

Le groupe d'experts qui conseille le gouvernement sur le niveau du salaire minimum a publié, dans son rapport 2019, un chapitre concernant l'actualité internationale du salaire minimum, qui tombe à point nommé au moment où la Commission européenne planche sur un salaire minimum européen.

L'actualité internationale du salaire minimum

Liaisons Sociales Europe n°488, 9-22 janvier 2020

A lors que la Commission européenne planche actuellement sur la mise en place d'un salaire minimum européen, qui s'inscrit dans le sillage du socle européen des droits sociaux fondamentaux (v. encadré ci-contre), nous proposons ci-dessous une synthèse du chapitre consacré à l'actualité internationale du salaire minimum figurant dans le rapport annuel 2019 du groupe d'experts analysant l'impact du salaire minimum interprofessionnel de croissance sur l'économie française. Nous retenons en particulier les éléments et données concernant l'UE.

Dans la période récente, le salaire minimum a été au centre de l'actualité dans plusieurs pays. Certains, comme l'Espagne, la Grèce, la Corée du Sud ou le Royaume-Uni, ont mis en œuvre des augmentations substantielles, tandis qu'un salaire minimum a été instauré en Afrique du Sud et que les Pays-Bas ont modifié les modalités du salaire minimum jeune. L'exécutif socialiste au Portugal s'est engagé à une hausse importante du salaire minimum d'ici à 2023. Les débats sont également vifs en Italie sur une instauration du salaire minimum et, aux États-Unis, sur une possible revalorisation. Enfin, de nouvelles évaluations ex post ont été publiées concernant l'introduction du *National Living Wage* (NLW) au Royaume-Uni et du *Mindestlohn* en Allemagne. Elles n'identifient pas d'effet négatif significatif sur l'emploi. De nombreuses études concluent à des effets très incertains des hausses de salaire minimum sur l'emploi. Ce résultat a priori paradoxal mérite d'être expliqué.

1 Le salaire minimum dans différents pays

En début d'année 2019, la Grèce et l'Espagne ont augmenté leur salaire minimum respectivement de 11 % et 22 %. Ces hausses ont fait suite à la période de stagnation du niveau du salaire minimum enclenchée par la crise des dettes souveraines, qui a particulièrement touché les pays d'Europe du Sud.

► En **Grèce**, la hausse de 2019 est la première depuis la forte dévalorisation (-22 %) en 2012 et la période de gel qui s'est ensuivie entre 2012 et 2018. En 2019, le niveau du salaire minimum (650 euros brut mensuels pour les travailleurs

sans qualification professionnelle ni expérience préalable) est toujours inférieur de 16 % en termes nominaux à celui de 2010. Le salaire minimum des jeunes de moins de 25 ans a par ailleurs été supprimé et est désormais aligné sur le salaire minimum général. La forte revalorisation du salaire minimum ainsi que la suppression du salaire minimum jeune interviennent dans le cadre de la sortie, en août 2018, du plan d'aide de 2010. Elles s'inscrivent dans une série de mesures expansionnistes, dans un contexte d'amélioration des principaux indicateurs économiques.

► En **Espagne**, le passage d'environ 859 à 1 050 euros brut mensuels du salaire minimum interprofessionnel (SMI) représente une accélération significative par rapport aux augmentations de 2017 (+8 %) et de 2018 (+4 %). En 2018, le salaire minimum représentait 41 % du salaire médian, soit un des niveaux les plus faibles en comparaison internationale. Cette hausse historique est motivée par le souhait du gouvernement de faire profiter les plus modestes de la croissance retrouvée après des années d'austérité (le PIB a augmenté de 3,1 % en 2017). Cette mesure du gouvernement de Pedro Sanchez, issue d'un compromis avec le parti d'extrême gauche Podemos, va plus loin que l'accord de décembre 2017 entre le gouvernement, les deux syndicats UGT et CCOO et les principales organisations patronales qui avaient établi une augmentation progressive du salaire minimum interprofessionnel de +5 % en 2019 et +9,7 % en 2020.

