

Différentiels salariaux, segmentation et discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail chinois¹

Martin Fournier

CEFC (Hong Kong) et CERDI-Université d'Auvergne

mfournier@cefc.com.hk

Sylvie Démurger

HIEBS, the University of Hong Kong et CERDI-CNRS (France)

demurger@hku.hk

Yi Chen

CERDI, Université d'Auvergne

yi.chen@u-clermont1.fr

10 mai 2004

Résumé :

Cet article analyse conjointement la stratification du marché du travail par type d'entreprise et la discrimination à l'égard des femmes en Chine urbaine pour l'année 1995, à l'aide d'une extension des méthodes de décomposition de type Oaxaca-Blinder. Nous montrons que les deux dimensions sont fortement liées et que l'absence de discrimination à l'égard des femmes dans les entreprises à capitaux étrangers est en grande partie le fait de la structure de segmentation.

Mots-clés : marché du travail, discrimination, propriété des entreprises, Chine.

Classification JEL : J31, J42, P23, O53.

¹ Les auteurs remercient Li Shi pour l'accès aux données d'enquêtes ménages utilisées dans cet article.

Correspondance : Sylvie Démurger, HK Institute of Economics & Business Strategy, Room 903, K. K. Leung Building, University of Hong Kong, Pokfulam Road, Hong Kong. Tel: (852) 2859 1033 / Fax: (852) 2859 3223.

Introduction

Les réformes industrielles mises en œuvre depuis le milieu des années 1980 et les bouleversements consécutifs sur le marché du travail constituent un élément clé du processus de transition de la Chine vers une économie de marché et sont également un enjeu majeur des réformes à venir pour le maintien de la croissance chinoise. Plutôt que de privatiser les entreprises étatiques au début de la réforme, l'Etat chinois a choisi de réformer le secteur étatique de manière graduelle tout en laissant se développer un secteur non étatique concurrent. La structure de l'emploi s'est donc progressivement diversifiée par le développement d'un secteur non étatique composé d'entreprises collectives, privées et partiellement ou totalement étrangères. Parallèlement, malgré un certain nombre de mesures visant à accroître leur autonomie de gestion, les entreprises étatiques ont vu leurs performances se détériorer et ont dû faire face à des difficultés croissantes, dont un suremploi qui a conduit ces dernières années à des licenciements massifs (Lin *et al.*, 2001).

L'évolution des secteurs étatique et non étatique a eu des implications importantes tant sur la structure de l'emploi que sur la structure des revenus du travail en Chine. Les réformes ont en effet conduit à la coexistence d'entreprises qui font face à des environnements institutionnels et économiques différents, avec d'un côté, le secteur étatique qui continue de fonctionner selon une logique dictée par l'administration centrale, et de l'autre côté, un secteur non étatique qui a la possibilité d'offrir des rémunérations en fonction des mécanismes de marché. Compte tenu de la forte hétérogénéité entre les différentes catégories d'entreprises et les modes de gestion, on peut s'attendre à ce que le marché du travail chinois soit caractérisé par une forte hétérogénéité des salaires, puisque ceux-ci peuvent être en grande partie déterminés non pas seulement en fonction

des caractéristiques des individus, mais également en fonction de règles institutionnelles différentes.

En matière de différentiels salariaux par sexe, l'observation des salaires moyens entre les hommes et les femmes révèle par ailleurs que les premiers sont substantiellement mieux rémunérés, quel que soit le type d'entreprise considéré, l'occupation ou encore la qualification. Ainsi, en 1995, les hommes recevaient en moyenne un salaire annuel de près de 20% plus élevé que celui des femmes, la différence étant plus élevée dans les entreprises collectives et les entreprises d'Etat que dans les entreprises à capitaux étrangers. Compte tenu des différences économiques et institutionnelles selon le mode de propriété des entreprises, on peut s'interroger d'une part sur l'existence d'une structure de segmentation par type d'entreprise différente entre les hommes et les femmes, et d'autre part sur l'existence de différences en matière de discrimination selon le type d'entreprise.

Nous nous proposons ici d'examiner les différents aspects et les différentes strates du marché du travail chinois, ainsi que leur contribution aux différentiels salariaux par sexe et par type d'entreprise. Un marché du travail stratifié, dans lequel les salaires ne sont pas seulement déterminés par les différences de qualification, mais également par des arrangements institutionnels différents, peut avoir diverses implications en matière d'allocation du travail entre les secteurs et de distribution des revenus entre salariés. Dans le cas de la Chine, Zhao (2002) souligne le fait que les différentiels de revenus entre les entreprises étatiques et non étatiques sont l'une des forces qui devraient tirer la réallocation du travail en Chine, hors du secteur d'Etat. Mais le paiement de bénéfices non-salariaux élevés dans les entreprises d'Etat tend à entraver ce mouvement du travail vers le secteur non-étatique. Par ailleurs, comme le soulignent Knight et Song (2003), la segmentation du marché du travail entre des entreprises de propriété différente

constitue une explication potentielle à la croissance des inégalités de revenus observée dans la Chine urbaine au cours du processus de réformes.

Pour analyser les déterminants des différentiels salariaux par sexe et par type de propriété des entreprises, nous utilisons une enquête ménages conduite par l'Académie Chinoise des Sciences Sociales (CASS), qui fournit une information détaillée sur les revenus du travail, ainsi que sur les caractéristiques des individus et des ménages pour l'année 1995. Les données disponibles pour cette année nous permettent d'analyser la structure du marché du travail en Chine urbaine après 10 années de réformes et d'examiner dans quelle mesure le marché du travail a évolué vers un fonctionnement dicté par les forces de marché. L'examen de ces questions peut aider à mettre mieux en valeur les succès des réformes et les difficultés restantes. Nous examinons par conséquent dans quelle mesure le marché du travail en Chine urbaine est caractérisé par une segmentation entre entreprises et une discrimination envers les femmes, et comment ces phénomènes contribuent aux différentiels salariaux. Nous estimons dans un premier temps des équations de salaires de Mincer par type d'entreprise et par sexe. Nous proposons ensuite une forme étendue des décompositions de type Oaxaca-Blinder pour les différentiels salariaux totaux en ce qui provient de la distribution des caractéristiques individuelles, ce qui provient des différences d'heures travaillées, et ce qui peut être imputé à des phénomènes de segmentation et de discrimination sur le marché du travail.

L'article est organisé comme suit. La section 2 présente brièvement l'évolution du marché du travail en Chine au cours des deux dernières décennies et propose une revue de la littérature sur les questions de segmentation et de discrimination à l'égard des femmes en Chine. La section 3 présente des statistiques descriptives préliminaires sur les écarts salariaux entre entreprises de propriété différente et par sexe dans la Chine urbaine de 1995. La section 4 présente la

méthodologie utilisée pour analyser ces écarts salariaux. La section 5 discute tout d'abord les résultats économétriques des estimations d'équations de salaires par type d'entreprise et par sexe, ainsi que les déterminants des heures travaillées. Elle propose ensuite une décomposition des écarts salariaux visant à mesurer l'amplitude des phénomènes de segmentation et de discrimination à l'égard des femmes. Enfin, la section 6 résume les résultats principaux et conclut.

1. L'évolution du marché du travail en Chine

1.1. Impact des réformes sur le marché du travail chinois

Avant le lancement des réformes à la fin des années 1970, il n'existait littéralement pas de marché du travail en Chine. L'allocation du travail comme les règles de fixation des salaires dans les entreprises d'Etat étaient déterminées selon le plan, et l'une des fonctions clés des entreprises d'Etat était de fournir un emploi à l'ensemble de la population en âge de travailler. Les caractéristiques principales de cette structure salariale centralement déterminée étaient les suivantes². Tout d'abord, le système rigide de détermination des salaires maintenait à la fois des salaires bas et une distribution des salaires fondée sur un principe égalitaire, les promotions et les augmentations de salaires étant essentiellement dictées par des critères d'ancienneté et de qualification. Dans ce contexte, les entreprises d'Etat n'étaient pas seulement des pourvoyeuses d'emploi, mais elles fournissaient également un ensemble assez complet de bénéfices sociaux, incluant le logement, les soins médicaux, les retraites, etc., destinés à compenser les faibles niveaux de salaires. Enfin, en raison du système d'affectation à vie de l'emploi et du contrôle strict des mouvements de population (dans le cadre du système d'enregistrement des ménages,

² Voir Meng (2000, chapitre 2) pour une description détaillée du système de fixation des salaires avant la mise en œuvre des réformes. Voir également Lin *et al.* (2001).

hukou), la mobilité du travail était extrêmement limitée à la fois sectoriellement et géographiquement.

L'introduction des réformes économiques, notamment industrielles à partir de 1984, a entraîné des changements très importants sur le marché du travail en Chine. L'émergence d'un secteur non étatique disposant d'une autonomie de gestion et d'un dynamisme plus grands que le secteur étatique (composé d'entreprises sous contrôle direct des gouvernements central ou locaux), a permis la réallocation d'une partie de la force de travail en dehors du secteur d'Etat. La part du secteur non étatique dans l'emploi a ainsi crû régulièrement depuis 1978, et représentait 35% en 1995³. Le secteur non étatique est composé d'entreprises collectives, d'entreprises à capitaux étrangers⁴, d'entreprises privées domestiques⁵, d'entreprises individuelles (*getihu*), d'entreprises à capitaux mixtes domestiques (*lianying qiye*), et de sociétés par action (*gufenzhi qiye*). Au cours des premières étapes de la réforme, ce sont les entreprises collectives qui ont essentiellement joué un rôle important dans l'accroissement de l'offre d'emploi (OCDE, 2002), les entreprises privées domestiques subissant des politiques restrictives, notamment avec un accès limité aux crédits et aux employés qualifiés dans les années 1980. Au cours des années 1990, les entreprises privées domestiques ont connu un développement rapide et ont gagné progressivement de la légitimité, tandis que le poids des entreprises collectives dans l'économie

³ En termes de production industrielle, l'importance croissante du secteur non étatique est encore plus remarquable puisque sa part dans la production manufacturière est passée de 22.4 % en 1978 à 62.8 % en 1995.

⁴ Les entreprises à capitaux étrangers (*sanzhi qiye*) sont de trois types : les entreprises à capitaux mixtes (*beizhi jingying qiye*), les entreprises en coopération (*beizuo jingying qiye*) et les entreprises à capitaux exclusivement étrangers (*waizhi jingying qiye*) (Démurger, 2000).

⁵ En 1988, le Conseil des Affaires de l'Etat a promulgué des « Stipulations Provisoires sur les Entreprises Privées » pour réguler l'enregistrement et la gestion des entreprises privées. Ce document définit les entreprises privées comme des « organisations de profit détenues par des individus, qui emploient plus de huit salariés ». Les entreprises qui emploient moins de huit salariés sont classées comme des entreprises individuelles. Le document identifie également trois types d'entreprises privées : les entreprises à propriété unique, les partenariats et les sociétés à responsabilité limitée. Cependant, ce n'est qu'en mars 1999 que la propriété privée des moyens de production a été formellement introduite dans la Constitution chinoise.

décroissait. A l'intérieur du secteur non-étatique, les entreprises collectives ont ainsi vu leur part diminuer tandis que le secteur « privé » passait de moins de 5 % de l'emploi en 1988 à 13% en 1995. Cette évolution a véritablement permis d'introduire les forces de marché dans l'économie chinoise puisque ces entreprises fonctionnant en dehors du plan central, leur comportement repose essentiellement sur la maximisation du profit et elles déterminent indépendamment leur politique d'emploi et leur échelle de salaires.

