

DE L'ÉCHANGE ENTRE SALAIRE ET LIBERTÉ
CHEZ ADAM SMITH AU « SALAIRE
EQUITABLE » D'AKERLOF

David KOLACINSKI

Cahier N° 02.07.31

Juillet 2002

Centre de Recherche en Economie et Droit de l'ENergie – CREDEN

Université de Montpellier I

Faculté des Sciences Economiques

BP 9606

34 054 Montpellier Cedex France

Tel. : 33 (0)4 67 15 83 32

Fax. : 33 (0)4 67 15 84 04

e-mail : kola@sceco.univ-montp1.fr

*Y r'voit toutes ses années au chagrin
Et tout l'cambouis sur ses mains
Y r'pense à son gars
Qui voulait faire péter tout ça
Ça a péte sans lui
Sans douleur et sans cris
(...)
Pas fini d'se faire des ch'veux
Qu'est-c'qu'y va faire de son bleu
D'son drapeau rouge de son Lénine
C'est toute sa vie qu'était dans sa machine*

Renaud Séchan, « Son bleu » (in *A la belle de mai*).

« Morbleu ! l'ami beaucoup mieux.
Traitez chacun d'après son mérite, qui donc échappera aux étrivières ?...
Non. Traitez-les conformément à votre propre rang, à votre propre dignité. »
(Hamlet à Polonius)

William Shakespeare, *Hamlet*, Acte II, Scène II.

A Françoise et à mon frère.

REMERCIEMENTS

Les commentaires d'Henri Bartoli, Agnès d'Artigues, Chantal Euzéby, Alain Euzéby, Vivien de Faria, Jacques Percebois et Jean-Pierre Vignau, nous ont aidé à améliorer ce texte, et nous leur adressons tous nos remerciements. Leur responsabilité ne saurait en aucun cas être engagée dans les nombreuses lacunes encore présentes dans ce texte et que nous assumons entièrement.

De l'échange entre salaire et liberté chez Adam Smith au « salaire équitable » d'Akerlof

David KOLACINSKI*

La continuité de l'évolution du « marché » du travail appelle, nous semble-t-il, une vision globale des relations qui lui sont sous-jacentes. La recherche de nouveaux compromis institutionnalisés ou de normes légitimes concernant le rapport salarial, grâce à cette vision d'ensemble, doit permettre d'éviter les retours en arrière non souhaitables. En partant de l'œuvre d'Adam Smith, afin d'éclairer sous un jour nouveau la notion de salaire équitable d'Akerlof, nous voulons mettre en avant l'importance du rôle de la contrainte exercée par l'employeur, pour définir la pertinence du salaire équitable et indiquer ainsi l'importance de la prise en compte des droits de l'homme en économie.

Si l'on part de la littérature traditionnelle qui traite de la notion de salaire équitable¹, il est possible d'observer que, d'une part, le point focal reste pour l'essentiel le salaire, c'est-à-dire ni le coût du travail (salaire plus charges, que l'on peut rapporter à la productivité), ni les conditions de travail proprement dites (durée du travail, information et transparence, protection de la santé, avantages annexes, etc.)² ; et, d'autre part, l'un des résultats mis en avant se résume à rendre responsables les seuls salariés – parce qu'ils imposent un salaire trop élevé – de l'existence d'un chômage involontaire.

Pour apporter un autre élément d'analyse et proposer un changement *normatif* dans l'analyse du « marché » du travail, nous adoptons une perspective théorique et historique en considérant d'abord l'existence possible d'un échange entre liberté et salaire dans l'œuvre d'Adam Smith. C'est l'interprétation, par exemple, de Thomas J. Lewis (1977), qui distingue le « *normative natural price* » (le prix normatif ou « full price » chez Smith) et l'« *efficient natural price* » (le prix de marché). Ces deux prix naturels divergent, le prix normatif représentant le prix auquel l'ouvrier ne subira aucun contrôle arbitraire. Alors que le prix de marché est le prix d'équilibre à long terme, égalisant l'offre et la demande. Adam Smith adopte la condamnation normative de ce prix de marché lorsqu'il ne correspond pas au prix normatif, car le marché est injuste et tend à l'autodestruction s'il ignore le prix normatif. Si nous donnons raison à Thomas Lewis sur ce point, il n'en reste pas moins que son interprétation du « full price » comme échange salaire-liberté, semble contenir un contresens par rapport aux propos d'Adam Smith (I). Une fois ce point clarifié,

* ATER, LASER-CREDEN, Université de Montpellier I.

¹ (Akerlof, 1980, 1982), (Akerlof et Yellen, 1990), (Palley, 1994), parmi d'autres. Pour des arguments divergents, voir par exemple, (Charness et Levine, 2002) et (Stiglitz, 2000).

² L'on peut, à cet égard, penser au cas de l'amiante, qui a défrayé la chronique récemment en France.

nous confrontons les analyses de Smith au modèle du salaire équitable (le « fair wage » d'Akerlof) susceptible de correspondre au prix normatif dont nous discutons (II). Puis, nous examinons la validité historique des hypothèses mises en jeu par les analyses précédentes, afin d'envisager une clé d'interprétation du « marché du travail » actuel (III).

