

LA STABILITÉ DE LA HIÉRARCHIE DES SALAIRES ET L'EXPRESSION DES QUANTITÉS DE TRAVAIL EN UNITÉ COMMUNE

Guy Bensimon¹

Cahiers d'économie Politique n°60, 2011/1

Cet article montre que les principes de réduction des différentes espèces de travail à l'une d'entre elles de Smith-Ricardo et de Keynes supposent la stabilité de la hiérarchie des salaires, laquelle permet l'expression stable des quantités de travail en une unité commune. La comparaison par les agents de leurs rémunérations relatives et la concurrence qu'elle engendre sont à l'origine de la stabilité de la hiérarchie des salaires. Néanmoins, ces principes de réduction n'ont pas de fondements théoriques solides : les variations dans la répartition et dans la composition du capital d'une part, les changements dans les qualifications d'autre part, pourraient déstabiliser la hiérarchie des salaires. Cela impose de reconsidérer la notion de valeur du travail.

The stability of the hierarchy of wages and expression of quantities of labour into a common unit.

This paper shows that the Smith-Ricardo and the Keynes rules of reduction of various kinds of labour to any one kind assume the stability of the hierarchy of wages, which allows the stable expression of quantities of labour into a common unit. The comparison of their relative earnings the agents make, and the consequently generated competition are at the origin of the stability of the hierarchy of wages. However, these principles do not rely on a robust theoretical basis: changes in the distribution and composition of capital on the one hand, changes in qualifications on the other hand could destabilize the hierarchy of wages. The notion of value of labour has to be reconsidered.

Mots clefs : Valeur, travail, mesure, hiérarchie des salaires.

Keywords: Value, labour, measure, hierarchy of wages.

Classification du JEL : A10, B00

1. Institut d'études politiques de Grenoble, CREPPEM-Université de Grenoble.

Adresse électronique : guy.bensimon@iep-grenoble.fr.

Je remercie Ramón Tortajada et Faruk Ülgen pour les remarques incisives qu'ils m'ont adressées à partir d'une version beaucoup plus développée de cet article, ainsi que les deux lecteurs anonymes qui m'ont permis d'améliorer la présente version. Je suis seul responsable des erreurs qui subsistent.

Introduction

Dans le cadre de la théorie de la valeur-travail, l'expression de la valeur d'une marchandise réalisée grâce au concours de travaux d'espèces différentes serait impossible si l'on est incapable d'énoncer qu'une quantité donnée d'une espèce donnée de travail est équivalente à telle quantité d'une autre espèce de travail ; dans ce cas, on ne pourrait pas exprimer la valeur d'une marchandise en termes de quantité de travail. C'est pourquoi un concept de valeur-travail doit contenir une explication de la réduction des travaux d'espèces différentes à l'une d'entre elles, ce que nous appellerons dans la suite « principe de réduction ».

Un principe de réduction satisfaisant, nous semble-t-il, existe. Il n'est pas à proprement parler ricardien, il n'est pas marxien non plus, il est fondé sur certaines idées de Smith et a été décrit assez précisément par Keynes. Il nous paraît important de rappeler ce principe dans la perspective d'une reconsidération de la théorie de la valeur travail². Celle-ci est rendue nécessaire par l'échec de la théorie néoclassique de la valeur³, cristallisé dans les démonstrations de non-stabilité de l'équilibre, et par les essais peu satisfaisants de substitution de l'analyse monétaire à l'analyse en termes de valeur, lesquelles, on le verra dans la suite, ne sont pas si irréductibles l'une à l'autre qu'on veut bien le dire parfois. L'intérêt pour un principe de réduction ressort en outre des recherches sur la possibilité pratique de comptabilités en temps de travail conduites en Union soviétique dès sa naissance, et dans d'autres pays⁴.

Un principe de réduction satisfaisant devrait posséder les propriétés suivantes :

1. rendre les travaux d'espèces différentes comparables de telle sorte que l'on puisse dire que tel travail est supérieur, égal ou inférieur à tel autre ;
2. définir une unité commune en laquelle sont exprimées les différentes quantités de travail, quelle que soit l'espèce à laquelle appartient ce dernier ;
3. contenir la règle d'après laquelle les travaux d'espèces différentes contribuent à la valeur de la marchandise dans les mêmes proportions que

2. Voir Bensimon [2007].

3. Voir Benetti [2002].

4. Voir Tartarin [1980] et Hollard [1976].

les rapports qu'ils entretiennent avec l'unité commune ; si par exemple u est l'unité commune et si les unités des espèces de travail i et j valent respectivement $2u$ et $4u$, de telle sorte que $1j$ vaut $2i$, alors une unité de j contribue deux fois plus qu'une unité de i à la valeur de la marchandise ;

4. permettre une expression stable de la valeur des différentes marchandises, c'est-à-dire que, quelles que soient les variations de l'unité commune, ces variations n'ont pas d'influence sur l'expression des quantités de travail, celles-ci pouvant bien sûr varier sous d'autres influences.

Les deux premières propriétés, tant elles sont évidentes, n'appellent aucun commentaire. La troisième propriété découle du fait que la valeur est exprimée en quantité de travail. Si, d'après les deux premières propriétés, on peut énoncer que $1j = 2i$, la valeur d'une marchandise produite par une unité de i et une unité de j est exprimée, en prenant i comme travail de référence, par la quantité de travail $3i$ ($= 1i + 2i$) : j contribue à la valeur au double de i , tout comme il vaut le double de i . Enfin la quatrième propriété nous assure que nous sommes dans le monde économique réel, où il n'existe aucune grandeur économique qui puisse être fixe, même celle qui fait office de « mesure », étant donné les changements continuels des technologies et les interdépendances au sein du système économique.

À notre connaissance, il n'existe dans la littérature que deux principes de réduction qui approchent ou possèdent ces propriétés : celui de Ricardo, qui a repris des idées de Smith, mais qui a eu le mérite de les rassembler, et celui de Keynes. Ces principes ont été formulés dans des contextes théoriques différents : celui de la théorie de la valeur pour Ricardo, et celui du choix des unités de mesure pour Keynes⁵.

On peut s'étonner de voir réunis, sur un problème crucial de théorie de la valeur, des auteurs aussi distants que Smith, Ricardo et Keynes. Ricardo rejette explicitement, dans la théorie de la valeur de Smith, la mesure de la valeur par le travail commandé [voir Ricardo, 1970, p. 15 *sqq.*], mais tous deux sont classés parmi les théoriciens de l'analyse réelle, alors que Keynes, qui ne propose aucune théorie de la valeur sous ce nom⁶, est non seulement le meilleur représentant de l'analyse monétaire, mais, de plus, sa théorie de

5. Keynes mesure l'emploi. On passe de l'emploi aux quantités de travail en assignant un nombre d'heures de travail déterminé par période à chaque personne employée.