Parallèlement, le secteur d'Etat a également connu d'importantes réformes. Dans un premier temps, une autonomie plus grande dans les décisions d'emploi et de salaire a été accordée aux managers des entreprises d'Etat. Ils ont par ailleurs été autorisés à conserver une partie de leurs profits pour la partager avec leurs employés sous la forme de paiement de primes. Le paiement de ces primes avait pour objectif d'accroître les incitations des employés et d'améliorer ainsi la productivité globale des entreprises d'Etat. Le montant de ces primes était également supposé refléter à la fois les performances des entreprises et les performances individuelles (Coady and Wang, 2000 ; Meng, 2000), mais dans les faits, en raison de coûts de supervision élevés, les primes ont souvent été distribuées sur une base égalitaire à l'intérieur des entreprises, et leur impact en termes de productivité est controversé. A partir de 1993, les entreprises d'Etat ont également été autorisées à placer leurs employés dans une situation « d'attente de travail » (*xiagang*) en leur donnant un revenu minimal de subsistance. Toutefois, l'intervention de l'Etat a perduré et a continué d'influencer le comportement des entreprises d'Etat. Contraintes par l'inefficacité de leur structure organisationnelle et soumises à la concurrence croissante du secteur non-étatique, les entreprises d'Etat font face à une situation difficile, qui a conduit à des licenciements massifs à partir de la seconde moitié des années 1990.

1.2. Segmentation et discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail chinois : une revue de la littérature

Au cours des dix dernières années, de nombreux travaux ont étudié les changements dans la structure salariale en Chine. La disponibilité récente d'enquêtes auprès de ménages, effectuées à l'échelle du pays a permis des analyses statistiques plus poussées de cette question, en centrant les interrogations sur différents aspects. L'augmentation des rendements de l'éducation a notamment été étudiée à diverses reprises, des rendements plus élevés étant mis en évidence dans le secteur non-étatique (Fu et Gabriel, 2000 ; Li, 2003 ; Maurer-Fazio, 1999 ; Zhang et Zhao, 2002). Un autre champ de la recherche s'est intéressé aux écarts salariaux entre différents groupes de travailleurs, analysant notamment la segmentation du marché du travail entre migrants ruraux et travailleurs urbains (Knight *et al.*, 1999 ; Maurer-Fazio et Dinh, 2002 ; Meng et Zhang, 2001), la discrimination à l'égard des femmes dans la Chine urbaine (Gustafsson et Li, 2000 ; Liu *et al.*, 2000 ; Maurer-Fazio et Hughes, 2002 ; Qian, 1996) ou rurale (Ho *et al.*, 2002 ; Meng, 1998 ; Rozelle *et al.*, 2002) et dans une moindre mesure, les écarts de salaires par type d'entreprise (Chen *et al.*, 2004 ; Dong et Bowles, 2002 ; Zhao, 2001, 2002).

La littérature empirique sur la structure salariale en Chine montre le rôle potentiellement important de la propriété des moyens de production dans l'explication des comportements en matière de détermination des salaires et l'existence d'une discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail urbain. Par ailleurs, comme la mobilité entre les entreprises est fortement contrainte en Chine, le marché du travail urbain, caractérisé par la coexistence de différents types d'entreprises a des chances d'être segmenté par type d'entreprise et les comportements de fixation des salaires peuvent varier en fonction des différences dans l'orientation vers le marché des entreprises considérées (Dong et Bowles, 2002). Cette question a notamment été étudiée par

Chen *et al.* (2004), Dong et Bowles (2002) et Zhao (2001, 2002), sur des bases de données différentes et à l'aide de méthodes différentes, conduisant à des évaluations sensiblement différentes de l'amplitude du phénomène.

Dong et Bowles (2002) analysent la segmentation du marché du travail par type de propriété à l'aide de données d'enquêtes sur des entreprises d'Etat, des entreprises de canton et de bourg, des joint-ventures et des entreprises à capitaux exclusivement étrangers dans le secteur de l'industrie légère en 1998, dans deux villes (Dalian et Xiamen). Ils ne trouvent pas de différences significatives dans les rendements de l'éducation entre types d'entreprises. Ils concluent de leur analyse économétrique que le phénomène de segmentation sur le marché du travail chinois est relativement peu important, du moins dans l'industrie légère, mais reconnaissent que la segmentation par entreprise ou par région peut néanmoins être un facteur explicatif important des différentiels salariaux.

Zhao (2001 et 2002) examine les différentiels salariaux par entreprise en distinguant quatre types de propriété (entreprises d'Etat, entreprises collectives urbaines, entreprises domestiques privées et entreprises à capitaux étrangers) sur des données d'enquêtes de 1996. Elle montre que, une fois que l'on tient compte de certains avantages non-salariaux, les employés des entreprises d'Etat sont significativement mieux rémunérés que ceux des entreprises collectives urbaines et des entreprises domestiques privées. Elle souligne également que, du fait de la dualité de l'économie chinoise, les entreprises à capitaux étrangers doivent offrir des salaires plus élevés pour attirer les travailleurs qualifiés. A l'inverse, ces mêmes entreprises ont accès à une main d'œuvre non-qualifiée abondante, à laquelle elles peuvent offrir des salaires relativement bas. Cependant, la base de données utilisée par Zhao ne permet pas de tenir compte des différences

dans le nombre d'heures travaillées et n'inclut pas d'information individuelle détaillée sur les avantages non-salariaux offerts dans le secteur étatique⁶.

Dans Chen *et al* (2004), nous proposons une étude plus fine de la question à l'aide de données d'enquêtes ménages pour l'année 1995, qui permettent notamment de tenir compte de ces deux derniers éléments dans l'explication des différentiels salariaux par type d'entreprise. Les données que nous utilisons incluent en effet une information à la fois sur le nombre d'heures travaillées au niveau individuel, ainsi que sur les primes, les diverses subventions et les revenus en nature perçus par les individus.

En ce qui concerne plus spécifiquement les différences de structure salariale entre les hommes et les femmes dans la Chine urbaine, l'impact des réformes sur la discrimination à l'égard des femmes apparaît ambigu. Ainsi, Maurer-Fazio et Hughes (2002) montrent, sur des données de 1991, que le degré de discrimination croît avec le degré de libéralisation des entreprises. A l'inverse, Liu *et al.* (2000) mettent en évidence un résultat opposé à l'aide de données d'enquêtes auprès de ménages dans deux villes côtières (Jinan et Shanghai) en 1995. Enfin, Gustaffson et Li (2000) montrent que, si l'écart salarial entre hommes et femmes n'est pas très élevé en Chine en 1995 selon des standards internationaux, il a toutefois enregistré une forte augmentation entre 1988 et 1995. Comme le notent Liu *et al.* (2000), d'un point de vue théorique la question de l'impact de la libéralisation sur la discrimination à l'égard des femmes est *a priori* ambiguë du fait de la présence de forces contradictoires. D'une part, l'idéologie maoïste égalitariste a visé à réduire au maximum les écarts salariaux entre hommes et femmes, et ce malgré l'héritage culturel chinois fondé sur une société fortement patriarcale, que la relaxation des règles gouvernant le marché du travail peut avoir fait renaître. D'autre part, dans les conditions d'un marché

⁶ Zhao (2002) utilise des données de "seconde main" contenant des informations sur les retraites, le logement et les services de santé, qui ne peuvent pas être directement comparées aux données salariales individuelles qu'elle utilise.

concurrentiel, la discrimination est source d'inefficacité et le processus de libéralisation peut également avoir eu pour effet de réduire les rigidités et donc la discrimination.

L'analyse que nous proposons ici se situe à l'intersection de la littérature sur la segmentation du marché du travail chinois par type d'entreprise et de la littérature sur la discrimination à l'égard des femmes. Nous examinons d'une part la question de la segmentation en mettant en évidence les spécificités de chaque sexe, et d'autre part la question de la discrimination en soulignant les particularités des différents types d'entreprises présentes sur le marché du travail chinois.

2. Les différentiels salariaux en 1995 : quelques statistiques descriptives préliminaires

2.1. Base de données et définition des variables

Nos données proviennent de l'enquête 1995 du Projet sur le Revenu des Ménages en Chine (China Household Income Project, CHIP). Ces données ont été collectées en 1996 par une équipe dirigée par l'Institut d'Economie de l'Académie Chinoise des Sciences Sociales (Riskin *et al.*, 2001), et couvre 6 931 ménages et 21 694 individus en Chine urbaine. L'enquête a été effectuée dans 11 provinces⁷, parmi lesquelles seules 4 sont situées le long de la côte (Beijing, Liaoning, Jiangsu et Guangdong). Dans la suite de l'article, nous définissons la région côtière en excluant le Liaoning du fait de la particularité de cette province. En effet, sa structure industrielle est fortement empreinte des choix stratégiques effectués pendant la période de planification, avec une prédominance des secteurs d'industrie lourde et par conséquent des entreprises d'Etat centrales. En ce sens, ses caractéristiques sont plus proches des provinces de l'intérieur que des provinces côtières ouvertes.

⁷ L'échantillon couvre les provinces suivantes : Beijing, Shanxi, Liaoning, Jiangsu, Anhui, Henan, Guangdong, Yunnan, Sichuan, Gansu et Hubei.

L'échantillon que nous utilisons dans cette étude est composé de 9 984 travailleurs. Nous avons choisi de ne considérer que les individus âgés de 16 à 60 ans, qui déclarent travailler au moins une partie de l'année et perçoivent un salaire positif. Nous considérons quatre modes de propriété des moyens de production, permettant de distinguer quatre catégories d'entreprises selon leur structure de propriété : les entreprises d'Etat au niveau central ou provincial, les entreprises d'Etat locales, les entreprises collectives urbaines et les entreprises à capitaux étrangers⁸. Au niveau agrégé, les entreprises d'Etat centrales ou provinciales représentent 9.3 % du nombre total d'entreprises d'Etat, et les entreprises d'Etat locales représentent les 90.7 % restants. Toutefois, les entreprises d'Etat centrales ou provinciales sont en moyenne de taille beaucoup plus grande puisqu'elles emploient 37.7 % de la main d'œuvre totale du secteur étatique⁹.

La variable de salaire est définie comme la somme de différentes composantes : le salaire de base, les primes, les allocations (en dehors des allocations versées dans le cadre du statut de *xiagang*) et les subventions (logement, soins médicaux, enfants et subventions régionales), les autres salaires (notamment le paiement des heures supplémentaires), les autres revenus de l'unité de travail ainsi que les revenus en nature. Le salaire horaire est défini comme le ratio du salaire total sur le nombre annuel d'heures de travail déclarées par les individus.

Dans une étape préliminaire, le Tableau 1 présente des statistiques descriptives sur les caractéristiques des employés, par sexe et par type d'entreprise. Il apparaît que les hommes sont

⁸ Les données que nous utilisons comprennent également une cinquième catégorie, représentée par les entreprises privées et individuelles. Toutefois, le faible nombre d'observations pour les salariés de ces entreprises ainsi que la forte hétérogénéité de cette catégorie (qui inclut les petits commerces de pas de porte d'un côté, et des entreprises industrielles de l'autre) ne nous permet pas de l'introduire dans notre analyse statistique. Lors de l'estimation du choix d'entreprise (Annexe 1), qui sert à la correction des biais de sélection pour les équations de revenus, nous tenons néanmoins compte de cette cinquième catégorie.