I. La construction du salaire équitable chez Adam Smith.

Pour Lewis (1977, p. 43-44), Adam Smith pense que plus le salaire est élevé et plus on subit l'arbitraire de l'autorité. Inversement, plus le salaire est faible et moins l'ouvrier doit subir une autorité arbitraire. Une première limite de cette interprétation, repose sur le fait que, chez Adam Smith (1776, p. 166-167), il y a une reconnaissance du pouvoir des patrons pouvant favoriser la baisse des salaires, par la coalition des patrons et l'impossibilité de celle des ouvriers, ce qu'Adam Smith juge injuste et injustifié. Il écrit ainsi que :

« Toutes les fois que le législateur tâche de régler les différends entre les maîtres et leurs ouvriers, il est toujours conseillé par les maîtres. Aussi, quand le règlement est en faveur des ouvriers, il est toujours juste et équitable ; mais il en est parfois autrement quand il est en faveur des maîtres. » (1776, p. 166).

Il y aurait ainsi une pression sur les salaires et les conditions de travail, liée à l'exercice du pouvoir arbitraire des patrons, à leur pouvoir de décision unilatérale à caractère obligatoire, affectant la vie des employés³. Or, c'est injuste car cela implique que les ouvriers reçoivent un salaire correspondant, au mieux, à un prix de marché inférieur au prix normatif. Thomas Lewis a ainsi raison lorsqu'il indique qu'Adam Smith condamne le prix de marché du travail face au prix normatif du travail. Le raisonnement de Smith est le suivant : d'une part, un salaire inférieur est injuste, puisqu'il relève du pouvoir arbitraire des patrons ; d'autre part, il est inefficace car le but de la production est de répondre aux besoins. Or, en baissant les salaires en-dessous du prix normatif, les ouvriers se verront privés des moyens nécessaires à leur consommation⁴ ; c'est d'ailleurs dans cette même logique que Smith

³ Concernant, par exemple, leurs horaires, leurs conditions de travail, leur façon de produire. Aujourd'hui, c'est la première catégorie qui est particulièrement remarquable, les employé(e)s – notamment dans les industries de services, mais pas exclusivement – pouvant voir leurs horaires modifiés à volonté, sans qu'il y ait nécessité de leur consentement préalable.

⁴ Notamment (Smith, 1776, p. 12, 91-92).

défend, entre autres, des salaires plus élevés pour les travailleurs saisonniers, comme une sorte d'assurance chômage privée (Smith, 1776, p. 119)⁵.

Ce premier point étant précisé, reprenons la conclusion de l'approche d'Adam Smith donnée par Lewis. Elle aboutit à dire que « les employés doivent être vigilants pour ne pas être trop payés, alors que les employeurs doivent faire attention de ne pas sous-payer leurs employés » (Lewis, 1977, p. 45). Il s'agit d'exercer un arbitrage pour lequel le prix normatif sert de base à l'équité, d'objectif « standard » de la négociation, celle-ci permettant de réguler les exigences antagonistes, puisque « les ouvriers désirent obtenir autant que possible, les maîtres donner aussi peu que possible » (Smith, 1776, p. 77). Mais, en outre, la négociation suppose que les deux parties acceptent de manière libre le résultat de celle-ci (Lewis, 1977, p. 41) ; ce qui peut, d'une part, nécessiter la préservation et le développement des capacités humaines remises en cause par le marché et la division extrême du travail et, d'autre part, justifier ainsi l'intervention de l'Etat en matière d'éducation (Smith, 1776, p. 877-884), (Lewis, 1977, p. 40s).

Il semblerait alors, si l'on suit l'interprétation de Lewis, qu'Adam Smith considère que la négociation porte sur un échange entre salaire et autonomie : moins l'ouvrier est payé, plus il est autonome puisque, *a contrario*, plus il est payé et plus on peut exiger de lui. Il y aurait échange de salaire contre la liberté : (...) « they have less wages, where they have liberty » *Lectures on Justice, Police, Revenue and Arms*, Adam Smith (cité par Lewis, 1977, p. 39). Nous pouvons cependant nuancer ce propos en considérant ce que Smith (1776, p. 94) écrit sur l'esclavage et les autres formes de travail contraint (apprentissage, etc.) : les esclaves reviennent plus cher à leur employeur, d'une part parce qu'ils ne prennent pas en charge leur vie, au contraire des travailleurs libres⁶, et d'autre part parce qu'ils sont moins productifs que les travailleurs libres⁷. Ainsi, si les ouvriers les plus payés sont les moins libres, ce n'est pas tant parce qu'ils sont plus payés mais, au contraire, c'est parce qu'ils sont moins libres qu'ils coûtent plus cher. La citation des *Lectures* faite par Lewis précise qu'il s'agit de comparer les conditions des « colliers » assimilables à des

⁵ Un siècle plus tard, le même type de préoccupation se retrouve dans l'œuvre d'Alfred Marshall (1887) ; il y a, en fait, une continuité de la pensée économique en la matière qui s'estompe ensuite par la montée en puissance des travaux néo-classiques (Walras, Jevons).

⁶ Les travailleurs libres subissent, selon l'expression contemporaine, les coûts de transaction et de recherche d'information : par exemple, ils doivent se débrouiller pour trouver un logement, alors que les esclaves sont logés par l'employeur et peuvent bénéficier d'avantages en nature, accaparant une partie des terres du propriétaires, cf. Moulier-Boutang (1998).

