



HAL
open science

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

Sylvie Démurger, Martin Fournier, Yi Chen

► **To cite this version:**

Sylvie Démurger, Martin Fournier, Yi Chen. Différentiels salariaux, segmentation et discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail chinois. 2007. halshs-00144896v1

HAL Id: halshs-00144896

<https://shs.hal.science/halshs-00144896v1>

Submitted on 7 May 2007 (v1), last revised 9 Apr 2009 (v2)

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Centre National
de la Recherche
Scientifique

GATE
Groupe d'Analyse et de Théorie
Économique
UMR 5824 du CNRS



DOCUMENTS DE TRAVAIL - WORKING PAPERS

W.P. 07-13

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

Sylvie Démurger, Martin Fournier, Yi Chen

Avril 2007

GATE Groupe d'Analyse et de Théorie Économique
UMR 5824 du CNRS
93 chemin des Mouilles – 69130 Écully – France
B.P. 167 – 69131 Écully Cedex
Tél. +33 (0)4 72 86 60 60 – Fax +33 (0)4 72 86 60 90
Messagerie électronique gate@gate.cnrs.fr
Serveur Web : www.gate.cnrs.fr

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

Martin Fournier

GATE, CNRS – Université Lyon 2 (France)

fournier@gate.cnrs.fr

Sylvie Démurger

GATE, CNRS – Université Lyon 2 (France)

demurger@gate.cnrs.fr

Yi Chen

CERDI, Université d'Auvergne

yi.chen@u-clermont1.fr

16 avril 2007

Résumé :

Cet article analyse conjointement la stratification du marché du travail urbain 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 Nous remercions Li Shi pour l'accès aux données d'enquêtes ménages utilisées dans cet article.

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

Introduction

Au cours de son processus de transition vers une économie de marché, l'Etat chinois a choisi de réformer le secteur d'Etat de manière graduelle plutôt que de recourir à des privatisations massives, tout en promouvant l'émergence d'un secteur non étatique composé d'entreprises collectives, privées ou individuelles, et à capitaux étrangers. L'évolution conjointe de ces différents types d'entreprises a entraîné une diversification de la structure de l'emploi comme de la structure des revenus du travail en Chine urbaine. Les réformes industrielles mises en œuvre depuis le milieu des années 1980 ont en effet conduit à la coexistence d'entreprises confrontées à des environnements institutionnels et économiques très différents, avec d'un côté, un secteur étatique qui continue de fonctionner en grande partie selon une logique dictée par l'administration centrale, et de l'autre côté, un secteur non étatique soumis aux mécanismes de marché, qui a en particulier la possibilité de fixer librement le niveau des rémunérations. En matière de formation des salaires, cette dichotomie suggère que le marché du travail chinois est caractérisé par une forte hétérogénéité salariale puisque, compte tenu de la forte hétérogénéité dans le mode de gestion des différentes catégories d'entreprises, la fixation des salaires peut être influencée par des règles institutionnelles différentes selon le mode de propriété des moyens de production.

L'impact particulier de ces changements sur l'hétérogénéité salariale entre hommes et femmes mérite d'être étudié car, comme le soulignent Gustafsson et Li (2000) et Liu *et al.* (2000),

si l'écart salarial entre hommes et femmes, de près de 20 % en 1995, n'est pas très élevé en comparaison internationale, il a néanmoins enregistré une augmentation au cours de la période de réformes. L'observation des salaires moyens entre hommes et femmes en 1995 révèle en outre une différence plus grande dans les entreprises collectives et les entreprises d'Etat que dans les entreprises à capitaux étrangers. Compte tenu des différences économiques et institutionnelles entre les différents types d'entreprises, on peut par conséquent 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 à l'égard des femmes selon le type d'entreprise.

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. Ainsi, alors que l'idéologie maoïste égalitariste avait permis de contenir la discrimination à l'encontre des femmes en matière de salaire, les réformes, en redonnant aux employeurs un pouvoir dans la fixation des salaires, peuvent avoir fait renaître des phénomènes discriminatoires envers les femmes, d'autant plus prononcés que la tradition chinoise confucéenne et patriarcale a tendance à favoriser ce type de comportements. A l'inverse, la théorie économique suggère que, dans les conditions d'un marché concurrentiel, la discrimination est source d'inefficacité et que, par conséquent, on devrait observer une réduction de la discrimination allant de pair avec le processus de libéralisation.

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) 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 mieux mettre en valeur les succès des réformes et les difficultés restantes. Nous examinons ainsi dans quelle mesure le marché du travail en Chine urbaine est caractérisé par une segmentation entre entreprises et par une discrimination envers les femmes, et comment ces phénomènes contribuent aux différentiels salariaux.

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 par sexe et par entreprise dans la Chine urbaine de 1995. La section 4 présente la méthodologie utilisée pour analyser ces écarts salariaux. La section 5 propose une décomposition des écarts salariaux visant à mesurer l'amplitude des phénomènes de segmentation et de discrimination à l'égard des femmes.

1. L'évolution du marché du travail urbain 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 d'offrir 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 salariales étant essentiellement dictées par des critères d'ancienneté. 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, *hukou*), la mobilité du travail était extrêmement limitée à la fois sectoriellement et géographiquement.

L'introduction des réformes industrielles à partir du milieu des années 80 a entraîné des changements très importants sur le marché du travail urbain en Chine. L'émergence d'un secteur non étatique doté d'une autonomie de gestion et d'un dynamisme plus grands que le secteur étatique 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 étatique³ dans l'emploi a ainsi crû régulièrement depuis 1978, et représentait 35% en 1995. Cette évolution a véritablement permis d'introduire des forces de marché dans l'économie chinoise puisque, ces entreprises fonctionnant en dehors du plan central, leur comportement repose essentiellement

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

³ Le secteur non étatique urbain est composé d'entreprises collectives urbaines, d'entreprises à capitaux étrangers (incluant les entreprises à capitaux mixtes, les entreprises en coopération et les entreprises à capitaux exclusivement étrangers) et d'entreprises privées et individuelles chinoises. En 1988, le Conseil des Affaires de l'Etat a promulgué des « Stipulations provisoires sur les entreprises privées » pour réguler leur enregistrement et leur gestion. Ce document définit les entreprises privées comme des « organisations de profit détenues par des individus, qui emploient plus de huit salariés ». 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.

sur la maximisation du profit et des choix indépendants en matière de politique d'emploi et d'échelle de salaires. L'émergence du secteur non-étatique a ainsi permis de rendre le marché du travail plus flexible en levant partiellement les contraintes de rigidité de l'emploi et de faiblesse des salaires, ce qui a eu un effet positif sur la productivité apparente du travail. Celle-ci a crû à un taux annuel moyen de 9.7 % entre 1978 et 1995, soit deux fois plus vite qu'au cours de la période maoïste et elle a été fortement tirée par le secteur non-étatique, la productivité apparente du travail dans les entreprises d'Etat n'ayant augmenté que de 4.9% sur la même période.

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 dirigeants des entreprises d'Etat. Un système de contrat de travail a été instauré graduellement à partir de 1983 (Knight et Song, 1995) et les entreprises d'Etat ont été autorisées à conserver une partie de leurs profits, redistribués aux employés sous forme de primes supposées refléter à la fois les performances des entreprises et les performances individuelles (Coady et Wang, 2000 ; Meng, 2000). A partir de 1993, les entreprises d'Etat ont également été autorisées à placer leurs employés dans une situation « d'attente de travail » (*xiaogang*) en leur donnant un revenu minimal de subsistance⁴.

