

Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales
Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales
Band: 5 (1947)
Heft: 1

Vorwort

Autor: Golay, Jean

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 17.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Editorial

par JEAN GOLAY

En consacrant ce numéro au problème des salaires, la *Revue économique et sociale* aborde un sujet particulièrement actuel. L'économie suisse connaît en ce moment une période de prospérité indéniable que d'aucuns considèrent comme illusoire et dangereuse. Illusoire, puisqu'on a parlé d'une « prospérité sans profit », dangereuse, parce qu'elle engage les salariés — par quoi il faut entendre tous ceux qui vendent leur travail, donc aussi bien les employés et les techniciens supérieurs que les ouvriers et les auxiliaires — à revendiquer des hausses de salaires.

C'est cette dernière conséquence qui préoccupe de nombreux esprits, car si elle devait se poursuivre au rythme actuel et se généraliser — alors qu'elle n'est encore qu'un effet de la prospérité —, elle ne tarderait pas à devenir une des causes de la hausse des prix. Nous risquerions d'être entraînés dans l'infamale spirale inflationniste qui se traduirait peu à peu par un déséquilibre de notre économie ; cela n'irait pas sans heurts et sans dommages pour le pays.

Il y a plusieurs façons d'envisager le problème des salaires. Nous aurions pu l'examiner sous l'angle théorique et dans sa fonction économique seulement. En effet, son action dans le circuit économique aurait pu donner lieu à une étude scientifique où le salaire, en tant que coût des capitaux personnels, serait considéré comme un des facteurs de la production, au même titre que les deux autres formes de capitaux : les biens fonciers et les biens mobiliers. Vu sous cet angle, ce travail trouverait facilement sa place dans notre revue.

Nous y avons renoncé et avons préféré donner un caractère aussi pratique que possible à notre publication. Les économistes du XIX^e siècle ont souvent abordé le problème des salaires sous son aspect strictement économique. C'est probablement que la production était, beaucoup plus que la distribution, la question

primaire qui se posait à eux et que, par voie de conséquence, le problème de la main-d'œuvre lui était subordonné. Une rapide évolution a marqué la première moitié du XX^e siècle au cours de laquelle les questions sociales se sont imposées à l'attention des gouvernements et des économistes.

Le facteur « travail » est aujourd'hui considéré comme essentiel parce qu'on le retrouve dans deux phases du circuit économique : celle de la production et celle de la consommation. Chaque individu qui participe à la production à un titre quelconque reçoit un salaire en contre-partie de sa prestation. Mais ce même individu est un consommateur ; sa plus ou moins grande puissance d'achat influencera le phénomène de distribution.

Enfin, l'évolution des idées ne permet plus de considérer l'individu simplement dans sa fonction économique. La primauté de l'homme sur la matière, l'élément « humain » que l'on trouve en chaque individu, font de lui un facteur économique qui se distingue des autres capitaux et que l'on ne saurait ignorer.

Nous ne prétendons pas offrir à nos lecteurs une étude complète de la question. Nous avons seulement voulu leur permettre de connaître deux points de vue du problème des salaires, celui d'un représentant patronal et celui d'un secrétaire ouvrier. Dans la deuxième partie de notre bulletin, nous nous sommes efforcés de réunir des documents qui exposent tel ou tel aspect de la question et nous avons essayé de donner une réponse à ceux qui se disent : « Où en sommes-nous en ce début d'année 1947 ? » Notre revue a voulu rester sur le terrain pratique, celui des faits et de l'expérience. Puisse notre tentative apporter à nos lecteurs quelque chose de positif, en réponse à un besoin.

* * *

Ce qui nous frappe en lisant les articles de MM. Kuntschen et Giroud, c'est le malentendu qui subsiste entre le « capital » et le « travail ». Quoique tous deux soient facteurs de la production, on ne saurait, sans commettre une erreur fondamentale, les comparer l'un à l'autre. Et pourtant, cette comparaison est fréquente. Il n'est pas rare de trouver, tant dans la presse patronale que dans les journaux syndicalistes, des articles où l'on présente d'une part les dividendes versés aux actionnaires et d'autre part les salaires payés au cours d'un exercice, par la même entreprise.

Un semblable procédé nous paraît critiquable pour deux raisons. Tout d'abord il est erroné de vouloir mettre sur le même plan, pour les comparer, deux choses qui du point de vue social sont si diverses quant à leur nature, et ensuite, il ne saurait exister un rapport étroit et immuable entre les capitaux investis dans une entreprise et les salaires qui sont payés au personnel.

Le salaire est le prix des services des capitaux personnels et l'intérêt est celui des services de l'épargne. Si l'on considère l'ensemble des capitaux personnels d'une part, et la totalité des capitaux mobiliers d'autre part, existant à un moment donné et intervenant dans le processus de production de toute la vie économique, ces capitaux ont un point commun qui permet de les comparer économiquement parce qu'ils sont les uns et les autres éléments du prix de revient. Mais le facteur « travail » ne saurait être identifié au facteur « capital ». L'un est humain, l'autre est une chose.

Dans la question qui nous intéresse, la prestation du travailleur n'existe qu'en fonction de l'individu. Ils s'intègrent l'un dans l'autre. En revanche, le service que rend le capital est nettement distinct de son propriétaire ; on se trouve en présence de deux éléments que l'on peut parfaitement considérer chacun pour soi. Ils peuvent être séparés l'un de l'autre.