6. Sur la question de savoir s'il existe une théorie de la valeur chez Keynes, voir Segura [1991]. Joan Robinson rapporte que « Keynes, lui-même, n'était pas intéressé par la théorie des prix relatifs. Gerald Shove nous disait que Maynard n'avait jamais passé les vingt minutes nécessaires pour comprendre la théorie de la valeur » [Robinson, 1967, p. 127].

la demande effective sonne comme le clairon appelant à l'insoumission à la « Sainte Inquisition » ricardienne. Il n'en reste pas moins que ces deux auteurs ont en commun d'évaluer le travail par le salaire (propriété 1) et de fonder leurs principes de réduction sur la hiérarchie des salaires existante correspondant aux diverses qualités des travaux, et sur sa supposée stabilité ; l'échelle des salaires fournit les coefficients de réduction d'une espèce de travail à une autre (propriété 3), tandis que sa stabilité permet (pour Keynes seulement) la sélection d'une unité commune satisfaisante (propriétés 2 et 4). De plus, leurs principes sont construits à partir d'une donnée objective de la vie économique, la hiérarchie des salaires.

On ne trouve, ni chez Marx, ni dans les contributions de ses successeurs, de principe de réduction satisfaisant aux propriétés que nous avons mentionnées. Marx lui-même semblait douter de la nécessité d'un tel principe⁷. Néanmoins, le problème de la réduction du travail complexe au travail simple a fait l'objet d'un débat important au vingtième siècle lancé par Böhm-Bawerk [1896]⁸. Il a surtout fait ressortir la difficulté d'établir un principe de réduction du travail complexe au travail simple dans le cadre de la distinction entre le travail et la force de travail. En effet, si les forces de travail peuvent être ordonnées par la relation de supériorité du fait de la différence des coûts de formation qu'elles incorporent, la formation de la force de travail étant à l'origine de la complexité du travail qu'elle met en œuvre, il n'en va pas de même pour les travaux, comme l'exige la propriété 1. Ordonner les travaux, *a priori* hétérogènes, selon la relation de supériorité, revient à les rendre comparables en leur attribuant une valeur sous la forme d'un nombre mesurant entre autres la quantité de travail de formation stockée dans la force de travail qui les supporte. Cela signifie que le travail est considéré comme une grandeur mesurée, entre autres, par cette quantité de travail, ce qui donne sens à l'expression « valeur du travail » : la valeur du travail est égale à la quantité de travail, y compris le travail de formation, qu'il faut pour le produire et le former. Or, c'est précisément ce que Marx rejette dans sa critique de l'économie classique⁹, car accepter l'existence d'une valeur du travail rendrait inutile la notion de force de travail. Les successeurs de Marx ont échoué à surmonter cette difficulté. Leurs modèles permettent de montrer l'existence des coefficients de réduction des travaux complexes à du travail simple en supposant que la dépense de travail d'un travailleur

7. Pour une recension des textes dans lesquels Marx évoque le problème de la réduction, voir Tortajada [1974], et Cayatte [1984].

8. Voir : [Tortajada, 1974 ; 1977], [Hollard, 1976], [Lapidus, 1993], [Poulain, 1994].

9. Voir Marx [1950, Sixième section, chapitre XIX].

qualifié est surévaluée du coût de formation, direct et indirect, de sa force de travail¹⁰. Outre le fait que ces modèles sont peu satisfaisants au regard de la théorie de la valeur de Marx car ils reviennent à réintroduire la valeur du travail¹¹, on ne peut en tirer aucun principe de réduction, compris comme une procédure de traitement des données objectives de la vie économique, telle la hiérarchie des salaires, à la manière des principes de Ricardo et de Keynes. C'est pourquoi, dans la suite, nous concentrerons notre attention uniquement sur ces deux derniers.

Nous analyserons dans les deux premières sections les principes de réduction de Ricardo et de Keynes et montrerons que le facteur hiérarchique est pour eux le facteur premier de l'homogénéisation des travaux, tandis que la stabilité de la hiérarchie des salaires constitue la condition pour la possibilité de la mesure des quantités de travail. Dans la troisième section, nous discuterons de la pertinence qu'il y a à rapprocher ces auteurs malgré leurs oppositions. Enfin, dans la quatrième section, nous examinerons les facteurs qui sont à l'origine de la stabilité de la hiérarchie des salaires¹².

I. Le principe de Ricardo

Il s'agit pour Ricardo de prendre en compte l'influence de la dextérité, du talent, de l'apprentissage, de la fatigue ou de l'activité, qui sont à des degrés particuliers pour chaque espèce de travail, sur la quantité de valeur produite par chaque espèce de travail. Ricardo réunit à cet effet deux idées de Smith.

La première est celle d'après laquelle la valeur relative des différents travaux – « la proportion entre deux différentes quantités de travail » écrit Smith – est fixée par le marché avec une précision suffisante pour la marche des affaires :

Or, il n'est pas aisé de trouver une mesure exacte applicable au travail ou au talent. Dans le fait, on tient pourtant compte de l'une et de l'autre quand on échange ensemble les productions de deux différents genres de travail. Toutefois, ce compte-là n'est réglé par aucune balance exacte ; c'est

10. L'idée en revient à Hilferding 1904, et la formalisation principalement à Okisio [1963].

11. Voir la critique de ces modèles dans Tortajada [1974].

12. La discussion sur le fait que, à un vecteur de travail homogène donné correspond sous certaines conditions une infinité de structures de salaires de sorte que des modifications de cette structure peuvent conserver ce vecteur, n'est pas l'objet de cet article. Dans celui-ci, le vecteur de travail homogène *est*, en fait, la structure des salaires *monétaires* elle-même, et les questions sont : 1) en quoi la présence d'une structure des salaires monétaires *donnée* permet-elle l'expression des quantités de travail ?, 2) quels sont les facteurs susceptibles d'engendrer la stabilité de *cette* structure des salaires monétaires ?

en marchandant et en débattant les prix de marché qu'il s'établit, d'après cette grosse équité qui, sans être fort exacte, l'est assez bien pour le train des affaires communes de la vie. [Smith, 1991, T.1, p. 100-101]

Ricardo reprend cette idée dans le passage suivant : « La valeur qualitative de chaque espèce de travail est bientôt fixée sur le marché, et elle l'est avec assez de précision pour satisfaire aux nécessités de la pratique : elle dépend beaucoup de la dextérité comparative de l'ouvrier, et de l'activité avec laquelle il a travaillé. » [Ricardo, 1970, p. 21]

Par « valeur qualitative » du travail, Ricardo veut sans doute dire que chaque espèce de travail possède ses caractères ou des qualités propres, auxquels le marché affecte une valeur définie, la valeur de cette espèce de travail.

