



HAL
open science

Le marché du travail urbain en Chine entre concurrence et imperfections institutionnelles : analyses des différentiels salariaux

Yi Chen

► **To cite this version:**

Yi Chen. Le marché du travail urbain en Chine entre concurrence et imperfections institutionnelles : analyses des différentiels salariaux. Sciences de l'Homme et Société. Université d'Auvergne - Clermont-Ferrand I, 2009. Français. NNT : 2009CLF10308 . tel-00357903

HAL Id: tel-00357903

<https://theses.hal.science/tel-00357903>

Submitted on 2 Feb 2009

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.

Université d'Auvergne Clermont I
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
Centre d'Etudes et de Recherches sur le Développement International (CERDI)
Institut de Recherches sur l'Economie Chinoise (IDREC)

**LE MARCHÉ DU TRAVAIL URBAIN EN CHINE ENTRE
CONCURRENCE ET IMPERFECTIONS INSTITUTIONNELLES :
ANALYSES DES DIFFÉRENTIELS SALARIAUX
(1988 – 1995)**

Thèse Nouveau Régime
Présentée et soutenue publiquement en janvier 2009
Pour l'obtention du titre de Docteur en Sciences Economiques

par

Yi CHEN

Sous la direction de
M. le Directeur de recherche CNRS Patrick PLANE

Membres du jury :

M. Patrick PLANE	Directeur de recherche au CNRS (Directeur de thèse)
M. Jacques CHARMES	Directeur de recherche à l'IRD (Rapporteur)
M. Xavier RICHET	Professeur à l'Université Paris III Sorbonne Nouvelle (Rapporteur)
M. Mohamed CHAFFAI	Professeur à l'Université de Sfax (Suffragant)
Mme Mary-Françoise RENARD	Professeur à l'Université d'Auvergne (Suffragant)

L'Université d'Auvergne Clermont 1 n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

REMERCIEMENTS

Je ne serais pas arrivée à la fin de cette thèse si je n'avais pu compter en permanence sur une main tendue, prête à me relever. Je voudrais ici remercier ceux qui, directement ou indirectement, ont contribué à la réalisation de ce travail.

Mes remerciements s'adressent en tout premier lieu à M. Patrick Plane, qui a accepté de diriger ma thèse et a suivi avec attention mon travail. Je le remercie pour la confiance et la patience qu'il a manifestées à mon égard et l'encadrement sans faille qu'il a assuré tout au long de la rédaction de cette thèse. Ses conseils, son suivi et ses encouragements m'ont été très importants pour l'aboutissement de ce travail, tant du point de vue intellectuel que moral. Je tiens aussi à le remercier sincèrement pour tout son soutien qui a permis que la soutenance de cette thèse puisse avoir lieu.

Ma profonde gratitude va à Sylvie Démurger et Martin Fournier. La partie empirique de cette thèse se repose sur les travaux en collaboration avec eux, par lesquels ils m'ont fait bénéficier de leurs compétences scientifiques. Sylvie Démurger m'a aussi encadré dans la réalisation de mon mémoire de DEA et m'a initié à la recherche. Je tiens ici à leur témoigner toute ma reconnaissance. Je tiens également à les remercier pour leurs encouragements permanents durant toutes ces années.

Je voudrais remercier M. Scott Rozelle pour ses remarques pertinentes sur nos travaux. Je remercie cordialement M. Mohamed Chaffai pour m'avoir consacré du temps et fait part de ses connaissances. Je n'oublie pas de remercier M. Zhao Renwei et M. Li Shi pour l'accès aux données d'enquêtes ménages utilisées dans cette thèse.

Je souhaiterais remercier M. Jacques Charmes et M. Xavier Richet, pour avoir accepté de rapporter cette thèse ainsi que M. Mohamed Chaffai et Mme Mary-Françoise Renard, pour avoir accepté de participer au jury de thèse en qualité de suffragant.

Cette thèse est réalisée dans le cadre du programme de Teilhard de Chardin cofinancé par le Conseil Régional d'Auvergne et le Ministère des Affaires Etrangères. Je remercie le CERDI de m'avoir accueilli au cours de mes études de magistère et de doctorat. Mes remerciements vont vers l'ensemble des enseignants et toute l'équipe administrative du CERDI. Merci à Mme Mary-Françoise Renard ainsi que toute l'équipe de l'IDREC pour l'ambiance favorable aux échanges qu'ils créent. Merci à M. Patrick Doger, pour le cadre de travail sympathique qu'il m'a assuré et pour ses encouragements constants. Merci à Martine, Marie-Michelle, Odette, Annie (Cohade et

Cuer), Michèle, Solange, Brigitte, Catherine, Denis, Jacquo, Bruno... pour leur gentillesse, leur disponibilité et leur aide.

Cécile Batisse, Daniela Borodak-Crouzeix, Jean-Marie Buet, Hélène Ndjengoues, Stéphanie Ngo Mbem, Xu Zelai m'ont généreusement aidé à relire les différentes parties de cette thèse. Je les remercie profondément pour leur travail et leurs soutien et encouragements continus qui m'ont été très précieux.

Mes remerciements vont également vers tous mes amis et collègues au CERDI, pour les encouragements et les aides qu'ils m'ont apporté. Je pense particulièrement à Weiyong, Zelai, Zhicheng, Zhu Nong, Jie et Thomas, Hao Rui, Chen Hao, Xiaoxian, Wang Huan et Zhou Yan, Chen Yu, Catherine, Guirane, Bassirou, Christophe...

Je remercie de tout mon cœur Yang Liu, Wu Yue, la famille Guinot, Claude et Christiane Gouillart, Jean et Michelle Germain, Marie-Joseph Buet, Jean-Marie et Marie-Paule Buet, Yongshan et Jean-Philippe, Ling Bing et Lu Ya pour leur soutien et leur affection qui m'ont accompagné jour après jour, pendant la rédaction de la thèse. Votre amitié m'est grande source de force.

Je tiens à remercier la famille Le Picard qui a été pour moi un havre de paix pendant les deux dernières années les plus difficiles de la thèse. De nombreuses fois j'ai pu me reposer et me recharger en force dans l'amour fraternel. Je remercie également tous mes frères et sœurs en Christ qui m'ont soutenu continuellement par des prières, des encouragements et des actions d'amour.

Merci à mes chers parents, vous m'avez donné inconditionnellement amour, soutien, patience et compréhension.

Une pensée spéciale à toi, Jinghan. Je te remercie aussi pour le soutien que tu m'as donné.

Je ne vous oublie pas mes grands-parents, vous m'avez élevé et aimé, vous m'avez appris à compter et à écrire. Aujourd'hui vous êtes déjà loin de moi, mais je pense que vous serez contents pour moi. Cette thèse vous est dédiée.

Enfin, je rends grâce au Seigneur Jésus Christ, qui est source de tout bien. Tu m'as aimé, Tu m'as donné le salut et tout ce que j'ai besoin. A Toi toute gloire.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE

PREMIERE PARTIE :

**MARCHE DU TRAVAIL ET LA FORMATION DES SALAIRES URBAINS :
REVUE DE LA LITTERATURE**

***CHAPITRE 1. LA REFORME DES ENTREPRISES ETATIQUES (SOEs) ET DU MARCHE DU
TRAVAIL***

CHAPITRE 2. LES THEORIES DES DIFFERENTIELS SALARIAUX

***CHAPITRE 3. L'HETEROGENEITE DE LA DETERMINATION DES SALAIRES SELON LE TYPE
DE PROPRIETE***

DEUXIEME PARTIE :

ANALYSES EXPLICATIVES DES DIFFERENTIELS DE SALAIRES

CHAPITRE 4. DIFFERENTIELS SALARIAUX ET STRUCTURE DE LA PROPRIETE EN 1995

***CHAPITRE 5. LES INEGALITES SALARIALES DE GENRE ET LEUR EVOLUTION EN MILIEU
URBAIN (1988-1995)***

CONCLUSION GENERALE

LISTE D'ABREVIATION

SOEs	Entreprises étatiques
CSOEs	Entreprises étatiques supervisées par gouvernement central ou provincial
LSOEs	Entreprises étatiques supervisées par gouvernements locaux
UCEs	Entreprises collectives urbaines
PIEs	Entreprises privées ou individuelles
FIEs	Entreprises à investissements étrangers
CHIP	Projet du Revenu des Ménages en Chine
SCRM	Système de Contrat de la Responsabilité du Management
SRL	Sociétés à responsabilité limitée
SPA	Sociétés par actions
ZES	Zones Economiques Spéciales
IDE	Investissements directs étrangers
PED	Pays en développement
MNE	Entreprises multinationales
SLM	Marché du travail segmenté
EEAUS	Europe de l'Est et de l'Ancienne Union Soviétique
MPL	Produit marginal du travail
SSB	Bureau Statistique de l'Etat

INTRODUCTION GENERALE

Au moment de l'établissement de la République Populaire, la Chine était typiquement un pays agraire, où 89,4% de la population demeurait dans le milieu rural tandis que l'industrie ne représentait que 12,6% du revenu national (Lin et *al.*, 2003). L'Etat chinois a choisi de suivre le modèle soviétique fondé sur le développement prioritaire de l'industrie lourde, afin d'assurer l'autosuffisance du pays.

Le capital étant une ressource rare en Chine, le développement de l'industrie lourde nécessite l'accumulation du maximum d'épargne pour les investissements productifs. Pour atteindre cet objectif, dans le secteur agricole, les produits agricoles étaient procurés par le gouvernement aux prix faibles. Tout le surplus agricole était utilisé pour financer l'industrialisation ; dans le secteur industriel, le salaire nominal et les prix pour les matières premières étaient maintenus à un niveau faible. L'Etat contrôlait les profits et les destinait entièrement au réinvestissement. En même temps, dans le but d'assurer l'allocation des ressources vers les secteurs prioritaires, un système de planification se substituait aux marchés dans les fonctions d'allocation des matières premières, de la main-d'œuvre, des crédits, des devises, des biens de subsistance... Puisque la structure hautement intensive en capital de l'industrie limitait la capacité de l'économie à créer des emplois ou à absorber le surplus des travailleurs agricoles, en 1955, l'Etat mit en place un Système d'Enregistrement de la Résidence (*Hukou*) pour restreindre la migration rurale-urbaine et le mouvement intra-rural et intra-urbain de la main-d'œuvre.

Ainsi, la stratégie du développement de l'industrie lourde a produit des distorsions importantes sur les marchés des facteurs : le capital s'est excessivement concentré en milieu urbain et le travail en milieu rural (Fleisher et Yang, 2003 ; Yang, 1999). Dans le cadre de cette stratégie, le bien-être des travailleurs urbains est

sensiblement privilégié. Pour maintenir le niveau faible du taux de salaire nominal en ville, l'Etat fournissait aux travailleurs urbains les biens de subsistance à prix faibles ainsi que d'autres bénéfices sociaux, comme le logement subventionné, les soins médicaux, la retraite, l'éducation, etc. Ces bénéfices sociaux étaient attachés aux emplois dans les entreprises étatiques auxquelles l'accès était seulement ouvert à ceux qui étaient titulaires de *hukou* urbain. Les entreprises étatiques remplissaient alors les fonctions non seulement économiques mais aussi sociales. Putterman et Dong (2000) les qualifient d'« institutions de bienfaisance » à contrainte budgétaire molle (« *soft-budget welfare institutions* »). N'ayant aucune autonomie, elles n'étaient pas stimulées à améliorer la productivité ni à poursuivre l'objectif de rentabilité.

La réforme économique a commencé à être mise en œuvre en 1978. Au lieu de suivre une « thérapie de choc »¹, choisie par beaucoup de pays en transition, l'Etat chinois a adopté une stratégie graduelle et partielle, combinant l'introduction des mécanismes de marché et le maintien du système existant. Dans un premier temps, les réformes ont pour objectif de donner de l'autonomie et des incitations aux agents économiques (ménages agricoles en milieu rural et entreprises étatiques en milieu urbain), sans l'accompagnement d'une vraie politique de privatisation.

Pendant la première phase de la réforme (1978-1993) des entreprises étatiques (SOEs), les managers ont obtenu plus de droits de décision en ce qui concerne la production, la commercialisation, la fixation des prix, l'utilisation du fonds retenu, la gestion du personnel et des salaires... Néanmoins, ils n'ont toujours pas d'autonomie d'ajuster librement la main-d'œuvre en fonction des besoins et doivent continuer à assurer les services sociaux aux employés. A la différence des autres pays en transition, la destruction des emplois du secteur étatique n'a pas eu lieu pendant cette première phase de la réforme, les employés des SOEs continuent d'être protégés du choc de la réforme. En revanche, un secteur non-étatique, composé principalement des entreprises collectives urbaines, des entreprises privées nationales et des entreprises à capitaux

¹ La « thérapie de choc », recommandée par FMI/Banque Mondiale, s'appuie sur les principes néoclassiques. Elle consiste en une libération soudaine des prix et des changes, un arrêt des subventions publiques, la privatisation des entreprises et la libéralisation du commerce extérieur en un espace de temps très court.

étrangers², s'est développé en parallèle et répond aux besoins des marchés en créant des nouveaux emplois et offrant des biens et services non fournis par le secteur d'Etat.

Au cours du processus de réforme, les inégalités de revenus se sont accrues considérablement³. Cela peut être lié, d'une part, à l'introduction des mécanismes de marché. Avant la réforme, la structure des rémunérations était fortement égalitaire. Avec l'intensification des incitations et de la concurrence, la fixation des salaires devrait mieux refléter la productivité des travailleurs, les rendements de l'éducation devraient augmenter de sorte à élargir les écarts de revenus entre les travailleurs qualifiés et non-qualifiés.

D'autre part, les facteurs institutionnels contribuent de manière importante à l'augmentation des inégalités. Beaucoup d'études mettent l'accent sur les inégalités entre les régions et celles entre les zones rurales et urbaines (Kanbur et Zhang, 1999 ; Khan et Riskin, 1998 ; La Banque Mondiale, 1997 ; Riskin et *al.*, 2001 ; Yang, 1999 ; Yao et Zhu, 1998). D'après les résultats de Yao et Zhu (1998), au niveau national, les inégalités et leur augmentation sont expliquées par la division urbaine-rurale et la disparité régionale, tandis qu'en milieu urbain, c'est la réforme du système de salaires et la diversification de la propriété des entreprises qui conduisent à l'accroissement des écarts de revenus. De nombreuses études sur les salaires urbains mettent en évidence l'existence des écarts salariaux entre les entreprises de différents types de propriété. Mais il existe peu d'études qui explorent le lien entre ces écarts salariaux et la segmentation du marché du travail par type d'entreprises.

Le marché du travail urbain a des chances d'être segmenté par type d'entreprises, puisque la fixation des salaires peut être influencée par des règles institutionnelles différentes selon le type de propriété des entreprises et la mobilité du travail qui demeure fortement contrainte. Comme le soulignent Dong et Bowels (2002), « la segmentation se produit parce que des entreprises avec des structures de propriété

² De nouvelles formes de propriété non-étatique ont apparu après le milieu des années 1990, dans le processus de la restructuration des SOEs.

³ D'après l'étude de la Banque Mondiale (1997), basée sur les données d'enquêtes officielles, le coefficient de Gini est passé de 0,282 en 1981 à 0,388 en 1995. Khan et Riskin (1998) utilisent les définitions de revenus comparables au niveau international et estiment que le coefficient de Gini est de 0,382 en 1988 et de 0,452 en 1995.

différentes peuvent avoir des mécanismes de détermination des salaires, des objectifs, des degrés de pression du marché et des modalités de recrutement différents »⁴.

La majeure partie de la littérature a mis en avant la distinction entre les entreprises étatiques et non-étatiques. D'un premier point de vue, nous pouvons les distinguer par leurs différents degrés de libéralisation. Les entreprises étatiques, partiellement réformées, représentent un « secteur traditionnel » où des éléments importants du système planifié influencent encore la détermination des salaires et l'allocation de la main-d'œuvre. Les entreprises collectives urbaines, les entreprises privées nationales et les entreprises à capitaux étrangers composent quant à elles un « secteur émergent » soumis aux forces du marché. On est naturellement conduit à supposer que les entreprises non-étatiques tendent davantage à fixer les salaires selon les qualifications et la productivité de leurs employés.

Cependant, pour deux raisons, bien que plus ouvertes aux mécanismes de marché, les entreprises non-étatiques ont de la difficulté à attirer la main-d'œuvre depuis le secteur étatique. Premièrement, jusqu'au milieu des années 1990, les employés des SOEs jouissent toujours d'une position de rente en bénéficiant de la sécurité de l'emploi et d'importants avantages non-salariaux⁵. En plus, certaines études révèlent que la séparation de la propriété et de la gestion des SOEs génère le problème d'agence et donne lieu à la rémunération excessive des travailleurs, d'autant plus que les SOEs font face à des contraintes budgétaires molles. Deuxièmement, les entreprises non-étatiques nationales (collectives ou privées) fonctionnent dans un environnement institutionnel moins favorable par rapport aux SOEs. Notamment, la propriété privée n'a été reconnue par la Constitution chinoise qu'à la fin des années 1990. Pendant longtemps, les entreprises privées nationales subissent des politiques restrictives et se développent dans un environnement caractérisé par d'importantes incertitudes légale et politique. De ce point de vue, nous pouvons considérer que les entreprises non-étatiques, sauf les entreprises à capitaux étrangers, constituent un secteur non-privilegié

⁴Meng et Perkins (1998) montrent des différences significatives entre les entreprises étatiques, les entreprises collectives et les entreprises privées, tandis que Dong et Bowles (2002) n'ont pas trouvé de différences significatives entre les entreprises étatiques, les entreprises collectives rurales, les joint-ventures et les entreprises à capitaux étrangers.

⁵Zhao (2001, 2002) montrent que les bénéfices non-salariaux constituent l'explication principale de l'immobilité du travail entre les secteurs étatique et non-étatique.

du marché du travail urbain, tandis que les SOEs s'établissent comme un secteur privilégié.

Les inégalités entre hommes et femmes constituent une autre dimension des inégalités de revenus. L'impact des réformes sur la discrimination à l'égard des femmes apparaît ambigu. D'une part, l'idéologie maoïste égalitariste a visé à réduire au maximum les écarts salariaux selon le genre, et ce malgré l'héritage culturel chinois fondé sur 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.

Etant caractérisées par des degrés différents de libéralisation et des environnements institutionnels eux-mêmes très différents, selon le type de propriété, les entreprises peuvent avoir des comportements très variables en termes de discrimination. D'ailleurs, la segmentation du marché du travail par type d'entreprise peut affecter les hommes et les femmes différemment. Il nous paraît donc pertinent d'analyser simultanément la question de la discrimination et celle de la segmentation du marché du travail par type d'entreprise.

Cette thèse cherche à analyser les différentiels de salaires sur le marché du travail urbain en mettant l'accent sur le rôle de la diversification de la propriété des entreprises. D'une part, nous nous intéressons aux impacts des rigidités des SOEs sur l'intégration du marché du travail urbain et aux effets respectifs de la concurrence et des imperfections institutionnelles sur les différentiels salariaux. D'autre part, nous étudions les effets de la coexistence des entreprises d'arrangements institutionnels et de degrés de libéralisation différents sur les inégalités salariales de genre.

Notre analyse empirique est basée sur les données du Projet du Revenu des Ménages en Chine (*China Household Income Project*, CHIP) en 1988 et 1995, qui contiennent essentiellement les informations sur les employés mais également quelques informations sur leurs entreprises. Non seulement nous étudions la segmentation entre les entreprises étatiques et non-étatiques, mais nous nous intéressons également au rôle particulier des entreprises à capitaux étrangers (FIEs) sur le marché du travail urbain.

Parmi les SOEs, nous pouvons aussi comparer les comportements des SOEs supervisées par le gouvernement central ou provincial et ceux des SOEs supervisées par le gouvernement local, qui représentent les degrés différents de libéralisation. Les données CHIP de 1995 contiennent aussi les informations sur le nombre annuel d'heures travaillées des individus, qui nous permettent d'inclure cette dimension potentiellement importante dans l'explication des écarts salariaux.

Le chapitre 1 présente d'abord la réforme des SOEs en deux phases, puis les évolutions et les caractéristiques des différents types d'entreprises non-étatiques. Compte tenu de la coexistence de ces différentes catégories d'entreprises sur le marché du travail urbain et de la forte hétérogénéité dans leur mode de gestion, la fixation des salaires peut être influencée par des règles institutionnelles différentes.

Le chapitre 2 présente les principales théories économiques concernant les différentiels salariaux. Le marché du travail urbain en Chine est caractérisé à la fois par une libéralisation croissante et des rigidités institutionnelles. Les inégalités de revenus salariaux peuvent trouver, d'une part, des explications néoclassiques comme la théorie du capital humain, la discrimination de genre et la globalisation et, d'autre part, des explications institutionnelles comme le partage de la rente, la segmentation du marché du travail.

Le chapitre 3 propose d'abord une analyse descriptive des mécanismes de détermination des salaires et de l'emploi dans les SOEs pendant la première phase de leur réforme. Cette analyse descriptive, basée sur les études existantes, nous aide à comprendre la particularité des institutions des SOEs qui mène à la segmentation du marché du travail entre les secteurs étatique et non-étatique. Ensuite, nous établissons une revue empirique sur l'évolution des rendements de l'éducation et des écarts salariaux entre hommes et femmes dans le processus de la libéralisation. Les études sur les rendements de l'éducation confirment l'hypothèse de la segmentation du marché du travail entre les secteurs étatique et non-étatique et le rôle important des FIEs sur le marché du travail segmenté. Les études sur les écarts salariaux de genre révèlent aussi les résultats divergents entre les entreprises de différents types de propriété.

Le chapitre 4 mène une analyse économétrique sur les différentiels salariaux entre les entreprises de différents types de propriété, en s'appuyant sur les données CHIP de 1995. A l'aide d'une extension des méthodes de décomposition de type

Oaxaca-Blinder, nous décomposons les écarts salariaux des entreprises (entreprises d'Etat supervisées par gouvernement central ou provincial, entreprises d'Etat supervisées par gouvernement local, entreprises collectives urbaines et entreprises à capitaux étrangers) en différences de caractéristiques des travailleurs, différences de nombre d'heures travaillées et différences de propriété des entreprises. Nous trouvons que l'essentiel des écarts salariaux est attribuable à la combinaison des différences de propriété et nombre d'heures travaillées. Les résultats mettent en évidence la position privilégiée des travailleurs des SOEs, notamment ceux des SOEs au niveau central ou provincial. Il est aussi montré que l'écart de salaire entre les FIEs et les SOEs centrales ou provinciales provient essentiellement de la différence d'heures travaillées et ne suffit pas pour convaincre les travailleurs à quitter ces grandes SOEs.

Le chapitre 5 propose des analyses qui se situent à l'intersection de la littérature sur la segmentation du marché du travail urbain par type d'entreprise et de la littérature sur la discrimination à l'égard des femmes. Sur la base des données CHIP de 1988 et 1995, 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 trouvons que la discrimination à l'égard des femmes a augmenté dans le secteur d'Etat et diminué dans le secteur non-étatique, ce qui semble confirmer l'hypothèse que la libéralisation économique mène à la baisse de la discrimination. Par ailleurs, la segmentation du marché du travail entre différentes catégories d'entreprises produit des impacts significatifs sur les inégalités salariales de genre.

PARTIE I – MARCHE DU TRAVAIL ET FORMATION DES
SALAIRES URBAINS : REVUE DE LA
LITTERATURE

Chapitre 1 La réforme des entreprises étatiques (SOEs) et du marché du travail

Dans ce premier chapitre, nous présentons d'abord le processus de la réforme des entreprises étatiques en distinguant deux grandes phases : la première de 1978 à 1992 et la deuxième de 1993 à 2001. Nous décrivons ensuite les évolutions et les caractéristiques des entreprises collectives urbaines, entreprises privées nationales et entreprises à investissements étrangers.

Section 1 La réforme des entreprises étatiques (SOEs)

Jusqu'en 1978, la grande majorité des entreprises relevaient de la propriété étatique. Les entreprises étatiques (SOEs) produisaient 77,6% de la production industrielle, alors que les entreprises collectives urbaines produisaient le reste⁶. Selon la Constitution Chinoise, les SOEs sont la propriété du peuple chinois. Elles peuvent être affiliées aux quatre niveaux du gouvernement : (1) niveau central ; (2) niveau provincial (*shengji*) ; (3) niveau de préfecture (*diji*) ; (4) niveau de district (*xianji*). D'après leur taille, elles peuvent être classées en trois groupes : (1) les grandes SOEs ; (2) les moyennes SOEs ; (3) les petites SOEs⁷. Avant la réforme, les SOEs n'avaient aucune autonomie, elles étaient simplement des unités de production soumises au contrôle du gouvernement central ou local. Les managers des SOEs avaient un rôle proche de celui des officiers du gouvernement.

⁶ La contribution des entreprises individuelles était négligeable.

⁷ Les grandes SOEs sont subdivisées en « grandes I » (très grandes) et « grandes II ». Les moyennes SOEs sont subdivisées en « moyennes I » et « moyennes II ». Certains économistes utilisent la définition officielle en classant les SOEs en trois groupes (petites, moyennes, grandes). D'autres distinguent deux groupes (petites et grandes) en suivant trois classifications alternatives : (1) regrouper « grandes I », « grandes II », « moyennes I » pour les grandes SOEs et « moyennes II », « petites » pour les petites SOEs ; (2) regrouper les « moyennes » et les « petites » pour les petites SOEs ; (3) désigner les 1000 plus grandes SOEs pour les grandes SOEs et tout le reste pour les petites SOEs (Cao *et al.*, 1999).

On peut distinguer deux grandes phases dans la réforme des SOEs. Pendant la première phase (1978-1993), le but de la réforme était de revitaliser les SOEs en leur accordant plus d'autonomie et d'incitations. Pendant la deuxième phase (1993-2001), le point central de la réforme se déplace graduellement vers le changement de la structure de la propriété des SOEs.

1.1 La première phase de la réforme des SOEs : l'accroissement de l'autonomie et de l'incitation

L'objectif de la première phase de la réforme des SOEs était de redonner aux producteurs de l'autonomie et d'accroître leurs incitations de sorte à augmenter leur efficacité productive. Cette phase peut être divisée en deux sous-périodes : la première de 1978 à 1984 et la deuxième de 1984 à 1992.

1.1.1 La première sous-période : 1978-1984

Conscient du problème de la centralisation excessive du pouvoir, l'Etat prenait les mesures progressives pour déléguer le contrôle administratif de la plupart des SOEs aux gouvernements locaux et transférer certains droits aux décisions aux managers des SOEs. Les SOEs étaient autorisées à produire et à vendre certains produits en dehors du plan (une fois ayant rempli les objectifs du plan) et à retenir une partie de leurs profits. La réforme a commencé par des expérimentations, dans la province de Sichuan, en 1978, puis été étendu à tout le pays. En 1980, environ 60% des SOEs (en terme de la valeur de la production) ont été concernées (Qian, 2000). En mai 1984, le Conseil d'Etat a publié un document qui annonçait l'expansion de l'autonomie des SOEs dans 10 domaines⁸, incluant le recrutement et la rémunération des employés.

En même temps, le mode de partage des profits entre l'Etat et les entreprises a connu des changements. Avant la réforme, les SOEs cédaient l'intégralité de leurs profits à l'Etat. A partir de l'année 1981, les entreprises avaient le droit de détenir la part de leurs profits excédant un quota fixé en accord avec l'Etat. Elles pouvaient utiliser ces profits retenus pour la distribution des primes aux travailleurs, le financement des programmes destinés au bien-être des employés ou le réinvestissement

⁸ « Régulations pour élargir davantage l'autonomie des entreprises étatiques » (« Dix Articles pour élargir les droits »).

dans la production. En 1983, le quota était remplacé par un taux d'imposition de 55% sur le profit (« *li gai shui* ») pour les grandes et moyennes SOEs (Lin, 1999). Mais cette mesure a connu l'échec parce qu'en présence de la distorsion des prix, les profits ne reflétaient pas l'efficacité des entreprises⁹ (Tsang et Cheng, 1994).

Pendant cette première sous-période, l'Etat a commencé à déléguer le pouvoir aux SOEs et à réaliser le partage des profits avec les SOEs (« *fang quan rang li* ») afin d'intensifier les incitations aux entreprises.

1.1.2 La deuxième sous-période : 1984-1992

En octobre 1984, pendant le Troisième Plénum du XIIème Comité Central, l'Etat a adopté un programme étendu de réformes, visant essentiellement le secteur industriel urbain, dans l'objectif d'établir une « économie de marchandise planifiée ». Pour une réforme plus approfondie des SOEs, les décideurs du gouvernement faisaient alors face à deux alternatives (Lin et Li, 2006) : (1) garder la propriété étatique des SOEs et transférer davantage le droit de gestion aux managers des SOEs ; (2) transformer les SOEs en sociétés par actions (ce qui touche plus profondément la structure de la propriété des SOEs). Le gouvernement a préféré la première proposition qui semblait être plus cohérente avec une économie socialiste¹⁰.

Inspiré par la réussite du système de responsabilité des ménages en milieu rural (SRM, voir l'encadré 1.1), l'Etat a décidé de mettre en place un « Système de Contrat de la Responsabilité du Management » (SCRM, *chengbao zhi*) dans les SOEs. Selon Byrd (1991), Fan (1994), Chen (1995), jusqu'en 1987, le SCRM avait été appliqué dans 95% des SOEs. Dans ce système, le gouvernement (ou les bureaux superviseurs) déléguait les tâches de la gestion d'une SOE à un manager (ou un groupe de managers) en stipulant les cibles spécifiques (par exemple, les quotas de production et de profit versés à l'Etat) dans un contrat, qui est conclu pour une durée de 3 à 5 ans et renouvelable (Choe et Yin, 2000). Le mode de partage des profits entre le gouvernement et les entreprises a été mieux défini : quand le profit réalisé dépasse le montant ciblé, le manager peut partager le surplus avec le gouvernement à un taux fixé

⁹ En réalité, l'Etat devait négocier des taux d'imposition particuliers avec différentes entreprises, démarche très compliquée et coûteuse en temps et en efforts.

¹⁰ Durant les années 1980, des expérimentations du système de société par action ont aussi eu lieu parmi un petit nombre de SOEs dans les grandes villes comme Beijing, Shanghai et Guangzhou, en absence d'un cadre juridique correspondant.

par le contrat. Si l'objectif n'est pas atteint, le manager doit payer une pénalité¹¹ (Groves et al., 1995).

Encadré 1.1 - La réforme du secteur agricole et la réforme des prix

La réforme du secteur agricole

En 1978, après quelques expérimentations spontanées et hardies dans des régions les plus pauvres, la pratique de la responsabilisation individuelle des terres a été répandue en milieu rural. Sans toucher à la propriété collective de la terre, l'Etat distribuait la terre aux ménages par des contrats établis entre la collectivité et les ménages. Les décisions de la production étaient accordées aux ménages, qui s'engageaient à réaliser le quota de production obligatoire qu'ils allaient vendre à l'Etat aux prix planifiés. En revanche, les ménages possédaient la production restante et pouvaient la vendre aux prix de marché. L'Etat a reconnu officiellement ce « Système de Responsabilité des Ménages » (SRM) en 1980 et s'est mis à le promouvoir activement en 1982. En 1984, presque tous les ménages agricoles ont adopté le SRM. Grâce à cette libéralisation, pendant 1978-84, la croissance du secteur agricole a été remarquable, le taux de croissance annuel moyen de la production agricole s'élève à 10%.

La réforme des prix

En 1985, un double régime de prix (*dual-track pricing system*) fut établi. Les prix contrôlés, déterminés dans le cadre de l'économie planifiée, coexistent avec les prix de marché. Ce régime de prix double a d'abord été introduit dans les zones rurales, avec le développement des marchés libres où les ménages agricoles peuvent vendre les surplus de leur production. En 1984, il a été étendu aux produits industriels. Les produits au-delà du quota planifié étaient autorisés à être vendus sur le marché, aux prix déterminés par l'offre et la demande. La part des produits vendus aux prix contrôlés a été progressivement réduite. En 1993, la libéralisation des prix a été quasiment achevée (Qian, 2000a). Selon Laffont et Senik-Leygonie (1997), en 1993, 95% des prix des biens de consommation et 88% des prix des biens de production étaient libres du contrôle de l'Etat.

Pour rendre les contraintes budgétaires des SOEs plus dures, à partir de l'année 1985, l'Etat ne finançait plus directement les investissements, les SOEs devaient désormais faire recours aux crédits bancaires en payant les intérêts (« *bo gai dai* »).

¹¹ Le montant de la pénalité est soit fixe soit proportionnel à la différence entre le montant ciblé et celui réalisé. Normalement, il ne doit pas dépasser la moitié du revenu salarial annuel du manager.

Cependant, cette mesure ne faisait que transférer la charge au secteur bancaire. Le montant des prêts douteux a grimpé de la sorte.

Afin de renforcer l'auto-responsabilité des SOEs et de distinguer la fonction du gouvernement de celle des entreprises (*zheng qi fen kai*), l'Etat a promulgué la « Loi sur les Entreprises Etatiques »¹² en 1988. Selon cette loi, le directeur de l'entreprise, désigné comme son représentant de la personnalité juridique, doit assumer l'entière responsabilité de la gestion de l'entreprise, tandis que les agences publiques, en tant que propriétaires de l'entreprise, ne doivent pas intervenir dans la gestion.

Dans le but d'élargir encore l'autonomie des SOEs, en 1992, l'Etat a élaboré les « Règlements pour la transformation des mécanismes d'opération des entreprises étatiques », qui énonçaient quatorze droits des SOEs (plus ou moins appliqués) dans différents domaines, y compris la gestion du personnel et la fixation des salaires.

Pendant cette deuxième sous-période, avec la mise en place du SCRM, les institutions des SOEs ont été rendues plus flexibles et plus d'incitations ont été créées pour les entreprises. Les lois et règlements ont été élaborés pour renforcer la discipline financière des SOEs, élargir leur autonomie et limiter l'intervention du gouvernement dans leur gestion. Néanmoins, dans la réalité, les gouvernements central et locaux détenaient toujours l'autorité ultime sur les SOEs et devaient continuer à financer leurs déficits.

1.1.3 Les résultats de la première phase de la réforme des SOEs

La plupart des études concluent l'augmentation de la productivité des SOEs pendant cette première phase de la réforme. Par exemple, Chen et *al.* (1988a, 1988b) montrent une tendance modeste mais nette à l'augmentation de la productivité globale des facteurs (PGF) de l'industrie étatique (1978-1985). Jefferson et *al.* (1992) ainsi que la Banque Mondiale (1992) confirment ce résultat sur la période 1980-1988. D'autres travaux iront dans le même sens, notamment ceux de Dollar (1990), Wu (1993) ou Jefferson et Singh (1993)¹³.

¹² "Law of the People's Republic of China on Industrial Enterprises Owned by the Whole People".

¹³ Woo et *al.* (1993), Woo et *al.* (1994), Sachs et Woo (1994) contestent ces résultats et mettent en doute la fiabilité des données et de la méthode. En faisant les ajustements, Woo et *al.* (1994) montrent que la croissance de la PGF dans le secteur de l'industrie étatique, sur la période 1984-1988, a été au mieux nulle. Jefferson et *al.* (1994) s'interrogent sur le choix des déflateurs de Woo et *al.* (1994) et répondent,

Ces résultats peuvent nous emmener à la conclusion que la privatisation n'est pas indispensable et qu'un environnement concurrentiel constitue la clé de la réussite de la transition économique (McMillan et Naughton, 1992 ; Stiglitz, 1994). Pourtant, de nombreuses recherches montrent la détérioration de la rentabilité des SOEs. Avant la réforme, la majorité des SOEs étaient rentables. Les taxes et les revenus provenant des SOEs constituaient les principales ressources du gouvernement. Néanmoins, depuis le démarrage de la réforme, malgré la croissance significative de la productivité, la rentabilité des SOEs s'est détériorée considérablement. Le nombre de SOEs présentant une perte d'exploitation et le montant de pertes ont considérablement augmenté. Le budget de l'Etat destiné à subventionner les SOEs déficitaires a augmenté de plus de 50% de 1986 à 1994 (Huang et Duncan, 1997), sans compter la subvention implicite sous forme de crédits à faibles taux d'intérêt et autres mesures protectionnistes.

Comment expliquer ce paradoxe entre l'accroissement de la productivité et la détérioration de la rentabilité des SOEs? Les économistes sont partagés sur la question entre ceux qui mettent d'abord l'accent sur la concurrence et ceux qui soulignent la propriété (Zhang *et al.*, 2001). Les partisans de la « concurrence » avant tout expliquent que des mécanismes de marchés efficaces réduisent la rente monopolistique des SOEs et donc leurs profits. La baisse de la rentabilité des SOEs reflète donc l'amélioration de l'efficacité de l'économie (Naughton, 1992 ; Jefferson et Rawski, 1994). Par contre, selon les partisans de la « propriété », la baisse du profit révèle un problème intrinsèque des SOEs : le problème d'agence provenant de la séparation de la propriété et du contrôle, qui conduit à l'appropriation des profits par les « insiders » des SOEs et entrave l'amélioration de l'efficacité des SOEs (Woo *et al.*, 1993 ; Fan et Woo, 1996 ; Sachs et Woo, 1997). En particulier, Woo *et al.* (1993), Fan et Woo (1996), puis Sachs et Woo (1997) lient la baisse du profit à la rémunération excessive du travail dans le partage de la valeur ajoutée. Ils considèrent qu'à cause de la réduction de la capacité de surveillance de l'Etat et des contraintes budgétaires « molles » pour les SOEs, les directeurs ne sont pas incités à résister à la réclamation de la hausse des salaires, d'autant plus que la promotion des directeurs vers les plus grandes SOEs est déterminée en partie par l'augmentation du bien-être des employés pendant leur mandat.

dans Jefferson *et al.* (1996), aux critiques de Woo *et al.* (1994). Ils montrent la robustesse de leurs résultats antérieurs quant à la croissance de la PGF en contrôlant les sources potentielles du biais que ces derniers indiquent.

L'interprétation de ce paradoxe est reliée à une question capitale : est-ce que la privatisation est indispensable pour la réforme des SOEs ? Les partisans de la « concurrence » soutiennent la poursuite de la réforme partielle et graduelle qui ne touche pas à la propriété étatique, tandis que les partisans de la « propriété » prescrivent une réforme radicale impliquant un transfert de droits de propriété qui est, selon eux, indispensable pour améliorer l'efficacité de gestion¹⁴.

Encadré 1.2 – La décentralisation fiscale

Avant la réforme, le système fiscal suivait le principe de « revenus et dépenses unifiés » (*tongshou tongzhi*). Le gouvernement central a le contrôle absolu sur la collecte et la distribution des revenus. En 1980, l'Etat a adopté un système de contrat fiscal surnommé « manger dans les cuisines séparées » (*fenzao chifan*). Il s'agit de séparer le budget central des budgets locaux par des contrats de partage des revenus fiscaux entre le gouvernement central et les gouvernements locaux. En 1994, un système de partage fiscal (*fen shui zhi*) a été mise en place. Dans ce système, le partage des recettes fiscales entre l'Etat et les autorités locales est explicitement défini. Après la réforme fiscale en 1994, les dépenses des gouvernements locaux sont plus reliées à leurs recettes.

Dans les années 1990, la performance financière des SOEs a continué à se détériorer. Elles dépendaient de plus en plus des crédits bancaires pour l'investissement, les consommations intermédiaires, le paiement des employés et des retraités et l'accomplissement des obligations fiscales (Dong et Putterman, 2003). Le ratio passif/actif des SOEs a augmenté de 19% en 1980 à 79% en 1994 (Lardy, 1998). Les pertes des SOEs pèsent lourdement sur le système bancaire et menacent la stabilité de l'économie. La réforme plus approfondie des SOEs est devenue une nécessité urgente.

En ce moment-là, l'expansion du secteur non-étatique a créé des conditions favorables pour la restructuration du secteur étatique. En 1993, le secteur étatique n'était plus prédominant dans l'économie chinoise. Dans l'industrie, la part de la

¹⁴ Ce débat est présenté alternativement par Woo (1999) comme la divergence entre une « école expérimentaliste » et une « école de convergence ». L'école expérimentaliste regarde la réforme comme un processus expérimental menant l'économie chinoise vers un modèle unique; l'école de convergence y voit une convergence inévitable vers l'économie du marché capitaliste.

production des SOEs s'est repliée à 43% de la production nationale, la part de l'emploi des SOEs dans l'emploi urbain s'est contractée à moins de 60% (Cao et *al.*, 1999).

La décentralisation est un autre facteur favorable à la réforme plus approfondie du secteur étatique (voir l'encadré 1.2). Les contraintes budgétaires des gouvernements locaux ont été durcies à la suite des réformes fiscale et financière. Il est devenu de plus en plus coûteux pour les gouvernements locaux d'entretenir les SOEs inefficaces, de sorte qu'ils sont poussés à prendre l'initiative de privatiser les SOEs (Cao et *al.*, 1999).

Ainsi, depuis le milieu des années 1990, la réforme des SOEs se tourne graduellement vers la restructuration de la propriété.

1.2 La deuxième phase de la réforme des SOEs : la restructuration de la propriété

Dans les années 1990, la stratégie de la réforme diffère entre les petites SOEs et les grandes SOEs. L'Etat approuve graduellement la privatisation des petites SOEs tandis qu'il maintient toujours le contrôle sur les grandes SOEs (Cao et *al.*, 1999). Nous présentons d'abord les caractéristiques distinctes des petites et des grandes SOEs. Ensuite, nous suivons la progression de la réforme pendant cette deuxième phase, que nous divisons également en deux sous-périodes : la première de 1993 à 1997 et la deuxième de 1997 à 2001¹⁵.

1.2.1 La comparaison entre les petites et les grandes SOEs

Nous avons vu plus haut que les SOEs se distinguent par leur taille et leur affiliation administrative. La plupart des petites et moyennes SOEs sont sous la supervision des gouvernements au niveau du district ou de la préfecture, les grandes SOEs sont sous la supervision du gouvernement central ou provincial. Les petites et moyennes SOEs se trouvent le plus souvent dans les secteurs compétitifs et les grandes SOEs dans les secteurs de monopole naturel (télécommunication, chemin de fer...) ou les secteurs de monopole institutionnel (transport aérien, banque, électricité, pétrochimie...).

¹⁵ Nous choisissons de limiter notre discussion à la période 1997-2001, une période importante de la restructuration.

Tableau 1.1 – Les indicateurs des SOEs par taille (1993)

	Nombre	Production	Emploi	Valeur nette des capitaux fixes	Profits et taxes
Grandes SOEs	4,7%	56,7%	43,2%	62%	66,7%
Moyennes SOEs	13%	23,6%	25,6%	18,5%	19,4%
Petites SOEs	82,3%	19,7%	31,2%	19,5%	13,9%

Source : Cao et *al.* (1999).

Nous empruntons le tableau de Cao et *al.* (1999), qui montre qu'en 1993, les grandes SOEs comptent pour environ 2/3 du profit et des taxes, plus de 60% des capitaux fixes nets, tandis que les petites et moyennes SOEs comptent pour 95% en nombre d'entreprises, 57% en nombre de travailleurs et 43% de la production industrielle du secteur étatique (Annuaire Statistique de Chine, 1994, cité dans Cao et *al.*, 1999). D'ailleurs, les petites SOEs ont en général de moins bonnes performances financières que les grandes et moyennes SOEs. En 1994, 90% des SOEs connaissant une perte d'exploitation sont les petites SOEs, 60% des petites SOEs ne sont pas rentables (Cao et *al.*, 1999). Les petites SOEs (surtout celles au niveau du district) s'avèrent incapables de concurrencer ni avec les entreprises non-étatiques plus flexibles en termes d'institutions, ni avec les grandes SOEs privilégiées en termes de technologie, de capital humain, d'économies d'échelle et de pouvoir monopole.

1.2.2 La première sous-période : 1993-1997

Suite à la visite de Deng Xiaoping dans le Sud au printemps 1992, qui marque la relance des réformes, le Troisième Plénum du XIVème Comité Central a adopté en novembre 1993 les « Décisions sur les sujets concernant l'établissement d'une économie socialiste de marché » ("Décisions") pour encourager la transition vers l'économie de marché. La dégradation de la performance des SOEs constitue la préoccupation principale des dirigeants. Dans les "Décisions", l'Etat fixe l'objectif de mettre en place l'« institution des entreprises modernes », caractérisée par « une structure de propriété clairement définie, des responsabilités et des droits sur les bénéfices bien définis, l'opération des SOEs exemptes de l'intervention du gouvernement et la gestion

scientifique ». En juillet 1994, la « Loi de Société »¹⁶ est entrée en vigueur pour accompagner les nouvelles réformes des SOEs. Selon cette loi deux types d'entreprises sont définis : les sociétés à responsabilité limitée (SRL, *youxian zeren gongsi*) et les sociétés par actions (SPA, *gufen youxian gongsi*)¹⁷.

En 1995, le gouvernement a formulé la stratégie de la réforme des SOEs par « maintenir le contrôle sur les grandes SOEs et libéraliser les petits SOEs » (*zhuada fangxiao*), c'est-à-dire le gouvernement décide de maintenir la propriété étatique et le contrôle des grandes SOEs dans les secteurs stratégiques et de privatiser les petites SOEs (et les moyennes SOEs, dans une moindre mesure) dans les secteurs hautement compétitifs¹⁸.

La restructuration¹⁹ des SOEs au niveau du district (les petites SOEs) s'est répandue spontanément pendant 1994-1996²⁰, après les « Décisions » en 1993. Bien que le terme « privatisation » ne soit pas employé officiellement, beaucoup de SOEs ont été de facto privatisées. La restructuration se fait de diverses manières : la sous-traitance, le crédit-bail (*leasing*), la vente aux agents privés (individus ou entreprises) chinois ou étrangers, la « corporatisation »²¹, la vente des actions aux employés (« *stock cooperatives* », *gufen hezuozhi*²²), la mise en faillite, etc. Jusqu'à la fin de l'année 1996, dans les provinces pionnières, 70% des petites SOEs ont été restructurées, dans

¹⁶ C'est la première législation qui donne un cadre unifié pour régir toutes les entreprises de différents types de propriété.

¹⁷ Les SRL ont un seuil d'avoir du capital moins élevé et doivent avoir 2-50 contributeurs du capital ; les SPA ont un seuil plus élevé. Seules les SPA peuvent collecter des fonds par introduction en bourse (*initial public offering*, IPO).

¹⁸ D'après les « Décisions » en 1993, « Les entreprises étatiques de moyenne et grande taille sont le pilier de l'économie nationale ;...il est convenable de faire l'expérimentation de la corporatisation...Quant aux entreprises étatiques de petite taille, la gestion de certaines peut être transférée sous forme de contrat ou de crédit-bail (*leasing*); d'autres peuvent adopter le système de partenariat par l'émission des actions, ou bien être vendues aux collectivités ou aux individus. »

¹⁹ En Chine le terme « restructuration » (*gai zhi*) est employé au lieu de la « privatisation », à cause de la contrainte idéologique. Dans le cas des petites SOEs, la restructuration s'agit le plus souvent d'une privatisation de facto. Pour les grandes et moyennes SOEs, au moins jusqu'au milieu des années 1990, les mesures de la restructuration consistent à « corporatiser » (« *gong si hua* ») les SOEs, c'est-à-dire, à les transformer en sociétés à responsabilité limitée ou en sociétés par actions.

²⁰ L'expérimentation de la privatisation des petites SOEs a déjà apparu en 1992 au niveau local, dans certaines provinces comme Shandong, Guangdong, et Sichuan (Cao *et al.*, 1999).

²¹ Selon la Banque Mondiale (1995), la « corporatisation » est définie comme la diversification de la structure de la propriété, notamment par l'introduction de détenteurs d'actions non-étatiques. Elle se distingue de la privatisation, qui est définie comme « la vente des actifs étatiques qui mène au transfert du contrôle de la gestion aux investisseurs privés » (Shirley, 1999).

²² Les entreprises coopératives par actions sont caractérisées par l'achat des actions par les employés. C'est une forme innovatrice de la propriété adoptée par une part importante des petites SOEs après la privatisation.

beaucoup d'autres provinces, environ la moitié des petites SOEs ont été restructurées (Cao et *al.*, 1999)²³.

Quant aux grandes et moyennes SOEs, en 1994, le gouvernement a choisi 100 SOEs centrales et 2348 SOEs locales de moyenne et grande taille pour expérimenter la corporatisation, qui consiste à transformer ces SOEs en SRL ou en SPA gouvernées par la « Loi de société », sans pourtant les privatiser (RIIE, 1998). Néanmoins, la plupart des SOEs choisies ont été simplement transformées en « SRL entièrement étatiques ». L'expérimentation n'a pas porté de fruits, comme l'Etat reste toujours le propriétaire exclusif dans ces SOEs. Pendant la période 1994-1997, la réforme de la propriété des grandes SOEs reste toujours dans la phase d'expérimentation.

1.2.3 La deuxième sous-période : 1997-2001

En 1997, lors du 15e Congrès National du Parti, un pas décisif a été affranchi : la propriété privée devient une « composante importante de l'économie » et gagne enfin sa légitimité. L'Etat a réaffirmé la stratégie de « maintenir le contrôle sur les grandes SOEs et libéraliser les petits SOEs » et a mis en avant la « corporatisation » des SOEs, qui remplace le SCRM comme le thème central de la réforme des SOEs. La privatisation des petites SOEs s'accélère davantage après l'année 1997. Déterminé à résoudre les difficultés des SOEs, le premier ministre Zhu Rongji fixe alors l'objectif de « mettre en place l'institution des entreprises modernes » dans toutes les SOEs déficitaires et de transformer leurs pertes en surplus en trois ans. Une vague de la restructuration des entreprises étatiques a eu lieu par la suite. Entre 1997 et 2001, le nombre des moyennes et grandes SOEs a par conséquent diminué de 14 811 à 8 675 (Jefferson et Su, 2006). La restructuration de la propriété s'étend aussi aux entreprises collectives. Jusqu'à la fin de l'année 1998, plus de 80% des entreprises étatiques et collectives au niveau du district et au-dessous ont été privatisées (Zhao, 1999).

La privatisation des petites SOEs s'est répandue spontanément par les initiatives locales. En effet, elle est impulsée par la somme considérable de dettes accumulées dans le secteur étatique. Les gouvernements locaux, contraints par les ressources financières, ne sont pas capables de revitaliser les SOEs sous leur supervision. Quant aux grandes

²³ Il n'y a pas de statistiques à l'échelle nationale concernant l'étendu de la privatisation des petites SOEs. Ces pourcentages sont suggérés par les résultats des enquêtes.

SOEs au niveau central et provincial, malgré la restructuration lancée par l'Etat, la connexion entre le gouvernement et les entreprises reste très étroite. D'après Qian (2002), dans ce contexte institutionnel, il est difficile d'établir un système de gouvernance d'entreprise efficace.

Section 2 L'expansion du secteur non-étatique

Nous venons de montrer que l'Etat a choisi de réformer graduellement les SOEs avant d'entamer les privatisations. Jusqu'au milieu des années 1990, la réduction de la taille du secteur étatique n'a pas commencé. Pendant la même période, l'Etat a pris des mesures pour promouvoir l'émergence d'un secteur non-étatique composé d'entreprises collectives, d'entreprises privées nationales et d'entreprises à capitaux étrangers. Le développement du secteur non-étatique a modifié significativement le fondement du marché du travail urbain. Vers le milieu des années 1990, plus d'un tiers de la main-d'œuvre urbaine était employée dans le secteur non-étatique. Dans cette section nous donnons d'abord une vue d'ensemble de l'évolution de la structure de l'emploi par type de propriété des entreprises. Ensuite nous décrivons les différents types d'entreprises non-étatiques.

2.1 L'évolution de la structure de l'emploi par type de propriété des entreprises

En 1978, la presque totalité de l'emploi urbain se partageait entre deux secteurs : le secteur étatique et le secteur collectif. A part ces deux secteurs, il y avait un petit pourcentage de travailleurs dans les entreprises individuelles à petite échelle. En effet, avec l'achèvement de la transformation sociale de l'industrie et du commerce privés, en 1956, l'économie privée a été éradiquée en zone urbaine²⁴.

A la fin des années 1970, le secteur étatique n'arrivait pas à absorber le nombre croissant de demandeurs d'emploi. C'est un des facteurs qui conduisait l'Etat à encourager le développement du secteur non-étatique (Sabin, 1994). D'ailleurs les entreprises non-étatiques pouvaient fournir au marché des biens et services qui étaient

²⁴ En zone rurale, la propriété privée a aussi été éliminée avec la collectivisation de la production agricole.

jusqu'alors inexistants, constituer une source de revenu fiscal supplémentaire pour l'Etat et créer l'environnement concurrentiel pour les SOEs.

Le Tableau 1.2, emprunté de Qian (1995), illustre la classification de la propriété des entreprises.

Une entreprise non-étatique peut être une entreprise urbaine ou une entreprise rurale. Jusqu'en 1993²⁵, les entreprises non-étatiques sont classées en trois catégories : les entreprises collectives, les entreprises individuelles et les autres types d'entreprises qui regroupent les entreprises privées nationales et étrangères.

Les entreprises collectives urbaines (UCEs) comportent : 1) les UCEs du district qui sont des grandes UCEs ; 2) les UCEs de proximité qui sont plus petites ; 3) les coopératives urbaines. Les entreprises collectives rurales comprennent : 1) les entreprises collectives du bourg ; 2) les entreprises collectives des villages ; 3) les coopératives rurales.

Les entreprises individuelles (*getihu*) peuvent embaucher au maximum 7 employés. Les entreprises en opération privée (*siying qiye*) réapparaissent depuis 1981 et n'ont été reconnues officiellement qu'en 1988, après la promulgation des « Régulations Provisoires des Entreprises Privées ». Ce document définit une entreprise en opération privée comme « une organisation à but lucratif possédée par des particuliers et employant plus de 7 personnes ».

Quant aux entreprises à capitaux étrangers (FIEs), il existe aussi trois principales formes : 1) les coentreprises sino-étrangères; 2) les entreprises en coopération sino-étrangère ; 3) les entreprises entièrement étrangères.

²⁵ Avec l'avancement de la réforme des SOEs dans les années 1990, d'autres nouvelles formes de propriété non-étatique apparaissent.

Tableau 1.2 – La classification de la propriété des entreprises

Entreprises étatiques		Entreprises non-étatiques				
		Collective		Individuelle		Autres
		Entreprises publiques			Entreprises privées	
Urbaine	Au niveau central / provincial / préfecture/ district	Entreprises du district	Entreprises de proximité	de Coopératives urbaines	Individuelle urbaine	Privée ; Joint-Ventures sino-étrangers; Autres
Rurale	n/a	Entreprises des bourgs	Entreprises des villages	des Coopérative rurale	Individuelle rurale	Joint-Ventures

(TVEs)

Source : Qian (1995).

Le Tableau 1.3 nous montre l'évolution des parts des entreprises de différents types de propriété dans l'emploi total urbain pendant la période 1978-1999.

Tableau 1.3 – L'évolution de la part des entreprises de différents types de propriété dans l'emploi urbain total

Année	Entreprises étatiques	Entreprises collectives urbaines	Entreprises à capitaux étrangers	Entreprises privées ¹	Entreprises individuelles	Autres ²
1978	78,3%	21,5%			0,2%	
1980	76,2%	23,0%			0,8%	
1984	70,6%	26,3%			2,8%	0,3%
1985	70,2%	26,0%	0,0%		3,5%	0,3%
1986	70,2%	25,7%	0,1%		3,6%	0,3%
1987	70,0%	25,3%	0,2%		4,1%	0,4%
1988	70,0%	24,7%	0,2%		4,6%	0,5%
1989	70,3%	24,3%	0,3%		4,5%	0,6%
1990	70,2%	24,1%	0,4%	0,4%	4,2%	0,7%
1991	69,9%	23,8%	1,1%	0,4%	4,5%	0,3%
1992	69,7%	23,2%	1,4%	0,6%	4,7%	0,4%
1993	68,5%	21,3%	1,8%	1,2%	5,8%	1,4%
1994	66,7%	19,5%	2,4%	2,0%	7,3%	2,1%
1995	65,0%	18,2%	3,0%	2,8%	9,0%	2,0%
1996	64,1%	17,2%	3,1%	3,6%	9,7%	2,3%
1997	62,4%	16,3%	3,3%	4,2%	10,9%	2,9%
1998	56,9%	12,3%	3,7%	6,1%	14,2%	6,8%
1999	55,0%	11,0%	3,9%	6,8%	15,5%	7,8%

Source : Annuaires Statistiques de Chine.

Notes : 1. La catégorie « entreprises privées » recensée par les statistiques de l'Etat ne prend pas en compte les entreprises individuelles, les entreprises étrangères ou les sociétés par actions qui sont de nature privée.

2. La catégorie « autres » est composée par les sociétés à responsabilité limitée, les sociétés par actions et les entreprises coopératives par actions, dont la plupart sont les SOEs réformées.

Entre 1978 et 1995, la part de l'emploi des SOEs est passée de 78% à 65% dans l'emploi urbain total. Pendant cette période, la restructuration des SOEs ne s'est pas encore manifestée sous une forme très vigoureuse ; la réduction des sureffectifs à grande échelle n'a pas encore été y appliquée. L'augmentation du poids du secteur non-étatique était jusqu'alors due uniquement à l'entrée des nouvelles entreprises non-étatiques²⁶. Lau et *al.* (2000) montrent que pendant la période de 1978-1993, l'emploi du secteur étatique a augmenté de 46%, tandis que celui du secteur non-étatique urbain a augmenté de 144%²⁷.

La part de l'emploi dans les UCEs a d'abord augmenté au début de la réforme, puis diminué sensiblement dans les années 1990. Elles ne représentaient que 11% de l'emploi urbain total en 1999. La part de l'emploi dans les entreprises privées et individuelles nationales a commencé à augmenter plus significativement à partir de l'année 1993. Ensemble elles représentaient plus de 20% de l'emploi urbain total à la fin des années 1990. Enfin, l'emploi dans les entreprises à capitaux étrangers a stablement augmenté mais sa part dans l'emploi urbain total est faible (4% en 1999)²⁸.

2.2 Les entreprises collectives urbaines²⁹

A la fin des années 1970, les entreprises collectives urbaines (UCEs) ont été appelées à jouer le rôle supplémentaire dans la création d'emplois et dans l'offre de biens et services moins intensifs en capital (Putterman et Dong, 2000).

Les entreprises collectives urbaines sont financées et supervisées par les collectivités locales. Le mode de gestion des entreprises collectives n'est pas fondamentalement différent de celui des SOEs. C'est une forme de propriété publique. Sa définition officielle est la suivante : « une forme économique où les moyens de

²⁶ Plus tard, beaucoup de SOEs sont transformées en entreprises non-étatiques.

²⁷ L'emploi du secteur non-étatique rural a augmenté de 414%. La majorité des entreprises non-étatiques qui ont émergé dans cette période sont les entreprises collectives financées par les gouvernements locaux, notamment les entreprises collectives rurales (les entreprises de bourgs et de villages, TVEs). Les TVEs jouaient un rôle très important dans l'économie chinoise. Comme notre travail se concentre sur le marché du travail urbain, nous omettons une présentation plus détaillée de cette catégorie d'entreprises.

²⁸ En termes de production, la position des SOEs s'est aussi affaiblie. En 1994, le taux de croissance annuel de la production industrielle des SOEs était de 6,5%, beaucoup plus faible que celui de la production industrielle totale qui était de 26,1%. En 1996, la production industrielle des SOEs représentait 28,5% de la production industrielle totale, tandis que la contribution des entreprises collectives urbaines et rurales était de 39,4%, les entreprises individuelles 15,5%, les autres types d'entreprises (capitaux étrangers, privées nationales...) 16,5% (Xiao, 1998).

²⁹ Notre description des entreprises collectives urbaines se réfère à Sit (1983), Tang et Ma (1985).

production sont possédés collectivement par tous les travailleurs ou tous les membres de la communauté. Elle recouvre les activités dans l'agriculture, la forestage, l'élevage, la pêche et autres entreprises et institutions administrées par les communes populaires rurales, les brigades ou équipes de production, aussi bien que les entreprises et institutions collectives créées et gérées par les villes, les districts et les bourgs. » (Tang et Ma, 1985). La propriété collective est une forme intermédiaire entre la propriété privée et la propriété étatique.

Les UCEs sont nées de la création de coopératives à partir des artisans privés pendant la période de la transformation sociale (1952-1957). Le but initial de l'Etat était de les transformer finalement en entreprises étatiques. Cependant, elles ont continué à coexister avec les SOEs pour plusieurs raisons (Sit, 1983) : 1). Les UCEs sont caractérisées par une petite échelle de production et une distribution géographiquement dispersée, ce qui constitue leur avantage dans certaines branches de l'industrie manufacturière. 2). Les UCEs sont plus flexibles, proches des consommateurs et plus réactives à la fluctuation de la demande. A côté du système rigide de la planification centrale, elles peuvent offrir des biens de consommation, des services, qui ne sont pas pris en compte par le plan, et des biens destinés à l'exportation. 3). Les UCEs sont intensives dans l'utilisation de travail et nécessitent une petite somme d'investissements en capital. Elles jouent un rôle important dans la création d'emplois. Le nombre d'employés dans les UCEs atteignait 36,3 million en 1991, soit 23% de la main-d'œuvre urbaine, niveau historiquement le plus élevé (Giles et *al.*, 2006).

