

LE TRAVAIL

Ce gros lard d'employeur capitaliste

« Sans la loi sur le salaire minimum et autres législations progressistes, les employeurs — ces gros lards de capitalistes qui exploitent les employés, pour être précis — diminueraient à leur guise les salaires jusqu'à n'importe quel niveau. Au mieux, nous serions ramenés aux temps de l'usine-bagne ; au pire, aux temps de la révolution industrielle et même avant, quand l'humanité livrait une bataille souvent perdue contre la famine... »

Ainsi parle la sagesse conventionnelle sur les mérites de la législation concernant le salaire minimum. Toutefois, il sera démontré que cette sagesse conventionnelle commet une erreur, une erreur tragique. Elle suppose l'existence d'un scélérat là où n'en n'existe aucun. A quel résultat aboutit réellement la loi et quelles sont ses conséquences ?

La loi sur le salaire minimum est, à première vue, non pas une loi facilitant l'emploi mais une loi organisant le chômage. Elle ne force pas un employeur à *engager* un employé au taux du salaire minimum ou à n'importe quel taux. Elle contraint l'employeur à *ne pas engager* l'employé à certains niveaux de salaire, à savoir ceux qui sont au-dessous du minimum fixé par la loi. Elle force le *travailleur*, si désireux qu'il soit d'accepter une place à un niveau de salaire au-dessous du minimum, à *ne pas* accepter cette place. Elle oblige le travailleur qui se trouve devoir choisir entre un emploi à bas salaire et le chômage à opter pour le chômage. Et la loi ne fait même pas augmenter les salaires ; elle se borne à éliminer les emplois qui ne répondent pas à sa norme.

Comment les salaires seraient-ils déterminés en l'absence d'une législation sur le salaire minimum ? Si le marché du travail consiste en de nombreux fournisseurs de travail (employeurs) et nombreux demandeurs de travail (employés), alors le taux des salaires tend à se fixer en accord avec ce que l'économiste appelle « la productivité marginale du travail ». La productivité marginale du travail est le montant additionnel de recettes qu'aurait un employeur s'il engage un travailleur donné. En d'autres termes si, en ajoutant un travailleur sur le livre de paie, le montant total des recettes de l'employeur augmente de soixante dollars par semaine, alors la productivité marginale de ce travailleur est de soixante dollars par semaine. Le taux de salaire payé au travailleur tend à égaler la productivité marginale du travailleur. Pourquoi en est-il ainsi, étant donné que l'employeur préférerait payer le travailleur à peu près zéro, quelle que soit sa productivité ? La réponse est : la concurrence entre employeurs.

Par exemple, supposez que la productivité marginale du travailleur soit égale à un dollar de l'heure. S'il était engagé à cinq *cents* de l'heure, l'employeur empocherait un bénéfice de quatre-vingt-quinze *cents*. D'autres employeurs feraient une offre à ce travailleur. Même s'ils le payaient six, sept ou dix *cents* de l'heure, leur bénéfice rendrait encore leur offre valable. La surenchère s'arrêterait au niveau de salaire d'un dollar par heure. En effet, c'est seulement quand les salaires payés égalent la productivité marginale du travailleur que s'arrête l'encouragement à surenchérir.

En revanche, supposez que les employeurs *décident d'un commun accord* de ne pas engager de travailleur à plus de cinq *cents* de l'heure. C'est ce qui s'est produit au Moyen Age quand les cartels d'employeurs s'unirent, avec *l'aide de l'Etat*, pour faire passer des lois interdisant des salaires au-dessus d'un certain maximum. De tels accords ne peuvent intervenir qu'avec l'aide de l'État, et il existe de bonnes raisons pour qu'il en soit ainsi.

Dans la situation où n'existent pas de cartels, l'employeur engage un certain nombre de travailleurs — le nombre qu'il estime procurer le maximum de bénéfices. Si un employeur n'engage que dix travailleurs, c'est parce qu'il pense que la productivité du dixième sera plus grande que le salaire qu'il doit lui payer, et que la productivité d'un onzième serait inférieure à ce montant.

