

## Les différentiels salariaux par sexe en Chine urbaine

Les entreprises à capitaux étrangers offrent des salaires horaires plus faibles aux hommes que les entreprises d'Etat centrales et provinciales

Yi Chen, Sylvie Démurger et Martin Fournier

---



**Édition électronique**

URL : <http://perspectiveschinoises.revues.org/1392>  
ISSN : 1996-4609

**Éditeur**

Centre d'étude français sur la Chine contemporaine

**Édition imprimée**

Date de publication : 1 juin 2004

**Référence électronique**

Yi Chen, Sylvie Démurger et Martin Fournier, « Les différentiels salariaux par sexe en Chine urbaine », *Perspectives chinoises* [En ligne], 83 | Mai-juin 2004, mis en ligne le 01 mai 2007, consulté le 30 septembre 2016. URL : <http://perspectiveschinoises.revues.org/1392>

---

Ce document a été généré automatiquement le 30 septembre 2016.

© Tous droits réservés

---

## Les différentiels salariaux par sexe en Chine urbaine

Les entreprises à capitaux étrangers offrent des salaires horaires plus faibles aux hommes que les entreprises d'Etat centrales et provinciales

Yi Chen, Sylvie Démurger et Martin Fournier

---

- 1 Avant le lancement des réformes à la fin des années 1970, il n'existait pour ainsi dire pas de marché du travail en Chine<sup>1</sup>. L'allocation des emplois ainsi que les règles déterminant les salaires dans les entreprises d'Etat étaient fixées par 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. La structure salariale se caractérisait tout d'abord par un système rigide de détermination des salaires, maintenant à la fois des salaires bas et une distribution des salaires guidée par un principe d'égalité, les promotions et les augmentations de salaires étant essentiellement fonction de l'ancienneté. Les entreprises d'Etat n'étaient pas seulement pourvoyeuses d'emploi ; 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 offerts. Enfin, en raison du système d'affectation et d'emploi à vie, ainsi que du contrôle strict des mouvements de population (dans le cadre du système d'enregistrement des ménages, *hukou*), la mobilité des salariés était extrêmement limitée, à la fois sectoriellement et géographiquement<sup>2</sup>.
- 2 L'introduction des réformes économiques, notamment industrielles à partir de 1984, a entraîné des changements très importants sur le marché du travail. L'émergence d'un secteur non étatique disposant d'une plus large autonomie de gestion a permis la réallocation d'une partie de la force de travail en dehors des entreprises d'Etat. La part du secteur non étatique dans l'emploi a ainsi crû régulièrement depuis 1978, passant de 30 % en 1988 à 35 % en 1995 pour représenter de l'ordre de la moitié de l'emploi urbain total en 2002. Au cours des premières étapes de la réforme, ce sont essentiellement les entreprises collectives qui ont permis l'accroissement de l'emploi<sup>3</sup>. Les entreprises privées, à l'exception de celles à capitaux étrangers, subissaient des politiques restrictives, notamment un accès limité aux crédits et aux employés qualifiés dans les années 1980. Au

cours des années 1990, le secteur privé a connu un développement rapide et a gagné progressivement de la légitimité, tandis que le poids des entreprises collectives dans l'économie décroissait. À l'intérieur du secteur non-étatique, les entreprises collectives ont vu leur part diminuer tandis que le secteur privé (entreprises privées, entreprises à capitaux étrangers, entreprises individuelles) passait de moins de 5 % de l'emploi en 1988 à près de 15 % en 1995, et 33 % en 2002 (voir tableau 1). Cette évolution a véritablement permis d'introduire les forces du marché dans l'économie chinoise puisque ces entreprises, qui fonctionnent en dehors du Plan central, déterminent en toute indépendance leur politique d'emploi et leur échelle de salaires, en ayant pour objectif essentiel une maximisation du profit.

Tableau 1 – Nombre d'employés par type d'entreprise (en %)

	Entreprises d'Etat	Entreprises collectives urbaines	Sociétés à responsabilité limitée	Sociétés par actions	Entreprises privées	Entreprises à capitaux étrangers	Entreprises individuelles
1988	70	24,7	-	-	-	0,2	4,6
1989	70,2	24,3	-	-	-	0,3	4,5
1990	70,2	24	-	-	0,4	0,4	4,2
1991	69,9	23,8	-	-	0,4	1	4,5
1992	69,6	23,1	-	-	0,6	1,4	4,7
1993	68,4	21,3	-	1,0	1,2	1,8	5,8
1994	66,7	19,5	-	1,7	2	2,4	7,3
1995	65,0	18,2	-	1,8	2,8	3,0	9
1996	64,1	17,2	-	2,1	3,5	3,1	9,7
1997	62,4	16,3	-	2,6	4,2	3,3	10,8
1998	56,9	13,2	3,0	2,6	6,1	3,7	14,2
1999	55,0	11,9	3,9	2,7	6,8	3,9	15,5
2000	54,1	11,0	4,6	3,0	8,5	4,3	14,3
2001	51,7	9,7	5,7	3,3	10,3	4,5	14,4
2002	47,3	8,5	7,2	3,6	13,2	5,0	15,0

NB : Les entreprises collectives incluent les « unités coopératives » (*Cooperative units*) à partir de 1998. Les entreprises à capitaux étrangers incluent les entreprises avec investissements de Hong Kong, Macao et Taiwan. L'addition des pourcentages ne se monte pas à 100 % du fait de l'existence de types marginaux d'entreprises déclarées sous les catégories « unités de propriété jointe » (*Joint Ownership unit*) et « autre type de propriété » (*Units of other types of ownership*).