Les UCEs sont regroupées par branche industrielle et gérées par une compagnie représentative dans chaque branche. Les UCEs remettent une grande partie de leurs profits à l'Etat et une autre partie à cette compagnie pour constituer un fonds d'investissements qui sert à financer l'expansion des entreprises existantes et l'entrée des nouvelles entreprises. A partir de 1984, un SCRM semblable à celui appliqué aux SOEs a été introduit dans les UCEs, pour gérer le partage du profit entre les UCEs et leurs superviseurs.

Par rapport aux entreprises privées nationales, les UCEs ont les contraintes budgétaires plus « molles ». Les gouvernements locaux subventionnent souvent les UCEs par les allégements fiscaux ou les crédits aux termes préférentiels. La perte encourue par une UCE peut être palliée par le profit versé par d'autres UCEs à la compagnie gérante de chaque branche. Attirées par ces avantages, beaucoup

d'entreprises privées nationales choisissent d'être enregistrées sous l'étiquette d'UCES (« porter le chapeau rouge », voir la section 3.2.3).

Par rapport aux SOEs, les UCES sont significativement désavantagées. Elles ont moins d'assistance financière de l'Etat. Les employés des UCES sont moins bien payés que ceux des SOEs. Ils ne jouissent pas des mêmes bénéfices sociaux ou sécurité de l'emploi que les employés des SOEs³⁰. Les emplois dans le secteur collectif sont donc moins attractifs. Etre employé dans une entreprise collective devient même le symbole d'un statut social inférieur, notamment dans les petites entreprises collectives où se sont concentrés les travailleurs défavorisés (non-qualifiés, femmes, travailleurs âgés et jeunes).

Néanmoins, les UCES sont moins sujettes à l'intervention de l'Etat par rapport aux SOEs. Pendant la réforme, les UCES sont de plus en plus caractérisées par un degré significatif de gestion privée. A partir du milieu des années 1980, il est devenu possible de transférer la gestion des UCES vers les individus par le leasing. Depuis le milieu des années 1990, sous la pression concurrentielle des grandes SOEs et des entreprises privées (Appleton et al., 2005), le secteur des UCES s'est rétréci de façon spectaculaire, beaucoup d'UCES ont été restructurées (privatisées). De 1995 à 2001, le nombre d'employés dans les UCES est tombé de 31,5 millions à 12,9 millions (Giles et al., 2006).

2.3 Les entreprises privées nationales³¹

En 1978, le nombre de travailleurs dans les entreprises individuelles (*getihu*) urbaines était de 150 000 personnes, soit moins de 0,2% de l'emploi urbaine. En 1997, le nombre de cette catégorie de travailleurs a atteint 19,2 millions personnes, soit près de 10% du total. Le nombre d'employés dans les entreprises privées nationales (*siying qiye*) est passé de 570 000 (0,3% du total) en 1990 à 7,5 millions (3,7% du total) en 1997 (Lu Zheng, 2004).

³⁰ Les grandes UCES sont plus proches des SOEs. Les salaires et les bénéfices non salariaux y sont plus élevés par rapport aux petites UCES, l'emploi est aussi assuré à vie dans les grandes UCES.

³¹ L'économie privée rurale s'est développée même plus tôt et plus rapidement, et a joué un rôle important dans l'industrialisation rurale. Notre discussion se limite sur le secteur privé urbain.

D'après Gregory et *al.* (2000), on peut distinguer trois phases dans le développement du secteur privé. Pendant la première phase (1978-1983), le secteur privé se limitait aux entreprises individuelles (*getihu*), qui étaient censées jouer un rôle marginal en occupant des niches laissées par le secteur étatique et collectif.

La deuxième phase couvre la période de 1984 à 1992. Elle correspond à l'émergence des entreprises en exploitation privée (*siying qiye*). Avant 1988, les entreprises privées avec plus de 7 employés pouvaient être enregistrées comme des entreprises collectives. Elles étaient appelées des entreprises avec « chapeaux rouges », du fait que ces entreprises, en réalité privées, portaient le chapeau de la propriété collective pour contourner la réglementation de l'Etat. Même après la promulgation des « Régulations Provisoires des Entreprises Privées » en 1988, beaucoup d'entreprises privées continuaient à exister sous la couverture des « chapeaux rouges » de façon à bénéficier du soutien du gouvernement local et à se protéger contre le changement de politique de l'Etat. Par conséquent, la taille et la performance du secteur privé était difficile à évaluer avec précision.

En 1989, après les événements de la place *Tian'anmen*, le développement du secteur privé a été freiné. Le nombre d'entreprises en exploitation privée a significativement été réduit. Beaucoup d'entre elles se sont transformées en entreprises collectives ou ont réduit leurs employés à moins de 7 personnes.

En 1993, la réforme est relancée et la propriété privée est reconnue comme la « composante supplémentaire » de l'économie. Cela marque le début de la troisième phase du développement du secteur privé. Avec la réforme fiscale en 1994, le lien étroit entre les revenus locaux et les dépenses locales incite les gouvernements locaux à développer le secteur privé, puisque les revenus générés par le secteur privé ne sont pas soumis au partage avec l'Etat. Notamment après l'année 1995, dans le contexte de la détérioration de la performance des SOEs et de l'augmentation du nombre de travailleurs licenciés, les gouvernements locaux déploient davantage d'efforts pour privatiser les anciennes SOEs et encourager la création des nouvelles entreprises privées. En 1999, la constitution a été amendée et les entreprises privées ont enfin obtenu une position juridiquement égale à celle des entreprises publiques.

A travers ces étapes du développement du secteur privé national, nous voyons que pendant longtemps, les entreprises privées n'avaient pas une identité bien définie et

leurs droits de propriété étaient mal protégés. Elles fonctionnaient dans un environnement caractérisé par d'importantes incertitudes légales et politiques.

Pour protéger les SOEs de la concurrence, l'entrée des entreprises privées était défendue dans environ 30 secteurs économiques et restreinte dans une vingtaine d'autres (Gregory et al., 2000 ; Kanamori et Zhao, 2004). L'économie privée commençait donc par se développer à la marge, dans certains secteurs de l'industrie et du commerce, sans toucher le noyau de l'économie étatique. Les entreprises privées sont aussi sérieusement désavantagées en ce qui concerne la demande des crédits bancaires³², l'accès au marché des biens et services, le traitement fiscal, etc.

Les entreprises privées ont des difficultés à obtenir et à garder les travailleurs qualifiés. A cause de leur manque de ressources financières, elles ont tendance à minimiser l'utilisation de travailleurs hautement éduqués (Zhao, 2001). Elles ne peuvent pas offrir la sécurité de l'emploi et les bénéfices sociaux comme le font les SOEs, ni de bonnes perspectives de carrière à cause de leur environnement incertain. Par conséquent, la plupart des diplômés universitaires ne veulent pas travailler dans une entreprise privée chinoise, même si cette dernière offre un salaire plus élevé qu'une entreprise étatique (Grégory et al., 2000).

2.4 Les entreprises à investissements étrangers

A la fin des années 1970 la Chine est sortie d'une longue période d'isolement du reste du monde. Le gouvernement s'est rendu compte de la nécessité de l'ouverture économique : l'entrée d'investissements étrangers pouvait représenter à la fois une injection de capital dans l'économie et la diffusion de savoir-faire technologique et managérial.

L'accroissement de l'afflux d'IDE et sa répartition géographique

En 1980, le gouvernement a établi quatre Zones Economiques Spéciales (ZES) dans deux provinces côtières du Sud (Guangdong et Fujian)³³. Le gouvernement y

³² Comme le notent Gregory et al. (2000), elles dépendent principalement des ressources internes de financement, non seulement pour le capital du démarrage, mais aussi pour les investissements successifs.

³³ Shenzhen, Zhuhai, et Shantou dans la Province de Guangdong, et Xiamen dans la Province de Fujian. Les provinces de Guangdong et Fujian sont choisies pour leur position géographique. Elles sont proches

appliquait des politiques préférentielles, par exemple, des exemptions de droits de douane pour les importations, la réduction du taux d'imposition sur les revenus, pour inciter l'entrée des investissements directs étrangers (IDE). Jusqu'en 1983, les IDE se concentraient dans ces ZES et leur somme, qui s'accumulait à 1,8 milliard de dollars, était encore faible (OCDE, 2000). En 1984, quatorze autres villes côtières se sont ouvertes aux IDE, offrant également des avantages fiscaux et juridiques généreux. De 1985 à 1988, une bande côtière d'ouverture économique s'est formée, incluant sept régions côtières du Sud au Nord³⁴. Ainsi, la répartition des IDE s'est étendue des ZES aux régions côtières entières.

En 1986, avec la promulgation des « Réglementations pour encourager les investissements étrangers », l'attitude du gouvernement envers les IDE est passée de « permettre » à « encourager ». Grâce au renforcement des réglementations et à l'élargissement graduel des zones ouvertes, la confiance des investisseurs étrangers s'est renforcée. De 1984 à 1988, la somme d'afflux des IDE s'est élevée à 10,3 milliards de dollars (OCDE, 2000).

Jusqu'alors, l'ouverture économique se limitait aux régions côtières. Ces dernières étaient ainsi privilégiées en termes de fiscalité, de devises retenues³⁵, d'accès au marché international et d'acquisition de capital et de technologie ou de savoir-faire managérial. Ces inégalités d'opportunités incitaient les travailleurs qualifiés et les disponibilités financières des régions intérieures à migrer vers les régions côtières. La répartition géographique très déséquilibrée des IDE constitue une des causes principales de l'accroissement des écarts des revenus régionaux.

Après la tournée d'inspection de Deng Xiaoping au Sud en 1992, la politique d'ouverture s'est affirmée et s'est étendue aux provinces intérieures, voire à celles de l'Ouest³⁶. A partir de 1993, la Chine est devenue le deuxième plus grand pays

de Hong Kong, Macao, Taiwan et des pays de l'Asie du Sud-est, où vivent beaucoup de chinois d'outre-mer.

³⁴ En 1985, trois régions côtières (le delta de la Rivière de Perles et le Triangle Méridional de Fujian de la côte sud, le delta du Yangtze de la côte est) ont été choisies pour devenir des zones côtières d'ouverture, auxquelles se sont adjointes quatre autres régions en 1988 (la péninsule de Shandong et les provinces de Liaoning et Hebei dans le Nord, et la province de Guangxi dans le Sud-Ouest).

³⁵ Jusqu'en 1994, les entreprises nationales subissent le système de rétention de devises étrangères qui leur permet de garder seulement un pourcentage des devises provenant des exportations. Par contre, les FIEs peuvent conserver la totalité de leurs revenus en devises et échanger des devises entre eux.

³⁶ Voir Démurger *et al.* (2002) pour une description détaillée des régions ouvertes au début des années 1990s.

destinataire d'IDE du monde et le plus grand receveur d'IDE parmi les pays en développement. En 1997 et en 1998, l'afflux annuel des IDE atteignait 45 milliards. Malgré cette expansion, les régions côtières restaient largement dominantes dans l'accueil des IDE. Entre 1983 et 2000, elles ont absorbé environ 88% des IDE (Fung et al., 2004).

Par rapport aux entreprises privées nationales, les entreprises à investissements étrangers (FIEs) se développent dans un environnement beaucoup plus favorable. Leur implantation est encouragée et facilitée par le gouvernement. Elles bénéficient d'un traitement fiscal particulièrement privilégié. D'après *China International Taxation Research Council* (2000), jusqu'à la fin des années 1990, les taux effectifs d'imposition sur les revenus des entreprises étaient de 25-28% pour les entreprises nationales et de 7-14% pour les FIEs. Le nombre d'employés dans les FIEs est passé de 600 000 (0,3% du total) en 1985 à 5,8 millions (2,9% du total) en 1997 (Lu Zheng, 2004).

La composition sectorielle des IDE

La stratégie d'ouverture de la Chine s'est caractérisée par la promotion des exportations associée à une protection du marché intérieur. Les projets d'IDE orientés vers l'exportation bénéficient de traitements particulièrement avantageux³⁷. Ainsi, les études constatent que jusqu'au milieu des années 1990, l'essentiel des afflux d'IDE s'est dirigé vers deux secteurs : le secteur manufacturier et le secteur immobilier (Lai, 2002 ; Chen, 1997b ; Broadman et Sun, 1997)³⁸. Le Tableau 1.4, emprunté de Chen (1997b), nous montre leurs parts respectives pendant la période 1983-1995. Sur l'ensemble de la période, le secteur manufacturier a absorbé plus de la moitié de l'afflux d'IDE. Par ailleurs, d'après l'étude de l'OCDE (2000), jusqu'en 1995, au sein du secteur manufacturier, environ la moitié du stock des IDE se concentrait dans les activités intensives en travail.

³⁷ D'après le Ministère du Commerce Extérieur et de la Coopération Economique (MOFTEC), pour un projet d'IDE orienté vers l'exportation, le seuil de la part des produits exportés est défini à 70%.

³⁸ Les IDE dans le secteur immobilier sont de nature spéculative (Broadman et Sun, 1997). En particulier, ils sont liés à la pratique de « *round-tripping* » : les investisseurs chinois sortent leurs capitaux du pays par leurs filiales à l'étranger (essentiellement à Hongkong), ensuite ils font retourner ce capital en Chine sous forme d'IDE, pour bénéficier du traitement préférentiel.

**Tableau 1.4 – L’afflux des IDE contractés dans les deux principaux secteurs
(1983-1995)**

Année	Manufacture	Immobilier	Total des deux secteurs
1983	66,9%	4,9%	71,8%
1984	22%	33,5%	55,5%
1985	37,7%	35,8%	73,5%
1986	37,1%	48,5%	85,6%
1987	52,3%	34,1%	86,4%
1988	77,6%	8,6%	86,2%
1989	84,5%	8,3%	92,8%
1990	85,1%	6,5%	91,6%
1991	81%	12,1%	93,1%
1992	56,5%	30,8%	87,3%
1993	46,1%	39,1%	85,2%
1994	53,3%	28,7%	82%
1995	67,5%	19,5%	87%
Total	56,7%	28,5%	85,2%

Source : Chen, C. L. (1997b), Tableau 1.

La concentration des IDE dans le secteur manufacturier orienté vers l’exportation est aussi reflétée par la répartition des IDE selon le pays de provenance. L’étude de l’OCDE (2000) nous montre que pendant la période 1983-1998, la majeure partie du stock d’IDE provenait des économies asiatiques nouvellement industrialisées (voir le Tableau 1.5). Selon Zhang (2005), pendant la période 1979-2001, le stock cumulatif d’IDE provenant de Hong Kong et Taiwan constituait 56% du total d’IDE entrés en Chine, tandis que le montant total provenant des Etats-Unis, de l’Union Européenne et du Japon représentait seulement un quart du total. En effet, une large part de l’entrée d’IDE en Chine est liée au « *processing trade* » (importations destinées à être assemblées puis réexportées). La part prépondérante d’IDE en provenance de Hong Kong et Taiwan s’explique par : 1) leur spécialisation en ce genre d’IDE ; 2) leur proximité géographique et culturelle avec la Chine.

Tableau 1.5 – Le stock cumulé d’IDE selon le pays de provenance

Sources d’IDE	1983-1990	1991-1995	1996-1998
Economies asiatiques nouvellement industrialisées ¹	60,7%	73,9%	62,8%
Dont : Hong Kong	58,5%	58,8%	45,2%
Quatre pays de l’Asie de Sud- Est ²	0,45%	1,87%	1,92%
Japon	13,7%	6,9%	8,6%
Etats-Unis	12,1%	7,4%	8,0%
Europe de l’Ouest	6,6%	4,5%	8,7%
Autres pays	6,45%	5,4%	9,98%

Source : OCDE (2000), Tableau 2.

Notes : 1. Hong Kong, Taiwan, Singapour, Corée du Sud.

2. Thaïlande, Philippines, Malaisie, Indonésie.

A partir de l’année 1995, l’Etat met l’accent sur la promotion des IDE en harmonie avec les objectifs du développement industriel du pays. La priorité s’est déplacée vers les IDE d’industries de haute technologie et ceux qui font appel aux ressources naturelles abondantes du pays et à la main-d’œuvre des régions intérieures. Certains secteurs comme les transports, la télécommunication, la banque, l’assurance ont commencé à être libéralisés vis-à-vis des IDE. L’Etat s’est mis aussi à supprimer graduellement les privilèges octroyés aux FIEs.

Conclusion

En l’espace de 20 ans, la réforme des SOEs est passée de la délégation du droit de contrôle au transfert du droit de propriété. Au début de la réforme, le manque d’incitation et d’autonomie de gestion est considéré comme la cause principale de la performance médiocre des SOEs. De plus en plus d’autonomie a été accordée aux entreprises étatiques. Cependant, malgré l’amélioration de la productivité des SOEs, leur situation financière continue à se détériorer. La privatisation est alors considérée

comme la réponse au problème des SOEs. La privatisation (ou la restructuration) a commencé par les petites SOEs puis a été étendue aux grandes organisations.

Parallèlement, au cours du processus de la réforme, un secteur non-étatique s'est élargi et modifie fondamentalement la structure du marché du travail. Les différents types d'entreprises non-étatiques font face aux règles institutionnelles différentes. Les entreprises non-étatiques nationales (entreprises collectives et entreprises privées nationales) sont considérablement désavantagés par rapport aux SOEs, tandis que les entreprises à capitaux étrangers se développent dans les conditions plus favorables.

Cette diversification de la structure de l'emploi peut avoir les impacts sur les revenus du travail en Chine urbaine. D'une part, l'expansion du secteur non-étatique crée de la concurrence sur le marché du travail, la détermination des salaires devrait répondre plus à des forces du marché. D'autre part, la libéralisation du secteur étatique n'est que graduelle et le développement des entreprises non-étatiques chinoises est soumis aux restrictions. Même si la part relative de l'emploi du secteur étatique diminue avec l'expansion du secteur non-étatique, le secteur étatique influence toujours de façon considérable le fonctionnement du marché du travail. Les mécanismes de détermination des salaires des différents types d'entreprises sont hétérogènes à cause des différences institutionnelles.

Chapitre 2 Les théories des différentiels salariaux

Dans le modèle néoclassique du marché du travail, sous les hypothèses les plus strictes, le marché est en concurrence pure et parfaite, il existe un seul taux de salaire d'équilibre qui égalise l'offre et la demande de travail. Toutefois, les modèles néoclassiques prennent en compte les imperfections et les rigidités qui créent le déséquilibre du marché ainsi que les différentiels de salaires non-concurrentiels. Ces imperfections et rigidités peuvent être relatives au monopole ou au monopsonne sur le marché du travail, à l'intervention de l'Etat, au pouvoir du syndicat, ou à la discrimination (sexuelle, raciale).

Toujours dans le cadre néoclassique, les différentiels salariaux peuvent être expliqués par la théorie des différences compensatrices en tenant compte de l'hétérogénéité des emplois (degré de pénibilité des tâches) ou par la théorie du capital humain en admettant l'hétérogénéité du travail (compétences individuelles). La fonction de gains de Mincer (1974) établit la relation entre le logarithme du taux de salaire et les durées de scolarité et d'expérience professionnelle, définies comme étant le capital humain général des travailleurs. Elle est le plus couramment utilisée pour étudier les différentiels de salaires entre les travailleurs.

La théorie de la segmentation du travail, considérée comme une hétérodoxie, met l'accent sur le rôle des institutions dans la détermination des écarts salariaux. Selon cette théorie, il existe parallèlement des marchés concurrentiels (« *competing groups* ») dans lesquels les agents sont en parfaite concurrence, et des marchés non-concurrentiels (« *non-competing groups* ») dans lesquels ils ne le sont pas. Le marché du travail se compose donc des différents segments plus ou moins concurrentiels. Ainsi une partie des différentiels salariaux s'expliquent par les différents mécanismes de détermination de salaires dans les segments (Leontaridi, 1998).

Durant le processus de la transition, le marché du travail urbain en Chine est caractérisé par le renforcement de la concurrence et les importantes rigidités institutionnelles. A part les explications néoclassiques, l'hypothèse d'un marché du travail segmenté paraît être une explication potentielle des différentiels de salaires.

Ce chapitre est organisé comme suit : la section 1 présente les théories néoclassiques des différentiels salariaux et la section 2 les théories institutionnelles ; la section 3 présente les explications potentielles des différentiels salariaux dans le contexte du marché du travail urbain chinois.

Section 1 Les explications néoclassiques des différentiels salariaux

Dans cette section nous présentons d'abord la théorie du capital humain et le développement de la fonction de gains de Mincer. Ensuite, nous proposons une revue des théories de la discrimination, suivie par la présentation des méthodes de décomposition des écarts salariaux qui permettent de quantifier l'ampleur de la discrimination. Enfin, vu le rôle important joué par les entreprises étrangères sur le marché du travail chinois, nous explorons les théories concernant le lien entre les IDE et les écarts salariaux.

1.1 La théorie du capital humain et l'équation de salaire de Mincer³⁹

Les dépenses dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de la formation permettent aux individus de développer et approfondir leurs connaissances et compétences, et d'accroître leur productivité et leurs revenus sur le long terme. Les connaissances et compétences faisant intrinsèquement parties de chaque individu, elles peuvent être assimilées à du « capital humain », par analogie à la notion de capital physique. De la même façon, les dépenses en vue d'obtenir du capital humain ne sont pas simplement des consommations, mais des investissements⁴⁰.

Mincer (1974) a fondé une approche empirique standard pour étudier l'impact des investissements en capital humain sur les revenus des individus. Dans sa fonction de gains (l'équation 7.1), le logarithme du salaire ($\ln(w)$) est fonction linéaire de l'éducation (S) et fonction concave de l'expérience (E).

³⁹ Cette partie se réfère à Chiswick (2003), Heckman et al. (2003), Lemieux (2006), Willis (1986).

⁴⁰ Dans la littérature empirique, la majorité des études porte sur l'éducation en tant que la principale forme d'investissement en capital humain. La littérature de la théorie du capital humain est indissociable avec la littérature de l'économie de l'éducation.

$$\ln(w) = \beta_0 + \gamma S + \beta_1 E + \beta_2 E^2 + \varepsilon \quad (7.1)$$

Nous présentons ci-dessous une revue de la littérature relative à la théorie du capital humain et à la fonction de gains de Mincer.

1.1.1 La théorie du capital humain

Nous pouvons remonter à Adam Smith qui évoque le rôle du capital humain dans la création de la richesse. Dans son ouvrage « La Richesse des Nations » (1776), il cite les compétences des individus acquises par l'éducation et la formation comme l'une des quatre formes de capital fixe possédé par une société. Il souligne que l'amélioration des compétences des travailleurs conduit à l'augmentation de leur productivité permettant d'accroître la production des richesses et que les travailleurs plus qualifiés doivent recevoir des salaires plus élevés pour compenser leurs dépenses encourues et le raccourcissement de leur cycle de vie au travail (Book I, Chap. 5).

Plus tard, John Stuart Mill (1926) et Alfred Marshall (1948) abordent aussi la notion du capital humain et reconnaissent le rôle des qualités des travailleurs dans la production. Mais tous les deux considèrent que ces qualités ne peuvent être évaluées monétairement car ne sont pas échangées sur le marché. Il est donc problématique de les considérer comme une richesse. En revanche, Irving Fisher (1906) relâche cette stricte définition de la richesse en considérant que « la richesse dans son sens le plus large inclut les êtres humains » (p.51).

Le développement de la théorie du capital humain est lié à celui de la théorie de la croissance économique. Avant la naissance formelle de la théorie du capital humain et l'effervescence des travaux sur ce sujet dans les années 1960, la contribution du capital humain à la croissance économique a été de plus en plus reconnue. Les études montrent qu'une partie importante de la croissance économique ne peut pas être expliquée par les facteurs traditionnels de la production et l'impute à l'accumulation du capital humain (Abramovitz, 1956 ; Fabricant, 1959 ; Denison, 1962).

Le développement de la théorie du capital humain répond aussi à l'intérêt porté par les économistes à la distribution des revenus personnels. A l'époque, la dispersion des revenus du travail est identifiée comme la plus grande composante des inégalités de revenus aux Etats-Unis (Mincer, 1994), alors que les économistes n'ont pas encore à leur disposition une théorie satisfaisante de la distribution des revenus personnels

(Fisher, 1912 ; Friedman, 1953). Comme le notent Fisher (1912), « Il n’y a pas d’autre problème qui a un intérêt humain aussi important comme celui-ci (la distribution des revenus personnels), pourtant il y a rarement d’autre problème que celui-ci qui a reçu si peu d’études scientifiques ».

Dans les écrits de Mincer (1958), le terme « capital humain » apparaît pour la première fois dans la littérature néoclassique. Mincer (1958) développe un modèle pour les inégalités de revenus du travail et affirme que le capital humain (acquis par la formation) affecte significativement les dispersions des revenus des individus. D’après ce modèle, qui est basé sur la théorie des différences compensatrices, différents emplois demandent des qualifications différentes, tandis que les individus sont identiques ex ante. Ceux qui vont exercer les métiers plus qualifiés ont besoin a priori de plus de formation. Les salaires plus élevés pour les emplois qualifiés compensent alors les coûts d’investissements en formation, incluant les revenus auxquels les individus ont renoncé pour poursuivre leur formation, ainsi que d’autres coûts directs. Mincer (1958) considère aussi l’expérience comme une forme de capital humain. Il utilise l’âge comme proxy de l’expérience. Il suppose que l’accumulation de l’expérience contribue à l’augmentation du revenu, jusqu’au moment où la détérioration de la productivité, avec l’âge, contrecarre l’effet de l’expérience.

Schultz (1960) annonce formellement la naissance de la théorie du capital humain. Au début de son article, Schultz écrit : « Je propose de traiter l’éducation comme un investissement dans les individus. Puisqu’elle est incorporée à la personne qui la reçoit, elle peut être appelée ‘capital humain’. Etant une partie inséparable de l’individu, elle ne peut pas être achetée ni vendue ou commercialisée. Néanmoins, c’est une forme de capital car elle rend un service qui produit une certaine valeur».

Ensuite, Schultz (1961) propose d’élargir la notion des investissements en capital humain en incluant les dépenses sur la santé, la formation continue, l’éducation formelle, les programmes de formation en dehors de l’entreprise et la migration – c’est-à-dire tous les efforts ayant pour but d’améliorer la qualité et la productivité de la main-d’œuvre⁴¹.

⁴¹ En 1962, le *Journal of Political Economy* a publié un numéro supplémentaire « *Investment in Human Beings* » (« Investissements dans les Etres Humains »), édité par Theodore Schultz. Ce numéro rassemble des articles pionniers autour de ce sujet, parmi lesquels on peut citer la théorie du capital humain par Gary

Le « Human Capital » de Becker, publié en 1964, s'est établi comme l'ouvrage de référence dans ce domaine. Dans cet ouvrage, G. Becker mène des analyses systématiques et pose les fondements microéconomiques de la théorie. Il élargit l'approche du capital humain en une théorie générale de la distribution des revenus du travail et fournit un nombre d'applications empiriques importantes.

1.1.2 Le développement de la fonction de gain

Une fonction de gains est un outil empirique pour analyser les déterminants des taux de salaire. Le terme « fonction de gains » a été généralisé pour toute régression des taux de salaire ou des revenus salariaux individuels sur un vecteur de variables individuelles, variables du marché et celles environnementales qui peuvent avoir une influence sur le salaire (Willis, 1986). La fonction de gains est essentiellement utilisée pour étudier l'effet de l'éducation sur le salaire.

a. La valeur actualisée nette et le taux interne du rendement de l'éducation

Les analyses de l'accumulation du capital humain sont fondées sur l'hypothèse de rationalité des individus. Selon cette hypothèse, les individus cherchent à maximiser leur utilité, leurs décisions du moment présent se justifient par l'optimisation de leurs revenus futurs. A l'aide de l'approche de la valeur actualisée nette, nous pouvons estimer le taux interne du rendement de l'éducation.

Supposons :

$$W_t = W_0(1+r)^t \tag{7.2}$$

où,

W_0 = le revenu annuel en année 0 (année présente)

r = le taux d'actualisation

$t = 1, 2, \dots, T$

T = la durée de la vie active au travail

La valeur actuelle du revenu de l'année t égale donc à :

$$W_0 = \frac{W_t}{(1+r)^t} \quad (7.3)$$

Si l'on suppose que pour un individu ayant s années d'éducation, les revenus annuels futurs sont constants, soit $W_1=W_2=\dots=W_t=W_s$, la somme des valeurs actualisées des revenus futurs est :

$$V_s = \frac{W_s}{1+r} + \frac{W_s}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_s}{(1+r)^t} \quad (7.4)$$

soit,

$$V_s = W_s \sum_{t=s+1}^T \left(\frac{1}{1+r}\right)^t \quad (7.5)$$

Nous pouvons estimer le taux interne du rendement de l'éducation, qui représente le taux d'actualisation qui égalise le coût et le gain escompté de l'investissement en éducation. Nous pouvons aussi estimer le taux interne marginal du rendement $\hat{r}(s, s+d)$ pour un individu qui a investi en $s+d$ ($d>0$) années d'éducation par rapport à un individu qui a investi en s années d'éducation. Le taux interne marginal du rendement est défini par le taux d'actualisation qui égalise les valeurs nettes (en déduisant les coûts directs) actualisées de flux de revenus associées aux différents niveaux de l'éducation ($V(s,r)=V(s+d,r)$).

b. Le modèle des différences compensatrices de Mincer (1958)

Comme nous avons vu plus haut, le modèle de Mincer (1958) est basé sur l'hypothèse des différences compensatrices. Dans ce modèle, Mincer suppose que les individus ont les aptitudes et opportunités identiques, qu'il y a la certitude parfaite. Le montant de la différence compensatrice est déterminé par l'égalisation des valeurs actualisées des flux de revenus (déduction faite des coûts) associées aux différents niveaux d'investissement.

Exprimée par un processus continu, l'équation (7.5) devient :

$$V_s = W_s \int_s^T e^{-rt} dt = \frac{W_s}{r} (e^{-rs} - e^{-rT}) \quad (7.6)$$

En égalisant les flux de revenus nets actualisés générés par différents choix d'éducation et prenant le logarithme, l'équation (7.6) se transforme en :

$$\ln W_s = \ln W_0 + \ln((1 - e^{-rt}) / (1 - e^{-r(T-s)})) + rs \quad (7.7)$$

Quand T est nettement plus grand que s , le deuxième terme à droite de l'équation converge vers 0. On trouve l'équation suivante :

$$\ln W_s = \ln W_0 + rs \quad (7.8)$$

Le coefficient sur l'éducation, r , représente donc le taux interne du rendement de l'éducation.

Comme le soulignent Heckman et *al.* (2003), cette équation capture deux concepts économiques distincts : 1) Une équation de salaires hédonique, qui révèle comment le marché du travail rémunère les caractéristiques productives des travailleurs. Le taux interne du rendement r peut être interprété comme l'accroissement de revenu dû à une année d'étude supplémentaire. 2) Le taux interne du rendement de l'éducation, qui peut être comparé avec le taux d'intérêt de sorte à déterminer l'investissement optimal en capital humain.

c. Le modèle de Becker et Chiswick (1966)

Dans le modèle de Mincer (1958), il est supposé que le seul coût de l'éducation s'agit des revenus renoncés pendant l'étude, qu'il n'y a pas de coût direct lié à l'éducation et que les coûts et les bénéfices sont constants au cours d'une vie professionnelle infinie. Plus tard, Becker (1962, 1964) estiment le taux interne du rendement de l'éducation qui met la valeur actuelle nette des flux de revenus à zéro. Cette procédure de calcul est onéreuse et limitée par la rareté des données. Becker et Chiswick (1966) proposent une approche simplifiée pour estimer le taux interne du rendement de l'éducation, qui permet aussi de restreindre la forme fonctionnelle de l'équation de gains⁴².

Selon le modèle de Becker et Chiswick (1966), le revenu total d'un individu, après avoir fini ses investissements en capital humain, peut être considéré comme la somme de son revenu déterminé par son capital humain original (E_0) et les rendements

⁴² Dans les études précédentes, la forme fonctionnelle de l'équation de gains est dictée par les données.

de ses investissements passés ($r_{ij}C_{ij}$). Ils supposent ensuite que k_{ij} est le ratio du revenu investi en période j ($k_{ij} = C_{ij} / E_{ij}$).

Ainsi, nous avons :

$$E_i = \prod_{j=1}^{n_i} (1 + k_{ij} r_{ij}) E_0 \quad (7.9)$$

, où n_i est la durée totale d'investissement de l'individu i .

Un terme d'erreur e^{ui} est incorporé dans le modèle pour prendre en compte des effets de chance et d'autres facteurs omis comme l'aptitude. En prenant le logarithme naturel nous obtenons :

$$\ln E_i = \ln E_0 + \sum_{j=1}^{n_i} \ln(1 + k_{ij} r_{ij}) + u_i \quad (7.10)$$

Comme $\ln(1+\sigma) \approx \sigma$ quand σ est petit, nous avons :

$$\ln E_i = \ln E_0 + \sum_{j=1}^{n_i} k_{ij} r_{ij} \quad (7.11)$$

Définissons $\bar{r}'_{ij} = k_{ij} r_{ij}$, si $k_{ij} r_{ij}$ est constant pour chaque période d'investissement, l'équation peut s'écrire comme suit :

$$\ln E_i \cong \alpha + \bar{r}' n_i + v_i \quad (7.12)$$

\bar{r}' est appelé par Becker et Chiswick (1966) comme le « taux de rendement ajusté ». Comme le k est proche de l'unité, ils considèrent \bar{r}' comme le taux de rendement de l'éducation.

Chiswick (1967) note que l'équation (7.11) peut être adaptée pour inclure les investissements en éducation et en formation continue:

$$\ln E_i = \ln E_0 + \sum_{s=1}^{S_i} r'_{is} + \sum_{j=1}^{J_i} r'_{ij} \quad (7.13)$$

, où r'_{is} et r'_{ij} sont les taux de rendement de l'éducation et de la formation, respectivement.

d. La fonction de gains du capital humain de Mincer (1974)⁴³

Ben-Porath (1967) établit un modèle formel d'accumulation optimale du capital humain sur le cycle de vie. Il se concentre sur la possibilité de continuer à se former tout au long de la vie active et suppose qu'à chaque période l'individu fait le choix d'investissements en capital humain en fonction des coûts et des bénéfices qui y sont liés. Le choix d'investissement résulte de l'égalisation du coût marginal et du bénéfice marginal actualisé. Les revenus au cours du cycle de vie résultent donc d'une succession de décisions optimales d'investissement. D'après le modèle, les investissements les plus importants sont effectués au début de la vie et le montant d'investissement diminue progressivement au cours du cycle de vie. Le stock de capital humain croît avec l'âge tant que l'investissement brut (qui tend à diminuer avec l'âge) dépasse la dépréciation du capital déjà accumulé (qui est une fonction croissante de l'âge). De ce fait, le salaire, qui est égal à la productivité marginale qui est elle-même fonction du stock de capital humain, augmente aussi avec l'âge tant que l'investissement net demeure positif. Il en résulte que le salaire augmente avec l'âge jusqu'à un certain point et redescend ensuite. Le profil salaire-âge est donc concave.

Le modèle de Ben-Porath (1967) permet de caractériser de façon rigoureuse le profil de revenu salarial sur le cycle de vie suivant un programme optimal d'investissement en capital humain. Mais son application empirique est difficile. Mincer (1974) continue sur la base des modèles de Becker et Chiswick (1966) et de Ben-Porath (1967) et établit la fonction de gains du capital humain (FGCH) qui est devenue la méthode standard pour les applications empiriques.

D'après Mincer (1974), l'investissement en capital humain à plein temps, qui s'obtient principalement à l'école, précède l'investissement à temps partiel qui se fait en cours d'emploi. Il affirme que « l'introduction des investissements post-scolaires dans la fonction de gains enrichit l'analyse de la distribution du revenu ». A partir de l'équation (7.13), il fait les hypothèses simplificatrices suivantes :

1. L'éducation formelle est définie comme la période pendant laquelle $k_{ij}=1$ et elle a lieu au début de la vie.
2. Le rendement de l'éducation formelle est constant (ρ_s).

⁴³La présentation du modèle de Mincer (1974) se réfère à Chiswick (2003).

3. Le taux de rendement du investissement en formation post-scolaire est aussi constant (ρ_0).

L'équation (7.13) se réécrit comme suit :

$$\ln E_t \approx \ln E_0 + s\rho_s + \rho_0 \sum_{j=s}^{t-1} k_j \quad (7.14)$$

Ensuite, suivant le même principe du modèle de Ben-Porath (1967), il suppose que les investissements en formation continue diminuent avec l'augmentation du nombre d'années d'expérience selon une relation linéaire :

$$k_t = k \left(1 - \frac{x}{T^*}\right) \quad (7.15)$$

, où k_t est le ratio d'investissement à l'âge t , k est le ratio d'investissement en année initiale, T^* est le nombre d'années d'investissements nets positifs en formation au delà duquel $k_t=0$, et x est l'expérience de travail par rapport à l'âge t ($t=x+s$).

Avec cette hypothèse, l'équation (7.14) devient :

$$\ln E_t = [\ln E_0 - \rho_0 k] + \rho_s s + \left[\rho_0 k + \frac{\rho_0 k}{2T^*}\right]x - \frac{\rho_0 k}{2T^*} x^2 \quad (7.16)$$

Le revenu salarial observé est égal au revenu salarial potentiel moins les coûts d'investissement, donc :

$$\begin{aligned} \ln w(s, x) &\approx \ln E_{x+s} - k \left(1 - \frac{x}{T^*}\right) \\ &= [\ln E_0 - k\rho_0 - k] + \rho_s s + \left(\rho_0 k + \frac{\rho_0 k}{2T^*} + \frac{k}{T^*}\right)x - \frac{\rho_0 k}{2T^*} x^2 \\ &= \alpha_0 + \rho_s s + \beta_0 x + \beta_1 x^2 \end{aligned} \quad (7.17)$$

Ainsi s'obtient la forme standard de la fonction de gains de Mincer, qui estime le revenu en logarithme sur un terme constant, un terme linéaire d'années d'éducation, et les termes linéaire et quadratique de l'expérience. Dans la plupart des applications du modèle de Mincer, il est supposé que la constante et les coefficients sont les mêmes pour tous les individus. Cela revient à supposer que E_0 , k , ρ_s , ρ_0 sont les mêmes pour tous les individus.

A défaut d'information directe sur le nombre d'années d'expérience, Mincer propose d'utiliser l'âge (ou bien l'âge moins le nombre d'années d'éducation achevées) à la place. Cependant, il montre empiriquement que l'expérience mesurée indépendamment de l'âge est préférable. Mincer montre aussi que le temps de travail annuel est positivement corrélé avec le niveau d'éducation. Il souligne que si c'est le revenu hebdomadaire plus élevé, expliqué par le niveau d'éducation plus élevé, qui incite à travailler plus, les taux de rendement doivent être estimés sur la base du revenu hebdomadaire. Néanmoins, l'éducation peut en même temps influencer le turnover, le chômage et l'absentéisme. Dans ce cas, l'estimation du revenu hebdomadaire va sous-évaluer l'effet de l'éducation.

Chiswick (1997) note que la fonction de gains de Mincer (1974) possède plusieurs avantages : 1) A la différence du modèle de Mincer (1958), le modèle de Mincer (1974) continue dans la même ligne que celui de Becker et Chiswick (1966), qui est dérivé d'une identité comptable. Les coefficients de l'équation sont donc économiquement interprétables. 2) Comme l'inégalité de revenus augmente avec le niveau d'éducation, en prenant le logarithme naturel du revenu salarial, la variance des résidus de l'équation est moins hétéroskédastique et la distribution des résidus est plus proche d'une distribution normale. 3) La fonction de gains de Mincer transforme la relation entre le revenu salarial et le montant d'investissements en capital humain en une relation entre le revenu salarial et le nombre d'années d'investissements. Les données demandées par le modèle sont plus facilement disponibles. 4) La fonction de gains de Mincer est flexible, permettant l'insertion des variables additionnelles. 5) Comme il n'y a pas d'unité pour les coefficients, la comparaison dans l'espace et dans le temps est facilitée.

Néanmoins, la fonction de gains de Mincer a aussi ses limites. Chiswick (1997) souligne que le coefficient associé à l'éducation reflète le taux de rendement de l'éducation seulement sous condition que le k égale à 1 (l'équation 7.11), c'est-à-dire, le montant d'investissements en éducation égale à la totalité du revenu salarial potentiel de l'année. Cette hypothèse n'est satisfaite que dans certaines circonstances.

D'ailleurs, le modèle du capital humain établi par Mincer (1974) met exclusivement l'accent sur le côté offre du capital humain (la décision des individus à investir), mais la demande du capital humain par les firmes est négligée. De plus, le capital humain est considéré comme homogène, il est supposé qu'une quantité donnée

d'investissements en capital humain augmente la productivité des individus dans la même ampleur dans toutes les activités productives. Willis (1986) propose un modèle de capital humain hétérogène qui tient compte de la demande de capital humain émanant des employeurs. Sous l'hypothèse d'un capital humain hétérogène, les travailleurs investissent dans différents types de capital humain pour être spécialisés dans différentes tâches/occupations, et ils sont imparfaitement substituables.

1.2 Les théories de la discrimination et la méthode de la décomposition Oaxaca-Blinder

Les économistes proposent différentes explications pour les différentiels de salaire entre hommes et femmes (voir Cain, 1986 ; Altonji et Blank, 1999 ; Havet, 2004). Selon la théorie du capital humain, ces écarts sont liés aux différences de qualification. Néanmoins, les travaux empiriques montrent que seulement la moitié des écarts salariaux peut être expliqués par les variables du capital humain (Mincer et Polachek, 1974). Il est devenu courant de décomposer les écarts salariaux en une part provenant des différences de caractéristiques individuelles (part expliquée), et une part résultant de différences dans le rendement de ces caractéristiques (part inexpliquée), en considérant que cette dernière reflète la discrimination à l'égard des femmes. A part la discrimination, les spécificités dans le comportement d'offre de travail des femmes mènent aussi aux écarts salariaux entre hommes et femmes.

Nous allons ainsi présenter les différentes théories de la discrimination et le rôle de l'offre de travail des femmes. Ensuite, nous exposerons les méthodes de la décomposition des écarts salariaux.

1.2.1 Les théories de la discrimination

Altonji et Blank (1999) définissent la discrimination sur le marché du travail comme une situation où les travailleurs qui sont également productifs font l'objet de mesures discriminatoires fondées sur une caractéristique observable comme la race, l'ethnie, ou le sexe. Ainsi ils reçoivent des salaires différents, ou bien doivent satisfaire, pour un salaire donné, à des exigences différentes dans leur emploi. La discrimination peut non seulement être en termes de salaire, mais aussi être en termes d'emploi ou

d'occupation, quand les probabilités de l'embauche, de la promotion, du licenciement ou de l'accès à certaines activités sont différentes entre groupes⁴⁴.

Suivant Cain (1986), la discrimination en termes de salaire peut être exprimée par :

$$Y = X\beta + \alpha Z + e \quad (7.18)$$

, où X est un vecteur de caractéristiques productifs, β est un vecteur de coefficients, Z est une variable discrète égale à 1 si l'individu est membre d'un groupe susceptible d'être discriminé (et égale à zéro inversement). Si $\alpha < 0$, il existe de la discrimination à l'égard des membres de ce groupe.

Dans la littérature théorique, la discrimination peut être expliquée par les préjugés des employeurs (Becker, 1957), l'imperfection de l'information (Phelps, 1972 ; Aigner et Cain, 1977) ou la ségrégation professionnelle (Bergmann, 1971, 1974).

a. La discrimination basée sur les préférences (Becker, 1957)

Selon Becker (1957), « si un individu a une préférence pour la discrimination, il se comporte comme s'il était prêt à payer un prix, soit directement, soit sous la forme de revenu réduit, pour être associé avec certaines personnes plutôt que d'autres ». Cette préférence pour la discrimination s'explique par les préférences et les préjugés de l'individu.

Dans le modèle de Becker, on fait l'hypothèse que : 1) Le marché est en concurrence parfaite, c'est-à-dire que l'entrée et la sortie des employeurs sont libres ; 2) Les hommes et les femmes (ou bien les noirs et les blancs) sont également productifs.

Les hommes (ou les blancs) sont privilégiés parce que : 1) Les employeurs ont une préférence pour les employés masculins (ou blancs), et sont prêts à sacrifier leur profit pour éviter les employés féminins (ou noirs) ; 2) Les employés masculins (ou blancs) n'aiment pas travailler à côté des femmes (ou noirs), et sont prêts à sacrifier leur salaire pour éviter d'avoir à côtoyer des collègues de sexe féminin (ou noirs) ; 3) Les consommateurs préfèrent traiter avec les hommes (ou les blancs) et sont prêts à payer plus cher pour éviter les services des femmes (ou les noirs).

⁴⁴ A part la discrimination sur le marché du travail, les économistes tiennent aussi compte de la discrimination avant l'entrée au marché du travail, quand les opportunités d'accès à l'éducation, qui permet d'acquérir le capital humain, sont inégales entre différents groupes de population.

Becker introduit un coefficient de discrimination (d). Le salaire d'un travailleur masculin (blanc) est de w_a , et le salaire d'un travailleur féminin (noir) est de w_b . Pour les employeurs discriminants, le coût salarial effectif d'un travailleur féminin (noir) est de w_b+d . Par conséquent, les travailleurs féminins (noirs) sont seulement embauchés quand $w_a - w_b \geq d$.

Dans le modèle de Becker les employeurs sont prêts à sacrifier le revenu pour la satisfaction de leur préférence. Néanmoins, cela est incohérent avec la théorie néoclassique puisque l'incitation monétaire suscitera l'entrée des concurrents non-discriminants qui vont tirer avantage du coût plus faible des travailleurs ayant fait l'objet de discrimination. Cela oblige les employeurs discriminants à modifier leur comportement, de sorte qu'à long terme, la discrimination disparaîtra. La théorie de Becker ne permet donc pas d'expliquer les différences persistantes de revenus entre le groupe privilégié et le groupe discriminé.

b. La discrimination statistique (Phelps, 1972 ; Aigner et Cain, 1977)

La discrimination statistique consiste à faire des prédictions sur les aptitudes et la productivité d'un agent, basées sur son appartenance à un certain groupe (Borjas 2000 : 357)⁴⁵.

La discrimination statistique apparaît en raison d'information imparfaite sur la productivité d'un travailleur individuel. Comme c'est difficile et coûteux pour les employeurs d'obtenir suffisamment d'information pour estimer la productivité de chaque candidat, ils sont incités à utiliser les informations sur la productivité moyenne d'un groupe donné pour juger la productivité individuelle d'un candidat. En effet, ils se servent des caractéristiques facilement identifiables (la race, le sexe) comme un indice de la productivité, s'ils croient qu'il existe une différence systématique de performance entre les deux groupes (hommes/femmes, travailleurs blancs/noirs). Néanmoins, certains individus, qui ne présentent pas le trait associé au groupe auquel ils appartiennent, sont traités comme s'ils l'avaient à cause de leur appartenance à celui-ci. Par exemple, en moyenne les femmes ont plus de probabilité de quitter l'entreprise à l'occasion de maternités ou pour suivre leur mari muté. Dans la mesure où les employeurs ne peuvent pas savoir a priori quelles seront les femmes qui auront

⁴⁵ Voir Thurow (1975) pour une analyse plus détaillée de la discrimination statistique.

interrompu leur carrière, ils sont tentés d'appliquer ce schéma à toute femme candidate. Les femmes ont alors moins de chance d'être embauchées ou bien reçoivent un salaire inférieur.

Contrairement à la discrimination basée sur les préférences, l'employeur discriminant est gagnant puisqu'il utilise les informations peu coûteuses pour trier sa main-d'œuvre afin de réduire le coût d'embauche et de maximiser son profit. L'hypothèse de la discrimination statistique permet donc d'expliquer la persistance des discriminations sur le marché du travail.

c. La ségrégation professionnelle et le modèle de cantonnement de Bergmann (1971, 1974)

Les hommes et les femmes (les travailleurs noirs et les travailleurs blancs) tendent à occuper différents emplois sur le marché du travail. Les femmes (les travailleurs noirs) tendent à être sur-représentées dans les emplois à bas salaires et sous-représentées dans ceux à salaires élevés. Ce phénomène de ségrégation professionnelle est considéré comme une forme importante de la discrimination sur le marché du travail. En effet, une partie importante des disparités de rémunération provient de l'inégale répartition professionnelle.

Le modèle de cantonnement (« *Crowding hypothesis* ») de Bergmann (1971, 1974) constitue une des explications théoriques de la ségrégation professionnelle. Selon ce modèle, la concurrence est imparfaite sur le marché du travail, le groupe dominant (hommes, travailleurs blancs) peut rationner l'entrée dans certains types d'emplois et ainsi bénéficier d'un taux de salaire plus élevé dans ces emplois. En revanche, le groupe défavorisé (femmes, travailleurs noirs) est exclu de ces emplois et entassé dans un nombre limité d'emplois. A cause de l'abondance de l'offre du travail pour le nombre limité d'emplois, le produit marginal y est particulièrement faible et le salaire offert est réprimé. Même certains emplois sont dévalorisés et étiquetés comme « emplois féminins », systématiquement moins bien rémunérés.

d. Le rôle de l'offre de travail des femmes

Certains économistes considèrent que la position défavorable des femmes sur le marché du travail découle de leur propre choix, supposé rationnel. Les femmes assument généralement plus de responsabilités familiales, en particulier l'éducation des

enfants. Cela limite leur participation au marché du travail (Mincer et Polachek, 1974 ; Polachek, 1979). Sorensen (1991) trouve que 85% des femmes âgées entre 35 et 41 travaillent d'une manière discontinue, et que leurs revenus sont 30% moins élevés par rapport aux femmes de la même tranche d'âges qui travaillent continuellement.

Comme les femmes ont en moyenne une vie active plus courte, pour elles les rendements espérés de l'éducation et de la formation sont plus faibles que ceux des hommes, elles vont donc choisir de moins y investir. Quant aux employeurs, vu que les femmes ont plus de probabilité d'interrompre le travail, ils offrent moins de formation aux femmes employées. De plus, pendant la période où les femmes se retirent du marché du travail, leur capital humain se déprécie. Par conséquent, la productivité des femmes ainsi que leur salaire sont relativement plus faibles.

D'après Becker (1985), comme les femmes assument le travail au foyer et la garde des enfants, qui demandent beaucoup d'efforts, sur le marché du travail elles ont une préférence pour les emplois qui sont moins exigeants en temps et en efforts. Par conséquent, les femmes se concentrent plus dans les emplois à bas salaires. Le rôle des femmes dans le foyer exerce aussi les influences sur leur choix professionnel. Comme elles s'attendent à quitter le marché du travail plus tôt ou bien à n'y travailler que partiellement, elles tendent à choisir les professions dont l'utilité est transférable (comme infirmière ou institutrice) et le taux de la dépréciation du capital humain est faible. Becker (1985) montre que la ségrégation professionnelle résulte de l'auto-sélection des femmes actives.

1.2.2 Les méthodes de la décomposition

Blinder (1973) et Oaxaca (1973) ont développé une méthode de décomposition pour quantifier les différentes sources à l'origine des écarts de salaires moyen entre deux groupes, comme par exemple, les blancs et les noirs, les hommes et les femmes, ou plus généralement un groupe favorisé et un groupe discriminé. Dans notre présentation, nous nous limitons aux écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

La décomposition standard Oaxaca-Blinder est basée sur la fonction du revenu Mincer (1958) :

$$Y_i = X_i' \beta + u_i, \quad i=1, \dots, n \quad (7.19)$$

, où

Y_i = le logarithme du salaire du travailleur i ;

X_i = un vecteur des caractéristiques individuelles ;

β = un vecteur de coefficients ;

u_i = un terme aléatoire.

En estimant cette équation de salaires séparément pour les hommes et les femmes, nous obtenons :

$$\bar{Y}_m = \bar{X}_m' \hat{\beta}_m \quad \text{pour les hommes} \quad (7.20)$$

$$\bar{Y}_f = \bar{X}_f' \hat{\beta}_f \quad \text{pour les femmes} \quad (7.21)$$

, où

\bar{Y}_m, \bar{Y}_f = les moyens du logarithme de salaire

\bar{X}_m, \bar{X}_f = les caractéristiques individuels moyens

$\hat{\beta}_m, \hat{\beta}_f$ = les coefficients estimés

L'écart salarial entre hommes et femmes peut être décomposé comme suit :

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = (\underbrace{\bar{X}_m' \hat{\beta}_m - \bar{X}_f' \hat{\beta}_m}_{\text{caractéristiques}}) + (\underbrace{\bar{X}_f' \hat{\beta}_m - \bar{X}_f' \hat{\beta}_f}_{\text{coefficients}}) \quad (7.22)$$

, ou alternativement,

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = (\underbrace{\bar{X}_m' \hat{\beta}_f - \bar{X}_f' \hat{\beta}_f}_{\text{caractéristiques}}) + (\underbrace{\bar{X}_m' \hat{\beta}_f - \bar{X}_m' \hat{\beta}_m}_{\text{coefficients}}) \quad (7.23)$$

L'idée de la technique de décomposition est de proposer les revenus contrefactuels : $\bar{X}_f' \hat{\beta}_m$ et $\bar{X}_m' \hat{\beta}_f$, qui correspondent aux revenus que les individus d'un groupe recevraient s'ils étaient confrontés au modèle de détermination des salaires dans l'autre groupe. Il s'avère que non seulement les caractéristiques des individus mais aussi le fait d'appartenir à un certain groupe influencent le salaire résultant. Ces deux composantes de la différence de salaire sont souvent désignées comme l'effet des caractéristiques et l'effet des coefficients, ou bien la partie expliquée et la partie non-

expliquée de l'écart salarial. Blinder (1973) et Oaxaca (1973) attribuent la partie non-expliquée des écarts à la discrimination.

Une question inhérente aux méthodes de décomposition de type Oaxaca-Blinder est la dépendance des résultats du point de référence utilisé pour les évaluations. Dans l'équation 7.22, en absence de la discrimination, le modèle de détermination des salaires des hommes est aussi appliqué aux femmes. Les revenus des hommes restent inchangés avec ou sans la discrimination, tandis que les femmes sont moins payées du fait de la discrimination. Dans l'équation 7.23, en absence de la discrimination, c'est le modèle de détermination des salaires des femmes qui est appliqué aux hommes. Dans ce cas-là, les revenus des femmes restent inchangés avec ou sans la discrimination, tandis que la discrimination se manifeste par le fait que les hommes sont mieux payés par rapport à la situation sans discrimination.

Neumark (1988) et Oaxaca et Ransom (1988, 1994) proposent une formulation plus générale de la décomposition. Avec cette approche plus générale, la structure des salaires estimée pour l'ensemble des salariés (hommes et femmes) est considérée comme une approximation de la norme concurrentielle (non discriminatoire). L'écart salarial entre hommes et femmes est donc décomposé de la manière suivante :

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \beta^* (\bar{X}_m - \bar{X}_f) + \bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \beta^*) + \bar{X}_f (\beta^* - \hat{\beta}_f) \quad (7.24)$$

, où β^* est le vecteur de coefficients estimé pour l'ensemble des salariés.

Le premier terme mesure l'effet de la différence des caractéristiques (valorisées par la norme concurrentielle). Le second terme mesure la sur-rémunération pour les hommes, et le troisième la sous-rémunération pour les femmes (la discrimination pure).

La méthode de la décomposition Oaxaca-Blinder renvoie aux décompositions sur les différences des moyennes estimées, sans tenir compte des dispersions des rémunérations. Quand on fait des comparaisons entre deux dates, ou entre deux pays, il est très probable que la distribution des rémunérations varie dans le temps, ou entre les pays. Il convient alors d'isoler cet effet de la distribution dans l'écart salarial. Pour décomposer l'évolution de l'écart salarial par sexe dans le temps, Juhn, Murphy et Pierce (1991, 1993) réalisent une extension de la décomposition Oaxaca-Blinder. Au lieu de considérer seulement la moyenne, leur approche prend en compte la distribution

des résidus. Cette méthode a été adaptée par Blau et Khan (1992, 1996) pour l'analyse des inégalités salariales par sexe entre les pays.

Le modèle de Juhn, Murphy et Pierce (1991, 1993) est construit à base d'une fonction de gains pour les hommes en période t :

$$Y_{it} = X_{it} \beta_t + u_{it} \quad (7.25)$$

, où X_{it} représente les caractéristiques observables des hommes, β_t représente les coefficients sur ces caractéristiques en année t , $E(u_{it}|x_{it})=0$.

L'écart salarial entre hommes et femmes est présenté par :

$$\begin{aligned} D_t &= Y_{mt} - Y_{ft} = X_{mt} \beta_t + u_{mt} - (X_{ft} \beta_t + u_{ft}) \\ &= (X_{mt} - X_{ft}) \beta_t - u_{ft} \\ &= \Delta X_t \beta_t - u_{ft} \end{aligned} \quad (7.26)$$

Puis, Juhn, Murphy et Pierce (1991, 1993) reformulent le résidu de l'équation de salaires de la manière suivante :

$$u_{it} = \sigma_t \theta_{it} \quad (7.27)$$

, où σ_t est l'écart type de la distribution des résidus, et θ_{it} le résidu standardisé (avec la moyenne 0 et la variance 1).

L'écart salarial entre hommes et femmes est donc :

$$\begin{aligned} D_t &= Y_{mt} - Y_{ft} \\ &= \Delta X_t \beta_t + \sigma_t \Delta \theta_t \end{aligned} \quad (7.28)$$

Dans le modèle d'Oaxaca-Blinder, les hommes et les femmes ont leur équation de salaires respectivement. Nous avons donc β_{mt} pour les hommes et β_{ft} pour les femmes, tandis que les résidus des deux équations disparaissent quand on évalue la différence à la moyenne. Dans le modèle de Juhn, Murphy et Pierce (1991, 1993), il y a seulement une équation de salaires pour les hommes, la position relative des femmes est évaluée en termes d'équation de salaires des hommes, la différence de salaire entre

hommes et femmes est décomposée en l'écart prédit par les caractéristiques ($\Delta X_t \beta_t$) et l'écart résiduel, comme le montre l'équation 7.28.

Ensuite, l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes d'année t à année T se décompose comme suit :

$$D_T - D_t = (\Delta X_T - \Delta X_t) \beta_t + \Delta X_T (\beta_T - \beta_t) + (\Delta \theta_T - \Delta \theta_t) \sigma_t + \Delta \theta_T (\sigma_T - \sigma_t) \quad (7.29)$$

L'évolution de l'écart salarial est ainsi décomposée en quatre composantes : 1) Le premier terme à droite de l'équation représente les changements de la différence des caractéristiques observables ; 2) Le deuxième terme reflète les changements de la valorisation de ces caractéristiques observables ; 3) Le troisième terme capte les changements de la position relative des femmes dans la distribution des résidus des hommes (cela peut résulter du changement des caractéristiques non observées des femmes ou bien du changement de la discrimination à l'égard des femmes) ; 4) Le dernier terme reflète l'effet du changement de l'inégalité (l'effet des prix pour les caractéristiques non observées). Un élargissement de l'inégalité mène à l'accroissement de l'écart salarial entre hommes et femmes même si la position relative des femmes dans la distribution des hommes ne change pas.

Suen (1997) critique la décomposition de Juhn, Murphy et Pierce (1991, 1993) en montrant que la dispersion de salaires n'est pas indépendante de la position relative des femmes dans la distribution des hommes. Quand les caractéristiques non observées s'améliorent, les individus qui ont un fort résidu initial ont tendance à bénéficier d'un gain plus important que ceux qui ont un faible résidu. Donc l'interprétation en termes de « quantités » et de « prix » des caractéristiques inobservées est problématique.

1.3 Les IDE et les inégalités salariales

Pendant les dernières décennies, les échanges économiques mondiaux ont connu de profonds changements. En particulier, les pays industrialisés importent de plus en plus de produits intensifs en main-d'œuvre des pays en développement (PEDs). Par ailleurs, avec l'accroissement de la mobilité du capital, le développement des nouvelles technologies et la libéralisation des PEDs, les flux d'IDE dirigés vers les PEDs ont connu un essor. Comme beaucoup de PEDs s'orientent vers l'exportation des produits

intensifs en travail, l'afflux des IDE dans ces pays est aussi essentiellement lié à l'exportation.

D'après le modèle d'Heckscher-Ohlin, la libéralisation du commerce mondial doit augmenter les inégalités salariales dans les pays industrialisés et réduire les inégalités dans les PEDs. Les études empiriques affirment que dans les pays développés, la libéralisation du commerce conduit à l'accroissement des inégalités salariales entre les travailleurs qualifiés et non-qualifiés (Wood, 1995). Pour les PEDs, les résultats empiriques sont divergents. Dans les années 1960 et 1970, pour les pays de l'Asie de l'Est, le plus grand degré d'ouverture mène à la réduction des écarts salariaux entre les travailleurs qualifiés et non-qualifiés. Par contre, depuis le milieu des années 1980, l'accroissement des inégalités salariales lié au commerce international a été observé dans les pays d'Amérique Latine (Wood, 1997). Les études sur certains pays d'Amérique Latine montrent que la diffusion des technologies, à travers les IDE ou les importations du capital corporel/incorporel, constitue l'explication principale de l'accroissement du salaire relatif des travailleurs qualifiés dans ces pays [Mazumdar et Quispe-Agnoli (2002) sur le Pérou, Robbins et Gindling (1999) sur le Costa-Rica, Pavcnik (2003) sur la République du Chili].

