

Les facteurs qui déterminent le taux des salaires dans le monde moderne : du prix du travail au revenu du travailleur

In: Revue économique. Volume 1, n°2, 1950. pp. 129-156.

Citer ce document / Cite this document :

Marchal Jean. Les facteurs qui déterminent le taux des salaires dans le monde moderne : du prix du travail au revenu du travailleur . In: Revue économique. Volume 1, n°2, 1950. pp. 129-156.

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/reco_0035-2764_1950_num_1_2_406745

REVUE ECONOMIQUE

LES FACTEURS QUI DETERMINENT LE TAUX DES SALAIRES
DANS LE MONDE MODERNE

DU PRIX DU TRAVAIL AU REVENU DU TRAVAILLEUR

Le salaire a acquis, dans l'économie moderne, la position de *revenu dominant*. Par là, on veut dire, non seulement que ses variations commandent, dans une large mesure, celles des autres revenus, et, par cet intermédiaire, celles de l'économie tout entière, mais encore que les transformations intervenues dans sa nature tendent à se refléter sur la leur (1).

La plupart des auteurs, fidèles à la tradition du XIX^e siècle, définissent encore le salaire comme le *revenu du travail*, c'est-à-dire comme le prix payé en échange de la marchandise ou du facteur travail. Pour notre part, nous ne sommes plus disposés à accepter cette définition, valable pour le capitalisme individuel du XIX^e siècle. Par suite de l'intervention des groupes et des pouvoirs publics et sous l'influence de la philosophie qui prédomine aujourd'hui, il nous semble que le salaire est devenu, dans le capitalisme actuel, le revenu du travailleur, ou plus exactement le *revenu du salarié* (2), c'est-à-dire le revenu de l'individu qui n'a pour vivre que sa force de travail, le revenu de l'homme qui n'est ni capitaliste,

1. Sur la nature de l'effet de domination mis à jour par François PERROUX, voir son article : « Esquisse d'une théorie de l'économie dominante », dans *Economie Appliquée*, archives de l'I.S.E.A., avril-sept. 1948. — Voir également l'ouvrage de W.A. JÖHR, *Theoretische Grundlagen des Wirtschaftspolitik*, t. I, Saint-Gall, 1943.

2. Cf. dans le même sens l'enquête de l'Institut de Science économique appliquée : « La rémunération du travail et la politique du salaire », *Cahiers*, série B. — Voir également, sur le mécanisme et les causes de l'évolution, notre *Cours d'Economie politique*, t. 1, p. 171 et suiv.

En liant ainsi la notion de salaire à celle de salarié, nous entendons naturellement introduire dans la première tout le contenu sociologique et historique inclus dans la seconde. On notera en particulier que le salarié, s'étant, aux XIX^e et XX^e siècles, à la fois sous l'influence d'une évolution des faits et d'une propagande doctrinale, de plus en plus intégré à une classe, le salaire a tendu, par contre-coup et dans la même mesure, à prendre le caractère d'un *revenu de classe*. Voir la suite de cet article.

ni chef d'entreprise, mais simplement homme et rien de plus. Le salaire est *le revenu humain* à l'état pur.

Pour bien comprendre la sorte de mutation dont le salaire est ainsi l'objet, il ne faut pas perdre de vue deux circonstances :

1° Si le salaire tend à devenir pour celui qui le touche, s'il tend à être considéré par l'opinion publique et par les gouvernants, essentiellement comme le revenu qui doit permettre de subsister à ceux qui n'ont pour vivre que leur force de travail, *ce même salaire n'en demeure pas moins pour l'entreprise qui le paie*, un prix de facteur, un élément du coût de production. Il y a donc plutôt superposition d'un caractère nouveau, *dominant*, au caractère ancien que remplacement de l'un par l'autre. Le salaire était jadis un *prix de facteur*, il tend aujourd'hui à être *d'abord un revenu de personne*, mais ceci n'exclut pas entièrement cela.

2° L'évolution que nous avons soulignée *est en cours de réalisation*. Elle n'est encore acquise, ni dans tous les secteurs de l'économie des pays de l'Occident européen ou des Etats-Unis, ni dans toutes les régions du Monde. En Asie, en Afrique, dans des pays comme l'Egypte, l'Inde ou la Chine, le salaire demeure à peu près strictement le prix de la marchandise-travail et d'une marchandise qui, eu égard à une natalité exubérante et à l'absence de toute organisation syndicale, n'est pas chère. Dans certains secteurs des économies plus avancées, il en va plus ou moins de même. Le syndicalisme, en effet, ne s'est développé que lentement. Apparu dès le milieu du XIX^e siècle en France et en Angleterre, ce n'est que depuis le début du XX^e siècle qu'il a conquis une véritable influence. Aux Etats-Unis, pays de haut capitalisme pourtant, son arrivée à maturité date de Roosevelt. Jusqu'à la guerre de 1939, les travailleurs agricoles restent partout en dehors du mouvement. On a trop tendance à étendre à l'ensemble des pays ce qui se passe dans quelques-uns et à la totalité de leur économie ce qui est valable pour quelques secteurs (1).

Ainsi comprend-on qu'il soit nécessaire d'étudier successivement les facteurs qui agissent sur le taux des salaires lorsqu'aucun syndicat patronal ni ouvrier ne se rencontre et lorsque les pouvoirs publics s'abstiennent

1. Signalons, pour éviter toute ambiguïté, que l'absence de syndicats et d'action étatique ne signifie nullement établissement de la concurrence parfaite. Celle-ci se définit classiquement par la fluidité et l'atomicité de l'offre et de la demande. Mais, même lorsque les groupes et les pouvoirs publics s'abstiennent, ni l'offre, ni la demande de main-d'œuvre ne sont parfaitement fluides, de multiples obstacles, physiques, psychologiques et sociaux s'opposant à leurs déplacements. Par ailleurs, la concentration normale des entreprises, leur caractère de coalition naturelle, pour reprendre l'expression d'Adam Smith, leur confère un net avantage sur les ouvriers. En l'absence de toute intervention externe, la demande de main-d'œuvre ne satisfait pas toujours à la condition d'atomicité. Ce qui nous retiendra donc ce sont deux cas concrets : dans l'un, il y a concurrence imparfaite sans action des syndicats et des pouvoirs publics ; dans l'autre, cette action se développe et une autre forme de concurrence imparfaite apparaît.

soigneusement de toute intervention, puis de voir ce qu'il en advient, lorsqu'on introduit l'une et l'autre complication. En procédant de la sorte, non seulement nous étudierons *deux cas qui ont été historiquement et sont encore géographiquement réalisés*, mais de surcroît nous mettrons en lumière d'abord les facteurs liés à la notion de salaire considéré comme prix du travail, puis ceux qui particularisent ce prix pour en faire le revenu d'une catégorie spéciale de travailleurs (1).

**Les facteurs qui déterminent le taux du salaire
en l'absence de toute intervention des syndicats
ou des pouvoirs publics**

Dans cette hypothèse, le travail peut être assimilé à une marchandise, dont le prix s'établit en vertu de la loi de l'offre et de la demande. Cette marchandise, malgré tout, n'est pas tout à fait une marchandise comme les autres. Elle présente des particularités dont on ne peut faire abstraction et qui confèrent au salaire, considéré comme prix du travail, des caractères originaux.

*
**

Plaçons-nous d'abord, pour prendre une première vue des choses, à un point de vue statique.

Faisant application au salaire de la théorie classique de la concurrence parfaite, les auteurs traditionnels avancent deux propositions :

1° Ils soutiennent qu'à un moment donné le taux du salaire est déterminé, qu'il s'établit à l'intersection *nécessairement unique* des deux courbes de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

1. Sur la question, voir M. DOBB, *Wages*, 3^e édit., 1948, chap. 1, 5 et 6; — DUNLOP, *Wage politics of Trade Unions*, dans les *Readings in the theory of income distribution, selected by a Committee of the American Economic Association*, The Blakiston Company, 1946; — FELLNER, *Employment theory and business cycles*, dans *Survey of contemporary Economics* de ELLIS, 1946; — J. GUGLIELMI, *Essai sur le développement de la théorie du salaire*, préface de G. MARCY, Sirey, 1945; — B. HALEY, *Value and distribution*, dans le *Survey* de ELLIS, *op. cit.*; — A. HANSEN, *Monetary theory and fiscal policy*, 1949, chap. 7 et 8; — J.R. HICKS, *The theory of wages*, Londres, 1933; — O. LANGE, *Price flexibility and employment*; — LERNER, *The relation of wages policies and prices policies*, dans les *Readings...*, *op. cit.*; — LESTER, *Economica of Labor*, 1943, chap. 5, 6, 8 et 12; — REYNOLDS, *Relations between wages rates, costs and prices*, dans les *Readings...*, *op. cit.*

2° Ils ajoutent que, par suite de réactions des entrepreneurs, ce taux tend constamment à revenir *au niveau de la productivité marginale du travail*. S'il était supérieur, les entrepreneurs embaucheraient de nouveaux ouvriers, ce qui tendrait à relever le salaire et à abaisser la productivité marginale. Dans le cas contraire, ils licencieraient une partie de leur personnel. Le taux du salaire et le taux de la productivité marginale tendent donc à coïncider. L'ouvrier touche un salaire représentant l'équivalent exact de ce qu'il fournit à la production. Contrairement à ce qu'avance Marx, il n'est victime d'aucune exploitation.

Les auteurs modernes s'élèvent contre ces propositions. Selon eux, fréquemment, plusieurs taux de salaire sont possibles entre lesquels on ne peut choisir qu'en vertu de considérations historiques ou sociologiques. Pour eux également, le salaire ne s'identifie pas toujours à la valeur du produit marginal du travail et il peut y avoir exploitation.

