



Salaire minimum, emploi et productivité : l'expérience chinoise de 2004

La hausse du salaire minimum peut-elle améliorer la rémunération des travailleurs sans nuire à leur emploi ? La question reste largement débattue, aussi bien dans les économies avancées qu'en développement. Pour comprendre la façon dont l'emploi réagit à une hausse du salaire minimum, il est nécessaire d'analyser différents indicateurs de performance des entreprises. C'est ce que nous avons cherché à faire dans notre étude de la réforme du salaire minimum mise en œuvre par les autorités chinoises en 2004. Nos résultats suggèrent que la hausse du salaire minimum, en renchérissant les coûts de production, favorise le remplacement des entreprises les moins efficaces par des entreprises plus performantes et pousse les autres à améliorer leur productivité. Dans une économie en développement en forte croissance, des normes plus élevées sur le marché du travail peuvent ainsi conduire à favoriser les gains de productivité de l'ensemble de l'économie.

■ Salaire minimum et emploi : la nature du débat

Au début du XX^{ème} siècle, la fixation d'un salaire minimum est apparue comme un moyen de protéger les travailleurs les plus vulnérables. En 1912, par exemple, les premières lois sur le salaire minimum adoptées par neuf États des États-Unis concernaient les femmes et les mineurs. La pratique s'est progressivement généralisée à l'ensemble des travailleurs. En 1928, l'Organisation internationale du travail, dont 185 pays sont aujourd'hui membres, adoptait une « Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima ». Après la seconde guerre mondiale, les dispositifs de salaire minimum se sont multipliés selon des modalités propres à chaque pays.

Si l'objectif social du salaire minimum n'est guère contesté, les débats sur son efficacité ont toujours été vifs, les économistes s'interrogeant sur les conséquences non recherchées du salaire minimum. Quel est, en particulier, son impact sur l'emploi des moins qualifiés ? Le salaire minimum permet-il vraiment une amélioration de la situation des travailleurs au bas de l'échelle des rémunérations ?

Théoriquement, sur un marché du travail concurrentiel, le salaire qui égalise l'offre et la demande de travail est égal à la productivité marginale du travail. Si le plancher imposé par le salaire minimum est fixé au-dessus du salaire d'équilibre de marché, la demande de travail diminue. Mais le marché du travail n'est pas toujours concurrentiel et si l'employeur dispose du pouvoir de marché de fixer le salaire en dessous de la productivité marginale du travail, un salaire minimum fixé au-dessus de ce niveau (mais n'excédant pas la productivité marginale) peut conduire à une augmentation de l'emploi. Concernant les pays en développement, la référence a longtemps été le modèle dualiste formel-informel. La fixation d'un salaire minimum touchant uniquement les activités formelles déplacerait l'emploi vers l'informel où une pression à la baisse s'exercerait sur les salaires. La littérature pointe par ailleurs le risque de perte de compétitivité et de blocage du processus de croissance si les augmentations de salaires imposées aux entreprises dépassent les gains de productivité. Seule une amélioration de la qualité de leurs produits ou de leur productivité pourrait permettre à ces pays de rétablir leur compétitivité et d'échapper à la « trappe à revenu intermédiaire¹ ».

1. B. Eichengreen, D. Park & K. Shin (2013), « Growth Slowdowns Redux: New Evidence on the Middle-Income Trap », *NBER Working Paper*, n° 18673.

Les très nombreux travaux empiriques, menés surtout sur les pays développés, n'ont pas mis fin aux débats. Dans les années 1980, différentes analyses semblaient converger vers l'idée que l'élasticité de l'emploi peu qualifié à une hausse du salaire minimum était de l'ordre de $-0,1$ à $-0,3$: une hausse de 10 % du salaire minimum ferait reculer l'emploi des salariés directement concernés de 1 % à 3 %. Mais le débat a réémergé au début des années 1990 avec la publication par une revue américaine de quatre études aux conclusions divergentes, certaines confirmant cette élasticité tandis que d'autres concluaient à un effet nul, ou même positif, du salaire minimum sur l'emploi².

