

La formation des salaires

Salaire

- Le salaire est la rémunération monétaire du facteur travail
- Salaire net
 - C'est le salaire brut diminué des retenues salariales (cotisations salariales, CSG et CRDS...)
 - Salaire réellement perçu par le salarié
- Coût global du salaire
 - Pour un employeur, le coût d'un salarié est égal à la somme du salaire brut plus les charges sociales patronales
- Pouvoir d'achat du salaire
 - C'est la quantité de biens et services que le salaire permet d'acquérir
 - Lorsque le salaire augmente moins vite que la hausse des prix, le pouvoir d'achat du salarié diminue

Inégalités salariales

- La plus grande partie des inégalités de revenus s'explique par les mécanismes de formation des revenus du travail
- Inégalités liées à l'hétérogénéité du facteur travail
 - Le capital humain correspond à la somme des connaissances, aptitudes et savoir-faire qui améliorent l'efficacité productive de l'homme au travail
 - Le capital humain d'un individu détermine ses aptitudes au travail peu ou très qualifié et sa productivité
 - Un salarié qualifié a une meilleure productivité qu'un salarié non qualifié. Le premier reçoit un salaire plus élevé que le second
 - La différence de rémunération entre individus dépend également de l'âge et du genre
- Inégalités liées aux mécanismes économiques
 - Impact de la productivité
 - La productivité du travail est un déterminant du salaire. L'employeur verse un salaire qui correspond à ce que lui apporte le salarié
 - Impact de la rareté
 - Lorsque le travail offert nécessite des compétences rares ou peu répandues, les salaires peuvent être très élevés
 - Impact de la taille et de la localisation de l'entreprise
 - Plus l'entreprise est grande, plus les salaires sont élevés pour un même niveau de qualification
 - Les salaires sont généralement plus faibles en province qu'à Paris
 - Impact de la situation du marché du travail
 - Un taux de chômage élevé exerce une influence négative sur la rémunération des salariés
 - Rôle du progrès technique
 - Le progrès technique entraîne un besoin de travailleurs qualifiés et une diminution du travail non qualifié
 - Les salariés à faible qualification sont contraints d'accepter des bas salaires
 - Rôle de la mondialisation des échanges
 - La mondialisation entraîne une forte concurrence sur le travail non qualifié
 - La délocalisation de certaines activités vers les pays à bas coûts freine la progression des salaires les plus faibles
- Inégalités liées aux facteurs sociaux
 - Influence du niveau de formation et d'éducation
 - Le capital humain augmente avec les efforts de formation
 - Les dépenses effectuées pour la formation, constituent un facteur d'inégalité puisqu'il varie d'une entreprise à l'autre et d'un individu à l'autre
 - Influence des syndicats
 - Des salariés fortement syndiqués peuvent mieux négocier d'éventuelles hausses des salaires
- Évolution des inégalités salariales dans les pays développés
 - De manière générale, les revenus salariaux ont stagné depuis 1980
 - Cette stagnation est liée à la hausse du travail à temps partiel et à la précarisation des emplois
 - On observe également une augmentation des inégalités salariales
 - Deux facteurs peuvent expliquer ce phénomène : le progrès technique et l'exposition à la concurrence internationale des pays à bas salaires
- Rôle de l'Etat dans la réduction des inégalités salariales
 - L'intervention de l'Etat a pour objectif de garantir aux "bas salaires" un revenu différent de celui qui résulte du jeu des mécanismes de marché
 - Dans la majorité des pays développés, l'Etat fixe un salaire minimum horaire, en dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sauf exceptions
 - L'Etat incite les partenaires sociaux (syndicats des salariés et employeurs), à négocier des accords favorables à l'augmentation des salaires et à la réduction des inégalités salariales
 - L'Etat peut agir en tant qu'employeur avec les salaires de la fonction publique pour réduire les inégalités salariales