Le rôle des IDE et des entreprises multinationales (MNEs) dans l'accroissement des inégalités salariales reçoit l'attention spécifique des chercheurs. En général, nous observons que les MNEs tendent à payer des salaires plus élevés que ceux payés par les entreprises nationales, même après avoir contrôlé pour les facteurs comme la catégorie du secteur industriel ou les caractéristiques des firmes (Aitken et *al.*, 1996 ; Lipsey et Sjöholm, 2001). L'explication principale est que les MNEs possèdent certains capitaux productifs intangibles comme le savoir-faire technologique, l'habileté de la gestion et du marketing, les contacts pour l'exportation, la bonne relation fournisseur-client, et la renommée internationale (Aitken et *al.*, 1996). Ces capitaux intangibles, apportés par les investisseurs étrangers au pays d'accueil, tendent à augmenter la productivité marginale des travailleurs dans les MNEs ainsi que leurs salaires (Aitken et *al.*, 1996). D'ailleurs, les MNEs sont souvent plus rentables que les entreprises nationales, et peuvent donc offrir des salaires plus élevés (Blanchflower et *al.*, 1996).

En particulier, la présence des MNEs augmente la demande des travailleurs qualifiés ainsi que leurs salaires relatifs dans le pays d'accueil, pour les raisons suivantes :

Premièrement, bien qu'au niveau global, les IDE se dirigent souvent vers les pays où il y a abondance de main-d'œuvre non-qualifiée, la production des MNEs est en général plus intensive en travail qualifié que celle des entreprises nationales. Ainsi, l'implantation des MNEs tend à augmenter la demande relative et les salaires relatifs des travailleurs qualifiés (Feenstra et Hanson, 1997 ; Markusen et Venables, 1997).

Deuxièmement, par l'effet de diffusion, les IDE contribuent non seulement à la croissance de la productivité du travail dans les MNEs mais aussi à celle dans les entreprises nationales. Si cette croissance de la productivité est biaisée en faveur de la qualification, elle augmentera généralement les rendements de la qualification dans le pays d'accueil (Te Velde, 2003 ; Berman et Machin, 2000).

Troisièmement, les MNEs peuvent payer les « salaires d'efficience » pour attirer les travailleurs plus compétents et plus diligents. Les travailleurs qualifiés se situent dans une position avantageuse par rapport aux travailleurs non-qualifiés pour négocier les salaires plus élevés, car ils possèdent la ressource rare, la qualification (Te Velde, 2003). Le niveau d'éducation sert souvent de signal pour les compétences des travailleurs comme les MNEs n'ont qu'une information imparfaite sur la qualité des travailleurs locaux (Te Velde et Morrissey, 2001).

Enfin, les écarts de salaires peuvent être renforcés par les formations continues offertes par les MNEs. Il est généralement observé que les travailleurs qualifiés bénéficient plus de ces formations (ODI, 2002).

Les résultats des recherches empiriques sur la relation entre les IDE et les inégalités salariales dans les PEDs soutiennent l'hypothèse que les firmes étrangères payent en moyenne des salaires plus élevés à leurs employés, et que les travailleurs qualifiés bénéficient davantage de la meilleure rémunération que les travailleurs non-qualifiés (Aitken et *al.*, 1996 ; Feenstra et Hanson, 1997 ; Harrison et Hanson, 1999 ; Lipsey et Sjöholm, 2001 ; Matsuoka, 2001 ; Zhao, 2001, etc.).

Il y a également un ensemble de travaux qui s'intéresse au lien entre la globalisation (le commerce et les IDE) et les inégalités salariales par sexe dans les PEDs (par exemple, Artecona et Cunningham, 2002 ; Berik et *al.*, 2004 ; Braunstein, 2002, 2006 ; Oostendorp, 2004 ; Seguino, 2000 ; Seguino et Grown, 2006). Sur le plan théorique, l'accroissement du commerce et des IDE dans ces pays peut produire des

effets positifs ou négatifs sur les inégalités salariales par sexe, par le biais de différents canaux.

Premièrement, d'après la théorie néoclassique, la globalisation renforce la concurrence, et rend les comportements discriminatoires coûteux. Elle peut donc diminuer la discrimination à l'égard des femmes (Becker, 1971).

Deuxièmement, l'accroissement des échanges commerciaux crée plus d'opportunités d'emploi pour les femmes, à travers le développement des secteurs orientés vers l'exportation (Anker, 1998 ; Standing, 1999 ; Wood, 1991). Cette augmentation de la demande de travail féminin peut augmenter le salaire relatif des femmes. En revanche, l'emploi dans ces secteurs a tendance à être féminisé. La concentration des femmes, dans certaines activités ou industries (« *crowding* ») conduit à la baisse du salaire relatif des femmes qui s'y trouvent (Bergmann, 1974).

Troisièmement, les IDE dans les PEDs sont généralement attirés par les coûts plus faibles de la main-d'œuvre. Le pouvoir de négociation de la main-d'œuvre dans les secteurs d'IDE est faible à cause de la mobilité du capital et de la concurrence des autres PEDs. Les femmes, qui tendent à être davantage employées dans ces secteurs, sont plus touchées par la concurrence internationale (Seguino, 2000).

Quatrièmement, le niveau technologique des MNEs est plus élevé que celui des entreprises nationales, ce qui peut conduire à un niveau de salaires plus élevé. Les femmes, qui sont sur-représentées dans les secteurs d'IDE, peuvent plus en bénéficier. Néanmoins, les études montrent qu'au fur et à mesure du rattrapage technologique, les femmes perdent leur emploi dans les secteurs d'IDE (phénomène de « déféminisation », Joekes, 1999 ; Fussell, 2000).

Enfin, les effets de la globalisation sur les écarts salariaux entre hommes et femmes dans les secteurs d'exportation peuvent aussi se diffuser à d'autres secteurs du pays.

Section 2 Les sources institutionnelles des différentiels salariaux

Dans cette section, nous présentons d'abord les théories expliquant les différentiels salariaux inter-industriels, qui sont directement liées au développement des théories de la segmentation du marché du travail. Notre discussion porte ensuite sur la théorie du marché du travail dual et plus généralement la théorie du marché du travail segmenté. Enfin, il nous intéresse particulièrement de voir le rôle des différentiels de salaires entre l'ancien secteur public et le secteur privé émergeant dans le processus de la réaffectation de la main-d'œuvre dans les pays en transition.

2.1 Les différentiels salariaux inter-industriels⁴⁶

D'après le modèle concurrentiel néoclassique, les écarts salariaux entre les individus correspondent aux différences de productivité du travail. Deux individus aux caractéristiques productives identiques obtiennent forcément le même salaire. Les salaires ne doivent pas être influencés par les attributs des employeurs dans différents secteurs.

Pourtant, l'existence des différentiels salariaux inter-industriels a été mise en évidence, d'abord par une étude de Slichter (1950), qui souligne le fait que les employés apparemment homogènes gagnent des salaires significativement différents dans différents secteurs industriels aux Etats-Unis. Il montre que les salaires sont positivement corrélés avec la capacité à payer de l'employeur. Plus d'études sur les différentiels salariaux inter-industriels apparaissent dans les années 1960 et au début des années 1970. Ces études mettent l'accent sur le côté demande du marché du travail et examinent les impacts des caractéristiques industriels (profits, degré de la concentration du marché, présence du syndicat, taille de la firme) sur les écarts salariaux inter-industriels (Rapping, 1967 ; Masters, 1969 ; Kumar, 1972). Jusqu'alors, ces recherches n'ont pas un fondement théorique formel. En quelque sorte, leurs hypothèses se basent sur un modèle de négociation qui explique les salaires plus élevés par le pouvoir du marché de la firme, sa capacité à payer ainsi que la force du syndicat.

⁴⁶ La revue de la littérature sur les différentiels salariaux inter-industriels s'appuie sur Romaguera (1991) et Plasman *et al.* (2006).

Dans les années 1970, les développements du modèle du capital humain s'orientent vers l'aspect « offre de travail ». De nombreuses études se concentrent sur le rôle des variables du capital humain (l'éducation et l'expérience) dans la détermination de salaires. A la fin des années 1980, les discussions sur les différentiels salariaux inter-industriels se réaniment dans le contexte du débat sur les causes des inégalités salariales aux Etats-Unis. Dickens et Katz (1987a, b), Krueger et Summers (1987, 1988) et Katz et Summers (1989) confirment la persistance des différentiels salariaux inter-industriels pour les individus aux caractéristiques et aux conditions du travail identiques. En particulier, ils contribuent à l'amélioration du fondement théorique des analyses des différentiels salariaux inter-industriels, en basant leurs analyses sur les théories de salaires d'efficience et le partage de la rente⁴⁷.

2.1.1 Les théories du salaire d'efficience

Les théories du salaire d'efficience trouvent leur point de départ avec les travaux de Leibenstein (1957) qui s'intéresse aux pays en développement. L'auteur suggère qu'un accroissement du salaire permet aux travailleurs de mieux se nourrir, ce qui aura pour conséquence d'améliorer la productivité des travailleurs. Ce raisonnement ne s'applique pas aux pays industrialisés, mais il indique la possibilité d'un impact positif du salaire sur la productivité.

Les théories du salaire d'efficience reposent sur l'idée qu'un employeur peut payer des salaires élevés afin d'encourager ses employés à fournir plus d'efforts. Nous retrouvons quatre types d'explications qui mettent en évidence une relation positive entre le salaire et la productivité (Cahuc et Zylberberg, 1996) :

1. Les coûts de rotation de la main-d'œuvre (Stiglitz, 1974 ; Salop, 1979)

Le départ de certains types d'employés représente des coûts importants pour les firmes, liés au recrutement et à la formation des nouveaux employés. Donc les firmes

⁴⁷ Nous trouvons aussi les explications pour les différentiels salariaux inter-industriels qui sont compatibles avec le modèle concurrentiel, comme les différentiels transitoires, les différences compensatrices et la qualité non observée des travailleurs. Certaines études soutiennent l'hypothèse que les capacités inobservées expliquent une grande partie des différentiels salariaux inter-industriels (Abowd et al., 1999 ; Benito, 2000 ; Carruth et al., 2004 ; Goux et Maurin, 1999), d'autres rejettent cette hypothèse et affirment l'existence du facteur non-concurrentiel (Blackburn et Neumark, 1991 ; Gibbon et Katz, 1992 ; Martins, 2004).

sont incitées à appliquer les salaires plus élevés pour limiter la rotation de la main-d'œuvre et augmenter la productivité du travail.

2. Le problème d'antisélection (Weiss, 1980)

Un employeur ne peut qu'observer imparfaitement les capacités productives des candidats d'un emploi. Pour faire face à ce problème d'antisélection, il augmente le salaire afin d'attirer les meilleurs personnes.

3. Le problème d'aléa-moral (Shapiro et Stiglitz, 1984)

Un employeur ne peut pas observer directement les efforts fournis par les employés, ces derniers peuvent avoir intérêt à tirer-au-flanc. Pour faire face à ce problème d'aléa moral, l'employeur offre les salaires plus élevés pour inciter les employés à fournir les efforts attendus, surtout dans les grandes entreprises, à cause de leurs coûts de surveillance plus élevés.

4. L'équité élément de la relation salariale (Akerlof, 1982)

Il est supposé que les individus tiennent à un sentiment d'équité dans le déroulement des transactions (Adams, 1963). Cette approche est appliquée aux relations du travail au sein des entreprises. Un employé attend que ses efforts soient récompensés par une rémunération perçue comme juste ou équitable, et l'employeur reçoit en échange les efforts fournis lui aussi perçus comme équitable. Par conséquent, il y a une corrélation positive entre le salaire et la productivité.

2.1.2 La théorie du partage de la rente⁴⁸

Le partage de la rente est souvent discuté dans le cadre de la théorie des négociations collectives ou bien dans celui de la théorie des *insiders-outsiders*. De nombreuses études explorent la relation entre le pouvoir de la négociation des employés, la rentabilité de la firme et le salaire, et mettent en évidence le rôle du partage de la rente (Abowd et Lemieux, 1993 ; Blanchflower et *al.*, 1990 ; Beckerman et Jenkinson, 1990 ; Blanchflower et *al.*, 1996 ; Christofides et Oswald, 1992 ; Hildreth et Oswald, 1997 ; Holmlund et Zetterberg, 1991 ; Nickell et Wadhvani, 1990).

⁴⁸ Ce bref aperçu de la théorie se réfère à Cahuc et Zylberberg (1996).

a. La théorie des négociations collectives

Dans beaucoup de pays industrialisés, une large partie des salaires est déterminée par des conventions collectives résultant de négociations entre les représentants des salariés (le syndicat) et les employeurs (le patronat). Cette pratique dévie de la concurrence parfaite. Elle s'écarte aussi du principe de salaire d'efficience. Dans ce cas-là, les deux parties recherchent un accord sur le partage du résultat des activités qui dépend du pouvoir de chaque partie. Le taux de chômage élevé sur le marché renforce le pouvoir de négociation de l'employeur, tandis que les profits élevés augmentent la capacité du syndicat à revendiquer plus de salaires⁴⁹. Dickens (1986) propose un modèle de la menace du syndicat (« *union-threat model* ») qui explique les salaires au-delà du niveau concurrentiel par la présence du syndicat ou par la menace de l'action collective des travailleurs.

b. La théorie des insiders-outsidiers

Le modèle d'*insider-outsider* peut être considéré comme une variante au modèle des négociations collectives, où le partage de la rente est non syndicalisé. Dans le modèle des négociations collectives, il est supposé que le syndicat représentait l'ensemble des salariés du bassin d'emploi de la firme. Cependant, les travailleurs n'ont pas tous le même statut. Les chômeurs, considérés comme des « *outsiders* », sont exclus du processus de négociations. En revanche, les employés, qui sont les « *insiders* », peuvent défendre leur intérêt et exploiter d'éventuelles rentes de situation. Dans un marché du travail concurrentiel, l'augmentation de la productivité conduit à l'expansion de la production et de l'emploi, au salaire fixe. Par contre, en présence du pouvoir des *insiders*, les gains de la productivité sont largement appropriés par les employés sous forme de salaires plus élevés⁵⁰.

Le partage de la rente engendre l'inefficience puisque la détermination de salaires ne résulte pas de la maximisation du profit. Néanmoins, l'hypothèse du partage de la rente est étroitement liée aux théories du salaire d'efficience (Krueger et Summers, 1988). Comme le souligne Levine (1992), en nombreux aspects, ces deux explications sont complémentaires. L'hypothèse des salaires d'efficience consiste à dire que les

⁴⁹ Voir De Menil (1971), Layard et Nickell (1986), Blanchflower *et al.* (1990), Christofides et Oswald (1992) pour la présentation formelle des modèles.

⁵⁰ Voir Blanchard et Summers (1986), Blanchflower *et al.* (1990), Lindbeck et Snower (1987), Solow (1985).

firmes peuvent réduire les coûts par l'augmentation des salaires ; l'hypothèse du partage de la rente implique que les employés ont le pouvoir de négocier les salaires plus élevés et que les employeurs sont contraints à partager une partie de leurs profits avec les employés⁵¹. Krueger et Summers (1988) argumentent que quand une firme génère la rente, elle a l'intérêt à partager avec les employés pour motiver leur co-opération, et que l'effet incitatif du partage de la rente atténue les coûts de l'inefficience qu'il engendre. Ils préfèrent considérer le partage de la rente comme un cas spécial des théories de salaire d'efficience que comme une explication alternative des différentiels salariaux inter-industriels.

2.2 Les théories de la segmentation du marché du travail⁵²

Dans un modèle néoclassique, il est admis que le marché du travail est homogène et que l'offre du travail s'ajuste aux fluctuations de la demande du travail. La mobilité de la main-d'œuvre est d'une importance capitale. Les travailleurs peuvent choisir librement d'entrer ou de sortir le marché du travail et de se déplacer entre les firmes, les activités, les industries et les sites géographiques.

En revanche, la théorie de la segmentation du marché du travail suggère que le marché du travail est composé par deux (ou plusieurs) segments non-concurrentiels. Les mécanismes concernant la détermination des salaires, la promotion et la sécurité de l'emploi sont différents pour différents segments. L'accès aux emplois de certains segments est restreint par le rationnement non-tarifaire (« *non-price rationing* », Dickens et Lang, 1992), au sein duquel les règles institutionnelles se substituent aux mécanismes du marché.

L'approche segmentationaliste peut être considérée comme une poursuite des anciens débats sur la conception du marché du travail (Leontaridi, 1998). D'après l'hypothèse classique de Smith (1910), le marché du travail est équilibré par les mécanismes concurrentiels et les différentiels salariaux sont simplement interprétés comme des « différences compensatrices ». En revanche, Mill (1909) et Cairnes (1874) mettent en évidence le rôle des règles institutionnelles et l'existence des marchés non

⁵¹ Wadhvani et Wall (1991) fait une comparaison entre ces deux modèles.

⁵² Une partie de la revue théorique se réfère à Taubman et Wachter (1986).

concurrentiels⁵³. Pigou (1945) souligne que les mécanismes du marché ne réussissent pas toujours à équilibrer l'offre et la demande sur le marché du travail, du fait que la mobilité de la main-d'œuvre entre les industries et au sein d'une certaine industrie est soumise à des contraintes.

Dans les années 1940 et 1950, plusieurs économistes néo-institutionnels soulignent l'inadéquation du modèle néoclassique. Par exemple, Dunlop (1957) discute l'existence du marché du travail interne, Kerr (1954) étudie la « balkanisation » du marché du travail.

La théorie du marché du travail dual émerge dans le contexte particulier des Etats-Unis à la fin des années 1960 : au sein d'une société prospère, les résidents des bidonvilles souffraient de la pauvreté et du sous-emploi/chômage. Malgré les programmes actifs du gouvernement pour augmenter le capital humain des travailleurs désavantagés, la pauvreté et le chômage persistaient. Les économistes essayent d'expliquer ce phénomène par une dichotomisation du marché du travail en deux segments séparés : un secteur primaire et un secteur secondaire (Harrison, 1972 ; Averitt, 1968 ; Bluestone, 1970). D'après eux, les travailleurs désavantagés (femmes, minorités ethniques, travailleurs immigrés) sont le plus souvent piégés dans les « mauvais emplois » du secteur secondaire.

Basés sur ces travaux, Doeringer et Piore (1971) développent la théorie du marché interne du travail. Ils définissent le « marché interne » comme une unité administrative (par exemple, une usine) à l'intérieur de laquelle le prix et l'allocation du travail sont déterminés par des règles et des procédures administratives. Le « marché interne » se distingue du « marché externe », qui est conforme à la théorie économique conventionnelle, où la rémunération, et l'allocation des travailleurs sont déterminées par les mécanismes du marché. Le « marché interne » et le « marché externe » sont connectés par certaines postes qui constituent les points d'entrée et de sortie du système. Les autres postes au sein du marché interne sont obtenues par la promotion ou le transfert des travailleurs qui sont déjà accédés au marché interne.

⁵³ Mill (1909) souligne que les tâches pénibles sont occupées par les travailleurs désavantagés (moins d'éducation, classe sociale inférieure) qui sont attrapés dans ces emplois non désirables et sont les moins payés.

Doeringer et Piore (1971) essayent de relier la théorie du marché interne à la théorie du marché du travail dual, en supposant que le secteur primaire est composé des firmes avec les marchés internes du travail, tandis que le secteur secondaire est composé des firmes qui recrutent sur les marchés externes (ou les marchés spot). D'après eux, le secteur primaire comporte les bons emplois (« *good jobs* ») qui offrent les salaires plus élevés, les meilleures conditions du travail, la sécurité de l'emploi et les perspectives pour les progressions de carrière. Les rendements du capital humain y sont significatifs. En revanche, le secteur secondaire comporte les mauvais emplois (« *bad jobs* »), typiquement non-qualifiés, qui offrent les salaires plus bas et ont peu de perspectives de la promotion. Les travailleurs du secteur secondaire se trouvent beaucoup plus souvent au chômage ou en sous-emploi. Leurs investissements dans le capital humain ne sont pas rentables. Le plus important, les « bons emplois » sont rationnés, la mobilité entre les deux secteurs est restreinte. Les travailleurs dans les « mauvais emplois » doivent faire la queue pour accéder aux « bons emplois ». Malgré l'offre excessive du travail au secteur primaire, les salaires du secteur primaire se maintiennent au niveau surélevé.

Plus tard, la conception du « marché du travail dual » s'est généralisée au « marché du travail segmenté » permettant l'existence de plusieurs segments. Les théories du marché du travail segmenté (SLM, « *segmented labor market* ») se développent remarquablement dans les années 1960 et 1970⁵⁴. Mais elles ont été critiquées par les économistes du courant principal dans les années 1970. Cain (1976) et Wachter (1974) se sont prêtés à deux revues influentes de la théorie du marché du travail segmenté où ils critiquent les hypothèses de SLM pour leur caractère a-théorique. Ils considèrent que les arguments principaux du modèle SLM peuvent être incorporés dans les modèles néoclassiques, et que le reste des éléments ne suffisent pas pour constituer une théorie systématique et cohérente. Ils contestent aussi les méthodes empiriques employées par les économistes du SLM (Dickens et Lang, 1988).

Au milieu des années 1980, la littérature sur les différentiels salariaux inter-industriels se développe d'une manière importante. Elle s'associe à la théorie du marché du travail segmenté en fournissant à la fois les évidences empiriques et les explications

⁵⁴ Les théories du marché du travail segmenté se divergent, aussi bien dans le domaine économique que dans le domaine sociologique. Cain (1976) cite parmi elles la théorie de « *job-competition* » (Thurow, 1972, 1975), la théorie radicale de la segmentation (Edwards *et al.*, 1975), le marché du travail dual (primaire, secondaire) ou tripartite (centre, périphérique, irrégulier), la stratification du marché du travail, le marché du travail hiérarchique.

théoriques à cette dernière. Notamment, les théories de salaires d'efficience donnent les explications théoriques aux mécanismes du marché du travail interne et sont étroitement liées au modèle du marché du travail segmenté (Krueger et Summers, 1988 ; Dickens et Lang, 1988, 1992). En tenant compte de certaines critiques de Cain (1976), Dickens et Lang (1985, 1987, 1988) fournissent un cadre empirique pour tester les hypothèses principales de la théorie du marché du travail segmenté. Ils mettent en évidence que la théorie du marché du travail segmenté surpasse la théorie néoclassique en offrant une meilleure description de la distribution du revenu. Ils concluent qu'elle est donc préférable par rapport à la théorie néoclassique qui nécessite d'être constamment réajustée pour intégrer les nouveaux développements empiriques. Avec ces avancements théoriques et empiriques, la littérature sur la théorie du marché du travail segmenté se ranime, et commence même à attirer l'attention des économistes orthodoxes (Bulow et Summers, 1986 ; McDonald et Solow, 1985 ; Heckman et Hotz, 1986).

Dans les pays en développement, la discussion de la segmentation du marché du travail porte souvent sur la démarcation entre les secteurs formels (modernes) et les secteurs informels (traditionnels). Les secteurs informels se composent principalement des petites entreprises (entreprises familiales) relativement intensives en travail. Elles offrent les salaires faibles et ne sont pas conformes aux régulations du marché du travail. Les secteurs formels comportent les entreprises de plus grande taille et relativement intensives en capital, offrant des salaires plus élevés et conformes aux régulations du marché du travail (Behrman, 1999).

2.3 Les différences institutionnelles entre le secteur public et le secteur privé

Les marchés du travail du secteur public ⁵⁵ ont des caractéristiques institutionnelles distinctes et fonctionnent différemment par rapport aux marchés du travail du secteur privé. Les différentiels salariaux non-concurrentiels entre le secteur public et le secteur privé ont attiré beaucoup d'attention des économistes. De nombreuses études ont exploré les différentiels salariaux entre le secteur public et le

⁵⁵ Le secteur public comprend les administrations publiques et les entreprises publiques.

secteur privé dans les pays développés (voir Gunderson, 1979 ; Ehrenberg et Schwarz, 1986 ; Gregory et Borland, 1999). Il est considéré que les propriétaires des entreprises du secteur privé ont pour l'objectif la maximisation de leur profit et respectent les mécanismes du marché, tandis que les politiciens et les bureaucrates, en tant que décideurs du secteur public, ont pour l'objectif la maximisation des votes (Tansel, 2005). Le secteur public fait face à une contrainte politique plutôt qu'à une contrainte de profit, il assure un salaire minimal (plancher salarial) afin de pouvoir concurrencer les employeurs du secteur privé pour la main-d'œuvre. En revanche, le plafond salarial s'impose moins dans le secteur public. D'ailleurs, la demande inélastique des services publics par rapport aux prix et l'absence de substituts aux services publics entraînent la demande inélastique de travail par rapport aux salaires dans ce secteur. Enfin, le taux élevé de syndicalisation dans le secteur public renforce la pression à la hausse sur les salaires (Gunderson, 1979).

Les économistes estiment que la détermination des salaires dans le secteur public est un sujet particulièrement important dans les pays en développement où le secteur public comporte la majeure partie des emplois salariés. Nous retrouvons aussi de nombreuses études sur ce sujet dans les pays en développement [par exemple, Terrell (1993) sur Haïti, Gindling (1991) sur le Costa Rica, Van Der Gaag et Vijverberg (1988) sur la Côte d'Ivoire, et Tansel (2005) sur la Turquie].

Dans les économies en transition de l'Europe de l'Est et de l'Ancienne Union Soviétique, la réforme économique mène à la création des nouvelles entreprises privées et à la privatisation des anciennes entreprises étatiques. Pourtant, la plupart de ces économies demeureront mixtes en détenant un large secteur public et continueront de souffrir d'importantes inefficacités.

En contrôlant les caractéristiques des travailleurs et l'effet de sélection, plusieurs études prouvent que les salaires sont en moyenne plus élevés dans le secteur privé que dans le secteur public, surtout pour ceux qui ont un diplôme universitaire [Flanagan (1995) pour la République Tchèque, Rutkowski (1996) et Adamchik et Bedi (2000) pour la Pologne, Lokshin et Jovanovic (2003) pour l'ancienne Yougoslavie]. Il est possible que le secteur privé (émergent) doive offrir des salaires plus élevés pour attirer la main-d'œuvre du secteur public (traditionnel). D'ailleurs, le secteur public offre des bénéfices non-salariaux et une sécurité de l'emploi que le secteur privé ne peut pas fournir, les salaires plus élevés dans le secteur privé compensent alors l'absence de

ces avantages (Flanagan, 1995). Notamment, d'après Adamchik et Bedi (2000), le secteur public est plus attrayant pour les femmes actives qualifiées à cause de la sécurité et de la flexibilité de l'emploi et des bénéfices non-salariaux qu'il offre.

Comme le souligne Falaris (2004), le succès de la transition économique repose sur l'expansion du secteur privé (Blanchard, 1997) et la réaffectation de la main-d'œuvre du secteur public au secteur privé (Boeri et Terrell, 2002). D'après les modèles de vitesse optimale de la transition [voir Boeri (2000)], la vitesse de la transition est fonction du rythme de la destruction des emplois du secteur public. Si le secteur public se rétrécit trop rapidement, la création d'emplois dans le secteur privé sera freinée par les coûts fiscaux du chômage. En revanche, si la réduction d'effectifs dans le secteur public est retardée, il sera coûteux pour les employeurs du secteur privé de tirer les travailleurs hors du secteur public. Boeri et Terrell (2002) ajoutent que les salaires jouent un rôle important dans ce processus. En effet, l'émergence du secteur privé contribue à la diminution des distorsions dans la structure des salaires. Les salaires plus élevés dans le secteur privé font qu'il est difficile pour le secteur public de retenir ou de recruter les travailleurs qualifiés sans augmenter les salaires (Katz et Krueger, 1991). Boeri et Terrell (2002) suggèrent que la réduction de l'emploi du secteur public ne résulte pas principalement du licenciement, mais dans une large mesure du choix volontaire des travailleurs. Pour concurrencer le secteur privé, le secteur public est obligé de réduire les sureffectifs et d'augmenter les salaires des travailleurs qualifiés (Adamchik et Bedi, 2000).

Section 3 Les différentiels salariaux sur le marché du travail urbain chinois

Cette section met en évidence l'accroissement des inégalités de salaires dans la Chine urbaine pendant la période de la réforme et établit les explications potentielles des inégalités de salaires.

3.1 L'accroissement des inégalités de salaires en zone urbaine

Dans le processus de réforme, les inégalités de revenus en Chine se sont accrues. D'après la Banque Mondiale (1997), le coefficient de Gini est passé de 0,282 en 1981 à 0,388 en 1995. Li et Xu (2003) montrent que les inégalités de revenus s'accroissaient de 2% par an dans les années 1980 et 2,5% dans les années 1990, ce qui a fait de la Chine un des pays ayant connu l'accroissement le plus rapide des inégalités.

A partir de données du Projet du Revenu des Ménages en Chine (*China Household Income Project, CHIP*⁵⁶), Knight et al. (2004) indiquent que le revenu salarial représente 80% du revenu total des ménages urbains en 1988 et 77% en 1995. Ainsi l'inégalité de salaires constitue une part substantielle de l'inégalité de revenus des travailleurs urbains. En s'appuyant sur les mêmes bases de données, Khan et Riskin (1998) estiment que la part des inégalités salariales dans les inégalités totales est passée de 33,9% en 1988 à 45,6% en 1995.

Park et al. (2003) étudient l'évolution des inégalités salariales à partir de données d'enquêtes annuelles (1988-1999) auprès des ménages urbains dans six provinces chinoises, menées par le Bureau National des Statistiques (NBS). Par les estimations de la densité *kernel*, ils montrent que le salaire moyen augmente continuellement dans le temps et que la distribution de salaires est devenue de plus en plus dispersée. Ils examinent aussi la croissance de salaires à chaque centile de la distribution de salaires et trouvent qu'au cours de ces douze ans le salaire a augmenté à tous les niveaux de la distribution et que l'augmentation est beaucoup plus importante pour ceux qui ont des salaires élevés que pour ceux qui ont des salaires faibles.

3.2 Les facteurs explicatifs potentiels des différentiels salariaux

Sous le système planifié, la structure des salaires était fortement égalitaire, la rémunération ne reflétait pas la qualification ou la productivité des travailleurs. Avec l'entrée en jeu des forces du marché qui favorisent la rémunération des caractéristiques productives des travailleurs, l'accroissement des inégalités salariales est un des résultats

⁵⁶ Les données CHIP sont considérées comme la meilleure source de données sur les revenus accessible au public. Elles sont largement utilisées pour étudier les rendements de l'éducation et les inégalités du revenu en Chine. Les enquêtes ont été menées successivement en 1988, 1995 et 2002.

prévisibles de la transition⁵⁷. Des études qui s'interrogent sur les changements de la structure des salaires dans les pays d'Europe de l'Est et de l'Ancienne Union Soviétique (EEAUS) trouvent presque unanimement l'augmentation des inégalités salariales suite à la suppression de l'administration centralisée de salaires. En Chine, bien que la réforme soit plus modérée, l'émergence du secteur non-étatique a permis de rendre le marché du travail plus flexible et concurrentiel en levant partiellement les contraintes de rigidité de l'emploi et des salaires ; parallèlement, grâce à l'accroissement de l'autonomie et des incitations, les SOEs ont été plus orientées vers le marché. Ces libéralisations économiques doivent contribuer à l'augmentation de la rémunération des qualifications et à l'accroissement des inégalités salariales.

Pourtant, malgré ces changements importants, jusqu'au milieu des années 1990, le marché du travail chinois est loin d'être unifié et les salaires ne sont pas uniquement déterminés par les forces de marché. Les barrières institutionnelles à la mobilité de la main-d'œuvre sont importantes et les différentiels salariaux non-concurrentiels persistent entre les différents segments du marché du travail (Park et *al.*, 2003).

Les études sur les inégalités de revenus ou de salaires révèlent les rôles importants de la disparité régionale et de la diversification de la propriété des entreprises dans l'accroissement des inégalités. Par exemple, Gustafsson et Li (2000) montrent que le revenu salarial en milieu urbain est fortement dépendant de la situation géographique et du type de propriété de l'entreprise. Knight et Song (2003) identifient aussi la propriété de l'entreprise et la situation géographique comme deux facteurs significatifs de la segmentation du marché du travail.

La segmentation régionale

Bien que les barrières aux migrations se soient peu à peu atténuées, jusqu'à la fin des années 1990, le système de *Hukou* continue à restreindre la mobilité de main-d'œuvre entre les régions et entre les zones rurale et urbaine. Les politiques du développement économique étant plus favorables aux régions côtières et aux villes, les différences de salaires inter-régionales et entre milieux rural et urbain sont conséquentes.

⁵⁷ Voir Svejnar (1999) qui discute sur les impacts espérés de la transition sur le marché du travail.

L'étude de la Banque Mondiale (1997) montre que l'écart des revenus entre les zones urbaine et rurale représentait la moitié de l'augmentation des inégalités entre 1985 et 1995, et un tiers des inégalités totales des revenus en 1995. La même étude estime que presque un tiers de l'augmentation des inégalités entre 1985 et 1995 et un quart des inégalités totales en 1995 sont expliquées par l'inégalité inter-régionale. A partir des bases de données CHIP de 1988 et 1995, Gustafsson et Li (2001) démontrent que presque un tiers de la croissance des inégalités salariales peut être attribué aux disparités régionales de revenus et que les inégalités salariales s'accroissent le plus rapidement dans les provinces de l'est et le plus lentement dans les provinces de l'ouest⁵⁸.

La segmentation par type de propriété d'entreprise

Nous avons vu dans la section 2 que la vitesse de la transition économique dépend de la progression de la destruction d'emplois dans le secteur public (Boeri, 2000). Jusqu'au milieu des années 1990, la restructuration du secteur public chinois n'a pas commencé sur une grande échelle. 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 partiellement réformé 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 la possibilité de fixer librement le niveau des rémunérations. Les travailleurs des SOEs jouissent toujours de la protection de l'Etat en termes de salaires et d'emploi. L'accès à ce secteur reste contrôlé. Bien qu'il soit devenu plus facile pour les travailleurs de trouver l'emploi en dehors du secteur étatique, les bénéfices non-salariaux offerts liés à leurs emplois les dissuadent de migrer vers le secteur non-étatique. Plusieurs études suggèrent que la coexistence de ces deux types d'entreprises pendant la transition conduit à la segmentation du marché du travail (Howell, 1997 ; Dong et Bowles, 2002 ; Zhao, 2001, 2002). En effet, le secteur étatique présente les caractéristiques d'un secteur primaire (sécurité de l'emploi, restriction de l'accès, salaires plus élevés) et le secteur non-étatique celles d'un secteur

⁵⁸ De nombreuses études ont été effectuées sur l'écart du revenu urbain-rural, par exemple : Knight et Song (1999), Shi (2004), Sicular, Zhao et Shi (2004), Benjamin *et al.* (2004), Yang et Zhou (1999), Zhao et Tong (1999). Il existe aussi un corps important de littérature sur la disparité régionale du revenu, par exemple : Chen et Fleisher (1996), Fleisher et Chen (1997), Jian *et al.* (1996), Cai *et al.* (2002), Kanbur et Zhang (1999).

secondaire (emplois moins qualifiés, salaires plus bas, manque de perspectives de carrière), d'ailleurs la mobilité de la main-d'œuvre entre les deux secteurs est restreinte.

Le fort afflux des IDE contribue au développement du secteur des entreprises à investissements étrangers (FIEs). Par rapport aux entreprises non-étatiques nationales, les FIEs possèdent des avantages significatifs (voir chapitre 1). Elles s'imposent comme des concurrents sérieux pour les SOEs en offrant des salaires plus élevés aux travailleurs qualifiés. Les études montrent que la présence des FIEs sur le marché du travail chinois contribue d'une manière importante aux changements de la structure des salaires.

Les comportements discriminatoires

Les comportements discriminatoires contribuent aussi à l'accroissement des inégalités de salaires dans les processus de la libéralisation économique.

D'abord, il existe une discrimination à l'égard des travailleurs migrants sur le marché du travail urbain. Malgré le nombre croissant de travailleurs migrants en ville et leur contribution importante à l'économie, les études montrent que les résidents urbains et les migrants ruraux ne sont pas traités à égalité en termes de rémunération et d'accès à l'emploi ; ces derniers souffrent d'importante discrimination. Par exemple, à l'aide de données d'enquêtes de 1995 et 1996, Meng et Zhang (2001) révèlent que pour les migrants ruraux, non seulement l'accès aux meilleurs emplois est restreint, mais ils reçoivent des salaires inférieurs par rapport aux résidents urbains, à l'intérieur même d'une profession et à autres caractéristiques identiques. Fan (2001, 2002) et Knight et al. (1999) mettent aussi en évidence la ségrégation entre les résidents urbains et les migrants ruraux. Meng (2002) explore la source de la discrimination envers les migrants ruraux et constate que les résidents urbains sont les « *insiders* » dans les entreprises et participent au partage du profit, tandis que les migrants ruraux sont les « *outsiders* », payés en-dessous de leur produit marginal⁵⁹.

Une autre question concerne la discrimination à l'égard des femmes. Avant les années 1950, la position des femmes chinoises était inférieure dans un contexte de

⁵⁹ Plus tard, d'autres études (par exemple, Appleton *et al.*, 2004 ; Maurer-Fazio et Dinh, 2004) prennent en considération les travailleurs urbains qui ont perdu leur emploi à la suite de la restructuration des SOEs et étudient la segmentation entre trois groupes de travailleurs : les résidents urbains qui ont pu garder leur emploi, les résidents urbains qui ont perdu leur emploi et qui sont réemployés ailleurs et les migrants ruraux.

société fortement patriarcale. Sous le régime socialiste, la Constitution chinoise garantissait aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans toutes les sphères de la vie. L'égalité au travail, symboliquement très importante pour l'émancipation des femmes, est garantie par la législation. Croll (1995) montre que le taux d'activité des femmes sur le marché du travail urbain atteignait plus de 90% avant la réforme. Les femmes chinoises étaient aussi très attachées à leur emploi et effectuaient moins d'interruption du travail. Les écarts salariaux entre hommes et femmes étaient modérés. En se basant sur un grand échantillon de travailleurs des SOEs, Kidd et Meng (2001) observent qu'en 1981, dans le secteur industriel, le ratio du salaire des femmes par rapport à celui des hommes était de 0,86, soit un écart de salaire de 14% en faveur des hommes. D'après Gustafsson et Li (2000) et Liu et al. (2000), en 1995, l'écart salarial entre hommes et femmes est de près de 20%. Même s'il n'est pas très élevé en comparaison internationale, il a néanmoins enregistré une augmentation significative au cours de la période de réformes.

Comment les femmes sont-elles affectées par l'orientation croissante de l'économie vers le marché ? Comme le suggèrent Liu et al. (2000), d'un point de vue théorique, l'impact de la libéralisation sur la discrimination à l'égard des femmes est à priori ambigu du fait de la présence de forces opposées. D'une part, alors que l'idéologie égalitariste avait permis de contenir la discrimination à l'encontre des femmes en matière de salaires, les réformes, en redonnant aux employeurs un pouvoir dans la détermination des salaires, peuvent avoir laissé 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. D'autre part, la théorie économique suggère que dans les conditions d'un marché concurrentiel, la discrimination est source d'inefficacité (Becker, 1971). Avec le renforcement de la concurrence et le durcissement des contraintes budgétaires pour les entreprises pendant le processus de libéralisation, on devrait observer une réduction de la discrimination. L'effet net de la libéralisation sur la discrimination dépend donc de l'importance relative de ces deux forces⁶⁰.

⁶⁰ Ng (2004) qualifie la première force par « l'effet de la décentralisation » et la deuxième par « l'effet de la concurrence ».

Conclusion

Ce chapitre a été consacré à une revue des théories relatives aux différentiels de salaires. Nous avons mis l'accent sur les rendements du capital humain, la discrimination et les sources institutionnelles des différentiels salariaux.

L'objectif de cette thèse est d'éclairer certains aspects des différentiels de salaires dans le Chine urbaine dans le contexte d'une libéralisation croissante en même temps que des rigidités institutionnelles persistantes. Suite à l'introduction des mécanismes du marché, on s'attend à ce que le capital humain soit mieux valorisé et que les différentiels de salaires s'élargissent de sorte à mieux refléter les qualifications des travailleurs. En même temps, les différentiels de salaires peuvent être expliqués par les facteurs non-concurrentiels comme la segmentation régionale, la segmentation par type de propriété d'entreprise, la discrimination à l'égard des femmes et des travailleurs migrants. Dans cette étude, nous nous intéressons aux différentiels de salaires entre entreprises de différents types de propriété et aux écarts salariaux entre hommes et femmes. Nous voulons évaluer l'impact respectif de la libéralisation économique et des rigidités institutionnelles.

Chapitre 3 L'hétérogénéité de la détermination des salaires selon le type de propriété

Dans ce chapitre, nous allons d'abord donner une description analytique des imperfections institutionnelles des SOEs qui affectent les salaires et l'emploi dans les SOEs. Ces analyses illustrent le fait que les SOEs constituent, jusqu'au milieu des années 1990, un segment privilégié du marché du travail où la détermination des salaires et de l'emploi est inefficace.

Dans la section 2, nous établissons une revue de la littérature portant sur les rendements de l'éducation et les inégalités salariales de genre. Nous mettons en évidence, d'une part, leur évolution dans le processus de la libéralisation et, d'autre part, les différences d'évolution entre les entreprises de différents types de propriété.

Section 1 L'impact des institutions sur les salaires et l'emploi dans les SOEs

Dans cette section, nous présentons d'abord le système des salaires et de l'emploi des SOEs avant et après le démarrage de la réforme économique en 1978. Ensuite, à travers une revue des études qui cherchent à expliquer l'augmentation des salaires et des sureffectifs dans les SOEs, nous mettons en évidence le rôle respectif des forces de marché (concurrence et accroissement de l'autonomie) et des imperfections institutionnelles (contrainte budgétaire molle, problème d'agence et intervention de l'Etat). Nous soulignons aussi les différences de contrainte budgétaire entre les SOEs supervisées par le gouvernement central et celles supervisées par les gouvernements locaux.

1.1 Les salaires et l'emploi dans les SOEs avant et après la réforme

1.1.1 Les SOEs sous la planification : la compression de la structure des salaires et la distribution planifiée du travail

Après la fondation de la République Populaire, en milieu urbain, le système des salaires et de la distribution de la main-d'œuvre s'effectue d'après le modèle soviétique. Il n'existe pas de vrai marché du travail, c'est l'Etat qui place les travailleurs et régule les salaires.

Dans ce système, l'Etat fixait le niveau de l'emploi selon les besoins du plan et imposait un quota d'emplois à chaque entreprise. Les bureaux étatiques du travail plaçaient les demandeurs d'emploi, de sorte que chaque personne capable et désireuse de travailler obtenait un poste. Les entreprises n'avaient aucune autonomie de recrutement ou de licenciement. De plus, la mobilité géographique de la main-d'œuvre était strictement contrôlée à travers l'enregistrement de la résidence. Ainsi pour les travailleurs généralement le premier emploi était aussi l'emploi à vie.

Les SOEs remettaient la totalité de leurs recettes à l'Etat. Ce dernier leur accordait ensuite un quota de la masse salariale, pour la distribution aux employés. La réforme du système de salaires en 1956 instaurait les grilles standardisées appliquées aux travailleurs urbains: les salaires étaient déterminés principalement selon l'ancienneté, par catégorie d'occupation, avec les ajustements selon le secteur industriel, la propriété (étatique, collective), le niveau administratif (central, local...) et le coût de vie local. Il existait 8 différentes grades pour les ouvriers, 17 grades pour les techniciens et 20 pour les personnels administratifs (Knight et Song, 2003). Les salaires différaient parmi les travailleurs mais la structure des salaires était fortement égalitaire. La rémunération n'était pas reliée à la qualification ni aux efforts des travailleurs. Le niveau de salaires était bas et sa progression, faible. L'Etat ne révisait pas régulièrement le niveau de salaires selon les changements des conditions socioéconomiques, les salaires dans les SOEs avaient été quasiment gelés pendant deux décennies (1956-1976). L'Etat a seulement fait de faibles ajustements sur les salaires en 1959, 1961,

1963 et 1971. Le salaire réel moyen en 1977 a baissé d'environ 20% par rapport à l'année 1956 (Yuen, 1999)⁶¹.

En revanche, les unités de travail (« *danwei* »)⁶² garantissaient la sécurité de l'emploi (le « bol de riz en acier ») et fournissaient le logement, l'assurance des soins médicaux et la retraite aux employés. Ainsi les SOEs jouaient un rôle de « mini Etat-Providence ». Il existait en effet un contrat implicite entre l'Etat et les travailleurs. En contrepartie de bas salaires, les travailleurs urbains ne couraient aucun risque de chômage, les bénéfices sociaux et la retraite leur étaient garantis.

Ce système de travail est donc caractérisé par l'égalité de l'emploi et l'égalité des revenus pour les travailleurs urbains. Les conséquences économiques et sociales découlant de ce système sont lourdes (Cai, 2003a). Premièrement, l'allocation de la main-d'œuvre était très inefficace. Les entreprises n'avaient pas la possibilité de sélectionner leur personnel ni de licencier les employés en sureffectif. Deuxièmement, en absence du mécanisme incitatif, les travailleurs n'avaient pas intérêt à fournir des efforts et les directeurs d'entreprises se préoccupaient peu de l'efficacité productive. Troisièmement, les privilèges dont les travailleurs urbains jouissaient en termes de bien-être social non seulement créaient les inégalités entre les résidents ruraux et urbains, mais ils brouillaient également l'objectif des entreprises et aggravaient le problème de contraintes budgétaires « molles ».

1.1.2 La réforme du système des salaires et de l'emploi

La réforme du système des salaires

Depuis 1979, les primes et la rémunération à la pièce ont été réintroduites dans les entreprises afin d'améliorer la productivité du travail⁶³. Grâce à la rétention du profit, les employés des SOEs ont commencé à bénéficier du paiement des primes en dehors du salaire de base défini par les grilles de salaire. En 1984, l'Etat a transformé le système de quota en un système de fluctuation, où le budget salarial et le versement du profit à l'Etat étaient déterminés selon la performance de l'entreprise pendant les trois

⁶¹ Il calcule le salaire moyen réel en déflatant le salaire moyen nominal des travailleurs dans les SOEs par l'indice des coûts de la vie. Les statistiques proviennent de l'Annuaire Statistique de la Chine (1983).

⁶² Le terme employé en Chine sous l'économie planifiée. Elles sont des unités de production rattachées à des agences de planification plutôt que des entreprises qui sont des acteurs indépendants dans l'économie.

⁶³ Lors de la Révolution Culturelle, la distribution de la prime a été supprimée par l'autorité.

années précédentes. Les entreprises ont ainsi été autorisées à utiliser une partie des profits retenus pour payer les « salaires flottants » ou les primes aux employés. Avec l'introduction du SCRM, les directeurs des SOEs ont obtenu plus d'autonomie dans la détermination de salaires. Cependant, les grilles de salaire restaient encore les déterminants principaux des rémunérations. En 1992, les SOEs ont été autorisées à gérer librement la structure des salaires au sein de l'entreprise en respectant le budget salarial approuvé par l'Etat. En 1994-95, selon les nouvelles réglementations du Ministère du Travail, les SOEs cotées en bourse ont obtenu la permission de déterminer elles-mêmes des salaires, sous certaines restrictions⁶⁴. Elles sont encouragées à mieux prendre en compte la qualification et la productivité des travailleurs (Yueh, 2004).

Pendant la réforme, les salaires payés dans les SOEs ont augmenté rapidement. Putterman et Dong (2000) documentent la tendance à la hausse des salaires dans les SOEs de 1978 au milieu des années 1990. Ils estiment la « rémunération intégrale » des employés des SOEs en incluant le salaire de base, la prime, les subventions, le logement subventionné et d'autres bénéfices non-salariaux. Il est montré qu'entre 1978 et 1996, le taux de croissance annuel moyen (cumulatif) de la rémunération intégrale s'élève à 5,1% par an, plus important que la croissance de la productivité du travail. Sun (1999) montre qu'entre 1978 et 1992, dans le secteur étatique, le salaire moyen a augmenté de 347%, tandis que la productivité du travail s'est accrue de 224%. De manière contrastée, dans le secteur non-étatique, pendant la même période, le salaire moyen a augmenté de 317% et la productivité du travail de 371%⁶⁵. Lin (1998) documente aussi l'augmentation excessive des salaires dans les SOEs entre 1978 et 1996: la masse salariale s'est accrue à un taux annuel de 16%, tandis que la production s'est accrue à seulement 7,6% par an.

La réforme du système de l'emploi

En 1980, l'augmentation du nombre des nouveaux entrants sur le marché du travail et le retour en ville des « jeunes instruits »⁶⁶ conduisaient à l'augmentation du

⁶⁴ «Regulations on Wage Control of Joint-Stock Companies», Décembre 1994. Il y a deux restrictions pour assurer que l'entreprise ne soit pas insolvable : 1) le salaire total ne doit pas croître plus vite que le profit après les taxes ; 2) le taux de salaire ne doit pas croître plus vite que la productivité du travail.

⁶⁵ Les statistiques proviennent de l'Annuaire Statistique de Chine (1993) et sont aux prix courants.

⁶⁶ Le mouvement d'envoi des *zhiqing* (« jeunes instruits ») à la campagne est une politique initiée par président Mao pendant la Révolution Culturelle. De 1968 jusqu'à la fin des années 70, près de dix-sept millions de jeunes Chinois des villes sont envoyés autoritairement à la campagne,

nombre des demandeurs d'emploi. L'Etat adoptait une nouvelle politique de l'emploi qui encourageait les demandeurs d'emploi à trouver du travail dans les SOEs ou dans d'autres types d'entreprises (telles que les entreprises collectives urbaines ou les entreprises privées de petite taille) par trois moyens : 1) le placement par les bureaux du travail étatiques; 2) la création d'emploi par l'effort collectif des demandeurs; 3) la recherche par ses propres efforts. Les bureaux du travail n'ont donc plus le monopole de la distribution du travail.

En 1983, une autre mesure a été mise en pratique : pour les employés des SOEs qui essaient de migrer vers le secteur non-étatique, il est possible de « garder l'emploi sans être payé ». Ils peuvent ainsi retourner à leur poste sans perdre les bénéfices sociaux et la retraite au cas où ils ne sont pas satisfaits du nouvel emploi. Cette mesure visait à encourager la mobilité des travailleurs, mais non sans problèmes dans la mesure où les travailleurs quittant les SOEs sont souvent les plus habiles à s'adapter ailleurs.

En 1983, le Système du Contrat de Travail commençait à être appliqué à tous les nouveaux employés dans les SOEs et les UCEs⁶⁷. En 1986, il a été officiellement établi⁶⁸. Toutes les SOEs doivent désormais recruter les employés sur la base du contrat. La durée du contrat varie de 3 à 20 ans. Le renouvellement du contrat dépend de la performance de l'employé. La même année, l'Etat a sorti plusieurs documents concernant le recrutement, le licenciement et la mise en attente (*xiagang*, « *layoff*⁶⁹ ») des travailleurs des SOEs⁷⁰. En 1987, le système du contrat a été étendu aux anciens employés des SOEs, qui doivent dorénavant être exposés au risque de la perte de l'emploi.

Vers le milieu des années 1990, les quotas d'emplois planifiés par l'Etat ont été abolis. L'Etat ne se charge plus d'équilibrer l'offre et la demande du travail. Bien qu'ils puissent encore faire recours au placement de l'Etat, les diplômés du secondaire et du

⁶⁷ «*Temporary Regulations Regarding the Recruitment, Testing, and Selection of Workers*».

⁶⁸ «*Temporary Regulations on Labor Contract System of State-owned Enterprises*».

⁶⁹ Selon les critères internationales, « *layoff* » définit la situation où le contrat de l'emploi ne s'est pas arrêté mais a été suspendu par l'employeur pour une période spécifiée ou non spécifiée. Quand l'aléa économique est passé et la performance de la firme s'améliore, les « *layoff* » s'attendent à retourner à leurs emplois. Dans le contexte de la Chine, la plupart des « *layoff* » sont les travailleurs surnuméraires qui ont très peu de possibilités de retourner à leur emploi. Malgré l'attachement formel aux entreprises, ils peuvent être considérés comme étant au chômage.

⁷⁰ «*Temporary Regulation on Dismissal of Lawbreaking Worker in State-owned Enterprises*», «*Temporary Regulations on State-owned Enterprises Workers*», «*Temporary Regulations on State-owned Enterprises Recruitment of Workers*», «*Temporary Regulations on Laid-off Workers of State-owned Enterprises*».

supérieur se tournent de plus en plus vers le marché pour la recherche de l'emploi. La « Loi sur le Travail » mise en vigueur en 1995 prescrit l'application générale des contrats de travail dans toutes les entreprises. En 1995, 93% des employés des SOEs ont signé le contrat du travail (Meng, 2000).

Malgré ces évolutions du système de l'emploi, jusqu'au milieu des années 1990, le pouvoir des managers des SOEs à réduire le surplus de main-d'œuvre demeure très limité. Dans le système de contrats de travail, les employés des SOEs sont généralement encore traités comme les employés permanents. Bien que la « Loi sur le Travail » fournisse le fondement légal au licenciement du personnel en sureffectif pour tous les types d'entreprises, le licenciement dans les SOEs reste encore sous le strict contrôle de l'Etat. Chaque année, l'entreprise ne peut pas licencier plus de 1% des employés, elle n'a pas le droit de licencier certains types de travailleurs. Elle est par ailleurs censée placer les travailleurs licenciés dans un nouvel emploi (Cai, 2003a). En effet, l'Etat reste prudent au sujet du licenciement des sureffectifs des SOEs, de peur que la montée du chômage n'engendre des conséquences néfastes pour la société, notamment en absence d'un système indépendant de sécurité sociale.

Dans les années 1990, le surplus de la main-d'œuvre devient un problème sérieux dans les SOEs. La part de la production industrielle des SOEs dans la production industrielle nationale a fortement diminué, de 80% en 1990 à 25% en 1997 (Fu et Gabriel, 2001). Néanmoins, le niveau d'emploi dans les SOEs n'a pas baissé consécutivement. D'après Healy et Hsieh (1997), en 1996, le secteur étatique employait deux tiers de la main-d'œuvre urbaine, contribuait à moins d'un tiers de la production industrielle nationale et subissait une perte de 7,4 milliards de dollars. Plusieurs études (Jefferson et Rawski, 1992; Broadman, 1996; La Banque Mondiale, 1996; Harding, 1997 ; Li et Xu, 2001) estiment qu'au milieu des années 1990, au moins 20 à 30% de la main-d'œuvre dans les SOEs est en sureffectif. Par exemple, Harding (1997) estime que 90% des SOEs font face au problème sérieux du surplus de main-d'œuvre et qu'en moyenne, 25% de leurs employés sont en sureffectif.

1.2 Le problème d'agence⁷¹ et le partage de la rente dans les SOEs

Le Système de Contrat de la Responsabilité du Management mis en place en 1984 incite les SOEs à poursuivre le profit et les autorise à retenir la majorité du profit au-delà du montant fixé préalablement par les contrats. Certaines études trouvent que l'objectif des SOEs s'oriente désormais davantage vers la maximisation du profit (Ma, 1992 ; Perkins, 1994; Yin, 1998). Cependant, l'accroissement de l'autonomie des SOEs en présence du problème d'agence peut encourager le comportement de partage de la rente dans les SOEs (Lee, 1999 ; Dong et Putterman, 2002). Cela pourrait expliquer pourquoi les salaires ont augmenté plus vite que la productivité du travail dans les SOEs pendant la période de la réforme. Ci-dessous nous proposons une analyse approfondie de la relation d'agence entre l'Etat et les SOEs.

1.2.1 La relation d'agence entre l'Etat et les SOEs

Avant la réforme, les SOEs n'avaient aucune autonomie de gestion. L'Etat était à la fois le propriétaire et le gestionnaire des SOEs. Comme le souligne Zhang (1997a), la réforme des SOEs est comme un processus de réallocation des droits de décision et des créances résiduelles depuis l'Etat aux managers et employés, pour inciter ces derniers à fournir plus d'efforts et à améliorer l'efficacité. Néanmoins, le problème d'agence est né de la séparation de la propriété et de la gestion et de la divergence des intérêts entre l'Etat (le principal) et les managers des SOEs (l'agent).

D'un côté, l'Etat, qui reste le propriétaire des SOEs, est non seulement préoccupé par le profit, mais aussi par les objectifs sociaux et politiques, comme la protection des secteurs prioritaires, le niveau d'emploi et la stabilité sociale. De l'autre côté, les managers des SOEs prennent les décisions sans assumer les risques qui y sont liées⁷². Plusieurs études suggèrent que les SOEs se comportent comme les « *labor-managed firms* »⁷³, en maximisant le revenu et le bien-être des employés (Walder, 1987,

⁷¹ Voir l'Annexe 3.1 pour l'explication brève de la relation d'agence.

⁷² Dans la littérature sur la propriété et le comportement des firmes, la propriété est normalement décomposée en fonctions de la prise de risque, de la couverture du besoin de financement et de la prise de décision (Putterman, 1993). Voir le tableau 2 de Meng et Perkins (1998) pour une comparaison des différentes structures de la propriété entre différents types de firmes.

⁷³ Le terme « *Labour-managed firm* » est utilisé pour décrire une entreprise qui fonctionne sous le contrôle ultime de ceux qui y travaillent (Vanek, 1970 ; Meade, 1972).

1989 ; Byrd, 1992 ; Sicular, 1994 ; Meng et Perkins, 1998 ; Choe et Yin, 2000⁷⁴). En cas de pertes, elles peuvent recourir à l'Etat pour le financement du déficit⁷⁵.

Selon Qian (1996), l'analyse de la réforme des SOEs peut se baser sur la théorie de l'agence avec en plus un problème spécifique à la Chine : celui des coûts politiques.

Pendant la première phase de la réforme des SOEs, on peut souligner les efforts du gouvernement pour limiter les coûts politiques en réduisant l'intervention étatique et donnant plus d'autonomie aux entreprises, pour les inciter à poursuivre la maximisation du profit et à améliorer leur efficacité. Mais la séparation de la propriété et du contrôle engendre des coûts d'agence. Pour restreindre les coûts d'agence, l'Etat continue à intervenir dans plusieurs domaines. Cela crée par conséquent des coûts politiques. Ainsi, la tâche épineuse de l'Etat consiste à équilibrer l'incitation et le contrôle, de manière à limiter à la fois les coûts politiques et les coûts d'agence.

Après une décennie et demie de réforme, les SOEs se trouvent dans le dilemme du contrôle des « *insiders* » (les managers et les employés) sous l'intervention administrative de l'Etat (Zhang, 1997b). D'un côté, l'Etat détient encore le fort pouvoir d'intervention administrative dans la gestion des SOEs : par exemple, les managers des SOEs ne peuvent pas ajuster librement le niveau d'emploi de l'entreprise ; l'Etat continue à contrôler la nomination des managers⁷⁶. De l'autre côté, les coûts d'agence sont importants en raison d'une expansion du droit de contrôle effectif des managers des SOEs, qui leur permet d'utiliser les actifs étatiques, de s'approprier et de distribuer les revenus générés par ces capitaux, dans un cadre légal mal défini (Qian, 1996).

Comme le montrent Choe et Yin (2000), bien que les Contrats de Responsabilité du Management imposent les primes et les pénalités aux managers, souvent les pénalités ne sont pas strictement appliquées. Si l'objectif de profit n'est pas réalisé, le manager peut toujours trouver des excuses et négocier avec l'autorité pour amoindrir la pénalité. Ce phénomène de « pénalité flexible » (« *soft penalty* ») est au fond le problème de contrainte budgétaire molle. Le concept de la contrainte budgétaire molle, introduit par

⁷⁴ Walder (1987) décrit les SOEs urbaines comme des firmes coopératives, où les managers représentent l'intérêt des travailleurs et tâchent de maximiser les bénéfices des travailleurs. Sicular (1994) considère que ce sont les intérêts des employés des SOEs chinoises qui commandent les comportements de l'entreprise. Meng et Perkins (1998) montre que l'objectif des managers des SOEs est de maximiser le revenu par employé.

⁷⁵ Par exemple, Gao et Schaffer (1998) fournissent l'évidence que les SOEs déficitaires chinoises ont accès au crédit bancaire à une échelle de masse.

⁷⁶ Selon Zhang (1997a), l'absence des entrepreneurs compétents est le problème fondamental des SOEs.

Kornai (1980) dans le contexte des économies socialistes, s'applique à la situation où une entreprise étatique s'attend à être renflouée par l'Etat quand elle rencontre des difficultés financières. Ainsi, l'entreprise n'est pas bridée par un budget fixe, sa contrainte budgétaire est affaiblie par l'injection des crédits additionnels en cas de pertes. Par conséquent, le manager de l'entreprise n'est pas incité à observer une discipline financière⁷⁷.