La controverse est encore vive aujourd'hui. Plusieurs analyses récentes, portant principalement sur des données de firmes, suggèrent en effet des effets faibles, voire nuls, des hausses de salaire minimum sur l'emploi, une fois que les effets de la conjoncture sont correctement pris en compte³. Cependant, D. Neumark, I. Salas et W. Washer, relevant des problèmes de spécification dans plusieurs de ces travaux, soutiennent qu'une meilleure sélection des groupes de contrôle ferait ressortir des effets plus nettement négatifs du salaire minimum sur l'emploi⁴, notamment pour les travailleurs les plus jeunes et les moins bien payés.

Au-delà de ces aspects techniques, les résultats contradictoires dont on dispose peuvent s'expliquer par les contextes différents dans lesquels interviennent les hausses du salaire minimum, ainsi que par la façon dont les entreprises s'adaptent à la hausse induite de leurs coûts. La réduction du taux de rotation de la main-d'œuvre, la baisse des marges ou encore l'amélioration de l'efficacité organisationnelle peuvent en effet permettre aux firmes de limiter les réductions d'emplois. M. Draca et ses co-auteurs montrent par exemple qu'au Royaume-Uni, les entreprises ont réagi à la mise en place du salaire minimum national en 1999 par une diminution de leur taux de marge et n'ont pas eu à faire de coupes claires dans leurs effectifs⁵.

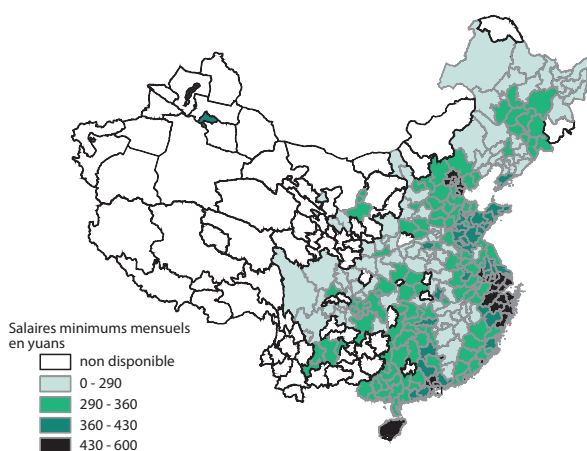
Pour comprendre la réaction de l'emploi à une hausse du salaire minimum, il est donc nécessaire d'analyser l'effet de cette hausse sur différents indicateurs de performance des entreprises. C'est ce que nous avons cherché à faire dans notre étude de la réforme du salaire minimum réalisée en Chine en 2004. Comme nous allons le voir, cette réforme présente des caractéristiques particulièrement propices à une analyse statistique des effets du salaire minimum.

■ La réforme de 2004 du salaire minimum en Chine

La Chine est un pays emblématique de la production à bas salaires : en 2004, le salaire mensuel moyen dans l'industrie manufacturière y était égal à 140 dollars environ, contre 340 dollars au Mexique et 2 900 dollars aux États-Unis. Les obligations en matière de salaire minimum existent en Chine depuis 1993. Les différentes régions chinoises ayant des niveaux de vie très différents, il n'existe pas de salaire minimum national. Les salaires minimums sont établis à la suite d'un processus impliquant les autorités nationales et locales ; leurs niveaux et leurs évolutions varient fortement d'une région à l'autre (cartes).

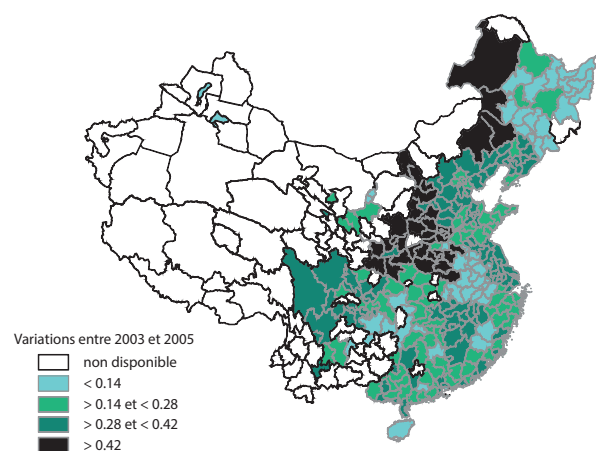
À cet égard, l'importante réforme du salaire minimum mise en place par le gouvernement chinois en 2004 est particulièrement intéressante. Dans une logique *top-down*, elle impose aux municipalités des augmentations de salaire minimum sans précédent, le salaire minimum devant désormais se situer entre 40 % et 60 % du salaire moyen local ; la législation est étendue aux travailleurs migrants et les pénalités en cas de non-respect de la règle sont considérablement renforcées. L'un des objectifs affichés de la réforme est de lisser les écarts régionaux de niveau de vie : amener les salaires minimums dans la fourchette 40-60 % des salaires moyens locaux, implique une hausse d'autant plus forte du salaire minimum que son niveau initial est bas.

