Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 48 (1956)
Heft: 6

Artikel: La politique des salaires en U.R.S.S.
Autor: Bardach, M.
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384965

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

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

La politique des salaires en U.R.S.S.

Par le Dr *M. Bardach*

La politique des salaires encore en vigueur en U. R. S. S. date de l'ère stalinienne; elle est caractérisée par une très forte inégalité des rémunérations du travail. L'éventail des salaires est si anormalement ouvert que la nouvelle équipe du Kremlin doit, de toute évidence, envisager la réforme d'un système qui ne correspond plus à l'évolution technique, à l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre et aux modifications de la structure du marché du travail. Cette réforme est tout à la fois une nécessité économique et une nécessité politique.

Le 25 mai 1955, le Conseil des ministres de l'U. R. S. S. a chargé un comité spécial, dont la présidence a été confiée à *Lazar Kaganowitch*, d'étudier l'ensemble du problème du travail, des salaires et des prix. En juillet 1955, *Boulganine*, président du conseil, a insisté devant le comité central du Parti communiste sur l'urgence d'une réforme du régime actuel des salaires, qui entrave désormais le développement de la production. Il est apparu, en effet, que les salaires réels augmentent plus rapidement que la productivité. Au cours des quatre dernières années, cette dernière se serait accrue de 33% (!) et les salaires réels auraient été améliorés de 37% (!). Comme l'aurait fait tout entrepreneur « capitaliste », Boulganine a précisé que le développement économique et la stabilité de la monnaie et des prix exigent que l'accroissement de la productivité précède l'augmentation des salaires réels.

La « Prawda » du 27 septembre 1955 a insisté sur les dangers qu'implique un relèvement des salaires supérieur à l'augmentation de la productivité. Cet écart crée un déséquilibre entre l'offre et la demande. Il peut en résulter des pénuries, des hausses de prix, une dépréciation du rouble et, en fin de compte, un abaissement du pouvoir d'achat des salariés.

Le système présent de rémunération du travail est vieux de vingt-cinq ans; il a été introduit en liaison avec la mise en chantier du premier plan quinquennal, en 1931. A ce moment, l'Union soviétique souffrait d'une grave pénurie de main-d'œuvre. Le développement de la production exigeait d'urgence la formation de travailleurs qualifiés. Des millions d'analphabètes ont été transférés d'autorité des villages dans les villes. Le mode de rétribution mis alors sur pied et une discipline de fer devaient transformer ces paysans déracinés en travailleurs industriels. Un éventail des salaires très largement et même anormalement ouvert devait stimuler leur effort. Le salaire au temps a été remplacé par un *salaire au rendement*. Un système compliqué de *primes* devait promouvoir la compétition et contribuer à l'accroissement de la production. Les travailleurs dont le

rendement dépassait les normes fixées recevaient un salaire nettement supérieur aux gains moyens (stakhanovisme). Ce régime a créé des inégalités criantes et suscité une *aristocratie ouvrière* dotée de privilèges souvent injustifiés par rapport à la situation des autres travailleurs. Mais il n'en reste pas moins que ce système, qui spéculait sur l'appât du gain, a puissamment contribué à améliorer la qualification de la main-d'œuvre. En un temps relativement court, l'U. R. S. S. a formé toute une génération de travailleurs qualifiés. Mais il est évident que les inégalités — toujours plus flagrantes — consécutives à ce système devaient provoquer à la longue des tensions sociales. Les progrès constants de l'industrialisation ont eu pour corollaire une modification progressive de la structure de la main-d'œuvre et cette réalité exige aujourd'hui une réforme du régime des salaires.

La formation technique des travailleurs, qui a créé des cadres qualifiés, a eu pour effet de diminuer dans une certaine mesure l'écart entre les salaires et de fermer quelque peu l'éventail. Une partie grandissante de la main-d'œuvre a bénéficié de primes et d'autres avantages et elle a accédé à des catégories supérieures de rémunération. La forte différenciation des salaires a perdu en partie sa justification.