► Au **Royaume-Uni**, la revalorisation du salaire minimum d'environ 5 % en 2019 s'inscrit dans un objectif politique de long terme. Lors de l'entrée en vigueur en 2016 du *National Living Wage*, qui a remplacé le *National Minimum Wage* pour les travailleurs de 25 ans et plus, le gouvernement a fixé une cible de 60 % du salaire médian à l'horizon 2020, le salaire minimum représentant à cette date 49 % du salaire médian. Cet objectif gouvernemental était motivé par un souhait d'élévation de la valeur travail et de réduction du recours aux prestations sociales. L'instauration du *National Living Wage* avait également vocation à favoriser des gains de productivité par la revalorisation salariale dans un contexte de niveau de productivité très dégradé. Lors du congrès du Parti conservateur britannique, le chancelier de l'Échiquier, Sajid Javid, a annoncé une augmentation de la cible du salaire minimum à 66 % ●●●

Article 6 du socle européen des droits sociaux: les salaires

« Les travailleurs ont droit à un salaire juste permettant un niveau de vie décent. Des salaires minimums appropriés doivent être garantis, à un niveau permettant de satisfaire aux besoins du travailleur et de sa famille compte tenu des conditions économiques et sociales du pays, tout en safeguardant l'accès à l'emploi et les incitations à chercher un emploi. Il convient d'éviter le phénomène des travailleurs pauvres. Tous les salaires sont fixés de manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. »

●●● du salaire médian d'ici à 2024. Cette cible porterait le *National Living Wage* au niveau (par rapport au salaire médian) le plus élevé d'Europe (plus élevé, même en termes bruts, que celui en France). Le chancelier propose par ailleurs l'accès au *National Living Wage* dès 23 ans à partir de 2021 et dès 21 ans à partir de 2023, contre 25 ans actuellement.

Dans son dernier rapport de novembre 2018, la Low Pay Commission recommande que le *National Living Wage* poursuive sa hausse pour atteindre la cible de 60 % du revenu médian d'ici à 2020, ce qui correspondrait à un niveau de 8,62 livres l'heure (+ 5 % par rapport au niveau d'avril 2019). Les hausses successives du *National Minimum Wage* et du *National Living Wage* se sont accompagnées d'une inflation plus forte au Royaume-Uni que dans l'ensemble de la zone euro.

La Commission a néanmoins fait savoir que ses recommandations reposaient sur un scénario de sortie de l'UE relativement souple et qu'elles pourraient ne plus être appropriées en cas de *no deal*. Une détérioration de l'environnement économique pourrait amener à reporter les objectifs pour préserver l'emploi. Un rapport a été commandé par le gouvernement britannique en vue de définir le mandat de la Low Pay Commission au-delà de 2020. Ce rapport conclut qu'au vu de la littérature existante une cible plus ambitieuse du *National Living Wage* entre 60 % et deux tiers du salaire médian est envisageable. Arindrajit Dube, économiste du travail reconnu, recommande que ces cibles plus ambitieuses soient accompagnées d'un mandat précis pour la Low Pay Commission précisant ses leviers d'action pour implémenter, évaluer et recalibrer si nécessaire les hausses du *National Living Wage*.

► Aux **Pays-Bas**, le gouvernement a décidé de réformer le système du salaire minimum jeune. Le salaire minimum légal est minoré pour les employés de moins de 22 ans (21 ans depuis le 1^{er} juillet 2019) et augmente avec l'âge. Une réforme en deux étapes a rapproché le salaire minimum jeune du droit commun : d'une part en abaissant de 23 à 21 ans l'âge auquel le salaire intégral s'applique, d'autre part en augmentant le niveau de salaire minoré pour les 18-20 ans. Parallèlement, le gouvernement a mis en place un régime de compensation pour les employeurs afin de modérer l'augmentation des coûts salariaux.

► Au **Portugal**, Antonio Costa, renommé Premier ministre après la victoire du Parti socialiste aux élections du 6 octobre 2019, s'est engagé à augmenter le salaire minimum de 25 % d'ici à 2023 (soit 750 euros mensuels, versés sur 14 mois). Cette mesure s'inscrit dans un contexte de forte reprise économique depuis 2016. Les syndicats souhaitent une hausse plus rapide, tandis que les organisations patronales demandent que la mesure soit accompagnée d'une baisse des charges fiscales. Le salaire minimum avait déjà augmenté de 24 % entre 2014 et 2019. Actuellement fixé à 600 euros par mois et versé en 14 mensualités (soit 700 euros en moyenne mensuelle), le niveau du salaire minimum au Portugal est relativement modeste par rapport aux autres pays européens. Exprimé en pourcentage du salaire médian, il

s'établit néanmoins à 61 % en 2018, d'après les chiffres de l'OCDE, soit le niveau le plus élevé après la France parmi les pays de l'UE. Des négociations sont en cours entre les partenaires sociaux et le gouvernement pour parvenir à un accord sur le rythme d'augmentation du salaire minimum.