⁹ Source : *China Labour Statistical Yearbook*, 1995.

surreprésentés dans les grandes entreprises d'Etat et que les femmes sont plus nombreuses dans les entreprises collectives, ce qui montre qu'une dimension de la question à prendre en compte porte sur le processus de sélection du type d'entreprise. Les hommes apparaissent également plus âgés, légèrement plus éduqués, beaucoup plus souvent membres du parti communiste et moins concentrés dans le secteur tertiaire. En termes de différences par type d'entreprise, on peut noter que, pour les hommes comme pour les femmes, l'âge moyen est plus faible dans les entreprises à capitaux étrangers, le niveau d'éducation et la qualification sont plus élevés dans les grandes entreprises d'Etat et plus faibles dans les entreprises collectives et les employés des entreprises collectives et des entreprises à capitaux étrangers sont plus fortement concentrés dans le secteur secondaire. Enfin, les femmes travaillant pour des entreprises à capitaux étrangers se concentrent particulièrement dans les provinces côtières et, si elles sont plus souvent qualifiées que les hommes dans les grandes entreprises d'Etat, elles le sont beaucoup moins dans les entreprises collectives et les entreprises à capitaux étrangers. Les différences qui apparaissent ici mettent en évidence la nécessité de tenir compte des caractéristiques de chaque catégorie d'employé (par sexe et par type d'entreprise) pour analyser les différentiels de salaire observés.

2.2. Différentiels salariaux

Comme l'indique le Tableau 2, les salaires annuels en 1995 sont les plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers, viennent ensuite les entreprises d'Etat centrales puis les entreprises d'Etat locales et les entreprises collectives. Les tests de moyenne confirment la significativité des différences de rémunérations entre les divers types d'entreprises, à l'exception

de la différence entre les entreprises d'Etat centrales et les entreprises à capitaux étrangers pour les hommes¹⁰.

La décomposition des salaires par composante confirme que les bénéfices non-salariaux sont extrêmement importants pour évaluer les différences en matière de salaire entre le secteur d'Etat et le secteur non-étatique (Zhao, 2002). Le Tableau 2 montre en effet que ce sont les entreprises d'Etat qui versent les primes et les subventions les plus importantes et que les entreprises d'Etat centrales et locales offrent beaucoup plus de subventions (en matière de logement, soins médicaux, etc.) que le secteur non-étatique domestique et étranger. Ainsi en 1995, l'ensemble de ces subventions représentait près de 20 % des salaires versés par les entreprises d'Etat. Un résultat intéressant concerne la différence entre hommes et femmes pour les primes. En effet, si le niveau des primes¹¹ est le plus faible pour les hommes dans les entreprises à capitaux étrangers, il y est le plus élevé pour les femmes. Nous reviendrons plus loin sur ce point qui met en évidence un phénomène spécifique concernant le processus d'incitation envers les femmes dans les entreprises à capitaux étrangers.

Lorsque l'on tient compte du nombre d'heures travaillées, les écarts sont sensiblement modifiés, ce qui est rarement souligné dans la littérature sur le marché du travail en Chine. Ainsi, en ce qui concerne les salaires horaires (Tableau 3), les employés des entreprises à capitaux étrangers et des entreprises d'Etat centrales sont toujours les mieux rémunérés, mais la différence entre ces deux catégories d'entreprises n'est désormais plus significative, ni pour les hommes ni pour les femmes et il en est de même pour la différence entre les entreprises à capitaux étrangers et les entreprises d'Etat locales pour les hommes. Ainsi, s'ils gagnent un salaire total plus élevé, les

¹⁰ La différence n'est significative qu'au seuil de 14%.

¹¹ L'observation est également valide pour les revenus en nature, qui représentent toutefois une part beaucoup plus modeste du salaire.

employés des entreprises à capitaux étrangers travaillent significativement plus que dans le secteur d'Etat, ce qui réduit considérablement les différences en termes de taux de salaire entre ces catégories d'entreprises.

Le tableau 3 donne également des indications préliminaires sur la discrimination à l'égard des femmes par la différence en termes de salaire moyen. On peut ainsi observer que le différentiel de salaire (total et horaire) est le plus élevé dans les entreprises collectives, puis dans les entreprises d'Etat locales et les entreprises d'Etat centrales, ce différentiel étant significatif pour les trois types d'entreprises. La différence de salaire moyen entre hommes et femmes est quant à elle non significative dans les entreprises à capitaux étrangers, qui présentent le différentiel apparent le plus faible. Par ailleurs, le différentiel observé globalement sur l'ensemble des entreprises (18% pour le salaire annuel, 17% pour le salaire horaire) est plus élevé que chacun des différentiels par type d'entreprise, ce qui montre qu'un aspect de la discrimination provient de la surreprésentation des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices et des hommes dans les entreprises offrant les plus hauts salaires.

3. Méthodologie

Notre objectif est d'expliquer les écarts de salaires observés par sexe et par type d'entreprises à l'aide d'une extension des méthodes de décomposition de type Oaxaca-Blinder (Blinder; 1973 ; Oaxaca, 1973)¹². Nous cherchons ici à isoler ce qui est dû à des différences socio-économiques entre les salariés de ce qui est dû à des phénomènes de segmentation ou de discrimination. L'idée de ces techniques de décomposition est de proposer des situations contrefactuelles qui correspondent au revenu que les employés d'un type particulier d'entreprise

¹² Plusieurs extensions de ce type de décomposition ont été récemment développées (voir en particulier Bourguignon *et al.*, 2001).

(respectivement d'un sexe donné) percevraient s'ils étaient confrontés au modèle de détermination des salaires dans un autre type d'entreprise (respectivement de l'autre sexe). Par « modèle de détermination des salaires », nous entendons les mécanismes par lesquels le revenu individuel est déterminé, compte tenu des caractéristiques socio-économiques de l'individu. La comparaison entre les revenus observés et les revenus simulés peut ainsi donner une évaluation de la part des différentiels salariaux observés provenant de la segmentation ou de la discrimination. Ainsi, une différence entre le revenu observé pour les employés des entreprises d'Etat centrales et le revenu simulé « sous le modèle des entreprises à capitaux étrangers » donne une évaluation de la segmentation qui existe entre ces deux types d'entreprises. En effet, en l'absence d'un effet de « propriété », le revenu sous le modèle des entreprises d'Etat centrales (revenu observé) devrait être identique au revenu sous le modèle des entreprises à capitaux étrangers pour toute caractéristique socio-économique donnée. De même, en l'absence de discrimination, hommes et femmes devraient avoir le même « modèle de détermination des salaires ».

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà mentionné, une autre dimension potentiellement importante dans l'explication des écarts salariaux concerne le nombre d'heures travaillées. En effet, il existe des différences substantielles de temps de travail entre les types d'entreprises et entre hommes et femmes. Notre décomposition distingue par conséquent trois dimensions : les différences en matière de caractéristiques, les différences dans le nombre d'heures travaillées et les différences dues à des phénomènes de segmentation ou de discrimination.

3.1. Décomposition par type d'entreprise

Formellement, soit ${}^i w_s^e$ le salaire horaire d'un individu i de sexe s employé dans l'entreprise de type e . On peut supposer que ${}^i w_s^e$ dépend de trois ensembles d'arguments :

- i) Les caractéristiques socio-économiques observables des individus et de leur ménage (x),
- ii) Les caractéristiques inobservables (ε),
- iii) Un ensemble de paramètres correspondant au modèle salarial qui lie les caractéristiques socio-économiques au revenu observé (β).

Le processus de détermination du salaire horaire peut ainsi être écrit comme une fonction W de ces trois ensembles d'arguments :

$${}^i w_s^e = W({}^i x_s^e, {}^i \varepsilon_s^e; \beta_s^e) \quad (1)$$

Dans ce cadre, les différences observées en termes de salaire horaire entre deux types d'entreprises peuvent provenir de deux sources : i) une différence de caractéristiques socio-économiques moyennes des employés dans ces deux types d'entreprises ; ii) une différence de modèle de détermination des salaires entre ces deux types d'entreprises.

Le salaire total d'un individu i de sexe s employé dans l'entreprise e (${}^i I_s^e$) est le produit du salaire horaire (${}^i w_s^e$) par le nombre d'heures travaillées (${}^i h_s^e$):

$${}^i I_s^e = {}^i h_s^e \cdot {}^i w_s^e \quad (4)$$

où ${}^i h_s^e$ peut être modélisé pour chaque type d'entreprise e et chaque sexe s comme une fonction H des caractéristiques observables et non-observables (${}^i z_s^e$ and ${}^i \eta_s^e$) des individus avec les paramètres γ_s^e :

$${}^i h_s^e = H({}^i z_s^e, {}^i \eta_s^e; \gamma_s^e) \quad (5)$$

Les différences observées entre les salaires totaux pour les individus de sexe s dans deux catégories d'entreprises (e et E) peuvent alors être décomposées comme suit :

Différence expliquée :

$${}^iIE_s^{eE} = H(z_s^e, \eta_s^e; \gamma_s^e) \cdot W(x_s^e, \varepsilon_s^e; \beta_s^e) - H(z_s^E, \eta_s^E; \gamma_s^E) \cdot W(x_s^E, \varepsilon_s^E; \beta_s^E) \quad (6)$$

Différence de propriété :

$${}^iIP_s^{eE} = H(z_s^e, \eta_s^e; \gamma_s^e) \cdot W(x_s^e, \varepsilon_s^e; \beta_s^e) - H(z_s^e, \eta_s^e; \gamma_s^e) \cdot W(x_s^E, \varepsilon_s^E; \beta_s^E) \quad (7)$$

Effet des heures travaillées :

$${}^iIH_s^{eE} = H(z_s^e, \eta_s^e; \gamma_s^e) \cdot W(x_s^e, \varepsilon_s^e; \beta_s^e) - H(z_s^E, \eta_s^E; \gamma_s^E) \cdot W(x_s^e, \varepsilon_s^e; \beta_s^e) \quad (8)$$

Cette décomposition correspond à l'évaluation de ce que serait la différence de salaire (total) entre des employés d'entreprises de type e et E sous les conditions suivantes :

i) Si les individus travaillaient dans la même catégorie d'entreprise (même modèle de détermination des revenus et de nombre d'heures travaillées) $\Leftrightarrow IE$: effet des différences en matière de caractéristiques.

ii) Si les individus partageaient les mêmes caractéristiques sociodémographiques et faisaient face au même modèle de nombre d'heures travaillées $\Leftrightarrow IP$: effet des différences de propriété.

ii) Si les individus partageaient les mêmes caractéristiques sociodémographiques et faisaient face au même modèle de détermination des revenus $\Leftrightarrow IH$: effet des différences dans le nombre d'heures travaillées.

3.2. Décomposition par sexe

La même procédure est applicable pour chaque type d'entreprise e entre les modèles des hommes et des femmes. Les différences observées entre les salaires totaux des hommes et des femmes ($s=1, s=0$) observés dans l'entreprise e peuvent alors être décomposées comme suit :

Différence expliquée :

$${}^iIE_{01}^e = H({}^iz_0^e, {}^i\eta_0^e; \gamma_0^e) \cdot \mathcal{W}({}^ix_0^e, {}^i\varepsilon_0^e; \beta_0^e) - H({}^iz_1^e, {}^i\eta_1^e; \gamma_0^e) \cdot \mathcal{W}({}^ix_1^e, {}^i\varepsilon_1^e; \beta_0^e) \quad (9)$$

Discrimination :

$${}^iID_{01}^e = H({}^iz_0^e, {}^i\eta_0^e; \gamma_0^e) \cdot \mathcal{W}({}^ix_0^e, {}^i\varepsilon_0^e; \beta_0^e) - H({}^iz_0^e, {}^i\eta_0^e; \gamma_0^e) \cdot \mathcal{W}({}^ix_0^e, {}^i\varepsilon_0^e; \beta_1^e) \quad (10)$$

Effet des heures travaillées :

$${}^iIH_{01}^e = H({}^iz_0^e, {}^i\eta_0^e; \gamma_0^e) \cdot \mathcal{W}({}^ix_0^e, {}^i\varepsilon_0^e; \beta_0^e) - H({}^iz_0^e, {}^i\eta_0^e; \gamma_1^e) \cdot \mathcal{W}({}^ix_0^e, {}^i\varepsilon_0^e; \beta_0^e) \quad (11)$$

Cette décomposition correspond à l'évaluation de ce que serait la différence de salaire (total) entre les hommes et les femmes employés dans les entreprises de type e sous les conditions suivantes :

i) Si les hommes et les femmes faisaient face au même modèle de détermination des revenus et de nombre d'heures travaillées $\Leftrightarrow IE$: effet des différences en matière de caractéristiques entre hommes et femmes.

ii) Si les hommes et les femmes partageaient les mêmes caractéristiques sociodémographiques et faisaient face au même modèle de nombre d'heures travaillées $\Leftrightarrow ID$: effet discrimination pur.

ii) Si les hommes et les femmes partageaient les mêmes caractéristiques sociodémographiques et faisaient face au même modèle de détermination des revenus $\Leftrightarrow IH$: effet des différences dans le nombre d'heures travaillées.