Malgré l'introduction progressive de divers mécanismes de marché, l'allocation de l'emploi entre les différents types d'entreprises demeure assez fortement influencée par des éléments hérités des pratiques antérieures, au moins jusqu'à la fin des années 1990, et c'est à ce titre que l'on peut qualifier le marché du travail urbain en Chine de marché segmenté, où l'entrée

⁴ Malgré tout, 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.

sur les différents segments est contrainte et parfois rationnée. En particulier, jusqu'au milieu des années 1990, les autorités locales et centrales ont continué d'exercer une influence dans l'allocation de l'emploi dans les entreprises d'Etat et dans les entreprises collectives urbaines en planifiant les besoins de main d'œuvre dans ces entreprises et en gardant la responsabilité du placement des diplômés du secondaire et du supérieur. Comme le soulignent Knight et Song (1995), il s'agit plus d'une décentralisation de la gestion de l'emploi que de l'émergence d'un véritable marché du travail pour ces entreprises, la mobilité entre les entreprises demeurant fortement contrainte.

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 aspects⁵. La littérature empirique sur la structure salariale en Chine souligne d'une part le rôle potentiellement important de la propriété des moyens de production dans l'explication des comportements en matière de détermination des salaires et d'autre part l'existence d'une discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail urbain.

⁵ Une partie de la littérature étudie l'évolution des rendements de l'éducation, des rendements plus élevés étant mis en évidence dans le secteur non-étatique (Fu et Gabriel, 2000 ; Li, 2003 ; Maurer-Fazio, 1999 ; Zhang *et al.*, 2005). 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 (Bishop *et al.* 2005 ; Gustafsson et Li, 2000 ; Liu *et al.*, 2000, 2004 ; Maurer-Fazio et Hughes, 2002) ou rurale (Ho *et al.*, 2002 ; Meng, 1998 ; Rozelle *et al.*, 2002) et dans une moindre mesure, la segmentation par type d'entreprise (Chen *et al.*, 2005 ; Dong et Bowles, 2002 ; Zhao, 2001, 2002).

En ce qui concerne la première, les travaux disponibles, menés sur différentes bases de données sur le milieu des années 1990 concluent à l'existence d'une segmentation du marché du travail en Chine, plus ou moins prononcée selon les régions ou les industries considérés. Dong et Bowles (2002), sur des données de 1998 pour le secteur de l'industrie légère dans deux villes côtières (Dalian et Xiamen) concluent de leur analyse économétrique que le phénomène de segmentation sur le marché du travail chinois est relativement peu important. Zhao (2001 et 2002) montre, sur des données de 1996, que les employés des entreprises d'Etat sont significativement mieux rémunérés que ceux des entreprises collectives urbaines et des entreprises domestiques privées, une fois que l'on tient compte de certains avantages non-salariaux. 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. Dans Chen *et al* (2005), nous mettons en évidence des modes de fixation des salaires différents à la fois au sein des entreprises chinoises et avec le secteur étranger, les déterminants principaux des différences observées de salaire total moyen en 1995 entre les entreprises provenant de la combinaison d'un effet de « propriété » et du nombre d'heures travaillés.

En ce qui concerne plus spécifiquement les différences de structure salariale entre hommes et femmes dans la Chine urbaine, l'impact des réformes sur la discrimination à l'égard des femmes apparaît ambigu. Ainsi, Liu *et al.* (2000) montrent, à l'aide de données d'enquêtes auprès de ménages dans deux villes côtières (Jinan et Shanghai) en 1995, que l'importance de la discrimination dans les différentiels de salaires entre hommes et femmes décroît avec le degré de

libéralisation des entreprises. Sur des données collectées en 1991 dans 26 villes et 12 provinces, Maurer-Fazio et Hughes (2002) concluent à l'impossibilité de corroborer l'hypothèse d'une augmentation de la discrimination à l'encontre des femmes induite par les réformes. En revanche, à partir de données annuelles entre 1988 et 1994, Liu *et al.* (2004) mettent en évidence une légère augmentation de l'écart salarial entre hommes et femmes au cours du temps, qu'ils expliquent par la conjonction de rendements croissants des caractéristiques observées et inobservées (incluant la discrimination) et de caractéristiques convergentes entre hommes et femmes.

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 : statistiques descriptives préliminaires

2.1. Base de données et définition des variables

La base de données utilisée ici provient de l'enquête 1995 du Projet sur le Revenu des Ménages en Chine (*China Household Income Project*, CHIP). Ces données, qui ont été collectées en 1996 par une équipe dirigée par l'Institut d'Economie de l'Académie Chinoise des Sciences Sociales, sont décrites en détail par Riskin *et al.* (2001). Elles fournissent des informations de

qualité sur un nombre important de variables pour 6 931 ménages et 21 694 individus en Chine urbaine, dans 11 provinces^{6,7}.

L'échantillon que nous utilisons dans cette étude est composé de 9 984 travailleurs résidant en zone urbaine. 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 étrangers. Les données que nous utilisons comprennent également une cinquième catégorie, qui englobe différentes formes d'entreprises privées chinoises. Toutefois, le faible nombre d'observations pour les salariés de ces entreprises ainsi que la forte hétérogénéité de cette catégorie (qui inclut à la fois des petits commerces de pas de porte et des entreprises industrielles) ne nous permet pas de l'introduire dans notre analyse statistique⁸. 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

⁶ L'échantillon couvre les provinces suivantes : Beijing, Shanxi, Liaoning, Jiangsu, Anhui, Henan, Guangdong, Yunnan, Sichuan, Gansu et Hubei.

⁷ Dans la suite de l'article, nous définissons la région côtière en incluant uniquement Beijing, le Jiangsu et le Guangdong et 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.

⁸ Il convient de noter que les entreprises exclues ici ne représentent toutefois que de l'ordre de 5% de l'emploi salarié total en Chine urbaine en 1995. 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.

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 subventions (logement, soins médicaux, enfants et subventions régionales), les revenus en nature, les autres salaires (notamment le paiement des heures supplémentaires) et autres revenus de l'unité de travail. Le salaire horaire est défini comme le ratio du salaire total sur le nombre annuel d'heures de travail déclarées par les individus. Pour tenir compte des variations de prix entre les différentes provinces chinoises, les revenus sont en outre ajustés des différences provinciales de parité de pouvoir d'achat à l'aide des déflateurs de prix urbains proposés par Brandt et Holz (2006).

Le Tableau 1 présente des statistiques descriptives sur les caractéristiques des employés, par sexe et par type d'entreprise. Les hommes apparaissent surreprésentés dans les grandes entreprises d'Etat tandis 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 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 plus élevé dans les grandes entreprises d'Etat et plus faible dans les entreprises collectives et les employés des entreprises collectives et des entreprises à capitaux étrangers sont plus fortement concentrés dans le secteur

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

secondaire. Enfin, les femmes travaillant pour des entreprises à capitaux étrangers se concentrent particulièrement dans les provinces côtières.

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. Les Tableaux 2 et 3 donnent 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 (et horaire) entre hommes et femmes est quant à elle non significative dans les entreprises à capitaux étrangers, qui présentent le différentiel apparent le plus faible.

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 les entreprises d'Etat offrent beaucoup plus de subventions (en matière de logement, soins médicaux, etc.) que le secteur non-étatique, l'ensemble de ces subventions représentant près de 20 % du salaire total dans ces entreprises. Une différence intéressante entre hommes et femmes concerne les primes.

En effet, si le niveau des primes¹⁰ 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. Cela implique que, s'ils perçoivent un salaire total plus élevé, les 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.

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). 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

¹⁰ L'observation est également valide pour les revenus en nature, qui représentent toutefois une part beaucoup plus modeste du salaire.

