Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 21 (1929)
Heft: 7

Artikel: Les principes du droit ouvrier en Russie des soviets
Autor: Olberg, Paul
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-383738

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: 11.08.2025

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

Les principes du droit ouvrier en Russie des soviets.

Par *Paul Olberg*, Berlin.

I.

Nous ferons précéder notre exposé sur les principes fondamentaux du droit ouvrier soviétique de quelques considérations d'ordre général susceptibles de faciliter l'examen de ce problème. Il convient tout d'abord de relever que la Russie est un Etat où règne la dictature absolue d'un parti. Tout l'appareil gouvernemental se trouve entre les mains du parti communiste. Le droit n'y est créé et appliqué qu en vue de servir les intérêts de ce parti, ou plus exactement de ses instances supérieures, le bureau politique et le comité central. En corrélation avec ce fait, il faut noter une autre particularité de la législation et de la juridiction soviétiques: Dans les Etats modernes de l'Occident, les pouvoirs législatifs, judiciaires et exécutifs sont strictement séparés les uns des autres. D'autre part, ce qui caractérise généralement la législation en Europe occidentale, c'est la loi elle-même, tandis que les dispositions d'application sont de la compétence du pouvoir exécutif, dans le cadre de la loi. Par contre, la constitution soviétique ne reconnaît par principe aucune séparation des pouvoirs. Le législateur est en même temps le juge et l'exécuteur de la loi. Bien des autorités, non seulement centrales, mais locales même, ont le droit d'édicter des dispositions obligatoires qui portent le nom de décret, d'ordonnance ou d'instruction et qui ont force de loi. Leur caractère obligatoire dépend simplement de deux conditions: Un édit ne doit pas être en contradiction avec une autorité supérieure ni être abrogé par cette dernière. Mais en pratique, une loi n'est jamais contestée par une instance supérieure. Car il est dans la nature même de la dictature que les fonctionnaires, ne voulant endosser aucune responsabilité, n'édictent aucune ordonnance sans l'approbation de leurs supérieurs.

De la sorte, les secours du droit ouvrier en Russie soviétique sont extrêmement nombreuses, puisque chaque sorte d'autorité gouvernementale peut légiférer. Et les dispositions élastiques de la législation sont innombrables. Mais dans de telles conditions, lorsque les normes juridiques d'un pays ne reposent pas sur une base solide, l'importance politique réelle du droit ouvrier devient fort problématique, sans parler des difficultés de forme qui se présentent dans son application pratique. Aussi n'est-il pas rare en Russie de voir un ouvrier courir des mois durant d'une instance à l'autre avant d'obtenir gain de cause en ce qui concerne ses conditions de travail. La presse soviétique de l'été dernier citait même une affaire dont la procédure dura plus de deux ans. Il s'agissait de la réparation du dommage causé par un licenciement illégal et de la reconnaissance du droit à une pension.

Il faut de plus considérer un autre facteur économique, avant d'entreprendre l'examen du droit ouvrier russe. Dans ce pays, toute la grande et moyenne industrie, le commerce de gros, les transports et les banques, sont étatisés. L'Etat est le plus gros employeur de l'URSS. Pour des raisons d'ordre technique, organique et politique, les entreprises d'Etat travaillent à perte. Il en résulte une situation absolument contradictoire des pouvoirs publics: D'une part en raison de sa position politique et sociale, le parti communiste gouvernemental est appelé à défendre les intérêts de la classe ouvrière; mais d'autre part, son économie politique mal comprise exclut la possibilité d'accorder aux travailleurs des conditions de travail et d'existence convenables. Cette contradiction nuit grandement à la politique sociale en Russie.

II.