Donc, si un cartel réussit à abaisser le salaire des travailleurs avec une productivité marginale de un dollar à cinq *cents* de l'heure, chaque employeur voudra engager beaucoup plus de travailleurs. C'est ce qui est connu sous le nom de « loi de la courbe descendante » (plus bas est le prix, plus les acheteurs voudront réaliser d'acquisitions). Le travailleur dont la productivité était, aux yeux de l'employeur, juste au-dessous d'un dollar et par conséquent ne valant pas la peine d'être engagé à un dollar de l'heure, sera recherché avec empressement à cinq *cents*.

Ceci conduit au premier point faible du cartel : chaque employeur appartenant à ce cartel a un puissant mobile financier pour tricher. Chaque employeur tentera de détourner les travailleurs des autres. La seule manière dont il peut y parvenir est d'offrir des salaires plus élevés. Jusqu'à quelle somme ? Aussi haut qu'un dollar, comme nous l'avons vu précédemment, et pour la même raison.

Le second point faible est que ceux qui ne sont pas membres du cartel voudront engager ces travailleurs à cinq *cents* de l'heure, même en supposant qu'il n'y ait pas « tricherie » parmi les membres du cartel. Ceci contribue également à augmenter le salaire de cinq *cents* à un dollar de l'heure. D'autres, comme des employeurs potentiels dans des zones géographiques non concernées par le cartel, des artisans travaillant eux-mêmes qui n'avaient pas eu jusque-là les moyens de prendre des employés, et des employeurs qui auparavant avaient engagé seulement des travailleurs à temps partiel, contribueraient à une augmentation du niveau des salaires.

Même si les travailleurs eux-mêmes ignorent les niveaux de salaires payés ailleurs, ou vivent dans des endroits isolés où il n'y a pas d'emploi de remplacement, ces forces joueront. Que les *deux parties* d'une transaction soient au courant de toutes les conditions pertinentes n'est pas nécessaire. On a dit qu'à moins que les deux parties ne soient également bien informées « une concurrence imparfaite en résulte », et alors les lois économiques ne fonctionnent pas. Mais c'est une erreur. Les travailleurs ont d'ordinaire une connaissance globale limitée du marché du travail, mais les employeurs sont censés être beaucoup mieux renseignés. Et c'est tout ce qui est nécessaire. Même si le travailleur n'est pas bien informé des occasions d'emploi s'offrant ailleurs, il en connaît assez pour prendre la place la mieux payée. Tout ce qui est nécessaire, c'est que l'employeur se présente à l'employé qui gagne moins que sa productivité marginale et lui offre un salaire supérieur.

Et c'est exactement ce qui se produit tout naturellement. L'intérêt personnel des employeurs les conduit « comme par une main invisible » à dénicher des travailleurs mal rémunérés, à leur proposer un salaire meilleur et à les débaucher. Ce processus tend à faire monter les salaires au niveau de la productivité marginale. Ceci s'applique non seulement aux travailleurs urbains mais aussi aux travailleurs des régions isolées qui ignorent l'existence de solutions de rechange et n'auraient pas les moyens d'aller saisir ces autres occasions de travail même s'ils les connaissaient. Il est vrai que le différentiel entre le niveau de salaire et la productivité du travailleur non informé devra être assez grand pour compenser ce qu'aura déboursé l'employeur en venant l'informer d'autres possibilités d'emploi, puis en payant les frais de déplacement du travailleur qui se rendra sur place.