3.3. Dépendance de sentier et tests de robustesse

L'un des problèmes des méthodes de décomposition de type Blinder-Oaxaca est la dépendance de sentier. En effet, les deux effets sont susceptibles de dépendre de la population de référence qui est utilisée pour les évaluer. Par ailleurs, ces décompositions peuvent être effectuées séquentiellement, chaque ordre conduisant à des différences potentielles dans les évaluations puisque celles-ci sont fondées sur des populations de référence différentes. De manière générale, chacun des six effets en jeu peut être évalué de quatre façons différentes selon la population de référence et selon la séquence choisie. Dans l'application qui suit, nous tenons compte de toutes les évaluations possibles pour un même effet, que nous utilisons comme test de robustesse des résultats de décomposition.

3.4. Application pratique

L'application pratique de cette méthode de décomposition inclut trois phases. Dans un premier temps, nous estimons la structure de rémunération pour tous les types d'entreprises et par sexe, en corrigeant pour les biais de sélection lorsque cela est nécessaire. Nous estimons également des équations du nombre d'heures travaillées par sexe. Dans un deuxième temps, nous simulons les revenus contrefactuels pour tous les travailleurs observés, chaque type d'entreprise et chaque modèle d'heures travaillées. Enfin, nous calculons des revenus contrefactuels moyens pour toutes les combinaisons.

4. Explication des différentiels salariaux en Chine urbaine

4.1. Equations de salaire

Puisqu'au niveau individuel, le choix du type d'entreprise et la rémunération espérée sont des mécanismes fortement liés, l'estimation d'équations de salaires pour différents types d'entreprises nécessite la prise en compte des biais de sélection. Nous modélisons ici le choix du type d'entreprise à l'aide d'un modèle Logit multinomial (voir Annexe 1) et nous estimons des équations de salaires de type Mincer, en corrigeant les biais de sélection à l'aide de la méthode proposée par Dubin et McFadden (1984)¹³. Le Tableau 4 présente les résultats de ces estimations par type d'entreprise et par sexe. Comme nous l'avons déjà précisé par ailleurs, le salaire est exprimé en salaire horaire pour l'année 1995. La spécification inclut des variables de capital humain (éducation et expérience), le secteur économique et le lieu de résidence¹⁴.

Les estimations des équations de salaires présentées dans le Tableau 4 montrent des rendements de l'éducation plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers. En matière de différence par sexe, les rendements de l'éducation apparaissent plus élevés pour les femmes, notamment dans les entreprises d'Etat centrales. Pour les hommes, les rendements de l'éducation sont les plus élevés dans les entreprises d'Etat locales, tandis que pour les femmes, ils sont d'amplitude similaire. Pour les hommes comme pour les femmes, nos estimations n'indiquent pas de rendements significatifs de l'éducation dans les entreprises collectives urbaines, suggérant que

¹³ Voir Bourguignon *et al.* (2004) pour une discussion des avantages de la méthode de Dubin et McFadden (1984) par rapport à celle de Lee (1983), dans le cas d'une correction des biais de sélection avec un modèle multinomial.

¹⁴ Les catégories de référence pour le lieu de résidence et le secteur économique sont respectivement la région non-côtière et le secteur secondaire (industrie et construction). La plupart des estimations sur la structure salariale en Chine incluent également l'appartenance au Parti Communiste pour tenir compte d'une prime potentielle en faveur des membres du Parti (voir notamment Gustafsson et Li, 2000; Knight et Song, 2003; Li, 2003; Yueh, 2004). Les estimations correspondantes sur l'ensemble des entreprises suggèrent en général une prime aux membres du Parti comprise entre 7 to 10%. Dans nos estimations cependant, l'appartenance au Parti Communiste n'accroît pas significativement les salaires, ce qui tend à indiquer que les résultats mis en avant sur l'ensemble des entreprises sont fortement corrélés avec le choix du type d'entreprise.

dans ce type d'entreprise, la qualification n'est pas un critère décisif de la rémunération. En effet, comme nous l'avons déjà souligné dans la partie descriptive de cet article, les employés dans les entreprises collectives urbaines sont nettement moins éduqués que la moyenne de l'échantillon. Par rapport aux résultats de Dong et Bowles (2002)¹⁵, nous trouvons des rendements de l'éducation plus élevés, compris entre 2 % et 7 % pour une année supplémentaire d'éducation, selon le type d'entreprise. Nos résultats sont cependant cohérents avec ceux de Li (2003), Yueh (2004) et Zhao (2002)¹⁶.

En ce qui concerne les rendements de l'expérience¹⁷, nos estimations mettent en évidence la forme concave habituelle pour les entreprises d'Etat (centrales et locales) et pour les entreprises collectives. En revanche, pour les entreprises à capitaux étrangers, les rendements de l'expérience se révèlent non significatifs. L'estimation de fonctions de salaires distinctes pour les différents types de propriété montre par ailleurs que les pics de salaires ne sont pas uniformes entre entreprises et entre hommes et femmes (dernière ligne du Tableau 4). Tout d'abord, des différences entre hommes et femmes peuvent être observées pour tous les types d'entreprises, avec des rendements plus forts pour les premières années d'expérience mais plus concaves pour les femmes. Les femmes atteignent ainsi leur pic salarial entre 3 et 13 ans plus tôt que les hommes, selon le type d'entreprise. Le même ordre de différence entre hommes et femmes est rapporté par Li (2003) sur l'ensemble des entreprises. De plus, les différences de pic salarial entre

¹⁵ Le taux de rendement de l'éducation estimé par Dong et Bowles est de 2.3 %. Par ailleurs, aucun des termes interactifs de la propriété des moyens de production avec les variables de capital humain n'apparaît significatif.

¹⁶ Avec la même base de données (CHIP) pour 1995, Li (2003) trouve un rendement global de l'éducation de 5.3 % pour les salaires horaires. Par ailleurs, en regroupant les entreprises individuelles ou privées avec les entreprises à capitaux étrangers, il trouve que le secteur privé rémunère mieux les plus éduqués, tandis que le secteur étatique rémunère mieux les moins éduqués. Yueh (2004) trouve également, pour l'année 1995, qu'une année supplémentaire d'éducation permet d'accroître de 4 % le revenu. Enfin, Zhao (2002) trouve des rendements de l'éducation de 4.2 % pour les entreprises d'Etat, de 3.2 % pour les entreprises collectives et de 7.9 % pour les entreprises à capitaux étrangers.

¹⁷ Nous utilisons le nombre effectif d'années d'expérience déclaré par les individus au moment de l'enquête.

les entreprises d'Etat et les entreprises collectives montrent que pour les premières, les rendements de l'expérience tendent à ne pas décroître pour les hommes puisque le revenu maximum est atteint à 40-44 ans d'expérience. Ce résultat est cohérent avec celui de Meng et Kidd (1997), qui trouvent un profil d'expérience continuellement croissant jusqu'à la retraite dans le secteur d'Etat¹⁸. Les pics salariaux moins élevés trouvés par Knight et Song (2003), Li (2003) et Yueh (2004)¹⁹ sont plus proches des pics que nous observons ici pour les entreprises collectives. La différence observée dans les profils de rendement de l'expérience entre les entreprises d'Etat et les entreprises collectives peut être interprétée en fonction de l'importance des forces de marché en œuvre dans la détermination des salaires. Elle suggère en effet que, en 1995, les forces de marché jouaient un rôle certainement plus important dans les entreprises collectives que dans les entreprises d'Etat, où la résistance au changement dans le mode de fixation des salaires (notamment en ce qui concerne la rémunération de l'ancienneté) est plus forte. Enfin, l'absence de rendements significatifs de l'expérience dans les entreprises à capitaux étrangers souligne le fait que, comme nous l'avons vu précédemment (Tableau 1), les employés dans ces entreprises tendent à être plus beaucoup jeunes et à avoir beaucoup moins d'expérience que la moyenne. Par ailleurs, ce résultat souligne la spécificité de cette nouvelle forme de propriété, dans laquelle l'expérience accumulée dans des emplois antérieurs dans le secteur d'Etat n'est pas nécessairement associée à des gains d'efficacité élevés.

En matière de différentiels salariaux par zone géographique, les estimations reportées dans le Tableau 4 suggèrent que les employés des provinces côtières touchent en moyenne un

¹⁸ Meng et Kidd (1997) utilisent des données d'enquêtes auprès de salariés d'entreprises pour la période 1981-87 et estiment des équations de salaire total pour 1981 et 1987.

¹⁹ A partir de la même base de données CHIP pour 1995, ces travaux estiment des équations de salaires sur l'ensemble des entreprises. Li (2003) estime une fonction de salaire horaire, tandis que Knight et Song (2003) et Yueh (2004) estiment des fonctions de salaire total.

salaires plus élevés de 30 à 60 % que ceux des provinces intérieures. Les différences sont significatives quel que soit le type de propriété et l'écart est le plus fort pour les hommes dans les entreprises à capitaux étrangers. Enfin, en ce qui concerne le secteur économique, les employés du secteur tertiaire dans les entreprises d'Etat locales tendent à être mieux rémunérés que dans le secteur secondaire. A l'inverse, les employés masculins dans les entreprises collectives du secteur tertiaire sont significativement moins bien rémunérés que dans l'industrie ou la construction. Pour les entreprises d'Etat centrales comme pour les entreprises à capitaux étrangers, les différences entre secteurs économiques sont moins claires, ce qui suggère un plus faible degré de segmentation entre les secteurs pour ces deux catégories d'entreprises.

Les estimations des fonctions de salaires proposées ici offrent un premier aperçu de la stratification du marché du travail chinois. En effet, les estimations sont significativement différentes pour les quatre catégories d'entreprises étudiées, avec des différences significatives dans les rendements de l'éducation (plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers) aussi bien que dans les rendements de l'expérience (plus élevés dans les entreprises d'Etat et les entreprises collectives). De même, nos résultats montrent des différences significatives entre hommes et femmes en particulier pour l'éducation et l'expérience dans les entreprises d'Etat et le secteur d'activité dans les entreprises collectives. On peut également noter que l'absence de différence significative entre les salaires des hommes et des femmes dans les entreprises à capitaux étrangers provient de différences de structure qui masquent des différences significatives dans les modèles de détermination des salaires, notamment pour la rémunération de l'expérience, le secteur d'emploi et le terme constant.

4.2. Les déterminants des heures travaillées par entreprise et par sexe

Comme l'indique le Tableau 3, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine n'est pas uniforme entre les entreprises de différents types de propriété, ni entre hommes et femmes, le temps de travail le plus long étant pour les entreprises à capitaux étrangers et le temps de travail le plus court pour les entreprises d'Etat centrales. Pour tenir compte de ces différences dans nos simulations, nous estimons des équations d'heures de travail en contrôlant à la fois pour les différences dans la structure de la population et dans les modes de propriété des moyens de production des entreprises. Les déterminants du nombre hebdomadaire d'heures travaillées incluent par conséquent des caractéristiques des individus et des ménages, leur lieu d'habitation et des variables muettes pour le type de propriété des entreprises. Les différences entre ces variables muettes sont supposées représenter les différences moyennes entre entreprises, une fois que les caractéristiques individuelles ont été contrôlées²⁰.

