

## Cuprins

<i>Mulțumiri</i> .....	11
Introducere .....	13
1. Nu există piață liberă .....	19
2. Companiile <i>nu</i> trebuie să fie conduse în interesul proprietarilor .....	29
3. Majoritatea oamenilor din țările bogate sunt plătiți mai mult decât ar trebui .....	41
4. Mașina de spălat a schimbat lumea mai mult decât Internetul .....	49
5. Dacă te aștepți la ce e mai rău din partea oamenilor, vei avea parte de ce e mai rău .....	59
6. Creșterea stabilității macroeconomice <i>nu</i> a făcut economia mondială mai stabilă .....	69
7. Politicile pieței libere nu îmbogățesc aproape niciodată țările sărace .....	79
8. Capitalul are o naționalitate .....	91
9. Nu trăim într-o eră postindustrială .....	103
10. Statele Unite nu au cel mai înalt nivel de trai din lume .....	115
11. Africa nu este sortită să rămână subdezvoltată .....	125
12. Guvernele pot selecta câștigătorii .....	137
13. Faptul că oamenii bogați devin și mai bogați nu ne face pe restul mai bogați .....	147
14. Managerii americani sunt plătiți prea mult .....	157
15. Oamenii din țările sărace sunt mai întreprinzători decât cei din țările bogate .....	165
16. Nu suntem destul de deștepți ca să lăsăm lucrurile în voia pieței .....	175
17. Mai multă educație nu poate duce singură la îmbogățirea unei țări .....	185
18. Ce este bine pentru General Motors nu este neapărat bine și pentru SUA .....	197

19. În ciuda căderii comunismului, trăim și astăzi în economii planificate . . . . .	205
20. Egalitatea de șanse poate să nu fie echitabilă . . . . .	215
21. Un guvern puternic îi ajută pe oameni să fie mai deschiși la schimbare . . . . .	225
22. Piețele financiare trebuie să devină mai puțin eficiente, și nu mai eficiente . . . . .	233
23. O politică economică bună nu are nevoie de economiști buni . . . . .	243
Concluzie. Cum poate fi reconstruită economia mondială . . . . .	253
<i>Note</i> . . . . .	263
<i>Index</i> . . . . .	273

Dacă te aștepți la ce e mai rău din partea oamenilor,  
vei avea parte de ce e mai rău

### Ce vi se spune

Adam Smith a declarat odată : „Nu pe bunăvoința măcelarului, a berarului sau a brutarului ne bazăm noi ca să ne obținem masa de seară, ci pe grija acestora pentru propriile interese”. Piața canalizează energiile indivizilor egoiști, care nu se gândesc decât la ei înșiși (și, cel mult, la familiile lor), producând, astfel, armonia socială. Comunismul a eșuat pentru că a interzis acest instinct omenesc și pentru că a condus economia pe ideea că oamenii trebuie să fie devotați celorlalți sau, măcar, vag altruști. Ca să construim un sistem economic durabil, trebuie să ne așteptăm la ce e mai rău din partea oamenilor (adică să credem că nu se gândesc decât la ei înșiși).

### Ce nu vi se spune

Egoismul este o trăsătură foarte puternică a majorității oamenilor. Însă nu este singura noastră trăsătură. Adesea, nu este nici măcar motivația noastră principală. Dacă lumea ar fi plină de indivizii egoiști pe care îi găsim în manualele de economie, ea s-ar poticni și apoi s-ar opri, pentru că ne-am petrece timpul doar înșelând, încercând să-i prindem pe cei care ne-au înșelat și pedepsindu-i pe cei prinși. Lumea funcționează așa cum funcționează doar pentru că oamenii nu sunt agenți pur egoiști, așa cum îi face să pară teoria economică a pieței libere. Trebuie să construim un sistem economic

care, știind că oamenii sunt adesea egoiști, exploatează la maximum celelalte motivații ale lor și obține ce e mai bun din oameni. Cel mai probabil, dacă credem ce e mai rău despre oameni, vom obține de la ei tot ce e mai rău.