Source : *China Statistical Yearbook*, tableaux 4-1, 1991-1996, et tableaux 5-1, 1997-2003.

- 3 Parallèlement, le secteur d'Etat a connu d'importantes réformes. Dans un premier temps, une autonomie plus grande dans les décisions d'emploi et de salaire a été accordée aux gestionnaires. Ils ont par ailleurs été autorisés à conserver une partie des profits, distribués aux employés sous forme de primes. Le paiement de ces primes avait pour objectif d'accroître la motivation 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<sup>4</sup>. 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 reste controversé. À 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. Contraintes par l'inefficacité de leur structure organisationnelle et soumises à la concurrence croissante du secteur non-étatique, ces entreprises ont rapidement été confrontées à une situation difficile, qui a conduit à des licenciements massifs à partir de la seconde moitié des années 1990.

- 4 Les études sur la structure salariale en Chine montrent le rôle potentiellement important du mode de propriété des moyens de production dans la fixation des salaires. Par ailleurs, comme la mobilité entre les entreprises est fortement contrainte, le marché du travail urbain a des chances d'être segmenté par type d'entreprise, les modes de fixation des salaires dans les entreprises considérées variant en fonction de leur degré d'ouverture aux mécanismes de marché<sup>5</sup>.
- 5 En ce qui concerne plus spécifiquement les différences salariales entre hommes et femmes dans la Chine urbaine, l'impact des réformes apparaît ambigu<sup>6</sup>. D'un point de vue théorique, la question est complexe du fait de la présence de forces contradictoires<sup>7</sup>. 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 d'une société fortement patriarcale. Le relâchement des règles gouvernant le marché du travail peut ainsi avoir fait renaître certaines forces discriminatoires. D'autre part, dans les conditions d'un marché 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.
- 6 La simple observation des salaires moyens entre les hommes et les femmes révèle 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 grande dans les entreprises collectives et les entreprises d'Etat que dans les entreprises à capitaux étrangers. Compte tenu des différences économiques et institutionnelles selon les 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 à l'égard des femmes selon le type d'entreprise.
- 7 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 des travaux 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. Nous proposons donc d'examiner les différentes strates du marché du travail chinois, ainsi que leur contribution aux différentiels salariaux par sexe et par type d'entreprise. L'existence d'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 de fortes implications en matière d'allocation du travail entre les secteurs et de distribution des revenus entre salariés. Dans le cas de la Chine, certains auteurs ont avancé que les écarts de revenus entre les entreprises étatiques et non étatiques pourraient favoriser la réallocation du travail hors du secteur d'Etat<sup>8</sup>. Par ailleurs, la segmentation du marché du travail entre des entreprises de forme de propriété différente constitue une explication possible à la croissance des inégalités de revenus observée au cours du processus de réforme<sup>9</sup>.

- 8 Les données que nous utilisons proviennent de la deuxième enquête 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'économie de l'Académie chinoise des sciences sociales<sup>10</sup>, et regroupent des informations détaillées sur 6 931 ménages et 21 694 individus en Chine urbaine. L'enquête a été menée dans onze provinces<sup>11</sup>, parmi lesquelles seules quatre sont situées le long de la côte (Pékin, Liaoning, Jiangsu et Guangdong). Étant donnée la rapidité du processus de transition de l'économie chinoise, l'analyse de la seule année 1995 peut *a priori* paraître assez peu pertinente. Cependant, à notre connaissance, aucun travail comparable basé sur des données postérieures à 1998 n'a été publié sur le sujet et les données que nous utilisons ici sont les seules aisément accessibles, qui peuvent permettre de traiter l'ensemble des dimensions de la question. Nos résultats peuvent également s'interpréter comme un état des lieux du marché du travail chinois après dix années de réformes, permettant de poser les bases d'une analyse des évolutions plus récentes. En effet, s'il est difficile de considérer qu'il existe un véritable « marché du travail » en 1995, la structure de rémunération des salariés urbains a cependant été profondément modifiée par les transformations économiques depuis 1978. Ce sont les conséquences de cette évolution sur la segmentation et la discrimination à l'égard des femmes qui sont analysées ici.
- 9 L'échantillon que nous utilisons dans cette étude est composé de 9 984 salariés. 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. Nous considérons quatre modes de propriété des moyens de production, correspondant à quatre catégories d'entreprises : les entreprises d'État de niveau central ou provincial, les entreprises d'État locales, les entreprises collectives urbaines et les entreprises à capitaux étrangers<sup>12</sup>. Au niveau agrégé, les entreprises d'État centrales ou provinciales représentent 9,3 % du nombre total d'entreprises d'État, et les entreprises d'État locales les 90,7 % restants. Mais les premières ont en moyenne une taille beaucoup plus importante que les secondes puisqu'elles emploient 37,7 % de la main-d'œuvre totale du secteur étatique<sup>13</sup>.
- 10 Le salaire annuel total d'un individu est défini ici 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 *xiaogang*) et les subventions (logement, soins médicaux, allocations familiales et subventions régionales), les autres salaires (notamment le paiement des heures supplémentaires), les autres revenus versés par l'unité de travail, ainsi que l'équivalent monétaire des revenus en nature évalué par les personnes interrogées. Par ailleurs, le salaire horaire est défini ici comme le ratio du salaire total sur le nombre annuel d'heures de travail déclarées.