Le Tableau 5 présente les résultats des estimations pour les hommes et pour les femmes, avec comme catégorie de référence les entreprises d'Etat centrales. Comme l'indiquent ces estimations, les différences dans le nombre hebdomadaire d'heures travaillées entre les diverses catégories d'entreprises restent fortes lorsque l'on tient compte des caractéristiques individuelles²¹. Le tableau 3 montre qu'il y a peu de différences entre hommes et femmes concernant le nombre d'heures travaillées pour chaque type d'entreprises²². Les résultats des estimations confirment cette observation, les modèles des hommes et des femmes étant assez similaires. Il convient

²⁰ Estimer des équations séparément par type d'entreprise, comme nous l'avons fait pour les fonctions de salaire, nécessiterait une modélisation économétrique qui dépasse largement le cadre de cet article. En effet, un instrument valide permettant de réitérer la procédure appliquée aux équations de salaire devrait affecter le choix du type d'entreprise sans affecter le nombre d'heures travaillées, ce qui semble, même conceptuellement, assez peu envisageable.

²¹ Les différences entre les variables muettes de type d'entreprises sont toutes statistiquement différentes, exceptée la différence entre les entreprises d'Etat centrales et locales qui n'est significative qu'au seuil de 10% pour les femmes.

²² Les écarts observés sont inférieurs à 2% et seule la différence pour les entreprises d'Etat locales est significative.

toutefois de noter que l'amplitude des différences entre types d'entreprises semble plus grande pour les hommes.

4.3. Décomposition des différences de salaires observées par type d'entreprise

En suivant la méthodologie présentée dans la section 3, nous utilisons les résultats des estimations des équations de salaire et d'heures travaillées pour décomposer les différentiels salariaux en distinguant dans chaque type d'entreprise l'effet des caractéristiques des employés, l'effet des différences de nombre d'heures travaillées, et l'effet des différences de propriété de l'entreprise. Les résultats de ces décompositions sont donnés dans le tableau 6 pour l'ensemble de la population. Les tableaux 7 et 8 présentent les décompositions respectivement pour la population masculine et pour la population féminine, ce qui nous permet d'évaluer dans quelle mesure la structure de segmentation par type d'entreprise est différente selon le sexe.

Comme nous l'avons expliqué dans la section 3, chaque « couple » d'entreprises de propriété différente conduit à des simulations différentes selon la catégorie de référence, ce qui peut être interprété comme un test de robustesse des résultats. L'étendue des effets simulés pour chaque composante est par conséquent représentée par un intervalle « minimum-maximum ». Cet intervalle donne une estimation de la mesure dans laquelle les effets simulés sont sensibles au choix de la catégorie de référence et de la séquence utilisée dans la simulation²³.

Les résultats des décompositions peuvent être résumés comme suit. En ce qui concerne l'ensemble de la population, le Tableau 6 montre que les écarts salariaux par type d'entreprise dans la Chine urbaine de 1995 proviennent de la conjonction d'un effet « heures travaillées » et

²³ Par ailleurs, nos résultats apparaissent robustes à des changements de spécifications (en utilisant différents ensembles de variables explicatives dans les équations de salaires) et aux différentes méthodes de correction des biais de sélection (Lee, 1983; Bourguignon *et al.*, 2004), qui ne sont pas reportés ici.

d'un effet de « différence de propriété » plutôt que d'une différence en matière de caractéristiques des individus. Ainsi, sauf pour les entreprises collectives urbaines pour lesquelles les caractéristiques des employés apparaissent nettement moins bonnes, l'essentiel des écarts salariaux observés peut être expliqué à la fois par des différences de nombre d'heures travaillées et des phénomènes de segmentation par type de propriété. Ce premier résultat confirme que la stratification du marché du travail chinois urbain est à l'origine d'une part importante des différentiels salariaux entre employés des différents types d'entreprises²⁴.

Les tableaux 7 et 8 montrent que les mécanismes en œuvre sont sensiblement différents selon le sexe des employés. En particulier, la part des écarts de salaires expliquée par les différences de caractéristiques des employés est notablement différente entre hommes et femmes selon le type d'entreprise. Le tableau 7 montre ainsi que les caractéristiques expliquent une part importante du différentiel de salaire entre les entreprises à capitaux étrangers et les entreprises d'Etat pour les hommes alors qu'elles tendent à accroître ce différentiel pour les femmes. Ce résultat signifie qu'une partie du différentiel de salaire observé en faveur des entreprises à capitaux étrangers peut être attribuée aux meilleures caractéristiques des employés masculins alors qu'au contraire, les femmes ont en moyenne de meilleures caractéristiques dans les entreprises d'Etat. Symétriquement, il apparaît que la faible segmentation en faveur des entreprises à capitaux étrangers par rapport aux entreprises d'Etat centrales observée sur la population totale provient de la conjonction d'une segmentation de plus forte amplitude observée pour les femmes et d'une segmentation inverse à l'encontre des entreprises à capitaux étrangers pour les hommes. Nos résultats montrent donc que, à caractéristiques égales, les entreprises à capitaux étrangers offrent des salaires plus faibles que les entreprises d'Etat centrales pour les hommes et plus élevés pour

²⁴ Pour une plus ample discussion de ces résultats, voir Chen *et al.* (2004).

les femmes. Si le sens de la segmentation est identique, un phénomène similaire peut être observé pour le différentiel de salaire entre entreprises à capitaux étrangers et entreprises d'Etat locales, l'ampleur de la segmentation en faveur des premières étant très nettement plus importante pour les femmes que pour les hommes.

En résumé, nos résultats montrent que le processus de segmentation par type d'entreprise est sensiblement différent entre les hommes et les femmes, notamment entre les entreprises à capitaux étrangers et les entreprises d'Etat. Les hommes obtiennent des salaires annuels plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers malgré des salaires horaires plus faibles du fait de meilleures caractéristiques moyennes et d'un nombre d'heures travaillées plus important. Les femmes, quant à elles, se voient octroyer de plus hauts salaires horaires dans les entreprises à capitaux étrangers, ce qui, conjugué à un temps de travail plus important, compense des caractéristiques moyennes défavorables.

4.4. Décomposition des différences de salaires observées par sexe

Les tableaux 9 et 10 analysent plus directement la discrimination à l'égard des femmes, puisqu'ils reposent sur des simulations qui attribuent aux hommes le modèle de rémunération des femmes et réciproquement. Le tableau 9 présente les résultats agrégés sur l'ensemble des entreprises. Il met en évidence une forte discrimination à l'égard des femmes, qui explique entre 40 et 50 % du différentiel de salaire observé entre hommes et femmes et montre que, à caractéristiques égales, un homme perçoit en moyenne un salaire 10 % plus élevé qu'une femme. Environ 10 % du différentiel de salaire total observé peut être expliqué par des différences en termes de temps de travail et 40 % par la conjonction de différences en termes de caractéristiques entre les deux sexes et de processus de sélection entre les différents types d'entreprises. La simple

agrégation des résultats des simulations sur l'ensemble des entreprises ne permet pas directement de distinguer entre ces deux derniers effets et les deux dernières lignes du tableau 9 proposent une évaluation de leur importance relative grâce à une repondération. L'utilisation d'effectifs relatifs par type d'entreprise communs (ceux observés pour les hommes ou ceux observés pour les femmes) permet en effet de contrôler l'impact des différences dans les processus de sélection par type d'entreprises entre les deux sexes. Nos résultats montrent qu'un phénomène de discrimination indirecte concernant le choix du type d'entreprise explique de l'ordre de 15 % du différentiel de salaire observé. Comme nous l'avons mentionné précédemment, des femmes sont en effet surreprésentées dans les entreprises collectives où les salaires sont les plus faibles (à caractéristiques égales) et les hommes sont surreprésentés dans les entreprises d'Etat centrales qui offrent des salaires plus élevés. La part du différentiel de salaire observé pouvant être directement imputée à des différences de caractéristiques entre hommes et femmes n'explique ainsi que de l'ordre de 20 à 30 % du différentiel de salaire total observé.

Le tableau 10 propose une analyse par type d'entreprise qui met en évidence des phénomènes assez radicalement différents. En effet, nos résultats montrent que les entreprises d'Etat présentent la plus forte discrimination à l'égard des femmes en termes absolus. Pour les entreprises d'Etat centrales, 60 à 70 % du différentiel observé provient d'un phénomène de discrimination directe envers les femmes. Les entreprises collectives, pour lesquelles le différentiel de salaire observé est le plus élevé, présentent un niveau absolu de discrimination légèrement plus faible, qui explique néanmoins entre 40 et 55 % du total. Lorsque ces divers niveaux de discrimination sont rapportés au salaire moyen au sein de chaque type d'entreprise, le niveau de discrimination apparaît relativement similaire entre les différentes formes d'entreprises domestiques les salaires des hommes étant, à caractéristiques égales, entre 6.5 et 8.9 % plus élevés

que ceux des femmes. Une différence importante concerne les entreprises à capitaux étrangers. En effet, nos résultats ne valident pas l'hypothèse d'une discrimination à l'égard des femmes au sein de ce type d'entreprises et suggèrent même une possible discrimination à l'encontre des hommes.

Symétriquement, nos résultats montrent qu'une part relativement faible du différentiel de salaire observé peut être attribuée à des différences de caractéristiques au sein des entreprises d'Etat alors que cette dimension explique la quasi-totalité de la différence observée pour les entreprises à capitaux étrangers. Enfin, comme nous l'avons déjà noté au niveau agrégé, les différences de temps de travail n'expliquent que de l'ordre de 10 % du différentiel observé à l'exception des entreprises d'Etat locales pour lesquelles l'amplitude de cet effet atteint de 15 à 20 %.

En résumé, nos résultats mettent en évidence une opposition nette entre les entreprises domestiques et les entreprises à capitaux étrangers. Les premières sont le lieu d'une discrimination marquée à l'égard des femmes qui, s'ajoutant aux différences de caractéristiques moyennes et de temps de travail, créent un fort différentiel de salaire entre hommes et femmes. Au sein des secondes, les seules causes de l'existence d'un différentiel de salaire entre hommes et femmes sont les différences de caractéristiques et de temps de travail, les phénomènes de discrimination ne jouant pas un rôle significatif.

Conclusion

Cet article analyse les déterminants des différentiels de salaire entre hommes et femmes et entre types d'entreprises (entreprises d'Etat centrales, entreprises d'Etat locales, entreprises collectives urbaines et entreprises à capitaux étrangers) en Chine urbaine pour l'année 1995. Nous

abordons cette question selon deux angles complémentaires : l'analyse des différences entre les sexes en matière de segmentation par type d'entreprise et l'analyse de la discrimination à l'égard des femmes au sein de chaque type d'entreprise.

Partant des travaux antérieurs sur la stratification du marché du travail chinois par type d'entreprise, nos résultats montrent que la structure de cette stratification est assez fondamentalement différente pour les hommes et pour les femmes. Nous mettons en évidence une segmentation en faveur des entreprises à capitaux étrangers contre les entreprises d'Etat pour les femmes alors que pour les hommes, les entreprises à capitaux étrangers offrent des salaires horaires plus faibles (à caractéristiques égales) que les entreprises d'Etat centrales. Nous montrons ainsi que, si les employés masculins dans les entreprises à capitaux étrangers obtiennent des salaires annuels plus élevés que dans les entreprises d'Etat, c'est uniquement le fait de la conjonction d'un temps de travail significativement plus élevé et de meilleures caractéristiques moyennes, qui permettent de compenser des salaires horaires plus faibles. A l'inverse, les femmes employées dans les entreprises à capitaux étrangers présentent des caractéristiques moyennes moins favorables que celles qui travaillent dans les grandes entreprises d'Etat et n'obtiennent des salaires annuels plus élevés que grâce à la conjonction d'un temps de travail significativement plus élevé et du fait que les entreprises à capitaux étrangers leur octroient, à caractéristiques égales, des salaires horaires plus élevés.