Carte 1 – Salaires minimums régionaux en 2003



Source : Ministère du Travail, calculs des auteurs.

Carte 2 – Variation des salaires minimums régionaux entre 2003 et 2005



Source : Ministère du Travail, calculs des auteurs.

2. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), octobre 1992.

3. J. Schmitt (2013), « Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment? », *CEPR Working Paper*, février.

4. D. Neumark, J. M. I. Salas & W. Wascher (2013), « Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater? », *NBER Working Paper*, n° 18681.

5. M. Draca, S. Machin & J. Van Reenen (2011), « Minimum Wages and Firm Profitability », *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(1): 129-51.

La progression nominale du salaire minimum mensuel s'est ainsi fortement accélérée, passant de 6,9 % en moyenne par an entre 2000 et 2003 à 15,5 % entre 2004 et 2007 (graphique 1). Le salaire mensuel moyen de l'industrie manufacturière s'établissait ainsi à 9 % du niveau américain en 2008, contre 5 % en 2004. L'objectif de réduction des écarts régionaux a été atteint : les écarts de salaire minimum entre villes chinoises se sont clairement réduits après 2004 (le coefficient de variation a diminué de 25 % entre 2003 et 2007, graphique 2).

Enfin, si les salaires ont augmenté entre 2003 et 2005, ils ne l'ont pas fait de manière homogène le long de la distribution des salaires. Après la réforme, les firmes dont le salaire moyen est inférieur au salaire minimum local sont relativement moins nombreuses qu'auparavant (6,8 % des firmes en 2005, contre 11,5 % en 2003) ; en revanche, les firmes sont plus nombreuses à déclarer un salaire moyen égal ou légèrement supérieur au salaire minimum local (5,7 % en 2005, au lieu de 4,5 % en 2003, alors que cette proportion avait diminué sur les deux années précédentes, partant de 5,2 % en 2001). Cette concentration de la distribution des salaires moyens autour du salaire minimum (graphique 3) est bien le signe que la progression du salaire minimum ne se contente pas d'accompagner la croissance « naturelle » des salaires, mais qu'elle exerce une véritable contrainte sur les entreprises.

Le caractère massif, rapide et *top-down* de la réforme de 2004 offre ainsi un cadre d'analyse idéal pour étudier les effets microéconomiques et agrégés du salaire minimum en Chine.

■ Son impact sur les performances des entreprises et sur la productivité locale

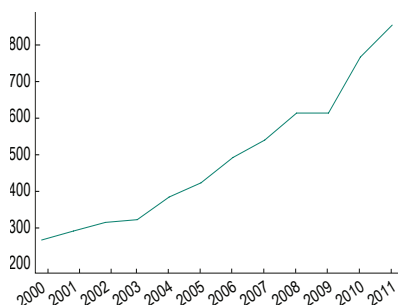
Plusieurs études sur les effets du salaire minimum en Chine ont été récemment réalisées, mais leurs résultats sont souvent contradictoires. Ainsi, J. Ni et ses co-auteurs trouvent que l'impact du salaire minimum

sur l'emploi est négatif dans les provinces côtières, mais positif dans les provinces intérieures ; au contraire, J. Wang et M. Gunderson, s'intéressant plus particulièrement aux migrants, trouvent un effet négatif dans les régions intérieures, les provinces en forte croissance de l'Est ne semblant pas affectées⁶. Cependant, ces études portent sur des données dont la représentativité est discutable tandis que les démarches empiriques qu'elles adoptent ne permettent pas d'exclure la présence de biais importants dans leurs estimations. Plus proches de notre travail car utilisant les mêmes données de bilan des entreprises chinoises, Y. Huang et ses co-auteurs montrent que le salaire minimum a, en moyenne, un effet légèrement négatif sur l'emploi et que cet impact est d'autant plus marqué que les firmes versent des salaires bas⁷.

