

Capitolul III

Inegalitatea veniturilor din muncă

Chiar dacă opoziția dintre veniturile din capital foarte inegal repartizate și veniturile din muncă presupus omogene a marcat semnificativ analiza inegalității, realitatea este că majoritatea inegalităților veniturilor se explică astăzi și, fără îndoială, de foarte mult timp prin inegalitatea veniturilor din muncă în sine (cf. capitolul I). De exemplu, creșterea inegalității veniturilor din muncă este la originea răsturnării curbei lui Kuznets constatată după anii 1970, în special în Statele Unite cu o creștere de aproape 50% a diferenței de salarizare dintre cei 10% cel mai prost plătiți și cei 10% cel mai bine plătiți. Dacă dorim să înțelegem inegalitatea așa cum există ea și redistribuirea așa cum ar putea fi, trebuie să renunțăm, prin urmare, la ideea unei lumi în care munca se presupunea a fi omogenă și în care nu domina decât inegalitatea capital/muncă și să analizăm acum formarea inegalității veniturilor din muncă. Miza acestor analize ia acum forma unor noi instrumente de redistribuire: nu mai este vorba despre a afla dacă trebuie să abolim proprietatea privată asupra capitalului, să impozităm profiturile sau să redistribuim patrimoniul. Instrumentele adaptate inegalității veniturilor din muncă au alte denumiri: impozitarea salariilor mari și transferuri fiscale pentru salariile mici, politici de educare și formare, salariu minim, lupta contra discriminării din partea angajatorilor, grile de salarii, rolul sindicatelor etc. Care dintre aceste instrumente

sunt cele mai justificate? Ce argumente sunt invocate pentru a justifica anumite instrumente mai degrabă decât altele sau chiar, uneori, pentru a le respinge pe toate și cum putem evalua aceste argumente?

Inegalitatea salariilor și inegalitatea capitalului uman

Cea mai simplă teorie pentru explicarea inegalității salariilor este că diferiți salariați aduc contribuții diferite la producția firmei lor: informaticianul care își ajută firma să informatizeze toate listele de clienți și să le trateze într-un mod mai fiabil și mai rapid îi aduce angajatorului său mai mulți bani decât funcționarul ce rezolvă apoi un anumit număr de dosare pe zi și acesta este motivul pentru care firma îi plătește un salariu mai mare informaticianului, altfel l-ar vâna alte firme. Ostilitatea cu care se confruntă de mult timp teoria capitalului uman se explică, fără îndoială, prin faptul că, atunci când cineva decreteează astfel că salariul informaticianului este mai mare decât cel al funcționarului deoarece capitalul său uman și deci productivitatea lui sunt mai mari, bănuim adesea că vrea să sugereze că această inegalitate a capitalului uman măsoară mecanic o inegalitate iremediabilă și insurmontabilă dintre două ființe umane și că ea poate justifica inegalitatea potențial considerabilă a condițiilor de viață implicată de inegalitatea acestor salarii. Aceste bănuieli nu sunt, de altfel, total nejustificate, deoarece Gary Becker și colegii săi de la Universitatea din Chicago, cunoscuți pentru ultraliberalismul lor, sunt cei care au ajuns să dezvolte și să popularizeze această teorie [Becker, 1964]. Este adevărat că acești economiști nu se mulțumesc să explice inegalitatea salariilor prin inegalitatea productivităților individuale: ei propun mai cu seamă o teorie a formării și originilor inegalității capitalului uman care conduce la respingerea oricărei forme de intervenție publică ambițioasă.