A) D'après les auteurs modernes, en effet, la courbe de demande de main-d'œuvre ne présente pas de particularité notable. C'est, comme la courbe de demande d'une marchandise quelconque, une courbe décroissante de gauche à droite (1). Plus le travail est cher, moins les entreprises en demandent (2). Par contre, *la courbe d'offre de main-d'œuvre par les ouvriers* présente une forme inattendue : elle entre dans la catégorie, découverte depuis relativement peu de temps, des courbes anormales ou atypiques.

Pour une marchandise quelconque, la courbe d'offre croît de gauche à droite : plus les prix envisagés sont hauts, plus les détenteurs de produits sont disposés à en céder de grandes quantités aux acheteurs. En manière de travail, par suite de l'entrée en jeu de l'effet de revenu,

1. En portant, suivant une habitude qui tend à se généraliser, les prix et les taux de salaire en ordonnées sur un axe vertical Oy et, en abscisse, sur un axe horizontal Ox, les quantités demandées ou offertes.

2. L'élasticité de cette courbe dépend d'une série de facteurs que nous nous bornons ici à recenser : élasticité de la courbe de demande du produit fabriqué à l'aide du travail, étant souligné qu'il s'agit d'une demande *anticipée*, non de la demande réelle; — conditions techniques de la production et des possibilités de substitution d'un facteur à un autre, particulièrement des machines aux hommes et réciproquement; — élasticité de l'offre des autres facteurs de production, spécialement de l'outillage; — enfin, l'importance du salaire dans le coût du produit fabriqué.

La courbe de demande de main-d'œuvre est d'autant plus élastique que la courbe de demande des produits l'est aussi; — que les facteurs travail et outillages sont davantage substituables; — que la courbe d'offre des autres facteurs est élastique; — enfin que le travail représente un élément plus important du coût de l'entrepreneur.

qui vient se combiner avec l'effet de substitution, il n'en va pas de même : l'augmentation du taux des salaires n'entraîne pas toujours augmentation des quantités offertes, sa diminution, fléchissement de ces mêmes quantités.

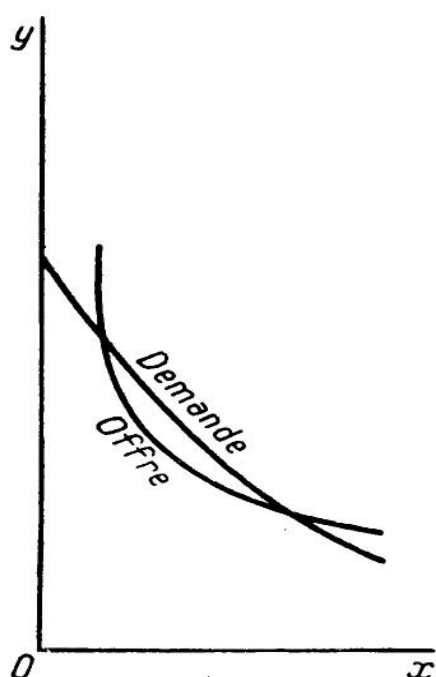


FIGURE 1.

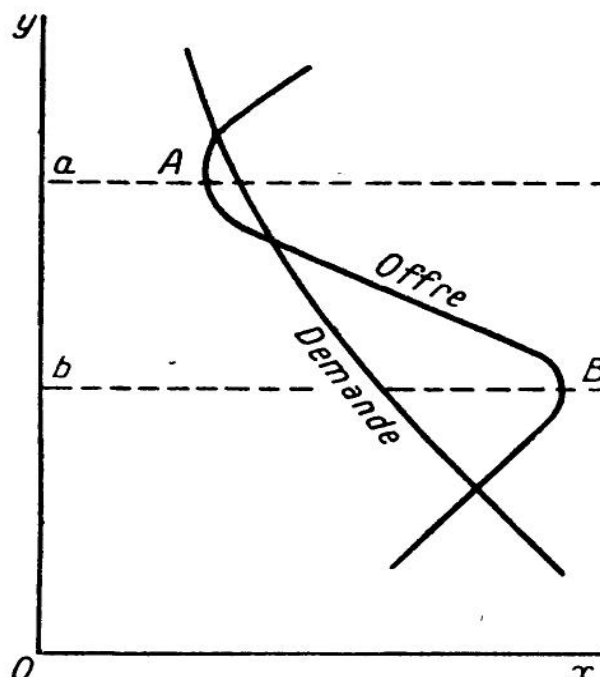


FIGURE 2.

COURBES D'OFFRE ET DE DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE.

Ox, nombre d'heures de travail; — Oy, taux du salaire.

Plaçons-nous dans une localité quelconque. *Si aucune communication n'existait entre cette localité et ses voisines*, la courbe d'offre de travail serait, tout comme la courbe de la demande, décroissante de gauche à droite (fig. 1). Pourquoi ? Parce que, le salaire étant un revenu alimentaire, payé à des gens qui n'ont aucune réserve et ne disposent que de ce seul moyen d'existence, plus le taux de salaire pratiqué est bas, plus les ouvriers qui désirent maintenir le niveau de vie auquel ils sont habitués, sont amenés à prolonger la journée de travail. Si cela ne suffit pas, ils envoient à l'usine, comme cela s'est produit au début du XIX^e siècle, leurs femmes et leurs enfants. Plus les taux de salaire sont bas, plus les quantités de travail offertes sont considérables.

Lorsque des relations existent d'une ville à l'autre, les choses se compliquent un peu. On peut admettre (fig. 2) qu'entre deux limites Oa et Ob, aucun ouvrier ne quitte la ville, ni ne consent à venir d'une ville voisine. La courbe d'offre de main-d'œuvre est décroissante de gauche à droite. Au-dessus du salaire limite Oa les ouvriers affluent des villes voisines et ils viennent d'autant plus nombreux que le taux offert est haut. La courbe redevient croissante. Au-dessous de Ob, il y a émigration hors de la ville et d'autant plus que le taux de salaire est bas. La courbe est également croissante de gauche à droite.

Ceci étant, le moindre coup d'œil sur les deux graphiques montre que *les courbes d'offre et de demande de main-d'œuvre peuvent se couper en plusieurs endroits, réalisant tous égalité de l'offre et de la demande. Il y a, disent certains auteurs, indétermination du taux du salaire.*

En fait, l'indétermination peut être levée en introduisant *des considérations historiques et sociologiques que nous ne voyons, pour notre part, aucun motif d'exclure de la science économique.* Lorsque, comme ce fut le cas au début du XIX^e siècle, on se trouve en présence d'une population ouvrière urbaine, grossie par un afflux de travailleurs ruraux, chassés des campagnes par les progrès du machinisme et le déclin des industries domestiques, d'une population que la prohibition des syndicats et une attitude systématique de non-intervention des pouvoirs publics laissent sans défense, on peut poser que le salaire le plus faible est celui qui s'établira. Dans des circonstances historiques et sociologiques différentes, ce serait un salaire plus élevé. Ainsi apparaît-il, et c'est à notre sens une loi fondamentale, que *le salaire a nécessairement un contenu historique et sociologique, que les propositions le concernant ont toujours un caractère contingent et relatif, même quand elles ont une apparence absolue (1).*

1. R. VON STRIGL, l'un des représentants marquants de l'école néo-marginaliste, tout en définissant le travailleur comme « un complexe de possibilités alternatives d'emploi », reconnaît qu'il ne suffit pas de constater l'existence de ces possibilités d'emploi, mais qu'il faut encore voir comment elles se réalisent *in concreto*. Ici se manifeste l'influence de l'organisation économique qui précise la durée du travail, des opportunités d'utilisation, de la force de résistance des travailleurs, etc. Il apparaît donc que, pour définir le concept de travail, il faut recourir à des éléments historiques et relatifs. Par voie de conséquence, les propositions liées à ce concept sont, elles aussi, historiques et relatives, même lorsqu'elles semblent avoir une portée très générale. Les données économiques, en d'autres termes, se modifient. Mais pour Strigl, *il n'y a pas de théorie des changements des données.*

La position de Strigl, que l'on peut considérer comme caractéristique des tendances classique et néo-classique, est donc la suivante : l'explica-

B) Par ailleurs, les théoriciens modernes ont montré que, sur un marché abandonné à lui-même, *le taux du salaire ne tend pas à coïncider avec la valeur du produit marginal du travail* et que, par suite, des *phénomènes d'exploitation peuvent se produire*.

C'est une question délicate de savoir ce qu'il faut entendre par *exploitation ouvrière*. Pour que l'ouvrier ne soit pas exploité, dira-t-on, il faut qu'il touche ce à quoi il a droit. Mais à quoi a-t-il droit ? La réponse varie, selon que l'on se réfère, comme jadis, au principe de la justice commutative ou à celui de la justice distributive, comme on tend à le faire aujourd'hui. Dans le premier cas, l'ouvrier cesse d'être exploité dès l'instant qu'il touche un salaire au moins égal à la valeur de son apport à la production. Dans le second, il peut encore être victime d'une exploitation si le salaire alloué ne lui permet pas de subsister convenablement. Nous ne croyons nullement que la première formule soit suffisante. On peut cependant la considérer comme traduisant une exigence minimum, tout phénomène d'exploitation par rapport à elle étant *a fortiori* un phénomène d'exploitation par rapport à la seconde. Par ailleurs, on notera que c'est à cette formule que se réfère le capitalisme individuel en usage précisément dans les secteurs ou les économies où n'existent ni syndicats ouvriers, ni interventions étatiques.

Ceci étant, Mrs Robinson (1) a montré qu'il pouvait y avoir exploitation, au sens de la justice commutative, dans deux séries de cas : lorsqu'il y a imperfection de la concurrence sur le marché du travail ou sur celui du produit fabriqué à l'aide du travail.