⁷ Il en va d'ailleurs de même pour les formes d'esclavage déguisé, cf. Moulier-Boutang (1998) ; Adam Smith cite en particulier le cas des apprentis (dans le cadre de l'artisanat corporatiste) qui, étant attachés pour une période de sept ans à leur maître, et ce sans rémunération, n'ont aucun intérêt à travailler du mieux possible et deviennent donc paresseux en étant privés de liberté (Smith, 1776, p. 139 et suiv.).

esclaves, aux conditions des « days laborers » à Newcastle. La lecture de la *Richesse des Nations* pousse à remettre en cause l'interprétation de Lewis. En fait, il peut s'agir d'une différence de nature : l'esclave est un capital qu'il faut entretenir, alors que le travailleur libre n'est payé que pour son travail, et en fonction de sa rareté⁸. Or, le « full price » de Smith, ou prix normatif du travail, est souvent plus élevé que le prix d'équilibre, parce qu'il doit garantir l'autonomie individuelle et respecter l'accord libre des deux parties. Dans ce cadre, Adam Smith ne se soucie pas de la rareté, la valeur se fondant sur le travail et le prix « naturel » devant être le « juste » prix⁹.

II. Une formalisation de l'échange salaire-liberté : le « salaire équitable ».

Malgré les quelques nuances précédentes, il y a donc bien, chez Adam Smith, l'idée que le prix normatif est le prix « normal », correspondant à une situation de rapports économiques justes, rapports acceptés en tant que tels par l'employé. Ce prix juste, il convient alors de le préserver contre le prix d'équilibre du marché, lorsque celui-ci lui est inférieur et relève d'une exploitation des travailleurs. Dans les années 1980, Akerlof¹⁰ a étudié la norme d'un salaire équitable qui peut être comparé au prix normatif d'Adam Smith ; mais les conclusions d'Akerlof ont été utilisées de manière bien différente de celle de l'analyse smithienne, et ce sont les conséquences de ces conclusions que nous entendons remettre en cause en nous appuyant sur les réflexions précédentes.

Le modèle de base pose l'existence d'un échange entre salaire et effort ; plus le salaire est élevé et plus l'effort le sera également. Il peut être présenté ainsi : il existe une norme qui impose aux individus un salaire w^* tel que $w^* > w$, ce dernier étant le salaire d'équilibre ; w peut ainsi être vu comme le prix de marché précédent, w^* étant assimilable au prix normatif. L'effort, e , fourni par l'ouvrier en échange du salaire, est égal à :

⁸ C'est sans doute cette différence de nature qui fait que des auteurs libéraux comme Adam Smith ou, après lui, Jean-Baptiste Say, seront hostiles à l'esclavage sans pour autant le rejeter de manière nette. Ainsi, Adam Smith (1776, p. 672-673) préfère défendre un gouvernement autoritaire (celui de la France) car il est à même d'imposer aux propriétaires d'esclaves (dans les colonies) de bien traiter ceux-ci, plutôt que de condamner sans appel l'esclavage : dilemme du libéralisme économique opposant liberté et droit de propriété, le second passant ici avant la première.

⁹ Nous devons cette remarque à Henri Bartoli.

¹⁰ Cf., notamment, Akerlof (1980, 1982), Akerlof et Yellen (1990) ; L'article d'André Orléan (1997), commentant notamment Akerlof (1980), a aussi été pour partie dans l'inspiration de cette recherche. Pour une critique plus générale des interprétations des théories néo-classiques du travail, cf. Cordonnier (2000) ; nous noterons, en particulier, la parenté de la démarche d'Akerlof avec celle de Lindbeck et Snower, à travers leur modèle des « insiders/outsiders » où les salariés en place s'opposent, par le biais des syndicats, aux chômeurs.

$$e = \min (w/w^*, 1) \quad (1)$$

Les travailleurs ont alors la fonction d'utilité suivante :

$$U = V + cR - d^R d^C C^* \quad (2)$$

où V est l'utilité normale correspondant au salaire ; d^R est une variable muette égale à 0 si le travailleur obéit à la norme (reçoit un salaire w^*) et égale à 1 s'il enfreint la norme (accepte un salaire inférieur à w^*) ; d^C est égale à 0 si le travailleur ne croit pas au bien-fondé de la norme, et égale à 1 s'il y croit ; R est la réputation de l'ouvrier ; c et C^* sont des paramètres positifs, C^* étant une composante émotionnelle (remords, honte, etc.), plus ou moins forte selon la norme en jeu.

La forme de la fonction de réputation est quant à elle la suivante :

$$R = R(d^R, \mu) \quad (3)$$

avec R une fonction croissante de μ , ce dernier étant le nombre de personnes croyant à la pertinence de la norme : plus de personnes croient au bien-fondé de la norme, et plus celui qui la viole subit une perte d'utilité liée à la perte de réputation, à l'ostracisme, etc.

Dans un tel cadre, les commentaires des résultats donnés par Akerlof et Yellen consistent à dire que la norme d'un salaire équitable – ce que nous nommons ici prix normatif – conduit à l'apparition de chômage involontaire dont les seuls responsables sont les salariés en place, défendant cette norme.

L'analyse de l'apport d'un des premiers économistes du travail, Adam Smith, nous permet d'avoir une autre interprétation de ces résultats. En effet, dès lors que l'on considère qu'il n'y a pas de raison pour que les salariés – y compris ceux au chômage – ne croient pas à la norme, μ est forcément maximal¹¹.