Totuși, este util să examinăm separat aceste probleme diferite, pentru a face o distincție între redistribuirea pură, sub forma transferurilor de venit dintre salariile mari și cele mici, și redistribuirea eficientă, sub forma intervențiilor în procesul de formare a capitalului uman, conform distincției prezentate în introducere. Vom începe deci prin a considera că inegalitatea nivelurilor individuale de capital uman este un dat. Această teorie a inegalității salariilor ca pură inegalitate a productivităților ne permite să explicăm într-o manieră satisfăcătoare inegalitățile salariale observate efectiv? Ce consecințe are ea asupra modalității celei mai eficiente de redistribuire a inegalității nivelurilor de trai cauzate de inegalitatea salariilor? Ne vom axa apoi pe problema formării capitalului uman. De unde vine inegalitatea capitalului uman și ce instrumente de redistribuire eficiente ne permit să o modificăm?

Puterea explicativă a teoriei capitalului uman

În forma sa cea mai rudimentară, respectiv ignorând problema originilor acestei inegalități, teoria capitalului uman afirmă pur și simplu că munca nu este o entitate omogenă și că diferiți indivizi, din variate motive, sunt caracterizați de niveluri diferite de capital uman, adică de capacități diferite de a contribui la producerea bunurilor și serviciilor cerute de consumatori. Date fiind această împărțire a populației pe diferite niveluri de capital uman (oferta de muncă) și această cerere de tipuri diferite de bunuri și de capital uman permițând producerea lor (cererea de muncă), jocul cererii și ofertei determină salariile asociate cu diferite niveluri de capital uman și, astfel, cu inegalitatea salariilor. Noțiunea de *capital uman* este deci foarte generală deoarece ea include calificările propriu-zise (diplome...), experiența și, în linii mai mari, toate caracteristicile individuale care au un impact asupra capacității de a se integra în procesul de producere a bunurilor și serviciilor cerute. Această

teorie poate oare să explice inegalitatea veniturilor din muncă plătite în realitate de firme?

Marile inegalități istorice. – La acest nivel de generalizare, teoria capitalului uman pare inevitabilă dacă încercăm să explicăm inegalitățile foarte semnificative de salarizare pe care le putem observa în diverse perioade și locuri. Faptul că salariul mediu din 1990 este de zece ori mai mare decât cel din 1870 în țările dezvoltate (cf. capitolul I) nu se poate explica decât prin aceea că progresul calificărilor și al practicilor de lucru le permite salariaților să producă de zece ori mai mult în 1990 decât în 1870. De altfel, ce altă explicație ar putea exista, deoarece am văzut că ponderea salariilor în valoarea adăugată a firmelor era aceeași în 1990 ca și în 1870 și că așadar creșterea salariilor nu era, pe termen lung, consecința unei scăderi a acestei ponderi a profiturilor (cf. capitolul II)? Pe termen lung, este incontestabil că creșterea productivității muncii este cea care a permis creșterea sensibilă a puterii de cumpărare a salariaților.

La fel, am văzut că, dacă încercăm să explicăm faptul că puterea medie de cumpărare a salariaților din țările subdezvoltate este de zece ori mai mică decât cea din țările dezvoltate, decalajul de calificare dintre salariații din nord, dintre care majoritatea au studii gimnaziale, și salariații din sud, din care mai mult de 50% nu sunt alfabetizați încă, trebuie să joace un rol esențial (cf. capitolul II). Alți factori, precum imperfecțiunea pieței de credit, care îi privează pe salariații din sud de investiții suficiente, precum și închiderea granițelor, care îi împiedică să beneficieze de capitalul fizic și uman ridicat din nord, adâncesc și mai mult această inegalitate, dar inegalitatea considerabilă a productivității muncii este factorul explicativ inevitabil care justifică inegalitatea salariilor între nord și sud.