### Cum (nu) trebuie condusă o companie

La jumătatea anilor '90, participam la o conferință în Japonia despre „miracolul dezvoltării în Asia de Est”, organizată de Banca Mondială. De o parte a dezbaterii erau oameni ca mine însumi, care susțineau că intervenția guvernelor a jucat un rol pozitiv în povestea dezvoltării Asiei de Est, prin neglijarea semnalelor pieței și protejarea și subvenționarea unor industrii precum cea a automobilelor și a produselor electronice. De cealaltă parte erau economiști ce susțineau Banca Mondială și afirmau că intervenția guvernelor nu fusese decât un element secundar, care nu contase sau poate chiar dăunase Asiei de Est. Mai mult, susțineau ei, chiar dacă miracolul Asiei de Est ar fi datorat ceva și intervențiilor guvernamentale, aceasta nu însemna că politicile din aceste țări pot fi recomandate și altora. Oficialii guvernamentali sunt (ca noi toți) preocupați mai ales de ei înșiși – se spunea –, mai interesați de a-și creștea puterea și prestigiul decât de promovarea intereselor naționale. Ei afirmau că intervenția guvernelor funcționase în Asia de Est doar pentru că avuseseră noroc de birocrați excepțional de altruști și de capabili, din motive istorice (pe care nu le detaliez aici). Chiar și unii dintre economiștii care sprijineau părerea mea credeau acest lucru.

Urmărind dezbaterea, un domn japonez cu o figură distinsă a ridicat mâna din public. Prezentându-se drept unul dintre managerii de vârf de la Kobe Steel, pe atunci al patrulea producător de oțel din Japonia, domnul i-a mustrat pe economiști pentru înțelegerea greșită a naturii birocrăției moderne, fie în sectorul guvernamental, fie în cel privat.

Managerul de la Kobe Steel a spus (desigur, îl parafrazez): „Îmi pare rău să spun asta, dar dumneavoastră, economiștii, nu înțelegeți cum merg lucrurile în lumea reală. Eu am un doctorat în metalurgie și lucrez la Kobe Steel de aproape 30 de ani, deci știu câte ceva despre siderurgie. Dar compania mea este acum atât de mare și de complexă, încât nici măcar eu nu înțeleg

mai mult de jumătate din ce se petrece acolo. Cât despre ceilalți manageri – specializați în contabilitate și marketing –, ei nu înțeleg mai nimic. Cu toate acestea, consiliul nostru director aprobă de obicei majoritatea proiectelor propuse de către angajații noștri, deoarece credem că angajații urmăresc binele companiei. Dacă ne-am gândi că fiecare nu încearcă decât să-și promoveze interesele și i-am suspecta mereu pe angajați, compania n-ar mai funcționa, pentru că ne-am petrece tot timpul analizând propuneri pe care nu le înțelegem. Pur și simplu nu poți conduce o mare organizație birocratică, fie aceasta Kobe Steel sau un guvern, dacă presupui că fiecare nu se gândește decât la el”.

Aceasta e o simplă anecdotă, dar e o mărturie puternică a limitărilor teoriei economice standard, care presupune că egoismul este singura motivație omenească ce contează. Să vă explic.

### Măcelari și brutari egoiști

Teoria economiei pieței libere pornește de la ipoteza că toți agenții economici sunt egoiști, așa cum apare aceasta în afirmația lui Adam Smith despre măcelar, berar și brutar. Frumusețea sistemului pieței, se crede, provine din faptul că el canalizează aparent aspectele negative ale naturii umane – egoismul sau lăcomia – spre ceva productiv și de utilitate publică.