La seconde idée de Smith est celle d'après laquelle la hiérarchie des valeurs des différentes espèces de travail est stable sur longue période :

J'ai déjà remarqué que la proportion entre les taux différents tant des salaires que des profits, dans les divers emplois du travail et des capitaux, ne paraissait pas être beaucoup affectée par l'état de la richesse ou de la pauvreté de la société, par son état croissant, stationnaire ou décroissant. Ces révolutions dans la propriété publique ont bien une influence générale sur l'universalité des salaires et des profits ; mais, en définitive, cette influence agit également sur tous, quels que soient les différents emplois. Ainsi, la proportion qui règne entre eux subsiste toujours la même, et aucune de ces révolutions ne doit guère y apporter de changements, au moins pour un temps considérable. [Smith, 1991, T.1, p. 220]

Cette même idée est exprimée plus sobrement par Ricardo : « L'échelle comparative une fois établie, elle n'est sujette qu'à peu de variations. Si la journée d'un ouvrier en bijouterie vaut plus que celle d'un ouvrier ordinaire, cette proportion reconnue et déterminée depuis longtemps conserve sa place dans l'échelle des valeurs. » [Ricardo, 1970, p. 21]

Ces deux idées de Smith, à savoir que la hiérarchie des valeurs du travail établie par le marché reflète convenablement le caractère plus ou moins supérieur du travail ou du talent, et que cette hiérarchie est stable sur longue période, Ricardo en fait des hypothèses dont il justifie qu'il les reprend par le but de recherche qu'il s'est assigné :

Les recherches sur lesquelles je voudrais porter l'attention du lecteur, ayant pour objet l'effet produit par les variations dans la valeur relative des marchandises, et non dans leur valeur absolue, il est peu important de comparer les prix qu'on accorde aux différentes espèces de travail humain.

Nous pouvons à bon droit conclure que le rapport entre différents prix reste à peu près le même d'une génération à l'autre, ou au moins que les variations qu'ils éprouvent d'une année à l'autre sont peu sensibles, quelque inégalité qui ait pu s'y trouver dans l'origine, ou quels que soient la capacité, l'adresse ou le temps nécessaires pour acquérir la dextérité manuelle dans les différentes branches de l'industrie. Ces légères variations ne sauraient donc avoir, sur de courtes périodes, aucun effet notable sur la valeur relative des choses. [Ricardo, 1970, p. 22]

Il faut ajouter une troisième hypothèse pour que le principe de réduction proposé par Ricardo réponde vraiment à son but de recherche et conserve les valeurs relatives des marchandises. C'est l'hypothèse d'après laquelle le travail contribue à la valeur de la marchandise proportionnellement au salaire ou au prix qui lui est payé.

Soit par exemple deux marchandises A et B produites par deux individus, dont l'heure de travail de l'un, sur le marché, est payée le double de l'heure de travail de l'autre. D'après la première idée de Smith, cela veut dire que le marché a pris en compte et révélé le fait que le travail du premier est un travail supérieur relativement au travail du second, dont on dira qu'il est « inférieur ». Supposons maintenant que A est produite par la quantité q_i de travail inférieur et par la quantité q_s de travail supérieur. Mesurée en travail inférieur, la valeur de A est $3q_i$ ($= 1q_i + 2q_i$). B est produite par q_i de travail inférieur et par $2q_s$ de travail supérieur. Mesurée en travail inférieur, la valeur de B est $5q_i$ ($= 1q_i + 2 \times 2q_i$). On voit que pour chacune des marchandises, les deux individus contribuent à leur valeur, pour des quantités de travail données, dans la même proportion que leurs salaires sur le marché. Mais, quels que soient les montants absolus de ces salaires, tant que leur rapport reste de 1 à 2, c'est-à-dire tant que la hiérarchie des prix des différentes espèces de travail est stable – c'est la deuxième idée de Smith –, les valeurs des marchandises A et B resteront dans le rapport de 3 à 5. Admettons par exemple que, toutes choses égales par ailleurs, les salaires horaires passent dans le rapport de 1 à 3. La valeur de A devient $4 q_i$ et celle de B devient $7 q_i$: les valeurs relatives des marchandises ont varié alors que les quantités de travail pour les produire restent les mêmes.

Comme on le voit, la hiérarchie des valeurs du travail ou des salaires, fixée par le marché, a un rôle central dans ce principe de réduction : 1) elle reflète ou exprime l'échelle des différentes espèces de travail sous l'angle du talent, de l'apprentissage, etc. (première idée de Smith reprise par Ricardo), 2) elle indique les proportions dans lesquelles chaque espèce de travail contribue à la valeur de la marchandise, et 3) elle garantit l'expression stable des valeurs

relatives des marchandises si elle est elle-même stable (deuxième idée de Smith reprise par Ricardo).

Le principe de réduction proposé par Keynes est formellement le même que celui de Ricardo, mais il est plus complet car il inclut une unité de travail et l'unité de salaire correspondante, et relie explicitement la rémunération et la contribution à la production

2. Le principe de Keynes

Parmi les trois difficultés qui l'ont arrêté dans la rédaction de la *Théorie générale*, Keynes indique que l'une d'entre elles a été « le choix des unités de quantité convenant aux problèmes du système économique dans son ensemble » [Keynes, 1975, p. 59]¹³. Pour la théorie de l'emploi, il n'utilise que deux unités de quantité : celle pour les quantités de valeur monétaire, qui sont immédiatement homogènes, et celle pour les quantités d'emploi, qui sont des quantités de travail. Ces dernières sont des quantités immédiatement réelles et hétérogènes, mais qui sont rendues homogènes par son principe de réduction. L'homogénéisation est réalisée par la hiérarchie des salaires nominaux :

Pour autant que le travail salarié ou appointé obtient aux divers échelons et dans les différentes tâches une rémunération relative plus ou moins fixe, on peut en effet donner de la quantité d'emploi une définition suffisante pour le but que nous nous proposons en prenant pour unité d'emploi l'emploi pendant une heure de la main-d'œuvre ordinaire et en pondérant proportionnellement à sa rémunération l'emploi pendant une heure de la main-d'œuvre spécialisée, *i.e.* en comptant pour deux unités l'heure de travail du spécialiste rémunéré au double du tarif ordinaire. Nous appellerons « unité de travail » l'unité dans laquelle la quantité d'emploi est mesurée ; et le salaire nominal de l'unité de travail sera dénommé « unité de salaire ». [Keynes, 1975, p. 63]

Si une heure de travail ordinaire est payée 10 \$, et qu'une heure de travail spécialisé est payée 20 \$, l'emploi pendant une heure de ces deux types de travaux compte 3 unités d'emploi si l'on prend l'heure de travail ordinaire comme unité de travail. Si l'heure de travail spécialisé passe à 30 \$, toutes choses égales par ailleurs, l'emploi total pendant une heure monte à 4 unités.

