

Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 68 (1980)

Heft: [7-8]

Artikel: Qu'est-ce qu'un salaire ?

Autor: Languin, Noëlle

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-276101>

Nutzungsbedingungen

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

Conditions d'utilisation

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

Terms of use

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

Download PDF: 29.11.2024

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

TRAVAIL

*Qu'est-ce**qu'un**salaire ?***La théorie classique**

Dans la théorie économique dite classique — celle des grands économistes du XIX^e siècle — c'est l'Anglais Ricardo qui a défini le salaire comme étant « le prix qui est nécessaire pour donner les moyens aux travailleurs, l'un dans l'autre, de subsister et de perpétuer leur espèce sans augmentation ni diminution. » Cette théorie classique s'applique à une économie de marché, régie par la loi de l'offre et de la demande, et le salaire oscille selon cette loi entre un minimum et un maximum.

Le **salaire minimal** — c'est encore une idée des économistes classiques, reprise d'ailleurs par Marx — est déterminé par l'état des mœurs et coutumes de chaque pays et de chaque époque. C'est donc largement une affaire d'appréciation. En effet, au-dessous d'un certain minimum, l'« offreur de travail » préfère ne pas occuper un emploi salarié ; mais ce minimum n'est pas appréciable avec rigueur : un ouvrier de chez Ciba-Geigy, de chez Brown-Boveri ou un coolie indochinois n'estimeront pas ce seuil de la même manière. De même, ce qui aujourd'hui est parfois considéré comme un minimum aurait paru un luxe inouï deux ou trois générations auparavant. C'est dire que le salaire minimal est extrêmement variable. D'ailleurs dans les régions les moins développées de notre planète — où la productivité du travail est faible et le niveau des salaires très bas — il n'est pas rare de voir des gens vivre d'aumônes ou se contenter des maigres profits d'une activité indépendante (vente d'objets divers, artisanat) plutôt que d'accepter une rémunération dérisoire pour une dure journée de travail.

Quant au **salaire maximum**, beaucoup d'économistes modernes soutiennent qu'on peut le déterminer avec précision : il ne saurait en aucun cas être supérieur à la valeur du produit que le dernier ouvrier embauché permettra de fabriquer, faute de quoi l'entrepreneur serait en perte.

C'est entre ces deux limites, toujours selon la théorie classique, que les travailleurs peuvent débattre sur le marché le « prix de leur travail ».

Le raisonnement de l'entrepreneur

L'entrepreneur, celui donc qui offre le travail, lorsqu'il doit calculer les salaires de ses employés (partie intégrante des dépenses d'exploitation) se trouve placé devant les termes suivants :

- obtenir le profit optimum grâce au facteur de production travail en conciliant au mieux coûts en salaires et qualité des produits du travail ;
- respecter la frontière institutionnelle que constitue le salaire minimal ;
- être conduit à offrir des salaires effectifs dépassant plus ou moins largement cette frontière en raison de l'étroitesse relative de la demande de travail selon les secteurs et l'état du marché.

Du côté du travailleur

Le travailleur, quant à lui, a un capital non négligeable à négocier sur le marché : sa force de travail. Et c'est selon l'état de ce marché qu'il pourra placer son capital plus ou moins bien, c'est-à-dire obtenir un salaire plus ou moins élevé. Si l'offre dépasse la demande, les travailleurs seront contraints d'accepter un salaire plus bas que celui qu'ils avaient d'abord demandé. Si c'est au contraire la demande qui excède l'offre, ce seront les employeurs qui proposeront des salaires de plus en plus élevés pour attirer la main-d'œuvre. Les négociations de salaires sont l'illustration très nette de ce schéma.

La composition d'un salaire

Le salaire est bien sûr modulé selon les postes à pourvoir à l'intérieur d'une entreprise. Et chaque entreprise a sa propre échelle des salaires dont la limite supérieure est déterminée par le rapport coût/profit souhaité par l'entrepreneur.

D'une manière très générale on peut dire que le salaire est composé de différents éléments qui sont : le salaire de base, qui varie selon la fonction occupée par le travailleur dans l'entreprise ; à cela s'ajoute un salaire dépendant des qualités et de l'efficacité individuelle (diplôme, formation, expérience acquise, qualifications professionnelles jouent alors leur rôle), les gratifications, les prestations en nature, la participation aux bénéfices ; puis viennent les allocations pour âge, ancienneté, etc. et les différentes prestations sociales. C'est souvent dans le calcul de ces différents éléments que les salaires féminins sont moins valorisés que les salaires masculins. C'est pourquoi il est utile de rappeler ici certains termes de la Déclaration — acceptée et votée par la Suisse — sur les politiques en faveur de l'emploi des femmes, thème d'une très récente conférence qui s'est tenue au siège de l'OCDE à Paris :

Les pays membres devraient « mettre en œuvre un ensemble intégré de mesures pour éliminer la ségrégation sur le marché du travail et réduire les écarts entre les gains moyens des hommes et des femmes par :

- a) l'interdiction légale de la discrimination directe ;
- b) une action positive visant à réduire la discrimination indirecte résultant des méthodes de recrutement, de formation et de promotion ou de toute autre condition d'emploi ;
- c) la réduction des préjugés et des pratiques institutionnelles négatives qui limitent la gamme et le niveau des emplois ouverts aux jeunes filles et aux femmes ;
- d) l'application du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. »

Noëlle Languin