Din cauza naturii lor egoiste, vânzătorii încearcă să te încarce la preț, muncitorii vor să se fofileze de la muncă, iar managerii profesioniști caută să-și sporească propriile salarii și propriul prestigiu, iar nu profiturile care merg la acționari. Însă puterea pieței va reuși să impună limite stricte, dacă nu chiar va elimina cu totul aceste comportamente: vânzătorii nu te vor înșela dacă există un concurent chiar alături; muncitorii nu vor îndrăzni să tragă de timp dacă vor ști că pot fi ușor înlocuiți; managerii nu-i vor jecmăni pe acționari dacă operează pe o piață activă, pe care managerii cu profituri slabe, deci care nu urcă prețul acțiunilor, riscă să-și piardă slujbele prin cumpărarea companiei.

Pentru economiștii pieței libere, oficialii aflați în serviciul cetățenilor – politicienii și birocrății din guvern – reprezintă o provocare din acest punct

de vedere. Ei nu pot fi opriți să-și urmărească propriul interes, pentru că nu sunt supuși disciplinei pieței ; politicienii sunt prinși în competiție unii cu alții, dar alegerile au loc prea rar și, de aceea, efectele lor disciplinare sunt limitate. Prin urmare, ei au posibilitatea să ia măsuri politice care să le sporească puterea și averea, dăunând bunăstării țării. Cât despre birocrații de carieră, libertatea de a-și urmări propriile interese este și mai mare. Chiar dacă stăpânii lor, politicienii, pot să-i oblige să implementeze măsuri politice pe considerente electorale, ei pot oricând să îi pună în dificultate și să îi manipuleze pe politicieni, așa cum arătau serialul de comedie de la BBC din anii '80 *Yes, Minister* și continuarea sa, *Yes, Prime Minister*. În plus, spre deosebire de politicieni, acești birocrați de carieră au slujbe foarte sigure, uneori chiar pe viață ; așa că își pot amâna pur și simplu stăpânii politici trăgând de timp. Acesta este nucleul îngrijorărilor exprimate de către economiștii de la Banca Mondială la întâlnirea din Japonia pe care am menționat-o mai sus.

De aceea, economiștii pieței libere recomandă ca acel segment din economie controlat de politicieni și birocrați să fie cât mai redus. Din acest punct de vedere, dereglementarea și privatizarea sunt nu doar eficiente economic, ci și rezonabile politic, pentru că minimizează posibilitatea ca oficialii să folosească statul ca un vehicul de promovare a propriilor interese, pe seama publicului. Unii – așa-numita școală „a noului management public” – merg chiar mai departe și recomandă ca însuși managementul guvernamental să fie expus forțelor pieței : prin întrebuintarea mai agresivă a plății în funcție de performanță și prin contracte pe termen scurt pentru birocrați ; prin contractarea frecventă în afara guvernului a unor servicii ; printr-un schimb mai activ de personal între sectoarele public și privat.

N-om fi noi îngeri, dar...

Experiența personală îndreptățește supoziția individualismului generalizat care stă la baza economiei pieței libere. Cu toții am fost înșelați de către comercianți fără scrupule, fie că e vorba de un vânzător de fructe care lasă câteva prune stricate la fundul sacoșei sau de o companie producătoare de

iaurturi care exagerează beneficiile pentru sănătate ale produselor sale. Cunoaștem cu toții cazuri de politicieni corupți și de birocrați leneși, așa că nu mai credem că angajații din serviciul public urmăresc doar interesele publicului. Mulți dintre noi – chiar și eu – s-au mai sustras uneori de la muncă sau au fost supărați că unii colegi mai tineri și unii asistenți găsesc tot felul de scuze ca să nu muncească serios. Mai mult, citim astăzi în presă că nici măcar managerii profesioniști, inclusiv presupușii susținători ai intereselor acționarilor, Jack Welch de la GE și Rick Wagoner de la GM, nu au acționat cu adevărat în favoarea acționarilor lor (vezi „2. Companiile *nu* trebuie să fie conduse în interesul proprietarilor”).

