

[Pour que les salaires augmentent, il faut que les travailleurs aient un plus grand pouvoir de négociation](#)

Le nouvel Economiste, 5 juin 2018.

Traduction d'un article de *The Economist* (voir infra)

Des syndicats plus forts, une meilleure formation et plus de logements là où l'immobilier est cher, tout cela pourrait améliorer les choses

“Cela n’arrivera tout simplement pas”, a déclaré Troy Taylor, le patron d’une entreprise d’embouteillage de Coca-Cola, lorsqu’on lui a demandé, lors d’une récente réunion de la Réserve fédérale, s’il prévoyait des hausses de salaire à grande échelle. Sa réponse (contrairement aux boissons gazeuses qu’il vend) n’était pas sucrée. Mais l’expérience suggère qu’il a peut-être raison. Dans la plupart des pays riches, la rémunération réelle a augmenté au plus d’1 % par an, en moyenne, depuis 2000. Pour les travailleurs à bas salaires, la stagnation a été plus grave et prolongée : entre 1979 et 2016, les salaires corrigés de l’inflation pour les 20 % des salariés américains les moins bien payés n’ont quasiment pas augmenté. Les politiques se démènent pour trouver des boucs émissaires et des solutions. Mais pour remédier à la stagnation des salaires, il faut mieux comprendre la relation entre les salaires, la productivité et le pouvoir.

Dans les modèles économiques les plus simples, la productivité est ce qui domine. Les travailleurs sont payés exactement et précisément en fonction de leur contribution à la production de l’entreprise. S’ils étaient moins bien payés, les concurrents pourraient en profiter pour les attirer avec des salaires plus élevés, et les salaires monteraient jusqu’à ce qu’ils s’alignent sur la productivité. Les entreprises qui paient les travailleurs plus que ce qu’ils apportent seraient perdantes sans raison.

Ce genre de point de vue suggère quelques façons d’améliorer le sort des travailleurs. Les gouvernements pourraient adopter des politiques qui aideraient les travailleurs à passer d’un emploi à faible productivité à un emploi à forte productivité, par exemple. Cela pourrait signifier investir dans l’éducation et la formation, ou bien éliminer les obstacles au déménagement ou au passage d’un employeur à un autre, que représentent les coûts élevés du logement dans les endroits où il y a des entreprises productives, ou bien encore assouplir les lois qui comprennent des clauses de non-concurrence dans les contrats de travail. Lorsque les stratégies d’accroissement de la productivité ne suffisent pas, la meilleure option d’un gouvernement est de monter les bas salaires aussi efficacement que possible. Les économistes apprécient les subventions salariales, comme l’impôt négatif proposé par Milton Friedman en 1962, qui a influencé la conception du crédit d’impôt américain. De telles subventions encouragent les gens à rester au travail afin de se qualifier et ne font pas monter le coût du travailleur, qui découragerait l’embauche. Elles sont également simples à administrer.

Mais il est clair depuis longtemps que la fixation des salaires est plus compliquée que ne le permettent les modèles les plus simples. La croissance de la rémunération est liée à la croissance de la productivité, comme l’ont souligné Anna Stansbury et Lawrence Summers dans un article publié l’an dernier. Mais d’autres influences semblent faire baisser les

salaires. Ainsi, la productivité du travail a augmenté de 75 % en Amérique entre 1973 et 2016, tandis que le salaire moyen a augmenté de moins de 50 % et le salaire médian d'un peu plus de 10 %. Un lien direct entre le salaire et la productivité impliquerait que l'augmentation du salaire minimum réduirait automatiquement l'embauche, car les travailleurs qui avaient été payés en fonction de leur contribution sont soudainement devenus surpayés (et, peu de temps après, se sont retrouvés au chômage). Mais aucune relation aussi claire et négative n'apparaît dans les données.

