

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 37 (1945)  
**Heft:** 12

**Artikel:** Les prix et les salaires aux Pays-Bas  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-384448>

### **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:** 02.02.2025

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

fédération de disposer de tous les éléments d'appréciation que nécessite sa politique des prix et des salaires; cet office doit collaborer étroitement avec le Contrôle des prix; il doit fixer des salaires minimums suffisants pour garantir l'existence des travailleurs. L'Etat doit encourager les efforts visant à introduire une marque sociale garante de conditions de travail satisfaisantes. La politique en matière monétaire et de crédit doit servir l'intérêt général. Toutes les tendances à la déflation doivent être énergiquement combattues. La politique économique doit tendre non pas à un abaissement général des prix, mais au rétablissement du pouvoir d'achat des masses populaires.

Tout en recommandant ces suggestions à votre bienveillante attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président de la Confédération et Messieurs les Conseillers fédéraux, les assurances de notre haute considération.

---

## Les prix et les salaires aux Pays-Bas.

De même que nos articles « Les prix et les salaires après la guerre » et « Les salaires en Grande-Bretagne de 1938 à 1945 » nous ont donné plusieurs fois l'occasion d'insister sur les difficultés qui s'opposent aux comparaisons internationales en matière de salaires, l'exemple des Pays-Bas confirmera tout particulièrement qu'il ne suffit pas d'aligner les chiffres de plusieurs pays, mais qu'il faut aussi en analyser le contenu, les rapports avec la situation et les particularités nationales; il faut en déceler les tendances internationales et surtout insister sur la difficulté et la relativité de telles comparaisons — plus difficiles et plus relatives aujourd'hui qu'avant la guerre en raison des modifications constantes intervenues dans les conditions d'existence et la structure de la main-d'œuvre, des déplacements de travailleurs de la ville à la campagne ou, inversement, des subventions de l'Etat destinées à stabiliser le coût de la vie, etc.

Et pourtant il n'y a pas en Europe un pays dont le genre de vie (sans parler du degré d'organisation syndicale) se rapproche davantage du nôtre. Evidemment, le fait que la Hollande a des colonies implique d'autres critères d'appréciation que les nôtres, lesquels ne sont toutefois pas trop différents en raison des liens qui nous rattachent à l'économie mondiale, de notre émigration, de nos placements de capitaux à l'étranger, etc.

Ces analogies, qui justifient mieux que d'autres facteurs les comparaisons arithmétiques, n'ont pas résisté à la seconde guerre mondiale et il n'est guère probable qu'elles renaissent.

La Suisse, qui n'a pas fait la guerre, qui n'a pas subi de destructions et qui, jusqu'à maintenant du moins, n'a pas modifié profondément ses habitudes de vie et les bases sur lesquelles elles reposent — et qui ne paraît pas très disposée à les transformer — nous paraît avoir plus à apprendre qu'à enseigner.

Aux Pays-Bas comme ailleurs, les horreurs et les destructions de la guerre ont rapproché les hommes et les ont engagé à s'unir et à *coordonner leurs efforts*. Dans ce pays, où l'on est réaliste avant tout, ce rapprochement a pris des formes plus concrètes qu'ailleurs. Dans quelle mesure ces liens nouveaux se déferont-ils lorsque les temps seront redevenus normaux, c'est-à-dire quand la solidarité n'apparaîtra plus aussi nécessaire? Nous n'en savons rien. Quoiqu'il en soit, les Hollandais ont tiré des conclusions pratiques de la nécessité où ils se trouvent aujourd'hui d'agir en commun.