D'autre part, si nous supposons que le salaire équitable correspond au prix normatif du travail, il inclut une préoccupation de justice, les salariés acceptant de travailler pour autrui et d'effectuer ce travail « normalement », sans avoir à subir de contrainte. La différence avec l'interprétation de Lewis est ainsi mise en avant, puisque des travailleurs

¹¹ Ainsi, les jeunes chômeurs manifestaient tout autant que les salariés en place (ceux-ci par solidarité et non pas par égoïsme) contre le « SMIC jeune » proposé par M. Balladur, et qui était inférieur au SMIC « normal ».

peu rémunérés (ce qui est, de fait, le cas des esclaves) doivent être davantage surveillés et contraints pour fournir le travail exigé¹². Dans le modèle, cela signifie que (2) devient :

$$U = V + cR - d^R d^C C^* - \alpha(W)Z - d^R Z^* \quad (4)$$

tel que l'employeur exerce une contrainte Z et les employés une contrainte Z^* sur tout travailleur ; α est un paramètre compris entre zéro et un, qui varie d'un individu à l'autre en fonction du salaire reçu ; ainsi, si $W = w$ ou w^* , la légitimité de la contrainte sera plus ou moins bien acceptée ou refusée¹³ ; $d^R Z^*$ signifie que les employés conçoivent la norme comme devant être respectée – ce qui est le propre d'une norme – et frapperont d'ostracisme ou forceront au travail ceux qui ne la respectent pas : la norme ici est celle de la quantité/qualité du travail fourni, qui est le pendant du salaire normatif ; cf. (Akerlof, 1982, p. 552). Il s'agit donc de pénaliser ceux qui reçoivent le salaire équitable (respectent la norme au sens d'Akerlof), sans effectuer le travail équitable attendu en échange¹⁴. En fait, dans les présupposés néo-classiques, cela peut se justifier aisément : l'existence de Z^* doit empêcher l'existence de « passagers clandestins » (« free riders »), qui donnent une justification à l'accroissement de Z s'appliquant à tous. Ainsi, l'existence de $d^R Z^*$, autorise la réduction de $\alpha(W)Z$ pour tous, par la réduction de Z .

Il s'agit, également, d'une réévaluation du modèle du « tire-au-flanc », puisque, d'une part, un salarié payé au salaire équitable travaillera sans contrainte, alors qu'un salarié touchant un salaire inférieur au prix normatif ne sera pas enclin à travailler le mieux possible et nécessitera donc une surveillance accrue. D'autre part, la perte d'utilité liée à Z n'est pas attachée exclusivement au fait que l'ouvrier ne peut pas resquiller, mais bien au

¹² L'hypothèse centrale de l'échange salaire/effort est que ce dernier augmente à mesure que le salaire s'accroît. Par conséquent, il a été montré que les firmes ayant de faibles coûts pour surveiller leurs employés versaient de bas salaires, et inversement. Cependant, cela ne dit pas dans quelle mesure les entreprises cumulant de bas salaires avec de fortes contraintes sur leurs employés, arrivent à tirer une forte productivité de ces employés. Les problèmes connexes, comme celui du « turnover », ne sont pas abordés non plus dans ce cadre : voir par exemple le modèle de Palley (1992) qui, partant de la perception de l'équité par les employés, la réduit, dans le cadre du modèle de l'échange salaire/effort, à un rapport entre le salaire perçu et les profits obtenu par l'entreprise. La solution étant alors que, plus une entreprise a de gros profits, plus elle verse de gros salaires.

¹³ Cela varie en fonction des individus : un travailleur payé à la norme peut estimer naturel d'être contrôlé : tant qu'il est payé équitablement, il accepte une certaine contrainte. *A contrario*, il peut estimer que le contrôle est inutile – puisqu'il reçoit le salaire équitable – et juger la contrainte comme l'expression d'un manque de confiance de l'employeur et le vivre comme une insulte insupportable. Dans le premier cas, $\alpha(W)Z = \alpha(w^*)Z$ est faible ; dans le second cas, $\alpha(W)Z = \alpha(w^*)Z$ est fort.

¹⁴ Il y a là une différence essentielle avec cR qui peut exister dans le cas où un salarié toucherait un salaire plus élevé que le salaire normatif reçu par tous les autres, ceux-ci lui rendant la vie impossible (par jalousie, par exemple) et faisant tout pour qu'il parte, même s'il travaille très bien ; le Z^* , lui, exprime au contraire une pression forçant l'ouvrier « récalcitrant » à réellement travailler, plutôt que d'être un tir-au-flanc.

fait qu'il ne se sent ni libre ni traité avec respect, alors même qu'il est mal payé. Nous pouvons donc inverser la logique de ces modèles, à partir de l'analyse d'Adam Smith opposant prix normatif du travail et prix de marché, en indiquant que s'il y a chômage, ce n'est pas « à cause » de l'imposition d'une norme d'un « salaire équitable », mais bien « à cause » du marché qui ne garantit pas un prix d'équilibre correspondant au prix normatif. En outre, le comportement des salariés n'est pas le seul à être responsable du chômage, l'inadéquation de l'organisation du travail basée sur la contrainte ayant également son rôle à jouer. Celle-ci peut, d'ailleurs, sembler invisible dans les faits aujourd'hui (développement du travail « à la maison » par le biais de l'informatique, etc.), la théorie du prix normatif pouvant dès lors nous aider à y voir plus clair. Reste toutefois à identifier la validité et les limites empiriques de l'analyse de Smith et de celle de Lewis.