La revue *Woprossi Ekonomiki* (Problèmes économiques) relève à son tour que le système actuel des tarifs est dépassé par l'évolution. Cependant, au cours des années d'après-guerre, des réformes, mais partielles seulement, sont intervenues dans quelques branches. Les taux actuellement trop bas des tarifs en vigueur ne constituent plus un stimulant suffisant. Le dépassement des normes de travail (de 200% et davantage) étant un phénomène de plus en plus courant, les conséquences négatives du système actuel sont d'autant plus sensibles que les travailleurs sont plus qualifiés.

La différence entre les salaires moyens et les taux des tarifs a été comblée, pour ce qui est du travail à l'accord, par un système de salaire progressif assurant au travailleur qui dépasse la norme un gain d'autant plus élevé, par rapport au salaire normal, que la norme est plus largement dépassée. Dans l'industrie du cuir et dans l'industrie chimique, on connaît des primes pour les économies de matériel et des primes à la qualité; dans les charbonnages, à côté d'un salaire progressif, des primes sont versées lorsque les normes du plan sont atteintes; on connaît également des primes à la régularité du rendement. Dans la métallurgie, les primes collectives dont le versement est lié à l'exécution du plan constituent une part importante du salaire.

La revue précitée suggère que les tarifs moyens soient adaptés aux salaires moyens effectifs, ce qui permettrait de renoncer à une série de « salaires supplémentaires » (notamment ceux qui sont afférents au dépassement des normes), comme aussi de ramener à des propor-

tions plus raisonnables l'échelonnement des tarifs. On compte aujourd'hui 170 échelonnements de tarifs dans la sidérurgie, 140 dans l'industrie chimique, de 140 à 160 dans la construction des machines et jusqu'à 200 dans l'industrie des matériaux de construction.

Une analyse des normes de production a montré que le nombre des « normes justifiées du point de vue technique » a à peine augmenté et qu'il a même diminué dans la fabrication d'outillages. Les basses normes créent entre les normes de production et le plan de production un hiatus de 10 à 17%; en d'autres termes, le système ne permet pas de réaliser le plan. On constate que des normes différentes sont appliquées à des ouvriers qui exécutent exactement le même travail.

Au cours des années d'après-guerre, le nombre des ouvriers payés aux pièces s'est constamment accru; en 1953, ils totalisaient 77% de l'effectif global de la main-d'œuvre industrielle. Ce système est particulièrement répandu dans les industries de base. Mais le régime du travail à l'accord doit être encore étendu, avant tout dans les entreprises auxiliaires. Cependant, nombre d'ouvriers travaillant à l'accord sont payés aux pièces, avant tout lorsque l'approvisionnement en matières premières et matériel ne parvient pas à suivre le rythme de la production.

Après la guerre, le « régime du salaire progressif aux pièces » a gagné du terrain; par rapport à 1940, la proportion des ouvriers payés directement aux pièces a diminué. Le système du salaire progressif aux pièces, qui était naguère limité aux secteurs industriels où la production présentait des goulots d'étranglement, est devenu un moyen d'augmenter quasi automatiquement le salaire moyen par rapport aux tarifs en vigueur. Certes, le salaire progressif aux pièces stimule plus fortement la production que le salaire aux pièces proprement dit, mais il ne permet pas non plus d'utiliser à fond le potentiel de production.

Dans les conditions actuelles, caractérisées par une intensité moyenne du travail et une durée du travail réduite, les spécialistes se prononcent contre une extension du système du salaire progressif aux pièces; d'une part, parce que la qualification professionnelle et l'expérience des travailleurs augmentent et, de l'autre, parce que les abus auxquels ce système donne lieu grèvent les coûts de production.