► En **Italie**, l'instauration d'un salaire minimum, proposée en campagne électorale par divers partis, a fait l'objet de plusieurs propositions de loi présentées au Parlement, actuellement en discussion en commission. Le travail parlementaire est resté bloqué en raison de l'opposition de la Ligue et des partenaires sociaux, mais la nouvelle coalition gouvernementale entre le Mouvement 5 étoiles et le Parti démocrate pourrait donner un nouvel élan. Selon le texte présenté par le Mouvement 5 étoiles, en l'absence d'un accord collectif signé par des partenaires sociaux représentatifs, le salaire minimum horaire devrait être fixé à 9 euros brut, soit environ 80 % du salaire médian. Selon le Parti démocrate, le niveau du salaire minimum devrait être fixé par une commission spécifique de partenaires sociaux et d'experts. Les partenaires sociaux, et en particulier les syndicats, qui sont actuellement chargés de négocier des conventions collectives au niveau sectoriel, se sont exprimés contre cette proposition, y voyant une perte de leurs prérogatives. Les employeurs soulignent le coût qu'une telle mesure impliquerait pour les entreprises – de l'ordre de 4,3 milliards d'euros selon l'Istat.

2 Les nouvelles évaluations ex post du salaire minimum

L'actualité récente sur les salaires minimums à l'international a également été marquée par de nouvelles évaluations ex post, notamment en Allemagne et au Royaume-Uni.

► En **Allemagne**, selon le dernier rapport de la *Mindestlohn Kommission*, l'introduction d'un salaire minimum horaire en 2015 puis sa revalorisation de 2017 n'ont pas eu d'effet négatif significatif sur l'emploi salarié total.

Elle s'est néanmoins traduite par une baisse du temps de travail effectif des personnes rémunérées au niveau du salaire minimum. Cet ajustement à la baisse du temps de travail a estompé la progression du salaire mensuel des personnes rémunérées à ce niveau de salaire. L'introduction du salaire minimum aurait également entraîné une réallocation des emplois rémunérés autour du salaire minimum des petites entreprises vers des entreprises plus importantes, dont la viabilité a été moins touchée. La commission a soulevé le problème du non-respect du salaire minimum en Allemagne. Selon une estimation conservatrice de l'institut DIW, environ 1,3 million de salariés éligibles au salaire minimum légal ne l'auraient pas perçu en 2017. Le contournement se traduit notamment par des fraudes sur le nombre d'heures déclarées ou par le recours injustifié au statut d'indépendant. Les populations les plus touchées sont les femmes, les étrangers et les jeunes.

Un objectif ambitieux d'augmentation en Corée du Sud

En Corée du Sud, un objectif d'augmentation de 50 % d'ici à 2020, soit 10 000 wons par heure (environ 7,60 euros l'heure), a été adopté par le président Moon Jae-in en 2017, avec la volonté que les salaires soutiennent la croissance économique. Dans les faits, le salaire minimum a augmenté de 16,4 % en janvier 2018, puis de 10,9 % en janvier 2019. L'augmentation annuelle de 2020 a été fixée à 2,9 % par la commission coréenne sur le salaire minimum. Le niveau de 8 590 wons ainsi prévu pour 2020 ne permettra pas d'atteindre l'objectif de 10 000 wons affiché par le gouvernement.

► Au **Royaume-Uni**, le dernier rapport de la Low Pay Commission ainsi que le rapport d'Arindrajit Dube concluent à un impact positif du *National Living Wage* sur les salaires les plus faibles, mais ne constatent pas d'impact significatif sur l'emploi et les heures travaillées. La commission estime que les entreprises ont pu absorber l'impact du *National Living Wage* par des ajustements combinés de la structure des rémunérations (réduction des primes), une diminution des avantages non salariaux, un relèvement des prix et enfin une réduction des marges.