Tableau 2 – Statistiques descriptives

		Echantillon total	Entreprises d'Etat centrales et provinciales	Entreprises d'Etat locales	Entreprises collectives urbaines	Entreprises à capitaux étrangers
Nombre d'observations (%)		9 984 (100)	2 653 (26,5)	5 599 (56,1)	1 602 (16,1)	130 (1,3)
Hommes (en %)		52,7	59,9	53,2	39,0	54,6
Distribution par entreprise (en %)	Femmes	100	22,5	55,5	20,7	1,3
	Hommes	100	30,1	56,6	11,9	1,4
Age moyen (en années)	Femmes	37,0	37,6	36,9	37,3	30,2
	Hommes	39,6	40,3	39,5	38,9	31,9
Education moyenne (en années)	Femmes	11,2	11,8	11,5	9,9	11,2
	Hommes	11,8	12,2	11,9	10,3	11,8
Appartenance au Parti communiste (en %)	Femmes	15,2	19,0	16,1	9,3	5,1
	Hommes	33,3	35,8	36,0	16,2	12,7
Secteur tertiaire (en %)	Femmes	54,7	57,7	59,3	39,6	42,4
	Hommes	50,7	52,2	54,5	30,4	35,2
Emploi qualifié (en %)	Femmes	63,3	73,4	65,8	45,9	57,6
	Hommes	66,2	70,0	65,0	61,8	71,8

Sources : Calculs des auteurs à partir de données d'enquêtes (Projet sur le revenu des ménages en Chine, Institut d'économie de l'Académie chinoise des sciences sociales).

- 11 Le tableau 2 décrit les caractéristiques de l'échantillon, par sexe et par type d'entreprise. Les hommes sont surreprésentés dans les grandes entreprises d'Etat et les femmes sont plus nombreuses dans les entreprises collectives, ce qui met en évidence l'une des dimensions du différentiel de salaire entre hommes et femmes qui porte sur la distribution des hommes et des femmes entre les différents types d'entreprises. En effet, si certaines entreprises offrent des salaires plus élevés que d'autres, les différentiels de salaires causés par la segmentation du marché du travail auront un impact sur la différence entre les revenus moyens des hommes et des femmes. Les hommes sont également plus âgés, légèrement plus éduqués, beaucoup plus souvent membres du Parti communiste et moins présents dans le secteur tertiaire. En matière de différences par type d'entreprise, 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 ; les employés des entreprises collectives et des entreprises à capitaux étrangers sont plus fortement concentrés dans le secteur secondaire. Enfin, les femmes sont plus souvent qualifiées que les hommes dans les grandes entreprises d'Etat, et le sont beaucoup moins dans les entreprises collectives et les entreprises à capitaux étrangers. Les différences relevées ici soulignent la nécessité de tenir compte des différences de caractéristiques entre les catégories d'employés (sexe ou type d'entreprise) pour analyser les différentiels de salaire observés.

Le salaire des hommes était en moyenne 20 % plus élevé que celui des femmes en 1995



© Imaginechina

- 12 Comme l'indique le tableau 3, les salaires annuels en 1995 sont les plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers, viennent ensuite les entreprises d'Etat centrales et provinciales, puis les entreprises d'Etat locales et les entreprises collectives.

Tableau 3 – Salaire moyen par entreprise et par sexe, et ses composantes

	femmes		hommes		Total		Entreprises d'Etat centrales et provinciales		Entreprises d'Etat locales		Entreprises collectives urbaines		Entreprises à capitaux étrangers	
Nombre d'observations	4 723	5 261	1 065	1 588	2 622	2 977	977	625	59	71				
Salaire annuel moyen (en yuans)	5 628	6 668	6 469	7 299	5 684	6 596	4 482	5 287	7 639	7 949				
Salaire de base (en yuans)	3 265	3 921	3 651	4 252	3 256	3 779	2 797	3 502	5 318	6 671				
(en %)	58,0	58,8	56,4	58,3	57,3	57,3	62,4	66,2	69,6	83,9				
Primes (en yuans)	883	1 048	976	1 075	902	1 116	730	764	1 348	638				
(en %)	15,7	15,7	15,1	14,7	15,9	16,9	16,3	14,5	17,6	8,0				
Subventions (en yuans)	987	1 114	1 275	1 343	1 037	1 116	606	661	597	471				
(en %)	17,5	16,7	19,7	18,4	18,2	16,9	13,5	12,5	7,8	5,9				
Revenus en nature (en yuans)	82	107	105	125	79	104	65	75	123	66				
(en %)	1,5	1,6	1,6	1,7	1,4	1,6	1,5	1,4	1,6	0,8				

NB : – 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.
