Les organes chargés de la réglementation du droit ouvrier sont les *commissariats du travail* et les *syndicats*. Dans l'Union soviétique existe un commissariat du travail qui travaille d'entente avec le Conseil central des syndicats. De plus, chaque république possède son propre commissariat du travail, lequel doit toutefois suivre les directions données par le commissariat du peuple précité. Les lois et décrets d'importance générale sont édictés par le Conseil des commissaires du peuple ou par le comité exécutif, sur la proposition du commissariat du travail. En vertu de la loi, les syndicats ont pour tâche de défendre les intérêts des ouvriers « dans toutes les questions de travail et d'existence », aussi bien vis-à-vis du pouvoir gouvernemental que de la « Direction » des entreprises. Le Conseil central des syndicats est reconnu comme organe de l'ensemble des travailleurs et non pas seulement des ouvriers et employés organisés, de même que les syndicats ont le droit de défendre les intérêts de tous les salariés de leur branche respective: ils signent des contrats collectifs obligatoires pour *tous* les ouvriers; ils nomment les inspecteurs du travail qui fonctionnent comme assesseurs au tribunal du travail, etc.

Dans toutes les entreprises qui occupent plus de 25 personnes sont élus des *conseils d'entreprise* ayant pour but de sauvegarder les intérêts du personnel. Ces conseils ou comités, qui ne correspondent nullement à ceux que l'on connaît en Europe occidentale, sont pour ainsi dire les organisations fondamentales des syndicats par mandat desquels elles exercent des compétences très limitées. En d'autres termes, la loi accorde aux syndicats des droits d'une ampleur inconnue de la législation des autres pays. Mais on aurait tort d'en conclure que les intérêts des ouvriers russes sont sauvegardés dans la même mesure par les syndicats. Pas le moins du monde! Les normes sociales du droit ouvrier russe sont divisées en normes *spéciales* et en normes *générales*. Les prescriptions de la première catégorie sont les suivantes: *a)* le règlement de travail, librement convenu entre la direction de l'entreprise et le syndicat et sanctionné par l'inspecteur du travail; *b)* la fixation

des « normes de rendement », établie d'entente entre la direction et le comité d'entreprise; *c)* les contrats collectifs (ou contrats de tarif), lorsqu'ils ne concernent que les diverses entreprises en cause; *d)* les décisions de la commission des salaires et des conflits « pour autant qu'elles ont le caractère d'une convention ». Cette commission est constituée paritairement de représentants de la direction et de délégués du conseil d'entreprise; elle forme une sorte de chambre de conciliation.

Les normes sociales *générales* ont à remplir les mêmes tâches que les normes spéciales; seul leur champ d'application est considérablement plus vaste puisqu'il englobe la branche économique tout entière. Parmi ces normes nous avons: *a)* Les « Règlements de travail-types » édictés par le commissaire du peuple du travail, par le Conseil économique supérieur et par le Conseil central des syndicats, et qui sont applicables à des groupes entiers d'entreprises; *b)* les conventions collectives (générales) valables « pour toute une branche d'industrie dans les limites de la République », ou (locales) « dans une partie de cette dernière » (art. 17). Elles constituent la partie essentielle des normes de travail. Les parties contractantes sont, d'une part, le syndicat comme « représentants des ouvriers et employés » et, d'autre part, « l'employeur », représenté le plus souvent par le trust d'Etat ou par l'entrepreneur privé. Le contrat collectif ne doit contenir aucune disposition « amoindrissant la situation des employés et ouvriers comparativement à la législation du travail en vigueur ». Mais dans la pratique, cette exigence reste bien souvent un vœu pie. L'action de contrat de tarif englobe toutes les personnes occupées dans l'entreprise, qu'elles soient ou non membres du syndicat. La validité du contrat est limitée à une année. S'il n'est pas homologué à nouveau à l'expiration de ce délai, il perd sa validité. La surveillance de l'application des contrats collectifs et l'arbitrage des litiges qui peuvent se produire incombent à la commission des conflits et aux inspecteurs du travail.

Il ressort de ce qui précède que le principe des *conditions de travail* en Russie des soviets est le même que dans les pays capitalistes d'Europe: Le contrat de travail naît d'une *libre entente entre les parties.* La loi le confirme dans les termes suivants: « Le contrat de travail est une convention entre deux ou plusieurs personnes, par laquelle l'une des parties (l'employé) met son travail au service de l'autre partie (l'employeur) contre rémunération » (art. 27). La législation n'admet le travail forcé que dans quelques cas extraordinaires. Mais d'autre part, il n'existe pas non plus de droit au travail. Le problème ardu de l'occupation du travailleur n'est pas plus résolu en Russie que dans les autres pays, bien que l'Etat y soit le principal patron et qu'officiellement l'U. R. S. S. ait un régime « rigoureusement » systématique. On sait que le chômage sévit en Russie de façon chronique et prend des proportions effrayantes.