13. Les deux autres difficultés sont le rôle joué par la prévision dans l'analyse économique et la définition du revenu. On trouve un commentaire du chapitre 4 de la *Théorie générale* dans lequel Keynes expose son principe de réduction, dans Flamant [1976].

Si donc l'échelle hiérarchique des salaires varie, on ne dispose plus d'une base stable pour mesurer l'emploi et effectuer des comparaisons dans le temps.

Keynes remarque ensuite que les différences d'habileté et d'aptitudes, qui sont un facteur évident d'hétérogénéité de l'offre de travail, engendrent des différences de productivité des mains-d'œuvre correspondantes. Mais ces différences sont prises en compte dans son principe de réduction sous la condition que la rémunération est proportionnelle à la productivité¹⁴ :

L'hypothèse de l'homogénéité de l'offre de travail n'est pas infirmée par le fait évident qu'il existe des différences marquées dans l'habileté professionnelle des divers travailleurs et dans leurs aptitudes aux diverses tâches. Lorsque, en effet, la rémunération de la main-d'œuvre est proportionnelle à sa productivité, on a tenu compte de ces différences en considérant que les individus contribuaient à l'offre de travail proportionnellement à leur rémunération¹⁵. [Keynes, 1975, p. 63]

Il ressort de cet extrait que si une catégorie de main-d'œuvre est payée 10 \$ de l'heure et une autre catégorie 20 \$ de l'heure, la seconde est deux fois plus productive que la première, puisque la rémunération est supposée être proportionnelle à la productivité. Ou encore, la seconde catégorie contribue deux fois plus à la création de richesses que la première.

On voit donc que, pour Keynes, le salaire mesure la dépense de travail, puisque les individus contribuent à l'offre de travail et à l'emploi proportionnellement à leur rémunération, et il mesure aussi la contribution de chaque type de travail à la production, à travers la proportionnalité de la rémunération à la productivité. Finalement, sous la condition de la stabilité de la hiérarchie des salaires, et sous la condition que le salaire d'un individu mesure à la fois un travail d'une espèce donnée et la contribution à la production de ce dernier, on peut toujours réduire une heure de travail quelconque à l'unité de travail.

14. Dans sa critique du principe de réduction de Keynes, J. L. Cayatte [1983, p. 10-11] fait comme si cette condition posée par Keynes n'existait pas.

15. Lorsqu'une main-d'œuvre de rémunération égale présente des productivités différentes, Keynes l'attribue à l'hétérogénéité de l'équipement afin de conserver l'hypothèse de l'homogénéité de l'offre de travail. Cette remarque de Keynes conduit à voir dans le salaire nominal (la rémunération) la mesure de la contribution du travailleur à la valeur (monétaire) de la production. Le salaire nominal mesure donc à la fois la dépense de travail et la contribution à la production. Cette proposition ne relève pas de la théorie de la répartition en fonction de la productivité marginale des facteurs ; elle peut être fondée sur la théorie de la valeur travail. Dans les formes smithienne et ricardienne de cette théorie, la valeur du travail est transférée dans la valeur de la marchandise. Cela revient à dire que si la valeur du travail est représentée par le salaire, réel ou nominal, le salaire mesure à la fois le travail dépensé et la contribution de ce dernier à la production.

Tout comme chez Ricardo, la hiérarchie des salaires a un rôle central dans le principe de réduction de Keynes : 1) elle reflète les degrés de spécialisation des travaux, 2) elle indique les proportions dans lesquelles chaque catégorie de main-d'œuvre contribue à la production, et 3) elle garantit l'expression stable des valeurs relatives des grandeurs économiques si elle est elle-même stable. De plus, le principe de réduction de Keynes présente les propriétés d'un principe de réduction satisfaisant : 1) homogénéisation et comparabilité des travaux par le salaire nominal qu'ils reçoivent, 2) présence d'une unité de travail et de l'unité de salaire correspondante, 3) équivalence entre la valeur des travaux et leur contribution à la production, et enfin 4) stabilité de l'expression des grandeurs économiques en unités de travail ou de salaire.

Les principes de réduction de Ricardo et de Keynes, quelque proches qu'ils soient parfois du fait même de leur proximité, appellent quelques remarques au regard de certains débats en théorie économique.

3. Remarques sur les principes de réduction de Ricardo et Keynes

La première remarque concerne la pertinence qu'il y a à rapprocher ces deux auteurs, sachant que l'un, Ricardo, raisonne dans un cadre « réel » de théorie de la valeur, alors que l'autre, Keynes, procède directement à l'analyse monétaire. La deuxième remarque concerne l'unité commune des quantités de travail : Ricardo n'en propose pas alors que Keynes en propose une à laquelle il est reproché de ne pas être fixe et donc de n'en être pas une.

3.1. Analyse réelle et analyse monétaire

Il s'agit de savoir si l'opposition entre l'analyse réelle et la théorie de la valeur d'une part, et l'analyse monétaire d'autre part [Schumpeter, 1983 ; Cartelier, 1985], joue un rôle quelconque pour la comparaison des principes de réduction de Ricardo et Keynes.

Tant Smith que Ricardo prennent pour référence l'échelle des salaires monétaires. En écrivant que c'est en débattant les prix de marché de productions issues de travaux hétérogènes que s'établit grossièrement l'échelle des valeurs du travail, Smith se place dans un cadre monétaire : les salaires relatifs s'établissent d'après les prix monétaires du marché, et l'échelle des salaires est nécessairement une échelle monétaire puisque le prix monétaire du marché doit inclure le salaire versé, qui ne peut pour cette raison être que

monétaire. Il ne peut d'ailleurs en être autrement, car la comparaison des salaires ne peut être effectuée que s'ils sont exprimés en monnaie dès lors que les paniers de consommation consistent en marchandises composites. Le même raisonnement vaut pour Ricardo. Dans le cadre de la théorie de la valeur, la hiérarchie des prix monétaires du travail est comprise comme la forme concrète, apparente, de la hiérarchie des valeurs du travail, un travail ayant d'autant plus de valeur qu'il appartient à une espèce supérieure¹⁶.