Dans un deuxième temps, cet article analyse la question de la discrimination à l'égard des femmes au sein de chaque catégorie d'entreprise. Nos résultats mettent tout d'abord en évidence les deux principales dimensions de cette discrimination. D'une part, il apparaît que les hommes sont surreprésentés au sein des entreprises d'Etat centrales alors que les femmes sont surreprésentées dans les entreprises collectives. La structure de segmentation sur le marché du

travail chinois implique que les différences de distribution entre hommes et femmes suivant les types d'entreprises induit une première forme de discrimination à l'égard des femmes. En effet, les entreprises d'Etat centrales offrent des salaires plus élevés à caractéristiques égales, alors que les entreprises collectives offrent des salaires plus faibles. Nos résultats évaluent la contribution de cette forme de discrimination entre 15 et 20 % du différentiel de salaire observé entre hommes et femmes. D'autre part, l'étude de la discrimination au sein de chaque type d'entreprise permet de mettre en évidence des différences profondes entre les entreprises domestiques et les entreprises à capitaux étrangers. Nos résultats soulignent en effet une discrimination importante au sein des entreprises domestiques où les femmes se voient offrir, toutes choses égales par ailleurs, des salaires entre 6.5 et 8.9 % inférieurs à ceux des hommes. En revanche, nos résultats ne valident pas l'hypothèse d'une discrimination à l'égard des femmes au sein des entreprises à capitaux étrangers et semblent même suggérer la possibilité d'une discrimination envers les hommes.

L'analyse conjointe des deux dimensions étudiées dans cet article permet de dégager plusieurs résultats importants sur la structure du marché du travail chinois en 1995 et en particulier, la discrimination à l'égard des femmes dans les entreprises domestiques et les entreprises à capitaux étrangers. Tout d'abord, nos résultats montrent un niveau de discrimination plus élevé dans les entreprises domestiques que dans les entreprises à capitaux étrangers, ce qui semble valider l'interprétation consistant à considérer que la recherche d'efficacité des entreprises à capitaux étrangers, plus fortement soumises aux mécanismes de marché, entraîne un affaiblissement des rigidités et une baisse de la discrimination. De même, la discrimination indirecte provenant du processus de sélection des employés entre les différents types d'entreprises provient exclusivement des entreprises étatiques (principalement des entreprises

d'Etat centrales et des entreprises collectives). Toutefois, si cet argument peut être en partie correct, l'analyse de la segmentation par sexe révèle un second mécanisme central dans la compréhension des différences observées entre entreprises. En effet, l'absence de discrimination à l'égard des femmes dans les entreprises à capitaux étrangers correspond également au fait que les entreprises à capitaux étrangers offrent des salaires horaires plus élevés que les autres types d'entreprises aux femmes et moins élevés aux hommes. Cette observation révèle la présence d'équilibres différents sur le marché du travail des hommes et sur celui des femmes. Une différence centrale entre les catégories d'entreprises concerne le nombre d'heures travaillées, qui est beaucoup plus élevé dans les entreprises à capitaux étrangers que dans les entreprises d'Etat. Cette différence provient de la conjonction de deux phénomènes : d'une part, les entreprises à capitaux étrangers demandent à leurs employés un investissement en temps plus important et d'autre part, elles offrent une marge de manœuvre plus grande en termes d'heures supplémentaires. Nos résultats suggèrent que la possibilité d'obtenir un salaire global plus élevé est un élément déterminant pour les hommes qui sont prêts à accepter en contrepartie un salaire horaire plus faible. A l'inverse, le temps de travail semble être un élément dissuasif pour le choix d'une entreprise à capitaux étrangers de la part des femmes. Cela pousse ces entreprises à leur offrir des salaires horaires plus élevés, ce qu'elles font en particulier sous forme de primes et d'avantages en nature. La structure de segmentation du marché du travail apparaît ainsi comme un élément clé d'explication de la faiblesse de la discrimination à l'égard des femmes au sein des entreprises à capitaux étrangers.

Les travaux sur la discrimination à l'égard des femmes en Chine interprètent généralement le type de propriété des entreprises comme un indicateur de l'ouverture aux mécanismes de marché et examinent les différentiels de salaires entre hommes et femmes dans ce

cadre sans réellement analyser la question de la segmentation du marché du travail par type d'entreprise. Nos résultats montrent que pour mener ce type d'analyse, il est indispensable d'étudier simultanément la question de la segmentation.

Références bibliographiques

- Blinder, A. S. (1973)**, “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, *Journal of Human Resources*, 8(4), 436—455.
- Bourguignon, F., M. Fournier et M. Gurgand (2001)**, “Fast Development with a Stable Income Distribution: Taiwan, 1979-94”, *The Review of Income and Wealth*, 47(2), 139--163.
- Bourguignon, F., M. Fournier et M. Gurgand (2004)**, “Selection Bias Corrections Based on the Multinomial Logit Model: Monte-Carlo Comparisons”, document de travail.
- Chen, Y., S. Démurger et M. Fournier (2004)**, “Wage differentials and ownership structure in Chinese enterprises”, *HIEBS Working Paper* No. 1076.
- Coady, D. P. et L. Wang (2000)**, “Equity, efficiency, and labor-market reforms in urban China: the impact of bonus wages on the distribution of earnings”, *China Economic Review*, 11(3), 213--231.
- Démurger, S. (2000)**, *Ouverture économique et croissance en Chine*, Études du Centre de Développement, OCDE, Paris.
- Dong, X. et P. Bowles (2002)**, “Segmentation and discrimination in China’s emerging industrial labor market”, *China Economic Review*, 13(2-3), 170--196.
- Dubin, J. A. et D. L. McFadden (1984)**, “An econometric analysis of residential electric appliance holdings and consumption”, *Econometrica*, 52(2), 345--362.

- Fu, Y. et S. Gabriel (2000)**, “Location, Market Segmentation, and Returns to Human Capital: The Privatization of China’s Labor Markets”, Annual Meeting of the American Real Estate and Urban Economics Association, Boston.
- Gustafsson, B. et S. Li (2000)**, ‘Economic transformation and the gender earnings gap in urban China’, *Journal of Population Economics*, 13(2), 305--329.
- Ho, S. P. S., X. Dong, P. Bowles et F. MacPhail (2002)**, “Privatization and enterprise wage structures during transition: Evidence from rural industry in China”, *Economics of Transition*, 10(3), 659--688.
- Knight, J., L. Song et H. Jia (1999)**, “Chinese Rural Migrants in Urban Enterprises: Three Perspectives”, dans S. Cook et M. Maurer-Fazio (Eds.), *The Workers’ State Meets the Market: Labor in China’s Transition*, Frank Cass, London.
- Knight, J. et L. Song (2003)**, “Increasing urban wage inequality in China: Extent, elements and evaluation”, *Economics of Transition*, 11(4), 597--619.
- Lee, L. F. (1983)**, “Generalized Econometric Models with Selectivity”, *Econometrica*, 51, 507--512.
- Li, H. (2003)**, “Economic transition and returns to education in China”, *Economics of Education Review*, 22(3), 317--328.
- Lin, J. Y., F. Cai et Z. Li (2001)**, *State-owned enterprise reform in China*, Hong Kong: Chinese University Press.
- Liu, P. W., X. Meng et J. Zhang (2000)**, “Sectoral gender wage differentials and discrimination in the transitional Chinese economy”, *Journal of Population Economics*, 13(2), 331--352.
- Maurer-Fazio, M. et H. Dinh (2002)**, “Differential rewards to, and contributions of, education in urban China’s segmented labor markets”, *William Davidson Working Paper* No. 508, Juin.

- Maurer-Fazio, M. et J. Hughes (2002)**, “The Effects of Market Liberalization on the Relative Earnings of Chinese Women”, *Journal of Comparative Economics*, 30(4), 709-731.
- Maurer-Fazio, M. (1999)**, “Earnings and education in China’s transition to a market economy: survey evidence from 1989 and 1992”, *China Economic Review*, 10(1), 17--40.
- Meng, X. (1998)**, “Male-female wage determination and gender wage discrimination in China’s rural industrial sector”, *Labour Economics*, 5(1), 67--89.
- Meng, X. (2000)**, *Labour market reform in China*, Cambridge University Press, Cambridge, UK; New York.
- Meng, X. et M. P. Kidd (1997)**, “Labor Market Reform and the Changing Structure of Wage Determination in China’s State Sector during the 1980s”, *Journal of Comparative Economics*, 25, 403--421.
- Meng, X. et J. Zhang (2001)**, “Two-tier labor markets in urban China: Occupational segregation and wage differentials between urban residents and rural migrants in Shanghai”, *Journal of Comparative Economics*, 29(3), 485-504.
- Mincer, J. (1974)**, *Schooling, experience, and earnings*, New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
- Oaxaca, R. (1973)**, “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, *International Economic Review*, 14, 693--709.
- OCDE (2002)**, *China in the World Economy: The Domestic Policy Challenges*, Paris.
- Park, A., X. Song, J. Zhang et Y. Zhao (2003)**, “The Growth of Wage Inequality in Urban China, 1988 to 1999”, *mimeo*.
- Qian, J. (1996)**, *Gender Wage Differentials in Urban China in the 1990s*, PhD. Dissertation, State University of New York at Binghamton.

- Riskin, C., R. Zhao et S. Li. (2001)**, *China's Retreat from Equality – Income Distribution and Economic Transition*, M.E. Sharpe, Londres.
- Rozelle, S., X. Dong, L. Zhang et A. Mason (2002)**, “Gender wage gaps in post-reform rural China”, *Pacific Economic Review*, 7(1), 157--179.
- Zhang, J. et Y. Zhao (2002)**, “Economic returns to schooling in urban China, 1988-1999”, *mimeo*.
- Zhao, Y. (2001)**, “Foreign direct investment and relative wages: The case of China”, *China Economic Review*, 12(1), 40--57.
- Zhao, Y. (2002)**, “Earnings differentials between State and Non-State Enterprises in Urban China”, *Pacific Economic Review*, 7(1), 181--197.

Tableau 1 – Statistiques descriptives

Catégories d'entreprises		Echantillon total	Entreprises d'Etat centrales	Entreprises d'Etat locales	Entreprises collectives urbaines	Entreprises à capitaux étrangers
Nb. d'observations (%)		9 984 (100)	2 653 (26.6)	5 599 (56.1)	1 602 (16.1)	130 (1.3)
Hommes (%)		52.7	59.9	53.2	39.0	54.6
Distribution par entreprise (%)	<i>Femmes</i>	100	22.6	55.5	20.7	1.3
	<i>Hommes</i>	100	30.2	56.6	11.9	1.4
Age moyen (années)	<i>Femmes</i>	37.0	37.6	36.9	37.3	30.2
	<i>Hommes</i>	39.6	40.3	39.5	38.9	31.9
Education (années)	<i>Femmes</i>	11.2	11.8	11.5	9.9	11.2
	<i>Hommes</i>	11.8	12.2	11.9	10.3	11.8
Expérience (années)	<i>Femmes</i>	17.8	18.5	18.0	17.0	11.2
	<i>Hommes</i>	20.7	21.3	20.6	20.1	12.9
Communiste (%)	<i>Femmes</i>	15.2	19.0	16.1	9.3	5.1
	<i>Hommes</i>	33.3	35.8	36.0	16.2	12.7
Côte (%)	<i>Femmes</i>	26.0	19.9	25.6	30.9	71.2
	<i>Hommes</i>	26.3	20.0	27.2	33.8	63.4
Secteur tertiaire (%)	<i>Femmes</i>	54.7	57.7	59.3	39.6	42.4
	<i>Hommes</i>	50.7	52.2	54.5	30.4	35.2
Qualifiés (%)	<i>Femmes</i>	63.3	73.4	65.8	45.9	57.6
	<i>Hommes</i>	66.2	70.0	65.0	61.8	71.8

Notes : L'expérience est mesurée par le nombre d'années d'expérience de travail déclaré par le répondant. La région côtière (côte) inclut Beijing, le Guangdong et le Jiangsu.