Il est complet du taux du salaire nécessite que l'on fasse intervenir des facteurs historiques et sociologiques, liés à la structure économique et à son évolution. Ces facteurs cependant *ne ressortissent pas à la théorie économique*, mais à d'autres disciplines telles que l'histoire ou la sociologie, et, conformément à l'esprit du XIX^e siècle, malgré A. Comte, on établit une cloison étanche entre les unes et les autres. La conclusion dès lors s'impose et c'est bien celle que tire Strigl : économiquement le salaire est indéterminé. Pourquoi ? Parce que, partiellement au moins, il résulte d'une structure dont, par principe, on s'interdit de rendre compte dans le cadre d'une science jalousement bornée. Pour notre part, nous n'acceptons pas cette définition étroite de la science économique, estimant qu'il y a lieu d'y faire entrer l'étude des facteurs historiques et sociologiques, qui, seuls, permettront de rendre compte, autrement que de façon superficielle, des équilibres économiques ou sociaux et du niveau auquel ils se fixent (voir R. von STRIGL, *Die ökonomischen Kategorien und die Organisation der Wirtschaft*, Iena, 1923, — et notre chapitre sur l'objet et la nature de l'économie politique, *Cours d'Economie politique*, t. 1, p. 281 et suiv.).

1. J. ROBINSON, *The economics of imperfect competition*, livre IX, chap. 25 et 26.

a) *Imperfection de la concurrence sur le marché du travail* : lorsque, dans un petit centre, une seule usine se porte acheteuse du travail des ouvriers qui habitent la localité, lorsque dans une localité plus importante quelques firmes s'entendent tacitement, il est possible de montrer, en se reportant à la théorie du monopsonne, ou monopole de la demande, que le taux du salaire ou prix de la marchandise-travail s'établira normalement à un niveau inférieur à la productivité marginale du travail. Il suffit pour cela de supposer que l'entrepreneur acheteur s'efforce de porter son gain au maximum.

Bien plus, il est possible à l'entreprise qui jouit d'un monopole d'achat, de pratiquer une politique de prix multiples et, à la faveur de cette politique, de pousser l'exploitation plus loin. Cette entreprise pourra imposer, à travail et à rendement égaux, des taux de salaire plus faibles à la population féminine qu'à la population masculine, ou bien des taux de salaire plus faibles à une population de couleur, indigène ou importée, qu'à la population blanche. Dans toutes ces hypothèses, qui recouvrent des cas bien réels et bien concrets et qui n'ont pas tous disparu, il y a, selon l'expression de Mrs Robinson, *exploitation monopsonique de la main-d'œuvre* (1).

1. La démonstration de Mrs Robinson est généralement considérée comme valable. On peut cependant présenter à son encontre une objection. Mrs Robinson, en effet, donne à sa courbe représentative de l'offre du travail une forme croissante de gauche à droite. Elle l'assimile, en d'autres termes, à une courbe normale d'offre. Par suite, la courbe du coût marginal de travail pour l'entreprise, qui se déduit de la courbe d'offre de travail (ou courbe du coût moyen du travail pour l'entreprise), se trouve également ascendante et surtout située *au-dessus* de cette courbe. La démonstration dès lors peut sans difficulté être menée à bout et l'exploitation démontrée.

En fait nous avons rappelé, au début même de cet article, que la courbe d'offre de travail est généralement une courbe atypique, soit décroissante de gauche à droite, soit recroquevillée en forme de S. Dans ce cas, le graphique de Mrs Robinson devrait être rectifié : la courbe de coût marginal de travail pour l'entreprise se trouvant *au-dessous* de la courbe de coût moyen (courbe d'offre) dans toutes les portions où celle-ci décroît, il n'y aurait plus constamment exploitation. Du point de vue de la justice commutative, les ouvriers cesseraient, à certains moments, d'être exploités.

On s'abstiendra toutefois de conclure que les ouvriers y gagneraient puisque, aussi bien, nous l'avons dit, la courbe d'offre de travail devient décroissante lorsque les ouvriers sont contraints par la misère de faire des heures supplémentaires d'autant plus nombreuses et d'envoyer leurs femmes et leurs enfants à l'usine d'autant plus longtemps que le taux de salaire est bas. La justice commutative est peut-être respectée, mais son insuffisance éclate aux yeux de tous. Il apparaît que seule la justice distributive peut fournir une base acceptable pour définir l'exploitation, et cette dernière est évidente.

b) Il y a également exploitation, selon Mrs Robinson, *lorsque la concurrence est imparfaite sur le marché du produit fabriqué à l'aide du travail*. Cet auteur a montré que tout entrepreneur bénéficiant d'un monopole pour la vente de ses produits fabriqués, est amené, même lorsqu'il est en concurrence sur le marché du travail, pour l'embauchage des ouvriers, avec des entreprises fabriquant d'autres articles, à arrêter le recrutement des travailleurs avant que le salaire n'ait rejoint la valeur du produit marginal imputable à l'ouvrier. Il se produit donc un phénomène d'exploitation et, pour reprendre ici encore une expression de Mrs Robinson, il y a *exploitation monopolistique du travail*.

On est dès lors amené à cette conclusion que l'affirmation de Marx selon laquelle, en économie de marché, les ouvriers sont exploités, répond, dans certains cas, à une intuition exacte. Seule est critiquable la démonstration qu'il en a donnée en se référant maladroitement à une théorie de la valeur-travail tirée de Ricardo. Des générations de libéraux ont insisté, après Böhm-Bawerk, sur les erreurs grossières commises par Marx (1). Ils n'en ont pas fait disparaître les conclusions. Des travaux des économistes modernes, il résulte qu'en économie de marché les ouvriers ne touchent pas ce à quoi ils auraient droit en stricte justice commutative, chaque fois qu'il y a imperfection de la concurrence sur le marché du travail ou sur le marché du produit fabriqué à l'aide du travail. Marx nous a fourni dans le cas présent un instrument d'analyse défectueux, un instrument au moyen duquel nous ne pouvons ni localiser correctement les phénomènes d'exploitation, ni prendre les mesures nécessaires pour les faire disparaître. Mais, lorsqu'il dénonce la possibilité d'une exploitation en économie de marché, il n'a pas tort.

**

Si, pour se rapprocher de la réalité, on abandonne le point de vue statique pour le *point de vue dynamique*, de nouvelles constatations doivent être faites, qui tendent à particulariser encore davantage le taux du salaire par rapport aux prix des marchandises ordinaires.

1. Précisons que l'appréciation sévère qui est portée au texte, vise la théorie de la valeur-travail, envisagée sur le plan de la technique économique, qui est bien celui où se place Böhm-Bawerk pour la critiquer et qui est encore, nous semble-t-il, celui où demeurent, pour la défendre, nombre de disciples contemporains de Marx, plus fidèles à la lettre qu'à l'esprit profond de la doctrine du maître. Mais il va de soi que sur un autre plan, philosophique, la théorie retrouve un très grand intérêt et qu'elle exige une appréciation plus nuancée que celle que nous pouvons donner ici.

Le volume et les habitudes de la population présentant une assez grande rigidité, les courbes d'offre de main-d'œuvre ne se déplacent que lentement, au cours de périodes de temps assez longues. Dans la pratique, *les variations du salaire* sont donc provoquées surtout par le déplacement des courbes de la demande de travail, celles-ci variant elles-mêmes, de façon générale, *en liaison avec la demande des produits fabriqués*.

Cela étant, les économistes modernes avancent plusieurs propositions :

1° Ils soulignent qu'il faut tenir compte, pour déterminer le taux de salaire dans un secteur, des *coûts de transfert*, c'est-à-dire des sommes que le travailleur doit dépenser pour passer d'un emploi à un autre.

Le salaire le plus bas qui peut être payé dans une industrie est le salaire qui n'incite pas le travailleur à quitter son emploi pour aller ailleurs. Le salaire le plus élevé est celui qui ne pousse pas l'employeur à se passer de lui. Quand les coûts de transfert sont importants, cet écart peut être considérable. Comme il est probable que les employeurs pourront deviner le maximum de leurs ouvriers mieux que les ouvriers le maximum de leur employeur, le salaire payé sera vraisemblablement plus proche de la limite inférieure que de la limite supérieure.

2° Les théoriciens modernes ont également montré qu'il faut tenir compte de l'état d'esprit des employeurs et de leurs supputations d'avenir.

Lorsqu'un entrepreneur reçoit des commandes subitement accrues, il peut donner à ses commandes plusieurs significations. S'il estime qu'il s'agit seulement d'une avance des achats ordinaires ou d'une demande exceptionnelle qui ne se reproduira pas, il ne tiendra nullement à forcer sa production et n'embauchera aucun personnel supplémentaire. Si, au contraire, il pense que la demande de produits se maintiendra désormais à un niveau plus élevé ou que l'accroissement est le début d'un processus cumulatif d'expansion, il réagira en développant sa production et en embauchant des ouvriers. Lorsque la demande des produits fabriqués se modifie, les répercussions sur le monde du travail sont, dans une large mesure, fonction de la phase de conjoncture considérée et du climat régnant (1).

1. Du point de vue théorique, ces attitudes se traduisent dans le concept de J.R. Hicks d'*élasticité de prévision* (*Value and capital*, 4^e partie, chap. 16, p. 205). Nous pensons qu'une certaine relation, qu'il faut se garder de rendre trop rigoureuse, peut être établie entre l'élasticité de prévision et la phase de conjoncture où se trouve l'économie (cf. notre ouvrage sur *Le mécanisme des prix*, 2^e édit., p. 169).

3° Les économistes modernes entendent tenir compte du *genre de marché* sur lequel se produit l'augmentation ou la diminution de la demande de main-d'œuvre.