Pourquoi l'Etat est-il prêt à protéger les SOEs non rentables et financer leurs déficits ? D'une part parce que les SOEs détiennent les actifs étatiques, d'autre part parce qu'elles assument l'emploi et le bien-être d'une partie importante des travailleurs urbains. Comme le notent Putterman et Dong (2000), « Les entreprises sont amenées à remplir des objectifs multiples qui relèvent tout aussi bien de la production que de la fourniture de services sociaux aux employés. Les SOEs ne sont donc pas poussées à l'indépendance et l'auto-responsabilité financière complète. Le gouvernement ne permet pas non plus leur mise en faillite ».

Lin et *al.* (1998) mettent l'accent sur l'importance de lever ce fardeau politique porté par les SOEs. Théoriquement, dans un environnement de concurrence, la rentabilité de l'entreprise peut servir d'indicateur de la performance du manager et le problème d'agence peut ainsi s'atténuer. Au contraire, pendant la réforme chinoise, l'intensification de la concurrence s'accompagne de l'aggravation du problème d'agence. En effet, à cause de leur fardeau politique, les SOEs ne sont pas sur un pied d'égalité dans la concurrence avec les entreprises non-étatiques, beaucoup d'entre elles sont par nature non rentables. La rentabilité ne peut donc pas servir de mesure de la performance des managers. Face aux SOEs déficitaires, il est difficile pour l'Etat de juger si les pertes sont induites par leur fardeau politique ou dues à la mauvaise gestion. Par conséquent, l'Etat couvre pratiquement la totalité des pertes des SOEs. Ainsi, Lin et *al.* (1998) soulignent qu'il est important d'enlever le fardeau politique en même temps qu'endurcir les contraintes budgétaires pour résoudre le problème des SOEs.

⁷⁷ Le problème de la contrainte budgétaire molle est particulièrement sérieux dans les économies planifiées et les économies en transition (Qian et Roland, 1998 ; Maskin, 1999). Dans les pays d'Europe centrale et d'Europe de l'Est et la Russie, la privatisation massive est la méthode choisie pour endurecir les contraintes budgétaires (Qian et Roland, 1996).

1.2.2 Le paiement de la prime : le salaire d'efficience ou le partage de la rente ?

Le paiement de la prime, réintroduit en 1979 dans tous les types d'entreprises, joue un rôle important dans l'accroissement des inégalités de salaires (Coady et Wang, 2000)⁷⁸. Jusqu'au début des années 1990, les salaires de base étaient strictement fixés dans les SOEs tandis que ces dernières avaient une certaine autonomie dans la distribution de la prime à partir du profit retenu (Knight et Li, 2005). De nombreuses études examinent le lien entre la rétention du profit et le paiement de la prime afin de tester l'hypothèse du comportement de partage de la rente dans les SOEs.

Le paiement de la prime peut refléter l'appropriation de la rente par les travailleurs en présence du problème d'agence. Alternativement, il peut être interprété comme les salaires d'efficience : les managers des SOEs peuvent utiliser le paiement de la prime pour stimuler les efforts des employés ; il contribue ainsi à l'amélioration de la productivité. De plus, puisque les travailleurs dans les SOEs n'étaient pas soumis au risque de perte d'emploi, le paiement de la prime peut servir de dispositif disciplinaire pour assurer la co-opération des travailleurs.

Une série d'études empiriques examine le rôle du paiement de la prime et son lien avec la rentabilité et la productivité. Elles montrent que la causalité entre le profit et le paiement de la prime peut être à double sens, d'une part, le paiement de la prime est fortement influencé par la rentabilité de l'entreprise (ce qui suggère l'existence du partage de la rente), d'autre part, le paiement de la prime peut améliorer la productivité et la rentabilité (effet incitatif du salaire d'efficience). Par exemple, avec les données des années 1980 et du début des années 1990, Jefferson et *al.* (1999), Groves et *al.* (1994), Yao (1997) font tous ressortir une relation triangulaire entre la production, le profit retenu et le paiement de la prime, c'est-à-dire que la rétention du profit augmente la prime par employé et le paiement de la prime améliore la productivité de l'entreprise. Dong et Putterman (2000, 2002), Fleisher et Wang (2001), Zhuang et Xu (1996) trouvent même que l'effet incitatif de la prime est sous-exploité du point de vue de la maximisation du profit.

Néanmoins, la distribution de la prime est égalitaire au sein d'une SOE (Knight et Li, 2005 ; Meng et Kidd, 1997 ; Hay, 1994). Cela paraît être en contradiction avec le

⁷⁸ D'après Naughton (1995), le paiement de la prime représente approximativement 22% du salaire total en 1992.

rôle incitatif de la prime. Au lieu de rémunérer les travailleurs qui fournissent le plus d'efforts, les managers des SOEs choisissent d'être neutres dans la distribution de la prime de façon à satisfaire tout le monde. Cela confirme pourtant l'hypothèse de « *labor-managed firm* » pour les SOEs.

En revanche, la variation de la prime entre les entreprises est structurelle. Dong (2005) et Knight et Li (2005) soulignent que la rémunération des employés est étroitement liée à la rentabilité de l'entreprise où ils travaillent. Comme la capacité des entreprises chinoises à générer des profits est assujettie à la segmentation du marché, le paiement de la prime peut accentuer les inégalités salariales non concurrentielles. Coady et Wang (2000) font ressortir aussi que la nature graduelle du programme de la réforme engendre la disparité structurelle dans la rentabilité des entreprises des différents segments. Cette distribution inégale du profit, combinée avec la mobilité très limitée de la main-d'œuvre, génère une distribution inégale de la prime, qui explique une partie importante des inégalités salariales⁷⁹.

En résumé, les études empiriques portant sur les SOEs montrent que le paiement de la prime peut être expliqué en termes de partage de la rente mais il joue également un rôle de salaire d'efficience. Le comportement de partage de la rente est favorisé en présence du problème d'agence et de la contrainte budgétaire molle. Il est aussi lié à la capacité des entreprises à générer des profits, elle-même assujettie à la segmentation du marché.

1.3 L'analyse de l'augmentation des salaires et du surplus de travail à partir de l'hypothèse du monopsonne étatique

Nous avons vu plus haut le problème du surplus de la main-d'œuvre dans les SOEs. Dans les pays socialistes le sureffectif est considéré comme une caractéristique intrinsèque des SOEs, parce que l'Etat leur demande d'assurer le plein-emploi. Ainsi les

⁷⁹ Avec les données d'enquêtes des ménages en 1995 et 1999, Knight et Li (2005) constatent la persistance des différentiels salariaux entre les entreprises à forte rentabilité et les entreprises à faible rentabilité. Ils montrent que malgré le renforcement de la concurrence, le lien entre profit et salaire s'affirme et contribue significativement à l'accroissement des inégalités salariales de 1995 à 1999. Meng et Kidd (1997) trouvent aussi que la rétention du profit par les SOEs constitue une explication possible pour les différentiels salariaux significatifs inter-industriels.

chercheurs supposent généralement que les SOEs chinoises sont déjà en sureffectif au moment du démarrage de la réforme.

En cas de sureffectif, le produit marginal du travail dans les SOEs doit être très faible voire proche de zéro. Cependant, un nombre significatif d'études, qui utilisent les données des années 1980 et du début des années 1990, fournissent l'évidence que dans les SOEs le produit marginal du travail (MPL) était plus élevé que le salaire (Hay *et al.*, 1994 ; Jefferson et Rawski, 1994 ; Xu et Zhuang, 1996 ; Yang et Zhou, 1999, etc.⁸⁰).

X. Dong et L. Putterman ont effectué une série d'études sur le salaire et l'emploi dans les SOEs. Partant de l'hypothèse du monopsonne étatique dans les SOEs avant et au début de la réforme⁸¹, ils interprètent l'augmentation des salaires et du surplus de travailleurs dans les SOEs pendant la réforme sous un autre angle.

Selon le modèle présenté par Dong et Putterman (2000), avant la réforme, il était rationnel pour l'Etat de se comporter comme un monopsonne dans le secteur industriel, en embauchant moins de travailleurs que le niveau socialement optimal et payant des salaires inférieurs au MPL⁸². Dong et Putterman (2000) montrent aussi empiriquement que le pouvoir de monopsonne étatique et les écarts entre le MPL et le salaire persistent dans les SOEs au moins jusqu'en 1985. Cette conclusion semble être cohérente puisqu'il n'y a pas eu de changement significatif dans la gestion des SOEs avant 1984.

Le sous-emploi prédit par le modèle de monopsonne paraît être en désaccord avec la conviction habituelle que les SOEs sont caractérisées par un surplus de main-d'œuvre. Cependant, le sous-emploi au niveau agrégé est compatible avec le sureffectif au niveau des entreprises individuelles. Dans un système planifié, l'affectation des travailleurs ne correspond pas aux besoins des entreprises. Les SOEs, bien qu'en situation de sous-emploi, peuvent pourtant avoir un excès de travailleurs non-qualifiés.

⁸⁰ Par exemple, Hay *et al.* (1994) utilisent les données en panel des SOEs des années 1980 et trouvent une grande disparité entre le MPL et le salaire. Ils expliquent qu'un travailleur supplémentaire augmente la production de 5620 yuan tandis que le coût direct qu'un travailleur supplémentaire représente pour l'entreprise 1017 yuan. Ils rapportent que même en tenant compte des bénéfices non salariaux, le rendement généré par un travailleur supplémentaire dépasse largement le coût supplémentaire.

⁸¹ Voir l'annexe 3.2 pour l'illustration du modèle de monopsonne.

⁸² L'Etat, qui détient le pouvoir de contrôle des SOEs, a pour objectif principal de maximiser l'accumulation du capital dans l'industrie. Néanmoins, cet objectif est soumis à la contrainte suivante : au niveau macroéconomique, le coût du travail dans le secteur industriel est croissant avec le transfert de la main-d'œuvre agricole vers le secteur industriel. En effet, au fur et à mesure de ce transfert de main-d'œuvre, le prix des produits agricoles va augmenter et l'Etat doit consacrer plus de ressources à la fourniture des bénéfices non-salariaux aux nouveaux résidents urbains.

Comme le notent Hay et *al.* (1994), “la valeur du produit marginal excède largement les coûts salariaux additionnels pour les travailleurs productifs, mais...les entreprises ont un excès de travailleurs (peu qualifiés) qui ne participent pas à la production” (p. 393)⁸³.

A partir du milieu des années 1980, les SOEs obtiennent plus d'autonomie de gestion et font face à un environnement plus concurrentiel. Avec les données en panel de près de 1000 SOEs sur la période 1980-1990, Dong et Putterman (2002) montrent la réduction de l'écart entre le MPL et le salaire et le recul du sous-emploi au cours des années 1980. Avec les données en panel des SOEs sur la période 1980-1994, Dong et Putterman (2001) trouvent que les SOEs sont passées de la situation de sous-emploi en celle de sureffectif autour de l'année 1992. Leurs résultats confirment le rôle du renforcement de la concurrence dans cette diminution du pouvoir de monopsonie de l'Etat.

Ainsi, à la différence des autres études qui mettent l'accent sur le problème d'agence, Dong et Putterman (2002) interprètent l'augmentation des salaires dans les SOEs dans les années 1980 comme le résultat de la disparition graduelle du pouvoir de monopsonie étatique. D'après eux, même si on reconnaît l'existence de capture de la rente par les travailleurs⁸⁴, au sens strict on ne peut pas parler de sur-rémunération, au moins jusqu'en 1990, puisque le MPL est encore supérieur au salaire d'après leurs résultats empiriques.

Néanmoins, ils admettent quand même que les salaires dans les SOEs sont au-dessus du niveau qui aurait été déterminé par les forces du marché⁸⁵. Si la réforme avait favorisé la mobilité du travail et les SOEs pouvaient embaucher les travailleurs dans le large réservoir de main-d'œuvre, qui sont prêts à travailler pour un salaire moins élevé, le niveau de l'emploi aurait augmenté et les salaires auraient baissé dans le secteur étatique. Cependant, jusqu'au milieu des années 1990, les SOEs continuent à garantir la sécurité de l'emploi et du revenu à leurs employés. Les salaires élevés dans les SOEs

⁸³ Les résultats de Fleisher et Wang (2004) corroborent cette hypothèse.

⁸⁴ Dong et Putterman (2002) s'interrogent aussi sur le rôle du partage de la rente (à travers le paiement de la prime) dans l'évolution de l'écart entre le MPL et le salaire. Ils montrent que sur l'ensemble de la période étudiée, le paiement de la prime n'a pas contribué à la réduction de cet écart, car l'effet du renforcement de la productivité est plus important que l'effet de la hausse de la rémunération.

⁸⁵ Comme le souligne Lee (1999), l'écart entre le salaire et le MPL ne veut pas forcément dire que les travailleurs des SOEs sont sous-rémunérés par rapport au niveau efficient, car le MPL n'est pas une bonne représentation du niveau efficient de salaire en Chine, étant donné que la forte intensité capitaliste de la production mène au MPL particulièrement élevé.

ont partiellement remplacé le monopsonne étatique comme une des causes de la croissance modeste de l'emploi dans les SOEs⁸⁶.

Pour expliquer l'augmentation du sureffectif dans les SOEs, Dong et Putterman (2003) mettent l'accent sur la concurrence et le fardeau politique. En s'appuyant sur les données des SOEs de la période 1990-1994, ils trouvent que le durcissement des contraintes financières et les restrictions d'ajustement de l'emploi conduisent à la diminution de la production et du profit dans les SOEs et que le nombre de travailleurs en sureffectif augmente en conséquence. Ils concluent que le durcissement des contraintes budgétaires n'a fait qu'aggraver la situation de sureffectifs tant que les SOEs n'ont pas été libérées du fardeau politique. D'ailleurs, les SOEs sont obligées de maintenir les salaires élevés étant donné que les salaires offerts par les entreprises non-étatiques ont augmenté.

En résumé, Dong et Putterman insistent sur le fait que les SOEs sont de plus en plus assujetties à la concurrence, de sorte que leurs décisions concernant les salaires sont beaucoup plus orientées par les forces de marché. Pourtant, elles n'ont pas la liberté d'ajustement de l'emploi. Dong et Putterman confirment aussi que le secteur étatique a été un segment protégé du marché du travail où les salaires sont au-dessus du niveau qui aurait été déterminé par les forces du marché. En plus, ils mettent en évidence la tendance de la détérioration de la performance des SOEs dans le contexte de l'intensification de la concurrence et soulignent l'importance de libérer les SOEs de leur fardeau politique.

1.4 La distinction entre les SOEs centrales et les SOEs locales

Dans le chapitre 1, nous avons vu que les mesures de la réforme se sont divergées pour les grandes SOEs et les petites SOEs dans les années 1990 : l'Etat choisit de maintenir son contrôle sur les grandes SOEs et de libéraliser les petites SOEs⁸⁷. Nous avons aussi montré que la plupart des petites et moyennes SOEs sont sous la supervision du gouvernement au niveau local, tandis que les grandes SOEs sont généralement sous la supervision du gouvernement central ou provincial. Il y a deux

⁸⁶ Nous avons vu dans le chapitre 1 que l'augmentation de l'emploi dans le secteur étatique a été modeste pendant la réforme.

⁸⁷ Dong et Putterman (2002) trouvent que le pouvoir de monopsonne est persistant dans les plus grandes SOEs et celles gérées par le gouvernement au niveau administratif plus élevé.

points de vue différents envers cette stratégie de réforme. D'après le premier point de vue, les grandes SOEs occupent une position stratégique et ont de meilleures performances, il est donc pertinent de nourrir leur capacité de développement à long terme (Naughton, 1994 ; Nolan, 1996 ; Lo, 1999 ; Zheng et *al.*, 2003). En revanche, d'après l'autre point de vue, les grandes SOEs au niveau central ou provincial sont davantage sujettes au problème d'agence (Lee, 1993 ; Zhang, 2004).

Sun (1999) montre plusieurs raisons pour lesquelles la contrainte budgétaire est plus molle lorsque le niveau administratif du gouvernement superviseur est plus élevé. Premièrement, le budget du gouvernement superviseur augmente avec son niveau administratif. Le gouvernement au niveau administratif plus élevé est plus apte à fournir des subventions et d'autres aides financières. Deuxièmement, le gouvernement au niveau administratif plus élevé a une plus grande influence auprès de la banque et peut procurer plus facilement les crédits aux SOEs. Troisièmement, les superviseurs au niveau administratif plus élevé ont généralement plus d'entreprises sous leur responsabilité, il est possible qu'ils ne puissent pas être aussi près des entreprises que les superviseurs au niveau administratif plus bas. Par conséquent, en comparaison avec d'autres SOEs, les SOEs supervisées par le gouvernement central ou provincial font face à une contrainte budgétaire plus molle et sont davantage sujettes au problème d'agence⁸⁸.

Les analyses empiriques de Sun (1999) montrent que dans les SOEs centrales, les salaires sont plus élevés, l'augmentation des salaires est plus rapide et la part du salaire dans la valeur ajoutée plus importante, même si elles sont plus intensives en capital que d'autres SOEs. Ces résultats suggèrent que le comportement du partage de la rente est plus présent dans les SOEs au niveau central.

D'ailleurs, beaucoup de grandes SOEs se trouvent dans les secteurs de monopole naturel ou institutionnel. Elles sont par nature rentables. Comme la rémunération des employés est fortement influencée par la rentabilité des entreprises (Coady et Wang, 2000 ; Dong, 2005 ; Knight et Li, 2005), ces grandes SOEs tendent à offrir les salaires plus élevés. Notamment, avec la stratégie de « maintenir le contrôle sur les grandes SOEs et libéraliser les petits SOEs », l'Etat a augmenté son assistance aux grandes SOEs en facilitant leur accès aux nouvelles technologies et au marché du capital. Ces

⁸⁸ Granick (1990) et Raiser (1997) sont du même point de vue.

politiques peuvent renforcer la capacité des grandes SOEs à extraire les rentes et élargir les écarts de salaires entre les SOEs centrales et les SOEs locales (Dong, 2005).

Section 2 Les rendements de l'éducation et les écarts salariaux entre hommes et femmes dans le contexte de libéralisation et de segmentation

Dans cette section nous fournissons une revue empirique sur les rendements de l'éducation et les écarts salariaux entre hommes et femmes sur le marché du travail urbain. Nous cherchons non seulement à évaluer leurs évolutions au cours du processus de la libéralisation mais également à effectuer des comparaisons entre les secteurs étatique et non-étatique. Nous mettons aussi en évidence le rôle particulier des entreprises étrangères sur le marché du travail.

2.1 Les études réalisées dans d'autres pays en transition

Un nombre important d'études s'interroge sur les changements de la structure des salaires dans les pays en transition de l'Europe de l'Est et de l'Ancienne Union Soviétique (EEAUS) et examinent l'évolution des rendements de l'éducation et de l'expérience et des écarts salariaux de genre dans le processus de la transition économique et de la privatisation.

D'abord, comme on pouvait s'y attendre suite à l'abolition du contrôle central des salaires, presque toutes les études rapportent l'accroissement des inégalités salariales et des rendements de l'éducation⁸⁹ [Brainerd (1998) pour la Russie, Flanagan (1995) et Chase (1998) pour la République Tchèque et la Slovaquie, Jones et Ilayperuma (1994) pour la Bulgarie, Noorkoiv et *al.* (1998) pour l'Estonie, Orazem et Vodopivec (1995) pour la Slovénie et Ruskowski (1996) pour la Pologne]. Par contre, l'expérience professionnelle accumulée sous le système planifié n'est pas mieux rémunérée avec la transition vers l'économie de marché (Chase, 1998 ; Flanagan, 1995 ; Ruskowski, 1996). Les travailleurs plus âgés ont notamment perdu du terrain par

⁸⁹ A l'exception de Krueger et Pischke (1995) qui trouvent une diminution des rendements de l'éducation en l'Allemagne de l'Est après la transition économique.

rapport aux travailleurs plus jeunes (Boeri et Terrell, 2002 ; Jones et Ilayperuma, 1994 ; Noorkoiv et *al.*, 1998). Flanagan (1995) souligne que le secteur privé contribue de manière décisive à l'augmentation des rendements de l'éducation, comme le montrent l'expérience de la République Tchèque, la Pologne et l'Hongrie. Par contre, en Roumanie, où il y a eu très peu de développement du secteur privé jusqu'au milieu des années 1990, les rendements de l'éducation ont peu évolué.

Les résultats sur l'évolution des écarts salariaux de genre sont différents pour les pays faisant partie de l'Europe de l'Est et ceux de l'Ancien Union Soviétique. Brainerd (2000) montre que les écarts salariaux entre hommes et femmes ont augmenté en Ukraine et en Russie⁹⁰, tandis qu'ils ont diminué dans les pays d'Europe de l'Est (République tchèque, Hongrie, Pologne et Slovaquie). Elle explique la baisse du salaire relatif des femmes en Ukraine et en Russie par l'accroissement des inégalités globales des salaires, qui affecte disproportionnellement les femmes ; pour les pays de l'Europe de l'Est, elle attribue l'augmentation du salaire relatif des femmes à la réduction de la discrimination, à l'augmentation des rendements de l'éducation ainsi qu'au niveau moyen d'éducation plus élevé des femmes dans ces pays⁹¹. Plusieurs études sur d'autres pays de l'Europe de l'Est ont aussi trouvé la diminution des écarts salariaux entre hommes et femmes [par exemple, Hunt (2002) pour l'Allemagne de l'Est, Giddings (2002) pour la Bulgarie et Orazem et Vodopivec (2000) pour la Slovénie et l'Estonie].

Les résultats de la décomposition des écarts salariaux de genre sont aussi divergents. Par exemple, les études sur la Russie trouvent que seulement moins de 30% des écarts salariaux de genre sont expliqués par les différences de caractéristiques productives observées (Glinskaya et Mroz, 2000 ; Katz, 1997 ; Newell et Reilly, 1996), tandis que les différences de distribution industrielle et occupationnelle constituent une grande portion des écarts (Ogloblin, 1999). En revanche, Orazem et Vodopivec (2000) montrent qu'en Estonie et en Slovénie, les différences de capital humain contribuent d'une manière importante aux écarts salariaux entre hommes et femmes.

⁹⁰ Voir aussi Brainerd (1998), Glinskaya et Mroz (2000), Katz (1997), Newell et Reilly (1996) et Ogloblin (1999) pour l'évolution des écarts salariaux entre les hommes et les femmes en Russie.

⁹¹ D'après Paci et Reilly (2004), dans les pays de l'Ancienne Union Soviétique, la décentralisation de la détermination de salaires et le niveau faible du salaire minimum conduisent à l'augmentation remarquable des inégalités de revenus pendant la période post-réforme. Ce phénomène est beaucoup moins marqué dans les pays d'Europe de l'Est, où le mécanisme de salaires minimaux protège les revenus de la population la plus vulnérable.

Le processus de réforme en Chine est bien différent de ces pays. La privatisation des SOEs ne s'est répandue qu'au milieu des années 1990. Le secteur étatique restait pendant long temps le premier choix de la plupart des travailleurs urbains et l'intervention de l'Etat y demeurait importante. Malgré son expansion, le secteur privé se situe toujours dans une position désavantageuse par rapport au secteur étatique. L'évolution des différentiels salariaux est profondément influencée par cette coexistence des entreprises de différentes caractéristiques institutionnelles.

2.2 Les rendements de l'éducation dans la Chine urbaine

Dans cette sous-section, nous allons d'abord retracer l'évolution des rendements de l'éducation dans les années 1980 et 1990. Nous montrons ensuite la comparaison des rendements de l'éducation entre les secteurs étatique et non-étatique qui nous permet de mieux comprendre la segmentation du marché du travail urbain. Enfin, nous présentons le travail de Zhao (2001) qui illustre le rôle des entreprises étrangères sur le marché du travail segmenté.

2.2.1 Les rendements faibles de l'éducation jusqu'au début des années 1990

Les études empiriques montrent que jusqu'au début des années 1990, les taux de rendements de l'éducation restent faibles en zone urbaine⁹² (Fleisher et Wang, 2005 ; Zhang et *al.*, 2005). Comme nous l'avons montré dans le chapitre 1, jusqu'au début des années 1990, le secteur étatique reste prédominant sur le marché du travail urbain. A partir de données d'enquête sur 800 travailleurs de l'industrie étatique de la ville de Nanjing en 1986, Byron et Manaloto (1990) trouvent des taux de rendement entre 1,4% et 3,7% pour chaque année supplémentaire d'éducation. Jamison et Van der Gaag (1987) utilisent des données d'enquête de ménages situés dans un district de la province de Gansu en 1985, leurs estimations des taux de rendements de l'éducation sur l'échantillon urbain est de 4,5% pour les hommes et de 5,6% pour les femmes. Meng et Kidd (1997) utilisent des données d'enquête d'employés du secteur étatique et trouvent des taux de rendements de l'éducation de 2,5% en 1981 et de 2,7% en 1987. Johnson et Chow (1997) utilisent les données CHIP en 1988 et obtiennent un taux de rendements

⁹² Notre discussion se limite aux rendements de l'éducation dans le milieu urbain. Voir de Brauw et Rozelle (2004) et Li *et al.* (2005) pour la revue de la littérature sur les rendements de l'éducation dans le milieu rural.

de l'éducation de 3,29% pour l'échantillon urbain. Liu (1998) utilise aussi les données CHIP en 1988 et trouve des rendements de l'éducation de 2,8 à 3,6%. Avec les données CHIP en 1988 et les données du Projet de la Recherche sur le Marché du Travail Chinois (CLMRP) de 1991, Maurer-Fazio (1999) trouve que le taux de rendement de l'éducation est de 2,9% pour les hommes et de 4,5% pour les femmes en 1988 et qu'ils ont légèrement augmenté en 1992 : 3,7% pour les hommes et 4,9% pour les femmes.

Les rendements de l'éducation obtenus par ces études sont bien en-dessous de la moyenne mondiale (10,1%), de la moyenne en Asie (9,6%) et du niveau des pays à faible et moyen revenu (11,2%-11,7%), estimés par Psacharopoulos (1994)⁹³. Fleisher et al. (2005b) remarquent que l'expérience de la Chine est exceptionnelle : malgré sa croissance économique rapide, pendant longtemps, les rendements de l'éducation demeurent faibles par rapport à d'autres pays de niveau de développement comparable.

De faibles rendements de l'éducation ne signifient pas forcément que l'éducation n'a pas de valeur (Zhang et al., 2005). Si les travailleurs ayant davantage d'éducation sont payés en-dessous de leur produit marginal, ou bien si l'éducation génère des externalités positives, les rendements sociaux à l'éducation peuvent surpasser les rendements privés (Fleisher et al., 1996 ; Fleisher et Wang, 2001, 2004, 2005)⁹⁴. Comme nous l'avons montré dans la section 2, un nombre significatif d'études montrent que jusqu'au début des années 1990, le produit marginal du travail (MPL) était plus élevé que le salaire dans les SOEs. De plus, avec les données des années 1980, les études révèlent que l'écart entre le MPL et le salaire dans les SOEs est beaucoup plus élevé pour les travailleurs bien éduqués que pour les travailleurs moins éduqués (Fleisher et al., 1996 ; Fleisher et Wang, 2004 ; Gordon et Li, 1999). Par exemple, avec les données d'enquêtes relatives à 769 SOEs entre 1980 et 1989, Gordon et Li (1999) montrent que les différentiels salariaux entre les travailleurs de différents niveaux de qualification sont faibles, avec des subventions substantielles vers les travailleurs non-qualifiés. D'après leurs estimations, l'écart entre le MPL et le salaire augmente avec le niveau d'éducation des travailleurs.

⁹³ Selon Psacharopoulos (1985), la moyenne du taux de rendements de l'éducation est de 7,7% pour les pays avancés, de 9,7 pour les pays intermédiaires et de 14,4% pour les pays les moins développés (LDC).

⁹⁴ Les études qui utilisent les données macroéconomiques prouvent qu'en Chine les rendements sociaux de l'éducation sont élevés (Fleisher et Chen, 1997 ; Demurger, 2001 ; Chen et Feng, 2000).

2.2.2 L'augmentation des rendements dans les années 1990

Dans les années 1990, l'approfondissement de la réforme des SOEs et l'expansion du secteur non-étatique ont significativement modifié les conditions du marché du travail urbain. Les études empiriques attestent de l'augmentation des rendements de l'éducation. Parmi ces études nous pouvons citer Li (2003) qui utilise les données CHIP en 1995, Gustafsson et Li (2000), Knight et Song (2003) et Yang (2005) qui utilisent les données CHIP en 1988 et 1995, Yueh (2004) qui utilise les données CHIP en 1995 et les données du SSB en 1999, Appleton et *al.* (2005) qui utilisent les données CHIP en 1988, 1995, 2002 et les données du SSB en 1999 et Zhang et *al.* (2005) qui utilisent les données du SSB de 1988 à 2001. Certaines de ces études montrent aussi que la hausse des rendements est significativement plus importante pour l'éducation supérieure (Zhang et *al.*, 2005 ; Gustafsson et Li, 2000 ; Knight et Song, 2003).

Appleton et *al.* (2005) montrent que le taux de rendements de l'éducation était de 3,6% en 1988, de 5,6% en 1995, de 6,7% en 1999 et de 7,5% en 2002. Yang (2005) trouve que le taux de rendements de l'éducation a augmenté de 3,1% en 1988 à 5,1% en 1995⁹⁵. Il examine également les déterminants des rendements de l'éducation et trouve que le renforcement de la présence des firmes étrangères aussi bien que la réduction de la taille du secteur étatique contribuent à l'augmentation des rendements de l'éducation. Zhang et *al.* (2005) découvrent que ces rendements sont passés de 4% en 1988 à 10,2% en 2001. En particulier, ils ont augmenté de 4,7% en 1992 à 7,3% en 1994, puis ils ont diminué pendant 1994-1997, avant de recommencer à augmenter pour passer de 6,7% en 1997 à 10,2% en 2001. L'augmentation des rendements s'est concentrée en deux périodes : 1992-1994 et 1997-1999, qui correspondent à deux phases importantes de la libéralisation économique. Les auteurs déduisent aussi que l'accroissement remarquable de la demande pour les travailleurs qualifiés contribue à l'augmentation de rendements de l'éducation.

⁹⁵ A partir des données CHIP de 1988 et de 1995, Yang (2005) construit une base de données en panel au niveau des villes.

2.2.3 L'écart entre secteurs étatique et non-étatique

Les entreprises non-étatiques sont moins restreintes par l'intervention étatique en termes de détermination des salaires et de l'emploi. On s'attend à ce que les rendements de l'éducation soient plus élevés dans le secteur non-étatique. L'expansion du secteur non-étatique doit conduire à la diminution du pouvoir de monopsonne étatique et à l'augmentation des rendements de l'éducation dans les SOEs. Gordon et Li (1999) développent un modèle théorique pour étudier l'impact de l'expansion du secteur non-étatique sur la productivité, l'emploi et la structure de salaires des SOEs. Leurs analyses théoriques prédisent que l'Etat sera obligé de réduire la distorsion de salaires dans le secteur étatique, sans quoi, les travailleurs qualifiés, attirés par les rendements de l'éducation plus élevés dans le secteur non-étatique, quitteraient le secteur étatique, la productivité du secteur étatique s'en trouverait ainsi diminuée.

Les études empiriques fournissent des évidences des rendements de l'éducation plus élevés dans le secteur non-étatique. Maurer-Fazio (1999) trouve que les taux de rendements de l'éducation sont plus élevés dans les entreprises non-étatiques⁹⁶ en année 1988 et année 1992. Li (2003) estime les rendements selon les différents niveaux d'éducation, par différents types d'entreprises, pour l'année 1995. Il trouve que le rendement est plus élevé dans les entreprises privées⁹⁷ à tous les niveaux au-dessus de l'enseignement secondaire du 2ème cycle. En revanche, le rendement à l'enseignement secondaire du 1er cycle (niveau plus faible) est plus élevé dans les entreprises étatiques. Zhang et *al.* (2005) montrent que sur la période 1988-2001, les rendements de l'éducation ont toujours été plus élevés dans les entreprises non-publiques⁹⁸ que dans les SOEs.

Cependant, malgré les rendements de l'éducation plus élevés dans le secteur non-étatique, jusqu'au milieu des années 1990, la majorité de l'emploi urbain demeure dans le secteur étatique (Fleisher et *al.*, 2005a ; Zhang et *al.*, 2005). En particulier, jusqu'alors, les diplômés universitaires occupent essentiellement des emplois dans le secteur traditionnel (Fleisher et Wang, 2005 ; Fleisher et *al.*, 2005a). Fleisher et Wang

⁹⁶ Dans cette étude, le secteur non-étatique se compose essentiellement des travailleurs des entreprises collectives urbaines, il comporte également une petite portion de travailleurs des entreprises privées nationales et étrangères.

⁹⁷ Dans leurs études, les entreprises privées incluent les entreprises individuelles, les entreprises privées nationales et étrangères.

⁹⁸ Les entreprises non-publiques comprennent les entreprises individuelles, les entreprises privées nationales et étrangères et les sociétés par actions. Les entreprises collectives urbaines sont exclues.

(2005) montrent que jusqu'en 1994, la proportion des travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire travaillant dans le secteur non-étatique reste très faible. Zhao (2001) note que dans leur échantillon (enquête auprès de 4798 ménages urbains en 1996), seulement 2% des travailleurs des entreprises privées nationales sont titulaires d'un diplôme universitaire.

D'après Fleisher et Wang (2005), le manque de mobilité de main-d'œuvre face aux différences de rendements de l'éducation peut être expliqué par : 1) Le développement insuffisant du secteur privé soumis aux restrictions de l'Etat ; 2) Le conservatisme des travailleurs bien éduqués qui les dissuade de renoncer à la sécurité de l'emploi dans le secteur étatique. En effet, cela reste difficile pour les entreprises non-étatiques nationales d'attirer les travailleurs qualifiés depuis les SOEs.

A partir d'une base de données d'enquêtes réalisées auprès des ménages en 1996 et de statistiques au niveau agrégé (pour l'estimation des bénéfices non-salariaux), Zhao (2002) montrent que les travailleurs des SOEs gagnent significativement plus que ceux des entreprises collectives urbaines et des entreprises privées nationales quand les bénéfices non-salariaux sont pris en compte. Au moins jusqu'en 1996, deux facteurs importants entravent la mobilité des employés des SOEs. Premièrement, dans le passé, cette main-d'œuvre a implicitement ou explicitement cotisé à une pension de retraite. L'abandon d'un emploi dans le secteur étatique entraîne une perte importante, étant donné qu'ils ne peuvent plus bénéficier de la pension de retraite. Deuxièmement, en 1996, l'accès à la propriété du logement ne s'est pas encore accompli, dans la plupart des cas les employés des SOEs n'ont pas encore acquis la propriété intégrale de leur logement. Ils peuvent perdre le droit de propriété de leur logement s'ils quittent les SOEs.

2.2.4 Les entreprises à investissements étrangers et la rémunération de la qualification

D'après les théories traditionnelles, l'entrée des IDE (provenant des pays industrialisés) est un vecteur de diffusion des nouvelles technologies biaisées en faveur des compétences, qui devrait contribuer à l'accroissement des inégalités de salaires entre les travailleurs qualifiés et non-qualifiés (voir chapitre 2). Dans les pays en transition, les effets de l'entrée des IDE sur l'emploi et les salaires dépassent ce cadre théorique traditionnel. Par exemple, Bruno et *al.* (2004) mènent les études dans trois

pays en transition de l'Europe de l'Est : la Pologne, la Hongrie et la République Tchèque. Il s'avère qu'en Hongrie et en République Tchèque, l'entrée des IDE favorise la mobilité des travailleurs entre les secteurs et entre les occupations, stimule la modification de la structure rigide et compressée des salaires et rend la distribution des salaires plus cohérente avec la distribution de la qualification.

Les entreprises à capitaux étrangers jouent un rôle particulier sur le marché du travail urbain chinois. Nous avons montré dans le chapitre 1 que les emplois dans les entreprises collectives urbaines sont désavantagés et peu attractifs et que les entreprises privées nationales ont pendant longtemps un statut informel et se développent dans un environnement défavorable. Par rapport aux entreprises non-étatiques nationales, les FIEs jouissent de politiques préférentielles. Elles sont libres de l'intervention étatique et capables d'offrir des salaires plus élevés. Elles concurrencent le secteur étatique pour les travailleurs qualifiés et ainsi augmentent les salaires relatifs des travailleurs qualifiés.

Zhao (2001) propose un modèle théorique pour illustrer le rôle des entreprises étrangères sur le marché du travail segmenté en milieu urbain. Dans ce modèle, elle considère deux types de main-d'œuvre : les travailleurs qualifiés et les travailleurs non-qualifiés, et deux secteurs : un secteur privilégié (secteur étatique) et un secteur non-privilégié (secteur non-étatique). La segmentation entre le secteur étatique et le secteur non-étatique est caractérisée par des salaires plus élevés dans le premier secteur, non seulement pour les travailleurs qualifiés mais également pour les travailleurs non-qualifiés, ainsi que par des barrières à l'entrée dans le secteur étatique. Seuls les travailleurs plus éduqués, en particulier ceux titulaires d'un diplôme universitaire, peuvent franchir les barrières pour entrer dans le secteur étatique. Par conséquent, les travailleurs qualifiés sont concentrés dans le secteur étatique, tandis que les travailleurs non-qualifiés sont abondants dans le secteur non-étatique⁹⁹. Zhao (2001) note aussi que les entreprises non-étatiques nationales choisissent souvent des technologies de production minimisant l'utilisation de travailleurs hautement éduqués, à cause des coûts élevés qui y sont liés. Ainsi, en absence de concurrence des entreprises étrangères pour la main-d'œuvre qualifiée, le secteur étatique est en monopsonne des travailleurs

⁹⁹ Notamment, avec la libéralisation économique, de plus en plus de migrants ruraux arrivent en ville. La plupart d'entre eux ont un niveau d'éducation plus faible et se concentrent dans le secteur non-étatique (Y. Zhao, 1999).

qualifiés. Cela leur permet de maintenir une structure de salaires compressée, qui implique les faibles rendements de l'éducation. Néanmoins, les travailleurs qualifiés restent tout de même dans les SOEs, en raison de salaires plus élevés dans l'absolu, de la sécurité de l'emploi et d'autres bénéfices non-salariaux. Quand les investisseurs étrangers arrivent en Chine, il leur est facile d'embaucher des travailleurs non-qualifiés à faibles coûts dans le large réservoir de main-d'œuvre. En revanche, ils doivent offrir des salaires plus élevés pour attirer les travailleurs qualifiés depuis le secteur étatique. Par conséquent, l'essor des IDE fait augmenter le salaire relatif des travailleurs qualifiés, même en l'absence de biais technologique. Zhao (2002) fournit l'évidence empirique que le revenu total (bénéfices non-salariaux y compris) des travailleurs qualifiés dans les FIEs est plus élevé que dans les SOEs, tandis que pour les travailleurs non-qualifiés c'est l'inverse.

2.3 Les écarts salariaux entre hommes et femmes et la discrimination à l'égard des femmes

De nombreux travaux ont étudié les écarts de salaires entre hommes et femmes et la discrimination à l'égard des femmes dans le processus de transition en Chine. Certaines études examinent l'évolution des écarts salariaux et de la discrimination dans le temps, d'autres effectuent la comparaison entre les entreprises selon les différents types de propriété, qui peuvent être considérés comme un proxy du degré de libéralisation¹⁰⁰.

2.3.1 La comparaison dans le temps

La plupart des études ont trouvé que les écarts salariaux entre hommes et femmes ont augmenté pendant la période de réforme. Gustafsson et Li (2000) et Bishop et *al.* (2005) utilisent les données CHIP de 1988 et 1995 et concluent que le ratio des salaires femmes/hommes a légèrement diminué de 1988 à 1995 [de 0,844 à 0,825 dans Gustafsson et Li (2000), de 0,84 à 0,833 dans Bishop et *al.* (2005)]. La diminution

¹⁰⁰ Nous limitons notre attention aux études qui traitent les écarts salariaux de genre sur le marché du travail urbain. Il y a aussi un grand nombre de travaux sur les écarts salariaux de genre dans la Chine rurale. Voir Dong et *al.* (2004), Ho et *al.* (2002), Meng (1998), Meng et Miller (1995) et Rozelle et *al.* (2002).

modérée du ratio est aussi constatée par Maurer-Fazio et *al.* (1999) (sur la période de 1988 à 1994) et Liu et *al.* (2004) (sur la période de 1988 à 1999).

Les résultats de la décomposition des écarts salariaux donnés par ces travaux sont mixtes. Gustafsson et Li (2000) affirment qu'à peu près la moitié des écarts salariaux entre hommes et femmes en 1988 est expliquée par les différences de variables observables. Mais cette part a diminué en 1995 : presque toute l'augmentation des écarts entre 1988 et 1995 est due à l'augmentation des différences de coefficients des variables. D'après les auteurs, il est difficile de déterminer s'il s'agit de l'augmentation de la discrimination à l'égard des femmes ou d'une meilleure prise en compte de la différence de productivité non observable entre hommes et femmes. Ils soulignent aussi que l'accroissement des inégalités salariales globales peut être notamment désavantageux pour les femmes quand elles sont disproportionnellement représentées dans la catégorie de salaires plus bas.

Cependant, à l'appui des mêmes sources de données, Bishop et *al.* (2005) trouvent que la partie non expliquée de l'écart (la discrimination) a diminué : elle est de 71% en 1988 et de 61% en 1995. D'ailleurs, ils trouvent que la discrimination est plus forte au bas de l'échelle de la distribution, mais que cette plus forte discrimination à l'égard des femmes à revenus faibles s'est affaiblie dans le temps.

Enfin, Liu et *al.* (2004) trouvent que le changement modéré de l'écart résulte de la combinaison des deux effets opposés : d'un côté, l'accroissement général de la dispersions des salaires, ainsi que l'augmentation de la rémunération des qualifications observées et non-observées (incluant la discrimination), mènent à l'accroissement de l'écart ; d'un autre côté, la convergence des niveaux de qualifications entre hommes et femmes contribue à la réduction de l'écart.

2.3.2 La comparaison entre différents types d'entreprises

Le lien entre la propriété et le comportement de la discrimination peut être interprété de deux façons opposées. D'un côté, les employeurs privés sont plus libres que les employeurs publics d'exercer les comportements discriminatoires à l'égard des femmes. D'un autre côté, par rapport aux employeurs publics, les entreprises privées sont confrontées à une concurrence plus intense et à des contraintes budgétaires plus dures, les comportements discriminatoires leur sont donc plus coûteux.

Sur la base de données d'enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages urbains (*China's Urban Household Income and Expenditure Survey*) dans deux régions (Beijing et Guangdong) en 1993, Qian (1996) compare les écarts de salaires entre hommes et femmes entre le secteur étatique, le secteur collectif et le secteur des entreprises étrangères. Il s'avère que l'écart salarial de genre est le plus élevé dans le secteur collectif (14%) et le plus faible dans le secteur des entreprises étrangères (1%).

Liu et *al.* (2000) utilisent des données d'enquêtes collectées dans 2 villes : Shanghai et Jinan¹⁰¹ en 1995 et font la comparaison entre le secteur étatique, le secteur collectif et le secteur privé. Au contraire de Qian (1996), ils trouvent que l'écart salarial de genre est le plus élevé dans le secteur privé et le plus faible dans le secteur étatique. En faisant la décomposition de l'écart, ils montrent que dans tous les trois secteurs, l'essentiel des écarts salariaux entre hommes et femmes est non expliqué. En termes relatifs (pourcentage), la partie non expliquée de l'écart est la plus élevée dans le secteur étatique et la plus faible dans le secteur privé, alors qu'en valeur absolue (monétaire), elle est la plus forte dans le secteur privé. Ces résultats suggèrent que dans le secteur plus libéralisé, la discrimination salariale en termes absolus est plus importante, pourtant, l'effet des différences de caractéristiques productives est dominant et atténue l'importance relative de la discrimination dans les différentiels salariaux de genre. Par contre, dans le secteur étatique, bien que l'écart salarial entre hommes et femmes soit plus faible, une plus grande part de cet écart est expliquée par la discrimination.

A l'aide des données CLMRP de 1991, Maurer-Fazio et Hughes (2002) trouvent aussi que l'écart salarial de genre est le plus élevé dans le secteur des joint-ventures (qui représente le secteur privé) et le plus faible dans le secteur étatique. Mais en opposition avec le résultat de Liu et *al.* (2000), ils montrent que la partie non expliquée de l'écart est la plus forte dans les joint-ventures et la plus faible dans le secteur étatique (23% pour les SOEs, 40,8% pour les entreprises collectives et 47,4% pour les joint-ventures). Leurs résultats suggèrent donc que la libéralisation du marché du travail mène à l'augmentation de la discrimination à l'égard des femmes. Pourtant, les auteurs remarquent que dans les joint-ventures, la rémunération plus faible des femmes par rapport aux hommes est compensée par une rémunération plus élevée en valeur absolue dans ce secteur. D'ailleurs, l'écart plus important de salaires entre hommes et femmes

¹⁰¹ La base de données de Shanghai contient 2500 résidents locaux et 500 migrants, la base de données de Jinan contient 1504 travailleurs migrants âgés de plus de 15 ans.

dans les joint-ventures est largement expliqué par un plus fort degré d'inégalité générale de salaires dans ce secteur. Ils considèrent donc que leurs résultats ne permettent pas de valider l'hypothèse d'une augmentation de la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail induite par la libéralisation. Ils estiment que la libéralisation n'a peut-être pas conduit à une augmentation de la discrimination envers les femmes en soi, mais plutôt à une augmentation des inégalités salariales globales qui affectent de manière disproportionnée les femmes¹⁰². Ce point de vue fait écho à ceux de Gustafsson et Li (2000) et de Liu et *al.* (2004).

2.3.3 L'impact de l'expansion du secteur des entreprises à investissements étrangers

Jusqu'au milieu des années 1990, la politique d'ouverture de la Chine insiste sur l'encouragement des IDE orientés vers l'exportation. Par conséquent, la majorité d'IDE se trouve dans les industries intensives en travail (voir chapitre 1). Les études suggèrent que les entreprises impliquées dans les IDE recherchent activement des travailleurs féminins (Curd et *al.*, 2007) et la proportion des femmes y est particulièrement élevée (Baden et Joekes, 1993 ; Summerfield, 1995 ; Fan, 2003 ; Davin, 2004). Notamment beaucoup de ces femmes employées sont des migrantes rurales (Fan, 2003 ; Davin, 2004).

Braunstein et Brenner (2007) utilisent les données CHIP de 1995 et 2002 et les données macroéconomiques au niveau provincial pour étudier l'impact des IDE sur les salaires des hommes et des femmes en milieu urbaine¹⁰³. Ils trouvent que les IDE produisent un impact positif sur les salaires des hommes et des femmes, non seulement pour ceux qui travaillent directement pour les FIEs, mais également pour ceux qui travaillent dans les régions dotées d'IDE de niveau élevé. Ils relèvent encore qu'en 1995, les femmes tirent davantage de bénéfices des IDE que les hommes en termes de salaires, à caractéristiques égales, tandis que la situation s'est inversé en 2002 : en ce moment-là les hommes perçoivent plus de gains que les femmes. Ils indiquent que ces résultats reflètent la ségrégation des hommes et des femmes selon le secteur industriel.

¹⁰² A l'aide de la même base de données, Hughes et Maurer-Fazio (2002) étudient les écarts salariaux de genre pour les travailleurs mariés et les travailleurs célibataires. Ils mettent en évidence moins de discrimination à l'encontre des femmes célibataires dans le secteur le plus libéralisé (les joint-ventures), mais une situation inverse pour les femmes mariées : les écarts de salaires non expliqués sont les plus importants dans les joint-ventures.

¹⁰³ Les données CHIP ne permettent pas de prendre en compte des migrants ruraux.

En effet, les femmes sont plus susceptibles d'être employées dans les secteurs intensifs en travail et orientés vers l'exportation. Ainsi elles sont plus bénéficiaires du développement des FIEs dans ces secteurs. Pourtant, à partir du milieu des années 1990, avec le déplacement des IDE vers les secteurs de production à plus haute valeur ajoutée et plus orientés vers le marché intérieur, les femmes, qui sont moins représentées dans ces derniers secteurs, ont perdu leur avantage.

Conclusion

Pendant la réforme, avec la diminution du pouvoir de monopsonne de l'Etat, les SOEs ont obtenu davantage d'autonomie dans les décisions portant sur les salaires. Il est constaté que les salaires payés dans les SOEs ont rapidement augmenté pendant la réforme. Néanmoins, cette augmentation des salaires, qui a même continué quand la rentabilité des SOEs s'est détériorée, est excessive par rapport à l'amélioration de la productivité. Par contraste, la structure de la rémunération au sein des entreprises continue d'être plutôt égalitaire. Pour comprendre ce phénomène, il est important d'examiner les imperfections institutionnelles dans l'organisation des SOEs.

Jusqu'au milieu des années 1990, les SOEs servent de tampon pour protéger les travailleurs urbains contre le choc de la réforme économique. Elles ont obtenu plus de pouvoir de décision en termes de salaires, tandis que leur autonomie en termes de gestion de l'emploi est encore très limitée (Lee, 1999 ; Yuen, 1999 ; Dong et Putterman, 2003). L'Etat continue à maintenir la sécurité de l'emploi dans les SOEs et à leur donner des subventions pour le paiement des salaires et des bénéfices non-salariaux. Il se peut que les SOEs, même celles qui sont déficitaires, aient un comportement inefficace de partage de la rente menant à l'augmentation excessive des salaires.

La comparaison des rendements de l'éducation entre les secteurs étatique et non-étatique confirme l'hypothèse de la segmentation du marché du travail entre ces deux secteurs. Même si les rendements de l'éducation sont plus élevés dans le secteur non-étatique, la migration volontaire de main-d'œuvre et l'égalisation des salaires entre les secteurs étatique et non-étatique n'auront pas lieu tant que l'Etat continuera à imposer les objectifs sociaux aux SOEs et à les protéger. Les entreprises à capitaux étrangers offrent de meilleures rémunérations et perspectives professionnelles qui leur permettent

d'attirer les travailleurs qualifiés depuis le secteur étatique. Néanmoins, la présence des FIEs étant concentrée dans certains secteurs d'activité et dans quelques grandes villes, l'impact qu'elles pourraient produire est très limité.

Enfin, les résultats concernant les impacts de la libéralisation sur les inégalités salariales de genre sont sensiblement différents entre les entreprises de différents types de propriété. Les degrés de libéralisation différents et les caractéristiques institutionnelles différentes peuvent mener aux comportements différents de ces entreprises.

Annexes du chapitre 3

Annexe 3.1 – La relation d’agence

Jensen et Meckling (1976) définissent la relation d'agence comme étant un contrat par lequel une partie (le principal) engage une autre partie (l'agent) pour accomplir certains services de leur part, impliquant la délégation d'une partie de l'autorité de prise de décision à l'agent. La relation d'agence pose problème dans la mesure où les intérêts du principal et de l'agent sont divergents.

Pour une firme, la séparation du droit de propriété (actionnaires) et du droit de gestion (manager) engendre le problème d’agence. Le manager et les actionnaires ont des fonctions d’utilité différentes. L’objectif des actionnaires est l’augmentation du profit et donc des dividendes distribués. L’objectif du manager ne rejoint pas forcément celui des actionnaires. Ce premier a tendance à attacher plus d’importance à maximiser sa rémunération et à minimiser son effort. Le manager a aussi une aversion du risque plus forte que les actionnaires, il a plutôt intérêt à entreprendre des investissements moins risqués et plus rentables à court terme.

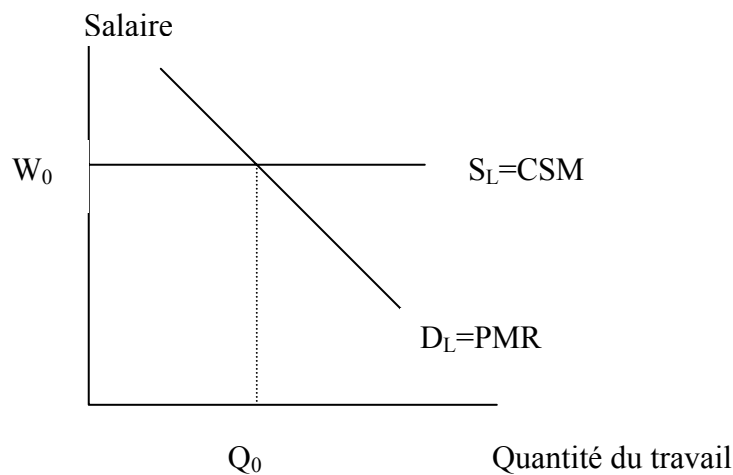
L’asymétrie de l’information s’associe à la divergence des intérêts. A cause de la complexité du travail managérial, il est impossible pour les actionnaires d’exercer le contrôle par des spécifications contractuelles. Puisque le manager dispose d’une information privilégiée sur le fonctionnement de l’entreprise, il est difficile pour les actionnaires d’évaluer les efforts du manager, ce qui engendre les problèmes de risque moral, de sélection adverse et d’opportunisme. Toutefois, la performance de l’entreprise sert de signal de la compétence du manager.

Annexe 3.2 - Le modèle de monopsonie

Dans le cadre d'analyses néo-classiques du marché du travail, il est le plus généralement supposé que le marché est en concurrence parfaite et assure l'équilibre entre l'offre et la demande. Les économistes néo-classiques prennent aussi en compte certains cas où les imperfections et les rigidités des mécanismes du marché créent le déséquilibre, par exemple, le monopole ou le monopsonie sur le marché du travail, l'intervention de l'Etat (salaire minimum, législation sociale) et la discrimination (sexuelle, raciale).

Le monopsonie sur le marché du travail décrit la situation où une seule société est l'unique acheteur d'un certain type de travail. Dans ce cas-là, le monopsonie a le contrôle sur le taux de salaires en embauchant plus ou moins de travailleurs.

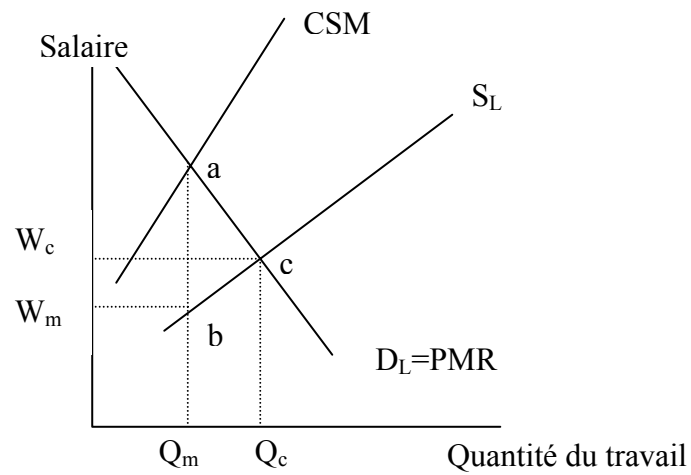
Dans la situation de concurrence parfaite, la demande de travail représente le produit marginal en revenu du travail (PMR), l'offre de travail représente le coût salarial marginal du travail (CSM). L'offre de travail pour une société est parfaitement élastique, le coût marginal du travail est constant et égal au salaire de marché. En équilibre, le coût marginal du travail est égal à la productivité marginale du travail.



Le modèle néoclassique

Un monopsonie fait face à une courbe croissante de l'offre du travail. Le coût salarial marginal se situe au-dessus de l'offre du travail. Le monopsonie égalise le produit marginal en revenus du travail et le coût salarial marginal au point a ; il

embauche Q_m unités du travail et il a besoin de payer seulement W_m . Donc, la firme paie un salaire plus faible et embauche moins d'unités de travail par rapport aux firmes dans un marché du travail concurrentiel (W_c et Q_c).



Le modèle de monopsonie

**PARTIE II – ANALYSES EXPLICATIVES DES DIFFERENTIELS
DE SALAIRES**

Chapitre 4 Différentiels salariaux et structure de la propriété en 1995

Dans les chapitres précédents, nous avons présenté les caractéristiques distinctes des différents types d'entreprises sur le marché du travail urbain. Nous avons notamment illustré les rigidités institutionnelles dans les SOEs ainsi que leurs impacts sur les salaires et l'emploi. Les études sur les disparités salariales sur le marché du travail urbain mettent en évidence les variations de salaires entre les entreprises de différents types de propriété (Appleton et *al.*, 2005 ; Gustafsson et Li, 2001 ; Knight et Song, 2003 ; Park et *al.*, 2003). Pour comprendre l'évolution du marché du travail et son impact sur le bien-être des travailleurs, il est important de saisir les mécanismes menant à ces variations. Les analyses de ces variations de salaires aident aussi à clarifier le processus de la réaffectation de main-d'œuvre entre les secteurs étatique et non-étatique. Zhao (2002) met en évidence que le niveau élevé de bénéfices non-salariaux fournis par les SOEs constitue la clef du problème de l'immobilité de main-d'œuvre. Zhao évalue des bénéfices non-salariaux à partir des statistiques agrégés, qui ne peuvent pas correspondre aux données individuels des revenus. D'ailleurs, la base des données qu'elle utilise ne contient pas d'information sur le nombre d'heures travaillées. Nos analyses dans ce chapitre sont basées sur les données CHIP de 1995 qui contiennent les informations sur les bénéfices non-salariaux au niveau individuel et, notamment, sur le nombre d'heures travaillées. Nous allons décomposer les écarts salariaux entre les différents types d'entreprises en différences de caractéristiques des travailleurs, différences de nombre d'heures travaillées et différences de propriété des entreprises. Les résultats de ce chapitre mettent en lumière la structure et le degré de libéralisation du marché du travail urbain et les explications potentielles de la forte inertie de l'emploi dans les SOEs.

Le chapitre est organisé comme suit. Dans la section 1 nous présentons la base de données CHIP de 1995 et donnons quelques statistiques descriptives préliminaires. La section 2 expose la méthodologie de la décomposition des écarts salariaux entre les différents types d'entreprises. La section 3 discute les résultats économétriques des équations de salaires et des équations d'heures de travail. La section 4 commente nos résultats de décomposition.

Section 1 La base de données et les statistiques descriptives préliminaires

Dans cette section, après une présentation brève des enquêtes du Projet du Revenu des Ménages de la Chine, nous fournissons la définition de notre échantillon et des variables principales. Ensuite, nous commentons des statistiques descriptives en termes de salaires moyens et de distribution des salaires, par type d'entreprise.

1.1 La base de données et la définition des variables

1.1.1 Les bases de données du Projet du Revenu des Ménages de la Chine

Le Bureau Statistique de l'Etat (*State Statistical Bureau, SSB*) mena les enquêtes des ménages en milieu urbain et rural depuis les années 1950. Interrompues pendant la Révolution Culturelle, ces enquêtes du revenu ont été reprises à partir de l'année 1977. Comme l'indique Bramall (2001), la qualité des enquêtes menées par le SSB est compromise par plusieurs limites. La définition du revenu utilisée par ces enquêtes est notamment étroite et la valeur des subventions payées en monnaie ou en nature largement sous-estimée.

Le Projet du Revenu des Ménages de la Chine (*China Household Income Project, CHIP*), réalisé par l'Institut d'Economie du CASS (*China Academy of Social Sciences*) en collaboration avec les chercheurs occidentaux, constitue la réévaluation la plus systématique des données du SSB (Bramall, 2001). Les enquêtes ont été menées en 1988, 1995 et 2002. Ces bases de données sont transversales et couvrent les ménages dans les régions de l'est, du centre et de l'ouest, représentant un sous-échantillon de la base de données du SSB.

Tableau 4.1 – Les bases de données CHIP de 1988 et de 1995 (urbaines)

	1988	1995
Nombre de ménages	9009	6931
Nombre d'individus	31 827	21 694
Taille moyenne du ménage (personnes)	3.533	3.131
Nombre de provinces	10	11

Source : Riskin et al. (2001).

Nos analyses empiriques s'appuient sur les bases de données des ménages urbains en 1988 et en 1995. Comme le montre le Tableau 4.1, l'échantillon urbain des enquêtes de l'année 1988 contient 9009 ménages, 31 287 individus, couvre 10 provinces (Beijing, Shanxi, Liaoning, Jiangsu, Anhui, Henan, Guangdong, Yunnan, Gansu et Hubei). Celui de l'année 1995 contient 6931 ménages, 21 694 individus, couvre 11 provinces (les mêmes provinces qu'en 1988 plus Sichuan)¹⁰⁴.

Les questionnaires ont été conjointement conçus par des chercheurs chinois et occidentaux. Ils ont réajusté les estimations du revenu, en particulier, en effectuant une évaluation plus complète des subventions. Comme le note Bramall (2001), c'est une des principales améliorations apportées par les données CHIP. Néanmoins, il signale aussi que cette estimation révisée du revenu salarial « sous-estime encore considérablement la valeur réelle des subventions urbaines ».

1.1.2 La définition des variables

Nous limitons nos analyses sur les individus âgés de 16 à 60 ans déclarant travailler au moins une partie de l'année et percevoir un salaire positif. Nous n'avons pas inclus dans notre échantillon les propriétaires des entreprises privées ou individuelles, car il n'est pas possible de distinguer les salaires du profit dans leurs revenus. Notre échantillon comporte 11 238 travailleurs.