III. Quelques constatations historiques et empiriques.

Historiquement parlant, la position de Lewis et celle d'Adam Smith bénéficient de confirmations et d'infirmités. Ainsi, Wallerstein montre qu'au XVII^e siècle, les mineurs d'Ecosse ou les ouvriers des manufactures françaises, théoriquement libres, avaient des salaires élevés mais étaient de fait réduits à l'esclavage. A l'inverse, Moulier-Boutang montre que le prix des travailleurs libres a été supérieur à celui des esclaves, dans la plupart des colonies et aux Etats-Unis ; (sur ces deux points, cf. Moulier-Boutang, (1998), p. 175, p. 151-154 et 230-233, notamment). Les salaires élevés des travailleurs libres étaient justifiés afin d'attirer et de retenir les travailleurs qui, ne souhaitant subir aucune contrainte et préférant être à leur compte, ne restaient que peu de temps au service du même employeur. Les salaires élevés allaient de pair avec le travail libre qui revenait de fait plus cher que le travail des esclaves. Cependant, le coût de celui-ci pouvait s'avérer très élevé, du fait des frais qu'il supposait, notamment de surveillance, ainsi que par sa faible productivité à laquelle s'ajoutaient les risques de maronnage (la fuite des esclaves, etc. occasionnant une perte nette de capital).

Un autre exemple, plus récent, semble corroborer l'analyse de Lewis, interprétant la détermination du rapport salarial comme un échange entre liberté et salaire. Le système d'emploi japonais, jusqu'à une date récente, attachait de meilleurs salaires aux employés du marché interne du travail, celui des grandes firmes garantissant l'emploi à vie, contrairement à ceux du marché externe, constitué de sous-traitants embauchant au jour le

jour et payant de faibles salaires, mais laissant les salariés plus libres¹⁵. Cet exemple montre toutefois l'ambivalence de l'analyse puisque, s'il y avait sans nul doute une contrainte massive dans le premier marché (les salariés à vie devant tout à leur entreprise, sacrifiant souvent leur vie familiale et sociale), il n'en reste pas moins que cette situation est celle recherchée et enviée par tous les Japonais, la vie de ceux constituant le marché externe étant, outre un salaire plus faible, plus aléatoire et périlleuse, établie au jour le jour et moins garantie en terme d'assurance chômage, retraite, etc.¹⁶

Mais quelles conséquences en tirer pour le marché du travail européen actuel ? De fait, les exemples précédents nous invitent à prendre en compte l'analyse du salaire en terme de prix normatif ou de « salaire équitable » sans arrière-pensée anti-salariale, afin de nous permettre de comprendre la signification du droit *au* travail (Déclaration universelle des droits de l'homme, articles 22 à 25). Celui-ci vise à permettre à tous ceux qui le souhaitent de participer à la création collective dans des conditions de travail humaines et à « un salaire équitable pour un travail équitable ». Cette expression, que Karl Marx rejetait sans doute avec raison, prend ici tout son sens et devient donc crédible : le salaire équitable est celui qui assure que l'ouvrier effectuera son travail du mieux possible, sans avoir à être surveillé et contraint d'une quelconque façon.

Compte tenu de l'évolution actuelle du travail, deux remarques s'imposent donc :

- la première concerne la « tertiarisation » (développement des services) « informalisation » (développement de l'informatisation et mise en avant des processus de communication, etc.) du travail dans les pays du Nord¹⁷. Il est faux de croire que ce phénomène donne *obligatoirement* et *systématiquement* plus de liberté aux travailleurs. Les contraintes peuvent y être plus solides que dans les usines et bureaux traditionnels, l'aspect humain des relations patron-employé étant différent, et l'utilité (la rareté) des compétences de tel employé étant bien moins évidente que dans les métiers traditionnels à fort contenu d'expérience¹⁸. Reste donc à voir l'évolution des salaires

¹⁵ Cf. Morishima (1982) ; on retrouve là une illustration de la thèse de Piore et Doeringer concernant la segmentation du marché du travail.

¹⁶ On retrouve ici la dénonciation de la « liberté » des analyses classiques, faites par Karl Marx : la liberté n'y est que « pauvreté ».

¹⁷ Sur ces questions, voir aussi (Moulier-Boutang, 2001).

¹⁸ Ainsi, Vivien de Faria note « la déconnexion totale entre le niveau de rémunération et les caractéristiques de l'emploi » (2000, p. 231), ce qui nous laisse penser qu'une analyse en terme de productivité marginale, y compris en incluant la rémunération du « capital humain », c'est-à-dire de la formation au service de l'emploi, ne peut convenir seule pour analyser les mécanismes de détermination des salaires. Ces derniers apparaissent liés, au moins en partie, à la contrainte, ce que montrent certains auteurs à l'aide d'études empiriques, comme Bénédicte Reynaud qui peut écrire : « la diversité des règles de rémunération renvoie à une même loi de formation du salaire : étant un moyen d'inciter au travail (« la carotte »), le salaire dépend des formes de contrôle du travail qui sont recherchées » (Reynaud, 1995, p. 137).