Ce qui différencie Keynes de Smith et Ricardo, c'est que, Keynes ne proposant pas de théorie explicite de la valeur, on ne peut plus dire à son propos que la hiérarchie des salaires nominaux reflète la hiérarchie des valeurs du travail car il n'y a pas d'arrière-plan 'valeur' à la hiérarchie des salaires. Pour le dire autrement, la « valeur » d'un travail chez Keynes est immédiatement le salaire nominal qui lui est payé, le salaire étant d'autant plus élevé que le degré de spécialisation du travail est élevé.

Dans les deux principes de réduction, la hiérarchie des salaires monétaires reflète l'échelle des travaux sous l'angle de l'apprentissage ou du talent, et le fait que l'un ait été proposé dans un cadre d'analyse réelle et l'autre dans un cadre d'analyse monétaire n'intervient pas dans notre argument.

3.2. L'unité commune des quantités de travail

Dans le cadre d'une théorie de la valeur-travail, la classe des valeurs est construite en sélectionnant la propriété des marchandises d'être le résultat du travail humain, et aussi d'être susceptible d'en commander si l'on se réfère à Smith. La valeur est alors l'abstraction des marchandises, c'est-à-dire qu'elle est les marchandises réduites au fait qu'elles résultent du travail. La comparaison des marchandises, dans la classe des valeurs, se ramène alors fort logiquement à la comparaison des quantités de travail, ce qui implique que

16. Smith situait l'analyse réelle à un niveau d'abstraction supérieur à celui de l'analyse monétaire : au sommet de l'abstraction se trouve la théorie de la valeur, au-dessous l'analyse réelle et encore au-dessous l'analyse monétaire. Dans le paragraphe qui suit immédiatement l'exposé sur l'homogénéisation des travaux par le marché, il écrit : « D'ailleurs, chaque marchandise est plus fréquemment échangée et, par conséquent, comparée avec d'autres marchandises qu'avec du travail. Il est donc plus naturel d'estimer sa valeur échangeable par la quantité de quelque autre denrée que par celle du travail qu'elle peut acheter. Aussi, la majeure partie du peuple entend bien mieux ce qu'on veut dire par telle quantité d'une certaine denrée, que par telle quantité de travail. La première est un objet simple et palpable ; l'autre est une notion abstraite, qu'on peut bien rendre assez intelligible, mais qui n'est d'ailleurs ni aussi commune, ni aussi évidente. / Mais quand les échanges ne se font plus immédiatement, et que l'argent est devenu l'instrument général du commerce, chaque marchandise particulière est plus souvent échangée contre de l'argent que contre toute autre marchandise [...] De là vient qu'on estime plus souvent la valeur échangeable de chaque marchandise par la quantité d'Argent, que par la quantité de Travail ou de toute autre Marchandise qu'on pourrait avoir en échange. » [Smith, 1991, T. 1, p. 101]

l'on propose une unité commune pour exprimer ces quantités. Or, Ricardo n'en propose pas. Il rejette l'unité de Smith, le blé et plus généralement l'unité de salaire, et ne propose pas, comme Marx l'a fait après lui, l'unité de temps. De fait, Ricardo a déplacé, peut-être sous l'effet de ses propres recherches sur l'influence de la composition des capitaux et de la répartition sur les rapports d'échange entre les marchandises, la question de l'unité pour exprimer les quantités de travail en la question de l'étalon de valeur, c'est-à-dire en la recherche d'une marchandise dont la valeur est invariable relativement à la composition des capitaux et à la répartition entre salaires et profits [voir Ricardo, 1970, chap. 1, section 6 ; 1975, p. 229 *sqq.*]. Il est vrai que la stabilité de la hiérarchie des salaires pose un problème au regard de sa théorie. Pour autant que les paniers de consommation des salariés des différents échelons contiennent des proportions différentes des différents biens de consommation, il faut s'attendre à ce que les modifications de la répartition entre salaires et profits et celles de la composition des capitaux servant à produire ces biens affectent leurs valeurs relatives et leurs prix relatifs, ce qui devrait avoir des incidences sur la hiérarchie des valeurs du travail et sur celle des salaires. Il y a là une difficulté qui vient de ce que la valeur (ou le prix) du travail est assimilé à la valeur (ou au prix) des biens de consommation. Cette difficulté explique peut-être que Ricardo n'ait pas poursuivi dans la voie ouverte par Smith.

La question de l'étalon de valeur a, on le sait, suscité un grand intérêt intellectuel. Mais sa solution a conduit à rejeter la théorie de la valeur-travail, et au-delà, la pertinence d'une théorie de la valeur [voir Bidard 1991, chap. VI]. Face à ce résultat, on peut se demander si l'on n'est pas revenu au point de départ : si la théorie de la valeur-travail ne parvient pas à expliquer les rapports d'échange des marchandises produites par du capital et du travail, c'est qu'elle est inexacte et doit donc être rejetée. Pourtant, une autre voie de recherche eût été possible : reformuler un concept de valeur-travail, non ricardien, qui n'engendre pas les difficultés introduites par la composition des capitaux et la répartition.

À l'inverse de Ricardo, Keynes reste dans la logique d'une théorie de la valeur-travail en proposant une unité en laquelle exprimer les quantités de travail ou quantités d'emploi. Lui-même relie explicitement son choix de l'unité de travail à sa préférence pour considérer que le travail est la source des richesses ou qu'il est le seul facteur de production : « Il est préférable de considérer le travail [...] comme le seul facteur de production [...] Ceci explique en partie pourquoi nous avons pu adopter l'unité de travail comme

la seule unité physique qui fût nécessaire dans notre système économique en dehors des unités de monnaie et de temps. » [Keynes, 1975, p. 221]

Dans son essence, le principe de réduction de Keynes se rattache à la mesure de la valeur par la quantité de travail commandé¹⁷. Dans la théorie de la valeur de Smith, les quantités de travail, qu'il s'agisse des quantités de travail dépensées dans la production des marchandises ou des quantités de travail que les marchandises commandent, sont exprimées en unités de blé ou en unités de salaire :

Dans des temps très éloignés l'un de l'autre, on trouvera que des quantités égales de travail se rapportent de bien plus près dans leur valeur à des quantités égales de blé, qui est la subsistance de l'ouvrier, qu'elles ne le font à des quantités égales d'or et d'argent, ou peut-être de toute autre marchandise. Ainsi, des quantités égales de blé, à des époques très distantes l'une de l'autre, approchent beaucoup plus entre elles de la même valeur réelle, ou bien elles mettront beaucoup plus celui qui les possédera en état d'acheter ou de commander une même quantité de travail, que ne le feraient des quantités égales de presque toute autre marchandise ; car même des quantités égales de blé ne le feront pas exactement.