(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 (il sera modélisé par la suite par une fonction de salaire mincérienne). 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. Notre décomposition distingue par conséquent trois dimensions : les différences en matière de caractéristiques, les différences de temps de travail 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 ($s \in \{0,1\}$) employé dans l'entreprise de type e ($e \in \{0,1\}$). 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) et *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 et *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 ($e \in \{0,1\}$) peuvent alors être décomposées comme suit :

Différence expliquée par les caractéristiques individuelles :

$${}^i IE_s^{01} = H({}^i z_s^0, {}^i \eta_s^0; \gamma_s^0).W({}^i x_s^0, {}^i \varepsilon_s^0; \beta_s^0) - H({}^i z_s^1, {}^i \eta_s^1; \gamma_s^1).W({}^i x_s^1, {}^i \varepsilon_s^1; \beta_s^1) \quad (6)$$

Différence de propriété :

$${}^i IP_s^{01} = H({}^i z_s^0, {}^i \eta_s^0; \gamma_s^0).W({}^i x_s^0, {}^i \varepsilon_s^0; \beta_s^0) - H({}^i z_s^0, {}^i \eta_s^0; \gamma_s^0).W({}^i x_s^0, {}^i \varepsilon_s^0; \beta_s^1) \quad (7)$$

Effet des heures travaillées :

$${}^i IH_s^{01} = H({}^i z_s^0, {}^i \eta_s^0; \gamma_s^0).W({}^i x_s^0, {}^i \varepsilon_s^0; \beta_s^0) - H({}^i z_s^0, {}^i \eta_s^0; \gamma_s^1).W({}^i x_s^0, {}^i \varepsilon_s^0; \beta_s^0) \quad (8)$$

Cette décomposition, effectuée au niveau individuel (i.e. pour chaque individu i observé), peut être agrégée, les moyennes \overline{IE}_s^{01} , \overline{IP}_s^{01} et \overline{IH}_s^{01} donnant une évaluation moyenne de ce que serait la différence de salaire (total) entre des employés d'entreprises de type 0 et 1 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.

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

Il convient de noter ici que l'évaluation de IP repose uniquement sur les différences entre les fonctions de salaire *horaire*, de même que celle de IH repose uniquement sur les différences entre les fonctions d'heures travaillées. La normalisation par une équation d'heures travaillées commune ou une équation de salaire horaire commune permet cependant d'obtenir des évaluations en termes de salaire annuel.

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 ($s=1, s=0$) pour une entreprise e peuvent alors être décomposées pour chaque individu i comme suit :

Différence expliquée par les caractéristiques individuelles :

$${}^i IE_{01}^e = H({}^i z_0^e, {}^i \eta_0^e; \gamma_0^e) \cdot W({}^i x_0^e, {}^i \varepsilon_0^e; \beta_0^e) - H({}^i z_1^e, {}^i \eta_1^e; \gamma_0^e) \cdot W({}^i x_1^e, {}^i \varepsilon_1^e; \beta_0^e) \quad (9)$$

Discrimination :

$${}^i ID_{01}^e = H({}^i z_0^e, {}^i \eta_0^e; \gamma_0^e) \cdot W({}^i x_0^e, {}^i \varepsilon_0^e; \beta_0^e) - H({}^i z_0^e, {}^i \eta_0^e; \gamma_0^e) \cdot W({}^i x_0^e, {}^i \varepsilon_0^e; \beta_1^e) \quad (10)$$

Effet des heures travaillées :

$${}^i IH_{01}^e = H({}^i z_0^e, {}^i \eta_0^e; \gamma_0^e) \cdot W({}^i x_0^e, {}^i \varepsilon_0^e; \beta_0^e) - H({}^i z_0^e, {}^i \eta_0^e; \gamma_1^e) \cdot W({}^i x_0^e, {}^i \varepsilon_0^e; \beta_0^e) \quad (11)$$

Comme dans le cas précédent, l'agrégation de cette décomposition sur l'ensemble des individus observés permet d'obtenir l'évaluation de ce que serait en moyenne 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.

iii) 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 en termes de nombre d'heures travaillées.

3.3. Points de référence des évaluations

Une question inhérente aux méthodes de décomposition de type Oaxaca-Blinder est la dépendance des résultats au point de référence utilisé pour les évaluations. En effet, les deux effets sont susceptibles de dépendre de la population de référence qui est utilisée pour les évaluer. De plus, ces décompositions pouvant être effectuées séquentiellement, chaque ordre conduit 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.

3.4. Application pratique

L'application pratique de cette méthode de décomposition comporte trois phases. Dans un premier temps, nous estimons la structure de rémunération pour chaque type d'entreprises et chaque 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 prédisons des revenus contrefactuels moyens pour toutes les combinaisons.

D'un point de vue théorique, la présentation proposée ci-dessus montre que les caractéristiques inobservables devraient être prises en compte dans l'analyse. Comme c'est le cas pour toutes les décompositions de type Oaxaca-Blinder, il nous est impossible ici d'identifier cette dimension du problème et les différences en termes de caractéristiques inobservables (en termes de moyenne comme de rendement) sont implicitement incluses dans les différences de termes constants des équations de revenu. Si cette dernière remarque plaide pour le choix d'une spécification la plus large possible, la question de l'endogénéité de certaines variables explicatives (type d'emploi, secteur industriel, etc.) et l'absence d'instruments valides ainsi que la faible taille de certains de nos échantillons (en particulier pour les entreprises à capitaux étrangers) nous ont conduit à nous limiter à une spécification relativement restreinte. Nos résultats sont toutefois robustes à l'utilisation de spécifications étendues¹¹. Enfin, la robustesse de nos résultats de décomposition est évaluée par bootstrap (200 répliques) sur l'ensemble de la procédure

¹¹ Les résultats obtenus pour des spécifications étendues sont disponibles auprès des auteurs.

(estimation et prédictions), les valeurs des 5ème et 95ème centiles étant présentées dans les tableaux de décomposition.

4. Explication des différentiels salariaux en Chine urbaine

4.1. Equations de salaire

Comme, 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)¹². Par souci d'efficacité, nous avons choisi de ne conserver les termes de correction que lorsque les biais de sélection peuvent être identifiés, soit par la significativité jointe (au seuil de 10%) des termes de correction, soit lorsque le vecteur de coefficients des variables explicatives du modèle est significativement modifié par leur inclusion (au seuil de 10%)¹³. L'identification des termes de correction passe par l'utilisation d'informations locales (au niveau municipal) sur la demande de travail dans chaque type d'emploi, données par la part de l'emploi salarié dans chaque type d'entreprise ainsi que par le taux de chômage local.

¹² Comme le montrent Bourguignon *et al.* (2006), cette méthode donne des résultats sensiblement meilleurs que ceux obtenus par la méthode de Lee (1983). Une alternative pourrait être la méthode récemment proposée par Dahl (2002), mais celle-ci ne permet pas l'identification des termes constants nécessaires pour procéder à la phase de prédiction.

¹³ On notera qu'il est fort possible que la non-identification de biais de sélection pour les entreprises étrangères soit due à la faible taille des échantillons considérés.

Les estimations des équations de salaires par sexe et par type d'entreprise¹⁴, présentées dans le Tableau 4, mettent en évidence des rendements de l'éducation compris entre 1.6 % et 8.5 % pour une année supplémentaire d'éducation selon le type d'entreprise, ce qui est cohérent avec Li (2003), Yueh (2004) et Zhao (2002)¹⁵. En matière de différence entre les sexes, les rendements de l'éducation apparaissent significativement plus élevés pour les femmes dans les entreprises d'Etat centrales. Pour les hommes, les rendements de l'éducation sont significativement plus faibles dans les entreprises d'Etat centrales par rapport à tous les autres types d'entreprises, tandis que pour les femmes, ils sont d'amplitude non significativement différente quelque soit le type d'entreprise considéré. Enfin, nos estimations n'indiquent pas de rendements significatifs de l'éducation pour les hommes dans les entreprises collectives urbaines, suggérant que dans ce type d'entreprise, où les employés sont nettement moins éduqués que la moyenne de l'échantillon, la qualification n'est pas un critère décisif de rémunération.