ou, mieux, des coûts réels pour les entreprises, qui, par exemple pour les travaux informatiques peu qualifiés, ont plus de chance d'être revus à la baisse s'ils sont délocalisés « à la maison » (télétravail), avec en outre une pression bien plus importante quant aux délais exigés¹⁹. De même, les « faux indépendants », petites entreprises sous-traitantes qui se développent depuis quelques années, dont les employés cumulent de moins bons salaires, de moins bonnes garanties salariales et une liberté moins grande (fortement dépendante de l'entreprise qui fait appelle à cette sous-traitance) ;

- la seconde remarque concerne les pays du Sud (ou les ressortissants des pays du Sud²⁰). De fait, le cas de ceux-ci irait plutôt à l'encontre de l'analyse de Thomas Lewis, puisque les salariés des firmes transnationales – ou de leurs sous-traitants – ont une liberté moindre. Et, malgré cette faible liberté, leurs salaires sont faibles également, leur interdisant, comme le notent Verna et Bertrand (1998), d'acheter les produits qu'ils fabriquent²¹. Plus globalement, c'est la question de la « clause sociale » qui est ici en jeu. Une telle clause, liant explicitement relations commerciales internationales et droits sociaux des travailleurs, pose de nombreux problèmes qui peuvent se résumer dans l'opposition des pays du Sud à cette clause, qu'ils envisagent comme un outil protectionniste des pays du Nord. De fait, il nous semble peut adéquate de vouloir fixer une norme sociale identique pour tous ; mais tenir compte des niveaux de développement des pays ne signifie pas pour autant donner un blanc-seing à la violation des droits fondamentaux au nom du commerce. Envisager, dans la notion de « salaire équitable », la réalisation des droits fondamentaux (en particulier les droits syndicaux) permet de dresser, non pas une valeur normale du travail, mais les contours d'une valeur « anormale » du travail. Cette valeur « anormale » marque l'inacceptable,

¹⁹ Cf., entre autres, Bartoli (1999, p. 19-24), ainsi que les références qu'il donne. Notons en particulier qu'avant, le salariat « n'exigeait qu'un assujettissement du corps et méconnaissait les facteurs mentaux du travail ; la nouvelle organisation du travail ajoute au contrôle du corps celui de la psyché » (p. 19).

²⁰ Nous pensons au cas d'une entreprise basée aux Etats-Unis, et qui employait de jeunes asiatiques, en les tenant enfermées et en surveillant leurs communications avec l'extérieur ; cf. Verna et Bertrand (1998).

²¹ A noter toutefois que le salaire versé par les firmes étrangères est souvent supérieur à celui des entreprises locales. Il y a là cependant matière à débat sur : 1) le taux de rotation de la main-d'œuvre dans les implantations des firmes transnationales et son rapport avec le degré de contrainte que subissent les salariés ; 2) l'impact, au niveau international, de l'action des firmes transnationales sur les conditions de travail dans les pays du Nord et du Sud ; 3) l'impact, sur le développement local (économique, culturel et social), de l'implantation de telles firmes ; 4) des conditions de travail offertes par les différentes firmes, étrangères et locales, compte tenu du niveau de développement des systèmes locaux de protection sociale, garantie des droits de l'homme indivisibles et universels. Sur des thèmes connexes, on peut voir avec profit (Elliott et Freeman, 2001) et (Thuan, 1984).

et correspond alors à un véritable « dumping social »²². La définition d'un tel seuil minimal – excluant notamment le travail forcé, etc. – permettrait d'éviter les problèmes d'une clause sociale uniforme. En outre, elle donnerait un ensemble de critères universels *hors prix* et donc hors salaire, ce qui limiterait, d'une part, les risques de protectionnisme déguisé et, d'autre part, la tendance à la concurrence par le bas, allant à l'encontre du progrès social.

*

* *

Ainsi, la pensée d'Adam Smith, nous invite à prendre en compte une notion de « salaire équitable » qui ne soit pas un concept alibi, mais une voie de réflexion et d'action face au jeu du marché, lorsque celui-ci est susceptible d'aller à l'encontre du droit *au* travail et du droit *du* travail. Face au cumul, dans les mêmes emplois, de salaires faibles et de fortes contraintes, il semble temps de défendre les droits de l'homme face à l'inexorabilité du marché, exempté *a priori* de toute responsabilité dans la création et la perpétuation du chômage de masse. Cela appelle, sur le plan théorique, de prendre en compte la réalisation économique des droits de l'homme dans leur intégralité ; et, sur le plan pratique, d'encourager le dialogue social, syndical et international sur l'amélioration des conditions de travail et la réduction du chômage de masse, conformément aux droits du travail. Cela implique notamment de mieux prendre en compte les conditions et les méthodes de la réalisation du travail²³, par rapport à la priorité qui a été donnée auparavant au seul salaire, et de mettre en avant l'importance des « valeurs » dans la productivité du travail, comme l'illustre aujourd'hui le développement des codes de conduite au sein des firmes afin de lutter contre les comportements opportunistes et contre-productifs des employés, nourris de l'idéologie néo-libérale²⁴.