[...] D'un siècle à l'autre, le blé est une meilleure mesure que l'argent, parce que, d'un siècle à l'autre, des quantités égales de blé seront bien plus près de commander la même quantité de travail, que ne le seraient des quantités égales d'argent. D'une année à l'autre, au contraire, l'argent est une meilleure mesure que le blé, parce que des quantités égales d'argent seront bien plus près de commander la même quantité de travail. [Smith, 1991, T. 1, p. 104-105 & p. 106]

D'après le principe de réduction de Keynes, les grandeurs correspondantes, la quantité d'emploi d'une part, et la mesure en termes réels de la valeur monétaire de la production et de ses composantes d'autre part, sont exprimées en unités de salaire nominal. Tant chez Smith que chez Keynes, les grandeurs économiques exprimées en monnaie sont ramenées à des quantités de travail en divisant leur prix par l'unité de salaire.

Aussi, la critique qui est adressée à Keynes quant à son unité de mesure est-elle la même que celle qui est adressée à Smith. Elle porte sur le caractère variable de l'unité de salaire : il ne tiendrait pas compte de l'influence de la répartition entre les salaires et les profits sur la mesure [Seccareccia 1982]. Cette critique résulte de l'importation de la problématique ricardienne de l'étalon invariable dans la problématique, différente, de la recherche d'une

17. Joan Robinson note que pour les cercles proches de Keynes, la théorie de la valeur de Smith était suffisante : « Pour ce qui est de l'analyse des prix *relatifs* nous ne pouvons vraiment faire mieux que la naïve théorie de Smith. » [Robinson, 1967, p. 67]

mesure de l'emploi, et plus généralement des grandeurs économiques, par le travail. Pour notre argument, la véritable question est celle de savoir à quelles propriétés doit satisfaire l'unité de mesure pour remplir convenablement sa fonction dans cette dernière problématique, et non pas dans celle de Ricardo.

D'après ce que l'on a écrit plus haut, l'unité doit être telle que 1) elle permet de compter les quantités de travail ou d'emploi, et donc de mesurer la valeur ou la production, ainsi que les grandeurs économiques en général et leurs composantes, en quantités de travail, et 2) elle est stable, c'est-à-dire qu'elle rend compte des variations des quantités de travail, sans que ces variations dépendent de ses propres variations. L'unité de salaire de Smith et de Keynes possède la première propriété, puisque l'on peut ramener toutes les grandeurs économiques, à travers elle, à un nombre d'unités de travail, donc à des quantités de travail. Elle possède également la deuxième propriété en tant qu'elle est un échelon déterminé d'une hiérarchie des salaires stable : quelles que soient les variations de l'unité de salaire, si la hiérarchie des salaires est stable, les variations des quantités de travail restent indépendantes des variations de l'unité de salaire, comme on l'a vu plus haut. Si donc l'on doit rechercher quelque chose de fixe pour la mesure, il faut le trouver là où il est, dans la hiérarchie des salaires. En effet, il est vain de rechercher, dans un système économique réel fait d'interdépendances et de changements continuels de technologies, un objet économique invariable faisant office d'unité de mesure, dont le prix ou la valeur seraient indépendants du prix ou de la valeur des autres marchandises ou de la répartition. Comme l'avait souligné Bailey, il faut éviter une fausse analogie avec la physique et ne pas parler de « mesure », mais plutôt de « moyen de comparaison » et de « dénomination commune » : il s'agit d'exprimer la valeur des marchandises dans une « dénomination commune », celle-ci faisant office de « moyen de comparaison, non de mesure¹⁸ » [Bailey 1825, p. 97]. De ce point de vue, l'unité de salaire, et l'unité de travail qui l'accompagne, constituent la dénomination commune permettant d'exprimer et de comparer les quantités de travail ou d'emploi, de comparer les différentes grandeurs économiques ainsi que leurs évolutions, pourvu que la hiérarchie des salaires reste stable¹⁹.

18. Bailey a proposé la définition suivante de la mesure en théorie économique : « Le terme mesure signifie un moyen pour la comparaison de quantités, et l'expression mesure de la valeur signifie quelque chose qui nous rend capable de comparer la valeur de deux articles, A et B qui, peut-être, n'ont jamais été directement échangés l'un contre l'autre sur le marché. Dès lors, comme tous les articles sont échangés contre de la monnaie, les valeurs mutuelles de A et B sont nécessairement exprimées par leurs valeurs en monnaie ou leurs prix. » [Bailey 1837, p. 4]

19. Lorsque Keynes envisage les effets des variations de l'unité de salaire sur les prix il suppose que la hiérarchie des salaires ne change pas [voir Keynes, 1975, p. 301 *sqq.*].

Il ressort de cette discussion que c'est la stabilité de la hiérarchie des salaires qui permet de penser un principe de réduction satisfaisant pour une théorie de la valeur-travail : elle permet d'homogénéiser les travaux et de sélectionner l'unité commune des quantités de travail, de différencier les contributions à la valeur des différentes espèces de travaux et de garantir l'expression stable de la valeur.

Il reste à expliquer la tendance à la stabilité de la hiérarchie des salaires. Smith et Ricardo ne proposent pas d'explication de ce phénomène. Celle de Keynes repose sur les mécanismes concurrentiels résultant de la comparaison par les groupes d'agents de leurs rémunérations relatives.

4. La comparaison des rémunérations relatives, la concurrence et la stabilité de la hiérarchie des salaires

Après avoir exposé son principe de réduction, Keynes envisage le cas de l'instabilité de la hiérarchie des salaires :

Ainsi notre hypothèse d'une unité de travail homogène ne soulève pas d'objection, à moins qu'il y ait une grande instabilité dans la rémunération relative des différentes unités de travail ; et encore est-il possible de tenir compte de cette difficulté, si elle se présente, en supposant que l'offre de travail et la forme de la courbe de l'offre globale sont sujettes à des variations rapides. [Keynes, 1975, p. 65]

Keynes ne s'explique pas plus sur ce point. Néanmoins, d'un point de vue assez peu conforme à l'orthodoxie keynésienne, on peut imaginer le mécanisme suivant.

L'instabilité des rémunérations relatives résulte du fait que les salaires nominaux des différentes espèces de main-d'œuvre ne varient pas dans les mêmes proportions sur une période de temps donnée. Supposons que, les entrepreneurs ayant fixé un certain volume d'emploi sur la base du produit qu'ils en attendent à coût des facteurs donné, le salaire nominal d'une catégorie de main-d'œuvre s'élève subitement. Si l'élasticité de l'offre de travail de cette catégorie de main-d'œuvre n'est pas nulle, son offre de travail augmentera.

Dans le même temps, le profit attendu par les entrepreneurs employant proportionnellement plus de main-d'œuvre dont la rémunération relative a augmenté réoriente leur offre vers d'autres productions, requérant moins de cette main-d'œuvre, ce qui en diminue la demande.