La raison, selon les économistes, c'est le pouvoir. Les nouvelles recrues génèrent un excédent, ce qui reflète le fait que le travailleur et l'entreprise s'attendent à tirer profit de la transaction. La négociation salariale est une négociation sur la façon de répartir cet excédent. Si les entreprises ont le dessus, parce qu'un nouvel emploi est plus difficile à trouver qu'un nouveau travailleur, les employeurs captent la majeure partie de l'excédent, ce qui crée un écart entre la valeur créée par les travailleurs et ce qu'ils sont payés. Une hausse du salaire minimum pourrait alors stimuler les salaires sans réduire l'emploi en redistribuant une partie de cet excédent, laissant une entreprise avec un gain plus faible qu'auparavant, mais un gain néanmoins.

Il y a de bonnes raisons de penser que les déséquilibres de pouvoir jouent un rôle important dans la stagnation des salaires dans les pays riches. Les marchés sont devenus plus concentrés, ce qui signifie que moins d'entreprises représentent une plus grande partie de la production. Cela accroît le pouvoir des entreprises sur le marché du travail, puisque les travailleurs ont moins de chance de trouver un autre emploi ou d'entraîner les employeurs rivaux dans une guerre d'enchères les uns contre les autres. Dans un article récent, Suresh Naidu, Eric Posner et Glen Weyl estiment que cette augmentation du pouvoir des entreprises pourrait réduire d'un cinquième la part du travail dans le revenu national. Ils soutiennent qu'une façon d'aider les travailleurs en difficulté passerait par l'utilisation de politiques antitrust pour rendre les marchés moins concentrés et plus compétitifs.

Une approche complémentaire consisterait à accroître le pouvoir des travailleurs. Historiquement, la meilleure façon d'y parvenir est d'amener plus de travailleurs à se syndiquer. Dans les économies avancées, l'inégalité salariale tend à augmenter à mesure que la proportion de travailleurs syndiqués diminue. Une nouvelle étude examinant des données historiques détaillées en provenance de l'Amérique fait particulièrement bien ressortir ce point. Henry Farber, Daniel Herbst, Ilyana Kuziemko et Suresh Naidu constatent que la prime gagnée par les syndiqués en Amérique est restée remarquablement constante pendant la période d'après-guerre. Mais dans les années 1950 et 1960, l'expansion des syndicats a entraîné l'arrivée de travailleurs moins qualifiés, ce qui a comprimé la répartition des salaires et réduit l'inégalité. Les syndicats ne sont pas le seul moyen de renforcer le pouvoir des travailleurs. Des idées plus radicales comme un revenu de base universel – une prestation d'aide sociale versée à tous, quel que soit le statut du travailleur – ou une garantie d'emploi, qui étend à tous le droit d'être employé par le gouvernement avec un salaire décent, transférerait le pouvoir aux travailleurs et obligerait les entreprises à faire des efforts pour retenir leurs employés.

Il est peu probable que les économistes apprécient de telles propositions. Une telle garantie d'emploi transformerait la société de manière imprévisible et coûteuse. Et les syndicats ressembleraient à des vendeurs monopolistiques, des cartels du travail, destinés à s'approprier les rentes de la société dans son ensemble. Mais la puissance des syndicats des décennies d'après-guerre n'a pas empêché la productivité de croître beaucoup plus vite que

les économies avancées ne l'ont fait depuis lors. Et c'est au cours de cette période que la croissance des salaires réels a suivi de près la croissance de la productivité du travail, comme les modèles économiques les plus simples estiment qu'elle devrait le faire. Des travailleurs ayant plus de pouvoir ne manqueraient pas de contrarier les patrons. Mais un monde dans lequel les augmentations de salaire sont inimaginables est encore beaucoup plus effrayant.

If wages are to rise, workers need more bargaining power

The Economist, May 31st 2018

Stronger unions, better training and more housing in expensive cities might all help

"IT'S just not going to happen," said Troy Taylor, the boss of a Coca Cola bottling company, when asked at a recent Federal Reserve event whether he foresaw broad-based wage gains. His remarks (unlike the fizzy drinks he sells) were unsweetened. But experience suggests he may have a point. In most rich countries, real pay has grown by at most 1% per year, on average, since 2000. For low-wage workers the stagnation has been more severe and prolonged: between 1979 and 2016, pay adjusted for inflation for the bottom fifth of American earners barely rose at all. Politicians are scrambling for scapegoats and solutions. But addressing stagnant wages requires a better understanding of the relationship between pay, productivity and power.