Le système du salaire progressif aux pièces a faussé le rapport entre l'accroissement de la productivité et l'augmentation des salaires. En 1954, la production moyenne par travailleur s'est inscrite à 101,3% des normes du plan et le salaire moyen à 108,3%. De 1952 à 1955, le budget des salaires a été dépassé de 1 554 000 roubles. Diverses branches ont versé des suppléments de salaire dans les limites des normes de production. Pour les ouvriers les plus qua-

lifiés des charbonnages, ces suppléments sont payés à partir du moment où les normes de production sont atteintes à raison de 80%; le supplément de salaire est en conséquence plus élevé que le salaire de base. L'expérience a montré que cette solution ne peut contribuer à la réalisation des « normes qui sont justifiées du point de vue technique » qu'à la condition que l'organisation du travail soit améliorée et que ces normes soient fixées à un niveau élevé. En conséquence, l'application du salaire progressif aux pièces doit être réservée aux industries qui connaissent des goulots d'étranglement, en d'autres termes qui ne parviennent pas à répondre aux exigences du plan. Ailleurs, ce système doit être remplacé par le salaire direct aux pièces, complété par le versement de primes pour l'accomplissement des exigences fixées par le plan par équipe et par mois. Le recours au système du « salaire indirect aux pièces » doit être également restreint.

Pendant la période d'après-guerre, le système des primes a contribué à l'accroissement de la productivité; dans nombre de cas, il a également permis d'augmenter les salaires moyens. Dans certaines branches industrielles, des primes s'ajoutent au salaire supplémentaire progressif. Dans la sidérurgie, par exemple, les fondeurs d'acier et les lamineurs touchent une prime collective pour l'exécution du plan au four Martinet et au laminoir. La prime étant versée dès que le plan est exécuté à raison de 90%, les entreprises paient des sommes considérables avant même que les chiffres de production fixés soient atteints.

La prime est en quelque sorte un complément de salaire versé pour ancienneté de service dans les branches où les conditions de travail sont pénibles ou préjudiciables à la santé. Ces compléments représentent souvent jusqu'à 8 ou 9% du budget des salaires. Le versement de primes d'ancienneté ou de fidélité doit être étendu dorénavant à toutes les catégories de travailleurs de l'entreprise. Cependant, l'extrême diversité des primes a pour effet de diminuer l'effet de chacune d'elles. La sidérurgie connaît dix-sept primes différentes. Le recours aux primes doit être limité et seules doivent être maintenues celles dont la pratique justifie l'existence. Les primes qui ont uniquement pour fonction d'augmenter quasi automatiquement le salaire moyen doivent être supprimées. Les primes doivent être effectivement justifiées par la qualité du travail; à cet effet, elles doivent être adaptées aux particularités de chaque industrie.

Depuis la guerre, l'équipement de l'industrie soviétique a été renouvelé; il permet théoriquement de couvrir les besoins. Malgré cela, l'organisation du travail ne répond pas à tous les espoirs et le niveau de la productivité est encore inférieur aux prévisions. L'ouvrier soviétique n'utilise pas de manière optimum les possibilités techniques dont il dispose. La production de maintes entreprises

s'inscrit au-dessous des normes du plan. Il n'en reste pas moins que d'incontestables progrès ont été accomplis. Depuis la mise en œuvre des plans quinquennaux, le rendement des travailleurs a augmenté de six à huit fois. Les spécialistes soviétiques sont d'avis que la productivité de l'ouvrier russe est égale à celle de l'ouvrier européen, mais encore nettement inférieure à celle de l'ouvrier américain — d'un tiers environ, bien que l'écart entre la qualité des équipements russe et américain soit loin d'être aussi élevé.

Le niveau trop bas des normes fixées pour stimuler le travailleur freine le développement de la production. Plus les normes sont dépassées et plus les revenus augmentent. Jusqu'à maintenant toutefois, les tentatives visant à fixer les normes à un niveau plus élevé se sont heurtées à la résistance des travailleurs et des entreprises. Le gouvernement a réagi en abaissant les taux de salaire, de sorte que le système stalinien des salaires est devenu un obstacle au développement industriel. Le comité Kaganowitch est donc placé en face d'une tâche difficile. Il doit élever les normes et les adapter au progrès de la technique. Comment les travailleurs réagiront-ils? Cette élévation des normes leur vaudra-t-elle en fin de compte une augmentation de revenu ou bien les travailleurs feront-ils les frais de cette réforme?