3 Les effets sur l'emploi des hausses du salaire minimum

Les exemples étrangers qui viennent d'être indiqués et les effets qui peuvent être attendus des modifications du salaire minimum sur l'emploi ont fait récemment l'objet d'une abondante littérature aussi bien théorique qu'empirique. En 2014, David Neumark, économiste du travail, notait que, sans refléter la tendance générale, un nombre non négligeable d'études empiriques faisait ressortir une absence d'effet, voire un effet positif, d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi. Il le confirme ce constat en 2018. Dans un rapport officiel récent visant à éclairer les choix de la Low Pay Commission, Arindrajit Dube estime que les recherches les plus récentes pointent vers une absence d'effet ou des effets d'ampleur très modeste sur l'emploi. Dans ce qui suit, nous analyserons les contributions académiques les plus récentes faisant ressortir une absence d'effet ou un effet positif du salaire minimum sur l'emploi et qui apportent un éclairage sur les mécanismes économiques à la source de ce résultat. Comme par le passé, la très grande majorité de ces nouvelles contributions porte sur les États-Unis (avec quelques exceptions notables que nous évoquons ci-dessous). La raison de la focalisation sur les États-Unis tient à la grande diversité des politiques de salaire minimum à travers le territoire de ce pays, ce qui fournit les conditions adéquates pour apprécier les effets des variations du salaire minimum sur l'activité économique en général et sur l'emploi en particulier.

Éléments théoriques sur les effets possibles du salaire minimum sur l'emploi

Depuis les travaux pionniers de George Stigler, les économistes savent que les effets du salaire minimum sur l'emploi peuvent s'avérer radicalement différents selon l'état de la concurrence sur le marché du travail. Commençons par examiner la situation de concurrence parfaite qui sert encore souvent à représenter le fonctionnement des marchés.

Dans l'hypothèse de concurrence parfaite, la main-d'œuvre est supposée totalement mobile et les employeurs se font concurrence sur les salaires pour les attirer. En théorie, les employeurs sont conduits à fixer des salaires égaux à la productivité des travailleurs qu'ils recrutent, sinon ces derniers iront chez leurs concurrents. L'écart entre la productivité d'un travailleur et son salaire (plus exac-

tement le coût du travail) est donc nul. Si le gouvernement décide alors d'introduire un salaire minimum supérieur au salaire auquel aboutit le jeu de la concurrence, certains travailleurs couteront plus à leurs entreprises qu'ils ne leur rapporteront. Celles-ci finiront par s'en séparer. En situation de concurrence parfaite, il n'y a donc aucune ambiguïté : toute hausse du salaire minimum aura un effet négatif sur l'emploi.

Mais la réalité du marché du travail est généralement très éloignée de cette situation de concurrence parfaite. En particulier, l'hypothèse d'une mobilité instantanée de la main-d'œuvre est hautement contestable. Les modèles de recherche d'emploi et d'appariement, qui constituent désormais le cadre le plus habituel des représentations du fonctionnement du marché du travail, sont bâtis sur le rejet de cette hypothèse. Ils considèrent, comme c'est le cas en pratique, que le marché du travail est « visqueux ». Cela signifie que les demandeurs d'emploi doivent dépenser du temps, de l'énergie et des ressources pour trouver ou retrouver un emploi. Lorsqu'un chômeur reçoit une proposition d'embauche et envisage de la refuser, il sait qu'il lui faudra poursuivre des recherches en général longues et coûteuses avant de recevoir éventuellement une nouvelle proposition. Ces recherches seront d'autant plus longues et coûteuses que le marché du travail sur lequel il évolue est concentré. La viscosité du marché du travail et sa concentration garantissent à chaque employeur un pouvoir de monopsonne dont il peut tirer parti en fixant un salaire plus faible que la productivité du travailleur. Il y a désormais une « marge » entre ce que coûte et ce que rapporte un employé à son entreprise. Dans un modèle de monopsonne, les niveaux de salaire et d'emploi auxquels l'entreprise maximise son profit sont plus bas qu'en cas de concurrence pure et parfaite.