En ce qui concerne les rendements de l'expérience¹⁶, nos estimations mettent en évidence la forme concave habituelle pour les entreprises d'Etat (centrales et locales) et pour les entreprises

¹⁴ 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 sur 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ Nous utilisons le nombre effectif d'années d'expérience déclaré par les individus au moment de l'enquête.

collectives. En revanche, pour les entreprises à capitaux étrangers, les rendements de l'expérience se révèlent non significatifs, ce qui 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. L'estimation de fonctions de salaires distinctes par type de propriété montre en outre que les pics de salaire ne sont pas uniformes entre les entreprises, ni entre hommes et femmes (dernière ligne du Tableau 4). Tout d'abord, des différences entre hommes et femmes peuvent être observées pour les entreprises d'Etat, avec des rendements significativement plus élevés pour les femmes pour les premières années d'expérience mais plus concaves. Les femmes atteignent ainsi leur pic salarial entre 5 et 9 ans plus tôt que les hommes dans les entreprises d'Etat locales et centrales. Le même ordre de différence entre hommes et femmes est rapporté par Li (2003) sur l'ensemble des entreprises. En ce qui concerne la différence entre les entreprises, celle-ci est significative pour les hommes entre les entreprises d'Etat et les entreprises collectives, les différences de pic salarial étant cohérentes avec les résultats de Meng et Kidd (1997), qui trouvent un profil d'expérience continuellement croissant jusqu'à la retraite dans le secteur d'Etat¹⁷. Les pics salariaux moins élevés trouvés par Knight et Song (2003), Li (2003) et Yueh (2004)¹⁸ 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

¹⁷ 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.

¹⁸ 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.

effet que, en 1995, les forces de marché jouaient un rôle 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.

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 salaire plus élevé de 16 à 40 % que ceux des provinces intérieures, les différences étant significatives quelque soit le type de propriété.

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

Comme l'indique le Tableau 3, le nombre hebdomadaire moyen d'heures travaillées n'est pas uniforme entre hommes et femmes, ni entre les différents types d'entreprises. Pour tenir compte de ces différences dans nos simulations, nous estimons des équations d'heures de travail en prenant en compte les différences dans la structure de la population et dans les modes de propriété des moyens de production des entreprises. Les déterminants du nombre annuel d'heures travaillées incluent par conséquent les caractéristiques des individus, les informations disponibles sur la structure des ménages, le lieu d'habitation ainsi que des variables muettes pour le type de propriété des entreprises. Les différences entre ces variables muettes sont supposées représenter les différences moyennes entre entreprises, après avoir contrôlé les caractéristiques individuelles^{19,20}.

¹⁹ L'estimation d'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.

Le Tableau 5 présente les résultats des estimations pour les hommes et pour les femmes. Comme l'indiquent ces estimations, les différences en matière de temps de travail entre les diverses catégories d'entreprises restent fortes lorsque l'on tient compte des caractéristiques individuelles²¹. En ce qui concerne les différences de temps de travail entre hommes et femmes pour chaque type d'entreprises, les résultats de nos estimations confirment leur faiblesse observée dans le Tableau 3²², avec des modèles similaires pour les hommes et pour les femmes en ce qui concerne les différences relatives entre les types d'entreprises.

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 tableaux 6 et 7 présentent les décompositions respectivement pour la population masculine et pour la population féminine, ce qui permet d'évaluer dans quelle mesure la structure de segmentation par type d'entreprise est différente selon le sexe.

Les tableaux 6 et 7 montrent tout d'abord que, pour les hommes comme pour les femmes, les écarts salariaux par type d'entreprise proviennent de la conjonction d'un effet « heures travaillées » et d'un effet de « différence de propriété » plutôt que de différences en

²⁰ Il convient de noter ici qu'il nous est impossible de distinguer entre un temps de travail subi et un temps de travail choisi par les individus, qu'il s'agisse de travail à temps partiel ou d'heures supplémentaires.

²¹ Les différences entre les variables muettes 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 de travail entre hommes et femmes reportés dans le tableau 3 sont inférieurs à 2% et seule la différence pour les entreprises d'Etat locales est significative.

matière de caractéristiques des individus. La part des écarts de salaires expliquée par les différences de caractéristiques des employés est en effet de manière générale peu importante, l'effet moyen étant très peu souvent significatif à 5 ou 10%. Une exception concerne les différences de salaires entre les entreprises d'Etat locales et les entreprises collectives, pour les hommes comme pour les femmes. Les tableaux 6 et 7 montrent ainsi qu'une partie du différentiel de salaire observé en faveur des entreprises d'Etat locales face aux entreprises collectives peut être attribuée aux meilleures caractéristiques des employés dans les premières, le pourcentage expliqué variant de 25 % (pour les hommes) à 30 % (pour les femmes) en moyenne. En outre, pour les seuls hommes, les différences de caractéristiques entre les entreprises à capitaux étrangers et les entreprises collectives expliquent (à un seuil de 10%) une part relativement importante des différentiels de salaire observés (44 %) entre ces deux types d'entreprises²³.

En matière de segmentation, les Tableaux 7 et 8 montrent que celle-ci est particulièrement forte au sein des entreprises du secteur national (par opposition aux entreprises étrangères) quelque soit le sexe. Ainsi, les entreprises d'Etat centrales, et dans une moindre mesure locales, apparaissent particulièrement protégées puisque la totalité des différentiels salariaux avec les autres entreprises nationales est expliquée par une différence de propriété alors que le temps de travail tendrait plutôt à inverser le sens du différentiel. En ce qui concerne les entreprises à capitaux étrangers, il existe des différences entre hommes et femmes qu'il est utile de souligner, avec une segmentation d'amplitude relativement forte pour les femmes et non significative pour les hommes.

²³ Le plus faible degré de précision évalué par bootstrap est certainement en partie le fait du faible nombre d'observations dans les entreprises à capitaux étrangers.

Ces 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 nationales. Les hommes obtiennent en effet des salaires annuels plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers essentiellement grâce à un nombre d'heures travaillées plus important, tandis que les femmes se voient octroyer de meilleurs salaires horaires dans les entreprises à capitaux étrangers, ce qui, conjugué à un temps de travail plus important, compense des caractéristiques moyennes moins favorables.

4.4. Décomposition des différences de salaires observées par sexe

Il convient tout d'abord de noter que, comme le suggère le Tableau 3, le différentiel hommes - femmes observé globalement sur l'ensemble des entreprises (de 18% pour le salaire annuel et de 17% pour le salaire horaire) est plus élevé que chacun des différentiels par type d'entreprise (sauf pour les entreprises collectives). Cela met en évidence un aspect de la discrimination qui provient de la surreprésentation des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices et des hommes dans les entreprises offrant les plus hauts salaires. Le Tableau 8 offre une évaluation simple de ce phénomène par la repondération des populations d'hommes et de femmes au sein de chaque type d'entreprise. L'utilisation d'effectifs relatifs communs par type d'entreprise (ceux observés pour les hommes ou ceux observés pour les femmes) permet en effet d'évaluer l'impact des différences dans les processus de sélection par type d'entreprises entre les deux sexes. Le Tableau 8 suggère qu'une part non négligeable du différentiel de salaire observé provient d'une discrimination à l'embauche (entre 2,8 et 3,2 points de pourcentage des 18,3% observés). Cela vient essentiellement du fait que les femmes sont surreprésentées dans les

entreprises collectives où les salaires sont les plus faibles (à caractéristiques égales) alors que les hommes sont surreprésentés dans les entreprises d'Etat centrales qui offrent des salaires plus élevés.