Le revenu salarial est défini comme la somme de la compensation monétaire du travail et du revenu en nature. Le revenu salarial monétaire est composé du salaire de base, des primes, des allocations¹⁰⁵ et subventions (logement, soins médicaux, enfants et subventions régionales) et des autres salaires (notamment le paiement des heures supplémentaires). Les travailleurs touchent aussi des bénéfices en nature sous forme d'aliments, de vêtements, de nécessités journalières et de logement.

Nous détenons les informations sur le nombre d'heures travaillées par jour et le nombre de jours travaillés par semaine de l'individu, ainsi que le nombre de jours pendant lesquels il est au chômage (ou en attente de travail). Ces données nous permettent de calculer le nombre d'heures travaillées pendant toute l'année. Le salaire horaire est défini comme le

¹⁰⁴ Les recherches sur la base de données de 1988 sont publiées principalement dans Griffin et Zhao (1993), et celles sur la base de 1995 principalement dans Riskin et al. (2001).

¹⁰⁵ Nous n'avons pas compté dans le salaire les allocations payées pendant la période d'attente du travail (*xiagang*) et les allocations pour les travailleurs en difficultés.

ratio du salaire annuel total sur le nombre annuel d'heures de travail déclarées par les individus.

On distingue cinq types de propriété des entreprises : 1) Les entreprises étatiques au niveau central ou provincial (CSOEs) ; 2) Les entreprises étatiques locales (LSOEs) ; 3) Les entreprises collectives urbaines (UCEs) ; 4) Les entreprises privées ou individuelles (PIEs) ; 5) Les entreprises à investissements étrangers (FIEs, y compris les joint-ventures et les entreprises entièrement étrangères).

Dans le chapitre 1 et le chapitre 3, nous avons discuté de la différence entre les grandes SOEs généralement au niveau central ou provincial et les petites SOEs au niveau local. En 1995, au niveau national, les SOEs au niveau central ou provincial représentent 9,3% du nombre total des SOEs, tandis que les SOEs au niveau local représentent les 90,7% restants. Néanmoins, les SOEs au niveau central ou provincial sont en généralement de taille beaucoup plus grande, étant donné qu'elles emploient 37,7% de la main-d'œuvre totale du secteur étatique (*China Labor Statistical Yearbook*, 1995).

1.2 Les différentiels salariaux en 1995 : quelques statistiques descriptives

1.2.1 Les différentiels salariaux par type de propriété d'entreprise

Comme le montrent les Tableaux 4.2 et 4.3, les moyennes du salaire annuel, de chacun de ses composants et du salaire horaire divergent de manière significative entre les différents types d'entreprises. Le salaire annuel moyen est le plus élevé dans les FIEs et le plus faible dans les UCEs. En moyenne, le salaire annuel dans les FIEs est 71% plus élevé que dans les UCEs, 58% plus élevé que dans les PIEs, 34% plus élevé que dans les SOEs au niveau local et 17% plus élevé que dans les SOEs au niveau central ou provincial. Les tests de moyenne confirment que les travailleurs des FIEs ont des salaires significativement plus élevés que les travailleurs des SOEs au niveau central ou provincial et que ces derniers gagnent significativement plus que les travailleurs des SOEs au niveau local. Les travailleurs des UCEs et des PIEs se situent en dernier ; la différence entre les deux n'est pas significative.

Tableau 4.2 – Salaire annuel moyen par catégorie d'entreprise et ses composants

Catégories d'entreprises	SOEs centrales et provinciales	SOEs locales	UCEs	PIEs	FIEs	<i>F-test</i>
# Observations	3094	6182	1702	113	147	11238
Salaires	6997	6140	4795	5208	8213	102.4*
Salaire de base	4021	3519	3077	4867	6528	109.5*
(%)	(57.5)	(57.3)	(64.2)	(93.5)	(79.5)	
Prime	1044	996	730	213	929	13.0*
(%)	(14.9)	(16.2)	(15.2)	(4.1)	(11.3)	
Subvention	1323	1088	631	58	479	113.5*
(%)	(18.9)	(17.7)	(13.2)	(1.1)	(5.8)	
Revenu en nature	118	92	67	70	87	10.1*
(%)	(1.7)	(1.5)	(1.4)	(1.3)	(1.1)	

Source: Les calculs des auteurs avec les données d'enquête CHIP en 1995.

Notes: 1. Les cinq catégories sont : 1) les SOEs centrales ou provinciales ; 2) les SOEs locales ; 3) les entreprises collectives urbaines (UCEs) ; 4) les entreprises privées ou individuelles (PIEs) ; 5) les entreprises à investissements étrangers (FIEs).

2. L'échantillon inclut les individus âgés entre 16 et 60, qui déclarent avoir travaillé au moins pendant une partie de l'année et ont un salaire (positif). Les propriétaires des entreprises privées ou individuelles ne sont pas compris dans l'échantillon.

3. La variable salaire est calculé comme la somme du salaire de base, des primes, des allocations et subventions, des autres salaires et revenus payés par l'unité du travail et des revenus en nature. Les revenus sont exprimés en Yuan (prix courant).

4. Les F-tests (colonne 6) testent l'hypothèse que la moyenne de la variable en question est égale entre tous les types d'entreprises. (*) indique le rejet de l'hypothèse de l'égalité au niveau de 1%.

La décomposition du salaire par ses composants confirme qu'il est important de prendre en compte des bénéfices non-salariaux pour évaluer les différences de salaire entre le secteur d'Etat et le secteur non-étatique (Zhao, 2002). Le Tableau 4.2 montre que les entreprises d'Etat offrent les primes et subventions beaucoup plus élevées par rapport au secteur non-étatique. Le montant des subventions représente près de 20% du salaire total dans les SOEs.

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. En

termes de salaire horaire (Tableau 4.3), les employés des FIEs et des SOEs au niveau central ou provincial sont toujours les mieux rémunérés, mais la différence entre les deux n'est plus significative. Cela implique que, si les employés des FIEs perçoivent un salaire annuel plus élevé, ils travaillent significativement plus que ceux dans le secteur d'Etat ; ce qui réduit considérablement la différence en termes de salaire horaire entre ces deux catégories d'entreprises.

Tableau 4.3 – Salaire annuel, salaire horaire et nombre d'heures travaillées

Catégories d'entreprises	SOEs centrales et provinciales	SOEs locales	UCEs	PIEs	FIEs	<i>F-test</i>
# Observations	3094	6182	1702	113	147	11238
Salaire moyen	6997	6140	4795	5208	8213	102.4*
Coefficient de variation	0.51	0.59	0.68	0.92	0.76	
Salaire horaire moyen	3.49	3.02	2.41	2.04	3.73	75.5*
Coefficient de variation	0.64	0.71	0.83	0.996	0.80	
Heures travaillées par semaine	41.4	42.3	43.3	56	47	51.4*
Coefficient de variation	0.17	0.18	0.22	0.29	0.19	

Source: Les calculs des auteurs avec les données d'enquête CHIP en 1995.

Notes: Voir Tableau 4.2. Heures travaillées par semaine sont calculées en multipliant le nombre d'heures travaillées par jour en moyenne par le nombre de jours travaillés par semaine en moyenne en 1995.

Tableau 4.4 – Salaire annuel moyen par type de propriété d’entreprise et par groupes de population

	SOEs centrales et provinciales	SOEs locales	UCEs	PIEs	FIEs
Sexe					
Hommes	7321 (1849)	6574 (3299)	5300 (664)	5813 (54)	8823 (80)
Femmes	6517 (1245)	5644 (2883)	4471 (1038)	4654 (59)	7484 (67)
Niveau d’éducation					
Au-dessous du primaire	5883 (7)	3795 (12)	3274 (18)	8800 (1)	(0)
Primaire	6145 (107)	5782 (219)	4479 (177)	3817 (14)	6272 (6)
Secondaire (Collège)	6656 (758)	5673 (1695)	4305 (812)	4935 (50)	8250 (40)
Secondaire (Lycée)	6568 (634)	5622 (1584)	5086 (453)	5693 (36)	8044 (44)
Secondaire professionnel	6980 (612)	6368 (1140)	5893 (124)	5396 (5)	5991 (24)
Supérieur professionnel	7148 (573)	6891 (1058)	6357 (99)	9692 (4)	9806 (21)
Supérieur	8374 (403)	7545 (474)	7867 (19)	2953 (3)	11333 (12)
Région					
Côtière	9493 (646)	8738 (1624)	6767 (543)	7224 (49)	9692 (97)
Non-côtière	6339 (2448)	5215 (4558)	3871 (1159)	3665 (64)	5343 (50)

Notes: 1. L’échantillon comporte les individus âgés de 16 à 60, qui déclarent travailler au moins une partie de l’année et perçoivent un salaire positif. Les propriétaires des entreprises privées ou individuelles ne sont pas inclus.

2. Les cinq catégories sont : 1) les SOEs centrales ou provinciales ; 2) les SOEs locales ; 3) les entreprises collectives urbaines (UCEs) ; 4) les entreprises privées ou individuelles (PIEs) ; 5) les entreprises à investissements étrangers (FIEs).

3. Les revenus salariaux sont exprimés en Yuan (prix courant).

4. Le nombre d’observations entre parenthèses.

5. “Côtière” se réfère à Beijing, Guangdong et Jiangsu.

Tableau 4.5 – Salaire horaire moyen par type de propriété d'entreprise et par groupes de population

	SOEs centrales et provinciales	SOEs locales	UCEs	PIEs	FIEs
Sexe					
Hommes	3.65 (1849)	3.2 (3299)	2.66 (664)	2.32 (54)	4.09 (80)
Femmes	3.25 (1245)	2.82 (2883)	2.25 (1038)	1.78 (59)	3.29 (67)
Niveau d'éducation					
Au-dessous du primaire	2.83 (7)	1.65 (12)	1.94 (18)	3.92 (1)	 (0)
Primaire	3.12 (107)	2.98 (219)	2.18 (177)	1.4 (14)	2.57 (6)
Secondaire (Collège)	3.29 (758)	2.77 (1695)	2.22 (812)	1.9 (50)	3.53 (40)
Secondaire (Lycée)	3.28 (634)	2.77 (1584)	2.5 (453)	2.28 (36)	3.48 (44)
Secondaire professionnel	3.44 (612)	3.12 (1140)	2.89 (124)	2.2 (5)	2.84 (24)
Supérieur professionnel	3.46 (573)	3.37 (1058)	3.16 (99)	3.61 (4)	4.95 (21)
Supérieur	4.4 (403)	3.81 (474)	3.86 (19)	1.39 (3)	5.48 (12)
Région					
Côtière	4.77 (646)	4.30 (1624)	3.25 (543)	2.73 (49)	4.17 (97)
Non-côtière	3.15 (2448)	2.57 (4558)	2.01 (1159)	1.51 (64)	2.87 (50)

Notes: Voir Tableau 4.4.

Les Tableaux 4.4 et 4.5 montrent les comparaisons du salaire annuel et du salaire horaire par sexe, par niveau d'éducation et par région. En moyenne, les hommes tendent à être mieux payés que les femmes, les salaires tendent à augmenter avec le niveau d'éducation, les travailleurs qui vivent dans les provinces côtières où le degré de libéralisation et d'ouverture est plus élevé tendent à gagner plus que ceux qui vivent dans les provinces non-côtières. Néanmoins, quand on regarde de plus près le niveau d'éducation dans les entreprises privées ou individuelles, on s'aperçoit qu'avoir un niveau d'éducation supérieure ne conduit pas systématiquement à un salaire plus élevé. En revanche, dans les entreprises à investissements étrangers, l'effet le plus remarquable de l'éducation est observé pour les niveaux supérieurs

d'éducation (école professionnelle ou université). Cela confirme ce que nous avons montré précédemment : face au secteur étatique en monopsonie des travailleurs qualifiés, les entreprises non-étatiques nationales ont des difficultés à offrir des rémunérations attractives, tandis que les FIEs offrent les salaires plus élevés aux travailleurs qualifiés, attirant ainsi ceux du secteur étatique vers le secteur privé.

1.2.2 La distribution des salaires par type de propriété d'entreprise

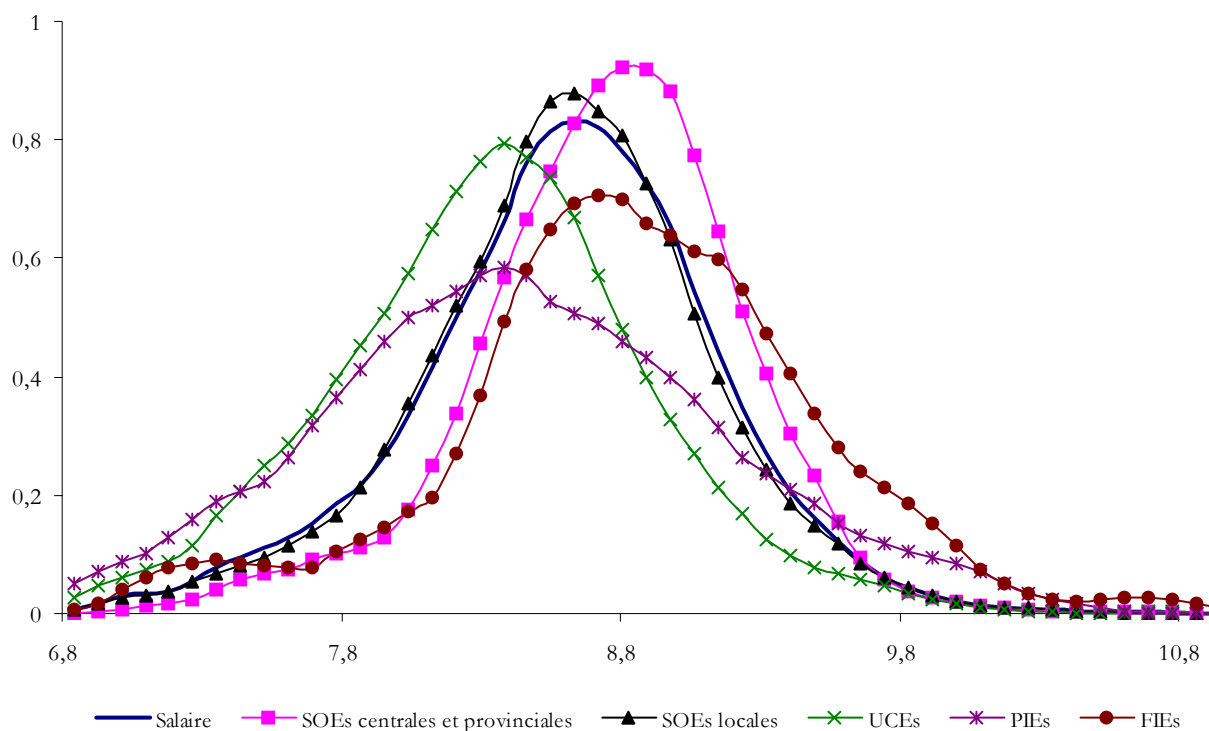
Les coefficients de variation donnés par le Tableau 4.3 révèlent que les plus grandes différences de salaires parmi les travailleurs sont observées dans les PIEs, tandis que parmi les travailleurs des SOEs au niveau central ou provincial elles sont les plus faibles. En effet, les PIEs regroupant les entreprises des différents types et de différentes tailles sont très hétérogènes, elles incluent à la fois des petits commerces de pas de porte et des entreprises industrielles.

Cela est corroboré par les estimations de la densité *kernel* pour la distribution du logarithme du salaire annuel (Figure 4.1) et du logarithme du salaire horaire (Figure 4.2) par type de propriété d'entreprise. Chaque graphique montre la distribution pour l'échantillon total et pour les sous-échantillons par type de propriété. Les densités *kernel* montrent une distribution plus concentrée du salaire dans les SOEs et les entreprises collectives urbaines (UCes), avec les queues de la distribution minces, tandis que les entreprises privées ou individuelles (PIEs) et les entreprises à investissements étrangers (FIEs) ont une distribution du salaire beaucoup plus large. La Figure 4.1 montre aussi apparemment une distribution bimodale du salaire dans les FIEs, avec un deuxième mode plus bas parmi ceux qui ont des salaires plus faibles. Ce résultat est cohérent avec l'hypothèse de Zhao (2001) d'un marché du travail segmenté entre les travailleurs bien éduqués et ceux moins éduqués au sein des FIEs. Néanmoins, une fois que les heures du travail sont prises en compte, la distribution n'est plus bimodale (Figure 4.2). Cela suggère que les salaires apparemment plus élevés dans les FIEs pour les travailleurs bien éduqués sont attribués en quelque sorte aux heures du travail plus longues.

Les estimations de la densité *kernel* pour les salaires horaires illustrent plus clairement nos résultats sur les différences de salaire moyen entre les SOEs et les FIEs. En effet, la différence observée entre les SOEs au niveau central ou provincial et les FIEs en termes de salaire annuel (Figure 4.1) est beaucoup réduite en termes de salaire horaire (Figure 4.2). La Figure 4.2 montre que la différence principale entre les deux distributions c'est une plus

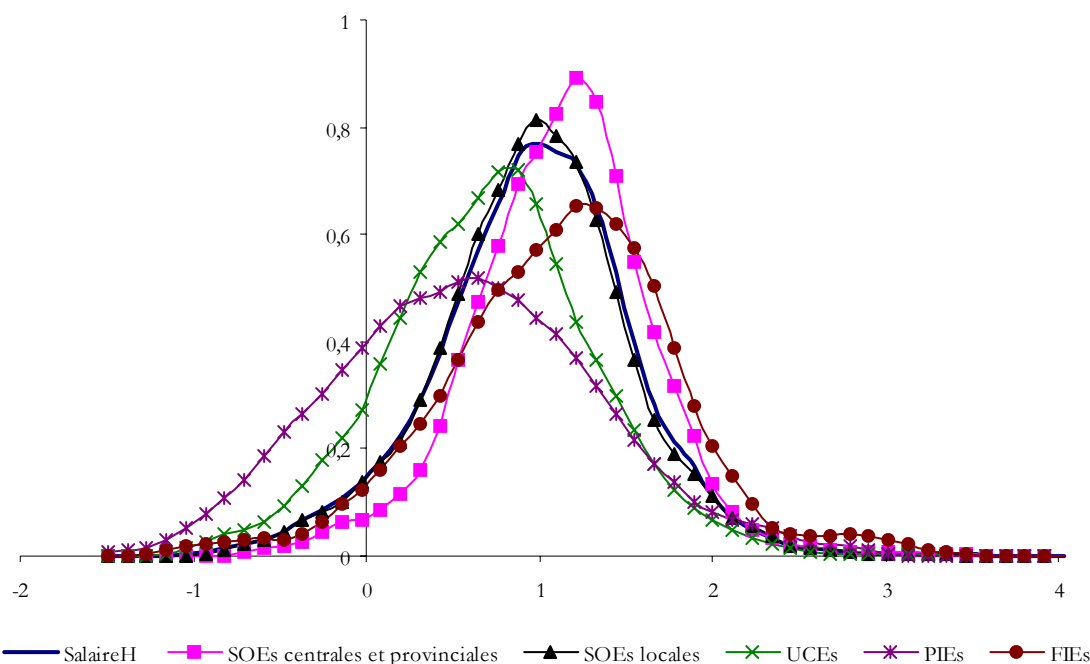
grande variance au sein des FIEs. Alors que les modes pour les deux distributions sont assez similaires, nous observons dans les FIEs qu'il y a plus de travailleurs à la fois aux salaires horaires plus faibles et aux salaires horaires plus élevés par rapport aux SOEs au niveau central ou provincial. Ainsi, bien que les FIEs offrent les salaires plus élevés (en particulier pour les travailleurs bien éduqués), l'échelle de la distribution du salaire y est plus large et on y trouve aussi plus de travailleurs payés en-dessous de la moyenne lorsqu'on les compare aux SOEs.

Figure 4.1 – Densité Kernel du salaire total par type de propriété



Notes: Pour mieux visualiser la distribution de la densité, nous faisons les estimations de la densité kernel du logarithme du salaire total seulement pour ceux qui ont un salaire total au dessus de 1 000 Yuan. « Salaire » représente la distribution du salaire total de l'échantillon total. « SOEs centrales et provinciales » se réfère aux SOEs supervisées par les gouvernements centraux ou provinciaux. « SOEs locales » indiquent les SOEs supervisées par les gouvernements locaux, « UCEs » les entreprises collective urbaines, « PIEs » les entreprises privées et individuelles, et « FIEs » les entreprises à investissements étrangers.

Figure 4.2 – Densité Kernel du salaire horaire par type de propriété



Notes: voir Figure 4.1. SalaireH représente la distribution du salaire horaire de l'échantillon total.

Section 2 La méthodologie d'analyse des différentiels salariaux par type de propriété d'entreprise

Notre objectif est d'expliquer les écarts de salaires observés entre les entreprises de différents types de propriété à l'aide d'une extension des méthodes de décomposition de type Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973 ; Oaxaca, 1973). Nos estimations portent sur les revenus contrefactuels. Ceux-ci correspondent aux revenus que les individus observés dans un type d'entreprise recevraient s'ils étaient confrontés au modèle de détermination des salaires dans un autre type d'entreprises. 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 une fonction de salaire à *la Mincer*). Par exemple, la différence entre le revenu observé pour les travailleurs des SOEs et le revenu contrefactuel que les mêmes travailleurs obtiendraient sous le modèle de détermination des salaires des entreprises étrangères donne une évaluation de l'écart salarial non expliqué existant entre ces deux types d'entreprises ; écart que nous attribuons à la segmentation. En

effet, si les marchés sont pleinement intégrés, le revenu sous le modèle des SOEs (revenu observé) devrait être identique au revenu sous le modèle des FIEs (revenu simulé) pour toute caractéristique socio-économique donnée.

Par ailleurs, comme nous l'avons montré par le Tableau 4.3, une autre dimension potentiellement importante dans l'explication des écarts salariaux entre les entreprises de différents types de propriété concerne le nombre d'heures travaillées. Notre décomposition distingue par conséquent trois dimensions : les différences de caractéristiques, les différences de temps de travail et les différences de détermination des salaires liées à la propriété des entreprises¹⁰⁶.

2.1 La méthode de la décomposition

2.1.1 La décomposition des différences de salaire horaire entre les différents types d'entreprises

Formellement, soit w_s^i le salaire horaire d'un individu i employé dans l'entreprise de type s . On peut supposer que w_s^i dépend de trois ensembles d'arguments: i) les caractéristiques socio-économiques observables des individus et de leur ménage (x) ; ii) les caractéristiques inobservables (ε) ; iii) un ensemble de paramètres correspondant au modèle salarial qui lie les caractéristiques socio-économiques au revenu observé (β).

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

$$w_s^i = W(x_s^i, \varepsilon_s^i; \beta_s) \quad (4.1)$$

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

La première source de la différence correspond aux différences de caractéristiques productives comme l'éducation ou l'expérience, qui mènent aux différences de salaires moyens. Comme les différents types d'entreprises sont spécialisés dans différents secteurs

¹⁰⁶ Les différences liées à la propriété peuvent aussi avoir d'autres interprétations que la segmentation.

d'activité, c'est naturel que la structure socio-démographique des travailleurs diffère entre elles. Par contre, la deuxième source de la différence révèle un processus de la segmentation, puisque les individus qui ont les mêmes caractéristiques sont rémunérés aux salaires différents dans les différents types d'entreprises.

Les différences observées de salaire horaire (entre 2 types d'entreprises : s et j) peuvent alors être décomposées en deux composants comme suit:

Différence expliquée par les caractéristiques individuelles :

$$E_{sj}^i = W(x_s^i, \varepsilon_s^i; \beta_s) - W(x_j^i, \varepsilon_j^i; \beta_s) \quad (4.2)$$

Différence de propriété:

$$S_{sj}^i = W(x_s^i, \varepsilon_s^i; \beta_s) - W(x_s^i, \varepsilon_s^i; \beta_j) \quad (4.3)$$

La différence expliquée par les caractéristiques (E_{sj}^i) correspond à la différence de salaire horaire entre les travailleurs des entreprises du type s et ceux des entreprises du type j , elle-même provenant des différences de structure des caractéristiques individuels x , une fois les différences de rémunération à ces caractéristiques contrôlées (tous les individus font face au même vecteur de la rémunération β_s). La différence de propriété (S_{sj}^i) correspond à la différence de salaire horaire provenant des différences de rémunération aux caractéristiques individuelles entre entreprises s et j , pour une structure donnée de caractéristiques x (ceux observés chez les travailleurs dans les entreprises du type s).

2.1.2 L'introduction de l'impact des différences d'heures travaillées

Nous avons fait ressortir par le Tableau 4.3 la différence significative du nombre d'heures travaillées entre entreprises de différents types de propriété. Nous incluons cette dimension dans notre approche de la décomposition. Le salaire total d'un individu i employé dans l'entreprise s (I_s^i) est le produit du salaire horaire (W_s^i) par le nombre d'heures travaillées (h_s^i):

$$I_s^i = h_s^i \cdot W_s^i \quad (4.4)$$

, où h_s^i peut être modélisé pour chaque type d'entreprise s comme une fonction H des caractéristiques observables et non-observables des individus (z_s^i et η_s^i) avec les paramètres γ_s :

$$h_s^i = H(z_s^i, \eta_s^i; \gamma_s) \quad (4.5)$$

Dans le même principe que la décomposition du salaire horaire que nous venons de présenter, les différences observées du salaire total entre deux types d'entreprises (s et j) peuvent donc être décomposées en trois composants comme suit :

Différence expliquée par les caractéristiques individuelles :

$$IE_{sj}^i = H(z_s^i, \eta_s^i; \gamma_s) \cdot W(x_s^i, \varepsilon_s^i; \beta_s) - H(z_j^i, \eta_j^i; \gamma_j) \cdot W(x_j^i, \varepsilon_j^i; \beta_j) \quad (4.6)$$

Différence de propriété :

$$IO_{sj}^i = H(z_s^i, \eta_s^i; \gamma_s) \cdot W(x_s^i, \varepsilon_s^i; \beta_s) - H(z_s^i, \eta_s^i; \gamma_s) \cdot W(x_j^i, \varepsilon_j^i; \beta_j) \quad (4.7)$$

Effet des heures travaillées :

$$IH_{sj}^i = H(z_s^i, \eta_s^i; \gamma_s) \cdot W(x_s^i, \varepsilon_s^i; \beta_s) - H(z_s^i, \eta_s^i; \gamma_s) \cdot W(x_s^i, \varepsilon_s^i; \beta_s) \quad (4.8)$$

Cette décomposition, effectuée au niveau individuel (c'est-à-dire pour chaque individu i observé), peut être agrégée, et les moyennes de chaque composant donnent une évaluation moyenne de ce que serait la différence de salaire (total) entre des employés d'entreprises de type s et j sous les conditions suivantes :

i) \overline{IE} représente la différence de salaire provenant d'effets des différences en matière de caractéristiques si les individus travaillaient dans la même catégorie d'entreprise (même modèle de détermination des revenus et de nombre d'heures travaillées).

ii) \overline{IP} représente la différence de salaire provenant d'effets des différences de propriété, si les individus partageaient les mêmes caractéristiques socio-démographiques et faisaient face au même modèle de nombre d'heures travaillées.

iii) \overline{IH} représente la différence de salaire provenant d'effets des différences en termes de nombre d'heures travaillées, si les individus partageaient les mêmes caractéristiques socio-démographiques et faisaient face au même modèle de détermination des revenus.

2.1.3 Les points de référence et la séquence des évaluations

Comme les résultats de la décomposition dépendent du point de référence utilisé pour les évaluations, nous obtenons généralement :

$$IE^{sf} \neq IE^{fs} \quad \text{et} \quad IO^{sf} \neq IO^{fs} \quad \text{et} \quad IH^{sf} \neq IH^{fs}$$

De plus, ces décompositions peuvent être effectuées séquentiellement, chaque ordre conduit à des différences potentielles dans les évaluations. De manière générale, chacun des trois 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 et les utilisons comme un test de robustesse pour nos résultats de la décomposition.

2.2 Le modèle de choix multiples et la correction du biais de sélection dans les équations de salaires

Comme au niveau individuel, le choix du type d'entreprise et la rémunération espérée sont fortement liés. L'estimation d'équations de salaires pour différents types d'entreprises devrait prendre en compte des biais de sélection. Néanmoins en Chine, jusqu'en 1995, les travailleurs étaient encore affectés administrativement selon les plans de l'Etat, le choix de l'emploi ne pouvait pas être complètement considéré comme un choix individuel¹⁰⁷. En même temps, dans notre base de données, nous ne disposons pas de variables satisfaisantes comme instruments exogènes pour identifier le choix du type d'entreprise. Nous choisissons d'effectuer d'abord un ensemble d'estimations avec la correction du biais de sélection en utilisant les variables disponibles. Ensuite nous réalisons un autre ensemble d'estimations sans la correction de biais de sélection.

Dans cette sous-section, nous allons dans un premier temps présenter le modèle Logit multinomial pour les choix multiples. Nous montrerons dans un deuxième temps les différentes méthodes de la correction du biais de sélection avec le modèle de choix Logit multinomial.

¹⁰⁷ Avec les données d'une enquête des ménages en 1996, Zhao (2002) teste la sélection par une méthode à deux étapes de type Heckman (1979) et trouve que les estimations par MCO des équations de salaires ne sont pas sérieusement biaisées par la sélection du type d'entreprise.

2.2.1 Le modèle de choix Logit multinomial

Le modèle de choix non ordonné est basé sur une fonction de l'utilité stochastique comme suit :

$$U_{is} = V_{is} + \mu_{is} \quad (4.9)$$

, où V_{is} est un composant déterministe qui dépend des attributs observables du choix et des caractéristiques observables des individus, μ_{is} représente les effets du comportement aléatoire des individus et les attributs et caractéristiques non observables.

La probabilité que l'individu i choisisse de travailler dans l'entreprise du type s peut s'écrire comme suit :

$$\text{Pr ob}(U_{is} > U_{ik} \forall k \neq s)$$

Dans un modèle Logit multinomial, nous modélisons

$$V_{is} = \lambda'_s C_i \quad (4.10)$$

, où le vecteur C contient les variables explicatives du choix, et λ'_s est un vecteur de coefficients. Sous l'hypothèse que les μ_{is} sont indépendants et identiquement distribués (I.I.D.), nous avons :

$$F(\mu_{is}) = \exp(-e^{-\mu_{is}}) \quad (4.11)$$

Utilisons Y_{is} comme une variable qui indique le choix de l'individu i , nous obtenons :

$$\text{Pr ob}(Y_{is} = s) = \frac{\exp(\lambda'_s C_i)}{\sum_{k=0}^4 \exp(\lambda'_k C_i)}, s = 0, 1, \dots, 4 \quad (4.12)$$

Nous codifions les choix par 0, 1, 2, 3, et 4, qui représentent respectivement les SOEs au niveau central ou provincial, les SOEs au niveau local, les entreprises collectives urbaines, les entreprises privées et individuelles, et les entreprises à investissements étrangers.

Prenons les travailleurs dans les SOEs au niveau central ou provincial comme le groupe de référence. En faisant la normalisation ($\lambda_0 = 0$), nous obtenons :

$$\Pr ob(Y_{is} = s) = \frac{\exp(\lambda'_s C_i)}{1 + \sum_{k=1}^4 \exp(\lambda'_k C_i)}, \quad s = 1, \dots, 4 \quad (4.13)$$

$$\Pr ob(Y_{ij} = 0) = \frac{1}{1 + \sum_{k=1}^4 \exp(\lambda'_k C_i)} \quad (4.14)$$

Notre modèle contient donc les équations de salaires dans chaque type d'entreprise et les équations du choix du type d'entreprise :

$$w_{is} = X'_i \beta_s + \varepsilon_{is} \quad (4.15)$$

$$Y_{is}^* = C'_i \lambda_s + \mu_{is}, \quad s = 0, 1, \dots, 4 \quad (4.16)$$

w_{is} (le salaire d'un individu i dans l'entreprise s) est seulement observé quand $Y_{is}^* = s$ (l'individu i travaille dans l'entreprise s). Le modèle est identifié par l'exclusion de certaines variables dans le vecteur C du vecteur X . S'il y a des caractéristiques non observés des individus qui affectent à la fois leur choix du type d'entreprise et leur salaire, les termes d'erreur ε_{is} et μ_{is} seront corrélés et l'estimation des β_s dans l'équation 4.15 par le moindre carré ordinaire (MCO) sera biaisée.

2.2.2 La correction du biais de sélection avec le modèle Logit multinomial

Heckman (1979) établit une méthode d'estimation à deux étapes pour corriger le biais de sélection dans le modèle du choix binaire. La généralisation du modèle de Heckman (1979) pour les choix multiples a été réalisée par Lee (1983) et Dubin et McFadden (1984)¹⁰⁸.

Le modèle de Lee (1983)

Nous présentons d'abord la méthode de Lee (1983) avec le modèle de sélection Logit multinomial.

Définissons :

$$v_s = \max_{j \neq s} (Y_j^* - Y_s^*) \quad (4.17)$$

¹⁰⁸ Plus récemment, Dahl (2002) a proposé une méthode semi-paramétrique pour la correction du biais de sélection.

La catégorie s est choisie quand $v_s < 0$.

Nous avons F_s , qui est la fonction de distribution cumulative de v_s :

$$F_s = \frac{\exp(C_s \lambda_s)}{\sum_j \exp(C_j \lambda_j)} \quad (4.18)$$

Nous pouvons faire la transformation suivante de sorte que les v_s suivent la loi normale :

$$J_s = \Phi^{-1}(F_s) \quad (4.19)$$

, où Φ^{-1} est une fonction cumulative de la loi normale standard inversée.

Ainsi, nous pouvons suivre le même principe de la méthode de Heckman (1979) pour obtenir l'espérance des termes d'erreur ε_s , sous condition que la catégorie s est choisie :

$$E(\varepsilon_s | v_s < 0, \Gamma) = -\sigma_s \rho_s \frac{\phi(J_s(C_s \lambda_s; \Gamma))}{F_s(C_s \lambda_s; \Gamma)} \quad (4.20)$$

, où

$$\Gamma = \sum_{j \neq s} \exp(C_j \lambda_j)$$

ρ_s = les coefficients de corrélation entre ε_s et J_s

σ_s = les écarts-type

Ensuite nous estimons l'équation suivante par le MCO pour obtenir les β_s non biaisés :

$$w_s = x_s \beta_s - \sigma_s \rho_s \frac{\phi(J_s(C_s \lambda_s; \Gamma))}{F_s(C_s \lambda_s; \Gamma)} + \omega_s \quad (4.21)$$

Le modèle de Dubin et McFadden (1984)

Le modèle de Dubin et McFadden est basé sur une hypothèse de linéarité différente en termes de μ_j plutôt que de v_s :

$$E(\varepsilon_s | \mu_1, \dots, \mu_M) = \sigma \sum_{j=1, \dots, M} r_j (\mu_j - E(\mu_j)), \text{ avec } \sum_{j=1, \dots, M} r_j = 0 \quad (4.22)$$

Avec le modèle Logit multinomial :

$$E(\mu_j - \mu_s | y_s^* > \max_{j \neq s} (y_j^*), \Gamma) = \frac{P_j \ln(P_j)}{1 - P_j} + \ln(P_s), \forall j \neq s \quad (4.23)$$

, où P_j est la probabilité de l'alternative j calculée avec un modèle Logit multinomial.

Ensuite le modèle est estimé par le MCO selon :

$$w_s = x_s \beta_s + \sigma \sum_{j \neq s} r_j \left(\frac{P_j \ln(P_j)}{1 - P_j} + \ln(P_s) \right) + \omega_s \quad (4.24)$$

La comparaison des deux méthodes

La méthode de Lee (1983) est la plus couramment utilisée pour la correction du biais de sélection dans les modèles des choix multiples, à cause de sa simplicité de calcul. Mais cela est obtenu sous des hypothèses assez restrictives. Il est supposé que la corrélation (ρ_s) entre ε_s et J_s est indépendante de toutes les autres alternatives Γ (independence of irrelevant alternatives, I.I.A.). Par conséquent, la corrélation entre ε_s et $(\mu_j - \mu_s)$ est du même signe pour tout j . Cela implique que les déterminants non observables du choix de l'alternative s contre tout autre alternative doivent être corrélés dans le même sens avec les déterminants non observables de w_s .

Différent du modèle de Lee (1983), Dubin et McFadden (1984) n'ont pas fait d'hypothèse sur la covariance entre ε_s et les termes d'erreur de l'équation de sélection. En revanche, ils ont imposé une forme spécifique de linéarité entre ε_s et les μ_j qui suivent la loi de Gumbel.

Par les tests de Monte-Carlo, Schmertmann (1994) et Bourguignon et al. (2007) ont comparé la robustesse des différentes méthodes et leurs limites. Ces deux études mettent en évidence les avantages de la méthode de Dubin et McFadden (1984) par rapport à celle de Lee (1983)¹⁰⁹ pour la correction du biais de sélection dans le cas du modèle Logit Multinomial.

¹⁰⁹ Et aussi par rapport à la méthode de Dahl (2002).

Nous choisissons donc la méthode de Dubin et McFadden (1984) pour la correction du biais de sélection.

En résumé, l'application pratique de la méthode de décomposition comporte les phases suivantes :

- i) L'estimation des équations de salaire
- ii) L'estimation des équations de nombre d'heures travaillées.
- iii) La simulation des revenus contrefactuels
- iv) La décomposition des différences de salaires entre les entreprises de différents types de propriété

Dans la première étape, dans un premier temps, nous réalisons les estimations en tenant compte du biais de sélection. Nous modélisons le choix du type d'entreprise à l'aide d'un modèle Logit multinomial et nous estimons des équations de salaires de type Mincer pour chaque type d'entreprises, en corrigeant les biais de sélection à l'aide de la méthode proposée par Dubin et McFadden (1984), lorsque cela est nécessaire. Dans un deuxième temps, nous effectuons les estimations des équations de salaires pour chaque type d'entreprises par le MCO, sans tenir compte du biais de sélection. Dans les troisième et quatrième étapes, nous présentons parallèlement les simulations et décompositions basées sur les estimations avec la correction du biais de sélection et celles basées sur les estimations sans la correction du biais de sélection. Nous simulons les revenus contrefactuels pour tous les travailleurs observés, chaque type d'entreprise et chaque modèle d'heures travaillées. Nous décomposons ensuite des revenus contrefactuels moyens selon les équations 4.6-8.

Section 3 Les résultats d'estimation

3.1 Les estimations des équations de salaires

Pour les régressions et les décompositions nous considérons quatre catégories d'entreprises selon leur mode de propriété des moyens de production : les entreprises d'Etat au niveau central ou provincial, les entreprises d'Etat locales, les entreprises collectives urbaines et les entreprises à capitaux étrangers. Nous choisissons de ne pas estimer les

équations de salaires pour les travailleurs des entreprises privées ou individuelles, et donc de les exclure des analyses suivantes, pour deux raisons : 1) Notre analyse porte uniquement sur les salariés (excluant les propriétaires des PIEs). Etant donné que la plupart des entreprises privées ou individuelles sont de taille très petite, le faible nombre d'observations pour leurs salariés ne nous permet pas d'obtenir des estimations fiables d'équations de salaires pour cette catégorie. 2) La taille et la performance du secteur privé était difficile à évaluer avec précision, d'une part parce que les entreprises dans cette catégorie sont fortement hétérogènes, et d'autre part du fait que la propriété privée n'est reconnue juridiquement qu'à partir de la deuxième partie des années 1990 (voir chapitre 1). Nous avons aussi écarté de notre échantillon ceux qui travaillent dans le secteur primaire. Ainsi, le nombre d'observations est réduit à 9 984 travailleurs.

La variable dépendante des équations de salaires est le salaire horaire en 1995. Nous incluons dans les équations de salaire les variables du capital humain (les nombres d'années d'éducation et d'expérience¹¹⁰) et une variable muette de la résidence géographique. Cette dernière variable prend 1 pour les régions côtières (Beijing¹¹¹, Guangdong et Jiangsu) et 0 pour les régions non côtières¹¹².

D'un point de vue théorique, les caractéristiques inobservables devraient être prises en compte dans l'analyse de l'écart salarial. Comme c'est le cas pour toutes les décompositions de type Oaxaca-Blinder, il nous est impossible ici d'identifier cette dimension du problème. Les différences en termes de caractéristiques inobservables 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 conduits à nous limiter à une spécification relativement restreinte. Nous avons aussi fait les décompositions en utilisant les spécifications

¹¹⁰ L'expérience est le nombre effectif d'années d'expérience déclaré par les individus au moment de l'enquête.

¹¹¹ Beijing n'est pas une ville côtière, nous choisissons de le classer parmi les régions côtières à cause de son degré élevé d'ouverture.

¹¹² La plupart des estimations sur la structure salariale en Chine incluent également l'appartenance au Parti Communiste pour tenir compte d'une prime potentielle en faveur des membres du Parti (voir notamment Gustafsson et Li, 2000; Knight et Song, 2003; Li, 2003; Yueh, 2004). Les estimations correspondantes sur l'ensemble des entreprises suggèrent en général une prime aux membres du Parti comprise entre 7 to 10 %. Dans nos estimations cependant, l'appartenance au Parti Communiste n'accroît pas significativement les salaires, ce qui tend à indiquer que les résultats mis en avant sur l'ensemble des entreprises sont fortement corrélés avec le choix du type d'entreprise.

étendues des équations de salaires. Tous nos résultats de la décomposition sont toutefois robustes.

Le Tableau 4.6 fournit les statistiques descriptives sur les caractéristiques des travailleurs de notre échantillon d'estimation (9 984 observations), par catégorie d'entreprise. Dans l'ensemble, dans les SOEs au niveau local, les caractéristiques des travailleurs sont très proches de la moyenne de l'échantillon (d'ailleurs, ils représentent 56% des observations de l'échantillon). La proportion des travailleurs masculins est sensiblement plus élevée dans les SOEs au niveau central ou provincial et sensiblement moins élevée dans les entreprises collectives urbaines. En moyenne, ceux qui travaillent dans le secteur traditionnel (les SOEs et les UCEs) sont plus âgés, et ceux qui travaillent dans le secteur émergent (les FIEs) sont moins âgés. L'âge moyen des travailleurs des SOEs au niveau central ou provincial est significativement le plus élevé. Similairement, ceux travaillant dans le secteur traditionnel ont plus d'années d'expérience, tandis que ceux travaillant dans le secteur émergent ont moins d'années d'expérience. En moyenne, les travailleurs des SOEs au niveau central ou provincial ont plus d'années d'expérience. Le niveau moyen de l'éducation est significativement plus élevé dans les SOEs et les FIEs que dans les UCEs. La proportion des travailleurs qui sont membres communistes est de loin le plus élevée dans les SOEs. Cette proportion est également plus élevée dans les SOEs au niveau central ou provincial que dans les SOEs au niveau local. Près de 20% des travailleurs des SOEs au niveau central ou provincial se trouvent dans les régions côtières, tandis que 2/3 des travailleurs des FIEs sont dans les régions côtières. Les travailleurs des FIEs et des UCEs sont plus fortement concentrés dans le secteur secondaire. La proportion des travailleurs qualifiés (regroupant les employés du bureau, les techniciens et les cadres) est significativement plus élevée dans les entreprises étatiques que dans les entreprises non-étatiques. Cela confirme ce que nous avons montré dans le chapitre 3 : jusqu'au milieu des années 1990, les travailleurs hautement éduqués sont principalement concentrés dans le secteur étatique, étant donné que ce dernier offre la sécurité de l'emploi et d'importants bénéfices non-salariaux. La proportion faible des travailleurs qualifiés dans le secteur non-étatique s'explique aussi par ses secteurs d'activité : les entreprises du secteur non-étatique se trouvent principalement dans les secteurs de l'industrie et du commerce.

Tableau 4.6 – Statistiques descriptives

	Echantillon total	CSOEs	LSOEs	UCEs	FIEs
		(1)	(2)	(3)	(5)
# Observations	9984	2653	5599	1602	130
%		26.6	56.1	16	1.3
Hommes (%)	52.7	59.9	53.2	39.0	54.6
Age moyen (années)	38.4	39.2	38.3	37.9	31.1
Education (années)	11.5	12.0	11.7	10	11.5
Expérience (années)	19.3	20.2	19.4	18.2	12.1
Communiste (%)	24.7	29.0	26.7	12.0	9.2
Côte (%)	26.1	19.9	26.5	32.0	66.9
Secteur Tertiaire (%)	52.6	54.4	56.8	36.0	38.5
Travailleurs qualifiés (%)	54.6	61.8	58.1	32.2	33.9

Source : Les calculs des auteurs avec les données d'enquête CHIP de l'année 1995.

Notes : 1. Les quatre catégories sont : 1) les SOEs centrales ou provinciales ; 2) les SOEs locales ; 3) les entreprises collectives urbaines (UCEs) ; 4) les entreprises à investissements étrangers (FIEs).

2. L'expérience est le nombre effectif d'années d'expérience déclaré par les individus au moment de l'enquête. La région côtière inclut Beijing, Guangdong, et Jiangsu. Le secteur secondaire inclut l'industrie et la construction. Les travailleurs qualifiés incluent les employés du bureau, les techniciens et les cadres. Les travailleurs non qualifiés incluent les ouvriers qualifiés et non qualifiés.

Dans un premier temps, nous estimons les différentiels salariaux bruts entre les entreprises de différents types de propriété au niveau de l'échantillon total en introduisant seulement les variables muettes de la propriété (colonne 1 du Tableau 4.7). Ces estimations confirment les résultats montrés par le Tableau 4.3. Les coefficients des variables muettes sont significativement différents entre les entreprises de différentes propriétés. Puis, nous introduisons d'autres co-variables (colonne 2). Quand les co-variables sont introduites dans l'estimation, les coefficients des variables muettes de la propriété sont significativement modifiés. Les tests de Chow sont menés pour tester l'hypothèse nulle que les coefficients β entre deux différents types de propriété sont les mêmes. L'hypothèse nulle est rejetée au seuil

de 1% pour toutes les paires d'entreprises. Cela justifie notre choix d'estimer les équations de salaire par type de propriété d'entreprise.

Tableau 4.7 – Estimation du salaire horaire sur l'échantillon total

	(1) Toutes les entreprises (sans co-variables)		(2) Toutes les entreprises (avec co-variables)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Education			0.043 <i>15.51</i>	0.056 <i>16.43</i>
Expérience			0.049 <i>17.87</i>	0.068 <i>18.12</i>
Expérience ²			-0.0007 <i>-10.97</i>	-0.0013 <i>-12.41</i>
Côtière			0.423 <i>25.42</i>	0.424 <i>21.81</i>
CSOEs	1.144 <i>75.42</i>	1.010 <i>50.16</i>	-0.101 <i>-2.21</i>	-0.455 <i>-8.14</i>
LSOEs	0.991 <i>89.43</i>	0.856 <i>66.70</i>	-0.267 <i>-6.00</i>	-0.612 <i>-11.42</i>
UCEs	0.747 <i>30.88</i>	0.596 <i>28.33</i>	-0.465 <i>-10.26</i>	-0.793 <i>-15.40</i>
FIEs	1.073 <i>14.95</i>	1.046 <i>12.23</i>	-0.138 <i>-1.86</i>	-0.384 <i>-4.30</i>
Observations	5261	4723	5261	4723
R ² ajusté	0.74	0.63	0.80	0.71
Pic salarial estimé			35	26

Notes: 1. La variable dépendante est le logarithme du salaire horaire. Les quatre catégories sont : les SOEs au niveau central ou provincial, les SOEs au niveau local, les entreprises collectives urbaines (UCEs), et les entreprises à investissements étrangers (FIEs).

2. La catégorie de référence pour la location régionale est la région non-côtière. La variable muette "côtière" prend la valeur de 1 pour Beijing, Guangdong et Jiangsu.

3. 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.

4. Les *t* de Student sont présentés en italique sous les coefficients.

Equations de salaires par type d'entreprise, avec correction du biais de sélection

Le Tableau 4.8 donne les résultats des estimations du modèle Logit multinomial pour les hommes et les femmes, respectivement, avec le choix de SOEs au niveau central ou provincial comme la catégorie de référence. Il nous est difficile de trouver les instruments

exogènes pour le choix du type d'entreprise. Dans le modèle, nous incluons comme variables explicatives les caractéristiques individuelles (éducation, âge, être un enfant du chef du ménage¹¹³), les pourcentages de la population active employée dans chaque type d'emploi au niveau municipal et les caractéristiques de la structure du ménage (le nombre de personnes à charge, la taille du ménage). 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.

Le Tableau 4.9 donne les résultats des estimations des équations de salaire par type d'entreprise et par sexe, avec la correction du biais de sélection (avec la méthode de Dubin-McFadden¹¹⁴). Nous testons la présence de la sélection par le test de spécification de Hausman (1978). Nous avons choisi de ne conserver les termes de correction que lorsque le vecteur de coefficients des variables explicatives du modèle est significativement modifié par l'inclusion des termes de correction (au seuil de 10%). La correction du biais de sélection est nécessaire pour les SOEs centrales ou provinciales, les SOEs locales et les entreprises collectives urbaines. Les estimations pour les entreprises étrangères sont effectuées par le MCO standard¹¹⁵.

Les résultats d'estimation du Tableau 4.9 montrent que les rendements de l'éducation sont les plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers et qu'ils sont similaires pour les hommes et les femmes dans cette catégorie d'entreprises. Dans les SOEs au niveau central ou provincial, les rendements de l'éducation s'avèrent plus élevés pour les femmes que pour les hommes, tandis que dans les SOEs au niveau local, ils sont plus faibles pour les femmes que pour les hommes. Pour les hommes comme pour les femmes, les rendements de l'éducation dans les UCEs sont peu significatifs. Dans ce type d'entreprises, l'éducation n'apparaît pas comme un critère décisif de la détermination de salaires. Les travailleurs dans les UCEs ont aussi un niveau d'éducation inférieur par rapport à la moyenne de l'échantillon, comme le montre le Tableau 4.6. Nous trouvons les rendements de l'éducation variés de 2% à 7% pour une année supplémentaire d'éducation selon le type d'entreprise. Nos résultats corroborent

¹¹³ L'enfant qui devient déjà adulte mais habite avec ses parents fait face aux différents types de risque, cela peut affecter son choix d'entreprise. Néanmoins, il faut aussi remarquer que cette variable peut être endogène.

¹¹⁴ Nous avons aussi testé la robustesse des résultats en utilisant la méthode de Lee (1983) pour la correction. Les résultats restent robustes au changement de la méthode de correction.

¹¹⁵ On notera qu'il est fort possible que la non-identification du biais de sélection pour les entreprises étrangères soit due à la faible taille des échantillons considérés.

ceux des autres études pour l'année 1995 que nous avons vus dans le chapitre 3. Par exemple, 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. Yueh (2004) trouve également, pour l'année 1995, qu'une année supplémentaire d'éducation permet d'accroître de 4 % le revenu. 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.

En ce qui concerne les rendements de l'expérience, nos estimations mettent en évidence la forme concave habituelle pour les entreprises d'Etat (centrales et locales) et pour les entreprises collectives. En revanche, pour les entreprises à capitaux étrangers, les rendements de l'expérience se révèlent non significatifs. Les pics de salaire ne sont pas uniformes entre les différents types d'entreprises, ni entre hommes et femmes (dernière ligne du Tableau 4.9). Pour les hommes et les femmes dans les SOEs centrales et pour les femmes dans les SOEs locales, les rendements de l'expérience suivent toujours la partie croissante de la courbe (le salaire maximum est atteint à 37-42 années d'expérience). Ce résultat est cohérent avec celui de Meng et Kidd (1997)¹¹⁶, qui trouvent un profil d'expérience continuellement croissant jusqu'à la retraite dans le secteur d'Etat. Les pics salariaux moins élevés trouvés par Knight et Song (2003), Li (2003), et Yueh (2004)¹¹⁷ sont plus proches des pics que nous observons ici pour les entreprises collectives.

En matière de différentiels salariaux par zone géographique, les estimations reportées dans le Tableau 4.9 suggèrent que les employés des provinces côtières touchent en moyenne un salaire plus élevé de 27 à 47 % que ceux des provinces non-côtières, les différences étant significatives quelque soit le type de propriété.

¹¹⁶ Meng et Kidd (1997) utilisent des données d'enquêtes auprès de salariés d'entreprises pour la période 1981-1987 et estiment des équations de salaire total pour 1981 et 1987.

¹¹⁷ 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.

Tableau 4.8 – Estimation en Logit Multinomial pour le choix du type d'entreprise par sexe

	SOEs locales		UCEs		PIEs		FIEs		Inactivité	
	<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>	<i>Femmes</i>
Education	-0.043	-0.043	-0.283	-0.296	-0.361	-0.368	-0.097	-0.228	-0.166	-0.255
	<i>-3.48</i>	<i>-2.76</i>	<i>-14.33</i>	<i>-14.97</i>	<i>-5.54</i>	<i>-5.99</i>	<i>-1.89</i>	<i>-3.76</i>	<i>-9.27</i>	<i>-12.88</i>
Age	0.033	0.014	0.076	0.034	0.134	-0.318	-0.182	-0.014	-0.326	-0.516
	<i>1.06</i>	<i>0.35</i>	<i>1.60</i>	<i>0.67</i>	<i>0.89</i>	<i>-2.35</i>	<i>-1.88</i>	<i>-0.09</i>	<i>-7.12</i>	<i>-10.45</i>
Age ²	-0.0005	-0.0004	-0.0013	-0.0008	-0.0032	0.0033	0.0018	-0.0011	0.0046	0.0074
	<i>-1.30</i>	<i>-0.69</i>	<i>-2.27</i>	<i>-1.25</i>	<i>-1.54</i>	<i>1.85</i>	<i>1.53</i>	<i>-0.51</i>	<i>8.86</i>	<i>12.47</i>
% de l'emploi local dans les CSOEs	-8.263	-8.010	-6.350	-7.891	-3.432	-11.732	-2.928	0.967	-10.889	-15.842
	<i>-9.51</i>	<i>-7.90</i>	<i>-4.95</i>	<i>-6.32</i>	<i>-0.71</i>	<i>-2.72</i>	<i>-0.70</i>	<i>0.20</i>	<i>-7.83</i>	<i>-11.29</i>
% de l'emploi local dans les LSOEs	4.524	3.086	2.924	-1.105	-0.157	-2.393	6.575	6.452	-3.866	-7.670
	<i>6.32</i>	<i>3.79</i>	<i>2.80</i>	<i>-1.10</i>	<i>-0.04</i>	<i>-0.65</i>	<i>2.05</i>	<i>1.72</i>	<i>-3.35</i>	<i>-6.78</i>
% de l'emploi local dans les UCEs	0.983	-0.062	12.525	9.696	-5.232	-3.223	-0.752	-5.137	-3.207	-4.364
	<i>0.83</i>	<i>-0.04</i>	<i>7.71</i>	<i>6.02</i>	<i>-0.87</i>	<i>-0.58</i>	<i>-0.19</i>	<i>-1.13</i>	<i>-1.78</i>	<i>-2.44</i>
% de l'emploi local dans les PIEs	0.232	7.280	22.688	-4.498	44.732	43.722	-14.279	4.990	-2.867	-4.473
	<i>0.03</i>	<i>0.81</i>	<i>2.22</i>	<i>-0.41</i>	<i>2.32</i>	<i>2.16</i>	<i>-0.46</i>	<i>0.19</i>	<i>-0.27</i>	<i>-0.40</i>
% de l'emploi local dans les FIEs	0.313	-6.579	7.808	-6.143	10.861	11.131	106.531	78.693	-0.340	-6.496
	<i>0.05</i>	<i>-0.91</i>	<i>1.00</i>	<i>-0.74</i>	<i>0.61</i>	<i>0.67</i>	<i>6.44</i>	<i>5.24</i>	<i>-0.04</i>	<i>-0.75</i>
# membres dépendants	0.266	0.244	0.498	0.198	-0.407	0.050	0.195	0.013	0.215	0.320
	<i>2.04</i>	<i>1.70</i>	<i>2.84</i>	<i>1.11</i>	<i>-0.57</i>	<i>0.09</i>	<i>0.39</i>	<i>0.02</i>	<i>1.13</i>	<i>1.75</i>
Taille du ménage	-0.384	-0.424	-0.110	-0.291	0.569	-0.051	0.201	-0.253	0.028	-0.252
	<i>-2.10</i>	<i>-2.06</i>	<i>-0.40</i>	<i>-1.16</i>	<i>0.75</i>	<i>-0.07</i>	<i>0.31</i>	<i>-0.36</i>	<i>0.11</i>	<i>-1.03</i>
Enfant du chef du ménage	0.352	0.101	0.225	-0.077	0.491	-0.153	1.170	0.972	0.360	-0.283
	<i>2.26</i>	<i>0.57</i>	<i>0.99</i>	<i>-0.35</i>	<i>0.84</i>	<i>-0.28</i>	<i>2.25</i>	<i>2.03</i>	<i>1.38</i>	<i>-1.07</i>
Constant	1.194	2.491	-0.057	4.565	0.269	10.005	-2.182	-0.489	8.814	15.977
	<i>1.39</i>	<i>2.39</i>	<i>-0.04</i>	<i>3.52</i>	<i>0.07</i>	<i>2.64</i>	<i>-0.79</i>	<i>-0.13</i>	<i>6.73</i>	<i>11.85</i>
# Observations	Hommes: 6141		Femmes: 6060							
Log vraisemblance	Hommes: -6577		Femmes: -6708							

Notes: 1. Les variables muettes par province ne sont pas présentées dans le tableau. La catégorie de référence est "Entreprises étatiques au niveau central ou provincial".

2. Les *t* de Student sont présentés en italique sous les coefficients.

Tableau 4.9 – Estimations du salaire horaire par type de propriété (avec correction du biais de sélection)

	SOEs centrales		SOEs locales		UCEs		FIEs	
	<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	0.023 <i>2.51</i>	0.060 <i>5.15</i>	0.043 <i>5.51</i>	0.026 <i>2.52</i>	0.031 <i>1.52</i>	0.018 <i>1.07</i>	0.072 <i>1.93</i>	0.077 <i>2.84</i>
Expérience	0.046 <i>6.59</i>	0.059 <i>4.96</i>	0.061 <i>9.19</i>	0.051 <i>5.48</i>	0.066 <i>4.34</i>	0.056 <i>4.23</i>	-0.005 <i>-0.15</i>	0.038 <i>1.42</i>
Expérience ²	-0.0006 <i>-3.29</i>	-0.0008 <i>-2.42</i>	-0.0009 <i>-5.32</i>	-0.0006 <i>-2.35</i>	-0.001 <i>-2.67</i>	-0.001 <i>-2.46</i>	0.0006 <i>0.59</i>	-0.0003 <i>-0.36</i>
Côtière	0.308 <i>8.19</i>	0.2898 <i>4.83</i>	0.425 <i>17.08</i>	0.359 <i>8.49</i>	0.271 <i>4.38</i>	0.460 <i>7.14</i>	0.338 <i>1.81</i>	0.470 <i>3.29</i>
_m1			0.267 <i>1.91</i>	-0.260 <i>-1.47</i>	0.182 <i>0.77</i>	-0.102 <i>-0.57</i>	-0.089 <i>-0.17</i>	0.512 <i>-1.31</i>
_m2	0.168 <i>0.80</i>	0.5178 <i>2.20</i>			0.533 <i>2.04</i>	0.243 <i>0.96</i>		
_m3	0.133 <i>0.53</i>	-0.026 <i>-0.11</i>	0.363 <i>2.04</i>	-0.136 <i>-0.67</i>				
_m4	0.577 <i>0.94</i>	0.276 <i>0.28</i>	0.153 <i>0.38</i>	1.489 <i>2.02</i>	-1.042 <i>-1.50</i>	-0.431 <i>-0.56</i>		
_m5	-1.142 <i>-2.22</i>	-1.435 <i>-2.22</i>	-1.214 <i>-3.62</i>	-1.462 <i>-3.23</i>	-1.285 <i>-2.51</i>	-0.886 <i>-1.34</i>		
_m6	0.2262 <i>0.89</i>	0.587 <i>2.15</i>	0.240 <i>1.04</i>	0.557 <i>2.33</i>	1.497 <i>4.11</i>	1.119 <i>5.02</i>		
Constante	0.277 <i>1.61</i>	-0.206 <i>-0.83</i>	-0.322 <i>-2.05</i>	-0.085 <i>-0.46</i>	-0.072 <i>-0.34</i>	-0.039 <i>-0.21</i>	0.072 <i>1.93</i>	0.512 <i>-1.31</i>
# Observations	1588	1065	2977	2622	625	977	71	59
R ² ajusté	0.22	0.25	0.30	0.27	0.25	0.25	0.04	0.31
Test de Hausman	21 [$\chi^2(6)$]	12 [$\chi^2(6)$]	53 [$\chi^2(6)$]	41 [$\chi^2(6)$]	28 [$\chi^2(6)$]	56 [$\chi^2(6)$]	2 [$\chi^2(6)$]	6 [$\chi^2(6)$]
Pic salarial estimé	38	37	34	42	33	28	NS	NS

Notes: 1. – 4. Voir le Tableau 4.7.

5. Le test de spécification Hausman (1978) est effectué pour tester l'existence du biais de sélection (corrigé par la méthode de correction de Dubin-McFadden (1984)). La correction du biais de sélection est nécessaire pour les SOEs au niveau central et provincial, les SOEs au niveau local, et les UCEs. Les estimations pour les FIEs sont réalisées par le MCO standard. Les écarts-type bootstrappé sont calculés par 500 répliquions pour les CSOEs, LSOEs et UCEs.