– 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.

Sources : Calculs des auteurs à partir de données d'enquêtes (Projet sur le revenu des ménages en Chine, Institut d'économie de l'Académie chinoise des sciences sociales).

- 13 La décomposition du salaire total confirme que les bénéfices non-salariaux sont extrêmement importants pour évaluer les différences entre le secteur d'Etat et le secteur non-étatique. Ce sont les entreprises d'Etat qui versent les primes et les subventions les plus importantes ; elles offrent beaucoup plus de subventions (en matière de logement, soins médicaux, etc.) que le secteur non-étatique domestique et étranger. Ainsi en 1995, les subventions représentaient près de 20 % des salaires versés par les entreprises d'Etat. Une dimension intéressante de la différence entre hommes et femmes concerne les primes. En effet, si le niveau des primes est le plus faible pour les hommes dans les entreprises à capitaux étrangers, il y est le plus élevé pour les femmes.
- 14 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 (voir tableau 4), les employés des entreprises à capitaux étrangers et des entreprises d'Etat centrales restent les mieux rémunérés, mais la différence entre ces deux catégories est très faible ; il en est de même pour la différence entre les entreprises à capitaux étrangers et les entreprises d'Etat locales pour les hommes<sup>14</sup>. Ainsi, s'ils gagnent un salaire total plus élevé, les employés des entreprises à capitaux étrangers travaillent significativement plus longtemps que dans le secteur d'Etat, ce qui réduit considérablement les différences en termes de salaire horaire.



Tableau 4 – Salaire total, salaire horaire et nombre d'heures travaillées en 1995

	Total		Entreprises d'Etat centrales et provinciales		Entreprises d'Etat locales		Entreprises collectives urbaines		Entreprises à capitaux étrangers	
	Femmes	Hommes	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre d'observations	4 723	5 261	1 065	1 588	2 622	2 977	977	625	59	71
Salaire annuel moyen (en yuans)	5 628	6 668	6 469	7 299	5 684	6 596	4 482	5 287	7 639	7 949
Différentiel en faveur des hommes										
Salaire horaire moyen (en yuans)	2,79	3,26	3,21	3,61	2,83	3,21	2,25	2,61	3,34	3,71
Différentiel en faveur des hommes										
Nombre 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
Différentiel										

Sources : Calculs des auteurs à partir de données d'enquêtes (Projet sur le revenu des ménages en Chine, Institut d'économie de l'Académie chinoise des sciences sociales).

- 15 Le tableau 4 donne également des indications sur la discrimination à l'égard des femmes en termes de salaire moyen. 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. Le différentiel de salaire moyen entre hommes et femmes reste le plus faible dans les entreprises à capitaux étrangers<sup>15</sup>. Par ailleurs, le différentiel observé globalement sur l'ensemble des entreprises (18 % pour le salaire annuel, 17 % pour le salaire horaire) est sensiblement plus élevé que chacun des différentiels par type d'entreprise, ce qui confirme qu'un aspect important de la discrimination à l'égard des femmes provient de leur surreprésentation au sein des entreprises les moins rémunératrices, alors que les hommes se concentrent dans les entreprises offrant les plus hauts salaires.
- 16 Notre objectif est d'expliquer les écarts de salaires observés par sexe et par type d'entreprises en isolant ce qui est dû à des différences de structure sociodémographique entre les salariés de ce qui est dû à des phénomènes de segmentation ou de discrimination. La technique de décomposition utilisée ici permet de calculer des salaires hypothétiques correspondant au revenu que les employés d'un type particulier d'entreprise (respectivement d'un sexe donné) percevraient s'ils étaient soumis à la structure de rémunération d'un autre type d'entreprise (respectivement de l'autre sexe)<sup>16</sup>. La comparaison entre les revenus observés et les revenus ainsi simulés permet ensuite d'évaluer la part des différentiels salariaux observés imputable à la segmentation ou à la discrimination. Ainsi, une différence entre le revenu observé pour les employés des entreprises d'Etat centrales et le revenu simulé pour ces mêmes individus « sous le modèle des entreprises à capitaux étrangers » donne une évaluation de la segmentation entre ces deux types d'entreprises. En l'absence d'un effet de « mode 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 sociodémographique donnée.