L'exemple des immigrés clandestins mexicains illustre parfaitement ce point. Peu de groupes connaissent aussi mal le marché du travail aux États-Unis et ont aussi peu d'argent pour voyager jusqu'aux endroits où se trouvent les emplois plus lucratifs. Non seulement les

employeurs de la Californie du Sud parcourent des centaines de kilomètres pour les trouver, mais ils fournissent également des camions ou l'argent du voyage pour les transporter vers le nord. En fait, des employeurs viennent même du lointain Wisconsin jusqu'au Mexique « pour de la main-d'œuvre à bon marché » (des ouvriers recevant moins que leur produit marginal). C'est le témoignage éloquent des mécanismes d'une loi économique obscure dont ils n'ont jamais entendu parler. (Il y a des plaintes concernant les minables conditions de travail de ces immigrants. Mais ces doléances émanent principalement de gens bien intentionnés qui ignorent les réalités économiques, ou de ceux qui voient d'un mauvais œil ces malheureux travailleurs recevoir la pleine équivalence en argent de leur labeur. Les travailleurs mexicains *eux-mêmes* considèrent le contrat global des salaires et des conditions de travail comme favorables en comparaison avec ce qu'ils auraient chez eux. Ceci se voit dans leur empressement ; année après année, à venir aux États-Unis pendant la saison des récoltes.)

Par conséquent, ce n'est pas la loi du salaire minimum qui se dresse entre la civilisation occidentale et un retour à l'âge de pierre. Il y a les forces du marché et une conduite de maximisation des bénéfices de la part des entrepreneurs qui assurent que les salaires ne tombent pas au-dessous du niveau de productivité. Et le niveau de productivité est lui-même déterminé par la technologie, l'éducation et le montant de biens d'investissement dans une société, non pas par le montant de « législation socialement progressiste » édicté. La législation sur le salaire minimum ne fait pas ce que proclame la presse. *Que* fait-elle ? Quels sont ses effets véritables ?

Quelle sera la réaction du travailleur typique à une augmentation de son salaire d'un dollar à deux dollars ordonnée par la loi ? S'il a toujours été employé à plein temps, il voudra peut-être faire des heures supplémentaires. S'il est employé à mi-temps ou au chômage, il voudra travailler davantage.

D'autre part, l'employeur typique réagit à l'opposé. Il voudra renvoyer pratiquement tous les travailleurs auxquels il est forcé de donner des augmentations. (Sinon, il aurait accordé des augmentations avant d'y être contraint.) Or il a à maintenir son rythme de production, ce qui le rendra peut-être incapable de s'adapter à cette nouvelle situation. Mais, à mesure que le temps passera, il remplacera ses travailleurs non qualifiés devenus soudain trop coûteux par des travailleurs moins nombreux mais mieux qualifiés, et par du matériel sophistiqué, de sorte que sa productivité totale demeure constante.

Les étudiants d'un cours d'introduction à l'économie apprennent que lorsque le niveau d'un prix se situe au-dessus de l'équilibre le résultat est un surplus. Dans l'exemple donné, quand un niveau de salaire minimum est fixé au-dessus d'un dollar, le résultat est un surplus de main-d'œuvre — autrement dit ce que l'on appelle chômage. Si iconoclaste que cela paraisse, il est par conséquent *vrai* que la loi sur le salaire minimum cause du chômage. En imposant un niveau de salaire plus élevé, elle crée plus de postulants au travail et moins de postes disponibles.

La seule question à discuter est celle-ci : combien de chômage crée la loi sur le salaire minimum ? Cela dépend de la rapidité avec laquelle les travailleurs non qualifiés sont remplacés par des ouvriers qualifiés en conjonction avec des machines. Dans notre propre passé, par exemple, quand la loi sur le salaire minimum a augmenté de quarante *cents* à soixante-quinze *cents* de l'heure, les liftiers ont commencé à être remplacés. Cela a demandé du temps, mais la plupart des ascenseurs sont maintenant automatiques. La même chose est arrivée aux plongeurs non qualifiés. Ils ont été et sont encore remplacés par des lave-vaisselle automatiques, manipulés et réparés par des ouvriers qualifiés et semiqualifiés. Le processus continue. Comme la loi sur le salaire minimum est appliquée à des tranches de plus en plus grandes de la population non qualifiée, et comme son niveau augmente, de plus en plus de gens non qualifiés deviendront chômeurs.