Equations de salaires par type d'entreprise, sans correction du biais de sélection

Le Tableau 4.10 donne les résultats des estimations des équations de salaire par type d'entreprise et par sexe par le MCO, sans la correction du biais de sélection. Nous comparons ces résultats avec ceux des estimations avec la correction. Nous trouvons toujours que les rendements de l'éducation sont les plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers. Les rendements de l'éducation s'avèrent plus élevés pour les femmes que pour les hommes non seulement dans les SOEs au niveau central ou provincial mais aussi dans les SOEs locales. Les rendements de l'éducation dans les UCEs deviennent significatifs, ils sont similaires pour les hommes et les femmes. Pour les hommes, les rendements de l'éducation sont significativement plus faibles dans les SOEs au niveau central ou provincial, tandis que pour les femmes, ils ne diffèrent pas significativement entre les SOEs centrales ou provinciales, les SOEs locales et les entreprises collectives. Les rendements de l'éducation donnés par ces estimations restent dans le même intervalle que ceux des estimations avec la correction, c'est-à-dire compris entre 3% et 7% pour une année supplémentaire d'éducation selon le type d'entreprise.

En ce qui concerne les rendements de l'expérience, nous trouvons toujours les pics salariaux moins élevés dans les UCEs que dans les SOEs. Surtout pour les hommes dans les SOEs centrales ou locales, les rendements de l'expérience suivent toujours le sentier croissant, comme le salaire maximum est atteint à 36 années d'expérience. Pour les femmes, les résultats ont changé par rapport à ceux des estimations avec la correction. Dans les SOEs comme dans les entreprises collectives, les rendements de l'expérience sont significativement plus élevés pour les femmes pour les premières années d'expérience, mais ils sont plus concaves, les femmes atteignent ainsi leur pic salarial entre 4 et 10 ans plus tôt que les hommes. Quant aux entreprises à capitaux étrangers, les rendements de l'expérience se révèlent toujours non significatifs.

Les différentiels salariaux par zone géographique sont toujours très significatifs. Les écarts entre les employés des provinces côtières et ceux des provinces non-côtières s'élèvent à 35-51%.

Tableau 4.10 – Estimations du salaire horaire par type de propriété (sans correction du biais de sélection)

	SOEs centrales		SOEs locales		UCEs		FIEs	
	<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	0.028 <i>6.26</i>	0.055 <i>8.42</i>	0.048 <i>13.42</i>	0.059 <i>12.6</i>	0.054 <i>5.27</i>	0.05 <i>5.97</i>	0.072 <i>1.93</i>	0.077 <i>2.84</i>
Expérience	0.043 <i>9.28</i>	0.056 <i>7.62</i>	0.05 <i>14.07</i>	0.074 <i>14.49</i>	0.07 <i>7.3</i>	0.071 <i>8.04</i>	-0.005 <i>-0.15</i>	0.038 <i>1.42</i>
Expérience ²	-0.0006 <i>-5.26</i>	-0.0009 <i>-4.42</i>	-0.0007 <i>-8.66</i>	-0.0014 <i>-10.11</i>	-0.0013 <i>-5.56</i>	-0.0016 <i>-6.34</i>	0.0006 <i>0.59</i>	-0.0003 <i>-0.36</i>
Côtière	0.351 <i>11.37</i>	0.37 <i>8.85</i>	0.472 <i>22.45</i>	0.409 <i>15.79</i>	0.377 <i>6.92</i>	0.508 <i>11.87</i>	0.338 <i>1.81</i>	0.47 <i>3.29</i>
Constante	0.131 <i>1.73</i>	-0.374 <i>-3.59</i>	-0.36 <i>-6.32</i>	-0.686 <i>-9.49</i>	-0.687 <i>-4.84</i>	-0.698 <i>-6.26</i>	-0.089 <i>-0.17</i>	-0.512 <i>-1.31</i>
Observations	1588	1065	2977	2622	625	977	71	59
R ² ajusté	0.22	0.23	0.29	0.23	0.2	0.22	0.04	0.31
Pic salarial	36	32	36	26	27	22	NS	NS

Notes: Voir le Tableau 4.7.

En résumé, à travers les estimations des équations de salaires, soit avec la correction du biais de sélection, soit sans la correction, nous trouvons que les rendements de l'éducation sont plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers que dans les entreprises nationales. Par contre, dans les entreprises à capitaux étrangers, les rendements de l'expérience sont non significatifs. L'absence de rendements significatifs de l'expérience dans les entreprises à capitaux étrangers peut certainement être expliquée par le fait que les travailleurs dans ces entreprises sont relativement beaucoup plus jeunes et ont moins d'expérience. Cela souligne aussi 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.

Parmi les entreprises nationales, les rendements de l'expérience sont continuellement croissants jusqu'à la retraite dans les SOEs, tandis que leur décroissance commence plus tôt dans les entreprises collectives urbaines. La différence observée dans les profils de rendement de l'expérience entre les entreprises d'Etat et les entreprises collectives peut être interprétée

en fonction de l'importance des forces de marché en œuvre dans la détermination des salaires. Elle suggère en effet que, en 1995, les forces de marché jouaient un rôle plus important dans les entreprises collectives que dans les entreprises d'Etat. Dans ces dernières la résistance au changement dans le mode de fixation des salaires (notamment en ce qui concerne la rémunération de l'ancienneté) est plus forte.

3.2 Les déterminants des heures travaillées

Comme l'indique le Tableau 4.3, le nombre hebdomadaire moyen d'heures travaillées diffère fortement entre les différents types d'entreprises. Il est le plus élevé dans les entreprises à capitaux étrangers et le moins élevé dans les SOEs au niveau central ou provincial. Pour tenir compte de ces différences dans nos simulations, nous estimons des équations d'heures de travail en contrôlant les différences de structure de la population. Les déterminants du nombre hebdomadaire d'heures travaillées incluent 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. Nous sommes conscients que l'idéal c'est d'estimer les équations d'heures travaillées séparément par type d'entreprise, comme nous l'avons fait pour les fonctions de salaire, cependant, encore une fois il nous est impossible de trouver d'instruments valides permettant d'expliquer le choix du type d'entreprise sans affecter la détermination de la durée du travail.

Le Tableau 4.11 présente les résultats des estimations pour les hommes et pour les femmes. Pour les variables muettes du type de propriété, la catégorie de référence est les SOEs au niveau central ou provincial. Comme l'indiquent ces estimations, les différences en matière de temps de travail entre les diverses catégories d'entreprise restent fortes lorsque l'on tient compte des caractéristiques individuelles¹¹⁸. Les différences entre les variables muettes d'entreprises sont toutes statistiquement significatives (au seuil de 1%), sauf la différence entre les SOEs locales et les entreprises collectives qui n'est significative qu'au seuil de 10% pour les hommes et de 5% pour les femmes. Les travailleurs des entreprises à capitaux étrangers travaillent beaucoup plus d'heures par rapport aux travailleurs de tout autre type

¹¹⁸ 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.

d'entreprise. Parmi les entreprises nationales, les SOEs au niveau central ou provincial, qui offrent les salaires plus élevés, demandent sensiblement moins d'heures de travail par rapport aux SOEs locales et aux entreprises collectives. Enfin, les différences relatives de temps de travail entre les différents types d'entreprises sont similaires pour les hommes et pour les femmes.

Tableau 4.11 – Déterminants du nombre d'heures travaillées

	Hommes		Femmes	
	<i>Coefficient</i>	<i>t de Student</i>	<i>Coefficient</i>	<i>t de Student</i>
Caractéristiques des individus et des ménages				
Education	-0.301	-7.11	-0.272	-5.96
Age	0.060	0.56	-0.167	-1.36
Age ²	-0.001	-0.87	0.002	1.05
Communiste	0.450	1.79	-0.74	-0.24
Nombre d'enfants de moins de 6 ans	0.173	0.53	-0.280	-0.88
Nombre d'enfants à l'école	-0.123	-0.46	-0.319	-1.22
Nombre de dépendants de plus de 60 ans	-0.368	-0.90	0.130	0.33
Taille du ménage	1.318	2.01	2.021	3.04
<i>Moyen par lequel le travailleur trouve son emploi actuel:</i>				
Agence d'emploi	-0.108	-0.10	1.225	1.57
Hérité	-1.149	-2.16	0.078	0.17
Lui-même	0.785	2.09	0.144	0.45
Autres	-0.215	-0.37	-1.219	-2.51
<i>Lien au chef du ménage:</i>				
Epoux (Epouse)	0.126	0.49	0.172	0.71
Enfant	0.179	0.32	-0.637	-1.07
Autres	-1.231	-0.91	0.029	0.04
<i>Types d'entreprises :</i>				
SOEs locales	1.108	4.48	0.430	1.62
UCEs	1.711	4.43	1.086	3.19
FIEs	5.314	5.46	5.221	5.25
Constante	41.950	16.98	44.989	16.63
# Observations	5261		4723	
R ² ajusté	0.04		0.05	

Notes: 1. La variable dépendante est le nombre hebdomadaire d'heures travaillées.
2. Les variables muettes par province ne sont pas présentées dans le tableau.

Section 4 La décomposition des différences de salaires observées par type d'entreprise

En suivant la méthodologie présentée dans la section 1.2, nous utilisons les résultats des estimations des équations de salaire et d'heures travaillées pour simuler les revenus salariaux contrefactuels et décomposer les différentiels salariaux en trois effets : différences de caractéristiques des employés, différences de nombre d'heures travaillées et différences de détermination des salaires liées à la propriété de l'entreprise¹¹⁹. Comme certains employés déclarent qu'ils ont travaillé seulement pendant une partie de l'année, pour ne pas faire entrer dans la comparaison les effets d'entrée-sortie, le salaire total utilisé pour les décompositions a été ajusté sur la base comparable d'une année entière de travail.

Les Tableaux 4.12 et 4.13 présentent les décompositions, basées respectivement sur les résultats des estimations des équations de salaire avec la correction et sans la correction. Comme nous l'avons montré, la décomposition de l'écart salarial entre chaque paire d'entreprises donne les résultats différents selon la référence et la séquence de la simulation. Nous montrons donc pour chaque effet composant une valeur minimum et une valeur maximum, de sorte à prendre en compte de la sensibilité des effets simulés aux choix de la propriété de référence et de la séquence pour la simulation. Cet intervalle peut donc être considéré comme un test de robustesse pour nos résultats de la décomposition.

Nous trouvons qu'il y a très peu de différence entre les résultats montrés par le Tableau 4.12 (avec la correction) et ceux du Tableau 4.13 (sans la correction)¹²⁰. Nous choisissons de faire les commentaires et les interprétations à partir des résultats du Tableau 4.13.

¹¹⁹ Nous allons utiliser les termes « effet de la propriété », « différence de propriété », ou « effet de la différence de propriété » pour désigner ce composant du différentiel de salaire.

¹²⁰ En observant l'intervalle min-max des effets décomposés, nous trouvons que les résultats de la décomposition sans la correction s'avèrent plus robustes. Cela peut être expliqué par la faiblesse des variables instrumentales que nous utilisons pour corriger le biais de sélection.

Tableau 4.12 – Décomposition des différentiels salariaux observés (avec correction)

Mode de propriété		Salaire moyen		Différence observée	Effet sur la différence de salaire observé de :							
(A)	(B)	Y_A	Y_B		Caractéristiques		Propriété + Heures		Propriété		Heures	
				$Y_A - Y_B$	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
CSOEs	LSOEs	7006	6248	759	-128	-48	807	886	938	1032	-150	-126
					-17%	-6%	106%	117%	124%	136%	-20%	-17%
CSOEs	UCEs	7006	4992	2015	94	408	1607	1921	1801	2157	-260	-165
					5%	20%	80%	95%	89%	107%	-13%	-8%
LSOEs	UCEs	6248	4992	1256	335	410	851	918	928	1014	-97	-77
					27%	33%	68%	73%	74%	81%	-8%	-6%
FIEs	CSOEs	8324	7006	1318	193	1092	225	1124	-703	196	848	952
					15%	83%	17%	85%	-53%	15%	64%	72%
FIEs	LSOEs	8324	6248	2076	194	1200	876	1876	163	1192	684	804
					9%	58%	42%	90%	8%	57%	33%	39%
FIEs	UCEs	8324	4992	3333	504	1167	2166	2829	1541	2333	477	691
					15%	35%	65%	85%	46%	70%	14%	21%

Notes: 1. Les décompositions sont faites à partir des résultats des régressions présentées dans les Tableaux 4.9 et 4.11. Les valeurs indiquent les effets mesurés en différence salariale en Yuans. Les pourcentages indiquent les effets mesurés en pourcentage de l'écart salarial.

2. Le salaire total a été ajusté sur la base comparable d'une année entière de travail. Il est exprimé en Yuan (prix courant).

3. Les quatre catégories sont : les SOEs au niveau central ou provincial, les SOEs au niveau local, les entreprises collectives urbaines (UCEs), et les entreprises à investissements étrangers (FIEs).

4. Les termes de correction pour le biais de sélection sont calculés pour chaque simulation à partir des caractéristiques individuelles et des coefficients estimés (logit multinomial). Les coefficients des termes de correction sont inclus dans l'effet de la propriété. La plupart des résultats restent robustes quand les termes de correction sont considérés comme une partie du résidu.

Tableau 4.13 – Décomposition des différentiels salariaux observés (sans correction)

Mode de propriété		Salaire moyen		Différence observée $Y_A - Y_B$	Effet sur la différence de salaire observé de :							
(A)	(B)	Y_A	Y_B		Caractéristiques		Propriété + Heures		Propriété		Heures	
					Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
CSOEs	LSOEs	7006	6248	758	-104	-72	835	859	962	1011	-152	-127
					-14%	-9%	110%	113%	127%	133%	-20%	-17%
CSOEs	UCEs	7006	4992	2014	83	238	1802	1915	1965	2170	-256	-163
					4%	12%	89%	95%	98%	108%	-13%	-8%
LSOEs	UCEs	6248	4992	1256	203	306	952	1052	1027	1144	-92	-75
					16%	24%	76%	84%	82%	91%	-7%	-6%
FIEs	CSOEs	8324	7006	1318	194	366	951	1123	20	196	927	951
					15%	28%	72%	85%	2%	15%	70%	72%
FIEs	LSOEs	8324	6248	2076	196	346	1731	1874	936	1192	682	802
					9%	17%	83%	90%	45%	57%	33%	39%
FIEs	UCEs	8324	4992	3332	501	956	2377	2831	1731	2333	478	694
					15%	29%	71%	85%	52%	70%	14%	21%

Notes: 1. Les décompositions sont faites à partir des résultats des régressions présentées dans les Tableaux 4.10 et 4.11. Les valeurs indiquent les effets mesurés en différence salariale en Yuans. Les pourcentages indiquent les effets mesurés en pourcentage de l'écart salarial.

2. Le salaire total a été ajusté sur la base comparable d'une année entière de travail. Il est exprimé en Yuan (prix courant).

3. Les quatre catégories sont : les SOEs au niveau central or provincial, les SOEs au niveau local, les entreprises collectives urbaines (UCEs), et les entreprises à investissements étrangers (FIEs).

Les écarts salariaux entre les entreprises à capitaux étrangers et les entreprises nationales

Nos résultats montrent qu'en 1995, les entreprises à capitaux étrangers offrent les salaires annuels beaucoup plus élevés que tout type d'entreprise nationale. L'écart de salaire observé varie de 1318 Yuans par an (avec les SOEs centrales) à 3332 Yuans par an (avec les entreprises collectives urbaines). Les meilleures caractéristiques des travailleurs dans les entreprises à capitaux étrangers contribuent à leur salaire plus élevé, mais elles ne sont pas la cause principale des différentiels de salaires. Ce sont les différences de propriété et d'heures travaillées qui expliquent l'essentiel des différentiels salariaux.

La majorité du différentiel de salaire total entre les FIEs et les SOEs centrales ont pour origine les différences de nombre d'heures travaillées. En effet, ces dernières comptent pour plus de deux-tiers des écarts (70-72%). Le revenu salarial annuel plus élevé des travailleurs dans les FIEs par rapport à ceux dans les SOEs centrales est donc obtenu surtout au prix de plus d'heures travaillées. Quant à l'effet de la différence de détermination des salaires liée à la propriété, il est en faveur des FIEs mais de très petite amplitude, expliquant entre 2-15% de l'écart (de 20 à 196 Yuans par an). Enfin, l'effet de caractéristiques compte pour 15-28% de l'écart.

Entre les FIEs et les SOEs locales, l'effet de la différence de propriété en faveur des FIEs est le composant le plus important du différentiel salarial, comptant pour environ la moitié de l'écart (45-57%). Les différences d'heures travaillées sont également importantes, expliquant au moins un tiers de l'écart (33-39%), alors que l'effet des différences de caractéristiques est le plus faible (9-17%).

Quant à la comparaison entre les FIEs et les entreprises collectives urbaines, nous constatons un effet substantiel de la propriété, qui compte pour 52 à 70% de l'écart de salaire observé. Les différences d'heures travaillées (14-21%) et les différences de caractéristiques (15-29%) jouent les rôles approximativement équivalents dans l'explication du reste de l'écart. Par rapport aux décompositions entre les FIEs et les SOEs, la part de l'écart expliquée par la différence de nombre d'heures travaillées est beaucoup plus faible et celle expliquée par la différence de propriété est plus prononcée.

Les écarts salariaux parmi les entreprises nationales

Les écarts salariaux observés parmi les entreprises nationales sont relativement plus réduits, allant de 758 Yuan par an (entre les SOEs centrales et locales) à 2014 Yuan par an (entre les SOEs centrales et les entreprises collectives urbaines). Les écarts salariaux parmi les entreprises nationales ne proviennent pas des différences d'heures travaillées. En revanche, les différences de propriété expliquent la majeure partie des écarts.

L'écart de salaire entre les SOEs (centrales ou locales) et les entreprises collectives urbaines résulte de la combinaison des différences de propriété et des différences de caractéristiques socio-économiques des travailleurs, l'effet de ces premières étant beaucoup plus important (82-91% entre SOEs locales et UCEs et 98-108% entre SOEs centrales et UCEs).

Entre les SOEs centrales et les SOEs locales, l'écart de salaire est purement dû à l'effet de la propriété (127-133%), étant donné que les différences de caractéristiques et celles de nombre d'heures travaillées auraient mené à un écart de salaire en faveur des SOEs locales.

L'interprétation des résultats

Nos résultats principaux se résument comme suit. D'abord, les écarts de salaires entre les entreprises de différents types de propriété proviennent plus des différences de détermination des salaires liées à la propriété de l'entreprise et des différences de nombre d'heures travaillées, que des différences de caractéristiques des travailleurs. En effet, sauf dans les entreprises collectives où les caractéristiques moins favorables expliquent de manière significative les salaires plus faibles, l'essentiel des écarts salariaux observés entre les différents types d'entreprises peuvent être attribués à la combinaison des différences de propriété et du nombre d'heures travaillées. Ces résultats confirment que le marché du travail en Chine urbaine est loin d'être intégré, menant aux différentiels salariaux importants parmi les travailleurs des différents types d'entreprises, à caractéristiques égales.

Nos résultats mettent en évidence la situation très protégée des travailleurs des SOEs au niveau central ou provincial par rapport à ceux des SOEs locales et des entreprises collectives urbaines, en 1995. Ces premiers étaient significativement mieux payés, à caractéristiques égales et au même modèle de nombre d'heures travaillées.

Ainsi les différences de propriété constituent l'explication principale des écarts salariaux observés entre différents types d'entreprises nationales.

L'écart de salaire entre les travailleurs des SOEs centrales et provinciales et ceux des SOEs locales est purement dû à la différence de propriété. Comme nous l'avons montré dans les chapitres 1 et 3, par rapport aux SOEs locales, les SOEs centrales et provinciales ont des contraintes budgétaires plus molles et se situent plus souvent dans les secteurs à forte rentabilité, le salaire plus élevé de leurs employés peut être interprété en termes de partage de la rente.

Les travailleurs des entreprises collectives urbaines se trouvent dans le segment le plus défavorisé par rapport à ceux des entreprises étatiques (centrales et locales) et des entreprises étrangères. Le salaire plus faible dans les UCEs est en partie expliqué par les caractéristiques moins favorables des travailleurs, mais la partie la plus importante des écarts provient de la différence de propriété. Par rapport aux SOEs, les UCEs ont des contraintes budgétaires beaucoup plus dures ; les employés des UCEs ne jouissent pas de protection de l'Etat. Par rapport aux FIEs, les UCEs souffrent des contraintes institutionnelles et sont beaucoup moins dynamiques.

L'effet des différences de nombre d'heures travaillées contribue de façon importante aux écarts salariaux entre les FIEs et les SOEs. Notamment entre les FIEs et les SOEs centrales, les salaires annuels plus élevés des travailleurs des FIEs sont essentiellement expliqués par leur nombre plus élevé d'heures travaillées. La différence de propriété contribue à un faible écart en faveur des travailleurs des FIEs (2-15%). Si l'on tient compte de tous les bénéfices non-salariaux fournis par les SOEs centrales, cet effet de la propriété sera certainement encore plus faible, ou même tournera en faveur des SOEs centrales¹²¹.

La décomposition de l'écart salarial entre les FIEs et les SOEs locales montre un effet significatif de la différence de propriété en faveur des FIEs (45-57%). Ce résultat suggère que les travailleurs des FIEs reçoivent les salaires horaires plus élevés que ceux des SOEs locales, à caractéristiques égales. Cet effet de la propriété peut être interprété en termes de salaire d'efficience, dans la mesure où les FIEs payent des salaires plus élevés pour inciter leurs employés à fournir plus d'efforts ou pour améliorer la qualité

¹²¹ Comme le souligne Bramall (2001), l'estimation du revenu salarial des données CHIP « sous-estime encore considérablement la valeur réelle des subventions urbaines ».

moyenne des demandeurs d'emploi (voir chapitre 2 section 1.3). Il peut encore être expliqué en termes d'assurance : vu que les SOEs offrent la sécurité de l'emploi et plus de bénéfices non-salariaux à leurs employés, les FIEs doivent offrir les salaires plus élevés pour compenser l'absence de ces avantages (voir chapitre 2 section 2.3).

Conclusion

Ce chapitre a été consacré à une analyse des déterminants des différentiels salariaux entre quatre catégories d'entreprises (SOEs au niveau central ou provincial, SOEs au niveau local, entreprises collectives urbaines, entreprises à capitaux étrangers) en Chine urbaine sur l'année 1995. Nous trouvons que l'essentiel des écarts salariaux observés entre différents types d'entreprises est attribué à la combinaison des différences de propriété et de celles de nombre d'heures travaillées. Nos résultats confirment l'hypothèse que la segmentation du marché du travail urbain est à l'origine d'une part importante des différentiels salariaux.

Nos résultats confirment et élargissent ceux des études antérieures basées sur différentes bases de données et différentes méthodologies, en révélant plusieurs nouveaux aspects.

Premièrement, le temps du travail s'avère comme une question clé dans les analyses de la structure de la segmentation du marché du travail urbain en Chine. Les FIEs tendent à offrir les salaires horaires plus élevés, à caractéristiques égales, par rapport aux entreprises nationales. Néanmoins, elles tendent aussi à demander plus d'heures de travail à leurs employés.

Deuxièmement, les SOEs centrales, considérées comme le pilier de l'économie, constituent le segment le plus protégé parmi les entreprises nationales. Après avoir contrôlé les différences de caractéristiques socio-économiques des travailleurs et de nombre d'heures travaillées, nous trouvons que les SOEs centrales ou provinciales offrent des salaires sensiblement plus élevés que les SOEs locales qui proposent elles-mêmes des niveaux de rémunération supérieurs à ceux observés pour les entreprises collectives urbaines.

Troisièmement, contrairement à Zhao (2001, 2002), après avoir contrôlé les caractéristiques des travailleurs et le temps de travail, nous n'avons pas trouvé que les

entreprises à capitaux étrangers rémunèrent plus leurs travailleurs que les SOEs au niveau central ou provincial. En fait, les travailleurs dans les entreprises à capitaux étrangers touchent plus de salaire par rapport à ceux qui travaillent dans les SOEs au niveau central ou provincial, parce qu'ils travaillent plus d'heures.

Ainsi, les résultats de ce chapitre mettent en évidence la segmentation du marché du travail urbain entre différents types d'entreprises nationales. La démarcation se fait non seulement entre secteur étatique et secteur non-étatique, mais aussi entre SOEs centrales et provinciales et SOEs locales, au sein du secteur étatique. Les travailleurs des SOEs centrales et provinciales sont les plus protégés et reçoivent les salaires largement au-dessus du salaire de marché.

Nous avons conclu dans le chapitre 3 que la participation des FIEs sur le marché du travail crée une réelle concurrence aux SOEs. Nos résultats montrent cependant que, si les FIEs réussissent à concurrencer les SOEs locales, l'écart de salaire total entre les FIEs et les SOEs centrales et provinciales résulte essentiellement de la différence d'heures travaillées et ne suffit pas pour convaincre les travailleurs à quitter ces grandes SOEs.

Chapitre 5 Les inégalités salariales de genre et leur évolution en milieu urbain (1988-1995)

Les analyses du chapitre 4 nous montrent que le marché du travail urbain est caractérisé par une forte hétérogénéité salariale : les salaires ne sont pas seulement déterminés par les différences de qualification, mais également par des arrangements institutionnels différents selon la forme de propriété des entreprises.

Plusieurs études antérieures comparent les écarts salariaux de genre et l'ampleur de la discrimination à l'égard des femmes entre les entreprises de différents types de propriété, en considérant le type de propriété comme un proxy du degré de la libéralisation. Il s'avère que les différences entre les entreprises de différents types de propriété en termes de discrimination sont significatives. Nous proposons ici des analyses qui se situent à l'intersection de la littérature sur la segmentation du marché du travail urbain 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. Cette approche nous permet d'évaluer les inégalités salariales de genre dans le contexte d'un marché du travail segmenté. Dans la section 1, avec les mêmes données de 1995 utilisées dans le chapitre 4, nous trouvons que la structure de segmentation par type d'entreprise est sensiblement différente entre hommes et femmes. Dans la section 2, nous introduisons les données CHIP de 1988 pour mener des analyses inter-temporelles. Nous étudions d'abord la discrimination à l'égard des femmes par type d'entreprise en 1988 et en 1995. Ensuite, nous évaluons l'évolution de la discrimination de 1988 à 1995 pour différents types d'entreprises.

Section 1 La comparaison de la structure de segmentation par type d'entreprises entre hommes et femmes en 1995

Nous venons de montrer dans le chapitre précédent que le marché du travail urbain en 1995 est segmenté entre les entreprises de différents types de propriété. Dans cette section nous continuons à comparer la structure de cette segmentation entre hommes et femmes, avec la même base de données.

1.1 Les statistiques descriptives

L'échantillon que nous utilisons ici est identique à celui utilisé dans le chapitre 4. Il contient 9 984 salariés répartis dans 4 types d'entreprises (entreprises étatiques centrales ou provinciales, entreprises étatiques locales, entreprises collectives urbaines, entreprises à capitaux étrangers).

Le Tableau 5.1 nous montre le salaire total et ses composants par type d'entreprise et par sexe. Pour les hommes comme pour les femmes, le salaire annuel observé est toujours le plus élevé dans les entreprises à capitaux étrangers (FIEs), viennent ensuite les entreprises étatiques (SOEs) centrales et provinciales, puis les SOEs locales et enfin les entreprises collectives urbaines (UCEs). Quand on regarde les composants du salaire, la différence la plus remarquable entre hommes et femmes concerne les primes dans les FIEs. Le niveau des primes est le plus faible pour les hommes dans les FIEs, pourtant il y est le plus élevé pour les femmes.

Le Tableau 5.2 met en évidence les écarts entre hommes et femmes en termes de salaire total, de salaire horaire et de nombre d'heures travaillées, au niveau de l'échantillon total et dans chaque type d'entreprises. Nous observons que le différentiel de salaire (total et horaire) entre hommes et femmes est le plus élevé dans les UCEs, puis dans les SOEs locales et les SOEs centrales ou provinciales et qu'il est le plus faible dans les FIEs. Quant au nombre d'heures travaillées, les écarts entre hommes et femmes sont faibles dans toutes les catégories d'entreprises (inférieurs à 2%).

Dans le Tableau 5.2, nous constatons aussi que le différentiel salarial 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

celui dans les UCEs en termes de salaire annuel). Cela 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 différents types d'entreprises.

Ce résultat est confirmé par les statistiques descriptives fournies dans le Tableau 5.3. Il s'avère que les hommes sont surreprésentés dans les SOEs centrales ou provinciales tandis que les femmes sont plus nombreuses dans les UCEs (la deuxième ligne du Tableau 5.3). Comme les SOEs centrales/provinciales offrent, toutes choses égales par ailleurs, les salaires plus élevés par rapport aux UCEs (voir chapitre 4), les différentiels de salaires créés par la segmentation du marché du travail ont un impact sur la différence de revenus moyens entre hommes et femmes. Nous examinerons l'ampleur de cette discrimination indirecte dans la section 2.

Le Tableau 5.3 décrit les caractéristiques des travailleurs de l'échantillon, par sexe et par type d'entreprise. Sur l'échantillon total, par rapport aux femmes, les hommes sont plus âgés, légèrement plus éduqués, plus expérimentés, beaucoup plus souvent membres du Parti Communiste et moins présents dans le secteur tertiaire. En ce qui concerne les différences par type d'entreprise, la plupart des commentaires sur le Tableau 4.6 (différences par type d'entreprise, sans distinction de genre) sont valides pour les hommes comme pour les femmes. Nous relevons toutefois deux remarques : premièrement, parmi les femmes travaillant pour des FIEs, le pourcentage de celles situées dans les régions côtières est particulièrement élevé (71%). Deuxièmement, dans les SOEs locales et les UCEs, la proportion des travailleurs qualifiés est plus élevée pour les hommes que pour les femmes, tandis que dans les SOEs centrales et les FIEs, la différence entre hommes et femmes est légèrement en faveur des femmes. Les femmes sont moins représentées dans les SOEs centrales, pourtant celles qui ont réussi à entrer dans ce secteur sont en moyenne plus qualifiées.

Tableau 5.1 – Salaire moyen par entreprise et par sexe, et ses composants principales (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	4 723	5 261	1 065	1 588	2 622	2 977	977	625	59	71
Revenus salariaux	5 636	6 671	6 469	7 299	5 684	6 596	4 482	5 287	7 639	7 949
<i>Dont :</i>										
Salaire de base	3 276	3 928	3 651	4 252	3 256	3 779	2 797	3 502	5 318	6 671
<i>(%)</i>	<i>58.1</i>	<i>58.9</i>	<i>56.4</i>	<i>58.3</i>	<i>57.3</i>	<i>57.3</i>	<i>62.4</i>	<i>66.2</i>	<i>69.6</i>	<i>83.9</i>
Primes	888	1 055	976	1 075	902	1 116	730	764	1 348	638
<i>(%)</i>	<i>15.7</i>	<i>15.8</i>	<i>15.1</i>	<i>14.7</i>	<i>15.9</i>	<i>16.9</i>	<i>16.3</i>	<i>14.5</i>	<i>17.6</i>	<i>8.0</i>
Subventions	996	1 122	1 275	1 343	1 037	1 116	606	661	597	471
<i>(%)</i>	<i>17.7</i>	<i>16.8</i>	<i>19.7</i>	<i>18.4</i>	<i>18.2</i>	<i>16.9</i>	<i>13.5</i>	<i>12.5</i>	<i>7.8</i>	<i>5.9</i>
Revenus en nature	83	107	105	125	79	104	65	75	123	66
<i>(%)</i>	<i>1.5</i>	<i>1.6</i>	<i>1.6</i>	<i>1.7</i>	<i>1.4</i>	<i>1.6</i>	<i>1.5</i>	<i>1.4</i>	<i>1.6</i>	<i>0.8</i>

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.

Tableau 5.2 – Salaire total, salaire horaire et nombre d’heures travaillées par sexe (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	4 723	5 261	1 065	1 588	2 622	2 977	977	625	59	71
Salaire moyen	5 636	6 671	6 469	7 299	5 684	6 596	4 482	5 287	7 639	7 949
<i>Coefficient de variation Hommes/Femmes</i>	<i>0.59</i>	<i>0.57</i>	<i>0.53</i>	<i>0.47</i>	<i>0.56</i>	<i>0.60</i>	<i>0.72</i>	<i>0.63</i>	<i>0.57</i>	<i>0.73</i>
	<i>1.18</i>		<i>1.13</i>		<i>1.16</i>		<i>1.18</i>		<i>1.04</i>	
Salaire horaire moyen	2.80	3.27	3.21	3.61	2.83	3.21	2.25	2.61	3.34	3.71
<i>Coefficient de variation Hommes/Femmes</i>	<i>0.66</i>	<i>0.69</i>	<i>0.59</i>	<i>0.60</i>	<i>0.65</i>	<i>0.73</i>	<i>0.76</i>	<i>0.70</i>	<i>0.56</i>	<i>0.76</i>
	<i>1.17</i>		<i>1.12</i>		<i>1.13</i>		<i>1.16</i>		<i>1.11</i>	
Nb. hebdomadaire d’heures travaillées	42	42.6	41.3	41.6	41.8	42.8	43.0	43.8	47.1	47.2
<i>Coefficient de variation Hommes/Femmes</i>	<i>0.18</i>	<i>0.19</i>	<i>0.14</i>	<i>0.18</i>	<i>0.17</i>	<i>0.18</i>	<i>0.21</i>	<i>0.21</i>	<i>0.19</i>	<i>0.19</i>
	<i>1.01</i>		<i>1.01</i>		<i>1.02</i>		<i>1.02</i>		<i>1.00</i>	

Notes: Voir Tableau 4.2. 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 5.3 – Statistiques Descriptives par sexe (1995)

Catégories d'entreprises		Echantillon total	Entreprises d'Etat centrales	Entreprises d'Etat locales	Entreprises collectives urbaines	Entreprises à capitaux étrangers
Nb. d'observations		9 984	2 653	5 599	1 602	130
(%)		(100)	(26.6)	(56.1)	(16.1)	(1.3)
Hommes (%)		52.7	59.9	53.2	39.0	54.6
Distribution par entreprise (%)	<i>Femmes</i>	100	22.6	55.5	20.7	1.3
	<i>Hommes</i>	100	30.2	56.6	11.9	1.4
Age (années)	<i>Femmes</i>	37.0	37.6	36.9	37.3	30.2
	<i>Hommes</i>	39.6	40.3	39.5	38.9	31.9
Education (années)	<i>Femmes</i>	11.2	11.8	11.5	9.9	11.2
	<i>Hommes</i>	11.8	12.2	11.9	10.3	11.8
Expérience (années)	<i>Femmes</i>	17.8	18.5	18.0	17.0	11.2
	<i>Hommes</i>	20.7	21.3	20.6	20.0	12.9
Communiste (%)	<i>Femmes</i>	15.2	19.0	16.1	9.3	5.1
	<i>Hommes</i>	33.3	35.8	36.0	16.2	12.7
Côte (%)	<i>Femmes</i>	26.0	19.9	25.6	30.9	71.2
	<i>Hommes</i>	26.3	20.0	27.2	33.8	63.4
Secteur tertiaire (%)	<i>Femmes</i>	54.7	57.7	59.3	39.6	42.4
	<i>Hommes</i>	50.7	52.2	54.5	30.4	35.2
Qualifiés (%)	<i>Femmes</i>	51	63	56	28	36
	<i>Hommes</i>	57	61	60	38	32

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. Les travailleurs qualifiés incluent les employés du bureau, les techniciens et les cadres. Les travailleurs non-qualifiés incluent les ouvriers qualifiés et non-qualifiés.

1.2 Les décompositions des différentiels salariaux par type d'entreprise pour les hommes et les femmes

En suivant la même méthodologie de la décomposition présentée dans le chapitre 4, nous utilisons les résultats des estimations des équations de salaire et d'heures travaillées par sexe (Tableaux 4.10 et 4.11) pour décomposer les différentiels salariaux entre différents types d'entreprises, pour les hommes et les femmes respectivement. Les résultats sont présentés dans les Tableaux 5.4 et 5.5. Il s'avère que les mécanismes en œuvre sont sensiblement différents selon le sexe des travailleurs.

Entre les SOEs (centrales et locales) et les FIEs, les effets des différences de caractéristiques sont opposés entre hommes et femmes. Pour les hommes, une partie du différentiel de salaire observé en faveur des FIEs peut être attribuée à leurs meilleures caractéristiques, alors qu'au contraire, les femmes qui travaillent dans les SOEs ont en moyenne de meilleures caractéristiques que celles des FIEs.

En revanche, à caractéristiques et à temps de travail égaux, les FIEs offrent des salaires horaires plus faibles que les SOEs centrales pour les hommes et plus élevés pour les femmes. Il apparaît que le faible effet de la propriété en faveur des FIEs par rapport aux SOEs centrales sur la population totale (voir les Tableaux 12 et 13 du chapitre 4) provient de la conjonction d'un effet important en faveur des FIEs pour les femmes (37-58%) et d'un effet inverse pour les hommes (-23%~-17%). Entre les FIEs et les SOEs locales, l'effet de la propriété est en faveur des premières pour les hommes comme pour les femmes, néanmoins, l'ampleur de cet effet est nettement plus importante pour les femmes (66-81%) que pour les hommes (28-39%).

Parmi les entreprises nationales, comme ce qui est montré dans le chapitre 4, c'est l'effet de la propriété qui conduit à l'essentiel des écarts de salaires entre les travailleurs (hommes ou femmes) des différents types d'entreprises, ceux des SOEs centrales ou provinciales étant les plus protégés et ceux des UCEs les plus désavantagés. Cet effet de la propriété parmi les entreprises nationales est de plus grande amplitude pour les hommes que pour les femmes.

En résumé, nos résultats de décompositions des écarts salariaux entre différents types d'entreprise sont assez différents pour les hommes et pour les femmes. Entre les entreprises étrangères et les entreprises étatiques, les hommes perçoivent des salaires annuels plus élevés

dans ces premières du fait de caractéristiques moyennes meilleures et d'un nombre d'heures travaillées plus important (plus un effet de la propriété entre les FIEs et les SOEs locales). En revanche, les femmes employées dans les FIEs présentent des caractéristiques moyennes moins favorables par rapport à celles qui travaillent dans les SOEs. Elles obtiennent des salaires annuels plus élevés grâce à la conjonction d'un temps de travail significativement plus important et du fait que les FIEs leur octroient, à caractéristiques égales, des salaires horaires plus élevés. Parmi les entreprises nationales, pour les hommes comme pour les femmes, les écarts salariaux entre SOEs centrales, SOEs locales et UCEs sont essentiellement expliqués par la segmentation par type d'entreprise. Ces effets de la segmentation étant sensiblement plus importants pour les hommes que pour les femmes, les hommes bénéficient donc plus de la sur-rémunération dans les SOEs.

Tableau 5.4 – Décomposition des différentiels salariaux observés en 1995 – Hommes

Mode de propriété		Salaire moyen			Effet sur la différence de salaire observé de :							
(A)	(B)	Y_A	Y_B	Différence observée $Y_A - Y_B$	Caractéristiques		Propriété + Heures		Propriété		Heures	
					Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
CSOEs	LSOEs	7323	6670	653	-212	-188	841	865	1022	1069	-210	-175
					-32%	-29%	129%	132%	157%	164%	-32%	-27%
CSOEs	UCEs	7323	5500	1822	-340	-85	1912	2148	2135	2477	-330	-223
					-19%	-5%	105%	118%	117%	136%	-18%	-12%
LSOEs	UCEs	6670	5500	1169	6	76	1094	1164	1175	1262	-99	-80
					1%	7%	94%	99%	101%	108%	-8%	-7%
FIEs	CSOEs	8737	7323	1414	647	758	656	767	-322	-237	942	1034
					46%	54%	46%	54%	-23%	-17%	67%	73%
FIEs	LSOEs	8737	6670	2067	549	749	1318	1519	570	797	689	795
					27%	36%	64%	73%	28%	39%	33%	38%
FIEs	UCEs	8737	5500	3236	375	1216	2020	2861	1420	2363	479	681
					12%	38%	62%	88%	44%	73%	15%	21%

Notes : 1. Les quatre catégories sont : 1) les SOEs centrales ou provinciales (CSOEs) ; 2) les SOEs locales (LSOEs) ; 3) les entreprises collectives urbaines (UCEs) ; 4) les entreprises à capitaux étrangers (FIEs).

2. Les décompositions sont faites à partir des résultats des régressions présentées dans les tableaux 4.10 et 4.11. Les valeurs indiquent les effets mesurés en différence salariale en Yuans. Les pourcentages indiquent les effets mesurés en pourcentage du salaire féminin.

3. Le salaire total a été ajusté sur la base comparable d'une année entière de travail.

Tableau 5.5 – Décomposition des différentiels salariaux observés en 1995 – Femmes

Mode de propriété		Salaire moyen			Effet sur la différence de salaire observé de :							
(A)	(B)	Y _A	Y _B	Différence observée Y _A - Y _B	Caractéristiques		Propriété + Heures		Propriété		Heures	
					Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
CSOEs	LSOEs	6535	5769	766	-87	-66	832	853	894	924	-72	-61
					-11%	-9%	109%	111%	117%	121%	-9%	-8%
CSOEs	UCEs	6535	4666	1869	-43	298	1576	1912	1701	2090	-178	-122
					-2%	16%	84%	102%	91%	112%	-9%	-6%
LSOEs	UCEs	5769	4666	1103	105	295	812	997	887	1091	-95	-75
					9%	27%	74%	90%	80%	99%	-9%	-7%
FIEs	CSOEs	7828	6535	1293	-316	-72	1395	1554	476	754	800	918
					-24%	-5%	108%	120%	37%	58%	62%	71%
FIEs	LSOEs	7828	5769	2059	-299	-107	2204	2305	1351	1667	639	853
					-15%	-5%	107%	112%	66%	81%	31%	41%
FIEs	UCEs	7828	4666	3162	371	560	2602	2790	1930	2296	475	704
					12%	18%	82%	88%	61%	73%	15%	22%

Notes: Voir le Tableau 5.4.

Section 2 Les écarts salariaux entre hommes et femmes et la discrimination dans les différents types d'entreprises en 1988 et 1995

Nous venons de montrer dans la section 1 que la structure de la segmentation du marché du travail est sensiblement différente pour les hommes et les femmes. D'après nos résultats, les femmes sont particulièrement favorisées dans les FIEs, tandis que les hommes tirent plus d'avantage de la segmentation en faveur du secteur étatique.

Dans cette section, nous allons examiner la question de la discrimination à l'égard des femmes pendant la période de réforme, en prenant en compte la dimension de la propriété des entreprises. Les études antérieures suivent généralement deux types d'approche pour étudier l'évolution des écarts salariaux de genre et de la discrimination dans le processus de la libéralisation (voir chapitre 3). La première approche consiste à faire la comparaison entre les entreprises de différents types de propriété, en utilisant le type de propriété comme un proxy du degré d'ouverture aux mécanismes de marché (Qian, 1996 ; Liu et *al.*, 2000 ; Maurer-Fazio et Hughes, 2002). La deuxième consiste à regarder l'évolution de la discrimination au cours des différentes années (Gustafsson et Li, 2000 ; Liu et *al.*, 2004 ; Bishop et *al.*, 2005). Basées sur les données CHIP de 1988 et de 1995, nos analyses cherchent à comparer les inégalités salariales de genre à la fois entre différents types d'entreprises et dans le temps. Avec les mêmes bases de données, Gustafsson et Li (2000) offrent des analyses des effets de la réforme économique sur le statut économique relatif des femmes. Notre étude ajoute à leur analyse en faisant une subdivision de l'échantillon par propriété des entreprises, qui permet d'étudier de façon plus approfondie l'impact de la libéralisation du marché du travail sur les écarts salariaux de genre et la discrimination à l'égard des femmes. D'ailleurs, basées sur la micro-simulation au niveau individuel, nos décompositions permettent de comparer la discrimination et son évolution aux différentes échelles de la distribution des revenus.

Dans la section 2.1, nous allons présenter notre échantillon d'analyse et les statistiques descriptives de l'échantillon. Dans la section 2.2, nous exposons notre méthodologie de la décomposition. Dans la section 2.3, nous évaluons l'importance de la discrimination indirecte par une repondération des populations d'hommes et de femmes entre différents types d'entreprises. Dans la section 2.4, nous étudions les différences de discrimination entre les

différents types d'entreprises en 1988 et en 1995. Enfin, dans la section 2.5, nous examinons l'évolution de la discrimination de 1988 à 1995, en faisant des comparaisons entre les différents types d'entreprises.

2.1 Le choix de l'échantillon d'analyse et les statistiques descriptives

Pour définir notre échantillon de 1988, nous utilisons les mêmes critères pour l'échantillon de 1995, soit les salariés qui sont âgés de 16 à 60 ans, qui déclarent avoir travaillé au moins une partie de l'année et perçoivent un salaire positif. En 1988, la proportion de travailleurs observés en dehors des SOEs et des entreprises collectives urbaines était très faible : il y a seulement 42 travailleurs dans les entreprises privées ou individuelles et 56 travailleurs dans les entreprises à capitaux étrangers. Comme la propriété des entreprises peut être utilisée comme un proxy du degré de libéralisation, nous choisissons de garder les travailleurs des FIEs dans notre échantillon pour représenter le secteur le plus libéralisé sur le marché du travail urbain. En revanche, comme nous l'avons fait dans le chapitre 4 et la section 1 du chapitre présent, nous omettons les travailleurs des entreprises privées ou individuelles de notre échantillon¹²².

Comme nous l'avons montré au début du chapitre 4, les enquêtes de 1988 couvrent 10 provinces tandis que celles de 1995 en couvrent 11 (plus la province de Sichuan par rapport à l'année 1988). Pour la comparabilité des données, nous choisissons d'enlever de l'échantillon de 1995 les individus observés dans la province de Sichuan. Ainsi notre échantillon comporte 16 274 travailleurs en 1988 et 8 738 en 1995, répartis dans quatre types d'entreprises (entreprises étatiques centrales ou provinciales, entreprises étatiques locales, entreprises collectives urbaines, entreprises à capitaux étrangers).

Pour l'échantillon de 1988, nous n'avons pas d'informations sur le nombre d'heures travaillées, nos analyses se portent donc sur le revenu salarial annuel. Pour tenir compte des variations de prix dans le temps et entre différentes provinces chinoises, nous utilisons les déflateurs de prix urbains proposés par Brandt et Holz (2006) pour ajuster les données de revenus en 1988 et en 1995. La référence est les prix à l'échelle nationale en 1995.

¹²² Voir le début de la section 3.1 dans le chapitre 4 où nous avons présenté les raisons pour lesquelles nous omettons les travailleurs des PIEs de notre analyse.

Tableau 5.6 – Salaire moyen par entreprise et par sexe, et ses composants principales (1988)

Catégories d'entreprises	Total		Entreprises d'Etat centrales		Entreprises d'Etat locales		Entreprises collectives urbaines		Entreprises à capitaux étrangers	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nb. d'observations	7 853	8 421	2 656	3 571	3 032	3 550	2 136	1 273	29	27
Revenus salariaux	3 734	4 431	4 058	4 669	3 824	4 406	3 192	3 798	4 533	6 078
<i>Dont :</i>										
Salaire de base	1 993	2 384	2 160	2 579	2 026	2 345	1 732	1 934	2 478	3 000
(%)	53.4	53.8	53.2	55.2	53	53.2	54.3	50.9	54.7	49.4
Primes	687	778	785	806	705	762	536	734	932	1 214
(%)	18.4	17.6	19.3	17.3	18.4	17.3	16.8	19.3	20.6	20
Salaire flottant	80	100	91	105	78	95	67	86	204	700
(%)	2.1	2.3	2.2	2.2	2.0	2.2	2.1	2.3	4.5	11.5
Revenus des tâches contractées	52	80	36	51	35	66	94	195	125	319
(%)	1.4	1.8	0.9	1.1	0.9	1.5	2.9	5.1	2.8	5.2
Subventions	619	695	666	728	659	717	505	542	401	465
(%)	16.6	15.7	16.4	15.6	17.2	16.3	15.8	14.3	8.8	7.6
Revenus en nature	72	123	69	114	80	140	63	99	58	90
(%)	2.0	2.8	1.7	2.4	2.1	3.2	2.0	2.6	1.3	1.5

Notes: 1. L'échantillon comprend les individus âgés de 16 à 60 ans, qui ont déclaré travailler au moins une partie de l'année 1988 et percevoir un salaire (positif).

2. Le revenu salarial est défini comme la somme du salaire de base, des primes, du salaire flottant, des revenus des tâches contractées, 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.

Tableau 5.7 – Revenu salarial total par type d'entreprises et par sexe, 1988-1995

Catégories d'entreprises	Total		Entreprises d'Etat centrales		Entreprises d'Etat locales		Entreprises collectives urbaines		Entreprises à capitaux étrangers	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1988										
Observations	7 853	8 421	2 656	3 571	3 032	3 550	2 136	1 273	29	27
Salaire moyen	3 734	4 431	4 058	4 669	3 824	4 406	3 192	3 798	4 533	6 078
Gini coefficients	0.215	0.211	0.225	0.205	0.184	0.195	0.216	0.234	0.249	0.302
Écarts salariaux h/f (%)	18.7		15.1		15.2		19.0		34.1	
1995										
Observations	4 117	4 621	940	1 416	2 275	2 601	852	545	50	59
Salaire moyen	5 375	6 329	6 115	6 912	5 400	6 225	4 398	5 152	6 993	7 770
Gini coefficients	0.275	0.262	0.243	0.230	0.264	0.264	0.297	0.280	0.273	0.316
Écarts salariaux h/f (%)	17.8		13.0		15.3		17.1		11.1	

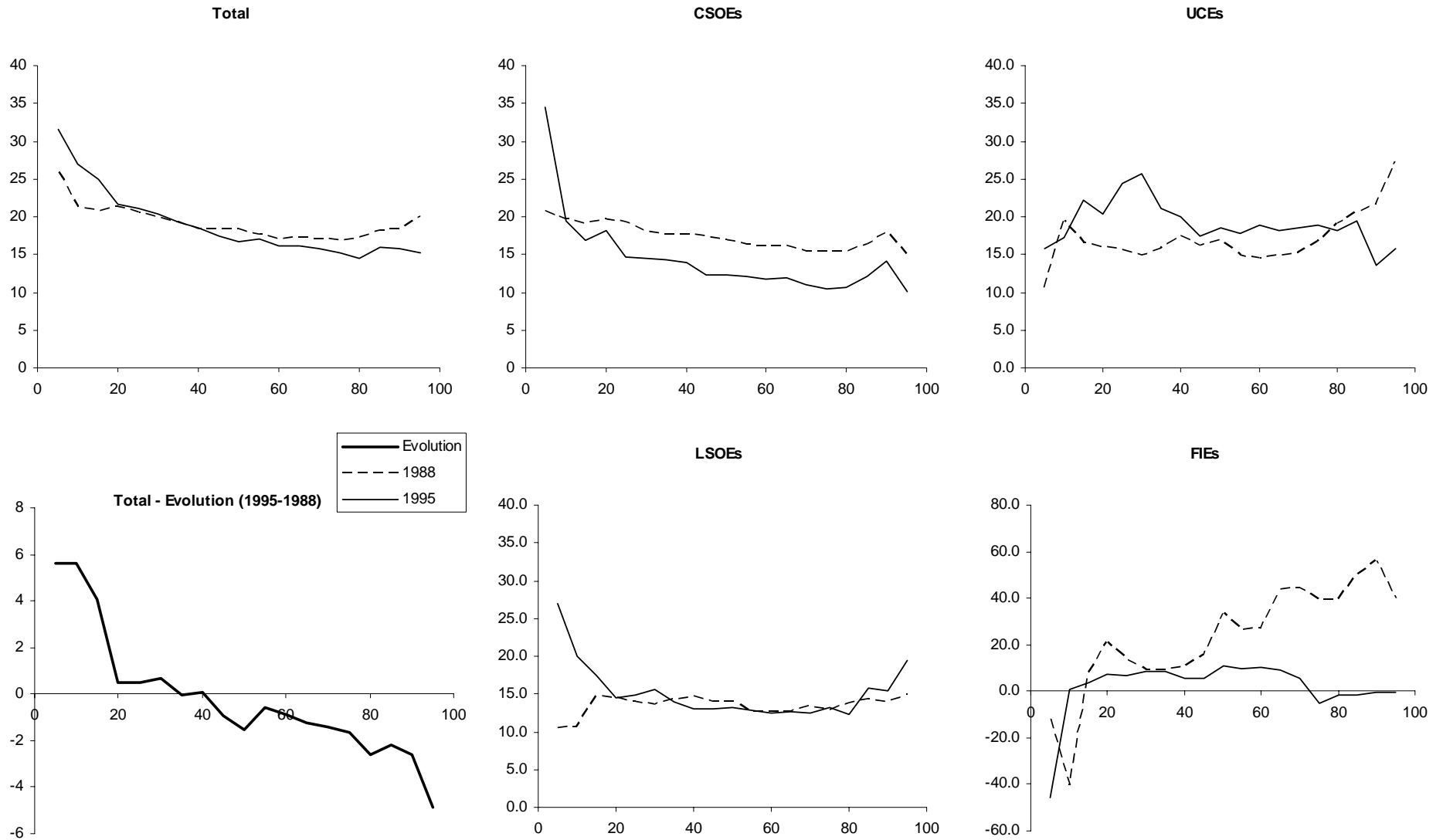
Notes: 1. L'échantillon contient les salariés qui sont âgés entre 16 à 60 ans, qui déclarent travailler au moins une partie de l'année et perçoivent un salaire positif. Les propriétaires et les employés des entreprises privées ou individuelles ne sont pas inclus.

2. Le salaire en 1995 est défini comme la somme du salaire de base, des primes, des allocations et subventions, d'autres salaires et revenus issus de l'unité du travail, et les revenus en nature. Le salaire en 1988 inclut encore deux autres termes : le salaire flottant et les revenus des tâches contractées.

3. Les salaires des deux années sont déflatés par les déflateurs de prix urbains proposés par Brandt et Holz (2006), avec pour la référence les prix à l'échelle nationale en 1995.

4. Les écarts salariaux entre hommes et femmes sont définis comme la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes, en pourcentage du salaire moyen des femmes.

Figure 5.1 – Ecart salarial observé entre hommes et femmes par centile



Le Tableau 5.6 montre le salaire moyen et ses composants principaux par entreprise et par sexe en 1988. A part le salaire de base, les primes, les allocations et subventions et les revenus en nature, les employés recevaient un salaire flottant et un revenu pour les tâches contractées en 1988¹²³.

Nous trouvons qu'en 1988, la part des subventions était la plus importante dans les SOEs locales, suivies par les SOEs centrales, puis les UCEs et qu'elle était beaucoup moins importante dans les FIEs. En comparaison avec la composition du salaire en 1995 (Tableau 5.1), nous trouvons que dans les SOEs, la part des subventions dans le salaire total était légèrement moins importante en 1988 qu'en 1995, tandis que les primes prenaient une part plus importante en 1988. La part du salaire flottant était d'une faible amplitude dans les entreprises nationales et significativement plus importante dans les FIEs. La part des revenus des tâches contracté était aussi plus faible dans les SOEs que dans les entreprises non étatiques (UCEs et FIEs), surtout pour les hommes.

Le Tableau 5.7 montre que sur l'échantillon total, l'écart salarial moyen entre hommes et femmes s'est légèrement réduit dans le temps, soit de 18,7% en 1988 à 17,8% en 1995. Ce résultat diffère de celui de Gustafsson et Li (2000), qui utilisent les mêmes bases de données et trouvent une augmentation modeste de l'écart salarial entre hommes et femmes (de 18,5% à 21,2%). Nous pouvons expliquer cette différence de résultat par deux raisons principales : premièrement, notre échantillon se restreint aux salariés et exclut les travailleurs des entreprises privées ou individuelles ; deuxièmement, nous avons ajusté le salaire total en 1995 sur la base comparable d'une année entière de travail¹²⁴.

En matière de différences par type d'entreprise, l'écart salarial entre hommes et femmes s'est considérablement réduit pour les FIEs (de 34,1% en 1988 à 11,1% en 1995) ; il s'est aussi réduit, d'une manière moins importante, pour les SOEs centrales (de 15,1% à 13%) et les UCEs (de 19% à 17,1%) ; en revanche, il reste stable dans les SOEs locales (de 15,2% à 15,3%). Le changement global modeste de l'écart salarial entre hommes et femmes résulte donc des évolutions contrastées des écarts pour les différents types d'entreprises. En 1988, l'écart salarial de genre dans les FIEs est le plus élevé parmi ceux de toutes les catégories d'entreprises, tandis qu'en 1995 il est devenu le plus faible. En 1995, l'écart salarial de genre

¹²³ Le salaire flottant résulte du système de fluctuation où le budget salarial est déterminé selon la performance de l'entreprise. Dans ce système, une partie de salaire de base est devenu flottant. Le revenu pour les tâches contractées est une forme de paiement aux pièces.

¹²⁴ Voir le début de la section 4 du chapitre 4.

est le plus élevé dans les UCEs, suivi par les SOEs locales, puis les SOEs centrales. Nos résultats confirment ceux de Qian (1996) et contrastent avec ceux de Liu et *al.* (2000) et Maurer-Fazio et Hughes (2002) en montrant qu'en 1995, l'écart salarial de genre est le plus faible dans le secteur le plus libéralisé – celui des FIEs¹²⁵.

Le Tableau 5.7 fournit aussi les informations sur les coefficients de Gini par sexe, sur l'échantillon total, et pour chaque type d'entreprises. Premièrement, en 1988, le niveau d'inégalité était significativement plus élevé pour les hommes et les femmes dans les FIEs, où les salaires sont aussi en moyenne les plus élevés. En revanche, il était le plus faible dans les SOEs locales en 1988, où les coefficients de Gini étaient seulement 0,184 pour les femmes et 0,195 pour les hommes. Ainsi, la distribution du revenu salarial était la plus inégale dans les FIEs, le segment le plus libéralisé, en 1988. Ce résultat est cohérent avec celui de Maurer-Fazio et Hughes (2002), qui montrent un plus fort degré d'inégalité générale de salaires dans les FIEs en 1991. Deuxièmement, la comparaison entre 1988 et 1995 montre une grande augmentation de l'inégalité du revenu salarial pour les hommes (de 0,211 à 0,262) et pour les femmes (de 0,215 à 0,275) sur l'échantillon total. L'augmentation de l'inégalité est notamment importante dans les SOEs locales et les UCEs, qui sont plus libéralisées que les SOEs centrales. En revanche, dans les FIEs, les coefficients de Gini n'ont augmenté que légèrement. Ainsi, en 1995, le niveau d'inégalité dans les FIEs est assez proches de celui dans les SOEs locales et les UCEs. Ces résultats suggèrent que la libéralisation plus approfondie de l'économie entre 1988 et 1995 a mené à une augmentation de l'inégalité salariale dans les entreprises nationales les plus libéralisées, de sorte que l'inégalité salariale de ces dernières rattrape celle des FIEs. Cette augmentation de l'inégalité salariale globale peut affecter de manière disproportionnée les femmes. Nos résultats confirment ceux de Maurer-Fazio et Hughes (2002), Gustafsson et Li (2000) et Liu et *al.* (2004).

Pour approfondir les analyses de la distribution, la Figure 5.1 présente les écarts salariaux observés entre hommes et femmes par centile de la distribution du revenu, sur l'échantillon total et pour chaque type d'entreprises, en 1988 et en 1995. Chaque courbe se lit en termes de différence. Par exemple, pour la médiane, la courbe représente la différence entre la médiane de salaires des hommes et celle des femmes, en pourcentage de cette dernière. La distribution globale montre des changements remarquables entre 1988 et 1995. La courbe assez plate pour 1988 devient une courbe descendante pour 1995. Cette dernière

¹²⁵ Nous reconnaissons que la robustesse de nos résultats est compromise par le faible nombre d'observations dans les entreprises à capitaux étrangers.

met en évidence les écarts salariaux plus élevés entre hommes et femmes au bas de l'échelle des revenus. En effet, l'écart salarial entre hommes et femmes a augmenté pour les travailleurs à bas salaires, tandis qu'il a diminué pour les travailleurs à hauts salaires. Quand nous regardons la distribution pour chaque type d'entreprises, nous trouvons que cette détérioration du salaire relatif des femmes dans la partie inférieure de la distribution est très marquante dans les SOEs centrales et locales et dans une moindre mesure, dans les UCEs. Pour les FIEs, nous restons prudents sur l'interprétation de la distribution par centile à cause du nombre faible d'observations. Néanmoins, la figure suggère que dans la partie inférieure de la distribution des salaires, l'écart salarial est en faveur des femmes en 1988 et en 1995, tandis que dans la partie supérieure de la distribution, il est en faveur des hommes en 1988 et tend vers zéro en 1995.