Le Tableau 9 analyse plus directement la discrimination à l'égard des femmes, puisqu'il repose sur des simulations qui attribuent aux hommes le modèle de rémunération des femmes et réciproquement. La comparaison des différents types d'entreprises met en évidence des phénomènes assez radicalement différents. Tout d'abord, pour les différentes formes d'entreprises nationales, nos résultats mettent en évidence une forte discrimination à l'égard des femmes, qui explique entre 58 et 77 % du différentiel de salaire observé entre hommes et femmes et montre que, à caractéristiques égales, un homme perçoit en moyenne un salaire de 8.9 à 11.4 % plus élevé qu'une femme. Ce sont les entreprises d'Etat centrales qui présentent la plus forte discrimination à l'égard des femmes en termes absolus (de 662 yuans par mois), les entreprises d'Etat locales et les entreprises collectives présentant un niveau absolu de discrimination légèrement plus faible, qui explique néanmoins près de 60 % du différentiel observé pour ces entreprises. Par ailleurs, 6 à 12 % du différentiel de salaire total observé pour les entreprises nationales peut être expliqué par des différences de temps de travail et 18 à 33 % par la conjonction de différences en termes de caractéristiques entre les deux sexes et de processus de sélection entre les différents types d'entreprises.

Par opposition à la forte discrimination relevée dans les entreprises nationales, nos résultats ne valident pas l'hypothèse d'une discrimination à l'égard des femmes au sein des entreprises à capitaux étrangers.

Ces résultats mettent en évidence une opposition assez nette entre les entreprises nationales 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 phénomènes de discrimination paraissent moins sévères et ne jouent pas de rôle significatif.

Conclusion

Cet article analyse les déterminants des différentiels de salaire entre hommes et femmes par type d'entreprises (entreprises d'Etat centrale et locales, collectives et à capitaux étrangers) en Chine urbaine pour l'année 1995. 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 cependant analyser simultanément la question de la segmentation du marché du travail par type d'entreprise. Nous proposons ici d'approfondir l'analyse, selon deux angles complémentaires : l'analyse des différences entre 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 essentiellement le fait d'un temps de travail significativement plus élevé, qui permet de compenser des salaires horaires plus faibles. A l'inverse, les femmes employées dans les entreprises à capitaux étrangers obtiennent des salaires annuels plus élevés 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 le type d'entreprises induit une première forme de discrimination à l'égard des femmes, puisque les entreprises d'Etat centrales offrent des salaires plus élevés à caractéristiques égales, alors que les entreprises collectives offrent des salaires plus faibles. La contribution estimée de cette forme de discrimination est de l'ordre de 18 à 21 % 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 notables entre les entreprises chinoises et les entreprises à capitaux étrangers. Nos résultats soulignent en effet une discrimination importante au sein des

entreprises chinoises où les hommes se voient offrir, toutes choses égales par ailleurs, des salaires entre 8.9 à 11.4 % supérieurs à ceux des femmes. En revanche, nos résultats ne valident pas l'hypothèse d'une discrimination à l'égard des femmes au sein des entreprises à capitaux étrangers.

L'analyse conjointe des deux dimensions étudiées dans cet article permet de dégager plusieurs indications importantes sur la structure du marché du travail chinois en 1995 et en particulier, la discrimination à l'égard des femmes dans les entreprises chinoises et les entreprises à capitaux étrangers. Tout d'abord, nos résultats montrent un niveau de discrimination plus élevé au sein des 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. Enfin, une différence majeure entre les catégories d'entreprises concerne le temps de travail, 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 matière d'heures supplémentaires. Nos résultats suggèrent que la possibilité d'obtenir un salaire global plus élevé est un élément certainement déterminant pour les hommes, qui sont prêts à accepter en contrepartie un salaire horaire plus faible. A l'inverse, le temps de travail peut 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.

Références bibliographiques

Bishop, J. A., F. Luo et F. Wang (2005), "Economic transition, gender bias, and the distribution of earnings in China", *Economics of Transition*, 13(2), 239-259.

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 (2007), "Selection Bias Corrections Based on the Multinomial Logit Model: Monte-Carlo Comparisons", *Journal of Economic Surveys*, 21(1), 174-205.

Brandt, L. et C. A. Holz (2006), "Spatial Price Differences in China: Estimates and Implications", *Economic Development and Cultural Change*, 55(1), 43-86.

Chen, Y., S. Démurger et M. Fournier (2005), "Earnings differentials and ownership structure in Chinese enterprises." *Economic Development and Cultural Change*, 53(4), 933-958.

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.

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 (1995), "Towards a labor market in China", *Oxford Review of Economic Policy*, 11(4), 97-117.
- 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.
- 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.
- Liu, P. W., J. Zhang et C. Y. Kung (2004), "What Has Happened to the Gender Wage Differential in Urban China During 1988-1999?" *Mimeo*, Avril.
- 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.

- 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.
- 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., Y. Zhao, A. Park et X. Song (2002), "Economic returns to schooling in urban China, 1988 to 2001", *Journal of Comparative Economics*, 33, 730-752.
- 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		10 787	2 889	5 906	1 625	142
(%)		100	26.8	54.8	15.1	1.3
Hommes (%)		53.2	60.4	53.7	39.9	53.5
Distribution par entreprise (%)	<i>Femmes</i>	100	22.7	54.2	19.4	1.3
	<i>Hommes</i>	100	30.4	55.2	11.3	1.3
Age moyen (années)	<i>Femmes</i>	36.9	37.5	36.8	37.1	30.2
	<i>Hommes</i>	39.7	40.5	39.6	38.9	31.6
Education (années)	<i>Femmes</i>	10.5	11.1	10.7	9.1	10.9
	<i>Hommes</i>	11.1	11.6	11.1	9.5	11.2
Expérience (années)	<i>Femmes</i>	17.7	18.6	18.0	16.9	10.7
	<i>Hommes</i>	20.7	21.4	20.8	20.0	12.6
Côte (%)	<i>Femmes</i>	26.7	20.5	26.1	31.6	71.2
	<i>Hommes</i>	27.0	21.2	27.5	34.4	65.8
Secteur tertiaire (%)	<i>Femmes</i>	51.6	52.6	56.4	38.9	37.9
	<i>Hommes</i>	47.6	47.7	51.5	29.5	30.3

Source : Projet sur le Revenu des Ménages en Chine (CHIP-1995), Institut d'Economie, Académie Chinoise des Sciences Sociales. Calculs des auteurs.