L'approche que nous avons suivie consiste à mesurer les effets du salaire minimum sur les performances des entreprises avant (2003) et après (2005) la réforme de 2004, en comparant deux groupes d'entreprises : les entreprises « exposées » à la réforme, définies comme celles payant en 2003 des salaires inférieurs en moyenne au salaire minimum local en vigueur après la réforme, et les entreprises « non-exposées » qui versaient, avant même la réforme, des salaires en moyenne plus élevés que le futur plancher ; 22 % des 167 000 firmes industrielles de notre échantillon sont « exposées ». Nous appliquons la méthode dite des différences de différences (encadré) sur une fenêtre temporelle courte (2 ans) pour concentrer notre analyse sur la forte hausse des salaires de 2004.

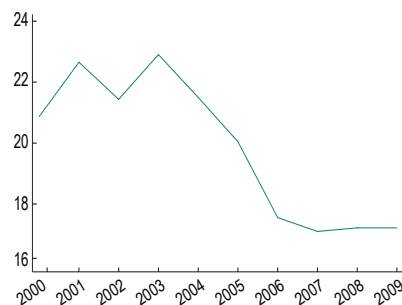
Nos résultats montrent que la hausse du salaire minimum conduit certaines entreprises à fermer, le taux de survie étant sensiblement plus bas pour les entreprises exposées (66 %) que pour les non exposées (78 %). Dans les entreprises qui survivent, les salaires augmentent sans que l'emploi diminue : la productivité des entreprises exposées augmente, permettant à ces dernières d'absorber la hausse du salaire minimum imposée dans leur ville, sans réduction de leurs emplois ou de leurs profits.

Graphique 1 – Salaire minimum moyen, en yuans par mois



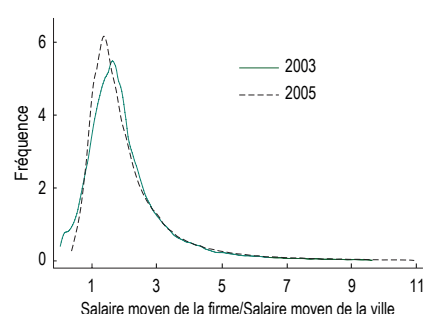
Source : Ministère du Travail, calculs des auteurs.

Graphique 2 – Dispersion des salaires minimums locaux – Coefficient de variation



Source : Ministère du Travail, calculs des auteurs.

Graphique 3 – Distribution des salaires moyens des firmes autour du salaire minimum local



Source : Ministère du Travail, calculs des auteurs.

6. J. Ni, G. Wang & X. Yao (2011), « Impact of Minimum Wages on Employment: Evidence from China », *The Chinese Economy*, 44(1), 18-38 ;

J. Wang & M. Gunderson (2012), « Minimum Wage Effects on Employment and Wages: Dif-in-Dif Estimates from Eastern China », *International Journal of Manpower*, 33(8), 860-76.

7. Y. Huang, P. Loungani & G. Wang (2014), « Minimum Wage and Firm Employment: Evidence from China », *Globalization and Monetary Policy Institute Working Paper*, n° 173, Federal Reserve Bank of Dallas.

Encadré 1 – L'impact de l'augmentation du salaire minimum, une approche en différence de différences

Notre analyse consiste à comparer les réactions au choc de salaire (différence avant-après le choc) de deux groupes d'entreprises : le groupe des entreprises exposées au choc et le groupe de celles qui n'y sont pas (différence entre le premier groupe et le « groupe de contrôle »). Les entreprises exposées sont définies comme celles ayant, avant la réforme, un salaire moyen inférieur au salaire minimum local post-réforme.

Nous comparons, au sein d'une même ville et d'un même secteur, les entreprises exposées et non-exposées, en contrôlant pour les caractéristiques initiales des entreprises (taille, productivité, exportations, caractère public ou privé, etc.). Afin d'éviter tout problème d'endogénéité, nous nous assurons que les hausses de salaires en 2004 proviennent bien de l'initiative nationale *top down*, et qu'elles ne reflètent pas certaines conditions locales favorables (les hausses du salaire minimum seraient plus importantes dans les villes où la dynamique des entreprises à bas salaires est plus forte).