A la suite de J.R. Hicks (1), on peut retenir plusieurs hypothèses. Dans le cas des *porteurs de gare*, des ouvriers spécialisés connaissant bien le marché se trouvent en présence d'employeurs changeants, peu renseignés. Toute augmentation de la demande de travail accroît immédiatement les exigences des porteurs, qui s'en rendent compte et relèvent leurs tarifs. Au contraire, une diminution ne les amènera que lentement, par le jeu de la concurrence, à réduire leurs prétentions. Avec les *dockers*, nous nous trouvons en présence d'employeurs et d'employés spécialisés, mais n'entretenant pas les uns avec les autres de relations rigides. Chaque matin, l'employeur embauche le personnel dont il a besoin pour la journée. Le chômage dès lors est presque normal. Les salaires descendent plus facilement qu'ils ne montent, car il est beaucoup plus aisé de devenir un travailleur par occasion que de cesser d'en être un. Dans les *métiers réguliers*, enfin, l'expérience acquise par chaque ouvrier dans son emploi le rend plus utile à son employeur que tout autre. De son côté, l'ouvrier hésite à quitter un emploi stable. Les salaires acquièrent dès lors une certaine rigidité. Lorsque la demande du produit fléchit, le patron hésite à réduire les salaires, car il tient à conserver ses ouvriers. De son côté, l'ouvrier, en cas d'augmentation de la demande de travail, hésite à changer d'emploi, même pour obtenir une meilleure rémunération. Les réactions ne se produisent qu'avec lenteur.

4° Il convient de noter enfin qu'à longue échéance les variations qui se produisent dans les taux des salaires sont susceptibles de déterminer un déplacement des courbes d'offre de main-d'œuvre, courbes qui sont cependant assez stables en principe.

De façon générale, on peut poser que la hausse des salaires tend à améliorer la productivité du travail : les ouvriers mieux nourris et bénéficiant de possibilités de détente plus grandes, pouvant fournir un travail de meilleure qualité. Cette action toutefois est limitée et s'arrête assez vite. Par ailleurs, la hausse du salaire incite à la longue les ouvriers à réduire leur temps de travail en supprimant les heures supplémentaires ou en réclamant la diminution de la journée légale, puisque, en travaillant pendant un temps plus court, ils peuvent se procurer un revenu identique.

Au total, si, en l'absence de toute intervention de syndicats ou des pouvoirs publics, le salaire est indéniablement un prix, le prix de la

1. J.R. HICKS, *Theory of wages*, op. cit., 1^{re} partie, chap. 4.

marchandise-travail, il ne faut jamais oublier que ce prix, à raison *des particularités de la marchandise* elle-même et de *l'imperfection du marché*, présente, par rapport aux prix des marchandises ordinaires, de *nombreuses particularités*. L'intervention des syndicats et des pouvoirs publics ne peut qu'accroître ces particularités.

**Les facteurs qui déterminent le taux du salaire
lorsqu'interviennent les syndicats et les pouvoirs publics**

L'intervention des syndicats et des pouvoirs publics a pour but de transformer la *nature du salaire* en imposant la prise en considération d'éléments nouveaux, tels que besoins des ouvriers, coût de la vie, charges familiales, pénibilité du travail, pour la détermination de son taux, et, corrélativement, en provoquant le relèvement de celui-ci. A la notion de salaire prix du travail, il s'agit de substituer celle de salaire revenu du travailleur, et, par là même, de faire reculer l'exploitation, non seulement au sens de la justice commutative, mais à celui de la justice distributive.

La combinaison des actions syndicale et étatique peut s'effectuer de diverses façons. Les pouvoirs publics peuvent se borner à entériner l'intervention des syndicats en la surveillant. Ils leur donnent des moyens juridiques en prévoyant la possibilité de conventions collectives et, pour le cas où aucune entente ne pourrait se réaliser, organisent des procédures de conciliation et d'arbitrage. Souvent, ils fixent un salaire minimum au-dessous duquel la rémunération d'aucun travailleur ne doit tomber. Mais parfois ils vont beaucoup plus loin, éliminant de la scène les groupes patronaux et ouvriers et fixant eux-mêmes, directement, avec ou sans consultation des intéressés, les taux de salaire pour tous les secteurs et à tous les échelons de la hiérarchie. Dans cette dernière hypothèse, on tend à la planification intégrale.

Sans aller jusque-là, nous supposerons simplement ici que des syndicats sont en présence avec, à l'arrière-plan, une possibilité d'intervention ou de pression des pouvoirs publics. La question se pose de savoir ce qu'il en advient du salaire.

1. MÉCANISME DE DÉTERMINATION DU SALAIRE SUR UN MARCHÉ
DE MONOPOLE SYNDICAL BILATÉRAL.

De façon générale, l'intervention des syndicats tend à substituer à des régimes de monopsonie, d'oligopsonie ou de concurrence monopolistique de la demande un régime de monopole bilatéral. En d'autres termes vont

se trouver en présence, non plus un acheteur unique de travail ou quelques firmes en petit nombre, d'une part, et, d'autre part, une infinité de vendeurs incapables pour des raisons multiples de toujours faire jouer la concurrence à leur profit, mais un acheteur unique et un vendeur unique : le syndicat patronal et le syndicat ouvrier.

*A ce monopole bilatéral, on ne peut toutefois appliquer le schéma élaboré par les théoriciens des prix (1), pour la raison que celui-ci suppose qu'il y a détermination simultanée par les deux parties de la quantité de marchandise échangée et du prix. En matière de travail, l'entrepreneur ne peut prendre l'engagement d'employer pendant une période déterminée une quantité fixe de main-d'œuvre. Ce serait courir un risque énorme qu'il n'accepterait que dans l'hypothèse d'une réduction très forte des salaires. Aussi patrons et ouvriers sont-ils d'accord pour procéder à la fixation des *taux de salaire seuls*. En signant une convention collective, le syndicat patronal accepte un certain taux de salaire. Il contraint ses adhérents à respecter ce taux. Il ne détermine en aucune façon le nombre d'ouvriers que ceux-ci seront contraints d'embaucher. Si le taux leur paraît à l'usage trop élevé, si les débouchés se restreignent, les employeurs auront la possibilité de licencier autant de personnes qu'ils voudront en respectant simplement les conditions légales de préavis. En matière de salaire, la théorie générale du monopole bilatéral est donc inapplicable. Une théorie spéciale est nécessaire qui tienne compte des particularités du marché considéré.*

Selon J.R. Hicks (2), on peut préciser les conditions de détermination du salaire en partant de deux courbes : l'une dite courbe de concession des employeurs, l'autre courbe de résistance des employés.

A) La courbe de concession des employeurs.

En présence d'une demande de relèvement des salaires, les entrepreneurs se trouvent partagés entre des sentiments divers.

D'une part, s'ils acceptent de payer des salaires supérieurs à ceux qu'ils envisageraient spontanément, leurs bénéfices tendront à diminuer, voire même disparaîtront. Dans certains cas, sans doute, les entrepreneurs peuvent envisager de relever le prix de vente des objets fabriqués. Mais ce faisant, ils risquent de provoquer une contraction de la demande qui amoindrira leurs bénéfices. Dans d'autres cas, ce recours même est exclu par suite de la concurrence étrangère. Par conséquent on peut poser que

1. Voir notre ouvrage sur *Le mécanisme des prix*, *op. cit.*, 2^e édit., p. 338.

2. J.R. Hicks, *Theory of wages*, *op. cit.*, 2^e partie, chap. 7.

plus les salaires envisagés sont élevés, plus les entrepreneurs sont enclins à résister.

Mais, d'autre part, les entrepreneurs savent que la résistance, le refus de consentir un certain taux de salaire, risquent de provoquer des grèves et que les grèves sont coûteuses. Les frais fixes continuent de courir alors qu'aucun rentrée de fonds ne se produit plus. Des engagements de livraison

ne peuvent être honorés. Des indemnités doivent être payées. On peut donc poser que plus les entrepreneurs s'attendent à ce que la grève dure longtemps, plus ils estiment difficile de rattraper dans la suite les pertes subies, plus ils seront disposés à abandonner leurs positions initiales et à faire droit à une demande de relèvement de salaire.

Pour chaque temps de grève envisagé, il y a donc un certain taux de salaire, que les entrepreneurs n'accepteront pas de dépasser. A tout taux de salaire plus bas, les entrepreneurs estiment que la grève leur infligerait des pertes trop

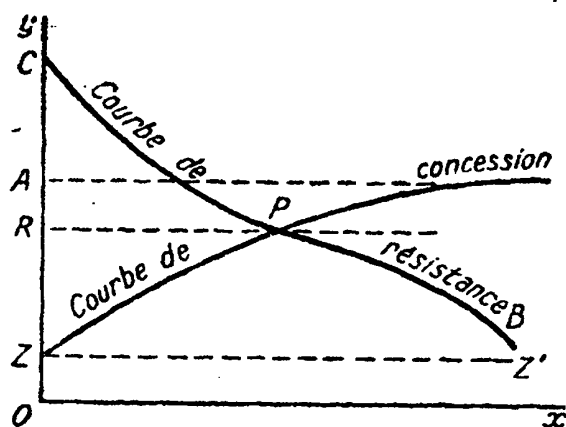


FIGURE 3.

Ox, longueur prévue pour la grève; — Oy, taux du salaire.
ZP, courbe de concession des employeurs; — CB, courbe de résistance des syndicats ouvriers.

lourdes et qu'il vaut mieux se résigner. A tout taux plus élevé, ils font le raisonnement inverse. De façon générale, les taux limites seront d'autant plus hauts que la durée envisagée pour la grève est étendue.

