

CALL FOR PAPERS

FAIR WAGE, AN ACHIEVABLE IMPLEMENTATION?

Catholic Institute of Paris – Carmes Campus
May 16th-17th, 2024

The conference “**Fair Wage, an achievable implementation**” will be held in **Paris on May 16th-17th, 2024**. It is organized at the **Catholic Institute of Paris** by the Faculty of Social Sciences, Economics and Law, the Faculty of Arts, the Artois University, and the University of Timisoara (Romania).

This event is part of a series of conferences (France, Morocco, Uruguay, Russia, Romania, Netherlands, Malaysia, United States, Japan etc.) carried out by an international research network, founded in 2015 and counting around forty teacher-researchers (in around twenty countries), entitled WAGE for Wage Analysis in a Globalizing Environment. Our work focuses on the evolution of wages in the world since 1950 and their link with globalization (increase or not of inequalities?). In 2024, we are publishing a general work on Wages and Globalisation, first Results, nourished by communications at the 2015, 2018 and 2022 sessions of the World Economic History Congress and, at a similar timing, another work on African Wages since 1960.

Wages are important and form 40% of global GDP. In advanced countries, they represent 50% of GDP, two-thirds of companies' added value and about as much of gross primary household income. They are increasing with economic development and on the planet, the importance of employees is increasing and reflects the gradual institutionalization of the labour market. In the choice of a profession for young people, the salary represents one of the elements of the decision, even if the latter considers other components such as the regional training offer, the cultural habits of the family, the conditions of work. etc.

Salaries and wages, which concern 80 to 90% of working people in advanced countries and 30 to 40% of those in emerging countries, are very diversified and generally organized in established or implicit salary grids with numerous classifications according to qualification, seniority and responsibilities; it is generally accepted that engineers, for example, are paid more than unskilled workers. However, this dispersion is increasingly questioned: between the upper and lower deciles (D9/D1) or percentiles (C99/C10), between juniors and seniors, and especially between men and women (gender gap from 5% to 35% depending on the country).

Although a large part of the gaps can be explained by differences in diplomas, jobs or working hours, this diversity questions the intellectual world and the society since the 19th century and the industrial revolution (Ricardo, Marx) as well as than the contemporary public

in its relationship to equality. In fact, is it a statistical dispersion with classic and identifiable biases or real and factual inequalities? The treatment and evaluation of this subject are not neutral and can direct societies towards turbulent dissatisfaction in the event of worsening inequalities or prepare the ground for a certain social appeasement in the case of wage remediation policy.

Can a fair compensation system be both a solution to the feeling of growing pay inequality and to more balanced growth? A fair wage would be a wage that satisfies four requirements at the same time: social justice and equity, economic performance and productivity, the agreement of the parties concerned (employer, employees, union and public authorities) and a decent standard of living. Assigned to an employee, it must be able to apply to all employees in the same situation. The fair wage does not exclude the hierarchy of wages in relation to qualifications and responsibilities. In this case, fair wages are diversified: a minimum wage for an unskilled worker, an average wage for a skilled worker or a ceiling wage for a higher management salary. The problem of a fair wage concerns a fair remuneration system rather than a salary taken in isolation and requires considering the monetary wage as much as the salary package.

Historically since the 1950s, we can cite companies that have practiced a dynamic social policy intended to support direct wages (Renault, Siemens, Michelin, IKEA, Unilever, Astra), States that have sought to operate redistribution through taxation or public expenditure in situations of potentially significant wage gap (Scandinavian countries, Canada) or authoritarian political regimes which have endeavoured to reduce the wage scale sharply (socialist economies 1917-1991) with fairly negative collateral effects. Since the 2000s, a general demand for equity (trade, work, products) has spread in public opinion and networks of actors promoting work and fair wages have developed.

The rapid development of emerging countries, led by China, raises questions on this subject from a global perspective. What is the historical importance of these systems, their impact and can we draw up a form of balance sheet? Or are they very specific situations, difficult to reproduce and transpose?

Among the very many aspects that could be studied, we will mainly retain **four axes** that could each constitute a half-day for conference.

1. Theories and representations of fair wages
2. Hierarchy/differentiation of salaries (wage grids, steps, interdecile gaps, junior-senior, women-men, by sector, etc.)
3. Fair wage companies' practices, European social labour market
4. Public pay equity policies: minimum wages? age and gender gap? education and training improvement

This conference is resolutely multidisciplinary. Proposals from economists, historians, sociologists, political scientists, and philosophers are welcome.

SUBMISSIONS

Proposals should take the form of an abstract of between 400 and 600 words, with 3 keywords and a short bibliographical reference. Abstracts must be sent with a short CV before **February 15th, 2024** to the following email addresses: mpierre.chelini@univ-artois.fr, muriel.perisse@univ-artois.fr, ciprian.panzaru@e-uvf.ro, ph.rojas@icp.fr. Submissions can be written either in English or French.