Au niveau de la ville dans son ensemble, la hausse du salaire minimum ne paraît pas avoir d'impact sur l'emploi industriel : les suppressions d'emplois liées aux fermetures d'entreprises semblent exactement compensées par la création de nouveaux établissements. Mieux, la productivité agrégée de la ville augmente : non seulement les entreprises survivantes affectées par la hausse du salaire minimum voient leur productivité s'améliorer, mais, de plus, les entreprises qui ont dû fermer étaient, en général, moins productives que la moyenne, alors que les nouvelles entrantes sont, au contraire, plus productives. Les effets que nous obtenons sont importants : sur la période 2003-2005, 20 % de la croissance de la productivité des entreprises et des villes chinoises est explicable par la hausse du salaire minimum ; 40 % de cet effet est lié aux gains de productivité réalisés par les entreprises qui ont survécu à la réforme, les 60 % restants étant attribuables au remplacement de firmes peu productives par des firmes plus efficaces.

■ La Chine, un cas à part ?

Dans une économie en croissance rapide comme la Chine, la hausse du salaire minimum apparaît donc comme un élément de dynamisation du tissu industriel. Elle élimine les firmes les moins productives au profit d'entreprises plus productives et pousse les entreprises qui survivent à devenir plus compétitives. Les deux mécanismes stimulent l'efficacité globale de l'économie.

Dans les pays en développement, les sources d'inefficacité productive sont plus nombreuses qu'ailleurs⁸. Plusieurs travaux montrent aussi qu'il existe pour les entreprises de ces pays un coût fixe, parfois élevé, à l'adoption de technologies ou de modes d'organisation plus efficaces : coût monétaire mais aussi coût d'apprentissage, biais cognitifs, tendance à la procrastination⁹, etc.. Or plus les salaires sont bas, moins les inefficiences dans le processus de production sont pénalisantes pour les entreprises ; celles-ci peuvent alors rationnellement décider de conserver leur mode de production, même s'il est moins efficace. Au contraire, plus les salaires augmentent, plus le coût d'opportunité de ne pas adopter les meilleures technologies et les modes d'organisation les plus efficaces devient élevé.

Nos résultats suggèrent que la hausse du salaire minimum, en renchérissant les coûts de production, peut être un moyen d'inciter les entreprises à améliorer leurs processus de production. Dans une économie en développement en forte croissance, des normes plus élevées sur le marché du travail peuvent conduire à éliminer des firmes peu productives et favoriser les gains de productivité de l'ensemble de l'économie.

Florian Mayneris* & Sandra Poncet
sandra.poncet@cepil.fr

8. C. T. Hsieh & P. Klenow (2009), « Misallocation and Manufacturing TFP in China and India », *Quarterly Journal of Economics*, 124 (4): 1403-48.

9. N. Bloom, J. Liang, J. Roberts & Z. J. Ying (2013), « Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment », *NBER Working Paper*, n° 18871 ;

E. Dufo, M. Kremer & J. Robinson (2011), « Nudging farmers to use fertilizer: Theory and experimental evidence from Kenya », *American Economic Review*, 101(6), 2350-2390.

* Florian Mayneris est maître de conférences à l'Université catholique de Louvain.

La Lettre du

CEPII

© CEPII, PARIS, 2014

RÉDACTION :
Centre d'études prospectives
et d'informations internationales
113, rue de Grenelle
75700 Paris SP 07

Tél. : 01 53 68 55 00

www.cepil.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION :
Sébastien Jean

RÉDACTION EN CHEF :
Agnès Chevallier & Sophie Piton

RÉALISATION :
Laure Boivin

DIFFUSION :
DILA
Direction de l'information
légitime et administrative

ABONNEMENT (11 numéros)
France 60 € TTC
Europe 62 € TTC
DOM-TOM (HT, avion éco.) 60,80 € HT
Autres pays (HT, avion éco.) 61,90 € HT
Supl. avion rapide 0,90 €

Adresser votre commande à :
Direction de l'information légale
et administrative (DILA)
23, rue d'Estrées - 75345 Paris cedex 07
commande@ladocumentationfrancaise.fr
Tél. : 01 40 15 70 01

ISSN 0243-1947
CCP n° 1462 AD

Octobre 2014
Imprimé en France par la DSAF
Pôle conception graphique-fabrication

Cette lettre est publiée sous la
responsabilité de la direction du CEPII.
Les opinions qui y sont exprimées sont
celles des auteurs.

RECHERCHE ET EXPERTISE
SUR L'ÉCONOMIE MONDIALE