Puisque l'épargne est la partie des biens économiques que les hommes se sont abstenus de consommer, ceux-ci ont toujours la possibilité de la consommer entièrement ou partiellement, suivant leurs besoins, plutôt que de la louer. L'individu ne saurait consommer une partie de son capital humain ; il ne peut que le louer. Cette différence est essentielle. Dès lors, les variations du prix du travail humain évolueront dans des limites beaucoup plus étroites que celles du prix de l'argent. Il y a le « minimum vital » qui sert aujourd'hui de base pour fixer les salaires et ce minimum n'a pas d'équivalent dans le secteur des autres capitaux qui entrent dans le processus de la production.

Le travail ne saurait supporter des fluctuations de salaires aussi profondes que celles que l'on observe dans les taux d'intérêt. A ce point de vue, il est nécessaire de faire encore une distinction entre le capital qui est prêté à l'entreprise et celui qui rentre dans la catégorie des fonds propres, celui-ci ayant droit à une répartition du bénéfice, tandis que celui-là touche un loyer fixe. Or ce sont les dividendes seuls qui sont comparés aux salaires, non pas en chiffres

absolus, mais par rapport à leur variation. Mettre en regard une augmentation de dividendes de l'ordre de 100 % ou 200 % avec un accroissement des salaires de 20 % n'autorise pas de conclure que le facteur « capital » est beaucoup mieux traité que l'élément « travail ». Il faudrait préalablement connaître les dividendes qui ont été versés au cours des dix ou des vingt dernières années. C'est la moyenne de ceux-ci qui devrait être comparée à la moyenne des salaires payés.

Sans vouloir prendre parti pour l'une ou l'autre des parties dont les intérêts paraissent à priori s'opposer, nous pensons qu'il serait plus objectif de considérer la totalité des dividendes versés aux capitaux propres engagés dans l'ensemble de notre économie. En outre, il faudrait aussi tenir compte des dizaines de millions, sinon des centaines de millions de francs qui ont été investis à fonds perdus dans l'hôtellerie, les sociétés mobilières, les compagnies de transport, certaines branches de la métallurgie et de l'industrie textile, l'industrie du bois, de nombreuses sociétés financières qui se proposaient de venir en aide à l'industrie d'exportation, — toutes ces entreprises auxquelles seuls des assainissements successifs ont assuré finalement l'équilibre financier.

Il y a là un facteur « risque » que le capitaliste court sous le régime de l'économie privée ; dans l'ensemble une répartition s'opère et elle tend à faire disparaître toutes les pointes que présentent certains cas d'espèces, dans le sens de la hausse ou de la baisse. Mais là encore, la courbe des salaires ne supporterait pas la comparaison avec celle des dividendes. Il n'y a rien de commun entre elles.

Nous avons relevé qu'aucun rapport étroit et immuable n'existe entre les capitaux investis dans une entreprise et les salaires qui sont payés au personnel. Pour cette raison, tout procédé qui tend à mettre en regard les salaires d'une part, et les dividendes effectifs d'autre part, repose sur un malentendu. L'entreprise de forces motrices a des immobilisations considérables, pour un personnel restreint, tandis que la fabrique d'horlogerie se trouve dans la situation inverse. Ainsi, une augmentation de salaires pose un problème totalement différent selon qu'il s'agit de l'un ou de l'autre. On l'oublie peut-être trop souvent.

Récemment, dans une assemblée d'industriels réunis pour discuter et finalement accepter des revendications ouvrières relatives à une amélioration du régime des vacances et des jours fériés —

il s'agissait d'augmenter de 50 à 75 % les salaires des jours fériés et de permettre aux ouvriers d'atteindre plus rapidement le plafond de leurs vacances — l'un de ces patrons faisait remarquer que cette prestation chargerait les frais généraux de son entreprise de façon telle qu'elle absorberait la totalité du dividende qu'il avait versé pour l'exercice précédent et qui correspondait à un rendement normal.

L'évolution des idées exige aujourd'hui que le personnel d'une entreprise ne soit plus considéré comme un simple facteur de la production ; cela est juste parce que l'homme n'est pas une machine. Mais les lois qui président à la rémunération du capital et aux salaires ne sont plus les mêmes qu'au XIX^e siècle. Il est nécessaire de s'en rendre compte. Dès lors, on s'abstiendra de comparer des éléments incomparables et, par là même, on évitera des malentendus qui ne peuvent que fausser les rapports entre « capital » et « travail ».

D'autre part, c'est une erreur tout aussi grande de mettre en parallèle l'ouvrier suisse et l'ouvrier étranger pour conclure que le premier est en meilleure posture que le second. Il n'y a pas entre eux de point commun qui permette de les comparer aujourd'hui. Nos voisins ont subi de telles destructions qu'ils n'ont pas encore retrouvé un standard de vie convenable et rappelant celui de 1939. Nos problèmes ne sont pas leurs problèmes et surtout leur échelle des salaires ne peut pas encore être rapprochée de la nôtre.

Il serait faux de considérer nos remarques comme un signe de réprobation à l'endroit des revendications sociales qui se justifient absolument dans de nombreux cas. C'est pourquoi nous donnons sous la rubrique « Documents » une étude sur les récentes expériences françaises portant sur la participation du personnel au bénéfice. Cette participation nous paraît équitable dans la mesure où l'entreprise peut la réaliser. Du reste elle répond à l'évolution actuelle, qui tend de plus en plus à ne pas payer le facteur humain uniquement en fonction de sa prestation, mais qui se propose de le rémunérer en tenant compte de l'âge, des charges de famille et d'autres éléments qui ne sont pas économiques.

Mais il est essentiel, en abordant le problème des salaires, de réaliser que le facteur « travail » d'une part, et le « capital » d'autre part, sont incommensurables.

Jean GOLAY.