Portons donc sur un axe horizontal Ox les temps de grèves prévus et sur un axe vertical Oy les taux de salaire. Marquons sur l'axe Oy un point Z tel que OZ représente le taux de salaire que les entrepreneurs auraient payé si aucune pression syndicale ne s'était exercée sur eux.

Plutôt que subir la moindre grève, si courte soit-elle, les entrepreneurs sont disposés à payer le taux de salaire OZ. La courbe de concession des employeurs part donc du point Z.

Cette courbe s'élève d'abord lentement pour la raison que les entreprises acceptent de payer des salaires d'autant plus élevés que les durées de grève envisagées sont plus longues. A partir d'un certain moment toutefois, la courbe cesse de croître et marque un palier car il y a, de toute évidence, un taux de salaire OA qu'aucune pression ne pourra forcer les entrepreneurs à dépasser. Si le relèvement des salaires doit faire disparaître tout profit, si aucune perspective de gain ne subsiste, les entrepreneurs préféreront fermer leurs usines.

B) La courbe de résistance des syndicats.

La position des syndicats peut être décrite à peu près de la même façon que celle des employeurs. Accepter un taux de salaire inférieur à ce qu'ils demandent, c'est, pour les ouvriers, renoncer à une amélioration, pour la période qui va s'ouvrir, de leur niveau de vie. C'est sacrifier un bien-être qui paraît tout proche. Refuser un taux offert et déclencher la grève, c'est, pour améliorer la situation ultérieure, s'infliger tout de suite des sacrifices. Ces sacrifices seront d'autant plus difficiles à compenser que la grève durera plus longtemps, qu'elle épuisera plus complètement les économies des adhérents, qu'elle accumulera plus de notes en retard chez les fournisseurs.

Pour chaque longueur de grève envisagée, il y a donc un certain taux de salaire qui représente l'exigence minimum des ouvriers. Si le taux de salaire devait se fixer plus bas, les ouvriers préféreraient s'engager dans la grève, estimant que, malgré ses inconvénients immédiats, elle se soldera finalement de façon avantageuse pour eux. Si le taux de salaire devait se fixer plus haut, ils s'abstiendraient au contraire, pensant que les avantages resteraient finalement inférieurs aux inconvénients. On peut donc dresser une courbe de résistance des syndicats, établissant un lien entre les taux de salaire possibles et les longueurs de grève envisagées.

A son extrémité inférieure, cette courbe coupe la droite ZZ' à une distance ZB. Cela veut dire qu'il y a une durée maximum de grève qu'aucun syndicat ne peut dépasser, quelle que soit sa puissance, et à laquelle il est contraint d'accepter le salaire OZ qui se serait établi en l'absence de toute intervention.

A son extrémité supérieure, la courbe coupe l'axe vertical Oy en un point C correspondant au salaire maximum OC réclamé par le syndicat. Pour obtenir un salaire supérieur, les ouvriers ne sont, pour le moment, disposés à aucune action, si faible que soit sa durée.

De façon générale, la courbe est donc décroissante, en allant de gauche à droite : les salariés sont disposés à faire grève pendant un temps d'autant plus long que le taux envisagé pour le salaire est bas. Il faut ajouter que cette courbe est presque horizontale sur une partie de sa longueur. Il y a, en effet, un taux de salaire auquel les ouvriers estiment avoir droit à un moment donné. Pour atteindre ce taux, ils sont généralement prêts à faire de grands sacrifices, à faire grève pendant longtemps. Pour atteindre des taux tant soit peu supérieurs, ils n'envisagent, au contraire, que des durées de grève restreintes. S'ils peuvent les obtenir sans trop de frais, tant mieux. S'ils ne peuvent y parvenir, ils ne sont pas disposés à s'obstiner.

Cela étant, soit P le point d'intersection des deux courbes et R sa projection sur l'axe Oy. Le salaire OR représente *le salaire le plus élevé qu'une négociation habile peut soutirer aux entrepreneurs*. Si les syndicats ouvriers demandent un salaire plus élevé, les employeurs refuseront. S'ils

demandent un salaire plus bas, ils finiront par l'obtenir, après des résistances de forme de la part des employeurs, mais ils feront une mauvaise affaire.

En pratique, les dirigeants des syndicats sont obligés de fixer leurs revendications initiales à un niveau plus élevé afin d'éviter les critiques de leurs adhérents pour une modération excessive et en même temps se ménager une marge de manœuvre. Ils doivent prétendre qu'ils ne feront aucune concession, tout en étant prêts à se retirer sur une ligne plus facile à défendre dès qu'il leur sera manifestement impossible de tenir la première.

On avance généralement que le fait de déclencher effectivement la grève est un signe de faiblesse de la part des syndicats ouvriers et de manque d'habileté de la part de leurs dirigeants et qu'il est presque toujours possible d'obtenir de meilleures conditions par la négociation. Tant que la grève n'est pas commencée, en effet, les employeurs peuvent, en cédant sur un taux de salaire déterminé, éviter les pertes que leur infligerait une cessation du travail. Une fois que la grève est engagée, au contraire, certaines pertes sont acquises et il n'est plus possible de revenir sur elles. Tout ce que les entrepreneurs peuvent espérer, en se résignant à un certain taux de salaire, c'est seulement « racheter » le reste de la grève. La pression exercée sur eux diminue. Par ailleurs, dès l'instant que les syndiqués entrent effectivement dans la grève, ils subissent des pertes et leur capacité de résistance se restreint. Ils ne peuvent plus envisager que des durées réduites. Les dirigeants ouvriers devraient donc, au terme de cette analyse, éviter autant que possible de passer effectivement à l'action. Ils devraient agiter la menace de grève plutôt que déclencher la grève elle-même. On verra toutefois un peu plus loin que des considérations d'un autre ordre peuvent intervenir et rendre le déclenchement effectif de la grève souhaitable pour les ouvriers.

2. ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA PUISSANCE DES SYNDICATS EN PRÉSENCE.

Le schéma que nous venons de fournir s'efforce de rendre compte du processus de fixation du taux du salaire lorsque deux syndicats, patronal et ouvrier, sont en présence. Il ne nous renseigne pas sur la puissance des syndicats en question, non plus que sur les éléments qui conditionnent cette puissance. En d'autres termes, nous avons bien précisé la forme générale des deux courbes de concession des entrepreneurs et de résistance des salariés, mais nous n'avons pas dit les raisons pour lesquelles ces deux courbes peuvent se modifier et surtout se fixer dans une position ou dans une autre, plus à droite ou plus à gauche, par rapport aux deux axes de coordonnées Ox et Oy .

A) *La courbe de résistance des syndicats.*

Nous avons souligné que, dans de nombreux cas, la courbe de résistance des syndicats peut être horizontale ou presque horizontale sur une grande partie de sa longueur. Il en va ainsi particulièrement en temps de crise ou en période de ralentissement des affaires, lorsque les syndicats désirent surtout résister à une tentative de compression des salaires, mais ne peuvent songer sérieusement à obtenir des augmentations. Dans cette hypothèse, le taux effectivement atteint représente un palier que l'on tente de maintenir à tout prix et pour lequel on accepte éventuellement des grèves de longue durée. Les taux supérieurs ne sont demandés que pour la forme et l'on n'envisage pour les obtenir que des grèves très courtes. Lorsque, au contraire, la discussion s'ouvre dans une période de prospérité générale et de hausse des prix et de la production, les travailleurs veulent obtenir un relèvement de salaire. Mais le niveau à atteindre est moins précis et la courbe sera généralement moins horizontale. Il y aura encore un palier, mais il sera moins net et davantage incliné.

Par ailleurs, les temps de grève que les syndicats ouvriers peuvent envisager pour les différents taux de salaire, autrement dit la position de la courbe de résistance par rapport aux axes de coordonnées, dépendent des facteurs suivants :

a) *Degré de généralité du syndicalisme.* — Pour être efficace, le syndicalisme doit s'étendre à toutes les branches de l'économie et à tous les ouvriers à l'intérieur de chaque branche. Lorsque les syndicats groupent seulement les ouvriers d'une localité ou d'une région, les employeurs ont toujours la possibilité, pour briser une grève, de faire appel à des travailleurs non syndiqués, qu'ils font venir d'une autre localité ou d'une autre région. Aussi bien, la peur du « travail jaune », c'est-à-dire du travail des non-syndiqués, a-t-elle été l'un des traits caractéristiques du syndicalisme à son origine, d'un syndicalisme qui n'était pas encore parvenu à un degré suffisant de généralité.

b) *L'unité ou la division des organisations ouvrières.* — Il est bien évident que, lorsqu'une organisation unique groupe la totalité des travailleurs et assume la défense de leurs intérêts sans se préoccuper de leurs tendances politiques, comme c'est le cas en Angleterre, les organisations patronales ont moins de possibilités de manœuvres que lorsque les ouvriers sont divisés entre centrales rivales, comme c'est le cas en France actuellement. Aussi bien y a-t-il une tendance générale de la classe ouvrière à l'union. Mais les divergences d'intérêt qui peuvent exister d'une profession à l'autre, la prise en considération d'éléments politiques peuvent s'opposer à cette union.

c) *La puissance financière des syndicats.* — En cas de grève, la capacité de résistance des syndicats dépend de l'importance des économies dont disposent les adhérents, des ressources accumulées par les syndicats

eux-mêmes, au moyen desquelles ils peuvent allouer des secours aux grévistes, enfin de l'attitude des parties non directement intéressées à la grève, notamment des syndicats des autres professions qui peuvent envoyer une aide, des commerçants qui peuvent consentir des crédits pour les achats de denrées courantes, du public lui-même qui, s'il est favorable, peut organiser des souscriptions en faveur des grévistes. Si les Etats-Unis sont aujourd'hui un pays de grèves longues, cela tient à la richesse des syndicats, qui sont capables de secourir efficacement et durablement leurs adhérents.