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 principales

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	5 049	5 738	1 145	1 744	2 737	3 169	977	648	66	76
Revenus salariaux	5 612	6 637	6 493	7 357	5 587	6 448	4 559	5 423	7 565	8 625
<i>Dont :</i>										
Salaire de base	3 434	4 143	3 870	4 546	3 375	3 948	2 925	3 651	5 623	7 221
(<i>%</i>)	<i>61.2</i>	<i>62.4</i>	<i>59.6</i>	<i>61.8</i>	<i>60.4</i>	<i>61.2</i>	<i>64.2</i>	<i>67.3</i>	<i>74.3</i>	<i>83.7</i>
Primes	905	1 063	1 052	1 141	912	1 102	716	755	1 168	614
(<i>%</i>)	<i>16.1</i>	<i>16.0</i>	<i>16.2</i>	<i>15.5</i>	<i>16.3</i>	<i>17.1</i>	<i>15.7</i>	<i>13.9</i>	<i>15.4</i>	<i>7.1</i>
Subventions	1 049	1 185	1 365	1 435	1 089	1 165	632	700	518	447
(<i>%</i>)	<i>18.7</i>	<i>17.9</i>	<i>21.0</i>	<i>19.5</i>	<i>19.5</i>	<i>18.1</i>	<i>13.9</i>	<i>12.9</i>	<i>6.8</i>	<i>5.2</i>
Revenus en nature	86	111	107	133	84	106	67	76	107	65
(<i>%</i>)	<i>1.5</i>	<i>1.7</i>	<i>1.6</i>	<i>1.8</i>	<i>1.5</i>	<i>1.6</i>	<i>1.5</i>	<i>1.4</i>	<i>1.4</i>	<i>0.7</i>

Source : Projet sur le Revenu des Ménages en Chine (CHIP-1995), Institut d'Economie, Académie Chinoise des Sciences Sociales. 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 revenu salarial est défini comme la somme du salaire de base, des primes, des allocations et subventions, des revenus en nature, et des autres salaires et revenus de l'unité de travail. Cette dernière composante, qui représente une part très faible des revenus salariaux n'est pas présentée ici, ce qui explique que la somme des composantes n'est pas égale au total. Les revenus sont exprimés en Yuan de 2002 (1 € ~ 8 Yuan).

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	5 049	5 738	1 145	1 744	2 737	3 169	977	648	66	76
Salaire moyen	5 612	6 637	6 493	7 357	5 587	6 448	4 559	5 423	7 565	8 625
<i>Coefficient de variation</i>	<i>0.51</i>	<i>0.50</i>	<i>0.44</i>	<i>0.43</i>	<i>0.48</i>	<i>0.50</i>	<i>0.58</i>	<i>0.55</i>	<i>0.70</i>	<i>0.76</i>
<i>Hommes/Femmes</i>	<i>1.18</i>		<i>1.13</i>		<i>1.15</i>		<i>1.19</i>		<i>1.14</i>	
Salaire horaire moyen	2.65	3.11	3.05	3.47	2.63	2.98	2.21	2.65	3.20	3.67
<i>Coefficient de variation</i>	<i>0.60</i>	<i>0.67</i>	<i>0.53</i>	<i>0.58</i>	<i>0.59</i>	<i>0.65</i>	<i>0.67</i>	<i>0.92</i>	<i>0.62</i>	<i>0.79</i>
<i>Hommes/Femmes</i>	<i>1.17</i>		<i>1.14</i>		<i>1.13</i>		<i>1.20</i>		<i>1.15</i>	
Nb. hebdomadaire d’heures travaillées	43.2	43.9	42.9	43.3	43.3	44.2	43.1	43.7	46.9	47.3
<i>Coefficient de variation</i>	<i>0.16</i>	<i>0.17</i>	<i>0.12</i>	<i>0.16</i>	<i>0.15</i>	<i>0.16</i>	<i>0.23</i>	<i>0.22</i>	<i>0.19</i>	<i>0.20</i>
<i>Hommes/Femmes</i>	<i>1.02</i>		<i>1.01</i>		<i>1.02</i>		<i>1.01</i>		<i>1.01</i>	

Source : Projet sur le Revenu des Ménages en Chine (CHIP-1995), Institut d’Economie, Académie Chinoise des Sciences Sociales. Calculs des auteurs.

Notes : voir Tableau 2. Le nombre hebdomadaire d’heures travaillées est obtenu en multipliant le nombre moyen d’heures de travail quotidien par le nombre moyen de jours de travail par semaine en 1995.

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	0.016 <i>0.004</i>	0.032 <i>0.008</i>	0.026 <i>0.004</i>	0.027 <i>0.006</i>	0.018 <i>0.013</i>	0.028 <i>0.013</i>	0.085 <i>0.037</i>	0.064 <i>0.024</i>
Expérience	0.041 <i>0.0005</i>	0.074 <i>0.011</i>	0.055 <i>0.0047</i>	0.067 <i>0.006</i>	0.089 <i>0.012</i>	0.067 <i>0.011</i>	0.017 <i>0.023</i>	0.059 <i>0.026</i>
Expérience ²	-0.0006 <i>0.0001</i>	-0.0013 <i>0.0003</i>	-0.0008 <i>0.0001</i>	-0.0012 <i>0.0002</i>	-0.0018 <i>0.0003</i>	-0.0014 <i>0.0003</i>	0.0000 <i>0.0007</i>	-0.001 <i>0.0007</i>
Secteur tertiaire	0.012 <i>0.023</i>	0.039 <i>0.038</i>	0.054 <i>0.017</i>	0.077 <i>0.023</i>	-0.119 <i>0.061</i>	-0.008 <i>0.04</i>	-0.287 <i>0.164</i>	0.137 <i>0.149</i>
Côte	0.188 <i>0.028</i>	0.173 <i>0.03</i>	0.279 <i>0.024</i>	0.190 <i>0.033</i>	0.157 <i>0.06</i>	0.301 <i>0.053</i>	0.304 <i>0.149</i>	0.401 <i>0.147</i>
_m1	-	-	0.105 <i>0.107</i>	-0.02 <i>0.11</i>	0.376 <i>0.179</i>	-0.009 <i>0.139</i>	-	-
_m2	-	0.552 <i>0.213</i>	-	-	0.470 <i>0.225</i>	0.444 <i>0.183</i>	-	-
_m3	-	0.378 <i>0.216</i>	0.31 <i>0.135</i>	0.08 <i>0.131</i>	-	-	-	-
_m4	-	-0.160 <i>0.539</i>	0.263 <i>0.182</i>	0.869 <i>0.24</i>	0.352 <i>0.386</i>	0.271 <i>0.308</i>	-	-
_m5	-	-0.902 <i>0.469</i>	-0.789 <i>0.234</i>	-0.952 <i>0.237</i>	-1.370 <i>0.431</i>	-0.8 <i>0.341</i>	-	-
Constante	0.317 <i>0.07</i>	0.126 <i>0.06</i>	-0.116 <i>0.08</i>	-0.272 <i>0.105</i>	-0.225 <i>0.181</i>	-0.22 <i>0.134</i>	-0.191 <i>0.45</i>	-0.499 <i>0.336</i>
Observations	1744	1145	3169	2737	648	977	76	66
R ²	0.17	0.16	0.23	0.19	0.17	0.16	0.21	0.25
Pic salarial estimé	37	28	33	28	25	24	-	30

Source : Projet sur le Revenu des Ménages en Chine (CHIP-1995), Institut d'Economie, Académie Chinoise des Sciences Sociales.

Notes : 1. La variable dépendante est le logarithme du salaire horaire pour l'année 1995. Les écart-types des coefficients estimés sont donnés en italique.

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. Les termes _m1 à _m5 correspondent aux termes de correction pour la méthode de Dubin-McFadden (1984). Ces termes ne sont inclus dans la régression que si leurs coefficients estimés sont conjointement significatifs (seuil de 10%) ou si le vecteur de coefficients estimés pour les variables explicatives est statistiquement significativement modifié par leur inclusion (seuil de 10%).

5. Les écart-types sont calculés par bootstrap sur 200 réplifications lorsque les termes de correction des biais de sélection sont inclus.

6. 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. On notera que pour les femmes dans les entreprises à capitaux étrangers, le carré de l'expérience n'est pas significatif.

