promovează strângerea frunzelor acolo unde nu sunt frunze de strâns, doar de dragul de a ține oamenii «ocupați»” (Reed, 1981). Creșterea ocupării vine ca rezultat al creșterii economice și nu viceversa. O țară prosperă, bogată, cu o producție ridicată de bunuri și servicii în mod sigur va avea și oameni „ocupați”. Politicianul care promite adesea în timpul ciclului electoral creșterea ratei ocupării, scăderea șomajului, nu înregistrează o creștere reală. Acesta promite crearea de noi locuri de muncă, adesea „acolo unde nu sunt frunze de strâns”, iar majoritatea cad pradă acestor declarații. Ceea ce politicianul ar trebuie să ofere pentru a menține oamenii „ocupați” este asigurarea cadrului propice pentru ca întreprinderile să crească, să se dezvolte și să-și mărească producția și, astfel, să ofere locuri de muncă. De asemenea, politica salarială în domeniul public ar trebui să fie o funcție a celei din domeniul privat și nu viceversa.

Mai întâi ocupare și apoi creștere?

Scopul și rațiunea unei societăți este aceea de a crește și a se dezvolta economic, fiind premisa, punctul de plecare. Schumpeter era ferm convins că „Un prim test al performanței economice este producția totală, totalitatea mărfurilor și serviciilor produse într-o unitate de timp- un an sau un trimestru sau o lună” (Schumpeter, 2011, p. 9). Prin urmare, ocuparea nu poate fi atinsă fără a se îndeplini mai întâi creșterea economică, ci numai în contextul acesteia. Propunerea de a crea locuri de muncă înainte de a avea o creștere este o cauzalitate pe invers și se ajunge la crearea de locuri de muncă false, nesustenabile, prin sporirea cheltuielilor publice, cu scopul de a „ocupa” doar din motive politice. Astfel, se creează efecte negative asupra sectorului privat care este motorul și angajatorul principal dintr-o economie liberă.

Rolul esențial, crucial, pentru ca o națiune să prospere îl are întreprinzătorul, cel care este îndeplinitorul acestor bunuri și servicii și cel care susține creșterea economică. Nu poate face însă acest lucru singur; are nevoie de factori de producție, omul ocupând primul și cel mai important loc. De aceea, pentru ca acesta să creeze locuri de muncă reale, susținute de lumea bunurilor și serviciilor, se cere ca statul să-l ajute. Nu prin subvenții sau favoruri politice, ci prin asigurarea unui cadru instituțional eficient, ce îi va permite să se dezvolte ca mai apoi să angajeze forță de muncă.

Ocuparea în condițiile unei lumi globale și a migrației internaționale

În condițiile prezente, fenomenul de globalizare este vizibil și pronunțat, cererea de oferta de muncă nu se mai confruntă la nivel național. Avem o cerere de muncă cu pregătire profesională națională, instruită să se adapteze ofertei de muncă de pe plan național, cu cerințele specifice economiei din interiorul graniței și o ofertă de muncă cu cerințe extranaționale, care devansează cerințele teritoriale. Astfel, pentru a putea fi ocupat, individul trebuie să se adapteze; întrebarea este cum poate face acest lucru. Pregătirea lui este făcută în școli, deci sistemul de învățământ trebuie modificat și actualizat, astfel încât să-i permită individului să facă față și la o piață a muncii extrateritorială.