- 17 En outre, une dimension potentiellement importante des écarts salariaux concerne le nombre d'heures travaillées. Il existe des différences substantielles de temps de travail entre les types d'entreprises et, dans une moindre mesure, entre hommes et femmes. Notre décomposition distingue par conséquent trois sources complémentaires des différentiels de salaire observés : la présence de différences liées aux caractéristiques propres des salariés (éducation, expérience et qualification)<sup>17</sup>, les différences portant sur le nombre d'heures travaillées et enfin les phénomènes de segmentation ou de discrimination.
- 18 Les résultats des décompositions sont présentés dans le tableau 5 pour l'ensemble de la population. Les tableaux 6 et 7, qui présentent les résultats respectivement pour la population masculine et féminine, permettent d'évaluer dans quelle mesure la structure de segmentation par type d'entreprise est différente selon le sexe.

Tableau 5 – Décomposition des différentiels salariaux

Salaire annuel moyen (en yuans)		Différence de salaire (en yuans)	Source de la différence de salaire observée (en yuans et en %)					
Entreprises d'Etat centrales 7 006	Entreprises d'Etat locales 6 248		Caractéristiques moyennes des salariés	Type de propriété de l'entreprise	Nombre d'heures travaillées			
Entreprises d'Etat centrales 7 006	Entreprises collectives urbaines 4 992	758	-220,5	-29 %	1 119,5	148 %	-137,5	-18 %
Entreprises à capitaux étrangers 8 324	Entreprises d'Etat centrales 7 006	1 318	-2	-1 %	379,5	29 %	957,5	73 %
Entreprises à capitaux étrangers 8 324	Entreprises d'Etat locales 6 248	2 076	-38,5	-2 %	1 367,5	66 %	763,5	37 %
Entreprises à capitaux étrangers 8 324	Entreprises collectives urbaines 4 992	3 332	721	22 %	2 041,5	62 %	584	18 %
Entreprises d'Etat locales 6 248	Entreprises collectives urbaines 4 992	1 256	438	35 %	906	72 %	-87	-7 %

NB : Les pourcentages des trois dernières colonnes se réfèrent à la différence de salaire observée.  
Sources : Calculs des auteurs à partir de données d'enquêtes (Projet sur le revenu des ménages en Chine, Institut d'économie de l'Académie chinoise des sciences sociales).

- 19 Les écarts salariaux par type d'entreprise (tableau 5) proviennent de la conjonction d'un effet de « type de propriété » et d'un effet « nombre d'heures travaillées » plutôt que d'une différence 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. Les entreprises à capitaux étrangers et les entreprises d'Etat centrales et provinciales offrent des salaires sensiblement plus élevés que les entreprises d'Etat locales qui elles-mêmes proposent des niveaux de rémunération supérieurs à ceux observés pour les entreprises collectives. Ce premier résultat confirme l'hypothèse selon laquelle la stratification du marché du travail urbain est à l'origine d'une part importante des différentiels salariaux entre employés des différents types d'entreprises.

Tableau 6 – Décomposition des différentiels salariaux pour la population masculine

Salair e annuel moyen (en yuans)		Différenc e de salair e (en yuans)	Sourc e de la différenc e de salair e observé e (en yuans et en %)		
			Caractéristique s moyenn e s des salarié s	Type de Propriété de l'entrepris e	Nombr e d'heure s travaillée s
Entreprise s d'Etat centrale s 7 323	Entreprise s d'Etat locale s 6 670	653	-312 -48 %	1 158,5 178 %	-190,5 -29 %
Entreprise s d'Etat centrale s 7 323	Entreprise s collectiv e s urbaine s 5 500	1 823	-187 -11 %	2 280,5 125 %	-275 -15 %
Entreprise s à capitaux étranger s 8 737	Entreprise s d'Etat centrale s 7 323	1 414	614 44 %	-191 -14 %	994 71 %
Entreprise s à capitaux étranger s 8 737	Entreprise s d'Etat locale s 6 670	2 067	355,5 18 %	982 48 %	744 36 %
Entreprise s à capitaux étranger s 8 737	Entreprise s collectiv e s urbaine s 5 500	3 237	601 19 %	2 070 64 %	580 18 %
Entreprise s d'Etat locale s 6 670	Entreprise s collectiv e s urbaine s 5 500	1 170	279 24 %	980 84 %	-89,5 -8 %

NB : Les pourcentages des trois dernières colonnes se réfèrent à la différence de salaire observée.  
Sources : Calculs des auteurs à partir de données d'enquêtes (Projet sur le revenu des ménages en Chine, Institut d'économie de l'Académie chinoise des sciences sociales).

- 20 Les mécanismes en œuvre sont sensiblement différents selon le sexe des employés (tableaux 6 et 7). 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. Une partie du différentiel de salaire observé en faveur des entreprises à capitaux étrangers par rapport aux entreprises d'Etat peut être attribuée aux meilleures caractéristiques des employés masculins (les hommes sont, en particulier, plus qualifiés en moyenne dans les entreprises à capitaux étrangers) alors qu'au contraire, les femmes ont en moyenne de meilleures caractéristiques dans les entreprises d'Etat (éducation et qualification plus élevées, expérience supérieure).