La littérature soviétique juge imparfaite la désignation courante de « contrat de travail », car elle n'exprime pas clairement la diversité des situations sociales et économiques des parties.

D'après le droit soviétique, un contrat de travail peut être exigé aussi bien en l'absence d'un contrat collectif que s'il en existe un. La conclusion d'un contrat de travail doit être accompagnée de la délivrance d'un carnet de salaire (littéralement carnet de compte) où l'on portera: le montant de la paye, les prescriptions du règlement de travail interne, les dispositions essentielles du contrat collectif, tous les versements effectués sur le salaire, toutes les modifications apportées au contrat de travail, etc.

La *durée normale du travail* est fixée à huit heures. Pour certains groupes, la « journée normale » est de six heures, notamment pour les personnes âgées de 16 à 18 ans, pour les travailleurs intellectuels, à l'exclusion des employés des entreprises commerciales et industrielles, et pour les travaux particulièrement pénibles ou malsains. En principe, les heures supplémentaires ne sont pas admises. Mais les exceptions accordées par la loi sont si nombreuses que l'on ne peut guère parler d'interdiction des heures supplémentaires. De fait, elles sont pratiquement d'un usage courant.

Lors du Xme anniversaire de la fondation des soviets, un manifeste annonça « le passage à la journée de travail de sept heures ». Cette réforme a été introduite en janvier 1928 dans 14 fabriques de l'industrie du textile.

Dans la conclusion des contrats de tarif, les directions des trusts d'Etat, que les communistes nous présentent comme des entreprises socialisées, se comportent en parfaites organisations capitalistes. Etant donné le grand rôle que les conventions jouent dans la vie ouvrière en Russie, nous publions ci-après quelques renseignements qui font la lumière sur ce qui se passe lors de la conclusion de nouveaux contrats. Nous les empruntons au *Troud*, l'organe central des syndicats soviétiques:

« Dans les grands trusts de la métallurgie », écrit le *Troud* du 28 décembre 1928, « le comité central de la Fédération des ouvriers sur métaux nous communique que les tractations traînent en longueur, bien que la Fédération se donne toutes les peines du monde pour aboutir en temps voulu à la conclusion de nouveaux contrats. La Fédération *s'est heurtée à des propositions manifestement inacceptables de certains trusts qui voudraient encore aggraver sensiblement la situation des ouvriers, en comparaison des contrats actuellement en vigueur.* Le trust métallurgique de la région de l'Oural s'est montré particulièrement agressif; à chaque séance il amoindrissait les offres de la séance précédente. »

Dans le même numéro de l'organe syndicaliste, on écrit de Charkow (Ukraine):

« Les pourparlers entre le comité de la Fédération des ouvriers sur métaux de l'Ukraine et le *Trust ukrainien des constructeurs de machines* ont été *rompus* après quinze jours *en raison de l'opiniâtreté mesquine des représentants des organes économiques.* Les économistes ont émis une suite de revendications *tendant à amoindrir les dispositions de l'ancienne convention* ... Les tractations entre le comité de la Fédération des mineurs de l'Ukraine et le

Trust Donugol (charbon du Donetz) qui se poursuivirent durant six jours, avec des délibérations quotidiennes de 17 à 19 heures, ont été *suspendues* et se poursuivent à Moscou. Sur 31 points l'entente n'a pas pu se réaliser. »

Jusqu'au 27 décembre 1928, aucun contrat de quelque importance n'avait encore pu être signé à Moscou, bien que l'ordre eut été donné aux organes directeurs des syndicats et des entreprises de terminer la « campagne des contrats de tarif » jusqu'au 1er janvier.