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

	Hommes		Femmes	
	<i>Coefficient</i>	<i>t de Student</i>	<i>Coefficient</i>	<i>t de Student</i>
Education	-0.411	-0.10	1.342	0.36
Education technique	27.940	1.63	32.385	1.95
Age	-0.363	-0.06	-3.667	-0.62
Age ²	-0.001	-0.02	0.034	0.49
Communiste	4.477	0.33	32.355	2.85
Marié(e)	-26.559	-1.05	66.021	2.00
Changement de permis de résidence	13.128	0.73	9.855	0.66
(Taille du ménage) ^{1/2}	90.687	0.36	-360.0	-1.22
Taille du ménage	8.922	0.13	108.4	1.38
Dépendant de plus de 60 ans	-7.178	-0.35	14.955	0.78
Education moyenne dans le ménage	-4.921	-1.29	-7.001	-1.85
Age moyen dans le ménage	-0.868	-0.84	-1.535	-1.28
Nombre d’enfants de moins de 16 ans	-26.113	-0.88	64.274	1.76
Côte	3.880	0.31	2.893	0.24
Grande ville	-23.080	-2.19	-30.390	-2.76
Entreprises d’Etat centrales	2115.1	7.86	2621.9	9.04
Entreprises d’Etat locales	2152.3	8.00	2687.7	9.24
Entreprises collectives urbaines	2132.7	7.91	2633.0	9.06
Entreprises privées	2828.4	10.09	3361.0	11.08
Entreprises à capitaux étrangers	2319.8	8.41	2780.7	9.42
Nombre d’observations	5427		6155	
R ² ajusté	0.97		0.97	

Source : Projet sur le Revenu des Ménages en Chine (CHIP-1995), Institut d’Economie, Académie Chinoise des Sciences Sociales.

- Notes* :
1. La variable dépendante est le nombre total d’heures travaillées sur une base annuelle.
 2. Les variables muettes par province introduites dans les estimations ne sont pas présentées dans le tableau.
 3. 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.
 4. La variable « grande ville » comprend toutes les capitales provinciales plus Dalian et Chongqing.
 5. Le calcul des variables moyennes (age et éducation) est restreint aux plus de 16 ans.

Tableau 6 – Décomposition des différentiels salariaux : Hommes

Mode de propriété		Salaire moyen		Différence	Effet sur la différence de salaire observé de :								
(A)	(B)	Y _A	Y _B		Caractéristiques			Propriété			Heures		
				Y _A -Y _B	Moyen	5%	95%	Moyen	5%	95%	Moyen	5%	95%
Ent. Etat centrales	Ent. Etat locales	7357	6448	909	7	-217	250	1017	772	1221	-116	-176	-66
				14.1%	0.1%	-3.4%	3.9%	15.8%	12.0%	18.9%	-1.8%	-2.7%	-1.0%
Ent. Etat centrales	Ent. coll. urbaines	7357	5423	1934	209	-339	770	1743	1112	2309	-18	-118	88
				30.0%	3.2%	-5.3%	11.9%	27.0%	17.2%	35.8%	-0.3%	-1.8%	1.4%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. Etat centrales	8625	7357	1268	312	-1215	2834	433	-1745	2466	510	155	947
				19.7%	4.8%	-18.8%	44.0%	6.7%	-27.1%	38.2%	7.9%	2.4%	14.7%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. Etat locales	8625	6448	2177	880	-850	3371	928	-918	2824	367	33	755
				33.8%	13.6%	-13.2%	52.3%	14.4%	-14.2%	43.8%	5.7%	0.5%	11.7%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. coll. urbaines	8625	5423	3202	1401	-687	3616	1356	-344	3170	447	97	910
				49.7%	21.7%	-10.7%	56.1%	21.0%	-5.3%	49.2%	6.9%	1.5%	14.1%
Ent. Etat locales	Ent. coll. urbaines	6448	5423	1025	263	-23	506	678	311	979	84	-28	192
				15.9%	4.1%	-0.4%	7.8%	10.5%	4.8%	15.2%	1.3%	-0.4%	3.0%

Source : Projet sur le Revenu des Ménages en Chine (CHIP-1995), Institut d'Economie, Académie Chinoise des Sciences Sociales. Calculs des auteurs.

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 du salaire féminin. Les valeurs 5ème et 95ème centile ont été obtenues par bootstrap avec 200 répliquions sur l'ensemble de la procédure présentée dans la section méthodologique (estimations et prévisions). Les valeurs de bootstrap sont corrigées du biais observé entre la valeur moyenne obtenue sur l'échantillon initial et la valeur moyenne des résultats de bootstrap.

Tableau 7 – Décomposition des différentiels salariaux : Femmes

Mode de propriété		Salaire moyen		Différence	Effet sur la différence de salaire observée de :								
(A)	(B)	Y _A	Y _B		Caractéristiques			Propriété			Heures		
				Y _A -Y _B	Moyen	5%	95%	Moyen	5%	95%	Moyen	5%	95%
Ent. Etat Centrales	Ent. Etat locales	6493	5587	906	21	-195	225	927	674	1215	-42	-98	7
				16.2%	0.4%	-3.5%	4.0%	16.6%	12.1%	21.7%	-0.8%	-1.8%	0.1%
Ent. Etat Centrales	Ent. coll. urbaines	6493	4559	1934	265	-174	617	1647	1240	2018	22	-61	86
				34.6%	4.7%	-3.1%	11.0%	29.5%	22.2%	36.1%	0.4%	-1.1%	1.5%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. Etat Centrales	7565	6493	1072	393	-3708	3154	99	-2774	3687	602	360	908
				19.2%	7.0%	-66.4%	56.5%	1.8%	-49.7%	66.0%	10.8%	6.4%	16.3%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. Etat locales	7565	5587	1978	16	-2483	2346	1463	-114	3585	505	266	781
				35.4%	0.3%	-44.4%	42.0%	26.2%	-2.0%	64.2%	9.0%	4.8%	14.0%
Ent. à capitaux étrangers	Ent. coll. urbaines	7565	4559	3006	900	-1228	2764	1582	64	3336	538	277	840
				53.8%	16.1%	-22.0%	49.5%	28.3%	1.1%	59.7%	9.6%	5.0%	15.0%
Ent. Etat locales	Ent. coll. urbaines	5587	4559	1028	301	102	497	672	443	904	55	-1	123
				18.4%	5.4%	1.8%	8.9%	12.0%	7.9%	16.2%	1.0%	0.0%	2.2%

Source : Projet sur le Revenu des Ménages en Chine (CHIP-1995), Institut d'Economie, Académie Chinoise des Sciences Sociales. Calculs des auteurs.

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 du salaire féminin. Les valeurs 5ème et 95ème centile ont été obtenues par bootstrap avec 200 répliques sur l'ensemble de la procédure présentée dans la section méthodologique (estimations et prévisions). Les valeurs de bootstrap sont corrigées du biais observé entre la valeur moyenne obtenue sur l'échantillon initial et la valeur moyenne des résultats de bootstrap.

Tableau 8 – Effet de la distribution des hommes et des femmes entre entreprises sur le différentiel salarial total

	Salaire moyen		Différence	
	Hommes	Femmes	Yuan	%
Distribution par type d'entreprise				
Effectifs observés	6 637	5 612	1 025	18,3%
Distribution des hommes	6 637	5 767	870	15,1%
Distribution des femmes	6 484	5 612	872	15,5%

Source : Projet sur le Revenu des Ménages en Chine (CHIP-1995), Institut d'Economie, Académie Chinoise des Sciences Sociales. Calculs des auteurs.

Notes : Les valeurs indiquent les effets mesurés en différence salariale en Yuans. Les pourcentages indiquent les effets mesurés en pourcentage du salaire féminin.