Il ne suffit pas, d'ailleurs, de disposer de ressources importantes. Il faut aussi savoir utiliser ces ressources. Au début du XIX^e siècle, les syndicats anglais pratiquèrent résolument une stratégie consistant à concentrer toutes leurs forces sur « les mauvais employeurs », ceux qui prenaient le plus volontiers l'initiative de réductions de salaire ou se refusaient le plus longtemps à accorder une hausse. Ils invitaient les ouvriers de ces employeurs à se mettre en grève, recommandant aux autres de demeurer au travail. De la sorte, les syndicats économisaient leurs forces et, en affaiblissant la puissance contractuelle des « mauvais employeurs », ils atteignaient indirectement « les bons », qui ne craignaient plus la concurrence des mauvais et accordaient plus aisément des majorations. La réponse à cette tactique était, de la part des employeurs lorsqu'ils étaient d'accord entre eux, un lock-out général, contraignant les syndicats ouvriers à disperser leur puissance financière.

Au cours des dernières années, on a vu également en France les syndicats ouvriers concentrer leur action sur certaines positions-clefs, estimant que, lorsque les salaires des ouvriers de certaines professions sont relevés, les autres suivent presque nécessairement et sans grande difficulté. Il y a, en d'autres termes, des salaires dominants et des salaires dominés. La détermination des premiers, la concentration de l'action sur eux, est une opération avantageuse.

B) *La courbe de concession des employeurs.*

La forme et la position de cette courbe sont déterminées par trois séries de facteurs : certains propres à l'entreprise, d'autres relatifs au degré d'entente des producteurs, d'autres enfin touchant à la situation économique générale.

a) *Les facteurs propres à une entreprise.* — En se plaçant au point de vue de l'entreprise, à un moment donné et sans tenir compte des relations qu'elle peut entretenir avec d'autres, on peut calculer un coût de résistance à la grève et un coût de concession. Le *coût de résistance* dépend d'abord du degré auquel le syndicat peut rendre la grève effective dans l'entreprise, du fait que celle-ci affectera vraisemblablement 50 % ou 80 % du personnel, par exemple; il dépend ensuite de l'importance

des dépenses qui continueront de courir malgré l'arrêt du travail : dépenses de loyer, d'entretien du matériel, d'assurances, etc.; il dépend enfin du chiffre des indemnités qu'il faudra payer aux clients pour rupture de contrats ou retards de livraison et de la mauvaise impression qui en résultera pour les contrats futurs. Tout ce qui accroît ces trois éléments aggrave la situation de l'employeur et augmente le taux de salaire que peut assurer l'action du syndicalisme ouvrier. De son côté, le *coût de concession* dépend, d'abord, de la longueur de la période pendant laquelle l'entrepreneur estime que l'accord conclu s'appliquera et que sera effectif le nouveau taux de salaire envisagé; d'autre part, du degré auquel ce nouveau taux de salaire amputera les profits. Tout ce qui accroît ces deux éléments diminue le taux de salaire que l'employeur est prêt à offrir.

Il est rare cependant que l'entrepreneur n'ait à tenir compte que de sa situation propre. Presque toujours il doit faire entrer en considération la situation du marché et les possibilités d'action qu'il possède sur celui-ci du fait de ses rapports avec les autres entrepreneurs.

b) *Les facteurs relatifs au degré d'entente des producteurs.* — Bien différente est la situation, selon qu'il existe ou non un syndicat patronal :

Lorsqu'il n'y a pas d'entente entre les patrons, le coût de concession est renforcé, et, si étonnant que cela puisse paraître, la résistance de l'employeur est accrue. Si les entreprises se font concurrence, chacune d'elles comprend que céder aux revendications ouvrières et accepter un taux de salaire plus élevé, c'est aggraver son coût de production et se mettre en état d'infériorité vis-à-vis des autres, qui ne feront peut-être pas les mêmes concessions. Par ailleurs, il est impossible à une entreprise isolée d'augmenter ses prix de vente. Celle-ci est obligée de subir ceux du marché. Toute la charge de la concession retombera donc sur les bénéfices de l'employeur; celui-ci ne pourra en transmettre aucune partie aux consommateurs. Aussi est-il à prévoir qu'il se défendra avec acharnement.

S'il existe une entente entre les patrons, les modifications de salaire seront discutées et décidées en commun. La concurrence ne jouant plus, les entrepreneurs pourront se laisser aller à plus de bienveillance envers les ouvriers, puisque aucune ne risquera de se trouver dans une situation défavorisée par rapport à ses confrères. De surcroît, dès l'instant où le syndicat patronal groupe un nombre suffisant d'entreprises et que l'offre de ses membres sur le marché des produits représente une portion importante de l'offre globale, il aura la possibilité de provoquer un relèvement du prix de vente et de rejeter une partie de la charge résultant d'un relèvement des salaires sur les consommateurs.

Il ne faudrait pas croire, cependant, que l'entente entre employeurs représente toujours un élément favorable pour les ouvriers. Deux circonstances peuvent jouer en faveur de la résistance patronale. En premier lieu, le transfert aux consommateurs de la charge résultant du relèvement des

salaires n'est pas toujours possible. Tout dépend de la nature du produit fabriqué. S'il s'agit d'un produit de première nécessité à demande inélastique ou peu élastique, les employeurs, s'ils sont groupés, pourront aisément provoquer une hausse. Il n'en résultera aucune diminution de la vente. Ils seront donc conciliants. Si, par contre, la demande est élastique, soit parce qu'il s'agit d'un produit de luxe, soit parce qu'il s'agit d'un produit d'exportation ou d'un produit subissant la concurrence étrangère sur le marché national, toute tentative des patrons de relever le prix de vente à la suite d'une hausse des salaires se heurtera à une compression de la demande. Ce que les patrons gagneront d'un côté, en maintenant la marge unitaire de profit, ils le perdront de l'autre en vendant moins d'objets. Aussi est-il à présumer qu'ils résisteront fortement à toute demande d'augmentation.

Par ailleurs, l'existence d'un syndicat patronal donne aux employeurs des moyens d'action dont ils peuvent être tentés d'abuser. A la grève, ils sont en mesure d'opposer éventuellement le lock-out et, par le lock-out, ils peuvent tenter de briser la puissance financière des syndicats. Il y a en Angleterre un exemple fameux : celui du lock-out de 1897. Le syndicat des ouvriers mécaniciens ayant décidé de concentrer son action dans la région de Londres en déclenchant une grève uniquement dans ce secteur, la fédération des employeurs des industries mécaniques répliqua par un lock-out national, empêchant l'utilisation des ressources financières du syndicat ouvrier en faveur des seuls adhérents de Londres.

Toutefois l'action du syndicalisme patronal demeure elle-même conditionnée par la situation générale de l'économie.

c) *Les facteurs relatifs à la situation économique générale.* — Les économies réelles sont l'objet de transformations constantes. Dans le cadre conjoncturel, on peut penser que l'action des syndicats ouvriers sera plus efficace en période de prospérité qu'en période de dépression. En période de prospérité, en effet, les profits sont élevés, les entrepreneurs peuvent plus facilement supporter un relèvement des salaires. Par ailleurs, le moindre arrêt dans le travail leur infligerait de grosses pertes. Ils sont donc enclins à céder plus facilement. En période de dépression, au contraire, les affaires stagnent; les entrepreneurs peuvent se résigner, somme toute assez aisément, à une grève, qui permettra de résorber des stocks surabondants de produits fabriqués; ils ne sont nullement disposés à amputer des profits déjà très réduits. Enfin les ressources des syndicats sont modestes, car les adhérents ne sont pas toujours fidèles et les cotisations rentrent mal (1).

1. Voir sur ce point les excellentes études d'André MARCHAL, *L'action ouvrière et la transformation du régime capitaliste* (Paris, 1943, p. 10 à 45) — et de J. LAJUGIE, « Salaires et grèves », dans *Cahiers de l'I.S.E.A.*, série B, annexes 1.

Dans le cadre de la longue période, il faut tenir compte des possibilités offertes par le progrès technique. Lorsque, dans une branche, de gros progrès ont été réalisés, et qu'on peut aisément remplacer des combinaisons productives comportant un large recours au travail par d'autres faisant appel surtout à l'outillage, les employeurs sont incités à ne pas discuter trop longuement et à céder aux demandes de relèvement de salaires. L'avantage acquis par les travailleurs est d'ailleurs compensé dans une certaine mesure par le licenciement, à plus ou moins longue échéance, d'une partie du personnel. Aussi bien a-t-on vu certains syndicats s'opposer à l'introduction de machines plutôt qu'en prendre motif pour demander un relèvement de salaires. Sur une longue période toutefois, le progrès technique diminue les possibilités de résistance patronale et profite aux ouvriers.

3. LA COMPLEXITÉ DE L'ACTION SYNDICALE RÉELLE.

L'action syndicale que nous avons jusqu'à présent exposée est une action appauvrie. Nous avons supposé, en effet, d'une part, que les syndicats tentaient de maintenir ou de relever les taux de salaire en prenant appui sur des conditions d'offre et de demande déterminées en dehors d'eux et considérées par eux comme une donnée; d'autre part, que le seul but des syndicats était d'obtenir des taux de salaire aussi élevés que possible, à l'exclusion de tout autre avantage. Ces deux suppositions sont admissibles, si l'on considère une période de temps courte. Dès qu'on élargit le champ de l'enquête, il apparaît impossible de les maintenir strictement. En longue période, les syndicats s'efforcent d'exercer des effets de domination. Ils poursuivent souvent des buts autres que la maximisation du gain.