Tableau 7 – Décomposition des différentiels salariaux pour la population féminine

Salair e annuel moyen (en yuans)		Différenc e de salair e (en yuans)	Sourc e de la différenc e de salair e observé e (en yuans et en %)		
			Caractéristique s moyenn e s des salarié s	Type de Propriété de l'entrepris e	Nombr e d'heure s travaillée s
Entreprise s d'Etat centrale s 6 535	Entreprise s d'Etat locale s 5 769	766	-230 -30 %	1 064 139 %	-66 -9 %
Entreprise s d'Etat centrale s 6 535	Entreprise s collectiv e s urbaine s 4 666	1 869	135,5 7 %	1 888 101 %	-150 -9 %
Entreprise s à capitaux étranger s 7 828	Entreprise s d'Etat centrale s 6 535	1 293	-745 -58 %	1 166,5 90 %	918 71 %
Entreprise s à capitaux étranger s 7 828	Entreprise s d'Etat locale s 5 769	2 059	-512 -25 %	1 817,5 89 %	769,5 37 %
Entreprise s à capitaux étranger s 7 828	Entreprise s collectiv e s urbaine s 4 666	3 162	568 18 %	2 022 64 %	589,5 19 %
Entreprise s d'Etat locale s 5 769	Entreprise s collectiv e s urbaine s 4 666	1 103	332,5 31 %	857 78 %	-81,5 -8 %

NB : Les pourcentages des trois dernières colonnes se réfèrent à la différence de salaire observée.  
Sources : Calculs des auteurs à partir de données d'enquêtes (Projet sur le revenu des ménages en Chine, Institut d'économie de l'Académie chinoise des sciences sociales).

- 21 Symétriquement, la faible segmentation en faveur des entreprises à capitaux étrangers par rapport aux entreprises d'Etat centrales et provinciales observée sur la population totale provient de la conjonction d'une segmentation de forte amplitude par type d'entreprise observée pour les femmes et d'une segmentation inverse, à l'encontre des entreprises à capitaux étrangers, pour les hommes. À caractéristiques et à temps de travail égaux, les entreprises à capitaux étrangers offrent ainsi des salaires horaires plus faibles (en moyenne de 191 yuans par an) que les entreprises d'Etat centrales et provinciales pour les hommes et plus élevés (en moyenne de 1 167 yuans par an) pour les femmes. Un phénomène similaire peut être observé pour le différentiel de salaire entre entreprises à capitaux étrangers et entreprises d'Etat locales. En effet, l'ampleur de la

segmentation en faveur des premières est nettement plus importante pour les femmes que pour les hommes (1 818 yuans par an en moyenne pour les femmes contre seulement 982 yuans pour les hommes).

- 22 En résumé, les processus de segmentation par type d'entreprise sont sensiblement différents pour les hommes et pour les femmes, notamment entre les entreprises à capitaux étrangers et les entreprises d'Etat. Les hommes perçoivent des salaires annuels plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers malgré des salaires horaires plus faibles, du fait de caractéristiques moyennes meilleures et d'un nombre d'heures travaillées plus important. Les femmes, quant à elles, se voient octroyer des salaires horaires plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers, ce qui, ajouté à un temps de travail plus important, compense des caractéristiques moyennes défavorables.
- 23 Les tableaux 8 et 9 analysent plus directement la discrimination à l'égard des femmes. Les simulations proposées ici attribuent aux hommes le modèle de rémunération des femmes et réciproquement. La première ligne du tableau 8 présente les résultats agrégés sur l'ensemble des entreprises et 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. À caractéristiques et à temps de travail égaux, un homme perçoit en moyenne un salaire annuel plus élevé de 480 yuans, soit 8 % de plus qu'une femme. Environ 12 % du différentiel de salaire total observé peut également être expliqué par des différences de temps de travail et plus de 40 % par la conjonction de différences de caractéristiques entre les deux sexes et de répartition entre les différents types d'entreprises. La simple agrégation des résultats des simulations sur l'ensemble des entreprises ne permet pas de distinguer directement entre ces deux derniers effets. Les deux dernières lignes du tableau 8 proposent une évaluation de leur importance relative grâce à une repondération. L'utilisation d'une distribution par type d'entreprise commune (celle observée pour les hommes ou celle observée pour les femmes) permet en effet de contrôler l'impact des différences dans les processus de répartition par type d'entreprises entre les deux sexes<sup>18</sup>. Un phénomène de discrimination indirecte concernant le choix du type d'entreprise explique de l'ordre de 15 % du différentiel de salaire observé. Cette discrimination indirecte tient au fait que les femmes sont 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 attribuée à des différences de caractéristiques entre hommes et femmes n'explique ainsi que de l'ordre de 25 % du différentiel de salaire total observé.