Similaire au Tableau 5.3, le Tableau 5.8 donne les statistiques descriptives par sexe et par type d'entreprises sur les données de 1988. Comme en 1995, par rapport aux femmes, les hommes apparaissent plus âgés, légèrement plus éduqués. Ils ont également plus d'années d'expérience. Les femmes sont aussi surreprésentées dans les UCEs en 1988. La répartition des hommes entre le secteur secondaire et le secteur tertiaire est très proche de celle des femmes dans les SOEs et les FIEs. Mais dans les UCEs, les femmes sont plus concentrées dans le secteur tertiaire. En 1988, ceux qui travaillent pour des FIEs se concentrent fortement dans les provinces côtières, surtout les femmes. Sur l'échantillon total et dans chaque type d'entreprises, la proportion des travailleurs qualifiés est plus élevée pour les hommes que pour les femmes. La proportion des travailleurs qualifiés est plus faible dans les entreprises non-étatiques. Contrairement à ce qui est montré pour 1995, en 1998, une très faible proportion des femmes qui travaillent dans les FIEs sont qualifiées (17,2%).

Tableau 5.8 – Statistiques Descriptives par sexe (1988)

Catégories d'entreprises		Echantillon total	SOEs centrales	SOEs locales	Entreprises collectives urbaines	Entreprises à capitaux étrangers
Nb. d'observations		16 274	6 227	6 582	3 409	56
(%)		(100)	(38.3)	(40.4)	(21.0)	(0.3)
Hommes (%)		51.7	57.3	53.9	37.3	48.2
Distribution par entreprise (%)	<i>Femmes</i>	100	33.8	38.6	27.2	0.4
	<i>Hommes</i>	100	42.4	42.2	15.1	0.3
Age (années)	<i>Femmes</i>	35.5	36.1	35.7	34.5	31.1
	<i>Hommes</i>	38.7	39.7	38.9	35.2	34.6
Education (années)	<i>Femmes</i>	10.2	10.8	10.4	9.1	10.5
	<i>Hommes</i>	10.9	11.2	10.9	9.6	11.5
Expérience (années)	<i>Femmes</i>	19.3	19.4	19.3	19.4	14.6
	<i>Hommes</i>	21.8	22.5	22.0	19.5	17.1
Communiste (%)	<i>Femmes</i>	12.0	15.9	13.1	5.7	6.9
	<i>Hommes</i>	35.7	40.7	38.2	15.1	25.9
Côte (%)	<i>Femmes</i>	29.6	23.3	32.0	33.2	96.5
	<i>Hommes</i>	30.5	23.5	34.0	39.4	88.9
Secteur tertiaire (%)	<i>Femmes</i>	49.5	56.8	53.8	34.2	44.8
	<i>Hommes</i>	51.2	56.3	53.7	29.8	44.4
Qualifiés (%)	<i>Femmes</i>	40.3	50.6	45.5	20.6	17.2
	<i>Hommes</i>	54	59.8	57.1	29.3	37

Notes : 1. L'expérience est mesurée par le nombre potentiel d'années d'expérience de travail. La région côtière (côte) inclut Beijing, le Guangdong et le Jiangsu.

2. Les travailleurs qualifiés incluent les employés du bureau, les techniciens et les cadres. Les travailleurs non qualifiés incluent les ouvriers qualifiés et non qualifiés.

2.2 La méthode de la décomposition

Pour modéliser le salaire total, nous ajoutons une dimension temporelle (t) à l'équation 4.1. Le salaire annuel d'un individu i de sexe s observé en année t (${}^i w_s^t$) est fonction des caractéristiques individuelles (${}^i x_s^t$) et d'un vecteur de paramètres β_s^t :

$${}^i w_s^t = W({}^i x_s^t; \beta_s^t) \quad (5.1)$$

Nous menons d'abord les décompositions statiques des écarts salariaux entre hommes et femmes afin d'évaluer l'ampleur du phénomène de la discrimination. Ensuite nous effectuons les décompositions dynamiques pour évaluer l'évolution du phénomène de la discrimination entre les deux années.

Décomposition statique

Pour une année donnée, t , l'écart salarial entre hommes et femmes (G^t) peut être décomposé en un effet de la discrimination et un effet des caractéristiques, comme suit :

$$\begin{aligned} G^t &= \overline{W}({}^i x_m^t; \beta_m^t) - \overline{W}({}^i x_f^t; \beta_f^t) \\ &= D^t + E^t \end{aligned} \quad (5.2)$$

, où¹²⁶

$$D^t = \overline{W}({}^i x_m^t; \beta_m^t) - \overline{W}({}^i x_m^t; \beta_f^t) , \quad (5.3)$$

et

$$E^t = \overline{W}({}^i x_m^t; \beta_f^t) - \overline{W}({}^i x_f^t; \beta_f^t) . \quad (5.4)$$

Nous obtenons l'effet net de la discrimination (D) en supposant que les hommes et les femmes partagent les mêmes caractéristiques socio-démographiques (ceux des hommes dans l'équation 5.3).

Nous évaluons l'effet net des caractéristiques (E) en supposant que les hommes et les femmes font face à la même structure de rémunération (celle des femmes dans l'équation 5.4).

Comme nous l'avons montré dans le chapitre 4, les résultats de la décomposition dépendent du point de référence utilisé pour les évaluations. Alternativement nous pouvons

¹²⁶ $\overline{W}({}^i x; \beta)$ représente la moyenne de $W({}^i x; \beta)$ sur tous les individus concernés, i.

évaluer l'effet de la discrimination en gardant les caractéristiques des femmes et l'effet des caractéristiques en gardant la structure de rémunération des hommes. Ainsi nous décomposons l'écart salarial en :

$$D^t = \overline{W}(^i x_f^t; \beta_m^t) - \overline{W}(^i x_f^t; \beta_f^t), \quad (5.3 \text{ bis})$$

et

$$E^t = \overline{W}(^i x_m^t; \beta_m^t) - \overline{W}(^i x_f^t; \beta_m^t). \quad (5.4 \text{ bis})$$

Décomposition dynamique

Juhn, Murphy, et Pierce (1991, 1993) proposent une méthode de décomposition de la variation inter-temporelle du différentiel salarial entre hommes et femmes (voir chapitre 2). Une hypothèse de base (implicite) de cette méthode est que les différences entre le modèle des hommes et le modèle des femmes en termes de rendements des caractéristiques observables ne sont pas significatives (Datta Gupta *et al.*, 2000). Ainsi ils estiment uniquement l'équation de salaires pour les hommes. Pourtant, nos résultats empiriques montrent qu'il existe des différences significatives entre le modèle de détermination de salaires des hommes et celui pour des femmes. La méthode que nous choisissons d'utiliser est basée sur Blau et Beller (1988), Smith et Welch (1989) et Wellington (1993), qui apportent certaines extensions à la décomposition Oaxaca-Blinder en y ajoutant une dimension temporelle.

L'évolution observée de l'écart du revenu salarial de genre entre deux dates (t et T) peut être décomposée comme suit :

$$\begin{aligned} \Delta_t^T G &= G^T - G^t \\ &= [\overline{w}_m^T - \overline{w}_f^T] - [\overline{w}_m^t - \overline{w}_f^t] \\ &= \Delta_t^T D + \Delta_t^T E \end{aligned} \quad (5.5)$$

, où

$$\Delta_t^T D = [\overline{W}(^i x_m^T; \beta_m^T) - \overline{W}(^i x_f^T; \beta_f^T)] - [\overline{W}(^i x_m^t; \beta_m^t) - \overline{W}(^i x_f^t; \beta_f^t)] \quad (5.6)$$

et

$$\Delta_t^T E = [\overline{W}(^i x_m^T; \beta_m^t) - \overline{W}(^i x_f^T; \beta_f^t)] - [\overline{W}(^i x_m^t; \beta_m^t) - \overline{W}(^i x_f^t; \beta_f^t)] \quad (5.7)$$

$\Delta_t^T D$ représente l'effet du changement de la discrimination (l'effet du coefficient) entre la date t et la date T , sous l'hypothèse que les travailleurs possèdent les mêmes

caractéristiques sociodémographiques en ces deux dates (ceux observées en année T). $\Delta_t^T E$ représente l'effet du changement des caractéristiques entre les deux dates, sous l'hypothèse que les travailleurs font face à la même structure de rémunération en ces deux dates (le vecteur β de l'année t).

Alternativement nous pouvons évaluer l'effet du changement de la discrimination en gardant les caractéristiques observées en année t et évaluer l'effet du changement des caractéristiques en gardant la structure de rémunération de l'année T . Ainsi :

$$\Delta_t^T D = \left[\overline{W}(x_m^t; \beta_m^T) - \overline{W}(x_f^t; \beta_f^T) \right] - \left[\overline{W}(x_m^t; \beta_m^t) - \overline{W}(x_f^t; \beta_f^t) \right] \quad (5.6 \text{ bis})$$

et

$$\Delta_t^T E = \left[\overline{W}(x_m^T; \beta_m^T) - \overline{W}(x_f^T; \beta_f^T) \right] - \left[\overline{W}(x_m^t; \beta_m^T) - \overline{W}(x_f^t; \beta_f^T) \right] \quad (5.7 \text{ bis})$$

Application pratique

Nous menons ces décompositions non seulement sur l'échantillon total mais aussi pour chaque type d'entreprises, afin d'analyser les différences de discrimination par type de propriété. L'application pratique de la méthode comporte deux phases. Dans un premier temps, les équations de salaires sont estimées par année, sexe, et type d'entreprises. Dans un deuxième temps, les coefficients estimés sont utilisés pour faire la micro-simulation. A partir des revenus simulés, nous évaluons les valeurs moyennes de chacun des effets présentés ci-dessus pour l'échantillon total et pour chaque type d'entreprises.

Quand nous comparons le phénomène de la discrimination pour les entreprises de différents types de propriété et pour l'échantillon total, nous devons tenir compte des différences de distribution des hommes et des femmes entre les différents types d'entreprises. Nous traitons ce problème dans la section 2.3. Ensuite nous présentons les résultats d'estimations et de décompositions dans les sections 2.4 et 2.5.

2.3 La repondération

Dans la section 1.1 nous avons mis en évidence que les femmes sont surreprésentées dans les UCEs où les salaires sont les plus faibles (à caractéristiques égales) alors que les hommes sont surreprésentés dans les SOEs centrales qui offrent des salaires plus élevés (à caractéristiques égales). La surreprésentation des femmes dans les UCEs qui sont moins

rémunératrices est un phénomène bien documenté sur le marché du travail chinois. Comme le souligne Qian (1996, p.79), c'est « en partie un résultat des efforts du gouvernement chinois pour mobiliser les femmes à participer au marché du travail »¹²⁷.

L'analyse en profondeur de ce problème nécessite une modélisation formelle et la simulation des choix du type d'entreprises par sexe¹²⁸. Nous choisissons de nous concentrer sur la discrimination du revenu au sein de chaque type d'entreprises. Pour fournir une évaluation préliminaire de l'amplitude de ce phénomène de discrimination indirecte, nous réalisons une procédure simple de la repondération.

Le Tableau 5.9a montre les résultats de la repondération des populations d'hommes et de femmes entre les différents types d'entreprises. 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. Les résultats de la repondération suggèrent qu'une part non négligeable du différentiel de salaire observé provient de la discrimination indirecte : elle représente entre 2,6 et 2,9 points de pourcentage (sur 18,7%) pour 1988, et entre 2,4 et 3,7 points de pourcentage (sur 17,8%) pour 1995.

Le Tableau 5.9b offre une évaluation de l'impact de l'évolution de la distribution des hommes et des femmes par type d'entreprise sur l'évolution des écarts salariaux globaux. La repondération par la distribution observée pour l'autre année montre que sur 0,9% de diminution de l'écart entre 1988 et 1995, entre 0,4 et 0,6 points de pourcentage peuvent être attribués au changement de la distribution des hommes et des femmes entre différents types d'entreprises. En regardant les Tableaux 5.3 et 5.8, nous trouvons qu'en 1988, les SOEs locales emploient 38,6% de travailleurs féminins et 42,2% de travailleurs masculins, tandis qu'en 1995, les parts sont passées respectivement à 55,5% et 56,6%. Cette tendance de la concentration de l'emploi dans les SOEs locales en 1995 tend à homogénéiser la distribution des hommes et des femmes entre les différents types d'entreprises et à réduire l'importance de l'effet de la segmentation par type de propriété sur les écarts salariaux entre hommes et femmes.

¹²⁷ Maurer-Fazio et al. (1999) montrent aussi qu'une large portion des différences salariales de genre est expliquée par la surreprésentation des femmes dans les industries à bas salaires.

¹²⁸ Meng et Miller (1995) traite ce problème avec les données rurales.

Tableau 5.9a – Effets de la distribution des hommes et des femmes entre entreprises sur le différentiel salarial total : repondération par la distribution du sexe opposé

	1988		1995	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Salaire moyen observé	3 726	4 424	5 368	6 325
Écarts salariaux hommes/femmes observés	18.7%		17.8%	
<u>Repondération par la distribution du sexe opposé</u>				
Salaire moyen contrefactuel	3 820	4 324	5 483	6 124
Écarts salariaux hommes/femmes contrefactuels				
<i>Distribution des femmes entre entreprises appliquée aux hommes</i>	16.1%		14.1%	
<i>Distribution des hommes entre entreprises appliquée aux femmes</i>	15.8%		15.4%	
Différence entre les écarts observés et contrefactuels (en points de pourcentage)				
<i>Distribution des femmes entre entreprises appliquée aux hommes</i>	2.6		3.7	
<i>Distribution des hommes entre entreprises appliquée aux femmes</i>	2.9		2.4	

Notes: 1. Les écarts salariaux entre hommes et femmes sont calculés comme la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes, en pourcentage du salaire moyen des femmes.
2. Ici nous avons pris en compte des travailleurs dans les entreprises privées et individuelles quand on calcule le salaire moyen observé.

Tableau 5.9b – Effets de la distribution des hommes et des femmes entre entreprises sur le différentiel salarial total : repondération par la distribution de l'autre année

	1988		1995	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Salaire moyen observé	3 726	4 424	5 368	6 325
Ecarts salariaux hommes/femmes observés	18.7%		17.8%	
Evolution observée des écarts salariaux (en points de pourcentage)			- 0.9	
<u>Repondération par la distribution observée pour l'autre année</u>				
Salaire moyen contrefactuel	3,722	4,406	5,361	6,343
Ecarts salariaux hommes/femmes contrefactuels	18.4%		18.3%	
Evolution contrefactuelle des écarts salariaux (en points de pourcentage)				
<i>Avec la distribution entre entreprises de 1988</i>			- 0.4	
<i>Avec la distribution entre entreprises de 1995</i>			- 0.6	

Notes : Voir tableau 4.9a.

2.4 Les résultats des estimations

Les estimations des équations de salaire par type d'entreprises et par sexe sont présentées dans le Tableau 5.10 pour 1988 et dans le Tableau 5.11 pour 1995¹²⁹.

Dans cette partie, nous choisissons de traiter le choix du type d'entreprise comme exogène, pour plusieurs raisons : 1) Dans le chapitre 4, nous avons utilisé les parts relatives de l'emploi dans les différents types d'entreprises au niveau des districts comme les variables instrumentales. Néanmoins, dans la base de données de 1988, les informations au niveau des districts ne sont pas fiables et nous n'avons pas de variables instrumentales valables à notre disposition. 2) Jusqu'en 1995, l'affectation de la main-d'œuvre est encore soumise aux règles

¹²⁹ Les tests de Chow sont menés pour tester l'hypothèse nulle que les coefficients β entre deux différents types de propriété sont les mêmes. L'hypothèse nulle est rejetée au seuil de 1% pour toutes les paires d'entreprises.

institutionnelles. Le choix d'entreprises ne peut pas être pleinement considéré comme le résultat du choix individuel. Néanmoins, nos résultats d'estimations peuvent être compromis par le problème du biais de sélection et doivent être interprétés de façon prudente.

Dans notre équation de salaire, la variable dépendante est le logarithme naturel du revenu salarial annuel ; les variables explicatives incluent les caractéristiques individuelles (éducation et expérience), le secteur économique, la résidence géographique et les caractéristiques du ménage (nombre de membres dépendants¹³⁰ et taille du ménage).

Quand on veut mesurer la discrimination à l'égard des femmes, le choix de variables explicatives dans les équations de salaires est un sujet controversé. Puisque les différences de caractéristiques non-observées entre hommes et femmes sont implicitement incluses dans les différences de termes constants des équations de salaires et que la discrimination est mesurée par la partie non-expliquée de l'écart salarial, le choix d'une spécification la plus large possible est préférable. Notamment, les variations de revenu entre différentes régions ou industries sont les sources potentielles des écarts salariaux de genre ; les différences de distribution des hommes et femmes entre les différents types de professions au sein d'une même entreprise contribuent également aux écarts salariaux de genre. Néanmoins, la question de l'endogénéité de certaines de ces variables explicatives (type de profession, secteur industriel), l'absence d'instruments valides ainsi que le nombre faible d'observations dans les FIEs nous ont conduits à nous limiter à une spécification relativement restreinte¹³¹. Au lieu de contrôler la résidence géographique et le secteur économique aux niveaux plus désagrégés, nous introduisons une variable muette qui distingue la région côtière¹³² et non-côtière, et une variable muette qui distingue le secteur secondaire et le secteur tertiaire¹³³. Par rapport aux estimations du chapitre 4, nous ajoutons les variables des caractéristiques du ménage pour capter les effets de la différence d'offre de travail sur l'écart de salaire entre hommes et femmes. Nous admettons que nous devons garder à l'esprit le biais potentiel de variables omises quand nous interprétons nos résultats¹³⁴.

¹³⁰ Il s'agit de ceux qui ont plus de 60 ans et n'exercent pas une activité professionnelle.

¹³¹ Gustafsson et Li (2000), sur les mêmes bases de données, utilise les spécifications plus détaillées pour les équations de salaires des hommes et des femmes, mais ils ne font pas la distinction du type de propriété d'entreprises.

¹³² Les régions côtières comprennent Beijing, Guangdong, Jiangsu (voir chapitre 4).

¹³³ Le secteur secondaire comporte l'industrie et la construction et le secteur tertiaire le reste des secteurs. Nous ne prenons pas en compte ceux qui travaillent dans le secteur primaire.

¹³⁴ Nous avons aussi effectué les estimations et les décompositions avec deux spécifications alternatives, une spécification plus étendue et une spécification minimale avec seulement l'éducation et l'expérience. Nos résultats sont toutefois robustes à l'utilisation de spécifications alternatives.

Une autre préoccupation au sujet de l'exactitude de nos résultats tient au nombre très faible d'observations dans le secteur des FIEs. En 1995, les FIEs occupaient une part encore très faible de l'emploi urbain en Chine (voir chapitre 1). Leur part était encore plus faible en 1988. Tout en étant conscient de cette faiblesse de nos données, nous choisissons de garder cette catégorie dans notre analyse comme la catégorie de référence représentant le secteur le plus libéralisé en 1995. Nous ne faisons pas d'interprétation sur les résultats de la décomposition concernant les FIEs en 1988 et restons prudent pour ceux en 1995.

Tableau 5.10 – Equations de salaires (1988)

	SOEs centrales		SOEs 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	0.025 <i>12.66</i>	0.033 <i>10.69</i>	0.028 <i>13.90</i>	0.035 <i>14.12</i>	0.036 <i>7.60</i>	0.039 <i>9.44</i>	0.016 <i>0.31</i>	0.015 <i>0.38</i>
Expérience	0.047 <i>25.51</i>	0.056 <i>20.08</i>	0.051 <i>28.19</i>	0.046 <i>21.37</i>	0.051 <i>15.14</i>	0.049 <i>14.93</i>	0.083 <i>1.43</i>	0.071 <i>2.14</i>
Expérience ²	-0.0006 <i>-15.49</i>	-0.001 <i>-13.98</i>	-0.0007 <i>-17.71</i>	-0.0007 <i>-12.82</i>	-0.0007 <i>-8.98</i>	-0.0008 <i>-10.49</i>	-0.0011 <i>-0.60</i>	-0.0008 <i>-0.75</i>
# membres dépendants	0.060 <i>2.60</i>	0.048 <i>1.52</i>	0.018 <i>0.90</i>	0.056 <i>2.57</i>	0.045 <i>1.12</i>	-0.002 <i>-0.05</i>	0.148 <i>0.36</i>	0.183 <i>0.40</i>
Taille du ménage	-0.048 <i>-8.95</i>	-0.049 <i>-6.61</i>	-0.040 <i>-7.40</i>	-0.048 <i>-8.18</i>	-0.053 <i>-5.31</i>	-0.060 <i>-7.03</i>	-0.091 <i>-0.61</i>	-0.224 <i>-2.14</i>
Secteur tertiaire	-0.035 <i>-3.17</i>	-0.022 <i>-1.43</i>	-0.011 <i>-0.99</i>	-0.015 <i>-1.31</i>	-0.011 <i>-0.46</i>	-0.029 <i>-1.64</i>	0.341 <i>1.33</i>	0.131 <i>0.80</i>
Côtière	0.120 <i>9.50</i>	0.130 <i>7.61</i>	0.038 <i>3.48</i>	0.019 <i>1.52</i>	0.111 <i>5.18</i>	0.140 <i>7.75</i>	0.504 <i>1.27</i>	-0.563 <i>-1.24</i>
Constante	7.595 <i>202.74</i>	7.403 <i>132.91</i>	7.452 <i>200.34</i>	7.441 <i>169.90</i>	7.304 <i>99.58</i>	7.262 <i>106.41</i>	7.055 <i>6.56</i>	8.650 <i>13.22</i>
Observations	3555	2641	3536	3023	1266	2129	27	29
R ² ajusté	0.36	0.26	0.38	0.29	0.35	0.23	0.51	0.62
Pic salarial	39.2	28	36.4	32.9	36.4	30.6	N.S.	N.S.

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

2. La catégorie de référence pour la location régionale est la région non côtière. La variable muette "côtière" prend 1 pour Beijing, Guangdong et Jiangsu, et 0 pour les sept autres provinces de l'échantillon.

3. La référence pour le secteur économique est le secteur secondaire (comprenant l'industrie et la construction).

Tableau 5.11 – Equations de salaires (1995)

	SOEs centrales		SOEs 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	0.029 <i>6.16</i>	0.060 <i>8.09</i>	0.049 <i>13.11</i>	0.058 <i>11.10</i>	0.058 <i>5.19</i>	0.047 <i>5.09</i>	0.057 <i>1.35</i>	0.099 <i>2.77</i>
Expérience	0.047 <i>10.41</i>	0.071 <i>9.92</i>	0.044 <i>12.61</i>	0.083 <i>17.33</i>	0.052 <i>5.41</i>	0.077 <i>9.64</i>	0.024 <i>0.90</i>	0.024 <i>0.66</i>
Expérience ²	-0.0006 <i>-6.51</i>	-0.0014 <i>-7.76</i>	-0.0006 <i>-7.42</i>	-0.0018 <i>-14.84</i>	-0.0009 <i>-4.10</i>	-0.0017 <i>-9.05</i>	-0.0002 <i>-0.33</i>	0.0003 <i>0.28</i>
# membres dépendants	-0.055 <i>-1.63</i>	0.004 <i>0.08</i>	0.007 <i>0.29</i>	-0.058 <i>-1.99</i>	0.014 <i>0.21</i>	-0.072 <i>-1.58</i>	0.115 <i>0.61</i>	-0.123 <i>-0.73</i>
Taille du ménage	-0.025 <i>-1.53</i>	-0.022 <i>-0.92</i>	-0.064 <i>-5.17</i>	-0.053 <i>-3.24</i>	-0.061 <i>-1.67</i>	-0.052 <i>-2.04</i>	0.088 <i>0.89</i>	0.052 <i>0.58</i>
Secteur tertiaire	0.072 <i>2.93</i>	0.038 <i>1.05</i>	0.046 <i>2.52</i>	0.031 <i>1.30</i>	-0.155 <i>-2.85</i>	-0.002 <i>-0.06</i>	-0.142 <i>-0.78</i>	0.122 <i>0.82</i>
Côtière	0.234 <i>8.28</i>	0.250 <i>6.14</i>	0.337 <i>17.33</i>	0.307 <i>12.42</i>	0.291 <i>5.57</i>	0.432 <i>11.19</i>	-0.016 <i>-0.08</i>	0.314 <i>1.76</i>
Constante	7.727 <i>79.93</i>	7.129 <i>47.13</i>	7.496 <i>99.47</i>	7.078 <i>68.40</i>	7.295 <i>32.75</i>	7.056 <i>41.02</i>	7.534 <i>10.39</i>	6.730 <i>8.04</i>
Observations	<i>1416</i>	<i>940</i>	<i>2601</i>	<i>2275</i>	<i>545</i>	<i>852</i>	<i>59</i>	<i>50</i>
R ² ajusté	0.23	0.21	0.28	0.22	0.19	0.26	0.11	0.29
Pic salarial	39.2	25.4	36.7	23.1	28.9	22.6	N.S.	N.S.

Notes: Voir Tableau 4.10.

Les résultats d'estimations (Tableaux 5.10 et 5.11) montrent¹³⁵ les rendements de l'éducation variant de 2,5% à 3,9% en 1988, selon le type de propriété d'entreprises, et de 2,9% à 9,9% en 1995. Les seuls cas où l'éducation n'est pas significative sont dans les FIEs pour les hommes en 1995, et pour les hommes et les femmes en 1988. La robustesse de ces résultats pour les FIEs est certainement affectée par les nombres faibles d'observations. Les rendements de l'éducation trouvés pour 1988 sont conformes à ceux de Johnson et Chow (1997), Maurer-Fazio (1999), Yang (2005) et Zhang *et al.* (2005). Ceux trouvés pour 1995 restent essentiellement les mêmes par rapport à nos résultats précédents dans le chapitre 4 (voir Tableau 4.10), sauf dans les FIEs. En termes de différence entre hommes et femmes, nos

¹³⁵Nous faisons les comparaisons des coefficients estimés entre les équations seulement quand la différence est statistiquement significative au seuil de 10%.

estimations montrent qu'en 1988 et 1995, les rendements de l'éducation sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes dans les SOEs (centrales et locales).

En ce qui concerne les rendements de l'expérience¹³⁶, nos estimations mettent en évidence la forme concave habituelle pour les SOEs (centrales et locales) et pour les UCEs, en 1988 et en 1995. En 1988, dans les SOEs centrales, pour les premières années d'expérience, les rendements de l'expérience sont significativement plus élevés pour les femmes que pour les hommes, mais elles atteignent aussi beaucoup plus tôt leur pic salarial par rapport aux hommes (11 ans plus tôt). Dans les SOEs locales et les entreprises collectives, la différence entre hommes et femmes est moins importante. L'expérience est un peu mieux rémunérée pour les hommes que pour les femmes dès les premières années, tandis que les femmes atteignent leur pic salarial plus tôt que les hommes (3,5 ans pour les SOEs locales et 6 ans pour les UCEs). En effet, pour les hommes, l'expérience est plus uniformément rémunérée entre les entreprises de différents types de propriétés. En 1995, nous constatons que la courbe de l'expérience est beaucoup plus raide, mais aussi beaucoup plus concave pour les femmes que pour les hommes dans les SOEs (centrales et locales) et les UCEs. Les femmes atteignent beaucoup plus tôt le pic salarial, non seulement par rapport aux hommes, mais aussi par rapport à leur situation en 1988. Pour les hommes, leurs rendements de l'expérience n'ont pas beaucoup changé entre 1988 et 1995, sauf dans les UCEs, où ils atteignent beaucoup plus tôt le pic salarial en 1995 qu'en 1988. Ce résultat suggère qu'en 1995, les femmes sont plus atteintes par la libéralisation du marché du travail qui conduit à la diminution de la rémunération de l'ancienneté. Enfin, comme nous l'avons souligné dans le chapitre 4, l'absence de rendements significatifs de l'expérience dans les FIEs peut être expliquée par le fait que les travailleurs dans ces entreprises sont relativement beaucoup plus jeunes et ont moins d'expérience et que l'expérience accumulée dans des emplois antérieurs dans le secteur d'Etat n'y est pas nécessairement rentable.

Les différentiels salariaux par zone géographique parmi les entreprises nationales¹³⁷ montrent que les travailleurs des provinces côtières gagnent en moyenne de 2 à 14% de plus que ceux des provinces intérieures en 1988, et les différences ont augmenté significativement en 1995, s'élevant à 23-43%. En 1988, l'avantage salarial lié à la location dans les provinces

¹³⁶ Pour la base de données de 1988, nous ne disposons pas d'information sur le nombre effectif d'années d'expérience déclaré par les individus. Nous utilisons donc dans cette partie le nombre potentiel d'années d'expérience calculée à l'aide de l'âge et du nombre d'années d'éducation pour 1988 et 1995.

¹³⁷ Comme le montrent les Tableaux 5.3 et 5.8, la majorité des employés des FIEs se trouvent dans les provinces côtières. Cela explique la non-significativité de la variable muette côtière dans cette catégorie.

côtières est significativement plus faible dans les SOEs locales par rapport à celui dans les SOEs centrales et les UCEs, à la fois pour les hommes et les femmes. Mais en 1995, il a beaucoup augmenté dans les SOEs locales ; les SOEs centrales sont devenues la catégorie d'entreprises où l'avantage salarial lié à la location côtière est le plus faible.

2.5 Les résultats de la décomposition

Les résultats de décompositions statiques en 1988 et 1995

Les Tableaux 5.12 et 5.13 présentent les résultats de la décomposition statique pour 1988 et 1995, respectivement, par type de propriété. Dans tous nos résultats de décompositions, nous exprimons l'écart salarial entre hommes et femmes par la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes en pourcentage du salaire moyen des femmes.

Sur l'échantillon total, en 1988, 61 à 69% de l'écart total provient de la discrimination à l'égard des femmes et le reste provient des différences de dotations des caractéristiques entre hommes et femmes. En 1995, 61 à 79% de l'écart total est expliqué par la discrimination. Donc, la discrimination à l'égard des femmes explique environ deux tiers de l'écart salarial entre hommes et femmes en 1988 et en 1995. En l'absence de discrimination, l'écart de salaire entre hommes et femmes aurait été beaucoup plus faible.

Les résultats de décomposition sont significativement différents pour les différentes catégories d'entreprises. En effet, en 1988, la discrimination est particulièrement importante dans les SOEs centrales et les UCEs, où elle explique la plupart de l'écart salarial observé, tandis qu'elle est relativement plus faible dans les SOEs locales. Entre les deux années, le changement le plus important a eu lieu dans les SOEs locales, où la discrimination a fortement augmenté et explique la majorité de l'écart salarial observé en 1995. Dans les SOEs centrales, bien que l'écart salarial entre hommes et femmes ait diminué, la part de l'écart expliquée par la discrimination a augmenté. En revanche, dans les UCEs, l'ampleur de la discrimination a diminué. Ces résultats confirment que la libéralisation du marché du travail a produit des effets très différents sur la discrimination à l'égard des femmes parmi les différents types d'entreprises.

Concernant les FIEs, nos résultats de décomposition mettent en évidence une situation assez différente de celle des entreprises nationales. Comme le nombre d'observations dans ces entreprises est très faible, surtout en 1988, nous limitons nos interprétations à l'année 1995.

Pour cette année particulière, nos résultats de décomposition ne soutiennent pas l'hypothèse de la discrimination à l'égard des femmes¹³⁸. La part non expliquée de l'écart salarial s'avère négative, ce qui signifie que les femmes reçoivent, en moyenne, un salaire plus élevé que les hommes, à caractéristiques égales.

¹³⁸ Les résultats similaires sont trouvés par Maurer-Fazio et Hughes (2002). Ils montrent que pour les emplois obtenus par des moyens compétitifs, les écarts salariaux de genre sont beaucoup plus faibles et la discrimination à l'égard des femmes est négligeable.

Tableau 5.12 – Décomposition statique des écarts salariaux entre hommes et femmes par type d'entreprises (1988)

Catégories d'entreprises	Salaire moyen observé		Ecart salarial	Décomposition des écarts salariaux observés			
	Hommes	Femmes		Caractéristiques		Discrimination	
				Min	Max	Min	Max
Total	4431	3733	698 18.7%	217 5.8%	273 7.3%	425 11.4%	481 12.9%
SOEs centrales	4671	4058	613 15.1%	46 1.1%	165 4.1%	448 11.0%	567 14.0%
SOEs locales	4404	3825	580 15.2%	212 5.5%	261 6.8%	318 8.3%	368 9.6%
Entreprises collectives urbaines	3799	3190	609 19.1%	49 1.5%	65 2.0%	544 17.1%	560 17.5%
Entreprises à capitaux étrangers	6078	4533	1545 34.1%	748 16.5%	1272 28.1%	273 6.0%	797 17.6%

Notes: Décompositions basée sur les résultats de régressions présentées dans le Tableau 4.10.

Tableau 5.13 – Décomposition statique des écarts salariaux entre hommes et femmes par type d'entreprises (1995)

Catégories d'entreprises	Salaire moyen observé		Ecart salarial	Décomposition des écarts salariaux observés			
	Hommes	Femmes		Caractéristiques		Discrimination	
				Min	Max	Min	Max
Total	6329	5375	954 17.7%	202 3.7%	374 6.9%	580 10.8%	752 14.0%
SOEs centrales	6912	6115	797 13.0%	43 0.7%	121 2.0%	676 11.1%	754 12.3%
SOEs locales	6225	5400	826 15.3%	27 0.5%	228 4.2%	597 11.1%	799 14.8%
Entreprises collectives urbaines	5152	4398	754 17.2%	99 2.2%	276 6.3%	479 10.9%	656 14.9%
Entreprises à capitaux étrangers	7770	6993	776 11.1%	1031 14.7%	1218 17.4%	-442 -6.3%	-254 -3.6%

Notes: Décompositions basée sur les résultats de régressions présentées dans le Tableau 4.11.

Les résultats de décompositions dynamiques entre 1988 et 1995

Le Tableau 5.14 fournit les évaluations des impacts respectifs des changements de la discrimination et ceux des caractéristiques sur l'évolution observée des écarts salariaux entre hommes et femmes de 1988 à 1995, par type de propriété. Comme nous l'avons montré dans la section 2.1, l'écart salarial entre hommes et femmes a diminué entre 1988 et 1995, sur l'échantillon total et pour tous les types d'entreprises, sauf les SOEs locales.

La décomposition de la diminution modeste de l'écart salarial global sur l'échantillon total (0,9%) relève deux forces opposées. D'abord, les dotations de caractéristiques des femmes se sont améliorées par rapport à celles des hommes entre 1988 et 1995. Cela seul aurait conduit à une diminution beaucoup plus importante de l'écart salarial entre hommes et femmes (5,1-5,5%). Pourtant, cette force égalisatrice a été contrebalancée par l'augmentation simultanée de la discrimination, qui aurait à elle seule conduit à une augmentation de l'écart salarial de 4,1-4,6%, si les dotations de caractéristiques étaient restées inchangées.

La Figure 5.2 présente les résultats de la décomposition à l'échelle des centiles du revenu salarial. Sur l'échantillon total, il est montré que le changement des caractéristiques produit un impact assez uniforme le long de l'échelle des centiles, tandis que l'augmentation de la discrimination a été beaucoup plus forte au bas de la distribution. Nous avons vu dans la section 2.1 que l'élargissement de l'écart salarial entre hommes et femmes est plus important pour les travailleurs à bas salaires que pour ceux à salaires élevés. Cet élargissement plus important est donc essentiellement expliqué par l'augmentation plus forte de la discrimination pour les travailleurs à bas salaires. Nos résultats corroborent ceux des autres études existantes. Avec les mêmes bases de données, Gustafsson et Li (2000) trouvent que les revenus salariaux des jeunes femmes avec peu d'années d'expérience et ceux des femmes ayant un faible niveau d'éducation (celles qui se trouvent dans le bas de l'échelle de la distribution de salaires) se sont notamment détériorés par rapport aux hommes qui ont les caractéristiques similaires¹³⁹. Bishop *et al.* (2005) utilisent aussi les mêmes bases de données de CHIP. Leur décomposition des écarts salariaux est basée sur les régressions par quantiles. Bien que les auteurs mettent l'accent sur la diminution de la part non expliquée dans l'écart salarial. Leurs résultats montrent clairement que cette diminution a eu lieu seulement dans la partie plus haute de l'échelle, tandis que dans la partie plus basse, la part non expliquée de l'écart salarial a augmenté (p. 256, Tableaux 3a et 3b, colonne 5).

¹³⁹ Gustafsson et Li (2000) utilisent les indices de Jenkins (1994) pour la décomposition.

Pour les entreprises de différents types de propriété, le Tableau 5.14 révèle les évolutions très différentes de la discrimination. Nous constatons une augmentation de la discrimination pour les SOEs centrales et locales. Cette augmentation est notamment importante pour les SOEs locales. Par contre, dans les UCEs, la discrimination s'est réduite de 1988 à 1995. Pour les FIEs, les résultats de la décomposition ne sont pas robustes (l'effet de la discrimination change de -28% à 22% sur l'intervalle min-max). Comme le nombre d'observations dans les FIEs est très faible en 1988, nous choisissons de ne pas interpréter ces résultats.

Dans les SOEs centrales, la convergence des revenus salariaux entre hommes et femmes est due au rattrapage des dotations de caractéristiques, qui est en partie compensé par l'augmentation de la discrimination. Dans les SOEs locales, l'augmentation de la discrimination a été si forte qu'elle a contrebalancé entièrement le rattrapage des dotations des femmes. En revanche, dans les UCEs, nous constatons une diminution significative de la discrimination qui est partiellement compensée par la divergence des dotations de caractéristiques entre hommes et femmes.

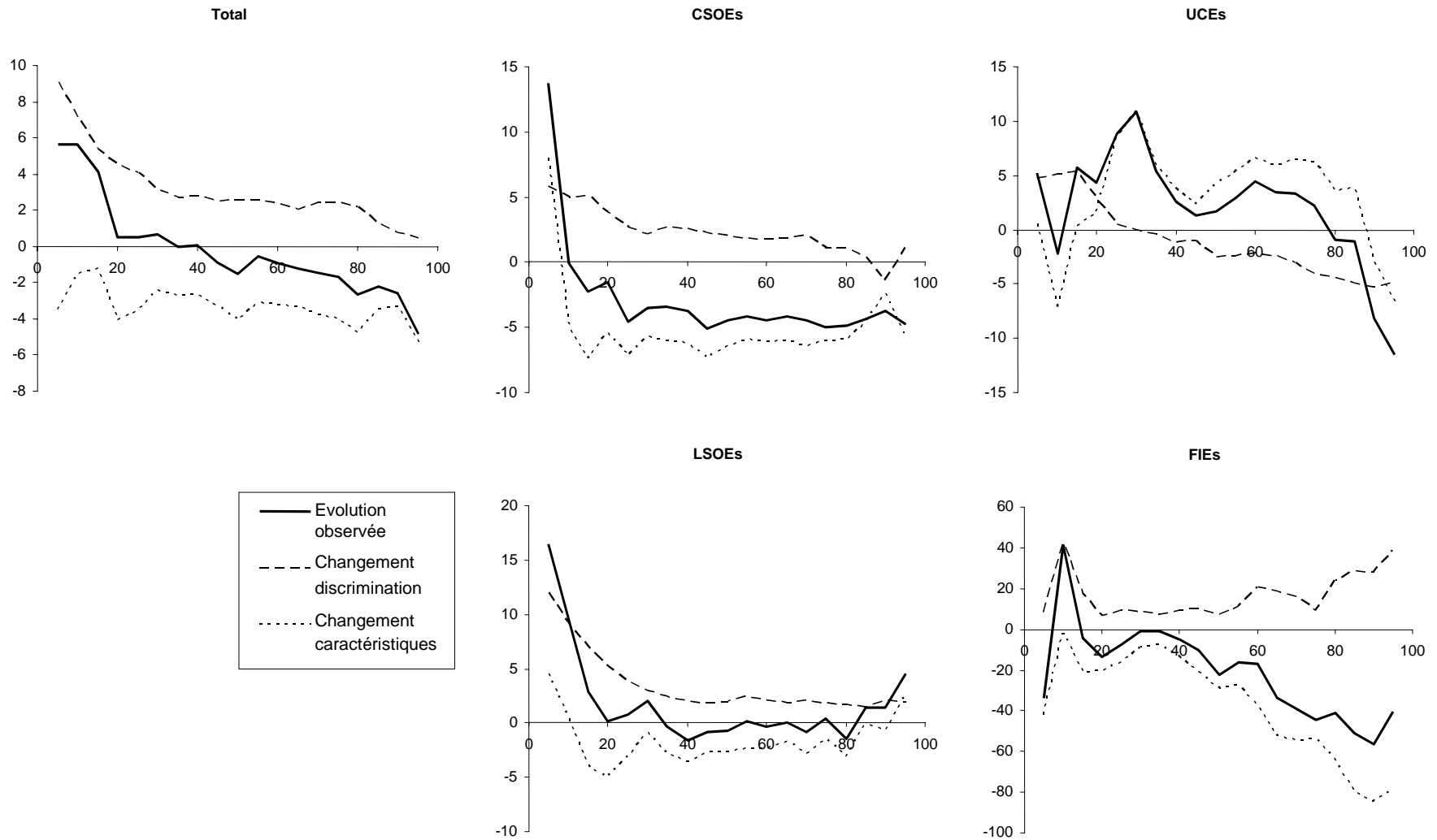
En termes de distribution, la Figure 5.2 montre que dans les SOEs locales (et aussi dans les SOEs centrales, d'une manière moins nette), l'augmentation de la discrimination est observée sur l'ensemble de la distribution et cet effet est notamment important dans le bas de l'échelle de la distribution des salaires. Pour les UCEs, malgré la diminution de la discrimination en moyenne montré par le Tableau 5.14, nous observons que la discrimination a augmenté pour ceux qui ont les revenus les plus faibles.

Tableau 5.14 – Décomposition dynamique des écarts salariaux entre hommes et femmes, par type d'entreprises (1988-95)

Type de propriété	Salaire observé en 1988		Salaire observé en 1995		Décomposition du changement observée de l'écart		Changement de la discrimination	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Min	Max	Min	Max
Total	3733	4431	5375	6329				
<i>Ecart observé</i>	18.7%		17.7%					
<i>Changement observé de l'écart</i>			-0.9%		-5.5%	-5.1%	4.1%	4.6%
SOEs centrales	4058	4671	6115	6912				
<i>Ecart observé</i>	15.1%		13.0%					
<i>Changement observé de l'écart</i>			-2.1%		-5.2%	-1.8%	-0.3%	3.2%
SOEs locales	3825	4404	5400	6225				
<i>Ecart observé</i>	15.2%		15.3%					
<i>Changement observé de l'écart</i>			0.1%		-5.6%	-5.3%	5.5%	5.7%
Entreprises collectives urbaines	3190	3799	4398	5152				
<i>Ecart observé</i>	19.1%		17.2%					
<i>Changement observé de l'écart</i>			-1.9%		3.0%	4.1%	-6.0%	-5.0%
Entreprises à capitaux étrangers	4533	6078	6993	7770				
<i>Ecart observé</i>	34.1%		11.1%					
<i>Changement observé de l'écart</i>			-23.0%		-44.7%	5.0%	-28.0%	21.7%

Notes: Décompositions basée sur les résultats des estimations présentés dans les Tableaux 4.10 et 4.11.

Figure 5.2 – Décompositions dynamiques des écarts salariaux entre hommes et femmes par centile



L'interprétation des résultats

D'abord, nos résultats de décompositions révèlent que, pendant le processus de la réforme, la discrimination à l'égard des femmes a augmenté dans les entreprises étatiques, tandis qu'elle s'est atténuée dans les entreprises collectives urbaines. L'augmentation de la discrimination est notamment importante dans les SOEs supervisées par les gouvernements locaux. Nous soulignons aussi qu'entre 1988 et 1995 dans les SOEs, la dotation des caractéristiques des hommes et celle des femmes se sont rapprochées, tandis que dans les UCEs elles se sont éloignées.

Lorsque l'emploi et les salaires étaient décidés par le gouvernement, ce dernier faisait l'effort d'éliminer la discrimination à l'encontre des femmes héritée des pensées confucianistes (Meng et Miller, 1995). Avec l'avancement de la réforme, le gouvernement a tendance à accorder moins d'importance à la question de l'égalité hommes-femmes. Les managers des SOEs ont obtenu plus d'autonomie dans la détermination des salaires. Pourtant, les SOEs sont toujours protégées de la concurrence et bénéficient de contraintes budgétaires molles. Tout cela laisse place à la réapparition de comportements discriminatoires dans les SOEs. Notamment, les SOEs supervisées par les gouvernements locaux, qui ont une plus grande autonomie dans la détermination des salaires et s'éloignent plus du contrôle du gouvernement central, ont connu une augmentation plus importante de la discrimination.

En revanche, nos résultats pour les UCEs suggèrent qu'au sein de ces entreprises, il se peut que les réformes du marché et l'accroissement de la concurrence provenant des autres types d'entreprises aient suscité des comportements plus orientés vers le marché. Cela conduit à la diminution de la discrimination à l'égard des femmes qui est coûteuse et inefficace.

Nos résultats pour 1995 montrent aussi une opposition entre les entreprises nationales et les entreprises étrangères. Dans ces dernières, l'écart salarial entre hommes et femmes est entièrement dû aux différences de caractéristiques. Ce résultat semble valider l'interprétation consistant à considérer que la recherche d'efficacité des FIEs, plus fortement soumises aux mécanismes de marché, entraîne un affaiblissement des rigidités et une baisse de la discrimination. Il corrobore l'étude de Maurer-Fazio et Hughes (2002) qui montrent que la discrimination à l'égard des femmes est la moins

importante dans les entreprises joint-venture¹⁴⁰. Il corrobore aussi le résultat trouvé par Braunstein et Brenner (2007) avec les mêmes données de CHIP. Ils trouvent qu'en 1995, les femmes tirent davantage de bénéfices des IDE que les hommes en termes de salaires, à caractéristiques égales. Ils expliquent ce résultat par la ségrégation des hommes et des femmes selon le secteur industriel. Etant donné que les femmes sont plus aptes aux emplois dans les secteurs intensifs en travail et orientés vers l'exportation, il est possible qu'elles soient plus bénéficiaires de l'entrée des IDE qui se concentrent dans ces secteurs jusqu'au milieu des années 1990.

L'absence de discrimination à l'égard des femmes dans les FIEs tient également au fait que par rapport aux SOEs, les FIEs offrent, à caractéristiques égales, des salaires horaires plus élevés aux femmes (voir la section 1). Une différence majeure entre les FIEs et les SOEs concerne le temps de travail, qui est beaucoup plus élevé dans les FIEs. D'une part, les FIEs demandent à leurs employés un investissement en temps plus important ; 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 FIE 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. 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.

Nous devons tout de même noter que dans la littérature, l'interprétation de la partie non-expliquée de l'écart salarial de genre est un sujet controversé. Elle peut être attribuée soit à la discrimination de genre soit à la différence de productivité non observée entre hommes et femmes (Altonji et Blank, 1999). Ainsi nous pouvons apporter les interprétations alternatives à l'écart salarial non-expliqué. Par exemple, l'augmentation de la discrimination révélée dans le secteur étatique peut aussi refléter le fait que les revenus dans les SOEs s'associent plus étroitement aux qualifications non-observées des travailleurs et moins à leurs caractéristiques observables tels que

¹⁴⁰ Maurer-Fazio et Hughes (2002) montrent que la position relative d'une femme médiane par rapport à la distribution de salaires des hommes est la plus élevée dans les entreprises joint-venture, et que pour les femmes qui trouvent leur emploi par les moyens concurrentiels, l'écart salarial imputé à la discrimination est plus faible.

l'éducation ou l'expérience. Similairement, la baisse du poids de l'écart salarial non-expliqué constatée dans les entreprises collectives urbaines peut être expliquée par la structure des salaires initialement plus individualiste dans cette catégorie d'entreprises.

Conclusion

L'impact des réformes économiques sur les inégalités salariales de genre constitue un sujet intéressant de la littérature. Dans ce chapitre, en combinant l'analyse de la segmentation du marché du travail avec celle de la discrimination à l'égard des femmes, nous avons apporté des informations complémentaires à ce sujet.

D'une part, nous avons mis en évidence les différences entre sexes en matière de segmentation par type d'entreprise en 1995. Il s'avère que les hommes sont plus favorisés dans les SOEs tandis que les femmes sont privilégiées dans les FIEs. Par rapport aux SOEs, les FIEs offrent, à caractéristiques égales, des salaires horaires plus élevés aux femmes et moins élevés aux hommes. En revanche, dans les SOEs, la surrémunération est plus importante pour les hommes.

Nous trouvons aussi que la segmentation du marché du travail conduit à une discrimination indirecte à l'encontre des femmes, étant donné que les femmes sont surreprésentées dans les entreprises collectives urbaines qui offrent des salaires plus faibles, et que les hommes sont surreprésentés dans les SOEs centrales ou provinciales, plus rémunératrices.

D'autre part, à l'aide des données CHIP de 1988 et 1995, nous comparons, entre différents types d'entreprises, les écarts salariaux entre hommes et femmes, la discrimination à l'égard des femmes ainsi que leur évolution dans le temps. Nous trouvons qu'entre 1988 et 1995, la discrimination à l'égard des femmes a augmenté dans les SOEs centrales et locales, l'augmentation étant notamment importante dans les SOEs locales. En revanche, la discrimination s'est réduite dans les UCEs. Enfin, dans les FIEs, en 1995, l'écart salarial entre hommes et femmes est entièrement dû aux différences de caractéristiques.

Ce dernier résultat peut être relié au résultat précédent concernant la différence entre hommes et femmes en matière de segmentation. Ces résultats suggèrent donc que les femmes employées dans les FIEs ont des caractéristiques moins favorables non

seulement par rapport à celles employées dans les SOEs mais aussi par rapport aux hommes employés dans les FIEs, pourtant elles obtiennent des salaires plus élevés, à caractéristiques égales.

Un autre résultat intéressant concerne l'évolution de la discrimination au niveau des différentes échelles de la distribution des salaires. Nous observons que la discrimination a plus fortement augmenté pour les travailleurs à bas salaires dans les SOEs centrales, les SOEs locales et les UCEs.

En résumé, nos résultats révèlent plusieurs aspects de la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail urbain en transition. D'abord, la décentralisation dans les SOEs conduit à l'augmentation de la discrimination à l'égard des femmes. L'augmentation est notamment importante dans les SOEs locales. Ensuite, dans les secteurs plus libéralisés (UCEs et FIEs), la discrimination à l'égard des femmes a diminué. Enfin, la structure segmentée du marché du travail entre différents types d'entreprises affecte significativement les inégalités salariales de genre.

CONCLUSION GENERALE

Au cours de son processus de transition vers une économie de marché, l'Etat chinois a choisi de réformer le secteur étatique 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. A cause de la nature graduelle et partielle de la réforme, les entreprises d'arrangements institutionnels distincts coexistent sur le marché du travail urbain. 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 urbains. Cette thèse a proposé, d'une part, une étude de la segmentation du marché du travail par type d'entreprise dans le contexte particulier de la transition économique chinoise et d'autre part, des analyses conjointes de la segmentation par type d'entreprise et de la discrimination de genre.

Pendant la première phase de la réforme du secteur étatique, les managers des SOEs ont obtenu une plus grande autonomie de décision en termes de salaires. En revanche, leur autonomie en termes d'emploi est beaucoup plus restreinte : le licenciement dans les SOEs reste toujours sous le strict contrôle de l'Etat. D'ailleurs, en absence d'un système indépendant de sécurité sociale, les SOEs doivent continuer à fournir des bénéfices sociaux (le logement, les soins médicaux, l'éducation des enfants, les retraites...) à leurs employés. Parallèlement, l'expansion d'un secteur non-étatique a permis non seulement la création de l'emploi en dehors du secteur étatique mais aussi l'introduction des forces concurrentielles sur le marché du travail, étant donné que les entreprises non-étatiques déterminent leur politique d'emploi et leur échelle de salaires en poursuivant essentiellement l'objectif de maximisation du profit.

Pendant cette phase de la réforme, les salaires ainsi que les rendements de l'éducation, qui étaient maintenus aux niveaux faibles, ont généralement augmenté et la structure des salaires, qui était fortement égalitaire, est devenue plus dispersée. Néanmoins, il est aussi constaté que les salaires dans les SOEs ont excessivement augmenté et que le processus de la réaffectation de la main-d'œuvre entre les secteurs étatique et non-étatique est stagnant, malgré l'accroissement des sureffectifs dans le secteur étatique ou les rendements de l'éducation plus élevés dans le secteur non-étatique. En effet, la détermination des salaires et de l'emploi dans les SOEs est fortement conditionnée par leurs rigidités institutionnelles. Cela mène à une segmentation du marché du travail entre le secteur étatique et le secteur non-étatique.

Les différences institutionnelles sont remarquées non seulement entre les entreprises étatiques et non-étatiques. Elles sont aussi importantes entre les entreprises collectives urbaines, les entreprises privées nationales et les entreprises à capitaux étrangers. Au cours de la première phase de la réforme, les entreprises privées nationales subissent des politiques restrictives et se développent sous contraintes, ce sont essentiellement les entreprises collectives urbaines (UCEs) qui ont contribué à la création de l'emploi. Les UCEs fonctionnent dans un environnement plus favorable par rapport aux entreprises privées nationales et plus libéralisé par rapport aux SOEs. Néanmoins, elles sont destinées à jouer un rôle complémentaire par rapport aux SOEs et les emplois dans ces entreprises sont moins qualifiés et moins protégés. En revanche, les entreprises à capitaux étrangers (FIEs) fonctionnent sous un régime réglementaire beaucoup plus favorable et disposent d'une large autonomie de gestion. Elles sont capables d'offrir des meilleures rémunérations et perspectives professionnelles aux travailleurs. Enfin, parmi les SOEs, la distinction se fait aussi entre les SOEs supervisées par le gouvernement central et celles supervisées par les gouvernements locaux. Ces premières se trouvent plus souvent dans les secteurs de monopole, elles sont plus protégées par l'Etat et ont des contraintes budgétaires plus molles, tandis que ces dernières sont relativement plus assujetties à la concurrence et ont des contraintes budgétaires plus dures.

La première partie de nos analyses empiriques a examiné les écarts salariaux entre quatre types d'entreprises dans la Chine urbaine en 1995. Nous constatons que les salaires annuels sont les plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers, viennent ensuite les SOEs centrales puis les SOEs locales et les entreprises collectives urbaines.

Nos résultats de décompositions confirment l'hypothèse que la segmentation du marché du travail urbain est à l'origine d'une part importante des différentiels salariaux entre les entreprises de différents types de propriété.

D'abord, parmi les entreprises nationales, les écarts de salaires sont essentiellement expliqués par la différence de propriété. Cet effet de la propriété est en faveur des SOEs par rapport aux entreprises collectives urbaines, il est aussi en faveur des SOEs centrales par rapport aux SOEs locales.

Ensuite, entre les entreprises à capitaux étrangers (FIEs) et les entreprises nationales, le temps de travail plus élevé dans les FIEs contribue de manière importante aux salaires plus élevés de leurs employés. Entre les FIEs et les SOEs locales, l'écart salarial provient principalement de la conjonction d'un effet de la propriété et de la différence de temps de travail. Par rapport aux SOEs locales, les FIEs offrent, à caractéristiques égales, les salaires horaires plus élevés qui leur permettent d'attirer les travailleurs. En revanche, l'écart de salaire entre les FIEs et les SOEs centrales est essentiellement dû au temps de travail plus important dans les FIEs et ne suffit pas pour convaincre les employés de ces grandes SOEs à quitter leurs emplois.

Enfin, nos résultats montrent que les employés des UCEs ont, en moyenne, les caractéristiques moins favorables et ils sont aussi moins bien payés à caractéristiques et à temps de travail égaux, non seulement par rapport aux employés des SOEs mais aussi par rapport à ceux des FIEs.

Ces résultats mettent en lumière l'évolution de la réforme de la propriété après le milieu des années 1990.

Comme le confirment nos résultats, jusqu'au milieu des années 1990, les salaires sont surélevés dans le secteur étatique. D'ailleurs, les sureffectifs y sont de plus en plus importants. Au cours des années 1990, la libéralisation économique s'accroît et la concurrence du secteur non-étatique s'intensifie de sorte que la situation financière des SOEs devient insoutenable. Depuis 1994, les SOEs locales, qui sont plus exposées à la concurrence du marché, sont d'abord poussées à la privatisation, vu que les gouvernements locaux ne peuvent plus maintenir la protection de l'emploi et du salaire dans ces entreprises. En revanche, la réforme des SOEs centrales ou provinciales ne s'est répandue qu'à la fin des années 1990. Beaucoup d'entre elles sont considérées comme le pilier de l'économie et continuent à occuper une position privilégiée. La

restructuration des SOEs s'accompagne de la réduction considérable des effectifs. D'après les statistiques du gouvernement, de 1995 à 2001, le nombre des travailleurs employés dans le secteur étatique a chuté de près de moitié, passant de 113 à 67 millions (Giles *et al.*, 2006). Les réformes du système de sécurité sociale se sont aussi déployées, dans les domaines des retraites, de l'assurance chômage, de l'assurance des soins médicaux et de la libéralisation du logement (Dong et Ye, 2003).

En même temps, le secteur des entreprises collectives urbaines s'est rétréci de façon spectaculaire et la propriété privée a gagné progressivement de la légitimité. Le secteur privé (incluant les entreprises nationales et étrangères) est passé de moins de 5% de l'emploi urbain en 1988 à près de 15% en 1995, et 33% en 2002. Avec le durcissement des contraintes budgétaires dans les SOEs et le développement plus important du secteur non-étatique, les travailleurs bien éduqués commencent à migrer vers le secteur non-étatique (Fleisher *et al.*, 2005), les taux de rendements de l'éducation parmi les différentes catégories d'entreprises convergent (Dong et Bowels, 2002 ; Zhang *et al.*, 2005).

La deuxième partie de nos analyses empiriques révèle que la segmentation du marché du travail et l'hétérogénéité de comportements des différents types d'entreprises ont des impacts sur les inégalités salariales de genre. A l'aide des données CHIP de 1988 et 1995, nous trouvons que la discrimination à l'égard des femmes a augmenté dans les SOEs centrales et locales et s'est réduite dans les entreprises collectives urbaines. L'augmentation de la discrimination dans les SOEs peut être expliquée par l'accroissement de l'autonomie des managers des SOEs et l'atténuation de l'importance accordée à l'égalité hommes-femmes par le gouvernement. En effet, l'augmentation de la discrimination est notamment importante dans les SOEs locales qui ont une plus grande autonomie et s'éloignent plus du contrôle de l'Etat. La diminution de la discrimination dans les UCEs suggère qu'au sein de ces entreprises, les réformes du marché et l'accroissement de la concurrence provenant des autres types d'entreprises ont dissuadé les comportements inefficients de discrimination.

Il est aussi montré que les FIEs ont tendance à offrir les salaires plus élevés aux femmes, à caractéristiques égales. Ce résultat semble confirmer l'hypothèse que la discrimination à l'égard des femmes est la plus faible dans le secteur le plus libéralisé. Une autre tentative d'interprétation est relative à l'effort des FIEs visant à attirer les travailleurs féminins dans le contexte de la segmentation du marché du travail en faveur

du secteur étatique. Nous remarquons que ce résultat corrobore celui de Braunstein et Brenner (2007). Ils utilisent les mêmes données de CHIP et trouvent qu'en 1995, les femmes tirent davantage de bénéfices des IDE que les hommes en termes de salaires, à caractéristiques égales. Ils l'expliquent par la ségrégation des hommes et des femmes selon le secteur industriel. Dans les bases de données de CHIP de 1988 et 1995, le nombre de travailleurs observés dans les FIEs est très faible et ne nous permet pas d'étudier l'effet du secteur d'activité. D'ailleurs, ces bases ne couvrent pas les migrants ruraux qui travaillent en ville, tandis que les femmes migrantes employées dans les FIEs sont nombreuses. Pour mieux comprendre le comportement des FIEs en termes de discrimination de genre, il est nécessaire de mener les analyses plus approfondies à l'aide des bases de données plus complètes.

Cette étude illustre la structure du marché du travail urbain et examine les différentiels salariaux liés à la diversification de la propriété des entreprises pendant la première phase de la réforme économique chinoise. Après le milieu des années 1990, le processus de la libéralisation s'est accéléré et la structure du marché du travail a connu des changements plus importants. Le nombre des entreprises contrôlées par l'Etat a fortement diminué. Les formes des entreprises non-étatiques se diversifient et la taille du secteur privé s'accroît de manière considérable. La prolongation des analyses avec les nouvelles bases de données offrirait des renseignements intéressants concernant les évolutions de la segmentation du marché du travail.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abowd, J. M., Kramarz, F., Margolis, D. N., 1999, “High Wage Workers and High Wage Firms”, *Econometrica*, 67 (2): 251-333.
- Abowd, J. M., Lemieux, T., 1993, “The Effects of Product Market Competition on Collective Bargaining Agreements: The Case of Foreign Competition in Canada”, *Quarterly Journal of Economics*, 108(4): 983-1014.
- Abramovitz, M., 1956, *Resource and Output Trends in the United States since 1870*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Adamchik, V. A., Bedi, A. S., 2003, “Gender Pay Differentials during the Transition in Poland”, *The Economics of Transition*, 11 (4): 697–726.
- Adams, J. S., 1963, “Toward an Understanding of Inequity”, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67: 422-436.
- Aigner, D. J., Cain, G. G., 1977, “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets”, *Industrial and Labor Relations Review*, 30 (2): 175-187
- Aitken, B., Harrison, A., Lipsey, R. E., 1996, “Wages and Foreign Ownership: A Comparative Study of Mexico, Venezuela, and the United States”, *Journal of International Economics*, 40: 345-371.
- Akerlof, G., 1982, “Labor Contracts as Partial Gift Exchange”, *Quarterly Journal of Economics*, 97: 543 - 569.
- Altonji, J. G., Blank, R. M., 1999, “Race and Gender in the Labor Market”, In: O. Ashenfelter and D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, edition 1, Vol. 3, Chapter 48, pp. 3143-3259, Elsevier.
- Anker, R., 1998, *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: ILO.
- Appleton, S., Knight, J., Song, L., Xia, Q. J., 2004, “Contrasting Paradigms Segmentation and Competitiveness in the Formation of the Chinese Labour Market”, *Journal of Chinese Economics and Business Studies*, 2 (3):185-205.
- Appleton, S., Song, L., Xia, Q., 2005, “Has China Crossed the River? The Evolution of Wage Structure in Urban China during Reform and Retrenchment”, *Journal of Comparative Economics*, 33: 644-663.
- Arrow, K. J., 1973b, “The Theory of Discrimination”, In: *Discrimination in Labor Markets*, Ashenfelter O. and Rees A. (Eds.), Princeton University Press:3-33.