Toate acestea sunt adevărate. Dar avem și multe dovezi – nu doar anecdote, ci date sistematice – care arată că egoismul nu este singura motivație ce contează în viața economică. Desigur, preocuparea pentru sine este una dintre cele mai importante; dar și multe alte motive sunt chiar mai importante decât interesul propriu, ca motoare ale comportamentului nostru: onestitatea, respectul de sine, altruismul, dragostea, compasiunea, credința, simțul datoriei, solidaritatea, loialitatea, orientarea către public, patriotismul și așa mai departe<sup>1</sup>.

Exemplul de mai sus cu Kobe Steel dovedește cât de mult succes au companiile care se bazează pe încredere și loialitate, și nu pe suspiciune și pe interesul personal. Dacă credeți că exemplul acesta este caracteristic doar pentru o țară de „furnici lucrătoare”, ce suprimă individualitatea din natura umană, deschideți o carte despre conducerea afacerilor sau o autobiografie a oricărui afacerist de succes publicată în Vest și vedeți ce scrie acolo. Scrie cumva că trebuie să-ți suspectezi oamenii și să-i păzești mereu, ca să nu tragă de timp și să nu te înșele? Nu. Probabil scrie despre cum trebuie să te „conectezi” cu angajații, să le schimbi modul de percepție a lucrurilor, să-i inspire și să promovezi munca în echipă. Managerii buni știu că oamenii nu sunt niște roboți obsedați doar de propriul interes și cu ochelari de cal. Ei știu că oamenii au părți „bune” și părți „rele” și că secretul unui management de calitate este sporirea primelor și descurajarea celorlalte.

Un alt exemplu care ilustrează complexitatea motivațiilor umane este practica „excesului de zel”, în care muncitorii își încetinesc producția urmând în mod strict regulile după care trebuie să își îndeplinească sarcinile.

Probabil vă întrebați cum poate fi dăunător pentru patron faptul că muncitorii lucrează după reguli. Ei bine, această metodă, asemănătoare cu greva – cunoscută și drept „grevă de tip italian” (sau, în Italia, ca *sciopero bianco*, „grevă albă”) –, reduce producția cu 30 până la 50%. Și aceasta pentru că nu totul poate fi trecut în contractele (regulile) de angajare, astfel că toate procesele de producție depind în mare parte de disponibilitatea muncitorilor de a face lucruri care nu sunt specificate în contract sau de a lua inițiative și de a face lucrurile mai expeditiv, acolo unde regulile sunt prea împovărătoare. Un astfel de comportament neegoist din partea muncitorilor are motivații diverse – faptul că țin la munca lor, mândria profesionalismului, respectul de sine, solidaritatea cu colegii, încrederea în manageri sau loialitatea față de companie. Ideea este că acele companii și economia însăși s-ar bloca dacă oamenii ar acționa perfect egoist, așa cum se presupune în economia pieței libere.

Nedându-și seama de natura complexă a motivației muncitorilor, capitaliștii din perioada de început a producției de masă credeau că, lipsindu-i total pe muncitori de libertatea de a-și alege viteza și intensitatea muncii, precum și de posibilitatea de a lua o pauză, banda de producție le va spori rezultatele. Însă, cum și-au dat repede seama capitaliștii, muncitorii reacționau cu pasivitate, fără să gândească sau să coopereze atunci când erau privați de autonomie și demnitate. De aceea, începând cu facultatea de relații umane apărută în anii '30, care afirma nevoia unei bune comunicări cu muncitorii și între ei, au existat multe abordări manageriale care subliniau complexitatea motivației umane și găseau căi de a obține cele mai bune rezultate de la muncitori. Vârful acestei abordări este așa-numitul „sistem de producție japonez” (cunoscut și drept „sistemul de producție Toyota”), care exploatează buna credință și creativitatea muncitorilor, acordându-le acestora responsabilități și încrezându-se în ei pe teren moral. În sistemul japonez, muncitorii au în mare măsură controlul asupra liniei de producție. Această abordare a permis firmelor japoneze să obțină o eficiență și o calitate în producție care au determinat companiile nonjaponeze să o imite. *Refuzând să creadă tot ce e mai rău despre propriii muncitori*, companiile japoneze au obținut ce era mai bun în ei.