Jocul cererii și ofertei. – Teoria capitalului uman este la fel de indispensabilă și pentru a explica inegalitățile mai puțin masive, dar la fel de frapante la

scara unei anumite țări pe termen mai scurt. De exemplu, raportul dintre salariul mediu al muncitorilor calificați și salariul mediu al muncitorilor necalificați din Marea Britanie era de 2,4 în 1815, înainte de a crește progresiv, ajungând la 3,8 în 1851, și de a scădea apoi continuu, ajungând la 2,5 în 1911 [Williamson, 1985]. Cum se explică faptul că aceste diferențe salariale sunt astfel cu aproape 60% mai mari la mijlocul secolului al XIX-lea decât la începutul și sfârșitul secolului? Explicația cea mai convingătoare, confirmată de alte surse, este că în prima jumătate a secolului al XIX-lea mecanizarea din ce în ce mai mare a industriei a crescut considerabil cererea de mână de lucru calificată, iar în același timp o foarte puternică migrație a populației spre orașe, datorată creșterii productivității agricole, avea, dimpotrivă, tendința de a crește foarte mult oferta de forță de muncă necalificată. În etapa următoare, oferta de forță de muncă necalificată care venea de la țară s-a stabilizat, ucenicia și dezvoltarea calificărilor au condus la o creștere puternică a numărului de muncitori calificați și decalajul de salarizare dintre muncitorii calificați și cei necalificați a început să se diminueze. În mod similar, deși la o scară mai mică, s-a putut observa în Statele Unite că decalajul dintre salariul mediu al salariaților care și-au oprit studiile la nivelul liceului (echivalentul bacalaureatului francez) și salariul mediu al salariaților ce și-au continuat studiile și după liceu scăzuse cu aproximativ 15% între 1970 și 1980, înainte de a crește cu mai mult de 25% între 1980 și 1990 [Murphy și Welch, 1993, p. 106]. Scăderea acestui decalaj în anii 1970 este cu atât mai frapantă cu cât ea se situează într-un context general de creștere a inegalităților de salarizare. Or, se pare că rata de creștere a numărului de salariați cu o educație ce depășea nivelul liceului a atins cel mai înalt nivel istoric în anii 1970, ca urmare a fluxului masiv de absolvenți din generația *baby-boom*, înainte de a scădea substanțial în anii 1980.

Aceste două exemple sunt importante, deoarece observăm un număr relativ mic de inversări ale

decalajelor de salarizare de o asemenea amplitudine. În cele două cazuri, jocul cererii și ofertei pentru diferite niveluri de capital uman pare capabil să explice într-un mod destul de convingător de ce inegalitatea veniturilor din muncă plătite de firme a evoluat așa cum s-a observat.

Creșterea inegalităților salariale după anul 1970. – Jocul cererii și ofertei pentru diferite niveluri de capital uman poate explica într-un mod satisfăcător și creșterea generală a inegalității salariilor observată în mai multe țări occidentale după 1970 și în general creșterea inegalităților la angajare (cf. capitolul I)? Explicația propusă de numeroși observatori pentru a justifica această creștere bruscă a inegalităților salariale se înscrie într-o viziune asupra evoluției cererii și ofertei de capital uman pe termen lung. După o primă etapă de creștere a inegalităților salariale în timpul primei revoluții industriale, legată de nevoile din ce în ce mai mari de calificări în industrie și de un aflux foarte puternic de forță de muncă necalificată venită de la țară, inegalitățile salariale au început să descrească în toate țările dezvoltate de la sfârșitul secolului al XIX-lea până în anii 1970. Această etapă de scădere a inegalităților se explica prin diminuarea considerabilă a decalajelor de calificări, în special ca urmare a unei dezvoltări rapide a formării și educației în masă, și prin necesarul ridicat de mână de lucru cu calificare medie în industrie. Din momentul în care aceste nevoi au încetat să mai crească și de la începutul dezindustrializării, respectiv de la sfârșitul anilor 1960 în Statele Unite, am intrat într-o nouă etapă, în care noile sectoare (serviciile aferente întreprinderilor, informatica, comunicațiile...) prețuiesc din ce în ce mai mult calificările înalte, în timp ce o parte importantă a populației, căreia nici sistemul educațional, nici experiența personală nu i-au putut oferi aceste calificări, este împinsă în masă spre sectoare cu productivitate scăzută (servicii pentru persoane fizice, alimentație publică, comerț...) sau spre șomaj și utilizarea redusă