Avant la guerre, dans aucun pays les partis n'étaient plus nombreux qu'en Hollande; les travailleurs étaient dispersés entre de multiples syndicats de tendances très diverses (organisations confessionnelles, syndicalistes, anarcho-syndicalistes, neutres, etc.). Il n'existe plus aujourd'hui que des syndicats libres et des organisations confessionnelles; tous collaborent assez étroitement. Les tentatives faites pendant la guerre, dans l'illégalité, par l'Union syndicale hollandaise (N. V. V.) pour préparer une fusion ultérieure avec les syndicats protestants et catholiques qui participaient également à la résistance, n'eurent pas le résultat attendu. Seule la *Centrale syndicale neutre* — qui ne groupait que 50 000 membres — fusionna avec la N. V. V. Les oppositions qui surgirent dans le camp confessionnel se révélèrent trop puissants. La N. V. V. n'avait donc de choix qu'entre la lutte ouverte ou la coopération. Elle opta pour cette seconde solution. A la barbe de la Gestapo, les organisations syndicales constituèrent donc un « Conseil des syndicats », sorte d'organisation faïtière au sein de laquelle collaboraient la N. V. V., l'Union des syndicats catholiques et la Fédération nationale des syndicats évangéliques. Le Conseil a pour but de défendre les intérêts économiques et sociaux des travailleurs. Avant la guerre, la N. V. V., y compris les syndicats neutres, comptait 380 000 membres, l'Union des syndicats catholiques 200 000 et les syndicats protestants 105 000. Il semble qu'aujourd'hui les effectifs des diverses centrales atteignent de nouveau les trois quarts du chiffre d'avant-guerre, résultat très satisfaisant si l'on songe que l'activité économique ne reprend que lentement, que nombre de travailleurs, des jeunes gens avant tout, ont été déportés et que la propagande et le recrutement sont difficiles, en raison non seulement de la pénurie de papier et des moyens de transport, mais aussi du manque de cadres, de militants préparés à leur tâche.

Le Conseil des syndicats est composé d'un président et de trois membres dont chacun représente les centrales affiliées. Il jouit d'amples attributions. Il prépare notamment les projets et les inter-

ventions visant à améliorer les conditions de vie (salaires, hygiène, etc.). L'unification des cotisations et des taux des prestations des caisses de chômage, de prévoyance, etc., a permis d'éliminer dans une large mesure la concurrence entre les diverses centrales syndicales. Les anciennes fédérations vont être transformées en *fédérations d'industries*; dans chaque branche, les organisations libres, catholiques et protestantes, constitueront des cartels d'industrie (*bedrijfsfunies*) sur les plans national, régional et local.

A côté de ces organisations, il existe un syndicat unifié de tendance communiste (*Enheidsvakbeweging*) qui grouperait quelque 125 000 membres; il bénéficie des difficultés de l'heure.

La résistance contre l'envahisseur a également renforcé la *coopération entre les syndicats et les employeurs*. Cette collaboration, elle aussi, a été préparée pendant la résistance. Ces efforts ont abouti à une organisation nouvelle nommée « Fondation du Travail » (*Stichting van den Arbeid*). Seize représentants des employeurs et des travailleurs se réunissent régulièrement, sur un pied d'égalité, pour examiner en commun les problèmes économiques et sociaux et pour soumettre au gouvernement les propositions qu'ils jugent utiles. La « Fondation du Travail » s'occupe en particulier des salaires, des conditions de travail, de la formation professionnelle, des assurances sociales, des vacances, etc. Ce travail en commun a déjà permis d'obtenir des résultats concrets; il donne également à entendre qu'un accord est intervenu quant au droit de regard qui doit être accordé aux travailleurs dans toutes les questions économiques.

Nous avons tenu, en examinant le problème des salaires, à insister sur cette évolution — sur laquelle nous reviendrons d'ailleurs ultérieurement — parce qu'elle prépare la politique économique — et, partant, la politique des salaires — coordonnée que nous souhaitons voir inaugurer dans tous les pays. Comme nous l'avons dit plus haut, nous ne savons pas dans quelle mesure cette tendance survivra au rétablissement d'un état de choses normal, d'une situation où il ne sera plus nécessaire de subordonner toutes les décisions et tous les efforts aux exigences de la reconstruction.

La fin de la guerre et de l'occupation n'a pas atténué les difficultés; les destructions et la désorganisation de la vie économique, tous les problèmes qui doivent être résolus (et que les Hollandais entendent résoudre eux-mêmes) apparaissent dans toute leur ampleur et dans toute leur tragique gravité. On s'en est bien rendu compte lors du « Congrès des salaires » convoqué le 31 octobre à Amsterdam par la N. V. V. Le jeune et actif secrétaire de cette centrale, Vermeulen, a présenté un exposé fondé sur les principes suivants, lesquels doivent à son avis marquer la politique syndicale: respect intégral de la vérité et sentiment d'absolue responsabilité envers le pays.

Les vérités que Vermeulen a énoncées sont aussi simples qu'amères. Les prix des marchandises anglo-saxonnes ont augmenté

de 100% ; les destructions subies par l'appareil industriel et l'agriculture (inondations) mettent les Pays-Bas en demeure d'importer davantage, mais sans disposer ni d'un volume suffisant de biens de compensation ou de devises ; de plus, les prix de la production indigène ont augmenté de 50 à 60% (sans parler des prix fantaisistes du marché noir). En conséquence, la *politique économique* doit être *strictement coordonnée*, et cela d'autant plus que les dépenses considérables de l'Etat (reconstruction, etc.) contribuent au renchérissement.