Lors du 20e congrès du parti, en février 1956, les organes dirigeants n'ont pas annoncé une réforme profonde du régime des salaires; ils se sont bornés à envisager une augmentation des salaires les plus bas. De l'avis de *Mikoyan,* l'importance de cette mesure réside avant tout dans le fait qu'elle corrigera ce que l'échelonnement des salaires avait d'excessif. L'éventail des salaires sera moins largement ouvert qu'aujourd'hui, ce qui, selon Mikoyan, représente un « nouveau pas en avant vers le communisme ». En fait, cette mesure n'entraînera, en tout et pour tout, qu'une légère modification de la répartition du revenu national.

Quant à Kaganowitch, le dictateur en matière de prix et de salaire, il a défendu un point de vue conservateur; il s'est prononcé pour le maintien du principe de l'inégalité des rétributions du travail; à son avis, il n'est pas nécessaire de modifier la politique actuelle en matière de salaire. L'intérêt personnel, l'appât du gain, doit demeurer un moteur essentiel de l'économie soviétique. C'est le rendement qui doit déterminer la répartition du revenu national. Il importe avant tout que les cadres, les techniciens et les ingénieurs aient des traitements appropriés à l'importance de leur apport au développement de la production.

Quant à *Krouchtchev,* il a souligné la nécessité de fixer de nouvelles normes, celles d'aujourdhui étant dépassées par les progrès techniques. Il arrive encore trop souvent, a-t-il dit, qu'à qualification égale les travailleurs aient des salaires différents. Krouchtchev s'est également prononcé en faveur de la rétribution au rendement.

C'est dire que la réforme nécessaire n'interviendra pas, du moins dans un délai prévisible. Le travailleur soviétique devra continuer à peiner durement pour un standard de vie nettement inférieur à celui de l'ouvrier de l'Occident. La propagande officielle s'emploiera, comme hier, à le convaincre que ces sacrifices sont nécessaires pour assurer le passage du socialisme au communisme. Mais cette propagande sera-t-elle toujours efficace?

Conditions d'existence, revendications et aspirations des travailleurs français

Les résultats d'une enquête par sondage

Par le Dr *Jacques Schaerf*, Paris

L'opinion mondiale n'a pas été peu étonnée de constater, lors des élections françaises du 2 janvier 1956, que 5,3 millions de Français, soit 400 000 de plus que lors des élections de 1951 à l'Assemblée nationale, ont donné leur suffrage au Parti communiste. Les conditions d'existence du peuple français ne s'étaient-elles pourtant pas améliorées très sensiblement dans l'intervalle? On en a conclu que les travailleurs sont toujours plus sensibles aux mots d'ordre révolutionnaires, toujours plus enclins aux solutions de force — ce que démontreraient d'ailleurs, bien qu'elles aient été déclenchées par les syndicats libres et par les chrétiens-sociaux, les grèves massives de l'été 1955. A première vue, cette analyse peut paraître juste. Mais on ne saurait porter un jugement valable sur les réactions des travailleurs français sans connaître exactement les divers courants idéologiques, les conditions d'existence des masses, leur comportement face aux problèmes économiques et sociaux, leurs revendications et leurs aspirations. Le fait que plus de 20% des électeurs français votent pour le Parti communiste révèle sans conteste le mécontentement d'une classe travailleuse profondément persuadée qu'elle ne participe pas de manière équitable à l'accroissement du revenu national. Il serait cependant faux d'en conclure à un renforcement des tendances révolutionnaires. Les résultats d'une enquête par sondage exécutée tout récemment par l'Institut français d'opinion publique donnent une image plus juste et plus nuancée de la réalité française.

Aujourd'hui encore, plus de 50% des salariés consultés gagnent moins de 40 000 fr. français par mois, compte tenu des allocations pour enfants, des prestations sociales de l'entreprise, etc. 31% ont un revenu oscillant entre 40 000 et 60 000 fr. et 19% seulement un revenu supérieur. Il convient de relever que, pour obtenir ce revenu,