Finalement, il est important de noter qu'une loi sur le salaire minimum n'affecte directement que ceux qui gagnent moins que le minimum. Une loi exigeant que tout le monde soit payé au moins deux dollars de l'heure n'aura pas d'effet sur un individu gagnant dix dollars. Mais, avant de présumer que la loi sur le salaire minimum résulte simplement en une augmentation pour ceux qui gagnent des bas salaires, considérez ce qui arriverait si une loi imposant un salaire minimum de cent dollars était appliquée. Combien d'entre nous ont une productivité si grande qu'un employeur serait désireux de payer cent dollars pour une heure de nos services ? Seuls ceux qui sont jugés dignes d'une aussi forte somme conserveraient leur emploi. Les autres seraient au chômage. L'exemple est extrême, certes, mais le principe qui s'appliquerait si une telle loi était votée *joue aussi maintenant*. Quand les salaires sont augmentés par la loi, les travailleurs à faible productivité sont licenciés.

Qui est lésé par la loi sur le salaire minimum ? Les non-qualifiés dont le niveau de productivité est au-dessous du niveau de salaire fixé par la loi. Le taux de chômage chez les adolescents noirs est en général (sous-)estimé à 50 %. Trois fois le niveau de chômage de la dépression de 1933. Et ce pourcentage ne prend même pas en compte tous ceux qui ont renoncé à chercher un emploi en raison de ce taux de chômage.

Le revenu perdu que ceci représente n'est que le sommet de l'iceberg. Plus importante est la formation sur le terrain que ces jeunes gens pourraient recevoir. S'ils *travaillaient* à un dollar de l'heure (ou même moins) au lieu d'être au chômage avec un salaire minimum à deux dollars, ils acquerraient une formation qui augmenterait leur productivité et leur taux de salaire au-dessus de deux dollars par la suite. Au lieu de cela, ils sont condamnés à traîner dans les rues, où ils reçoivent une formation qui leur vaudra des condamnations à la prison dans un proche avenir.

Le plus grand obstacle que doit surmonter un adolescent noir, c'est la recherche du premier emploi. Tous les employeurs demandent de l'expérience, mais où le jeune Noir pourra-t-il l'acquérir si personne ne l'engage ? Ceci n'est pas dû à quelque « conspiration d'employeurs » pour dénigrer les adolescents appartenant à une minorité. C'est le résultat de la loi sur le salaire minimum. Si un employeur est *forcé* de payer pour un ouvrier dont le niveau est celui d'un ouvrier expérimenté, doit-on s'étonner qu'il exige ce genre de niveau ?

Le paradoxe, c'est que de nombreux adolescents noirs valent davantage que le salaire minimum mais sont au chômage à cause de lui. Pour être embauché avec une loi sur le salaire minimum à deux dollars, il ne suffit pas de *valoir* deux dollars. Il faut que vous soyez *estimé* digne de valoir deux dollars par un employeur qui risque de perdre de l'argent s'il se trompe dans son estimation et fera peut-être banqueroute s'il se trompe trop souvent. Avec une loi sur le salaire minimum, un employeur ne peut pas se permettre de courir des risques. Et, malheureusement, les adolescents noirs sont fréquemment considérés comme « peu sûrs » en tant que classe. S'il avait eu à affronter un employeur réticent, un héros d'Horatio Alger pouvait s'avancer dignement avec courage et proposer de travailler en échange d'un salaire symbolique ou même gratuitement pour, par exemple, deux semaines. Pendant ce temps, notre héros prouverait à l'employeur que sa productivité mérite un taux de salaire meilleur. Plus important, il supporterait avec l'employeur une part du risque qu'il y a à employer un travailleur sans expérience. L'employeur accepterait cet arrangement parce qu'il ne risquerait pas d'y perdre grand-chose.

Mais le héros d'Horatio Alger n'avait pas à se battre contre une loi sur le salaire minimum qui rend illégal un tel arrangement. La loi diminue ainsi les chances d'un adolescent noir de prouver sa valeur selon un moyen honnête.