Si l'État décide alors de fixer le salaire minimum au-dessus du salaire (de monopsonne) choisi par l'employeur, celui-ci voit sa marge réduite. Mais, dès lors que cette marge demeure positive, il n'a aucune raison de se séparer de son personnel. Par ailleurs, la hausse du salaire minimum peut inciter certaines personnes sans emploi à chercher plus intensément du travail et à s'intéresser à des propositions qu'elles délaissaient auparavant. Les appariements sur les emplois vacants se réaliseront plus facilement et il y aura donc des embauches supplémentaires. In fine, dans cette situation, la hausse du salaire minimum se traduira par une hausse de l'emploi. Ce résultat reste valide tant que le salaire minimum demeure en deçà de la productivité du travailleur. Mais si des hausses poussent ce salaire à un niveau supérieur à la productivité du travail, l'entreprise se trouve dans une situation analogue à celle de la concurrence parfaite où sa marge devient négative et elle doit donc se séparer d'une partie de son personnel. Le grand mérite de cette approche, que nous qualifierons d'approche du monopsonne pour simplifier, est de fournir une explication cohérente des effets divergents des variations du salaire minimum selon l'état de la concurrence sur les marchés du travail et du niveau courant du ●●●

Introduction du salaire minimum en Afrique du Sud

Un salaire minimum a été instauré en janvier 2019, fixé à 3 500 rands par mois, ou 20 rands l'heure, soit environ 1,25 euro l'heure. Des salaires minimaux de branche existaient néanmoins et couvraient 78 % des travailleurs. Adopté en mai 2018 par une très large majorité parlementaire après l'élection de Cyril Ramaphosa, ce salaire minimum a vocation à accélérer le développement économique et à promouvoir la justice sociale dans un des pays les plus inégalitaires au monde. Il permettrait d'augmenter le salaire mensuel de 47 % des travailleurs sud-africains et favoriserait en particulier les travailleurs domestiques (90 % gagnent moins que ce salaire) et les travailleurs agricoles (84,5 %). Cette décision a fait l'objet de nombreuses critiques, notamment de la part du principal parti d'opposition, l'Alliance démocratique, qui y voit un facteur d'accroissement du niveau du chômage, déjà très élevé (environ 27 % de la population active en 2018). Le deuxième syndicat du pays, la Saftu, dénonce le montant du revenu minimum, jugé trop faible.

salaire minimum. Si le pouvoir de monopsonie des employeurs est fort, on peut s'attendre qu'une hausse du salaire minimum ait un effet positif sur l'emploi. À l'inverse, si ce pouvoir est faible, l'effet devrait être négatif. En outre, à niveau de concurrence donné, l'effet attendu est différent selon le niveau initial du salaire minimum. Plus celui-ci est élevé, plus il s'approche de la productivité du travail d'une masse importante de salariés qui se retrouvent directement exposés à un risque de chômage en cas d'augmentation supplémentaire du salaire minimum.

Des effets différents selon le pouvoir de monopsonie

Une étude récente sur les États-Unis conforte de manière convaincante cette approche du monopsonie. Dans un premier temps, à l'aide de données portant sur tous les emplois vacants postés en ligne, les auteurs de cette étude construisent un « indice de concentration » mesurant l'intensité de la concurrence sur le marché du travail pour chaque métier à un niveau relativement fin. Cet indice fournit une bonne estimation du pouvoir de monopsonie propre aux employeurs sur chaque marché. Dans un deuxième temps, les auteurs apprécient les effets du salaire minimum sur l'emploi selon la valeur de « l'indice de concentration ».

Les résultats de cette étude confortent pour les États-Unis la vision imparfaitement concurrentielle décrite auparavant. Dans le tiers des marchés les moins concentrés, une hausse du salaire minimum a des effets significativement négatifs sur l'emploi (l'élasticité estimée est de -0.2). Pour le tiers des marchés au milieu de la distribution des indices de concentration, les effets sont approximativement nuls; tandis que pour le tiers des marchés les plus concentrés, les effets sont significativement positifs (l'élasticité estimée est de $+0.35$).