Tableau 8 – Décomposition des différentiels salariaux entre hommes et femmes

Mode d'évaluation	Salaire annuel moyen (en yuans)		Différence de salaire (en yuans)	Source de la différence de salaire observée (en yuans et en %)							
	Hommes	Femmes		Caractéristiques moyennes des salariés	dont distribution par type d'entreprise	Discrimination	Nombre d'heures travaillées				
	6 756	5 739	1 017	416	41 %	—	480	48 %	121	12 %	
Distribution par type d'entreprise des hommes appliquée aux femmes	6 756	5 739	1 017	409	40 %	158	16 %	488,5	48 %	120,5	12 %
Distribution par type d'entreprise des femmes appliquée aux hommes	6 756	5 739	1 017	416,5	41 %	155	15 %	478,5	47 %	122	12 %

NB : Les pourcentages se réfèrent à la différence de salaire observée.

Sources : Calculs des auteurs à partir de données d'enquêtes (Projet sur le revenu des ménages en Chine, Institut d'économie de l'Académie chinoise des sciences sociales).

- 24 Le tableau 9 propose une analyse par type d'entreprise qui met en évidence des phénomènes assez différents selon les entreprises. En effet, les entreprises d'Etat présentent le plus fort niveau de discrimination à l'égard des femmes en termes absolus. Pour les entreprises d'Etat centrales et provinciales, près de 70 % du différentiel observé provient d'un phénomène de discrimination directe envers les femmes. Par discrimination directe, nous entendons ici la part du différentiel de salaire observé entre hommes et femmes qui ne peut être imputé ni à des différences de caractéristiques moyennes, ni à des différences en termes de temps de travail. Les entreprises collectives, pour lesquelles le différentiel de salaire observé est le plus élevé, présentent un niveau absolu de discrimination légèrement plus faible mais qui explique néanmoins près de 50 % du total. Si l'on rapporte la différence de salaire homme-femme due à la discrimination au salaire moyen dans chaque type d'entreprise, le niveau de discrimination apparaît cependant relativement similaire entre les différentes formes d'entreprises nationales. Les salaires des hommes sont, à caractéristiques égales, entre 6,5 % et 8,9 % plus élevés que ceux des femmes.

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

	Salaire annuel moyen (en yuans)		Différence de salaire (en yuans)	Source de la différence de salaire observée (en yuans et en %)					
	Hommes	Femmes		Caractéristiques moyennes des salariés	Discrimination	Nombre d'heures travaillées			
Entreprises d'Etat centrales	7 323	6 535	788	194,5	25 %	518	66 %	74,5	10 %
Entreprises d'Etat locales	6 670	5 769	901	243,5	27 %	508,5	57 %	150,5	17 %
Entreprises collectives urbaines	5 500	4 666	834	333	40 %	401	48 %	99,5	12 %
Entreprises à capitaux étrangers	8 737	7 828	909	1066	117 %	-263	-29 %	73	8 %

NB : Les pourcentages des trois dernières colonnes se réfèrent à la différence de salaire observée.

Sources : Calculs des auteurs à partir de données d'enquêtes (Projet sur le revenu des ménages en Chine, Institut d'économie de l'Académie chinoise des sciences sociales).

- 25 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 pour ces entreprises et suggèrent même une possible discrimination à l'encontre des hommes.
- 26 Symétriquement, 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 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 près de 20 %.

- 27 En résumé, nos résultats mettent en évidence une opposition 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 seules causes du 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.
- 28 La stratification du marché du travail chinois par type d'entreprises est assez différente pour les hommes et pour les femmes. La segmentation y est 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. Si les employés masculins des entreprises à capitaux étrangers obtiennent des salaires annuels plus élevés que ceux des entreprises d'Etat, c'est uniquement le fait de la conjonction d'un temps de travail significativement plus élevé et de meilleures caractéristiques moyennes. À 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 ; elles 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.
- 29 En ce qui concerne la discrimination à l'égard des femmes au sein de chaque catégorie d'entreprises, nos résultats mettent en évidence deux dimensions principales. D'une part, les hommes sont surreprésentés au sein des entreprises d'Etat centrales alors que les femmes sont surreprésentées dans les entreprises collectives. La segmentation du marché du travail chinois et les différences de distribution entre hommes et femmes dans les entreprises induisent 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 à 15 % du différentiel de salaire observé entre hommes et femmes. D'autre part, il existe de profondes différences entre les entreprises nationales et les entreprises à capitaux étrangers. Nos résultats soulignent une discrimination importante au sein des entreprises nationales 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 à l'encontre des hommes. Le niveau de discrimination est donc plus élevé dans les entreprises nationales que dans les entreprises à capitaux étrangers, ce qui semble valider l'hypothèse selon laquelle la recherche d'efficacité des entreprises à capitaux étrangers, plus fortement soumises aux mécanismes de marché, induit un affaiblissement des rigidités et une baisse de la discrimination. De plus, la discrimination indirecte résultant de la répartition des hommes et des femmes entre les différents types d'entreprises explique une partie importante du différentiel de salaire.
- 30 L'analyse de la segmentation par sexe révèle un second mécanisme qui joue un rôle central dans les différences observées entre les entreprises. L'absence de discrimination à

l'égard des femmes dans les entreprises à capitaux étrangers tient également au fait que ces entreprises offrent des salaires horaires plus élevés que les autres 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, 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 plus grande flexibilité 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. À l'inverse, le temps de travail semble être un élément fortement dissuasif dans le choix d'une entreprise à capitaux étrangers pour les femmes. Cela conduit ces entreprises à leur offrir des salaires horaires plus élevés, 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.