La loi sur le salaire minimum nuit non seulement à l'adolescent noir, mais aussi au commerçant du ghetto et à l'industriel noir. Sans cette loi, ils auraient accès, contrairement à

leur homologue blanc, à une réserve de main-d'œuvre bon marché d'adolescents noirs. Le jeune travailleur noir serait plus facile à contacter puisqu'il habite la plupart du temps dans le ghetto et se rendrait plus aisément à son lieu de travail. Il aurait indubitablement moins de ressentiment envers un entrepreneur noir, et des relations professionnelles plus détendues. Comme ceci est un des facteurs déterminants les plus importants de la productivité pour des emplois de cette nature, l'employeur noir pourrait payer son personnel davantage que ne paierait l'employeur blanc et faire encore un bénéfice.

Si regrettables qu'en soient les effets sur les jeunes travailleurs noirs, la loi sur le salaire minimum provoque une tragédie plus poignante encore pour le travailleur infirme (le boiteux, l'aveugle, le sourd, l'amputé, le paralysé et le malade mental). La loi sur le salaire minimum rend illégale l'embauche d'un infirme par un employeur en quête de bénéfice. Tous les espoirs de se suffire tant soit peu à soi-même sont anéantis. Le choix qui se présente à l'infirmes est entre le désœuvrement et des emplois artificiels subventionnés par le gouvernement qui consistent en activités sans intérêt et sont aussi démoralisants que le désœuvrement. Que ces emplois soient subventionnés par un gouvernement qui, d'entrée de jeu ; rend impossible une occupation honnête est une ironie du sort que peu d'infirmes apprécient.

Dernièrement, certaines catégories d'infirmes à faible taux d'invalidité ont été rayés de la liste d'application de la loi sur le salaire minimum. Il est par conséquent dans l'intérêt des employeurs de les embaucher, et ils ont maintenant des emplois. Mais si l'on a compris que cette loi sur le salaire minimum nuit aux chances d'embauche de ces personnes faiblement invalides, on comprendra sûrement aussi qu'elle nuit aux chances des autres. Pourquoi les invalides à 100 % ne sont-ils pas exclus de la loi sur le salaire minimum ?

Si la loi sur le salaire minimum ne protège pas l'individu qu'elle est apparemment destinée à défendre, quels intérêts sauvegarde-t-elle ? Pourquoi cette législation a-t-elle été votée ?

Parmi les plus bruyants défenseurs de la législation sur le salaire minimum, il y a les syndicats ouvriers — et cela doit nous donner à réfléchir. En effet, l'ouvrier syndiqué moyen gagne beaucoup plus que le salaire minimum de deux dollars de l'heure. S'il gagne déjà dix dollars, comme nous l'avons vu, son niveau de salaire est en accord avec la loi et, par conséquent, elle ne le concerne pas. Qu'est-ce qui justifie donc son engagement passionné pour cette loi ?

Sa préoccupation ne va guère aux travailleurs opprimés — ses frères noirs, portoricains, mexicano-américains et amériidiens. En effet, son syndicat est typiquement à 99,44 % blanc, et il résiste avec énergie aux tentatives d'adhésion à son syndicat venant des membres de groupes minoritaires. Qu'y a-t-il donc derrière l'intérêt des organisations ouvrières pour la loi sur le salaire minimum ?

Quand la loi sur le salaire minimum force à augmenter la paie de la main-d'œuvre non qualifiée, la loi de 'la courbe descendante de la demande incite les employeurs à remplacer la main-d'œuvre non qualifiée par de la main-d'œuvre qualifiée. De la même façon, quand un syndicat, composé principalement d'ouvriers qualifiés, obtient une augmentation de salaire, la loi de la courbe descendante de la demande pousse les employeurs à substituer de la main-d'œuvre non qualifiée aux ouvriers qualifiés ! En d'autres termes, parce que la main-d'œuvre qualifiée et la non qualifiée sont, dans certaines limites, interchangeable, elles sont à proprement parler en concurrence. Dix ou vingt simples manœuvres pourraient fort bien rivaliser avec deux ou trois ouvriers qualifiés et donc leur être substituables, avec l'appoint d'une machine plus sophistiquée. Qu'il y ait possibilité de substitution surtout sur le long terme, on ne peut en douter.