Tableau 2 – Salaire moyen par entreprise et par sexe, et ses composantes

Catégories d'entreprises	Total		Entreprises d'Etat centrales		Entreprises d'Etat locales		Entreprises collectives urbaines		Entreprises à capitaux étrangers	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Nb. d'observations	4770	5300	1065	1588	2622	2977	977	625	59	71
Salaire	5628	6668	6469	7299	5684	6596	4482	5287	7639	7949
Salaire de base	3265	3921	3651	4252	3256	3779	2797	3502	5318	6671
(<i>%</i>)	<i>58.0</i>	<i>58.8</i>	<i>56.4</i>	<i>58.3</i>	<i>57.3</i>	<i>57.3</i>	<i>62.4</i>	<i>66.2</i>	<i>69.6</i>	<i>83.9</i>
Primes	883	1048	976	1075	902	1116	730	764	1348	638
(<i>%</i>)	<i>15.7</i>	<i>15.7</i>	<i>15.1</i>	<i>14.7</i>	<i>15.9</i>	<i>16.9</i>	<i>16.3</i>	<i>14.5</i>	<i>17.6</i>	<i>8.0</i>
Subventions	987	1114	1275	1343	1037	1116	606	661	597	471
(<i>%</i>)	<i>17.5</i>	<i>16.7</i>	<i>19.7</i>	<i>18.4</i>	<i>18.2</i>	<i>16.9</i>	<i>13.5</i>	<i>12.5</i>	<i>7.8</i>	<i>5.9</i>
Revenus en nature	82	107	105	125	79	104	65	75	123	66
(<i>%</i>)	<i>1.5</i>	<i>1.6</i>	<i>1.6</i>	<i>1.7</i>	<i>1.4</i>	<i>1.6</i>	<i>1.5</i>	<i>1.4</i>	<i>1.6</i>	<i>0.8</i>

Source : Calculs des auteurs.

Notes : 1. L'échantillon comprend les individus âgés de 16 à 60 ans, qui ont déclaré travailler au moins une partie de l'année 1995 et percevoir un salaire (positif).

2. Le salaire est défini comme la somme du salaire de base, des primes, des allocations et subventions, des autres salaires et revenus de l'unité de travail, et des revenus en nature.

Tableau 3 – Salaire total, salaire horaire et nombre d’heures travaillées en 1995

Catégories d’entreprises	Total		Entreprises d’Etat centrales		Entreprises d’Etat locales		Entreprises collectives urbaines		Entreprises à capitaux étrangers	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Nb. d’observations	4770	5300	1065	1588	2622	2977	977	625	59	71
Salaire moyen	5628	6668	6469	7299	5684	6596	4482	5287	7639	7949
<i>Coefficient de variation</i>	<i>0.60</i>	<i>0.57</i>	<i>0.53</i>	<i>0.47</i>	<i>0.56</i>	<i>0.60</i>	<i>0.72</i>	<i>0.63</i>	<i>0.57</i>	<i>0.73</i>
<i>Hommes/Femmes</i>	<i>1.18</i>		<i>1.13</i>		<i>1.16</i>		<i>1.18</i>		<i>1.04</i>	
Salaire horaire moyen	2.79	3.26	3.21	3.61	2.83	3.21	2.25	2.61	3.34	3.71
<i>Coefficient de variation</i>	<i>0.67</i>	<i>0.70</i>	<i>0.59</i>	<i>0.60</i>	<i>0.65</i>	<i>0.73</i>	<i>0.76</i>	<i>0.70</i>	<i>0.56</i>	<i>0.76</i>
<i>Hommes/Femmes</i>	<i>1.17</i>		<i>1.12</i>		<i>1.13</i>		<i>1.16</i>		<i>1.11</i>	
Nb d’heures travaillées par semaine	42.1	42.7	41.3	41.6	41.8	42.8	43.0	43.8	47.1	47.2
<i>Coefficient de variation</i>	<i>0.18</i>	<i>0.19</i>	<i>0.14</i>	<i>0.18</i>	<i>0.17</i>	<i>0.18</i>	<i>0.21</i>	<i>0.21</i>	<i>0.19</i>	<i>0.19</i>
<i>Hommes/Femmes</i>	<i>1.01</i>		<i>1.01</i>		<i>1.02</i>		<i>1.02</i>		<i>1.00</i>	

Source : Calcul des auteurs.

Notes : voir Tableau 2.

Tableau 4 – Estimations des équations de salaire horaire

	Entreprises d'Etat centrales		Entreprises d'Etat locales		Entreprises collectives urbaines		Entreprises à capitaux étrangers	
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Education	0.024 <i>2.74</i>	0.040 <i>2.70</i>	0.036 <i>4.38</i>	0.048 <i>3.92</i>	0.023 <i>1.22</i>	0.020 <i>1.08</i>	0.073 <i>1.98</i>	0.077 <i>2.90</i>
Expérience	0.034 <i>5.48</i>	0.052 <i>4.65</i>	0.040 <i>7.20</i>	0.066 <i>7.57</i>	0.053 <i>3.74</i>	0.061 <i>4.58</i>	-0.011 <i>-0.33</i>	0.043 <i>1.64</i>
Expérience ²	-0.0004 <i>-2.92</i>	-0.0007 <i>-2.70</i>	-0.0005 <i>-4.12</i>	-0.0012 <i>-4.68</i>	-0.001 <i>-2.96</i>	-0.0013 <i>-3.38</i>	0.0007 <i>0.71</i>	-0.0003 <i>-0.41</i>
Secteur tertiaire	0.040 <i>1.53</i>	0.036 <i>0.90</i>	0.056 <i>2.87</i>	0.052 <i>2.10</i>	-0.121 <i>-1.86</i>	-0.009 <i>-0.20</i>	-0.251 <i>-1.38</i>	0.242 <i>1.82</i>
Côte	0.362 <i>9.89</i>	0.318 <i>5.90</i>	0.459 <i>14.48</i>	0.400 <i>9.92</i>	0.393 <i>5.39</i>	0.512 <i>9.48</i>	0.292 <i>1.55</i>	0.500 <i>3.55</i>
_m1			0.167 <i>1.08</i>	0.621 <i>3.43</i>	0.723 <i>2.00</i>	0.996 <i>2.78</i>		
_m2	-0.221 <i>-1.11</i>	-0.814 <i>-3.00</i>			-1.410 <i>-3.89</i>	-1.169 <i>-2.90</i>		
_m3	0.087 <i>0.34</i>	0.489 <i>1.55</i>	0.158 <i>0.76</i>	0.032 <i>0.14</i>				
_m4	-1.058 <i>-2.59</i>	0.024 <i>0.05</i>	-0.761 <i>-2.16</i>	-0.929 <i>-2.66</i>	-0.386 <i>-0.81</i>	-0.467 <i>-1.21</i>		
_m5	1.178 <i>2.63</i>	0.081 <i>0.18</i>	0.921 <i>2.31</i>	0.863 <i>2.41</i>	0.909 <i>1.49</i>	0.493 <i>1.27</i>		
Constante	0.133 <i>0.83</i>	-0.943 <i>-3.07</i>	0.284 <i>1.56</i>	0.082 <i>0.30</i>	-1.122 <i>-5.39</i>	-0.960 <i>-5.10</i>	0.056 <i>0.10</i>	-0.686 <i>-1.74</i>
Observations	1588	1065	2977	2622	625	977	71	59
R ² ajusté	0.23	0.24	0.31	0.26	0.24	0.23	0.06	0.34
Test d'Hausman	20.94 [$\chi^2(5)$]	20.88 [$\chi^2(5)$]	101.60 [$\chi^2(5)$]	96.31 [$\chi^2(5)$]	30.04 [$\chi^2(6)$]	34.45 [$\chi^2(6)$]	2.35 [$\chi^2(6)$]	2.78 [$\chi^2(5)$]
Pic salarial estimé	42	37	40	27	26	23	NS	NS

Notes : 1. La variable dépendante est le logarithme du salaire horaire.

2. La catégorie de référence pour le lieu de résidence est la région non-côtière. La variable muette pour la côte vaut 1 pour Beijing, le Guangdong et le Jiangsu, et 0 sinon.

3. La catégorie de référence pour le secteur économique est le secteur secondaire (industrie et construction).

4. Le test d'Hausman pour les biais de sélection indique qu'une correction des biais de sélection (effectuée par la méthode de Dubin-McFadden) est nécessaire pour les entreprises d'Etat centrales, les entreprises d'Etat locales et les entreprises collectives urbaines. Pour les entreprises à capitaux étrangers, les estimations sont faites en MCO. Les écart-types en bootstrap sont calculés en utilisant 500 répliques pour les entreprises d'Etat centrales, les entreprises d'Etat locales et les entreprises collectives urbaines.

5. Les pics salariaux estimés à l'aide des coefficients de l'expérience et de l'(expérience)² sont donnés en nombre d'années d'expérience.

Tableau 5 – Déterminants du nombre d’heures travaillées par sexe

	Hommes		Femmes	
	<i>Coefficient</i>	<i>t-statistique</i>	<i>Coefficient</i>	<i>t-statistique</i>
Education	-0.301	-7.11	-0.272	-5.96
Age	0.060	0.56	-0.167	-1.36
Age ²	-0.001	-0.87	0.002	1.05
Communiste	0.450	1.79	-0.74	-0.24
Nombre d’enfants en dessous de 6 ans	0.173	0.53	-0.280	-0.88
Nombre d’enfants scolarisés	-0.123	-0.46	-0.319	-1.22
Nombre de dépendants	-0.368	-0.90	0.130	0.33
Taille du ménage	1.318	2.01	2.021	3.04
<i>Mode d’obtention du travail actuel :</i>				
Agence d’emploi	-0.108	-0.10	1.225	1.57
Héritage	-1.149	-2.16	0.078	0.17
Par soi-même	0.785	2.09	0.144	0.45
Autre	-0.215	-0.37	-1.219	-2.51
<i>Relation au chef de ménage :</i>				
Conjoint(e)	0.126	0.49	0.172	0.71
Enfant	0.179	0.32	-0.637	-1.07
Autres	-1.231	-0.91	0.029	0.04
Entreprises d’Etat locales	1.108	4.48	0.430	1.62
Entreprises collectives urbaines	1.711	4.43	1.086	3.19
Entreprises à capitaux étrangers	5.314	5.46	5.221	5.25
Constante	41.950	16.98	44.989	16.63
Nombre d’observations	5261		4723	
R ² ajusté	0.04		0.05	

Notes : Les variables muettes par province introduites dans les estimations ne sont pas présentées dans le Tableau.