²² Nous nous inspirons sur ce point de la démarche de Francis Maupain (conseiller spécial au BIT), qui, considérant que, d'après les accords du GATT, le dumping est défini comme l'introduction d'une marchandise « à un prix inférieur à sa valeur normale », note que : « s'il est impossible de définir ce que devrait être la valeur normale d'un produit du point de vue des coûts du travail qu'il incorpore, il serait peut-être plus facile de s'accorder sur ce qui constitue une *valeur* « anormale », à savoir la situation où les travailleurs sont privés de la possibilité de discuter librement et avec des chances égales les conditions de travail qui leur sont appliquées. », cf. (Maupain, 2001, p. 134).

²³ Cela se développe partiellement dans le droit du travail français, par exemple par l'apparition de sanctions face au harcèlement moral.

²⁴ Sur cette question, cf. par exemple (Cragg, 2000), (Schwepker, 2001) et (Stanwick et Stanwick, 2000).

BIBLIOGRAPHIE.

- AKERLOF George A., (1980), « A Theory of Social Custom, of which Unemployment May be one Consequence », *Quarterly Journal of Economics*, Vol. XCIV, n° 4, June, p. 749-775.
- AKERLOF George A., (1982), « Labor contracts as partial gift exchange », *Quarterly Journal of Economics*, Vol. XCVII, n° 4, November, p. 543-569.
- AKERLOF George A. et YELLEN Janet, (1990), « The fair-wage-effort hypothesis and unemployment », *Quarterly Journal of Economics*, May, p. 255-283.
- BARTOLI Henri, (1999), *Repenser le Développement. En finir avec la pauvreté*, Economica, UNESCO, Paris.
- CHARNESS Gary et LEVINE David I., (2002), « Changes in the employment contract ? Evidence from a quasi-experiment », *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 47, Issue 4, April, p. 195-205.
- CRAGG Wesley, (2000), « Human Rights and Business Ethics : Fashioning a New Social Contract », *Journal of Business Ethics*, Vol. 27, p. 205-214.
- CORDONNIER Laurent, (2000), *Pas de pitié pour les gueux. Sur les théories économiques du chômage*, Editions Raisons d'agir, Paris.
- DE FARIA Vivien, (2000), « L'évolution de long terme de la hiérarchie des rémunérations », *Economies et Sociétés*, « Histoire économique quantitative », Série AF, n° 27, 12, p. 205-233.
- ELLIOTT Kimberly A. et FREEMAN Richard B., (2001), « White hats or don Quixotes ? Human Rights vigilantes in the global economy », *NBER Working Paper*, n° 8102.
- LEWIS Thomas J., (1977), « Adam Smith : The Labor Market as the Basis of Natural Right », *Journal of Economics Issues*, vol. XI, n° 1, march, p. 21-50.
- MARSHALL Alfred, (1887), « A Fair Rate of Wages », in Pigou A.C. (edited by), *Memorials of Alfred Marshall*, Macmillan & Co., London, 1925.
- MARX Karl, (1865), *Salaires, prix et profit*, Editions sociales, Paris, 1969.
- MARX Karl et ENGELS Friedrich, (1875), *Programmes socialistes. Critiques des projets de Gotha et d'Erfurt. Programme du Parti ouvrier français (1880)*, Spartacus, Paris, 1971.
- MAUPAIN Francis, (2001), « Mondialisation de l'économie et universalité de la protection des droits des travailleurs », p. 111-150 in Institut international des droits de l'homme, (2001), *Commerce mondial et protection des droits de l'homme. Les droits de l'homme à l'épreuve de la globalisation des échanges économiques*, Bruylant, Bruxelles.

MORISHIMA Michio, (1982), *Capitalisme et confucianisme. Technologie occidentale et éthique japonaise*, Flammarion, Paris, 1987.

MOULIER-BOUTANG Yann, (1998), *De l'esclavage au salariat. Economie historique du salariat bridé*, Presses Universitaires de France, Paris.

MOULIER-BOUTANG Yann, (2001), « Salariat et travail immatériel, nouvelles formes de contrôle et droit du travail », p. 141-159 in Chemillier-Gendreau et Moulier-Boutang (s.l.d.), *Le droit dans la mondialisation*, Presses Universitaires de France, Paris.

ORLEAN André, (1997), « Jeux évolutionnistes et normes sociales », *Economie Appliquée*, tome L, n° 3, p. 177-198.

PALLEY Thomas I., (1994), « The fair wage-effort hypothesis : Implications for the distribution of income and dual labor markets », *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 24, Issue 2, July, p. 195-205.

REYNAUD Bénédicte, (1995), « Diversité et changement des règles salariales », p. 135-143 in Boyer R. et Saillard Y., (sous la direction de), *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, La Découverte, Paris.

SCHWEPKER Jr. Charles H., (2001), « Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce », *Journal of Business Research*, 54, p. 39-52.

SMITH Adam, (1776), *Enquête sur la nature et les causes de la Richesse des Nations*, Presses Universitaires de France, Paris, 1995.

SMITH Adam, (1790), *Théorie des sentiments moraux*, Editions d'Aujourd'hui, Plan de la Tour, 1982, fac-similé de Guillaumin et Cie, libraires, Paris, 1860.

STANWICK Sarah D. et STANWICK Peter A., (2000), « Protecting Your Company with a Comprehensive Code of Ethics », *The Journal of Corporate Accounting & Finance*, Vol. 11, Issue 2, January/February, p. 67-73.

STIGLITZ Joseph, (2000), « Democratic Development as the Fruits of Labor », *Keynote Address Industrial Relations Research Association*, Boston, January.