Tableau 9 – Décomposition des différentiels salariaux entre hommes et femmes par type d'entreprise

Mode de propriété	Salaire moyen		Différence	Effet sur la différence de salaire observé de :								
	Hommes	Femmes		Caractéristiques			Discrimination			Heures		
				Moyen	5%	95%	Moyen	5%	95%	Moyen	5%	95%
Ent. Etat centrales	7357	6493	864	152	-111	362	662	412	947	49	-7	121
			13.3%	2.3%	-1.7%	5.6%	10.2%	6.3%	14.6%	0.8%	-0.1%	1.9%
Ent. Etat locales	6448	5587	861	257	99	409	496	283	659	108	59	165
			15.4%	4.6%	1.8%	7.3%	8.9%	5.1%	11.8%	1.9%	1.1%	3.0%
Ent. coll. urbaines	5423	4559	864	289	105	490	520	287	767	55	-42	158
			19.0%	6.3%	2.3%	10.7%	11.4%	6.3%	16.8%	1.2%	-0.9%	3.5%
Ent. à capitaux étrangers	8625	7565	1060	616	-1349	2488	509	-1315	2152	-64	-508	405
			14.0%	8.1%	-17.8%	32.9%	6.7%	-17.4%	28.4%	-0.8%	-6.7%	5.4%

Source : Projet sur le Revenu des Ménages en Chine (CHIP-1995), Institut d'Economie, Académie Chinoise des Sciences Sociales. Calculs des auteurs.

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 du salaire féminin. Les valeurs 5ème et 95ème centile ont été obtenues par bootstrap avec 200 répliques sur l'ensemble de la procédure présentée dans la section méthodologique (estimations et prévisions). Les valeurs de bootstrap sont corrigées du biais observé entre la valeur moyenne obtenue sur l'échantillon initial et la valeur moyenne des résultats de bootstrap.

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	-0.128 <i>0.02</i>	-0.060 <i>0.02</i>	-0.152 <i>0.03</i>	-0.081 <i>0.03</i>	-0.238 <i>0.07</i>	-0.132 <i>0.07</i>	-0.101 <i>0.07</i>	0.091 <i>0.09</i>
Age	0.059 <i>0.03</i>	0.142 <i>0.04</i>	0.111 <i>0.05</i>	0.057 <i>0.05</i>	0.247 <i>0.12</i>	-0.102 <i>0.12</i>	-0.174 <i>0.11</i>	0.110 <i>0.15</i>
Age ²	-0.0007 <i>0.00</i>	-0.0021 <i>0.00</i>	-0.0015 <i>0.00</i>	-0.0009 <i>0.00</i>	-0.0038 <i>0.00</i>	0.0009 <i>0.00</i>	0.0014 <i>0.00</i>	-0.0027 <i>0.00</i>
Grande ville	0.101 <i>0.08</i>	0.210 <i>0.09</i>	0.086 <i>0.13</i>	0.333 <i>0.11</i>	0.608 <i>0.29</i>	0.042 <i>0.31</i>	0.853 <i>0.35</i>	0.634 <i>0.32</i>
Nombre de dépendants	-0.095 <i>0.12</i>	0.109 <i>0.13</i>	-0.147 <i>0.17</i>	0.071 <i>0.16</i>	-0.223 <i>0.32</i>	0.093 <i>0.35</i>	0.111 <i>0.31</i>	-0.208 <i>0.36</i>
Taille du ménage	-0.081 <i>0.05</i>	-0.049 <i>0.05</i>	0.101 <i>0.06</i>	-0.003 <i>0.06</i>	0.366 <i>0.13</i>	0.195 <i>0.14</i>	0.199 <i>0.15</i>	-0.014 <i>0.17</i>
Education moyenne du ménage	-0.048 <i>0.02</i>	-0.089 <i>0.02</i>	-0.105 <i>0.03</i>	-0.170 <i>0.03</i>	-0.061 <i>0.07</i>	-0.115 <i>0.07</i>	-0.007 <i>0.07</i>	-0.158 <i>0.08</i>
Age moyen du ménage	-0.011 <i>0.01</i>	-0.011 <i>0.01</i>	-0.005 <i>0.01</i>	-0.016 <i>0.01</i>	-0.010 <i>0.02</i>	-0.035 <i>0.02</i>	0.009 <i>0.02</i>	0.013 <i>0.02</i>
Enfant	0.680 <i>0.20</i>	0.078 <i>0.20</i>	0.197 <i>0.29</i>	-0.032 <i>0.26</i>	0.171 <i>0.56</i>	0.266 <i>0.58</i>	0.472 <i>0.60</i>	-0.143 <i>0.62</i>
Marié(e)	0.003 <i>0.17</i>	-0.222 <i>0.18</i>	-0.179 <i>0.24</i>	0.120 <i>0.23</i>	-0.705 <i>0.45</i>	-0.079 <i>0.52</i>	-0.200 <i>0.51</i>	-1.481 <i>0.52</i>
Education technique	0.120 <i>0.09</i>	0.387 <i>0.09</i>	0.591 <i>0.13</i>	0.878 <i>0.11</i>	0.276 <i>0.29</i>	1.460 <i>0.30</i>	-0.030 <i>0.37</i>	1.281 <i>0.41</i>
Changement de permis de résidence	-0.429 <i>0.09</i>	-0.339 <i>0.11</i>	-0.369 <i>0.15</i>	0.126 <i>0.12</i>	0.386 <i>0.30</i>	0.305 <i>0.28</i>	0.784 <i>0.39</i>	0.347 <i>0.46</i>
Communiste	-0.322 <i>0.07</i>	-0.520 <i>0.10</i>	-1.018 <i>0.12</i>	-0.688 <i>0.14</i>	-2.795 <i>0.60</i>	-1.856 <i>0.73</i>	-0.745 <i>0.37</i>	-1.236 <i>0.63</i>
<i>Emploi local (municipalité) par type d'entreprise (%)</i>								
Entreprises d'Etat locales	4.904 <i>0.36</i>	4.880 <i>0.38</i>	2.255 <i>0.56</i>	1.995 <i>0.51</i>	3.318 <i>1.28</i>	0.935 <i>1.31</i>	3.916 <i>1.56</i>	4.406 <i>1.58</i>
Entreprises collectives urbaines	2.415 <i>0.58</i>	2.493 <i>0.66</i>	7.936 <i>0.81</i>	8.529 <i>0.77</i>	4.775 <i>1.90</i>	3.822 <i>2.18</i>	4.677 <i>3.06</i>	-0.869 <i>3.09</i>
Entreprises privées et individuelles	-0.432 <i>3.17</i>	-1.239 <i>3.64</i>	3.265 <i>4.82</i>	-2.798 <i>4.67</i>	24.264 <i>6.49</i>	20.528 <i>6.89</i>	-45.514 <i>21.12</i>	-25.959 <i>18.82</i>
Entreprises à capitaux étrangers	1.800 <i>2.86</i>	2.155 <i>3.15</i>	7.102 <i>3.86</i>	1.354 <i>3.73</i>	-4.930 <i>6.03</i>	4.238 <i>6.50</i>	72.124 <i>15.77</i>	48.900 <i>12.81</i>
Constante	-0.826 <i>0.74</i>	-2.335 <i>0.90</i>	-2.885 <i>1.17</i>	-0.959 <i>1.14</i>	-5.413 <i>2.60</i>	0.611 <i>2.58</i>	-3.182 <i>2.73</i>	-4.993 <i>3.16</i>
Nombre d'observations	<i>Hommes</i> : 6262		<i>Femmes</i> : 5569					
Log vraisemblance	<i>Hommes</i> : -5826		<i>Femmes</i> : -5613					

Source : Projet sur le Revenu des Ménages en Chine (CHIP-1995), Institut d'Economie, Académie Chinoise des Sciences Sociales. Calculs des auteurs.

Notes : Voir tableaux 4 et 5. Les variables muettes par province ne sont pas présentées dans le Tableau.