En une telle occurrence, seuls les « remèdes de cheval » font effet. Les Hollandais ne paraissent pas les craindre. L'*assainissement de la monnaie* auquel ils ont procédé en est un exemple. Il s'agit d'une opération radicale ne permettant pas — comme en France, par exemple — de passer entre les mailles du filet. Et pourquoi ? Parce que le gouvernement a levé presque entièrement le secret des banques. D'autres mesures fiscales suivront. Mais pour que la monnaie ainsi assainie conserve sa valeur, il faut qu'elle permette d'acheter. En conséquence, la production doit être intensifiée. C'est le seul moyen de combattre efficacement la tendance à l'inflation que le gouvernement contribue d'ailleurs à freiner en consacrant chaque année un milliard de florins à la stabilisation des prix.

Il est évident que dans l'état actuel des choses, les Pays-Bas ne sont pas en mesure de stabiliser les prix du jour au lendemain. Relevons à ce propos que les syndicats hollandais, comme les nôtres, considèrent la stabilisation comme l'un des buts primordiaux qu'il faut atteindre. Les Hollandais doivent donc tenir compte des réalités et s'efforcer d'atteindre l'optimum autorisé par les circonstances.

Les syndicats hollandais ne se font d'ailleurs aucune illusion. Comme l'a relevé Vermeulen dans son exposé, « une forte montée des prix aurait pour corollaire l'inflation, de sorte que nous serions engagés sans rémission dans la spirale : hausse des prix — majoration des salaires — hausse des prix, etc. Une telle évolution *peut être* désastreuse, encore qu'elle ne doive pas l'être nécessairement. Nous pouvons dégringoler de ce piédestal de vie chère à une vitesse qui ne nous permette de nous raccrocher nulle part ; mais nous pouvons aussi descendre marche après marche et nous arrêter au niveau souhaité. Tout homme normal choisira la seconde méthode. Tout Hollandais sensé conviendra donc avec l'Union syndicale qu'il faut préférer une *inflation contrôlée*, c'est-à-dire à une augmentation progressive des prix et des salaires, à une évolution tumultueuse... L'Union syndicale se prononce donc pour une inflation dirigée, dans l'intérêt du peuple néerlandais tout entier et de la classe travailleuse. »

Comment les salaires ont-ils évolué ? Dès la libération, le gouvernement a ordonné un relèvement de 25% pour tous les salaires

par rapport à 1940 (un taux plus élevé a été fixé pour les catégories inférieures).

Mais les prix continuant de monter (le renchérissement « officiel » s'établit entre 50 et 60%), le problème des salaires revêt une importance plus grande que jamais. De nouvelles méthodes s'imposent. « Les expériences faites au cours de ces derniers mois, a déclaré Vermeulen, ont montré que l'indice du coût de la vie à la campagne s'est fortement rapproché de celui des villes. On ne peut donc plus admettre pour fixer les salaires une relation fixe (en pour-cent) entre le coût de la vie dans les villes et à la campagne. En conséquence, les salaires doivent être désormais fixés sur la base du revenu moyen des travailleurs non qualifiés des régions rurales. Conformément à nos calculs, le salaire minimum doit être fixé à 29,5 florins par semaine à la campagne et à 33,5 florins en ville. Si nous posons en principe que le salaire social moyen doit être plus élevé que le salaire minimum strictement indispensable, nous pouvons approuver un revenu moyen de 31 florins par semaine pour les travailleurs non qualifiés de la campagne et de 35 florins pour ceux des villes. Telles sont les limites dans lesquelles peuvent varier les salaires minimums des travailleurs non qualifiés et qui sont nécessaires pour assurer l'entretien d'une famille de quatre personnes (le père, la mère et deux enfants). La *sécurité sociale* exige que ce minimum soit garanti.