Mobilitatea internațională a forței de muncă se desfășoară atât în termeni cantitativi, cât și calitativi. Pe de o parte, aspectul cantitativ presupune volumul, numărul persoanelor care preferă să migreze în speranța găsirii unui trai mai bun, care crește de la an la an, lăsând unele țări lipsite de populație tânără, cu o populație îmbătrânită, care nu poate susține producția pe termen lung a acelei societăți. Pe de altă parte, aspectul calitativ presupune migrația forței de muncă în funcție de calificare, aptitudini, abilități. Tragedia apare atunci când forța de muncă calificată emigrează dintr-o țară unde nu este folosită, și unde pare chiar că nu este nevoie de ea, unde problema ocupării nu poate fi rezolvată la nivel național, spre una unde este apreciată și remunerată corespunzător. Marea majoritate a lucrătorilor aflați în acest segment emigrează din țări cu venit redus și se îndreaptă spre națiuni dezvoltate. Cele din urmă se aleg cu o forță de muncă ieftină, tânără, iar țările emergente se aleg cu un deficit al indivizilor apti de muncă și cu șanse la o dezvoltare economică reduse.

Migrația este acceptată de țările receptoare din dorința de a obține resursele pentru a putea prospera în continuare și de a fi în continuare în fruntea ierarhie internaționale, fapt posibil doar prin atragerea de indivizi din alte țări, pentru că proprii lor cetățeni nu sunt suficienți, sau natalitatea lor este redusă.

Concluzii

Literatura clasică ne arată cu certitudine că fenomenul ocupării este un concept mult mai amplu decât ceea ce sugerează definiția acestuia și accentuează că acest fenomen capătă noi valențe în funcție de unghiul din care este privit. Viziunea gândirii economice, în abordarea procesului de ocupare, variază de la a considera munca productivă în sectorul primar și secundar și cea neproductivă în cel terțiar, la a considera orice formă de muncă care aduce bunăstare indivizilor ca fiind productivă. Fenomenul ocupării a fost amplu tratat în economia clasică și contemporană, însă a captat legături noi în societatea actuală, în care au loc transformări economice majore legate de trecerea statelor fost comuniste la economia de piață, trecere ce a influențat inclusiv economiile statelor occidentale prin impactul migrației forței de muncă. Mobilitatea forței de muncă a determinat scăderea gradului de ocupare în țările est europene și o supradimensionare a ofertei forței de muncă în țările vest europene.

Din perspectiva calității serviciilor, studierea fenomenului ocupării demonstrează o creștere a nivelului acestora în vestul Europei prin migrarea forței de muncă calificate și a celor cu educație superioară, aspect ce determină pierderi în plan economic, social și cultural pentru statele din estul Europei, precum și sporirea decalajului existent dintre țările dezvoltate și cele subdezvoltate. În acest context, este necesară adaptarea sistemului de învățământ, în concordanță cu transformările din economiile naționale, adică spre

cunoștințe și meserii cu diversitate și mobilitate ridicată. De asemenea, se cere și crearea unui cadru instituțional propice pentru dezvoltarea sectorului privat, astfel încât ocuparea să se ridice la un nivel ridicat, iar creșterea economică să se înregistreze inclusiv în societățile unde este atât de necesară.

Aknowledgment

Această lucrare a fost cofinanțată din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, proiect numărul POCU/380/6/13/125015 „Dezvoltarea abilităților antreprenoriale pentru doctoranzi și postdoctoranzi în domeniul științelor economice”.

Bibliografie

1. Coase, R. (1997) *Natura Firmei. Origini, evoluție și dezvoltare*. Timișoara: Sedona.
2. Reed, L. (1981) Șapte iluzii ale științei economice. *Gândește.org* [Online]. Disponibil la: <https://gandeste.org/general/sapte-iluzii-ale-stiintei-economice/25572> [Accesat la: 2 aprilie 2020].
3. Say, J.B. (1971) *A Treatise of Political Economy*. New York: Augustus M. Kelly.
4. Schumpeter, J. (2011) *Poate supraviețui capitalismul? Distrugerea creatoare și viitorul economiei globale*. București: Publica.
5. Smith, A. (2011) *Avuția Națiunilor*. București: Publica.
6. Williamson, O. E. (1997) *Introducere*. În: *Natura firmei. Origini, evoluție și dezvoltare*. Timișoara: Sedona, pp. 8-10.