« Il est caractéristique », écrit le *Troud* du 30 décembre au sujet des contrats conclus à Moscou, « que les organes économiques ne veulent plus entendre parler de conventions ayant derrière elles une tradition de plusieurs années. » Dans les entreprises du textile de Moscou « on constate aussi l'effort des organes économiques *pour amoindrir les dispositions des contrats collectifs* en vigueur... » « Leurs représentants », écrit le *Troud* du 28 décembre dans son article éditorial, « posent dans bien des cas des exigences absolument irréalisables et injustifiées. Ils demandent, par exemple, une revision générale des taux de salaire actuels, repoussent les propositions les plus raisonnables et les plus équitables des organisations syndicales, etc. Et comme les syndicats ne peuvent naturellement pas admettre des choses pareilles, *le petit jeu des instances d'arbitrage commence et les tractations s'éternisent.* »

On sait que les communistes de l'Europe occidentale repoussent en principe la procédure d'arbitrage. En Russie par contre, cette institution est appelée à jouer un rôle prépondérant. Dans toute entreprise occupant plus de 25 ouvriers, nous avons dit qu'il existe une commission des salaires et des conflits. Pour les conflits surgissant dans l'agriculture, dans les transports, dans les arts et métiers et dans le personnel domestique, il existe des offices de conciliation spéciaux. Tous les litiges découlant soit des conventions collectives soit des contrats d'engagement personnels peuvent faire l'objet d'une procédure d'arbitrage. Dans les entreprises d'Etat, cette procédure est obligatoire *de facto* dans n'importe quel conflit, car la grève y est interdite comme moyen de lutte syndicale. Les décisons des chambres de conciliation et les arrêts des tribunaux d'arbitrage y sont donc obligatoires pour les deux parties. Dans les entreprises privées, la grève est autorisée. Les décisions des chambres d'arbitrage doivent être prises soit à l'unanimité (dans les questions d'arbitrage), soit à la majorité simple des voix (dans les questions administratives).

III.

Dans le droit ouvrier russe, nous l'avons dit, les syndicats occupent une place de premier rang. Dans un Etat démocratique où l'on jouirait de la liberté politique et du contrôle de l'opinion publique, ce fait serait d'une bien plus grande importance positive pour la classe ouvrière. Mais en Russie soviétique, il exerce une influence fatale en secondant la politique anti-sociale des organes économiques de l'Etat. Les instances directrices des organisations syndicales y dépendent entièrement du parti au pouvoir et travaillent d'entente avec les directions économiques de l'Etat au détriment des travailleurs. Les rapports entre le parti et les syndicats russes sont illustrés excellemment par la résolution suivante

votée par le 14me congrès du Parti communiste de l'U. R. S. S. En voici la teneur:

« Les syndicats ont été créés et développés par le parti. Sous sa direction ils ont grandi et ont obtenu de sérieux progrès. Leurs conquêtes et leurs imperfections sont du même coup les conquêtes et les imperfections de notre parti, dont les syndicats sont les soutiens. Le parti dispose par les syndicats d'un appareil organique puissant pour exercer une influence sur la masse des ouvriers sans parti et sur les millions de paysans. »

Pour atteindre ce but, la direction des organes prépondérants du mouvement syndical (congrès des syndicats de l'Union, conseil central des syndicats, congrès des diverses républiques, comités des fédérations syndicales) est concentrée entre les mains des communistes grâce à une procédure électorale toute spéciale. Dans la fabrique, les cellules communistes et les mandataires du syndicat au comité d'entreprise et à la direction forment un bloc, un front unique, contre la masse des salariés. Cette tactique des organes syndicalistes a bien souvent été critiquée avec vigueur dans les congrès des soviets russes. Au VIIIme congrès syndical russe qui s'est réuni en décembre 1928, le président du conseil central des syndicats, Tomski, a souligné une fois de plus le fait que de nombreuses grèves spontanées, c'est-à-dire organisées *à l'insu des syndicats*, ont été enregistrées.