REGISTRATION FEES: 100 euros (free for PhD candidate).

Our budget is limited. Participants are expected to make their own travel arrangements and pay for their travel costs. We will provide meals and refreshments on site. If funds remain available, we will try to reimburse part of the travel. The use of video should make it possible to communicate remotely without having to incur travel costs.

VENUE

The conference will take place at the “Carmes campus of the Catholic University of Paris, 74 rue de Vaugirard, 75006 Paris, France.

ORGANIZING COMMITTEE

Michel-Pierre Chelini, Economic history, University of Artois, Arras, France
Nil Favier, History, Pas-de-Calais, France
Christine Noël-Lemaître, Philosophy, University of Aix-Marseille, France
Ciprian Panzaru, Sociology, University of Timisoara, Romania
Muriel Perisse, Economics, University of Artois, Arras, France
Pierre-Hernan Rojas, Economics, Catholic Institute of Paris, France

SPECIAL ISSUE

The goal then being to publish a book on the subject with the main communications within a reasonable time (2025-2026), an early finalized preparation of your texts can save everyone time. For the symposium itself in May 2024, it would be necessary to provide a fairly developed version of your presentation.

DEADLINES AND SUBMISSIONS

November 30th, 2023: Launch of the call for papers

February 15st, 2024: End of the call for papers

March 1st-8th: Notification of decisions to depositors

April 15th: Establishment of the final program

May 16th-17th, 2024: Conference at the Catholic Institute of Paris.

APPEL À COMMUNICATIONS

SALAIRE ÉQUITABLE, UNE MISE EN ŒUVRE RÉALISABLE ?

Institut Catholique de Paris (ICP) – Campus de Carmes
16-17 mai, 2024

Le colloque « Salaire équitable, une mise en œuvre réalisable ? » se tiendra les **16 et 17 mai 2024 à l'Institut catholique de Paris (ICP)**. Il est organisé par la Faculté de Sciences Sociales, d'Économie de Droit (FASSED) et la Faculté des Lettres (FDL) de l'Institut Catholique de Paris, l'Université d'Artois et l'Université de Timisoara (Roumanie).

Ce projet s'insère dans le cadre d'une série de colloques (France, Maroc, Uruguay, Russie, Roumanie, Pays-Bas, Malaisie, Etats-Unis, Japon etc.) réalisés par un réseau international de recherche, fondé en 2015 et comptant une quarantaine d'enseignants-chercheurs (dans une vingtaine de pays), que nous avons baptisé WAGE pour Wage Analysis in a Globalising Environment. Notre travail porte sur l'évolution des salaires dans le monde depuis 1950 et leur lien avec la globalisation (accroissement ou non des inégalités ?).

Nous publions en 2024 un ouvrage général sur Wages and Globalisation, first Results, nourri par les communications aux sessions 2015, 2018 et 2022 du World Economic History Congress et dans un timing similaire un autre ouvrage sur African Wages since 1960.

Les salaires sont importants et forment 40% du PIB mondial. Dans les pays avancés, ils représentent 50% du PIB, les 2/3 de la valeur ajoutée des entreprises et à peu près autant du revenu primaire brut des ménages. Ils évoluent à la hausse avec le développement économique et sur la planète, le nombre de salariés augmente et témoigne de l'institutionnalisation progressive du marché du travail. Dans le choix d'un métier pour les jeunes, le salaire représente un des éléments de la décision, même si celle-ci tient compte d'autres composantes comme l'offre régionale de formation, les habitudes culturelles de la famille, les conditions de travail etc.

Les salaires, qui concernent 80 à 90% des actifs dans les pays avancés et 30 à 40% de ceux des pays émergents, sont très diversifiés et généralement organisés en grilles salariales officielles établies ou implicites avec de nombreuses classifications en fonction de la qualification, de l'ancienneté et des responsabilités ; il est généralement admis que les ingénieurs, par exemple sont mieux payés que les travailleurs non qualifiés. Cependant, cette dispersion est de plus en plus remise en question : entre les déciles supérieurs et inférieurs (D9/D1) ou les centiles (C99 / C10), entre juniors et seniors, et surtout entre hommes et femmes (écart de 5% à 35% selon les pays).

Bien qu'une grande partie des écarts puisse s'expliquer par des différences de qualification, de postes ou de durée du travail, cette diversité interroge le monde intellectuel et la société depuis le XIX^{ème} siècle et la révolution industrielle (Ricardo, Marx) ainsi que le public contemporain dans ses rapports avec l'égalité. S'agit-il d'une dispersion statistique avec des biais classiques et identifiables ou de véritables disparités et inégalités ? Le traitement et l'évaluation de ce sujet ne sont pas neutres et peuvent orienter les sociétés vers l'insatisfaction turbulente en cas d'aggravation inégalitaire ou préparer le terrain à un certain apaisement social dans le cas d'une politique de remédiation salariale.