Quel autre moyen existe-t-il de se débarrasser d'un concurrent sinon de le faire sortir du marché à cause de son prix ? Quel meilleur moyen pour un syndicat de s'assurer que la prochaine hausse de salaire ne donnera pas envie aux employeurs d'engager des briseurs de grève non syndiqués (en particulier, les membres des groupes minoritaires) ? La tactique est de faire voter une loi qui place le salaire des non-qualifiés si haut qu'ils ne peuvent pas être engagés, quelque outrancières que soient les exigences d'augmentation du syndicat. (Si les groupes minoritaires pouvaient faire adopter une loi ordonnant que *tous* les montants des salaires des ouvriers syndiqués soient multipliés par dix, ils détruiraient virtuellement les syndicats. Le nombre de ses adhérents fondrait comme neige au soleil. Les employeurs vireraient tous les syndiqués et, au cas où ils ne le pourraient pas, ou ne s'y résoudraient pas, ils feraient banqueroute.)

Est-ce que les syndicats soutiennent en connaissance de cause et dans un but précis une loi aussi pernicieuse ? Ce ne sont pas les mobiles qui nous concernent ici. Ce sont seulement les actes et leurs effets. Les effets de la loi sur le salaire minimum sont désastreux. Elle agit au contraire des intérêts des pauvres, des non-qualifiés et des membres des groupes minoritaires, ceux-là mêmes qu'elle était destinée à aider.

Le jaune

Une des manières de penser les plus universellement partagées est que le « jaune » est un scélérat. Il est dépourvu de conscience et est secrètement d'intelligence avec le patron. Le « jaune » et le patron complotent ensemble pour priver les ouvriers syndiqués de leurs droits et des emplois qui sont légitimement les leurs. Les « jaunes » sont engagés pour contraindre les ouvriers syndiqués à accepter des salaires inférieurs. Quand on apprend que les « jaunes » sont aussi utilisés pour tabasser les ouvriers syndiqués et les piquets de grève, le dossier est pratiquement bouclé —le « jaune » est le plus grand ennemi du travailleur.

Voici les faits qui sont enseignés dans bon nombre de nos écoles et universités, et qu'on ne peut mettre en doute qu'au risque de perdre sa réputation d'enseignant. Néanmoins, ce sont des boniments qu'il faut réfuter.

Le premier point à établir est qu'un emploi n'est pas une chose qui peut être possédée par un travailleur —ou qui que ce soit d'autre. Un emploi est la manifestation d'une *transaction* entre un travailleur et un employeur. Le travailleur échange son labeur contre l'argent de l'employeur, à un taux d'échange mutuellement convenable. Donc, quand nous disons « mon » travail, nous nous exprimons seulement de façon figurée.

Bien que nous ayons l'habitude d'utiliser des phrases telles « mon » emploi, « mon » client et « mon » tailleur, nous ne nous arrogeons de droit de propriété dans *aucun* de ces exemples. Prenez d'abord le cas de « mon » client. Si cette phrase était interprétée dans son sens littéral, elle signifierait que le commerçant a un droit de propriété sur la « clientèle » des gens qui, d'ordinaire, se fournissent chez lui. Il *posséderait* la clientèle du consommateur et, par conséquent, aurait le droit de protester si « son » client allait chez un autre marchand.

L'argument est à double tranchant. Voyons le cas de « mon » tailleur. Si nous interprétons cette phrase au sens littéral, nous devrions dire que le tailleur ne peut pas fermer boutique, aller s'installer ailleurs ou se déclarer en faillite, sans la permission des clients. Il est « leur » tailleur.

Dans ces deux cas, bien sûr, il est évident que le pronom possessif n'est pas censé impliquer une possession réelle. Visiblement, ni l'acheteur ni le vendeur n'ont le droit d'exiger la permanence d'une relation d'affaires, à moins, certes, qu'un contrat à long terme n'ait été ratifié par les deux parties. Alors, et alors seulement, le commerçant et le client ont le droit de protester si l'une des parties met fin à la relation sans le consentement de l'autre.