THUAN Cao-Huy (études coordonnées par), (1984), *Multinationales et droits de l'homme*, Presses Universitaires de France, Paris.

VERNA Gérard et BERTRAND Jacques, (1998), « Ethique de la production en sous-traitance : le cas de l'industrie du vêtement », p. 99-127 in Borghi et Meyer-Bisch, *Ethique économique et droits de l'homme. La responsabilité commune*, Editions Universitaires, Fribourg.

LISTE DES CAHIERS DE RECHERCHE CREDEN*

- 95.01.01** *Eastern Europe Energy and Environment : the Cost-Reward Structure as an Analytical Framework in Policy Analysis*
Corazón M. SIDDAYAO
- 96.01.02** *Insécurité des Approvisionnements Pétroliers, Effet Externe et Stockage Stratégique : l'Aspect International*
Bernard SANCHEZ
- 96.02.03** *R&D et Innovations Technologiques au sein d'un Marché Monopolistique d'une Ressource Non Renouvelable*
Jean-Christophe POUDOU
- 96.03.04** *Un Siècle d'Histoire Nucléaire de la France*
Henri PIATIER
- 97.01.05** *Is the Netback Value of Gas Economically Efficient ?*
Corazón M. SIDDAYAO
- 97.02.06** *Répartitions Modales Urbaines, Externalités et Instauration de Péages : le cas des Externalités de Congestion et des «Externalités Modales Croisées»*
François MIRABEL
- 97.03.07** *Pricing Transmission in a Reformed Power Sector : Can U.S. Issues Be Generalized for Developing Countries*
Corazón M. SIDDAYAO
- 97.04.08** *La Dérégulation de l'Industrie Electrique en Europe et aux Etats-Unis : un Processus de Décomposition-Recomposition*
Jacques PERCEBOIS
- 97.05.09** *Externalité Informationnelle d'Exploration et Efficacité Informationnelle de l'Exploration Pétrolière*
Evariste NYOUKI
- 97.06.10** *Concept et Mesure d'Equité Améliorée : Tentative d'Application à l'Option Tarifaire "Bleu-Blanc-Rouge" d'EDF*
Jérôme BEZZINA
- 98.01.11** *Substitution entre Capital, Travail et Produits Energétiques : Tentative d'application dans un cadre international*
Bachir EL MURR
- 98.02.12** *L'Interface entre Secteur Agricole et Secteur Pétrolier : Quelques Questions au Sujet des Biocarburants*
Alain MATHIEU

* L'année de parution est signalée par les deux premiers chiffres du numéro du cahier.

- 98.03.13** *Les Effets de l'Intégration et de l'Unification Économique Européenne sur la Marge de Manœuvre de l'État Régulateur*
Agnès d'ARTIGUES
- 99.09.14** *La Réglementation par Price Cap : le Cas du Transport de Gaz Naturel au Royaume Uni*
Laurent DAVID
- 99.11.15** *L'Apport de la Théorie Économique aux Débats Énergétiques*
Jacques PERCEBOIS
- 99.12.16** *Les biocombustibles : des énergies entre déclin et renouveau*
Alain MATHIEU
- 00.05.17** *Structure du marché gazier américain, réglementation et tarification de l'accès des tiers au réseau*
Laurent DAVID et François MIRABEL
- 00.09.18** *Corporate Realignments in the Natural Gas Industry : Does the North American Experience Foretell the Future for the European Union ?*
Ian RUTLEDGE et Philip WRIGHT
- 00.10.19** *La décision d'investissement nucléaire : l'influence de la structure industrielle*
Marie-Laure GUILLERMINET
- 01.01.20** *The industrialization of knowledge in life sciences Convergence between public research policies and industrial strategies*
Jean Pierre MIGNOT et Christian PONCET
- 01.02.21** *Les enjeux du transport pour le gaz et l'électricité : la fixation des charges d'accès*
Jacques PERCEBOIS et Laurent DAVID
- 01.06.22** *Les comportements de fraude fiscale : le face-à-face contribuables – Administration fiscale*
Cécile BAZART
- 01.06.23** *La complexité du processus institutionnel de décision fiscale : causes et conséquences*
Cécile BAZART
- 01.09.24** *Droits de l'homme et justice sociale. Une mise en perspective des apports de John Rawls et d'Amartya Sen*
David KOLACINSKI
- 01.10.25** *Compétition technologique, rendements croissants et lock-in dans la production d'électricité d'origine solaire photovoltaïque*
Pierre TAILLANT
- 02.01.26** *Harmonisation fiscale et politiques monétaires au sein d'une intégration économique*
Bachir EL MURR
- 02.06.27** *De la connaissance académique à l'innovation industrielle dans les sciences du vivant : essai d'une typologie organisationnelle dans le processus d'industrialisation des connaissances*
Christian PONCET

- 02.06.28** *Efforts d'innovations technologiques dans l'oligopole minier*
Jean-Christophe POUDOU
- 02.06.29** *Why are technological spillovers spatially bounded ? A market orientated approach*
Edmond BARANES et Jean-Philippe TROPEANO
- 02.07.30** *Will broadband lead to a more competitive access market ?*
Edmond BARANES et Yves GASSOT
- 02.07.31** *De l'échange entre salaire et liberté chez Adam Smith au « salaire équitable » d'Akerlof*
David KOLACINSKI