A) *L'action de puissance des syndicats.*

Une telle action est le fait aussi bien des syndicats patronaux que des syndicats ouvriers. On envisagera successivement les moyens utilisés par les uns et les autres.

a) *L'action de puissance des syndicats ouvriers.* — A longue échéance, les syndicats ouvriers, pour donner plus d'efficacité à leurs revendications en faveur d'une hausse des salaires, s'efforcent, dans la profession qui les intéresse, d'aménager au mieux de leurs intérêts l'offre et la demande de main-d'œuvre.

En ce qui concerne *l'offre*, une action générale est exercée dans le sens de la restriction. Sauf exception due à des circonstances particulières, les syndicats ne poussent pas leurs adhérents à fournir des efforts trop considérables. Partant de l'idée — qui n'est vraie qu'à courte échéance —

qu'il existe une quantité limitée de travail à accomplir, il incitent leurs adhérents qui ont un emploi à ne pas prendre pour eux une trop grosse portion de cette quantité, à penser à ceux qui sont en chômage et, pour ce faire, à limiter leur activité. Par ailleurs, dans certaines professions hautement qualifiées, les dirigeants restreignent systématiquement le nombre des apprentis de façon à garder à l'offre de travail un caractère de suffisante rareté. Ainsi en va-t-il en France dans l'imprimerie.

En ce qui concerne *la demande*, l'action a, au contraire, pour but l'extension. Les syndicats tentent parfois d'y parvenir de façon directe. Aux Etats-Unis, ils ont souvent fait pression sur les employeurs d'une localité pour les contraindre à n'utiliser pour leurs travaux que des ouvriers de la localité et des ouvriers syndiqués. C'est la clause dite du *closed shop* par opposition à l'*open shop*.

Mais les syndicats recourent également à des mesures indirectes de natures très diverses. Par l'apposition d'une marque spéciale, dite *label*, sur les produits fabriqués par les employeurs qui consentent des salaires suffisants aux ouvriers, et par une campagne de propagande auprès des consommateurs et spécialement des consommateurs de la classe ouvrière pour les inciter à acheter de préférence ces produits, ils se sont parfois efforcés de stimuler la demande des produits de certaines entreprises, et par contre-coup, d'inciter celles-ci à demander davantage de main-d'œuvre et à des conditions plus favorables. Dans tous les pays, il arrive aux syndicats ouvriers de s'associer aux syndicats patronaux et de faire en commun des démarches auprès des pouvoirs publics pour obtenir le rehaussement d'un droit de douane, la diminution d'un contingent, certaines facilités pour l'exportation. Aux Etats-Unis enfin, on a vu des syndicats ouvriers s'entremettre pour faire cesser une lutte d'entreprises sur le marché des produits fabriqués, lutte qui incitait les concurrents à comprimer exagérément les salaires.

b) L'action de puissance des syndicats patronaux. — De façon générale, les syndicats patronaux s'efforcent d'augmenter à longue échéance l'offre de main-d'œuvre et, dans la mesure où ils le peuvent, de briser la puissance du syndicat ouvrier.

Pour *augmenter l'offre de main-d'œuvre*, ils peuvent envisager l'immigration et décourager l'émigration. Des auteurs américains rapportent que les entrepreneurs de Chicago ont parfois ouvert des bureaux de main-d'œuvre dans des villes fort éloignées, s'efforçant d'embaucher des non-syndiqués et les transportant ensuite à Chicago dans le dessein de faire baisser les salaires. De même, les entrepreneurs d'Indianapolis ont, paraît-il, exercé à certains moments une pression sur les journaux locaux pour qu'ils ne publient pas les offres d'emploi étrangères à la ville.

Dans le but de *briser la puissance syndicale ouvrière*, les groupes patronaux peuvent refuser systématiquement d'employer des ouvriers syndiqués ou appartenant à certains syndicats. Ils peuvent imposer l'adhésion

à un syndicat d'usine. Ils peuvent également tenter de pratiquer des divisions dans le personnel, de payer plus certains groupes que d'autres, par exemple les Blancs que les Noirs, ou les hommes que les femmes, de façon à opposer ces groupes les uns aux autres, à les empêcher de s'unir contre le patron. De telles pratiques ont été courantes aux Etats-Unis jusqu'en 1935.

B) *Les objectifs autres que la maximisation du gain.*

Les syndicats ouvriers ne recherchent pas uniquement, comme nous avons paru le supposer jusqu'à présent, à obtenir des salaires aussi élevés que possible pour leurs adhérents. Ce ne sont pas des entrepreneurs de travail cherchant à écouler au plus haut prix leur marchandise. Ce sont bien plutôt les représentants d'une classe, cherchant à assurer à ses membres un revenu convenable, persuadés par ailleurs — et ici nous retrouvons la notion de valeur-travail — que seul le travail peut servir de base légitime à une rémunération.

Dans la pratique, une série de buts viennent en concurrence avec la maximisation du gain. Ce sont :

a) *L'augmentation de l'emploi.* — Pour l'obtenir, les syndicats imposent souvent aux entrepreneurs de payer des tarifs plus élevés pour les heures supplémentaires. Ce faisant, ils entendent obliger l'entrepreneur à recourir de préférence à des travailleurs nouveaux. En période de chômage, les syndicats exercent également une pression très forte sur les pouvoirs publics pour qu'ils réduisent la durée du travail, pensant que si chaque travailleur fournit moins d'heures, davantage seront employés. Opinion non toujours exacte, car le travail des manœuvres étant commandé par celui des spécialistes, il arrive que le manque de spécialistes, consécutif à une réduction de la durée du travail, réduise les possibilités d'emploi des manœuvres. De plus, les rehaussements de coût peuvent avoir des conséquences fâcheuses sur les processus d'évolution en cours. Mais qu'ils agissent avec habileté ou maladresse, le but des syndicats est bien d'augmenter le nombre des hommes au travail. Les syndicats enfin ont souvent tenté d'obtenir le contrôle de l'embauchage, ce qui leur permettrait de s'opposer à toute discrimination à l'encontre des syndiqués, voire de favoriser ces derniers et en tous cas de renforcer le prestige du syndicat.

b) *L'augmentation du bien-être.* — Réclamant des salaires plus élevés, les syndicats s'efforcent également d'obtenir des conditions de travail meilleures, des vacances payées, une limitation de la journée de travail, des assurances diverses, des retraites. Pour ce faire, ils agissent soit sur les pouvoirs publics, soit sur les employeurs. Les assurances, par exemple, peuvent être financées, soit par des contributions imposées aux entreprises, soit par des subventions du budget de l'Etat ou des collectivités publiques.

c) *L'augmentation de la puissance syndicale.* — Dans ce but, les syndicats s'efforcent d'être reconnus par les pouvoirs publics, habilités à traiter

avec eux et avec les organisations d'employeurs. En même temps, ils demandent le droit de percevoir sur leurs adhérents des cotisations élevées. Parfois même, ils demandent aux employeurs — et il est arrivé qu'ils obtiennent d'eux — de retenir ces cotisations au moment de la paye de leurs ouvriers, au moins sur tous ceux qui déclarent appartenir au syndicat, voire même qui, tout simplement, ne présentent aucune objection. En augmentant la puissance du syndicat, les dirigeants estiment qu'ils confèrent aux ouvriers des possibilités plus grandes d'obtenir ultérieurement des hausses de salaires.

d) *Les buts révolutionnaires.* — Enfin il arrive que les syndicats poursuivent des buts révolutionnaires, qu'ils s'efforcent de transformer le régime au sein duquel ils exercent leur activité. Que ces buts soient considérés comme primordiaux ou placés sur le même plan que les buts professionnels, ils sont, de toute façon, liés à eux. D'abord parce que les adhérents obéissent mieux aux directives lorsque des revendications professionnelles sont mises en avant. Ensuite, parce qu'en poursuivant la transformation du régime c'est finalement l'amélioration du sort de leurs adhérents que les syndicats prétendent atteindre (1).

La présence de ces buts autres que la maximisation du gain explique certaines anomalies précédemment constatées. Nous avons dit notamment que, du seul point de vue des salaires, considérés à un moment donné, la menace de grève est en principe supérieure à la grève elle-même. Mais du point de vue du renforcement de la puissance syndicale et du point de vue des transformations ou de la désorganisation à opérer dans le régime existant, la grève peut être, à certains moments, considérée par les dirigeants comme nécessaire. Dans la mesure, notamment, où les buts révolutionnaires sont poussés au premier plan, ce sont les nécessités tactiques de la lutte contre le régime qui deviendront déterminantes.

4. LES EFFETS DU CONTROLE SYNDICAL DES SALAIRES.

De tout ce que nous venons de dire, il résulte que, dans les secteurs où les entrepreneurs et les ouvriers sont groupés en syndicats, les salaires s'établissent suivant *des mécanismes profondément différents* de ceux qui

1. Voir STALINE, *La révolution d'octobre et la tactique des communistes russes*, 1924 (reproduit dans *Questions du Léninisme*, 11^e édit., Moscou, 1946, p. 52 à 62). L'auteur montre que, sur le plan tactique (qu'il distingue soigneusement du plan stratégique), deux principes s'imposent : placer au premier plan les formes de lutte et d'organisation qui correspondent le mieux aux conditions du moment et permettent d'assurer l'arrivée des masses aux positions révolutionnaires ; — trouver à chaque moment le maillon qui permet de s'emparer de toute la chaîne des phénomènes et de préparer le succès stratégique. Ainsi conçue, l'action pour les salaires s'insère dans un ensemble infiniment plus vaste.

existent en l'absence de ces organismes. Dans le calcul des rémunérations l'on tend à tenir compte de toute une série de considérations personnelles, inconnues en pur capitalisme individuel. Certains salaires s'en trouvent accrus tandis que d'autres sont diminués. Dans l'ensemble, cependant, l'accroissement l'emporte sur la diminution. Dans les secteurs où elle s'exerce, l'action des syndicats se solde par un relèvement des taux de salaire moyen.