Sur le plan de la politique économique, cette étude plaide pour une hausse différenciée du salaire minimum selon l'état de la concurrence régnant sur les divers marchés du travail. Dans le cas de la France, ces résultats pourraient justifier une régionalisation du Smic puisqu'on peut raisonnablement penser que le pouvoir de monopsonie s'avère très différent selon les points du territoire. Ce pouvoir est vraisemblablement plus faible dans les grandes agglomérations que dans les campagnes, par exemple. « [...] Les présents arguments, issus de plus d'une étude sur les États-Unis, ne nous semblent pas susceptibles de faire pencher la balance dans l'autre sens. »

Cette étude fournit aussi une explication plausible au grand nombre d'estimations précédentes ne trouvant aucun effet significatif du salaire minimum sur l'emploi. Un tel résultat pourrait simplement refléter un effet moyen qui agrège des effets positifs et des effets négatifs selon l'état de la concurrence sur les marchés du travail propre à chaque métier ou territoire. Cette relativement fréquente absence d'effet moyen du salaire minimum sur le niveau de l'emploi est corroborée par une autre étude tout aussi récente qui examine les effets sur l'emploi de 138 hausses du

salaire minimum à travers divers points du territoire des États-Unis entre 1976 et 2016. Il est montré qu'en moyenne, pour les emplois rémunérés aux alentours du salaire minimum, les créations d'emplois compensent leurs destructions. L'effet global sur l'emploi s'avère ainsi significativement nul. Mais cette étude met aussi en évidence d'importantes différences sectorielles. Par exemple, il est estimé que les hausses du salaire minimum ont un impact négatif sur l'emploi dans le secteur exposé à la concurrence internationale. Les auteurs concluent que ce sont les conditions locales des marchés qui déterminent les effets du salaire minimum sur les emplois à bas salaires. Il est donc parfaitement possible qu'à un niveau plus agrégé les effets positifs et négatifs se compensent.

Les effets de hausses importantes du salaire minimum

Les études précédentes examinaient des situations où les hausses du salaire minimum étaient d'ampleur limitée. Que se passe-t-il si ces hausses sont de grande ampleur? Même dans un modèle de monopsonie, dès lors que le salaire minimum dépasse la productivité du travailleur, on doit s'attendre à des baisses du volume de travail quel que soit le pouvoir de monopsonie des employeurs. Des études récentes sur la ville de Seattle aux États-Unis et sur la Hongrie analysent l'impact de fortes hausses du salaire minimum.

► Dans la ville de **Seattle**, le salaire minimum horaire est passé de 9,47 dollars à 11 dollars en 2015, puis à 13 dollars en 2016. Une étude a montré que la deuxième vague de hausse (le passage à 13 dollars) a réduit les heures travaillées dans les emplois à bas salaires d'environ 9 %, tandis que la première vague aurait eu des effets négligeables. Autrement dit, le passage à 13 dollars a eu pour conséquence de diminuer le volume de travail en termes d'heures, tandis que la première hausse, plus modeste (le passage à 11 dollars), n'a pas eu d'effet significatif. Une autre étude portant sur la même augmentation du salaire minimum dans la ville de Seattle et examinant le secteur de la restauration, qui utilise de manière intensive des travailleurs payés au salaire minimum, montre que l'emploi dans ce secteur n'a pas été affecté. Ces deux études sur la ville de Seattle ne sont pas nécessairement contradictoires car les heures travaillées peuvent diminuer sans pertes d'emplois.

► En **Hongrie**, à partir de l'année 2000, le ratio du salaire minimum au salaire médian est passé en deux ans de 35 % à 55 %. Il a été estimé que sur les 290 000 personnes employées au salaire minimum, environ 30 000 (soit près de 10 % des effectifs) ont perdu leur emploi dans les quatre années ayant suivi la hausse du salaire minimum, tandis que les autres ont bénéficié d'une très forte hausse de revenu. Les pertes d'emplois ont été particulièrement importantes dans le secteur exposé à la concurrence internationale. Étant donné cette croissance considérable du salaire minimum, les auteurs de cette étude estiment que la baisse de l'emploi de cette étude jugée « relativement » faible. ■

L'effet de l'introduction du salaire minimum en Allemagne

Une étude allemande (*Reallocation Effects of the Minimum Wage: Evidence from Germany*), publiée en juillet 2019, a examiné les effets de l'introduction du salaire minimum en prenant pour groupe test les travailleurs qui gagnaient moins que le salaire minimum avant janvier 2015 et pour groupe de contrôle les travailleurs qui gagnaient nettement plus avant et après cette date et qui n'ont donc pas été touchés par cette mesure. Elle montre que cette introduction a donné lieu à d'importants mouvements de réallocation de la main-d'œuvre. De nombreux employés des firmes à bas salaires ont migré vers des firmes plus grandes et offrant de meilleures rémunérations, et la productivité moyenne des entreprises aurait ainsi été améliorée.