Si donc, dans une première unité de temps économique²⁰, l'offre de travail de la catégorie de main-d'œuvre croît, dans l'unité de temps qui suit, la demande de travail des entrepreneurs pour cette catégorie de main-d'œuvre diminue, ce qui réduit sa rémunération relative et rétablit l'échelle hiérarchique des salaires.

Dans ce raisonnement, la diminution de la demande de travail des entrepreneurs pour la catégorie de main-d'œuvre concernée résulte de la baisse du profit attendu suite à l'augmentation du coût de facteurs. Elle résulte donc de la comparaison par les entrepreneurs de leur rémunération attendue avec la rémunération des salariés dans leur ensemble. La baisse de leur rémunération relative les conduit à adopter un comportement – diminution de la demande de travail – tendant à rétablir leur rémunération relative. Ce comportement des entrepreneurs peut être décrit par une séquence de deux relations entre eux-mêmes et les salariés :

1. comparaison de leur rémunération relativement à celle des salariés dans leur ensemble ;
2. actions – diminution de la demande de travail – en vue de rétablir leur rémunération relative : ce genre d'actions relève de la concurrence entre entrepreneurs et salariés.

Du côté de la main-d'œuvre, son comportement concurrentiel se révèle dans l'accroissement de son offre de travail, qui résulte de la comparaison des salaires relatifs.

Le cas où la variation de la hiérarchie des salaires serait due à une diminution du salaire d'un groupe de salariés peut être traité par un raisonnement symétrique.

Si l'on suit l'idée de Keynes, la concurrence entre entrepreneurs et salariés tend donc à stabiliser la hiérarchie des salaires à l'intérieur d'une norme de partage du revenu total entre les deux groupes d'agents.

Keynes mentionne aussi les mécanismes concurrentiels dans lesquels sont impliqués les groupes de salariés, qui expliquent aussi la stabilité de la hiérarchie des salaires. Il les décrit dans les passages suivants :

Puisque la mobilité de la main-d'œuvre est imparfaite et puisque les

20. L'unité de temps économique de Keynes est construite comme « le plus court intervalle de temps après lequel il est possible à l'entreprise de réviser sa décision relative au volume d'emploi à offrir » [Keynes, 1975, p. 68].

salaires ne tendent pas à établir une exacte égalité d'avantages nets dans les divers emplois, tout individu ou groupe d'individus qui consent à une réduction de ses salaires nominaux par rapport à ceux des autres individus ou groupes d'individus subit une réduction relative de salaire réel qui suffit à justifier sa résistance [...]

En d'autres termes, la compétition autour des salaires nominaux influe surtout sur la répartition du salaire réel global entre les groupes de travailleurs et non sur son montant moyen par unité de travail [...] La coalition entre les travailleurs d'un certain groupe a pour effet de protéger leur salaire réel relatif. Quant au niveau général des salaires réels, il dépend des autres forces du système économique. [Keynes, 1975, p. 39, p. 40]

[...]

Sauf dans une communauté socialisée où les salaires sont fixés par décrets, il n'y a aucun moyen de réaliser une réduction uniforme des salaires dans toutes les catégories de la main-d'œuvre. La baisse ne peut être obtenue qu'au prix d'une série de fléchissements graduels et désordonnés, qu'aucun critère de justice sociale ou d'opportunité économique ne justifie, et qui ne s'accomplissent d'ordinaire qu'après des luttes vaines et désastreuses, où ceux qui se trouvent dans la position de négociation la plus faible pâtissent comparativement aux autres. [*Ibid.*, p. 271]

Le mécanisme que l'on peut abstraire de cette description de Keynes consiste en une séquence de relations entre les groupes de salariés :

1. La première série de relations est celle par laquelle les groupes de salariés comparent leurs salaires relatifs ; elle est véhiculée par la monnaie de compte, puisque ce sont les salaires nominaux qui sont comparés.
2. La deuxième série de relations est celle qui naît des actions concurrentielles des groupes de salariés. En résultat de la comparaison de leurs salaires relatifs, les groupes de salariés déclenchent les luttes en vue de préserver leurs salaires relatifs : si un groupe de salariés obtient des avantages par rapport aux autres, ces derniers résisteront, c'est-à-dire lutteront pour annuler les avantages relatifs – l'augmentation du salaire relatif – obtenus par le premier.

Si l'on suppose que chaque groupe de salariés recherche l'obtention d'avantages relatifs, et que tous les groupes résistent à l'obtention d'avantages relatifs par l'un d'entre eux, ces luttes, en lesquelles consiste la concurrence, conduisent à une tendance à la stabilité de la hiérarchie des salaires.

Tout comme la concurrence des capitalistes tend à établir, en théorie, une tendance à l'égalité des taux de profit, la concurrence des salariés tend à établir, en reprenant les mots de Keynes, une tendance « à une exacte égalité

d'avantages nets dans les divers emplois », c'est-à-dire une tendance à la stabilité de la hiérarchie des salaires.

Finalement, si l'on suit Keynes, la stabilité de la hiérarchie des salaires résulte à la fois de la concurrence entre les salariés dans leur ensemble et les entrepreneurs et de la concurrence entre les groupes de salariés.

Conclusion

Il est revenu à Keynes d'avoir formulé le principe de réduction des différentes espèces de travail à l'une d'entre elles, convenant à la théorie de la valeur-travail. Ce principe suppose la stabilité de la hiérarchie des salaires, qui résulterait de la concurrence entre entrepreneurs et salariés et entre salariés, laquelle concurrence repose sur la comparaison des rémunérations relatives.

Pour satisfaisant qu'il soit, ce principe manque de fondements théoriques. On ne les trouve ni dans la théorie ricardienne, ni dans la théorie keynésienne. Si le salaire paie les biens de consommation, la stabilité de la hiérarchie des salaires ne peut être expliquée par la théorie ricardienne. Si de plus le salaire est proportionnel à la productivité du travail, la hiérarchie des salaires est expliquée par les différences de qualification des travaux, mais alors la stabilité de la hiérarchie des salaires semble problématique, malgré la présence de la concurrence, lorsque les changements des techniques et des qualifications sont continuels.

Il nous semble que la recherche des fondements théoriques du principe devrait s'orienter sur la question de la signification du salaire, ses relations avec le travail ainsi qu'avec l'individu.