In the simplest economic models, productivity is almost all that matters. Workers are paid exactly and precisely in accordance with their contribution to a firm's output. Were they paid less, rival employers could profit by luring them away with higher pay, and wages would be bid up until they came into line with productivity. Firms paying more than workers contribute

This sort of view suggests a few ways to improve workers' lot. Governments could pursue policies that would help workers move from low-productivity jobs to high-productivity ones, for instance. That might mean investing in education and training, or removing obstacles to relocation or moving from one employer to another, such as high housing costs in places with productive companies, or laws that enforce non-compete clauses in job contracts. When productivity-boosting strategies are not enough to do the trick, a government's best option is to top up low pay as efficiently as possible. Economists favour wage subsidies, such as Milton Friedman's proposed negative income tax, which influenced the design of America's earned-income tax credit. Such subsidies encourage people to stay in work in order to qualify, and do not make workers more expensive and thus discourage hiring. They are also simple to administer.

But it has long been clear that wage-setting is more complicated than the simplest models allow. Growth in pay is linked to growth in productivity, as Anna Stansbury and Lawrence Summers noted in a paper last year. But other influences seem to depress wages. Thus labour productivity rose by 75% in America from 1973 to 2016, while average pay rose by less than 50% and median pay by just over 10%. A direct link between pay and productivity would imply that raising the minimum wage would automatically cut employment, as those workers who had been paid according to their contributions suddenly became overpaid (and, shortly thereafter, unemployed). But no such clear, negative relationship shows up in the data.

The reason, economists reckon, is power. New hires generate a surplus, reflecting the fact that both worker and firm expect to gain from the transaction. Wage bargaining is a negotiation over how to split this surplus. If firms have the upper hand, because a new job is harder to find than a new worker, employers capture most of the surplus, creating a gap between the value created by workers and what they are paid. A rise in the minimum wage could then boost pay without reducing employment by redistributing some of this surplus, leaving a firm with a smaller gain than before, but a gain nonetheless.

There is good reason to think that power imbalances play a big part in the rich world's wage stagnation. Product markets have become more concentrated, meaning that fewer firms account for a larger share of output. That increases companies' power in labour markets, since workers are less able to find alternative employment or to pit rival employers against each other in a bidding war. In a recent paper Suresh Naidu, Eric Posner and Glen Weyl estimate that this rise in firms' power may reduce labour's share of national income by as much as a fifth. They argue that one way to help struggling workers might be to use antitrust policies to make product markets less concentrated and more competitive.

A complementary approach would be to increase workers' power. Historically, this has been most effectively done by bringing more workers into unions. Across advanced economies, wage inequality tends to rise as the share of workers who are members of unions declines. A new paper examining detailed, historical data from America makes the point especially well. Henry Farber, Daniel Herbst, Ilyana Kuziemko and Mr Naidu find that the premium earned by union members in America has held remarkably constant during the post-war period. But in the 1950s and 1960s the expansion of unions brought in less-skilled workers, squeezing the wage distribution and shrinking inequality. Unions are not the only way to boost worker power. More radical ideas like a universal basic income—a welfare payment made to everyone regardless of work status—or a jobs guarantee, which extends the right to a government job paying a decent wage to everyone, would shift power to workers and force firms to work harder to retain employees.

Economists are unlikely to cheer such proposals. A broad jobs guarantee would transform society in unpredictable and costly ways. And unions look like monopoly sellers of labour—cartels, intended to leech rents from society as a whole. But the powerful unions of the post-war decades did not stop productivity growing much faster than advanced economies have since managed. And it was during that period that growth in real pay most closely tracked growth in labour productivity, as the simplest economic models reckon it should. More empowered workers would no doubt unnerve bosses. But a world in which pay rises are unimaginable is far scarier.