Avant la guerre, le salaire des ouvriers semi-qualifiés était en moyenne supérieur de 10% et celui des ouvriers qualifiés de 15% à celui des manœuvres. Mais tous devant jouir de conditions d'existence acceptables — cette revendication se traduit souvent par une tendance au nivellement des salaires — nous estimons que les salaires des ouvriers semi-qualifiés doivent être supérieurs de 15% et ceux des ouvriers qualifiés de 20% à ceux des manœuvres. Le salaire minimum doit être garanti, ce qui est absolument indispensable si l'on songe qu'avant la guerre les conditions d'existence de 400 000 familles, dont 200 000 familles ouvrières, étaient au-dessous du minimum considéré comme indispensable. »

En conséquence, l'Union syndicale néerlandaise a arrêté les directives suivantes en matière de salaires:

1. Dans les grandes villes, les salaires doivent être relevés de 35% par rapport aux taux en vigueur le 10 mai 1940, et cela après ratification par l'Office national de conciliation. Ce dernier doit tenir compte d'un salaire hebdomadaire moyen de 42 florins (87,5 cents à l'heure) pour l'ouvrier qualifié, de 38,5 florins (80 cents) pour l'ouvrier semi-qualifié et de 25 florins (73 cents) pour le manœuvre.

2. Dans les régions rurales, le salaire minimum hebdomadaire doit être fixé à 29,5 florins, compte tenu d'un salaire hebdomadaire moyen de 38 florins (79 cents à l'heure) pour l'ouvrier qualifié, de

34,5 florins (72 cents) pour l'ouvrier semi-qualifié et de 31 florins (65 cents) pour le manœuvre.

3. Le calcul de l'indice doit porter sur un nombre plus grand d'articles (et de meilleure qualité); il convient, parallèlement, d'augmenter les possibilités de choix en ce qui concerne les denrées rationnées (introduction d'un système semblable à nos cartes A et B).

4. Pour améliorer la situation des familles de plus de quatre personnes, il faut inaugurer un système de bons.

5. L'Union syndicale recommande l'institution d'un système d'épargne et d'avances pour faciliter la reconstruction des réserves de linge, de vêtements, d'articles de ménage, etc. Tout salarié dont le revenu ne dépasse pas un certain maximum doit recevoir de l'Etat une avance pour lui permettre de procéder aux achats nécessaires. Le montant minimum de ces crédits doit être fixé à 600 florins par couple. Le montant maximum s'établirait à 1850 florins pour un ménage avec dix enfants. Les autorités remettraient aux intéressés un carnet d'épargne sur lequel serait inscrite la somme entrant en ligne de compte. Si le salaire de l'intéressé est supérieur au minimum mentionné plus haut, une partie de la différence entre ce minimum et le salaire sera retenue à titre de remboursement. En conséquence, seuls les travailleurs dont le revenu est supérieur au minimum seront tenus de rembourser l'avance faite par l'Etat. Il va sans dire que ces avances ne doivent être faites que compte tenu des réserves financières des intéressés, lesquelles sont faciles à déterminer, l'épargne ayant été intégralement enregistrée lors des opérations d'assainissement de la monnaie.

Les circonstances extraordinaires, la misère, comme aussi la volonté de coordonner et de planifier exigent — la guerre l'a montré — une organisation plus systématique et plus centralisée. Cette évolution a été inaugurée en Hollande par une simplification et une centralisation plus marquée de l'organisation syndicale (de la presse professionnelle également), par l'entente intervenue entre les diverses centrales syndicales et par l'accord passé avec les employeurs. Cette évolution trouve tout naturellement son prolongement dans la politique économique et des salaires (en ce qui concerne cette dernière, l'Office central de conciliation joue un rôle de premier plan). Lors du congrès que nous venons de mentionner, il a été question à plusieurs reprises d'une « centralisation de la politique des salaires ». « Nous devons tendre, a déclaré Vermeulen, à régler les salaires sur le plan national; c'est la seule méthode garante de succès. L'Office national de conciliation doit jouer le rôle d'organe de coordination; il doit intégrer les réglementations spéciales en matière de salaires dans la réglementation nationale. En conséquence, la ratification de l'Office est indis-

pensable pour tout changement. C'est la nécessité même de cet acquiescement qui rend possible l'activité coordinatrice de l'office. Cette réglementation nous donne aussi l'assurance que le mouvement syndical sera toujours consulté et qu'il restera enclenché dans le mécanisme... Etant donné le chaos économique dans lequel notre pays est plongé, seul un *organe central disposant de pouvoirs étendus* peut améliorer la situation. Nous devons coordonner et centraliser; toutes les réglementations qui s'écartent les unes des autres, qui tirent à hue et à dia dans les limites d'une branche économique donnée doivent être éliminées. Evidemment, nous donnons la préférence aux conventions et contrats collectifs. Mais lorsqu'il n'est pas possible de conclure un accord de ce genre, par exemple en l'absence d'un partenaire, la réglementation nécessaire doit être recherchée par l'intermédiaire de l'Office national de conciliation. »