Tableau 6 – Décomposition des différentiels salariaux

Mode de propriété		Salaire moyen		Différence $Y_A - Y_B$	Effet sur la différence de salaire observée de :					
(A)	(B)	Y_A	Y_B		Caractéristiques		Propriété		Heures	
					Min	Max	Min	Max	Min	Max
Ent. Etat centrales	Ent. Etat locales	7006	6248	758	-288 -38%	-153 -20%	1042 137%	1197 158%	-150 -20%	-125 -16%
Ent. Etat centrales	Ent. coll. urbaines	7006	4992	2014	73 4%	288 14%	1920 95%	2184 108%	-260 -13%	-165 -8%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. Etat centrales	8324	7006	1318	-142 -11%	138 10%	228 17%	531 40%	920 70%	995 75%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. Etat locales	8324	6248	2076	-201 -10%	124 6%	1148 55%	1587 76%	675 33%	852 41%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. coll. urbaines	8324	4992	3332	507 15%	935 28%	1753 53%	2330 70%	477 14%	691 21%
Ent. Etat locales	Ent. coll. urbaines	6248	4992	1256	363 29%	513 41%	827 66%	985 78%	-97 -8%	-77 -6%

Notes : Les décompositions sont faites à partir des résultats des régressions présentées dans les tableaux 4 et 5. Les valeurs indiquent les effets mesurés en différence salariale en Yuans. Les pourcentages indiquent les effets mesurés en pourcentage de l'écart salarial total observé.

Tableau 7 – Décomposition des différentiels salariaux : Hommes

Mode de propriété		Salaire moyen		Différence $Y_A - Y_B$	Effet sur la différence de salaire observée de :					
(A)	(B)	Y_A	Y_B		Caractéristiques		Propriété		Heures	
					Min	Max	Min	Max	Min	Max
Ent. Etat centrales	Ent. Etat locales	7323	6670	653	-403	-221	1056	1261	-170	-211
					-62%	-34%	162%	193%	-26%	-32%
Ent. Etat centrales	Ent. coll. urbaines	7323	5500	1823	-284	-90	2140	2421	-327	-223
					-16%	-5%	117%	133%	-18%	-12%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. Etat centrales	8737	7323	1414	574	654	-218	-164	960	1028
					41%	46%	-15%	-12%	68%	73%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. Etat locales	8737	6670	2067	203	508	789	1175	689	799
					10%	25%	38%	57%	33%	39%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. coll. urbaines	8737	5500	3237	402	800	1805	2335	479	681
					12%	25%	56%	72%	15%	21%
Ent. Etat locales	Ent. coll. urbaines	6670	5500	1170	271	287	967	993	-99	-80
					23%	25%	83%	85%	-8%	-7%

Notes : Les décompositions sont faites à partir des résultats des régressions présentées dans les tableaux 4 et 5. Les valeurs indiquent les effets mesurés en différence salariale en Yuans. Les pourcentages indiquent les effets mesurés en pourcentage de l'écart salarial total observé.

Tableau 8 – Décomposition des différentiels salariaux : Femmes

Mode de propriété		Salaire moyen		Différence $Y_A - Y_B$	Effet sur la différence de salaire observée de :					
(A)	(B)	Y_A	Y_B		Caractéristiques		Propriété		Heures	
					Min	Max	Min	Max	Min	Max
Ent. Etat centrales	Ent. Etat locales	6535	5769	766	-263 -34%	-197 -26%	1025 134%	1103 144%	-59 -8%	-73 -10%
Ent. Etat centrales	Ent. coll. urbaines	6535	4666	1869	-67 -4%	338 18%	1663 89%	2113 113%	-178 -10%	-122 -7%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. Etat centrales	7828	6535	1293	-1158 -90%	-332 -26%	737 57%	1596 123%	789 61%	1047 81%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. Etat locales	7828	5769	2059	-688 -33%	-336 -16%	1580 77%	2055 100%	627 30%	912 44%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. coll. urbaines	7828	4666	3162	347 11%	789 25%	1720 54%	2324 73%	475 15%	704 22%
Ent. Etat locales	Ent. coll. urbaines	5769	4666	1103	217 20%	448 41%	737 67%	977 89%	-88 -8%	-75 -7%

Notes : Les décompositions sont faites à partir des résultats des régressions présentées dans les tableaux 4 et 5. Les valeurs indiquent les effets mesurés en différence salariale en Yuans. Les pourcentages indiquent les effets mesurés en pourcentage de l'écart salarial total observé.

Tableau 9 – Décomposition des différentiels salariaux entre hommes et femmes

	Salaire moyen		Différence	<u>Effet sur la différence de salaire observée de :</u>						
	Hommes	Femmes		Caractéristiques		Discrimination		Heures		Sélection par type d'entreprise
				Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Distribution par type d'entreprise										
Effectifs observés	6756	5739	1016	371	461	434	526	111	131	-
				37%	45%	43%	52%	11%	13%	-
Distribution des hommes	6756	5897	859	214	288	451	526	110	131	158
				21%	28%	44%	52%	11%	13%	16%
Distribution des femmes	6601	5739	861	217	306	434	523	111	133	155
				21%	30%	43%	51%	11%	13%	15%

Notes : Les décompositions sont faites à partir des résultats des régressions présentées dans les tableaux 4 et 5. Les valeurs indiquent les effets mesurés en différence salariale en Yuans. Les pourcentages indiquent les effets mesurés en pourcentage de l'écart salarial total observé.

Tableau 10 – Décomposition des différentiels salariaux entre hommes et femmes par type d'entreprise

Mode de propriété	Salaire moyen		Différence	<u>Effet sur la différence de salaire observée de :</u>					
	Hommes	Femmes		Caractéristiques		Discrimination		Heures	
				Min	Max	Min	Max	Min	Max
Entreprises d'Etat centrales	7323	6535	788	153 <i>19%</i>	236 <i>30%</i>	475 <i>60%</i>	561 <i>71%</i>	67 <i>9%</i>	82 <i>10%</i>
Entreprises d'Etat locales	6670	5769	901	160 <i>18%</i>	327 <i>36%</i>	425 <i>47%</i>	592 <i>66%</i>	137 <i>15%</i>	164 <i>18%</i>
Entreprises collectives urbaines	5500	4666	834	278 <i>33%</i>	388 <i>47%</i>	343 <i>41%</i>	459 <i>55%</i>	93 <i>11%</i>	106 <i>13%</i>
Entreprises à capitaux étrangers	8737	7828	909	594 <i>65%</i>	1538 <i>169%</i>	-748 <i>-82%</i>	222 <i>24%</i>	27 <i>3%</i>	119 <i>13%</i>

Notes : Les décompositions sont faites à partir des résultats des régressions présentées dans les tableaux 4 et 5. Les valeurs indiquent les effets mesurés en différence salariale en Yuans. Les pourcentages indiquent les effets mesurés en pourcentage de l'écart salarial total observé.

Annexe 1 – Estimation en Logit multinomial pour le choix du type d'entreprise par sexe

	Entreprises d'Etat locales		Entreprises collectives urbaines		Entreprises privées et individuelles		Entreprises à capitaux étrangers	
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Education	-0.051 <i>-4.06</i>	-0.570 <i>-3.55</i>	-0.249 <i>-12.23</i>	-0.296 <i>-13.88</i>	-0.278 <i>-3.42</i>	-0.296 <i>-4.24</i>	-0.018 <i>-0.34</i>	-0.138 <i>-2.08</i>
Age	0.027 <i>0.82</i>	0.050 <i>1.17</i>	0.063 <i>1.25</i>	0.095 <i>1.70</i>	0.236 <i>1.32</i>	-0.154 <i>-1.03</i>	-0.085 <i>-0.83</i>	0.211 <i>1.41</i>
Age ²	-0.0005 <i>-1.27</i>	-0.0008 <i>-1.48</i>	-0.0011 <i>-1.81</i>	-0.0015 <i>-2.12</i>	-0.0038 <i>-1.52</i>	0.0016 <i>0.81</i>	0.0008 <i>0.65</i>	-0.003 <i>-1.52</i>
Communiste	0.167 <i>2.29</i>	-0.077 <i>-0.76</i>	-0.622 <i>-4.69</i>	-0.228 <i>-1.53</i>	-1.648 <i>-1.57</i>	-0.516 <i>-0.67</i>	-0.400 <i>-0.99</i>	-0.432 <i>-0.68</i>
Nombre d'enfants en dessous de 6 ans	0.061 <i>0.63</i>	0.239 <i>2.09</i>	-0.302 <i>-1.91</i>	0.029 <i>0.19</i>	-0.180 <i>-0.37</i>	0.518 <i>1.32</i>	-0.554 <i>-1.30</i>	-0.571 <i>-1.20</i>
Nombre d'enfants scolarisés	-0.251 <i>-3.26</i>	-0.092 <i>-1.05</i>	-0.322 <i>-2.56</i>	-0.309 <i>-2.62</i>	-1.960 <i>-1.95</i>	-0.149 <i>-0.38</i>	-0.402 <i>-1.12</i>	-0.484 <i>-1.06</i>
Nombre de dépendants	0.197 <i>1.53</i>	0.307 <i>2.08</i>	0.375 <i>2.09</i>	0.297 <i>1.60</i>	-0.605 <i>-0.74</i>	-0.359 <i>-0.47</i>	0.119 <i>0.25</i>	0.506 <i>0.93</i>
Taille du ménage	0.037 <i>0.19</i>	-0.372 <i>-1.58</i>	0.530 <i>1.73</i>	-0.038 <i>-0.13</i>	1.128 <i>1.15</i>	0.556 <i>0.63</i>	0.933 <i>1.30</i>	-0.855 <i>-1.10</i>
<i>Mode d'obtention du travail actuel :</i>								
Agence d'emploi	0.356 <i>1.00</i>	0.407 <i>1.25</i>	1.020 <i>2.32</i>	0.937 <i>2.54</i>		2.661 <i>2.27</i>	1.092 <i>1.01</i>	2.856 <i>4.92</i>
Héritage	-0.078 <i>-0.49</i>		-0.248 <i>-1.05</i>	0.008 <i>0.05</i>			0.281 <i>0.37</i>	0.721 <i>1.11</i>
Par soi-même	0.102 <i>0.85</i>	0.360 <i>2.79</i>	0.705 <i>4.50</i>	1.220 <i>8.37</i>	5.563 <i>5.34</i>	4.115 <i>7.37</i>	2.323 <i>7.73</i>	2.471 <i>6.13</i>
Autre	0.041 <i>0.23</i>	-0.087 <i>-0.50</i>	0.445 <i>1.78</i>	0.463 <i>2.26</i>	4.604 <i>4.01</i>	2.767 <i>3.95</i>	1.681 <i>3.39</i>	1.116 <i>1.85</i>
<i>Relation au chef de ménage</i>								
Conjoint(e)								
Enfant	0.295 <i>3.84</i>	-0.070 <i>-0.82</i>	0.441 <i>3.66</i>	-0.025 <i>-0.22</i>	1.073 <i>2.00</i>	0.456 <i>0.95</i>	-0.246 <i>-0.55</i>	-0.122 <i>-0.27</i>
Autres	0.082 <i>0.48</i>	0.009 <i>0.04</i>	-0.158 <i>-0.61</i>	-0.183 <i>-0.66</i>	0.504 <i>0.62</i>	-0.017 <i>-0.02</i>	0.592 <i>1.06</i>	1.684 <i>2.54</i>
Constante	0.118 <i>0.27</i>	0.105 <i>0.37</i>	0.749 <i>1.36</i>	0.007 <i>0.02</i>	1.717 <i>1.19</i>	-0.445 <i>-0.43</i>	0.850 <i>0.72</i>	1.648 <i>2.18</i>
	1.497 <i>2.02</i>	2.021 <i>2.12</i>	0.973 <i>0.85</i>	2.107 <i>1.72</i>	-8.019 <i>-2.23</i>	1.193 <i>0.35</i>	-3.156 <i>-1.40</i>	-3.326 <i>-1.11</i>
Nombre d'observations	<i>Hommes : 5300</i>		<i>Femmes : 4770</i>					
Log likelihood	<i>Hommes : -4974</i>		<i>Femmes : -4681</i>					

Notes : Les variables muettes par province ne sont pas présentées dans le Tableau. La catégorie de référence est « Entreprises d'Etat centrales ».