Un système de rémunération équitable peut-il être à la fois une solution au sentiment d'inégalité salariale qui semble augmenter, et à une croissance plus équilibrée ? Un salaire équitable serait un salaire qui satisferait à la fois quatre exigences : la justice sociale et l'équité, la performance économique et la productivité, l'accord des parties concernées (employeur, salariés, syndicat et pouvoirs publics) et un niveau de vie décent. Affecté à un salarié, il doit pouvoir s'appliquer à tous les salariés dans la même situation. Le salaire équitable n'exclut pas la hiérarchie des salaires en relation avec les qualifications et les responsabilités. Dans ce cas, les salaires équitables sont diversifiés : un salaire minimum pour le manœuvre, un salaire moyen pour un travailleur qualifié ou un salaire plafond pour un manager supérieur. Le problème du juste salaire concerne plus un système de rémunération équitable qu'un salaire pris isolément et nécessite une prise en compte du salaire monétaire autant que du package salarial.

Historiquement depuis les années 1950, on peut citer les entreprises qui ont pratiqué une politique sociale dynamique destinée à soutenir les salaires directs (Renault, Siemens, Michelin, IKEA, Unilever, Astra), des États qui ont cherché à opérer la redistribution par la fiscalité ou les dépenses publiques dans des situations d'écart salarial potentiel important (pays scandinaves, Canada) ou des régimes politiques qui se sont efforcés de réduire fortement la grille salariale (économies socialistes 1917-1991) avec des effets collatéraux assez négatifs. Depuis les années 2000, une demande générale d'équité (commerce, travail, produits) s'est répandue dans l'opinion citoyenne et les réseaux d'acteurs promouvant le travail et le juste salaire se sont développés.

Le développement rapide des pays émergents, avec la Chine en tête, soulève des questions sur ce sujet dans une perspective globale. Quelle est l'importance historique de ces systèmes, leur impact et peut-on dresser une forme de bilan ? Ou s'agit-il de situations très spécifiques, difficiles à reproduire et à transposer ?

Parmi les très nombreux aspects qui pourraient être étudiés, nous retiendrons principalement **quatre axes**, chacun offrant matière à une demi-journée de réflexion.

1. Les théories et les représentations du salaire équitable et du juste salaire
2. La hiérarchisation/différenciation des salaires (grilles, échelon, écarts interdéciles, junior-senior, femmes-hommes, par secteur etc.)
3. Les pratiques d'entreprises de salaire équitable, marché social du travail européen
4. Les politiques publiques d'équité salariale : salaire minimum ? écart d'âge et de sexe ? amélioration de l'éducation et de la formation ?

Cette conférence se veut résolument multidisciplinaire. Les propositions d'économistes, d'historiens, de sociologues, de politologues et de philosophes sont les bienvenues.

SOUMISSIONS

Les chercheurs intéressés doivent adresser une courte synthèse (400 à 600 mots) de leur projet de communication en français ou en anglais, avec 3 mots clés, accompagné d'un court CV, avant le **15 février 2024** aux adresses mails suivantes : mpierre.chelini@univ-artois.fr, muriel.perisse@univ-artois.fr, ciprian.panzaru@e-uvr.ro, ph.rojas@icp.fr.

FRAIS D'INSCRIPTION : 100 euros (gratuit pour les doctorants).

Notre budget est limité : chaque intervenant doit essayer de financer son trajet et son hébergement avec l'aide de son laboratoire ou établissement de recherche. Nous prendrons en charge les repas et rafraichissements sur place. Si des fonds restent disponibles, nous essayerons de rembourser une partie des déplacements. L'utilisation de la vidéo devrait donner la possibilité d'effectuer leur communication à distance sans avoir à engager les frais de déplacement.

LIEU

La conférence aura lieu sur le campus des Carmes de l'Université Catholique de Paris, 74 rue de Vaugirard, 75006 Paris, France.

COMITÉ D'ORGANISATION

Michel-Pierre Chelini, Histoire économique, Université d'Artois, Arras, France
Nil Favier, Histoire, Pas-de-Calais, France
Christine Noël-Lemaître, Philosophie, Université d'Aix-Marseille, France
Ciprian Panzaru, Sociologie, Université de Timisoara, Roumanie
Muriel Perisse, Économie, Université d'Artois, Arras, France
Pierre-Hernan Rojas, Économie, Institut Catholique de Paris, France

PUBLICATION D'OUVRAGE

Le but est ensuite de publier un ouvrage sur le sujet avec les principales communications dans un délai raisonnable (2025-2026), la préparation finalisée de vos textes peut faire gagner du temps à tous si elle est précoce. Il faudrait pour le colloque lui-même prévoir une version assez développée de votre propos.

DATES LIMITES ET SOUMISSIONS

Fin novembre 2023 : Lancement de l'appel à contributions
15 février 2024 : Fin de l'appel à contributions
1^{er} - 8 mars : Réponse aux candidats
15 avril : Établissement du programme définitif
16-17 mai 2024 : Conférence à l'Institut catholique de Paris.