Il va sans dire — et Vermeulen a insisté sur ce point — que les résultats dépendront dans une large mesure de la composition de cet Office national de conciliation (dont la procédure trop lente a déjà provoqué de vives critiques) comme aussi de la volonté et de l'action des organisations syndicales elles-mêmes. « La composition de l'office a été profondément modifiée il y a quelques semaines; il en va de même de ses méthodes de travail. Cette réforme peut être envisagée positivement. Jusqu'à maintenant, l'activité de l'Office était décentralisée régionalement. Aujourd'hui, elle est décentralisée par industries (chaque industrie étant considérée en fonction de l'ensemble du pays — réd.). Les membres de la « Fondation du Travail » ont assisté à la première séance du nouvel Office national de conciliation (lequel est un organe officiel — réd.). Le président de l'office a manifesté sa volonté de collaborer étroitement avec les représentants des associations économiques. A cet effet, un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs (pour chaque industrie) assistera avec voix consultative aux réunions de l'office. Enfin, ce dernier soumettra préalablement à la « Fondation du Travail » les mesures qu'il est appelé à prendre (en matière de salaires, etc.). Nous pouvons donc conclure qu'après deux semaines de dur travail les employeurs ont accepté nos revendications. Rien ne montre mieux quelles possibilités ouvre la *collaboration organisée* au sein de la « Fondation du Travail ». Nous sommes partisans de cette opération, et cela non pas parce que nous avons peur de la lutte. Nous rappelons ici — et nous insistons sur ce point — que l'Union syndicale hollandaise n'a pas renoncé au droit de grève et qu'elle n'entend pas y renoncer, la grève constituant encore l'arme ultime des travailleurs. Mais l'Union syndicale n'y recourra qu'à la dernière extrémité, que si nos revendications formulées, compte tenu des possibilités et sans oublier les responsabilités qui nous incombent dans les limites



d'une collaboration organique entre les syndicats, les employeurs et l'Etat sont repoussées sans raison. La grève est notre dernière arme, mais nous ne l'emploierons, je le répète, qu'à la toute dernière extrémité. »

R.

---

## Les salaires en Grande-Bretagne de 1938 à 1945.

Si nous commentons ci-après les statistiques relatives à l'évolution des salaires en Grande-Bretagne pendant la guerre (ces statistiques ont été établies par le Ministère du travail et portent sur 5,5 millions de travailleurs), ce n'est pas pour accroître le nombre des comparaisons internationales ou pour compléter celles auxquelles on a déjà procédé entre les salaires suisses et anglais, mais bien pour montrer, par des faits concrets qui révèlent l'insuffisance des méthodes d'investigation, les difficultés auxquelles se heurtent de telles tentatives, en un mot pour prouver le bien-fondé des réserves que nous avons faites dans notre article « Les prix et les salaires après la guerre ».

Parmi les principales difficultés qui affaiblissent la valeur des comparaisons internationales en matière de salaires — difficultés que la guerre a encore accentuées — il convient de mentionner les modifications intervenues dans les effectifs et dans la répartition professionnelle des travailleurs recensés. La statistique britannique susmentionnée ne tient pas compte des employés (dans l'acception large du terme), des ouvriers à domicile, des ouvriers agricoles, des mineurs, des cheminots et du personnel de la flotte marchande. Si une statistique du temps de paix avait englobé ces professions, la moyenne aurait probablement été inférieure à celle qui a été obtenue pour ces 5,5 millions de travailleurs *manuels*; au contraire, si la statistique de guerre en avait tenu compte, la moyenne aurait vraisemblablement été supérieure de 7 à 8%. Mais si l'on fait abstraction de ces professions, la statistique a porté sur toutes les autres catégories de salariés; cependant, elle ne dit pas dans quelle mesure — et cela aussi diminue la valeur de la comparaison — les 54 200 entreprises qui ont reçu un questionnaire y ont répondu. Cela signifie que les diverses industries ne participent pas proportionnellement à leur importance à l'enquête. Par exemple, les réponses de l'industrie lourde sont plus nombreuses que celles de l'industrie du bâtiment, qui occupe une position-clé. Pour corriger autant que possible les chances d'erreur, on a calculé des moyennes pour seize industries sur la base des effectifs « évalués ». Le fait que les moyennes n'ont pas été obtenues sur la base du nombre réel des travailleurs occupés dans les entreprises qui ont répondu,