- 31 Depuis 1995, le développement rapide du secteur privé a certainement eu des conséquences importantes en termes de segmentation et de discrimination. L'accès à des données d'enquêtes similaires pour une période plus récente devrait permettre d'analyser les transformations en cours sur le marché du travail et leur impact sur la place des femmes dans l'entreprise et dans la société chinoises.

---

## NOTES

1. Les auteurs remercient Li Shi (Institut d'économie de l'Académie chinoise des sciences sociales, Pékin) pour l'accès aux données d'enquêtes ménages utilisées dans cet article.
2. Voir Meng Xin, *Labour Market Reform in China*, Cambridge, New York, Cambridge University Press, 2000 (chapitre 2), pour une description détaillée du système de fixation des salaires avant la mise en œuvre des réformes.
3. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *China in the World Economy : The Domestic Policy Challenges*, Paris, OCDE, 2002.
4. Voir Coady David p. et Wang Limin, « Equity, efficiency, and labor-market reforms in urban China : the impact of bonus wages on the distribution of earnings », *China Economic Review*, 11(3), pp. 213-231, 2000, et Meng Xin, *op. cit.*
5. Voir Dong Xiaoyuan et Paul Bowles, « Segmentation and discrimination in China's emerging industrial labor market », *China Economic Review*, 13(2-3), pp. 170-196, 2002, et Zhao Yaohui, « Earnings differentials between State and non-State enterprises in urban China », *Pacific Economic Review*, 7(1), pp. 181-197, 2002.
6. Maurer-Fazio Margaret et Hughes James W., « The Effects of Market Liberalization on the Relative Earnings of Chinese Women », *Journal of Comparative Economics*, 30(4), pp. 709-731, 2002 ; Liu Pak-Wai, Meng Xin et Zhang Junsen, « Sectoral gender wage

- differentials and discrimination in the transitional Chinese economy », *Journal of Population Economics*, 13(2), pp. 331-352, 2000 ; Gustafsson Björn et Li Shi, « Economic transformation and the gender earnings gap in urban China », *Journal of Population Economics*, 13(2), pp. 305-329, 2000.
7. Liu *et al.* (2000), *op. cit.*
  8. Zhao Yaohui, *op. cit.*
  9. Knight John et Song Lina, « Increasing urban wage inequality in China : Extent, elements and evaluation », *Economics of Transition*, 11(4), pp. 597-619, 2003.
  10. Riskin Carl, Zhao Renwei et Li Shi, *China's Retreat from Equality - Income Distribution and Economic Transition*, M.E. Sharpe, Londres, 2001.
  11. L'échantillon couvre les provinces et municipalités suivantes : Pékin, Shanxi, Liaoning, Jiangsu, Anhui, Henan, Guangdong, Yunnan, Sichuan, Gansu et Hubei.
  12. Les données que nous utilisons comprennent également une cinquième catégorie qui comprend à la fois 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 aussi bien des petits commerces de pas de porte que des entreprises industrielles) ne nous permet pas de l'introduire dans notre analyse statistique.
  13. Source : *China Labour Statistical Yearbook*, 1995.
  14. Ces différences ne sont pas statistiquement significatives, l'on ne peut exclure la possibilité que la différence observée soit uniquement le fait de l'échantillonnage.
  15. Cette différence n'est pas statistiquement significative (cf. note précédente).
  16. La méthode de décomposition utilisée ici s'inscrit dans la ligne des décompositions initiées par les travaux de Oaxaca Ronald, « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, 14, pp. 693-709, 1973, et de Blinder Alan s., « Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates », *Journal of Human Resources*, 8(4), pp. 436-455, 1973. Les décompositions que nous proposons dans ce travail proviennent de micro-simulations effectuées à partir de l'estimation économétrique de fonctions de salaire distinctes par type d'entreprise et par sexe. Les détails techniques concernant l'application de la méthode sont présentés en détail dans Chen Yi, Démurger Sylvie et Fournier Martin, « Wage differentials and ownership structure in Chinese enterprises », HIEBS Working Paper n° 1076, 2004.
  17. Une partie de l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes peut provenir du fait que les hommes sont, en moyenne, plus éduqués, ont accumulé plus d'années d'expérience de travail et occupent plus souvent les emplois qualifiés.
  18. La deuxième ligne du tableau 8 correspond ainsi à une comparaison entre la population masculine observée et une population féminine fictive pour laquelle les femmes seraient distribuées entre les différents types d'entreprises selon les mêmes effectifs relatifs que les hommes. La dernière colonne du tableau 8 évalue, elle, l'impact spécifique des différences en termes de distribution entre les types d'entreprises sur l'écart de salaire moyen.