Il est particulièrement bizarre de constater que les instances syndicales trahissent les intérêts des travailleurs non seulement dans les administrations d'Etat, mais jusque dans les entreprises privées où pourtant leur politique ne peut pas invoquer l'intérêt de la « collectivité ». Le *Troud* du 29 novembre 1928 a publié des communications frappantes à ce sujet:

« Rapports d'amitié réciproques entre patrons et militants syndicalistes; beuveries communes des conseillers d'entreprise avec les employeurs pour célébrer le jubilé de l'entreprise ou pour toute autre raison; communication de décisions secrètes des instances syndicales aux employeurs; intervention des conseils d'entreprise et des « comités de branche industrielle » en faveur de la livraison de matières premières aux entreprises privées; renonciation aux congés au profit du patron; conclusion de contrats illégaux permettant à l'employeur de payer tantôt plus, tantôt moins, que les taux prévus par les contrats collectifs en vigueur; heures supplémentaires clandestines non rétribuées; travail à la tâche camouflé; licenciement d'ouvriers actifs et conscients de leurs intérêts de classe; abus des groupes d'ouvriers les moins enclins à la résistance dans l'intérêt du patron; travail de nuit, notamment dans les boulangeries; voilà des faits révélés par l'enquête entreprise par la Centrale syndicale d'Ukraine sur les conditions de travail dans les entreprises privées.

Cette enquête, constate la Centrale des syndicats ukrainiens, a révélé que le travail des syndicats dans les exploitations privées est encore très peu satisfaisant. Dans ce domaine de leur activité, ils ont encore bien des difficultés à surmonter. En dehors des ouvriers qui ne sont pas organisés, ils rencontrent dans les entreprises privées l'influence que les patrons s'efforcent d'exercer sur les ouvriers, comme aussi sur les organisations syndicales compétentes pour ces industries. Les moyens et les méthodes employés pour faire valoir cette influence, ou pour mieux dire, cette activité insidieuse, sont brillamment illustrés par les faits que nous venons de citer. »

Cette description effarante est naturellement en criante contradiction avec un droit ouvrier digne des travailleurs. Ainsi l'en-

semble des conditions de travail et d'existence en Russie des soviets prouve à l'évidence que la législation sociale russe, si belle en théorie, est lamentable dans la réalité et qu'elle traverse une grave crise.

Résumé de l'activité du Comité de l'Union syndicale suisse en 1928.

Le programme d'activité pour 1928 était à deux questions près le même que celui des années précédentes. Les points nouveaux concernaient la statistique des salaires et la lutte contre le militarisme et la guerre. Il avait la teneur suivante:

1o Publication de la « Revue syndicale » et de la correspondance syndicale.

2o Statistique syndicale.

3o Statistique des salaires.

4o Encouragement de la politique sociale et économique dans le sens du programme syndical. En particulier:

a) en travaillant à la réalisation des assurances sociales;

b) en travaillant à l'application et à la généralisation de la semaine de 48 heures;

c) en travaillant à l'application de la loi concernant les subventions aux caisses de chômage.

d) en appuyant la revendication d'une législation fédérale sur la protection des locataires;

e) en travaillant à l'introduction et à l'application d'une loi sur la formation professionnelle;

f) en appuyant la propagande en faveur d'une loi sur le travail à domicile;

g) en appuyant la propagande en faveur d'une loi sur la suppression du travail de nuit dans les boulangeries et d'une loi concernant l'interdiction de l'emploi de la céruse dans la peinture;

h) en travaillant à l'obtention d'une loi fédérale sur les arts et métiers;

i) en appuyant les organisations du personnel fédéral dans l'application de la loi fédérale sur les traitements;

k) en appuyant la protection internationale du travail, en particulier en s'efforçant d'obtenir la ratification des conventions et recommandations adoptées aux conférences internationales du travail;

l) en sauvegardant les intérêts de la classe ouvrière dans toutes les questions la concernant en tant que consommatrice;

m) en travaillant au développement de la statistique économique et sociale officielle ainsi que des recherches de la conjonture.

5o En stimulant la concentration des fédérations et le développement de leurs institutions.

a) par une étroite collaboration des organes dirigeants de l'Union syndicale, des fédérations centrales, des cartels cantonaux et locaux et l'alimentation d'un fonds de solidarité;

b) par l'entrée dans les cartels cantonaux et locaux de toutes les sections affiliées à l'Union syndicale suisse;

c) par l'affiliation d'organisations de salariés encore en dehors de l'Union syndicale;