Ce relèvement n'est-il pas générateur de chômage ? La classe ouvrière, considérée dans son ensemble, n'est-elle pas condamnée, en vertu des lois mêmes qui président au fonctionnement du marché capitaliste, à perdre sur le terrain de l'emploi tout ce qu'elle peut gagner sur celui des salaires ? La question est délicate et l'on ne peut songer ici qu'à en esquisser les grandes lignes.

Le problème, à vrai dire, ne se pose que dans l'hypothèse d'un contrôle syndical généralisé. Lorsque les syndicats ne tiennent, en effet, qu'un secteur limité de l'économie, toute hausse des salaires provoquée par eux, au-dessus du taux que certains qualifient — on ne sait trop pourquoi — de normal, c'est-à-dire du taux qui se serait établi si ces syndicats n'avaient point existé, risque, sans aucun doute, de provoquer dans la branche considérée un relèvement des coûts de production et des prix de vente et, par ce canal, une contraction de la production et de l'emploi. Mais comme, par hypothèse, tout le marché du travail n'est pas contrôlé par les syndicats, les ouvriers licenciés pourront se diriger vers d'autres industries et s'y faire embaucher moyennant des réductions de salaire. Après un délai, plus ou moins long suivant l'importance des frottements à vaincre (on songe à toutes les misères que représentent ces « frottements »), le chômage pourra être résorbé et le plein emploi retrouvé. Le revenu global attribué à la classe ouvrière aura-t-il été accru ? Cela n'est pas certain. Du moins aura-t-il été redistribué, les éléments les plus actifs s'octroyant une part plus importante.

Lorsque l'emprise syndicale s'étend à la totalité du marché du travail ou, à défaut, aux secteurs les plus importants de l'économie, les choses sont plus complexes. La plupart des théoriciens s'attachent à l'hypothèse, trop simple à notre gré, d'une *économie statique*, c'est-à-dire d'une économie qui n'est engagée dans aucun mouvement général d'expansion ou de contraction et où ne se produit aucun relèvement général des prix de vente à la suite de la hausse des salaires. Ils retiennent, comme on l'a souligné, une économie où la valeur de la monnaie demeure stable, où celle-ci est un élément *neutre*. Dans une telle économie, ils montrent que l'augmentation générale des salaires et la diminution des profits qui en est, vu les hypothèses posées, la conséquence nécessaire, déterminent des changements dans la direction de la demande des produits. De façon générale, les produits de grande nécessité seront davantage demandés, les produits de luxe et les biens de production moins. Certaines industries seront donc amenées à licencier du personnel, d'autres à en embaucher.

Des ajustements douloureux seront nécessaires. Par ailleurs, le relèvement des salaires entraînera une modification des coûts relatifs des diverses branches de production, celles-ci faisant inégalement appel au facteur travail. Une tendance apparaîtra à substituer des machines aux hommes, surtout dans les industries qui emploient beaucoup de main-d'œuvre et où la hausse des coûts sera le plus durement ressentie. Mais, en contre-partie, les fabricants d'outillage seront amenés à développer leur production pour répondre à la demande nouvelle. Finalement, il nous semble que, si aucune thésaurisation supplémentaire ne se produit sous une forme ou sous une autre, si les crédits nécessaires peuvent être trouvés, c'est-à-dire si la monnaie est véritablement neutre, après un délai fort long, auquel la recherche statique n'attache aucune importance, tous les ouvriers devraient finalement se retrouver au travail. Un nouvel équilibre s'établirait, correspondant à une évaluation plus chère du travail et à la possibilité, pour les détenteurs, d'imposer cette évaluation grâce aux syndicats. Mais le plein emploi serait atteint et l'on ne voit vraiment pas pourquoi une modification dans l'appréciation du travail pourrait s'opposer à sa réalisation.

Dans l'économie réelle, cependant, il est vraisemblable qu'en présence d'un rehaussement général des salaires nombre de producteurs procéderont à des majorations du prix de vente de leurs produits. Certains de ces producteurs toutefois seront mieux placés pour agir de la sorte que d'autres. De façon générale, ceux qui ont la chance de vendre des produits à demande peu élastique, des produits indispensables à la consommation populaire et pour lesquels il n'y a pas de concurrence étrangère, pourront relever leurs prix sans craindre de compromettre le débouché. Les autres, ceux qui cèdent des produits de luxe ou subissent une concurrence étrangère, hésiteront davantage. Les hausses de prix qui suivront le relèvement des salaires seront donc d'amplitude variable suivant les secteurs. Dans l'ensemble, cependant, le niveau moyen des prix doit s'élever, la valeur de la monnaie doit baisser. Si l'action syndicale est, dans une certaine mesure, cause de chômage, elle est aussi facteur de dépréciation de la monnaie.

Cette hausse de prix, cependant, risque de provoquer de nouvelles réactions syndicales. Une lutte doit s'engager entre les syndicats ouvriers, défendant leurs salaires, les organisations patronales, désireuses de maintenir les profits industriels, et les groupes paysans, soucieux des profits agricoles. Lutte qui aboutira normalement à des relèvements des salaires nominaux, des prix industriels et des prix agricoles, et, par conséquent, tendra à une dépréciation de la monnaie. Finalement, un équilibre s'établira, consacrant, non seulement des hausses *inéga*les des salaires, des profits industriels et des profits agricoles, mais encore, très vraisemblablement, des relèvements *inégaux* des diverses catégories de salaires, des diverses catégories de profits industriels et des diverses catégories de profits agricoles.

Cet équilibre sera-t-il identique à celui qui se serait établi spontanément, en l'absence de toute action syndicale ? Il n'y a aucune raison de le penser. A la réalisation de cet équilibre concourent, en effet, non seulement les forces anciennes, — celles issues de la productivité des divers facteurs, — mais également des forces nouvelles : la puissance des organisations en présence. Les épargnants, en particulier, du fait de leur isolement et de la possibilité qui existe toujours de remplacer l'épargne libre par l'épargne forcée monétaire, risquent d'être les mauvais marchands de l'affaire. De surcroît, au cours du grand déplacement des prix et des revenus qui se déroule, certaines habitudes risquent d'être modifiées : les entrepreneurs d'une branche qui considéraient un certain taux de profit comme indispensable à la poursuite de leur activité peuvent être amenés à exiger des taux supérieurs ou à se contenter de taux inférieurs ; les travailleurs peuvent également accroître ou réduire leurs prétentions. Comme toujours, lorsqu'on introduit la monnaie dans un schéma, il apparaît que l'équilibre auquel on arrive n'est pas nécessairement celui qui se serait établi dans une économie réelle. La monnaie, n'en déplaise à J.-B. Say, n'est pas un simple voile. Ce n'est pas un élément neutre.

Par ailleurs, lorsqu'on raisonne dans une économie réelle, il faut tenir compte du *processus d'évolution* dans lequel cette économie peut être engagée. Selon les tendances profondes qui la caractérisent : tendance plus ou moins forte à l'accumulation du capital ou à l'accroissement de la population, selon la phase de conjoncture alors atteinte, une hausse de salaires ou une hausse de prix déterminent des conséquences très différentes. Intervenant à un certain moment, elles peuvent ralentir simplement un processus d'expansion. A un autre, elles déclencheront une crise grave. Il paraît donc bien difficile d'avancer, comme le font certains, que toute élévation du salaire au-dessus du niveau qui se serait établi en l'absence de toute intervention syndicale, détermine une extension du chômage et que la classe ouvrière dans son ensemble n'en profite pas véritablement.

Finalement, nous pensons que l'existence des syndicats permet aux travailleurs d'ajouter aux forces anciennes d'évolution, conjoncturelle et structurelle, un facteur supplémentaire, de faire prévaloir ou, tout au moins d'introduire des considérations nouvelles. Nous ne saurions admettre — il serait désespérant d'admettre — que cette action soit finalement dénuée de toute efficacité, comme le suggèrent certains auteurs. Sous le revenu de personne, que tend à devenir le salaire, ne reparaît pas toujours ou, en tous cas, pas complètement, le revenu de facteur.

Est-ce à dire que les salariés, par les syndicats, puissent tout faire ? Certainement pas. Tant qu'ils représentent une partie seulement de la population, ils sont bien obligés de composer avec les autres parties : celles qui tirent leurs droits de la propriété privée, notamment. Dans la mesure où, par suite d'une évolution des faits qui tend à accroître leur nombre et d'une transformation doctrinale qui tend à ne plus reconnaître

que le travail comme source légitime de rémunération, les travailleurs tendent à s'identifier à la totalité de la population, ils sont amenés à substituer à la stabilisation de leur rémunération globale au sein d'un revenu national qui resterait fluctuant, la stabilisation de ce revenu même. Elargissant leur horizon, les salariés tendent à prendre en charge la gestion de la société tout entière. Et cela, au fond, est logique, si l'on se rappelle — et c'est toujours à cela qu'il faut revenir — que le salaire est le revenu de l'homme qui dispose seulement de sa force de travail, qui n'est, de surcroît, ni propriétaire d'un capital, ni à la tête d'une entreprise de l'homme en soi, de l'homme qui n'est qu'homme, mais pleinement homme.

Peut-être — nous ne sommes pas orfèvre — est-ce cela qu'entendait Marx avec sa théorie de la valeur-travail ? A cette interprétation, nous serions, pour notre part, disposés à souscrire, sans nous dissimuler, cependant, les divergences que ne manquera pas de provoquer l'analyse de la nature même de l'homme.

JEAN MARCHAL