On ne peut ramener les différentes espèces de travail aux degrés de qualification du travail. Déjà, lorsque Smith étudiait les inégalités des salaires selon les différents emplois du travail, il définissait implicitement la notion d'espèce de travail en lui donnant un contenu plus large que le seul degré de qualification²¹ [Smith, 1991, T. I, L. 1, chap. X]. La notion d'espèce de travail recouvre chez Smith : 1) le degré de propreté, de pénibilité, d'honorabilité du travail ; 2) l'apprentissage requis par le travail ; 3) le degré d'incertitude de l'emploi occupé ; 4) le degré de confiance à accorder à celui qui est employé ; 5) les chances de succès dans la profession. À ces éléments constitutifs, il faut ajouter le degré de concurrence possible entre les travailleurs dans

21. Voir aussi Cantillon[1952, Première partie, chap. VIII].

les différents emplois, déterminé par la « police de l'Europe ». La notion d'espèce de travail apparaît donc comme une catégorie beaucoup plus vaste que celle de degré de qualification du travail car elle inclut non seulement la qualification, mais aussi le contexte dans lequel s'exerce le travail, sa perception sociale, ainsi que le degré de concurrence auquel sont soumis les travailleurs. Dans ces conditions, le salaire mesure bien d'autres choses que le seul degré de qualification du travail, et la hiérarchie des travaux que reflète la hiérarchie des salaires possède d'autres déterminations que celles qui se rapportent à la qualification proprement dite.

En séparant l'acte d'achat et de vente de la force de travail de la mise en œuvre du travail, Marx [1950, section II, chap. VI] indique que le salaire ne paie pas le travail, mais la force de travail, c'est-à-dire en fait l'individu²². La hiérarchie des salaires refléterait alors la hiérarchie des individus dans le système économique, laquelle déterminerait la hiérarchie des travaux associés aux individus. Ce nouveau contexte théorique permettrait de donner un contenu économique, et non plus seulement technique, à la qualification du travail : un travail est d'autant plus qualifié que l'individu qui le réalise occupe une position élevée dans la hiérarchie des fonctions économiques. Il implique que l'on recherche précisément les principes qui, dans le contexte hiérarchique, gouvernent la hiérarchie des salaires, s'agissant en particulier de sa stabilité.

C'est, nous semble-t-il, sur ces notions « enrichies » de travail et de hiérarchie des travaux que devrait reposer l'ensemble de la théorie de la valeur-travail.

22. Voir Bensimon [à paraître].

Bibliographie

Bailey Samuel [1825], *A Critical Dissertation on the Nature, Measure and Causes of Value*, New York : Augustus M. Kelley, réimpr. 1967.

— [1837], *Money and its vicissitudes in value*, Londres : Effingham Wilson, Royal Exchange.

Benetti Carlo [2002], « Le problème de la variation des prix – Les limites de la théorie walrasienne », *Revue économique*, vol. 53, n° 5, p. 917-931.

Bensimon Guy [2007], « De la mesure en unités de salaire à la théorie de la valeur : la conservation de la valeur relative du travail », Communication au Colloque *Théorie de la valeur et sciences sociales*, Université de Paris X, 19-20 janvier.

— [à paraître], « Travail, force de travail et valeur du travail », in Christophe Laval (éd.), *Regards croisés sur le travail : histoire & théories*, Actes du XII^e Colloque international de l'Association Charles Gide pour l'étude de la pensée économique, p. 291-308.

Bidard Christian [1991], *Prix, reproduction, rareté*, Paris : Dunod.

Böhm-Bawerk Eugen von [1896], « Karl Marx and the close of his system », in Paul M. Sweezy, *Karl Marx and the close of his system*, New York : Augustus M. Kelley, 1966.

Cantillon Richard [1755 (1952)], *Essai sur la nature du commerce en général*, Texte de l'édition originale de 1755, avec des études et commentaires par Alfred Sauvy, Amintore Fanfani, Joseph J. Spengler, Louis Salleron, Paris : Institut national d'études démographiques.

— [1985], « Théorie de la valeur ou hétérodoxie monétaire : les termes d'un choix », *Économie appliquée*, tome XXXVIII, n° 1, p. 63-82.

Cayatte Jean-Louis [1983], *Qualifications et hiérarchie des salaires*, Paris : Economica.

— [1984], « Travail simple et travail complexe chez Marx », *Revue économique*, n° 2, p. 221-245.

Flamant Christian [1976], « Remarques sur le chapitre 4 de la Théorie générale 'Le choix des unités de mesure' », in Alain Barrère et al., *Controverses sur le système keynésien*, Paris : Economica, p. 322-332.

Hilferding Rudolf [1904], « Böhm-Bawerk's criticism of Marx », in Paul M. Sweezy, *Karl Marx and the close of his system*, New York : Augustus M. Kelley, 1966.

Hollard Michel [1976], *Les comptabilités sociales en temps de travail*, Thèse, Université de Paris I.

Keynes John Maynard [1975], *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Paris : Payot.

Lapidus André [1993], « Le travail qualifié est-il trop complexe pour se laisser réduire ? Marx sans les conventions », *Revue économique*, n° 5, p. 971-990.

Marx Karl [1950], *Le capital*, Livre premier, Paris : Éditions sociales.

Okisio Nobuo [1963], « A Mathematical Note on Marxian Theorems », *Weltwirtschaftliches Archiv*, vol. 91, p. 287-299.

Poulain Édouard [1994], « Production de forces de travail par des forces de travail (Réponse à Lapidus) », *Revue économique*, n° 4, p. 1095-1106.

Ricardo David [1970], *Principes de l'économie politique et de l'impôt*, Préface de Christian Schmidt, Paris : Calmann-Lévy.

— [1975], « Valeur absolue et valeur d'échange », *Cahiers d'économie politique*, n° 2, p. 229-264.

Robinson Joan [1967], *Philosophie économique*, Paris : Gallimard.

Schumpeter Joseph A. [1983], *Histoire de l'analyse économique. Vol. I L'âge des fondateurs*, Paris : Gallimard.

Seccareccia Marc [1982], « Keynes, Sraffa et l'économie classique : le problème de la mesure de la valeur », *L'actualité économique*, n°s 1 et 2, p. 115-151.

Ségura André [1991], « Y a-t-il une théorie keynésienne implicite de la valeur-travail ? » *Économie appliquée*, tome XLIV, n° 3, p. 131-166.

Smith Adam [1991], *La richesse des nations*, Paris : Flammarion, coll. « GF ».

Sweezy Paul M. [1966], *Karl Marx and the close of his system*, New York : Augustus M. Kelley.

Tartarin Robert [1980], *Le blé, le temps, l'énergie – Théories soviétiques de l'abolition de la monnaie 1917-1921*, Thèse complémentaire, Université de Nantes.

Tortajada Ramón [1974], *Analyse des débats sur la réduction du travail complexe au travail simple*, Thèse complémentaire, Université de Paris 1.

— [1977], « A Note on the Reduction of Complex Labour to Simple Labour », *Capital and Class*, (1), p. 106-116.