- Artecona, R., Cunningham, W., 2002, "Effects of Trade Liberalization on the Gender Wage Gap in Mexico", *Policy Research Report Working Paper No. 21*, World Bank
- Averitt, R., 1968, *The Dual Economy*. New York: W. W Norton and Co Inc.
- Baden, S., Joekes, S., 1993, "Gender Issues in the Development of the Special Economic Zones and Open Areas in the People's Republic of China", Paper prepared for presentation at Fudan University seminar "Women's Participation in Economic Development," Shanghai, People's Republic of China, April.
- Banque Mondiale, 1992, *Reform in 1990 and the Role of Planning*. Washington, DC: World Bank.
- Banque Mondiale, 1995, *Bureaucrats in Business*. New York: Oxford University Press.
- Banque Mondiale, 1996, *China: Reform of State-Owned Enterprises*, China and Mongolia Department, East Asia and Pacific Region, Report No. 14924-CHA.
- Banque Mondiale, 1997, *Sharing Rising Incomes Disparities in China*. Washington, DC: World Bank.
- Becker, G. S., 1957, 1971, 2nd ed., *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press.
- Becker, G. S., 1962, "Investment in Human Capital: a Theoretical Analysis", *Journal of Political Economy*, 70(5) Part 2: Investment in Human Beings, 9-49.
- Becker, G. S., 1964, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press; second edition, 1975; third edition, 1993.
- Becker, G. S., 1985, "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, 3(1): S33-58.
- Becker, G. S., Chiswick, B. R., 1966, "Education and the Distribution of Earnings", *American Economic Review*, 56(1/2): 358-369.
- Beckerman, W., Jenkinson, T. J., 1990, "Wage Bargaining and Profitability: A Disaggregative Analysis", *Labor*, 4(3): 57-78.
- Behrman, J. R., 1999, "Labor Markets in Developing Countries", In: O. Ashenfelter and D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3B, Chap. 43: 2859-2939, Amsterdam: North Holland Publishing Co.
- Ben-Porath, Y., 1967, "The Production of Human Capital and the Life-Cycle of Earnings", *Journal of Political Economy*, 4: 352-365.
- Benito, A., 2000, "Inter-Industry Wage Differentials in Great Britain", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62 (0): 727-46.
- Benjamin, D., Brandt, L., Giles, J., Wang, S., 2004, "Welfare, Distribution and Poverty: Living Standards in China during the Transition Period", manuscrit non publié.
- Bergmann, B., 1971, "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment," *Journal of Political Economy*, 79: 294-313.
- Bergmann, B., 1974, "Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race and Sex", *Eastern Economic Journal*, (April/July): pp 103-110.

- Berik, G., Rodgers, Y., Zveglic, J., 2004, "International Trade and Gender Wage Discrimination: Evidence from East Asia", *Review of Development Economics*, 8(2): 237-254.
- Berman, E., Machin, S., 2000 "Skilled-Biased Technology Transfer: Evidence of Factor-Biased Technological Change in Developing Countries", Boston University, Department of Economics.
- Bishop, J. A., Luo, F., Wang, F., 2005, "Economic transition, gender bias, and the distribution of earnings in China", *Economics of Transition*, 13(2): 239-259.
- Blackburn, M., Neumark, D., 1991, "Unobserved Ability, Efficiency Wages, and Interindustry Wage Differentials", *NBER Working Paper No. 3857*.
- Blanchard, O. J., Summers, L. H., 1986, "Hysteresis and the European Unemployment Problem", In: S. Fischer (ed.), *NBER Macroeconomics Annual*, 1: 15-78, Cambridge: MIT Press.
- Blanchard, O., 1997, *The Economics of Post-Communist Transition*. Clarendon Press, Oxford.
- Blanchflower, D. G., Oswald, A. J., Garrett, M. D., 1990, "Insider Power in Wage Determination", *Economica*, 57(226): 143-170.
- Blanchflower, D. G., Oswald, A. J., Sanfey, P., 1996, "Wages, Profits, and Rent-sharing", *Quarterly Journal of Economics*, 111: 227-251.
- Blau, F. D., Kahn, L. M., 1992, "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons", *American Economic Review*, 82 (2): 533-538.
- Blau, F. D., Kahn, L. M., 1996, "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison", *Economica*, New Series, Supplement: Economic Policy and Income Distribution, 63 (250): S29-S62.
- Blau, F. D., Beller, A. H., 1988, "Trends in Earnings Differentials by Gender: 1971-1981", *Industrial and Labor Relations Review*, 41 (4) : 513-529.
- Blinder, A. S., 1973, "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *Journal of Human Resources*, 8 (4): 436-55.
- Bluestone, B., 1970, "The Tripartite Economy: Labour Markets and the Working Poor", *Poverty and Human Resources Abstracts*, 5(4): 15-35.
- Boeri, T., 2000, *Structural Change, Welfare Systems and Labor Reallocation*. Oxford: Oxford University Press.
- Boeri, T., Terrell, K., 2002, "Institutional Determinants of Labor Reallocation in Transition", *Journal of Economic Perspectives*, 16(1): 51-76.
- Borjas, G. J., 2000, *Labor Economics*, McGraw-Hill.
- Bourguignon, F., Fournier, M., Gurgand, M., 2007, "Selection Bias Corrections Based On The Multinomial Logit Model: Monte Carlo Comparisons", *Journal of Economic Surveys*, 21(1): 174-205.
- Brainerd, E., 1998, "Winners and Losers in Russia's Economic Transition", *American Economic Review*, 88(5): 1094-1116.

- Brainerd, E., 2000, "Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union", *Industrial and Labor Relations Review*, 54(1): 138-162.
- Bramall, C., 2001, "Research Report: The Quality of China's Household Income Surveys", *The China Quarterly*, 167: 689-705.
- Brandt, L., Holz, C. A., 2006, "Spatial Price Differences in China: Estimates and Implications", *Economic Development and Cultural Change*, 55 (1): 43–86.
- Braunstein, E., 2002, "Gender, FDI and Women's Autonomy: A Research Note on Empirical Analysis", *Working Paper No.49*, Political Economy Research Institute, University of Massachusetts at Amherst.
- Braunstein, E., 2006, "Foreign Direct Investment, Development and Gender Equity: A Review of Research and Policy", Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.
- Braunstein, E., Brenner, M., 2007; "Foreign Direct Investment and Gendered Wages in Urban China", *Feminist Economics*, 13(3-4): 213-237.
- Broadman, H., 1996, *Policy Options for Reform of Chinese State-Owned Enterprises*, Washington: World Bank.
- Broadman, H. G and Sun. X., 1997, "The Distribution of Foreign Direct Investment in China", *The World Economy*, 20(3): 339-361.
- Bulow, J. I., Summers, L. H., 1986, "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment", *Journal of Labor Economics*, 4(3): 376-414.
- Byrd, W. A., 1991, "Contractual Responsibility System in Chinese State-owned Industry: A Preliminary Assessment", In: N. Campbell (Ed.), *Advance in Chinese Industrial Studies* (pp. 7-35). London: JAI Press.
- Byrd, W. A., 1992, *Chinese Industrial Firms under Reform*, New York: Oxford University Press.
- Byron, R. P., Manaloto, E. Q., 1990, "Returns to Education in China", *Economic Development and Cultural Change*, 38 (4): 783-796.
- Cahuc, P., Zylberberg, A., 1996, *Economie du Travail : la Formation des Salaires et les Déterminants du Chômage*. Paris: De Boeck et Larcier.
- Cai, F., 2003a, "Reform of Labor Policy in China: A Perspective of Political Economy", *Working Paper Series No.28*, Institute of Population and Labor Economics, Chinese Academy of Social Sciences.
- Cai, F., Du, Y., Wang, M., 2005, "How Close Is China To A Labor Market?", Beijing: The Commercial Press.
- Cai, F., Park, A., Zhao, Y. H., 2007, "The Chinese Labor Market in the Reform Era", In: L. Brandt and T. G. Rawski (Eds.), *China's Great Economic Transformation*, Cambridge University Press, New York.
- Cai, F., Wang, D. W., Yang, D., 2002, "Regional Disparity and Economic Growth in China: The Impact of Labor Market Distortions", *China Economic Review*, 111 : 1–16.
- Cain, G. G., 1976, "The Challenge of Segmented Labor Market Theory to Orthodox Theory: a Survey", *Journal of Economic Literature*, 14 :1215–1257.

- Cain, G. G., 1986, "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey", In: O. Ashenfelter and R. Layard (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, Chapter 13, pp. 693-781, Elsevier.
- Cairnes, J. E., 1874, *Some Leading Principles in Political Economy*. London: Macmillan.
- Card, D., 1999, "The Causal Effect of Education on Earnings", In: O. Ashenfelter and D. Card (Eds.), *The Handbook of Labor Economics*, Vol. III, Amsterdam: Elsevier.
- Carruth, A., Collier, W., Dickerson, A., 2004, "Inter-industry Wage Differences and Individual Heterogeneity", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 55 (5): 811-46.
- Cao, Y. Z., Qian, Y. Y., Weingast B. R., 1999, "From Federalism, Chinese Style to Privatization, Chinese Style", *The Economics of Transition*, 7(1): 103-131.
- Chase, R. S., 1998, "Markets for Communist Human Capital: Returns to Education and Experience in Post-Communist Czech Republic and Slovakia", *Industrial and Labor Relations Review*, 51(3): 401-423.
- Chen, C. L., 1997a, "The Evolution and Main Features of China's Foreign Direct Investment Policies", *Working Paper No. 97/15*, Chinese Economics Research Center, University of Adelaide.
- Chen, C. L., 1997b, "The Composition and Location Determinants of Foreign Direct Investment in China's Manufacturing", *Working Paper No. 97/13*, Chinese Economics Research Center, University of Adelaide.
- Chen, D., 1995, *Chinese Firms Between Hierarchy and Market: The Contract Management Responsibility System*. London: Macmillan.
- Chen, B., Feng, Y., 2000, "Determinants of Economic Growth in China: Private Enterprises, Education, and Openness", *China Economic Review*, 11(1): 1-15.
- Chen, J., Fleisher, B., 1996, "Regional Income Inequality and Economic Growth in China", *Journal of Comparative Economics*, 22: 141-164.
- Chen, K., Jefferson, G. H., Rawski, T. G., Wang, H. C., Zheng, Y. X., 1988a, "New Estimates of Fixed Investment and Capital Stock for Chinese State Industry", *China Quarterly*, 114: 243-266.
- Chen, K., Jefferson, G. H., Rawski, T. G., Wang, H. C., Zheng, Y. X., 1988b, "Productivity Change in Chinese Industry, 1953-1985", *Journal of Comparative Economics*, 12:570-91.
- Chen, Y., Démurger, S., Fournier, M., 2005, "Earnings Differentials and Ownership Structure in Chinese Enterprises", *Economic Development and Cultural Change*, 53 (4): 933-58.
- Chen, Y., Démurger, S., Fournier, M., 2004, "Salary Differentials According to Sex in Urban China", *China perspectives*, 54: 29-38.
- China International Taxation Research Council, 2000, *China's Entry to WTO and Its Taxation Reform* (en chinois), Beijing: China Taxation Press.
- Chiswick, B. R., 1967, *Human Capital and the Distribution of Personal Income*, Unpublished Ph.D. Dissertation, Columbia University.
- Chiswick, B. R., 1997, "Interpreting the Coefficient of Schooling in the Human Capital Earnings Function", *World Bank Policy Research Working Paper No. 1790*.

- Chiswick, B. R., 2003, "Jacob Mincer, Experience and the Distribution of Earnings", *Review of Economics of the Household*, 1(4): 343-361.
- Choe, C. W., Yin, X. K., 2000, "Contract Management Responsibility System and Profit Incentives in China's State-owned Enterprises", *China Economic Review*, 11 : 98-112.
- Christofides, L. N., Oswald, A. J., 1992, "Real Wage Determination and Rent-Sharing in Collective Bargaining Agreements", *Quarterly Journal of Economics*, 107(3): 985-1002.
- Coady, D. P., Wang, L. M., 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.
- Curd, A., Julian, A., Sabow, A., Seligman, L., 2007, "The Impact of Foreign Direct Investment on Chinese Women", In Dayal-Gulati, A. and Finn, M. (Eds.), *Global Corporate Citizenship*, Northwestern University Press.
- Dahl, G. B., 2002, "Mobility and the Return to Education : Testing a Roy Model with Multiple Markets", *Econometrica*, 70(6) : 2367-2420.
- Davin, D., 2004, "The Impact of Export-oriented Manufacturing on the Welfare Entitlements of Chinese Women Workers", in S. Razavi, R. Pearson, C. Danloy (eds), *Globalisation, Export-oriented Employment and Social Policy: Gendered Connections*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- De Brauw, A., Rozelle, S., 2004, "Returns to Education in Rural China", Working paper, Department of Agricultural and Resource Economics, University of California, Davis.
- De Menil, G., 1971, *Bargaining: Monopoly Power versus Union Power*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Démurger, S., Fournier, M., Chen, Y., 2007, "The Evolution Of Gender Earnings Gaps And Discrimination In Urban China, 1988-95", *The Developing Economies*, 45(1): 97-121.
- Démurger, S., Sachs, J. D., Woo, W. T., Bao, S. M., Chang, G., Mellinger, A., 2002, "Geography, Economic Policy, and Regional Development in China", *Asian Economic Papers*, MIT Press, 1(1): 146-197.
- Denison, E. F., 1962, "The Source of Economic Growth in the United States and Alternatives before US", New York: Committee for Economic Development.
- Dickens, W. T., 1986, "Wages, Employment and the Threat of Collective Action by Workers", *NBER Working Paper No. 1856*.
- Dickens, W. T., Lang, K., 1985, "A Test of Dual Labor Market Theory", *American Economic Review*, 75: 792-805.
- Dickens, W. T., Lang, K., 1987, "A Goodness of Fit Test of Dual Labor Market Theory", *NBER Working Paper No. 2350*.
- Dickens, W. T., Lang, K., 1988, "The Reemergence of Segmented Labor Market Theory", *American Economic Review*, 78(2): 129-34.
- Dickens, W. T., Lang, K., 1992, "Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence", *NBER Working Paper No. W4087*.

- Dickens, W. T., Katz, L. F., 1987a, "Inter-Industry Wage Differences and Industry Characteristics", In: Lang K. and Leonard J. (Eds.), *Unemployment and the Structure of Labour Market*, Basil Blackwell: Oxford.
- Dickens, W. T., Katz, L. F., 1987b, "Interindustry Wage Differences and Theories of Wage Determination", *NBER Working Paper 2271*.
- Doeringer, P., Piore, M., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: D.C. Heath.
- Dong, X. Y., Bowles, P., 2002, "Segmentation and Discrimination in China's Emerging Industrial Labor Market", *China Economic Review*, 13 (2-3): 170-196.
- Dong, X. Y., Putterman, L., 2000, "Pre-reform Industry and State Monopsony in China", *Journal of Comparative Economics*, 28: 32-60.
- Dong, X. Y., Putterman, L., 2001, "On the Emergence of Labour Redundancy in China's State Industry: Findings from a 1980-1994 Data Panel", *Comparative Economic Studies*, 43(2): 111-128.
- Dong, X. Y., Putterman, L., 2002, "China's State-owned Enterprises in the First Reform Decade: An Analysis of a Declining Monopsony", *Economics of Planning*, 35 (2): 109-139.
- Dong, X. Y., Putterman, L., 2003, "Soft Budget Constraints, Social Burdens, and Labor Redundancy in China's State Industry", *Journal of Comparative Economics*, 31(1): 110-133.
- Dong, X. Y., MacPhail, F., Bowles, P., Ho, S., 2004, "Gender Segmentation at Work in China's Privatized Rural Industry: Some Evidence from Shandong and Jiangsu", *World Development*, 32 (6) : 979-998.
- Dong, X. Y., 2005, "Wage Inequality and Between-Firm Wage Dispersion in the 1990s: A Comparison of Rural and Urban Enterprises in China", *Journal of Comparative Economics*, 33: 664-687
- Dong, K. Y., Ye, X. F., 2003, "Social Security System Reform in China", *China Economic Review*, 14: 417-425.
- Dubin, J., McFadden, D., 1984, "An Econometric Analysis of Residential Electrical Appliance Holdings and Consumption", *Econometrica*, 52(2): 345-362.
- Dunlop, J. T., 1957, "The Task of Contemporary Wage Theory", In: Taylor, W. and Pierson, F. C. (Eds.), *New Concepts In Wage Discrimination*, pp. 117-139, New York: McGraw-Hill.
- Edwards, R. C., Reich, M., Gordon, D. M., 1975, *Labour Market Segmentation*, Lexington, Mass: D. C. Heath.
- Ehrenberg, R., Schwarz, J., 1986, "Public Sector Labor Markets", In: Ashenfelter, O. and Layard, R. (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, North-Holland, Amsterdam.
- Fabricant, S., 1959, *Basic Facts on Productivity Change*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Falaris, E. M., 2004, "Private and Public Sector Wages in Bulgaria", *Journal of Comparative Economics*, 32: 56-72.
- Fan, C. C., 2001, "Migration and Labor-Market Returns in Urban China: Results from a Recent Survey of Guangzhou", *Environment and Planning*, 33: 479-508.

- Fan, C. C., 2002, "The Elite, the Natives, and the Outsiders: Migration and Labor Market Segmentation in Urban China", *Annals of the Association of American Geographers*, 92 (1): 103-124.
- Fan, C. C., 2003, "Rural-Urban Migration and Gender Division of Labor in Transitional China", *International Journal of Urban and Regional Research*, 27(1): 24-47.
- Fan, G., Woo, W. T., 1996, "State Enterprise Reform as a Source of Macroeconomic Instability", *Asian Economic Journal*, 10(3): 207-224..
- Fan, Q., 1994, "State-owned Enterprise Reform in China: Incentives and Environment", In: Q. Fan and P. Nolan, (Eds.), *China's Economic Reforms, the Costs and Benefits of Incrementalism* (pp. 137-56), London: Macmillan.
- Feenstra, R. C., Hanson, G. H., 1997, "Foreign Direct Investment and Relative Wages: Evidence from Mexico's Maquiladoras", *Journal of International Economics*, 42(3-4): 371-93.
- Fisher, I., 1906, *The Nature of Capital and Income*. New York: Macmillan.
- Fisher, I., 1912, *Elementary Principles of Economics*. New York: Macmillan.
- Flanagan, R. J., 1995, "Wage Structure in the Transition of the Czech Economy", *IMF Staff Papers*, 42(4): 836-54.
- Fleisher, B., Chen, J., 1997, "The Coast–Noncoast Income Gap, Productivity, and Regional Economic Policy in China", *Journal of Comparative Economics*, 25 (2): 220–236.
- Fleisher, B., Dong, K., Liu, Y., 1996, "Education, Enterprise Organization, and Productivity in the Chinese Paper Industry", *Economic Development and Cultural Change*, 44: 571–587.
- Fleisher, B. M., Wang X. J., 2001, "Efficiency Wages and Work Incentives in Urban and Rural China", *Journal of Comparative Economics*, 29, 645– 662.
- Fleisher, B. M., Wang, X. J., 2004, "Skill Differentials, Return to Schooling, and Market Segmentation in a Transition Economy: the Case of Mainland China", *Journal of Development Economics*, 73: 315– 328.
- Fleisher, B. M., Wang, X. J., 2005, "Returns to Schooling in China Under Planning and Reform", *Journal of Comparative Economics*, 33: 265–277.
- Fleisher, B. M., Yang, D. T., 2003, "China's Labor Market", Conference on Chinese economic policy reform, Stanford Center for International Development, Stanford University, September 18–20, 2003, Columbus, OH: Department of Economics, Ohio State University.
- Fleisher, B., Li, H. Z., Li, S., 2005a, "Job Choices, Sectoral Attachment, Educational Attainment in China's Transitional Economy", Department of Economics, The Ohio State University, Columbus, OH., manuscrit non publié.
- Fleisher, B. M., Sabirianova, K., Wang, X. J., 2005b, "Returns to Skills and the Speed of Reforms: Evidence from Central and Eastern Europe, China, and Russia", *Journal of Comparative Economics*, 33 (2), 351.
- Friedman, M., 1953, *Essay in Positive Economics*. Chicago: University of Chicago Press.

- Fu, Y. M., Gabriel, S. A., 2001, "Transitions to Private Employment: Earnings Determination, Worker Employment Preferences, and Job Turnover in Urban China", *USC Finance & Business Econ. Working Paper No. 01-21*.
- Fung, K.C., Lizaka, H., Tong, S., 2004, "FDI in China: Policy, Recent Trend and Impact", *Global Economic Review*, 32(2), 99–130.
- Fussell, E., 2000, "Making Labor Flexible: The Recomposition of Tijuana's Maquiladora Female Labor Force", *Feminist Economics*, 6(3): 59-79.
- Gao, S., Schaffer, M. E., 1998, "Financial Discipline in the Enterprise Sector in Transition Countries: How Does China Compare?", *CERT Discussion Paper No. 98/1*, Heriot-Watt University, Edinburgh.
- Giddings, L. A., 2002, "Changes in Gender Earnings Differentials in Bulgaria's Transition to Mixed-Market Economy", *Eastern Economic Journal*, 28(4): 481-97.
- Giles, J., Park, A., Cai, F., 2006, "How has Economic Restructuring Affected China's Urban Workers?", *The China Quarterly*, 185: 61-95.
- Gindling, T. H., 1991, "Labor Market Segmentation and the Determination of Wages in the Public, Private-Formal, and Informal Sectors in San José, Costa Rica", *Economic Development and Cultural Change*, 39 (3): 585-605.
- Glinskaya, E., Mroz, T. A., 2000, "The Gender Gap in Wages in Russian from 1992 to 1995", *Journal of Population Economics*, 13(2): 353–386.
- Gordon, R. H., Li, D. D., 1999, "The Effects of Wage Distortions on the Transition: Theory and Evidence from China", *European Economic Review*, 43:163-183.
- Goux, D., Maurin, E., 1999, "Persistence of Inter-Industry Wage Differentials: A Reexamination Using Matched Worker-Firm Panel Data", *Journal of Labor Economics*, 17 (3): 492-533.
- Gregory, N., Tenev, S., Wagle, D., 2000, "China's Emerging Private Enterprises: Prospects for the New Century", International Finance Corporation.
- Gregory, R. G., Borland, J., 1999, "Recent Developments in Public Sector Labor Markets", In: O. Ashenfelter and D. Card (Ed.), *Handbook of Labor Economics*, edition 1, volume 3, chapter 53, pp. 3573-3630, Elsevier.
- Griffin, K., Zhao, R. (Eds.), 1993, *The Distribution of Income in China*. London: Macmillan.
- Groves, T., Hong, Y. M., McMillan, J., Naughton, B., 1994, "Autonomy and Incentives in Chinese State Enterprises", *Quarterly Journal of Economics*, February, 183-209.
- Groves, T., Hong, Y. M., McMillan, J., Naughton, B., 1995, "China's Evolving Managerial Labor Market", *Journal of Political Economy*, 103(4): 873–882.
- Gunderson, M., 1979, "Earnings Differentials between the Public and Private Sectors", *Canadian Journal of Economics*, Canadian Economics Association, 12(2): 228-42.
- Gustafsson, B., Li, S., 2000, "Economic Transformation and the Gender Earnings Gap in Urban China", *Journal of Population Economics*, 13: 305–329.
- Gustafsson, B., Li, S., 2001, "The Anatomy of Rising Earnings Inequality in Urban China", *Journal of Comparative Economics*, 29 (1): 118-135.

- Harding, J., 1997, "Survey – China 97: Unemployment: Reforms Lengthen Job Queues", *Financial Times*, December 8.
- Harrison, B., 1972, *Education Training and the Urban Ghetto*. Baltimore: John Hopkins University Press.
- Harrison, A., Hanson, G. H., 1999, "Who Gains from Trade Reform? Some Remaining Puzzles", *Journal of Development Economics*, 59: 125-154.
- Hausman, J., 1978, "Specification Tests in Econometrics", *Econometrica*, 46: 1251-1271.
- Hay, D. A., Morris, D. J., Liu, G., Yao, S., 1994, *Economic Reform and State-Owned Enterprises in China, 1979–1987*. Oxford Univ. Press.
- Healy, T., Hsieh, D., 1997, "To Get Rich is Glorious", *Asia Week*, March 7.
- Heckman, J. J., 1979, "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, 47 (1): 153-162.
- Heckman, J. J., Hotz, V. J., 1986, "An Investigation of the Labor Market Earnings of Panamanian Males Evaluating the Sources of Inequality", *The Journal of Human Resources*, 21(4): 507-542.
- Heckman, J. J., Lochner, L. J., et Todd, P. E., 2003, "Fifty Years after Schooling, Experience, and Earnings", *NBER WP 9732*.
- Hildreth, A. K. G., Oswald, A. J., 1997, "Rent-Sharing and Wages: Evidence from Company and Establishment Panels", *Journal of Labor Economics*, 15 (2): 318-337.
- Ho, S., Dong, X. Y., Bowles, P., MacPhail, F., 2002, "Privatization and Enterprise Wage Structures during Transition: Evidence from Rural Industry in China", *Economics of Transition*, 10 (3) : 659-688.
- Holmlund, B., Zetterberg, J., 1991, "Insider Effects in Wage Determination: Evidence from Five Countries", *European Economic Review*, 35: 1009-1034.
- Howell, J., 1997, "The Chinese Economic Miracle and Urban Workers", *European Journal of Development Research*, 9(2): 148-175.
- Huang, Y., 2003, "One Country, Two Systems: Foreign-invested Enterprises. and Domestic Firms in China", *China Economic Review*, 14(4) : 404-416.
- Huang, Y., Duncan, R., 1998, "Did Competition Drive Down the Profitability of China's State-owned Enterprises?", *MOCT-MOST: Economic Policy in Transitional Economies*, 9(1): 49-60.
- Hughes, J., Maurer-Fazio, M., 2002, "Effects of Marriage, Education and Occupation on the Female/Male Wage Gap in China", *Pacific Economic Review*, 7(1): 137-156.
- Hunt, J., 2002, "The Transition in East Germany: When is A Ten-Point Fall in the Gender Wage Gap Bad News?", *Journal of Labor Economics*, 20(1): 148–169.
- Jamison, D.T., Van der Gaag, J., 1987, "Education and Earnings in the People's Republic of China", *Economics of Education Review*, 6: 161–166.
- Jefferson, G. H., Rawski, T. G., 1992, "Unemployment, Underemployment, and Employment Policy in China's Cities", *Modern China*, 18(1): 42–71.
- Jefferson, G. H., Rawski, T., 1994, "Enterprise Reform in Chinese Industry", *Journal of Economic Perspectives*, 8(2): 47–70.

- Jefferson, G. H., Rawski, T. G., Zheng, Y. X., 1992, "Growth, Efficiency, and Convergence in China's State and Collective Industry", *Economic Development and Cultural Change*, 40(2): 239–266.
- Jefferson, G. H., Singh, I., 1993, "China's State-Owned Industrial Enterprises: How Effective Were the Reforms of the 1980s? A Review of the Evidence." *Working paper*, Transition Economics Division, The World Bank.
- Jefferson, G. H., Singh, I., 1999, (Eds.), *Enterprise Reform in China: Ownership, Transition, and Performance*. New York: Oxford Univ. Press.
- Jefferson, G. H., Su, J., 2006, "Privatization and Restructuring in China: Evidence from Shareholding Ownership, 1995–2001", *Journal of Comparative Economics*, 34: 146–166.
- Jenkins, S., 1994, "Earnings Discrimination Measurements", *Journal of Econometrics*, 61:81-102.
- Jensen, M., Meckling, W., 1976, "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure", *Journal of Financial Economic*, 3(4): 305-360.
- Jian, T., Sachs, J., Warner, A., 1996, "Trends in Regional Inequality in China", *China Economic Review*, 7(1).
- Joekes, S., 1999, "A Gender-Analytical Perspective on Trade and Sustainable Development", in *Trade, Sustainable Development and Gender*, New York and Geneva: UNCTAD.
- Johnson, E. N., Chow, G. C., 1997, "Rates of Return to Schooling in China", *Pacific Economic Review*, 2: 101–113.
- Jones, D. C., Ilayperuma, K., 1994, "Wage Determination Under Plan and Early Transition: Evidence from Bulgaria", *Working Paper No. 94/5*, Hamilton College.
- Juhn, C., Murphy, K. M., Pierce, B., 1991, "Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence", In: Marvin H. Koster (Ed), *Workers and Their Wages: Changing Patterns in the United States*, Washington: American Enterprise Inst. Press.
- Juhn, C., Murphy, K. M., Pierce, B., 1993, "Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill", *Journal of Political Economy*, 101(3): 410-442.
- Kanamori, T., Zhao, Z. J., 2004, "Private Sector Development in the People's Republic of China", *Working Paper No.27*, LAEBA (Latin America/Caribbean and Asia/Pacific Economics and Business Association).
- Kanbur, R., Zhang, X., 1999, "Which Regional Inequality? The Evolution of Rural–Urban and Inland–Coastal Inequality in China from 1983 to 1995", *Journal of Comparative Economics*, 27 (4): 686–701.
- Katz, L., Krueger, A., 1991, "Changes in the Structure of Wages in the Public and Private Sectors", In: Ehrenberg, R. (Ed.), *Research in Labour Economics*. JAI Press, Greenwich, CT, pp. 137–172.
- Katz, L., Summers, L.H., 1989, "Industry Rents: Evidence and Implications", *Brookings Papers on Economic Activity*, Microeconomics, 209–275.
- Katz, L., 1986, "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation", In: S. Fischer (Ed.), *NBER Macroeconomics Annual 1986*, Cambridge, MA: MIT Press.

- Katz, K., 1997, "Gender, Wages, and Discrimination in the USSR: a study of a Russian industrial town", *Cambridge Journal of Economics*, 21(4): 431-452.
- Kerr, C., 1954, "The Balkanisation of Labour Markets", In: Bakke, E. W. et al. (Eds.), *Labour Mobility and Economic Opportunity* (pp. 92-110). Cambridge, Mass.: Technology Press of M.I.T.
- Khan, A., Riskin, C., 1998, "Income and Inequality in China: Composition, Distribution and Growth of Household Income, 1988 to 1995", *China Quarterly*, 154: 221-53.
- Khan, A. R., Griffin, K., Riskin, C., 1999, "Income Distribution in Urban China during the Period of Economic Reform and Globalization", *American Economic Review*, 89(2): 296-300.
- Kidd, M., Meng, X., 2001, "The Chinese State Enterprise Sector: Labour Market Reform and the Impact on Male-Female Wage Structure", *Asian Economic Journal*, 15 (4): 405-423.
- Knight, J., Li, S., 2005, "Wages, Firm Profitability and Labor Market Segmentation in Urban China", *China Economic Review*, 16(3): 205-28.
- Knight, J., Li, S., Zhao, R., 2004, "Divergent Means and Convergent Inequality of Incomes among the Provinces and Cities of Urban China", *Research Paper No. 2004/52*, WIDER.
- Knight, J., Song, L., 1991, "The Determinants of Urban Income Inequality in China", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 53(2):123-54.
- Knight, J., Song, L., 1999, *The Urban-Rural Divide: Economic Disparities and Interactions in China*, New York: Oxford University Press.
- Knight, J., Song, L., 2003, "Increasing Urban Wage Inequality in China: Extent, Elements and Evaluation", *Economics of Transition*, 11(4): 597-619.
- Knight, J., Song, Lina, 2005, *Towards a Labour Market in China*, New York: Oxford University Press.
- Knight, J., Song, L., Jia, H. B., 1999, "Chinese Migrant Workers in Urban Enterprises: Three Perspectives", *The Journal of Development Studies*, Feb:73-104.
- Kornai, J., 1980, *Economics of Shortage*, North-Holland, Amsterdam.
- Krueger, A. B., Pischke, J. S., 1995, "A Comparative Analysis of East and West German Labor Markets: Before and after Unification", In: R.B. Freeman and L.F. Katz (Eds.), *Differences and changes in wage structures*, University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Krueger, A. B., Summers, L. H., 1987, "Reflection on the Inter-Industry Wage Structure", In: Lang K. and Leonard J. (Eds), *Unemployment and the Structure of Labour Markets*, Basil Blackwell: Oxford.
- Krueger, A., Summers, L., 1988, "Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure", *Econometrica*, 56(2): 259-293.
- Kumar, P., 1972, "Differentials in Wage Rates of Unskilled Labor in Canadian Manufacturing Industries", *Industrial and Labor Relations Review*, 26(1): 631-645.
- Laffont, J-J., Senik-Leygonie, C., 1997, "Contrôle des Prix et Économie des Institutions en Chine", OECD Development Centre, Paris.

- Lai, P. Y., 2002, "Foreign Direct Investment in China: Recent Trends and Patterns", *China & World Economy*, No 2: 25-32.
- Lardy, N., 1998, "*China's Unfinished Economic Revolution*", Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Lau, L., Qian, Y. Y., Roland, G., 2000, "Reform without Losers: An Interpretation of China's Dual-Track Approach to Transition", *Journal of Political Economy*, 108(1): 120-143.
- Layard, R., Nickell, S. J., 1986, "Unemployment in Britain", *Economica*, 53, 121-169.
- Lee, L. F., 1983, "Generalized Econometric Models with Selectivity", *Econometrica*, 51(2): 507-512.
- Lee, K., 1993, "Property Rights and the Agency Problem in China's Enterprise Reform", *Cambridge Journal of Economics*, 17 (2): 179-194.
- Lee, Y., 1999, "Wages and Employment in China's SOEs, 1980-1994: Corporatization, Market Development and Insider Forces", *Journal of Comparative Economics*, 27(4): 702-29.
- Leibenstein, H., 1957, "The Theory of Underemployment in Densely Populated Backward Areas", dans *Economic backwardness and economic growth*, chap. 6, New York, Wiley.
- Lemieux, T., 2006, "The Mincer Equation Thirty Years after Schooling, Experience, and Earnings", In: S. Grossbard (Ed.), *Jacob Mincer, A Pioneer of Modern Labor Economics*, Springer Verlag, pp. 127-145.
- Leontaridi, M., 1998, "Segmented Labour Markets : Theory and Evidence", *Journal of Economic Surveys*, 12(1): 63-101.
- Levine, D. I., 1992, "Can Wage Increases Pay For Themselves? Tests with a Productive Function", *The Economic Journal*, 102 (414): 1102-1115.
- Li, H., 2003, "Economic Transition and Returns to Education in China", *Economics of Education Review*, 22: 317-328
- Li, D. D., Wu, C. Q., 2002, "The Ownership School vs. the Management School of State Enterprise Reform: Evidence from China", *William Davidson Working Paper Number 435*.
- Li, G., Xu, L. X., 2001, "State-Owned Enterprises, Labor Redundancy, and Job Creation: the Experience of the Chinese Provinces", *China Economic Quarterly*, 1(1): 97-110.
- Li, Q., de Brauw, A., Rozelle, S., Zhang, L., 2005, "Labor Market Emergence and Returns to Education in Rural China", *Review of Agricultural Economics*, 27(3): 418-424.
- Li, W., Xu, B., 2003, "Trade, Foreign Investment, and China's Wage Inequality", manuscrit non publié.
- Li, S. M., Li, S. H., Zhang, W. Y., 2000, "The Road to Capitalism: Competition and Institutional Change in China", *Journal of Comparative Economics*, 28: 269-292.
- Lin, J. Y., Cai, F., Li, Z., 1998, "Competition, Policy Burdens, and State-Owned Enterprise Reform", *The American Economic Review*, Papers and Proceedings of the

- Hundred and Tenth Annual Meeting of the American Economic Association, 88(2): 422-427.
- Lin, J. Y., Cai, F., Li, Z., 2003, “*China’s Miracle: Development Strategy and Economic Reform* (revised edition)”, Hong Kong: Chinese University Press.
- Lin, J. Y., 2004, “Lessons of China’s Transition from a Planned Economy to a Market economy”, *China Centre for Economic Research, Working Paper Series 2004-2*.
- Lin, J. Y., Li, Z. Y., 2006, “China’s SOE and Financial Reforms : 1978-2002”, *China Centre for Economic Research, Working Paper Series No. E2006003*.
- Lindbeck, A., Snower, D. J., 1987, “Union Activity, Unemployment Persistence and Wage-Employment Ratchets”, *European Economic Review*, 31(1-2): 157-167.
- Lipsey, B., Sjöholm, F., 2001, “Foreign Direct Investment and Wages in Indonesian Manufacturing”, *NBER Working Paper 8299*.
- Liu, P., Meng, X., Zhang, J., 2000, “Sectoral Gender Wage Differentials and Discrimination in the Transitional Chinese Economy”, *Journal of Population Economics*, 13: 331-352.
- Liu, P., Zhang, J., Kung, C., 2004, “What Has Happened to the Gender Wage Differential in Urban China During 1988-1999?”, Hong Kong: Chinese University of Hong Kong. <http://econrsss.anu.edu.au/pdf/china-abstract-pdf/Zhang-Kung.pdf>.
- Liu, Z. Q., 1998, “Earnings, Education, and Economic Reforms in Urban China”, *Economic Development and Cultural Change*, 46(4): 697-725.
- Liu, Z. Q., 2005, “Institution and Inequality: the Hukou System in China”, *Journal of Comparative Economics*, 33 : 133–157.
- Lo, D., 1999, “Reappraising the Performance of China's State-Owned Industrial Enterprises, 1980-96”, *Cambridge Journal of Economics*, 23 (6): 693-718.
- Lokshin, M. M., Jovanovic, B., 2003, “Wage Differentials and State-Private Sector Employment Choice in Yugoslavia”, *The Economics of Transition*, 11 (3): 463-491.
- Ma, J., 1992, “An Empirical Study of Objectives of State Enterprises”, en chinois, *Economic Research*, 0 (7): 20–26.
- McDonald, I. M., Solow, R. M., 1985, “Wages and Employment in a Segmented Labor Market”, *Quarterly Journal of Economics*, 100(4): 1115-41,
- Markusen, J.R., Venables, A.J., 1997, “The Role of Multinational Firms in the Wage-Gap Debate”, *Review of International Economics*, 5(4): 435-451.
- Marshall, A., 1948, *Principles of Economics* (8th ed.). New York: Macmillan.
- Martins, P. S., 2004, “Industry Wage Premia: Evidence from the Wage Distribution”, *Economics Letters*, 83: 157-163.
- Maskin, E. S., 1999, “Recent Theoretical Work on the Soft Budget Constraint”, *The American Economic Review*, 89 (2): 421-425.
- Masters, S. H., 1969, “Wages and Plant Size: An Interindustry Analysis”, *Review of Economics and Statistics*, 51(3): 341-345.
- Matsuoka, A., 2001, “Wage Differentials among Local Plants and Foreign Multinationals by Foreign Ownership Share and Nationality in Thai Manufacturing”, *ICSEAD working paper series 2001-25*.

- Maurer-Fazio, M., 1999, "Education and Earnings in China's Transition to a Market Economy: Survey Evidence from 1989 and 1992", *China Economic Review*, 10 (1): 17-40.
- Maurer-Fazio, M., Rawski, T. G., Zhang, W., 1999, "Inequality in the Rewards for Holding Up Half the Sky: Gender Wage Gaps in China's Urban Labour Market, 1988-1994", *The China Journal*, 41: 55-88.
- Maurer-Fazio, M., Dinh, H., 2004, "Differential Rewards to, and Contributions of, Education in Urban China's Segmented Labor Markets", *Pacific Economic Review*, 9(3): 173-189.
- Maurer-Fazio, M., Hughes, J., 2002, "The Effects of Market Liberalization on the Relative Earnings of Chinese Women", *Journal of Comparative Economics*, 30(4): 709-731.
- Mazumdar, J., Quispe-Agnoli, M., 2002, "Trade and the Skill Premium in Developing Countries: the Role of Intermediate Goods and Some Evidence from Peru", manuscript non publié, Emory University.
- Meade, J. E., 1972, "The Theory of Labour-Managed Firms and of Profit Sharing", *The Economic Journal*, 82 (325): 402-428.
- 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, *Labor Market Reform in China*, New York: Cambridge University Press.
- Meng, X., 2002, "Profit Sharing and the Earnings Gap between Urban and Rural-Migrant Workers in Chinese Enterprises", Australian National University, Mimeo.
- Meng, X., 2004, "Economic Restructuring and Income Inequality in Urban China", *Review of Income and Wealth*, 50(3): 357-379.
- Meng, X., Kidd, M., 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., Miller, P., 1995, "Occupational Segregation and its Impact on Gender Wages Discrimination in China's Rural Industrial Sector", *Oxford Economic Papers*, 47(1): 136-155.
- Meng, X., Perkins, F., 1998, "Wage Determination Differences between Chinese State and Non-State Firms", *Asian Economic Journal*, 12(3): 295-316.
- Meng, X., Zhang, J. S., 2001, "The Two-Tier Labor Market in Urban China: Occupational Segregation and Wage Differentials between Urban Residents and Rural Migrants in Shanghai", *Journal of Comparative Economics*, 29: 485-504.
- McMillan, J., Naughton, B., 1992, "How to Reform a Planned Economy: Lessons from China", *Oxford Review of Economic Policy*, 8: 130-43.
- Mill, J. S., 1926, *Principles of Political Economy, with Some of Their Applications to Social Philosophy* (W.J. Ashley, Ed.). London: Longmans, Green and Company.
- Mincer, J., 1958, "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", *Journal of Political Economy*, 66, 281-302.

- Mincer, J., 1974, *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mincer, J., 1994, “The Production of Human Capital and the Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme”, *NBER Working Papers 4838*, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Mincer, J., Polachek, S., 1974, “Family Investments in Human Capital: Earnings of Women”, *Journal of Political Economy*, 82(2): 331-344.
- Naughton, B., 1992, “Implications of the State Monopoly Over Industry and Its Relaxation”, *Modern China*, 18(1): 14-41.
- Naughton, B., 1994, “What is Distinctive about China’s Economic Transition? State Enterprise Reform and Overall System Transformation”, *Journal of Comparative Economics*, 18: 470-490.
- Naughton, B., 1995, *Growing Out of the Plan: Chinese Economic Reform, 1978-1993*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Neumark, D., 1988, “Employers’ Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination”, *Journal of Human Resources*, 23: 279–295.
- Newell, A., Reilly, B., 1996, “The Gender Wage Gap in Russia: Some Empirical Evidence”, *Labour Economics*, 3(3): 337–356.
- Nickell, S. J., Wadhvani, S., 1990, “Insider Forces and Wage Determination”, *Economic Journal*, 100(401): 496-509.
- Nolan, P., 1996, “Large Firms and Industrial Reform in Former Planner Economies: the Case of China”, *Cambridge Journal of Economics*, 20 (1): 1-29.
- Noorkôiv, R., Orazem, P. F., Puur, A., Vodopivec, M., 1998, “Employment and Wage Dynamics in Estonia, 1989-95”, *Economics of Transition*, 6(2): 481–503.
- Oaxaca, R. L., 1973, “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, *International Economic Review*, 14(3): 693-709.
- Oaxaca, R. L., Ransom, M., 1988, “Searching for the Effect of Unionism on the Wages of Union and Nonunion Workers”, *Journal of Labor Research*, 9: 139–148.
- Oaxaca, R. L., Ransom, M., 1994, “On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials”, *Journal of Econometrics*, 61: 5–21.
- OCDE, 2000, “Main Determinants and Impacts of Foreign Direct Investment on China’s Economy”, *Working Papers on International Investment, Number 2000/4*.
- ODI, 2002, “Foreign Direct Investment: Who Gains?”, *ODI Briefing Paper*, Overseas Development Institute, London.
- Ogloblin, C. G., 1999, “The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy”, *Industrial and Labor Relations Review*, 52(4): 602–627.
- Oostendorp, R., 2004, “Globalization and the Gender Wage Gap”, *World Bank Policy Research Working Paper No.3256*.
- Orazem, P. F., Vodopivec, M., 1995, “Winners and Losers in Transition: Returns to Education, Experience, and Gender in Slovenia”, *World Bank Economic Review*, 9(2): 201-30.

- Orazem, P. F., Vodopivec, M., 2000, "Male–Female Differences in Labor Market Outcomes during the Early Transition to Market: the Case of Estonia and Slovenia", *Journal of Population Economics*, 13(2): 283–303.
- Paci, P., Reilly, B., 2004, "Does Economic Liberalization Reduce Gender Inequality in the Labor Market: The Experience of the Transition Economies of Europe and Central Asia", World Bank, Washington DC.
- Park, A., Song, X. Q., Zhang, J. S., Zhao, Y. H., 2003, "The Growth of Wage Inequality in Urban China, 1988 to 1999", manuscrit non publié, Department of Economics, University of Michigan.
- Pavcnik, N., 2003, "What Explains Skill Upgrading in Less Developed Countries?", *Journal of Development Economics*, 71: 311-327.
- Perkins, D., 1994, "Completing China's Move to the Market", *Journal of Economic Perspectives*, 8 (2): 23-46.
- Phelps, E., 1972, "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, 62 (4): 659–61.
- Pigou, A. C., 1945, *Lapses From Full Employment*. London: Macmillan.
- Plasman, R., Rycx, F., Tojerow, I., 2006, "Industry Wage Differentials, Unobserved Ability, and Rent-sharing: Evidence from Matched Worker-Firm Data, 1995-2002", *Working Paper Research No. 90*, National Bank of Belgium.
- Polachek, S., 1979, "Occupational Self-selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", *Review of Economics and Statistics*, 58:60–69.
- Psacharopoulos, G., 1985, "Returns to Education: A Further International Update and Implications", *Journal of Human Resources*, 20: 583–604.
- Psacharopoulos, G., 1994, "Returns to Investment in Education: A Global Update", *World Development*, 22: 1325-1343.
- Putterman, L., Dong, X. Y., 2000, "China's State-Owned Enterprises: Their Role, Job Creation, and Efficiency in Long-Term Perspective", *Modern China*, 26(4): 403-447.
- Qian, J., 1996, *Gender Wage Differentials in Urban China in the 1990s*, PhD. Dissertation, State University of New York at Binghamton.
- Qian, Y. Y., 1995, "Reforming Corporate Governance and Finance in China", In: M. Aoki and Hkim (Eds.), *Corporate Governance in Transition Economies*, EDI Development Studies, World Bank.
- Qian, Y. Y., 1996, "Enterprise Reform in China: Agency Problems and Political Control", *Economics of Transition*, 4(2): 427-447.
- Qian, Y. Y., 2000, "The Process of China's Market Transition (1978-1998): The Evolutionary, Historical, and Comparative Perspectives", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 156(1): 151-171.
- Qian, Y. Y., Roland, G., 1996, "The Soft Budget Constraint in China", *Japan and the World Economy*, 8: 207-223.
- Qian, Y. Y., Roland, G., 1998, "Federalism and the Soft Budget Constraint", *The American Economic Review*, 88 (5): 1143-1162.

- Rapping, L. A., 1967, "Monopoly Rents, Wage Rates, and Union Wage Effectiveness", *Quarterly Review of Economics and Business*, 7(1): 31-47.
- Research Institute of Industrial Economy (RIIE) of Chinese Academy of Social Sciences, 1998, *China's industrial development report*, (en chinois). Beijing: Economic Management Press.
- Riskin, C., Zhao, R., Li, S. (Eds.), 2001, *China's Retreat from Equality: Income Distribution and Economic Transition*. M.E. Sharpe, Armonk, New York.
- Robbins, D., Gindling, T.H., 1999, "Trade Liberalization and the Relative Wages for More-Skilled Workers in Costa Rica", *Review of Development Economics*, 3(2): 140-154.
- Romaguera, P., 1991, "Wage Differentials and Efficiency Wage Models: Evidence From the Chilean Economy", *Working Paper No. 153*, Kellogg Institute for International Studies, University of Notre Dame.
- Rozelle, S., Dong, X., Zhang, L., Mason, A., 2002, "Gender Wage Gaps in Post-Reform Rural China", *Pacific Economic Review*, 7 (1) : 157-179.
- Rutkowski, J., 1996, "High Skills Pay-off: The Changing Wage Structure during Economic Transition in Poland", *Economics of Transition*, 4(1): 89-112.
- Rutkowski, J., 2006, "Labor Market Developments during Economic Transition", *World Bank Policy Research Working Paper 3894*.
- Sabin, L., 1994, "New Bosses in the Workers' State: The Growth of Non-State Sector Employment in China", *The China Quarterly*, No. 140, pp. 944-970.
- Sachs, J. D., Woo, W. T., 1994, "Structural Reforms in the Economic Reforms of China, Eastern Europe, and the Former Soviet Union", *Economic Policy*, pp. 101-145.
- Sachs, J. D., Woo, W. T., 1997, "Understanding China's Economic Performance", *NBER Working Paper No. W5935*.
- Salop, S., 1979, "A Model of Natural Rate of Unemployment", *American Economics Review*, 69: 117-125.
- Schmertmann, C. P., 1994, "Selectivity Bias Correction Methods in Polychotomous Sample Selection Models", *Journal of Econometrics*, 60(1-2): 101-32.
- Schultz, T. W., 1960, "Capital Formation by Education", *Journal of Political Economy*, 67 (6): 571-583.
- Schultz, T. W., 1961, "Investment in Human Capital", *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Seguino, S., 2000, "The Effects of Structural Change and Economic Liberalization on Gender Wage Differentials in South Korea and Taiwan", *Cambridge Journal of Economics*, 24(4): 437-59.
- Seguino, S., Grown, C., 2006, "Gender Equity and Globalization: Macroeconomic Policy for Developing Countries", *Journal of International Development*, 18: 1081-1104.
- Shapiro, C., Stiglitz, J., 1984, "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, 74: 433-444.

- Shirley, M., 1999, "Bureaucrats in Business: The Roles of Privatization Versus Corporatization in State-Owned Enterprise Reform", *World Development*, 27: 115–36.
- Sicular, T., 1994, "Going on the Dole: Why China's State Enterprises Choose to Lose", The University of Western Ontario, London, ON, Canada, manuscrit non publié.
- Sicular, T., Zhao, Y. H., Shi, X. Z., 2004, "Urban-Rural Income Inequality in China in the 1990s", manuscrit non publié.
- Sit, V. F. S., 1983, "Collective Industrial Enterprises in the People's Republic of China", *Geografiska Annaler. Series B, Human Geography*, 65(2): 85-94.
- Slichter, S., 1950, "Notes on the Structure of Wages", *Review of Economics and Statistics*, 32: 80-91.
- Smith, A., 1910, *The Wealth of Nations*. London: Routledge.
- Smith, J. P., Welch, F. R., 1989, "Black Economic Progress after Myrdal", *Journal of Economic Literature*, 27 (2) : 519-564.
- Solow, R. M., 1985, "Insiders and Outsiders in Wage Determination", *Scandinavian Journal of Economics*, 87: 411-428.
- Sorensen, E., 1991, *Exploring the Reasons Behind the Narrowing Gender Gap in Earnings*. Washington, D.C.: Urban Institute Press.
- Standing, G., 1999, "Global Feminization through Flexible Labor: A Theme Revisited", *World Development*, 27(3): 583-602.
- State Statistical Bureau (diverses années), *China Statistical Yearbook*, China Statistics Press, Beijing.
- China Labor Statistical Yearbook, 1995, China Statistics Press, Beijing.
- Steinfeld, E. S., 1998, *Forging Reform in China: The Fate of State-Owned Industry*, Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Stiglitz, J. E., 1974, "Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in L.D.C.'s: The Labor Turnover Model", *Quarterly Journal of Economics*, 88(2): 194-227.
- Stiglitz, J. E., 1994, *Whither socialism?* Cambridge, MA: MIT Press.
- Suen, W., 1997, "Decomposing Wage Residuals: Unmeasures Skill or Statistical Artifact", *Journal of Labor Economics*, 15: 555–566.
- Summerfield, G., 1995, "The Shadow Price of Labour in Export Processing Zones: a Discussion of the Social Value of Employing Women in Export Processing in Mexico and China", *Review of Political Economy*, 7(1), 28-42.
- Sun, J., 1999, "Wage Reform, Soft Budget Constraints and Competition", *Working Paper No. 156*, WIDER, The United Nations University.
- Svejnar, J., 1999, "Labor Markets in the Transitional Central and East European Economies", In: O. Ashenfelter and D. Card (Eds.) *Handbook of Labor Economics*, chapter 42, p.2809-2857.
- Tang, J. Z., Ma, L. J. C. , 1985, "Evolution of Urban Collective Enterprises in China", *The China Quarterly*, 104: 614-640.
- Tansel, A., 2005, "Public-Private Employment Choice, Wage Differentials, and Gender in Turkey", *Economic Development and Cultural Change*, 53(2): 453-77.

- Taubman, P., Wachter, M. L., 1986, "Segmented Labor Market": In: Ashenfelter, O. and Layard P.R.G. (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 2, Amsterdam: North Holland.
- Te Velde, D. W., 2003, "Foreign Direct Investment and Income Inequality in Latin America", Overseas Development Institute, London.
- Te Velde, D. W., Morrissey, O., 2001, "Foreign Ownership and Wages: Evidence from five African Countries", *CREDIT Discussion Paper 01/19*.
- Terrell, K., 1993, "Public-Private Wage Differentials in Haiti: Do Public Servants Earn A Rent?", *Journal of Development Economics*, 42: 293–314.
- Thurow, L. C., 1972, "Education and Economic Inequality", *The Public Interest*, 28:66-81.
- Thurow, L. C., 1975, *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Tsang, S. K., Cheng, Y. S., 1994, "China's Tax Reforms of 1994: Breakthrough or Compromise?", *Asian Survey*, 34 (9): 769-788.
- Van der Gaag, J., Vijverberg, W., 1988, "A Switching Regression Model for Wage Determinants in the Public and Private Sectors of a Developing Country", *The Review of Economics and Statistics*, 70 (2): 244-252.
- Vanek, J., 1970, *The General Theory of Labor-Managed Market Economies*, Cornell University Press, Ithaca and London.
- Wadhvani, S. B., Wall, M., 1991, "A Direct Test of the Efficiency Wage Model Using UK Micro-Data", *Oxford Economic Papers*, New Series, 43 (4): 529-548.
- Walder, A., 1987, "Wage Reform and the Web of Factory Interests", *China Quarterly*, 109: 22-41.
- Walder, A., 1989, "Factory and Manager in An Era of Reform", *China Quarterly*, 118: 242-264.
- Wachter, M. L., 1974, "The Primary and Secondary Labor Market Mechanism: A Critique of the Dual Approach", *Brookings Paper on Economic Activity*, 74(3): 637-680.
- Weiss, A., 1980, "Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages", *Journal of Political Economy*, 88(3): 526-538.
- Wellington, A. J., 1993, "Changes in the Male/Female Wage Gap, 1976-1985", *Journal of Human Resources*, 28 (2) : 383-411.
- Wiemer, C., 2002, "'One Household/Two Systems' and the Transition to Private Employment in China", *Pacific Economic Review*, 7(1): 199-219.
- Willis, R. J., 1986, "Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earning Functions", *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, chap. 10.
- Woo, W. T., 1999, "The Real Reasons for China's Growth", *The China Journal*, No. 41, pp. 115-137.
- Woo, W. T., Fan, G., Hai, W., Jin, Y. B., 1993, "The Efficiency and Macroeconomic Consequences of Chinese Enterprise Reform", *China Economic Review*, 4(2): 153–168.

- Woo, W. T., Hai, W., Jin, Y., Fan, G., 1994, "How Successful Has Chinese Enterprise Reform Been? Pitfalls in Opposite Biases and Focus", *Journal of Comparative Economics*, 18(3): 410–437.
- Wood, A., 1991, "North-South Trade and Female Labour in Manufacturing: An Asymmetry", *Journal of Development Studies*, 27(2): 168-189.
- Wood, A., 1995, "How Trade Hurt Unskilled Workers", *Journal of Economic Perspectives*, 9(3): 57-80.
- Wood, A., 1997, "Openness and Wage Inequality in Developing Countries: The Latin American Challenge to East Asian Conventional Wisdom", *World Bank Economic Review*, 11(1): 33-57.
- Wu, X. D., 2001, "Impact of FDI on Relative Return to Skill", *Economics of Transition*, 9(3): 695-715.
- Wu, Y. R., 1993, "Productive Efficiency in Chinese Industry", *Asian-Pacific Economic Literature*, 7(2): 58–66.
- Xiao, G., 1998, "Reforming the governance structure of China's state-owned enterprises", *Public Administration and development*, 18, pp. 273-80.
- Xu, C. G., Zhuang, J. Z., 1996, "Profit-Sharing and Enterprise Financial Performance in Chinese State Industry, 1986- 1991", *Economics of Planning*, 29:205-22.
- Xu, C., Zhu, T., Lin, Y. M., 2005, "Politician Control, Agency Problems, and Ownership Reform: Evidence from China", *Economics of Transition*, 13 (1): 1-24.
- Yang, D. T., 1999, "Urban-Biased Policies and Rising Income Inequality in China", *The American Economic Review*, Papers and Proceedings of the One Hundred Eleventh Annual Meeting of the American Economic Association, 89 (2): 306-310.
- Yang, D. T., 2005, "Determinants of Schooling Returns during Transition: Evidence from Chinese Cities", *Journal of Comparative Economics*, 33: 244–264
- Yang, D. T., Zhou, H., 1999, "Rural-Urban Disparity and Sectoral Labor Allocation in China", *Journal of Development Studies*, 35(3): 105-33.
- Yao, S. J., 1997, "Profit Sharing, Bonus Payment, and Productivity: A Case Study of Chinese State-Owned Enterprises", *Journal of Comparative Economics*, 24 (3): 281-296.
- Yao, S. J., Zhu, L. W., 1998, "Understanding Income Inequality in China: A Multi-Angle Perspective", *Economics of Planning*, 31: 133–150.
- Yin, X., 1998, "The Macroeconomic Effects of Waiting Workers in the Chinese Economy", *Journal of Comparative Economics*, 26: 150–164.
- Yueh, L. Y., 2004, "Wage Reforms in China during the 1990s", *Asian Economic Journal*, 18(2): 149-164.
- Yuen, T., 1999, "Wage and Employment Determination in Chinese State-Owned Enterprises 1980-1994", presented at the Canadian Economics Association Meeting, May 1999.
- Zhang, A. M., Zhang, Y. M., Zhao, R., 2001, "Impact of Ownership and Competition on the Productivity of Chinese Enterprises", *Journal of Comparative Economics*, 29(2): 327-346.

- Zhang, J., Zhao, Y., Park, A., Song, X., 2005, “Economic Returns to Schooling in Urban China, 1988 to 2001”, *Journal of Comparative Economics*, 33: 730–752.
- Zhang, K. H., 2005, “Why Does So Much FDI from Hong Kong and Taiwan Go to Mainland China?”, *China Economic Review*, 16: 293-307.
- Zhang, L., 2004, “The Roles of Corporatization and Stock Market Listing in Reforming China’s State Industry”, *World Development*, 32 (12): 2031-47.
- Zhang, W., 1997a, “Decision Rights, Residual Claim and Performance: A Theory of How the Chinese State Enterprise Reform Works”, *China Economic Review*, 8, 67–82.
- Zhang, W., 1997b, “China's SOE Reform: A Corporate Governance Perspective”, *Working Paper No.1998E04*, Guang Hua School of Management, Peking University.
- Zhao, X., 1999, “Competition, Public Choice and Privatization in China”, *CCER Working Paper Series C1999025*, Beijing University.
- Zhao, Y., 1999, “Labor Migration and Earnings Differences: the Case of Rural China”, *American Journal of Agricultural Economics*, 79(4): 1278-1287.
- Zhao, Y., 2001, “Foreign Direct Investment and Relative Wages: The Case of China”, *China Economic Review*, 12: 40-57.
- Zhao, Y., 2002, “Earnings Differentials between State and Non-State Enterprises in Urban China”, *Pacific Economic Review*, 7(1): 181–197.
- Zhao, X. B., Tong, S. P., 2000, “Unequal Economic Development in China: Spatial Disparities and Regional Policy Reconsideration, 1985-1995”, *Regional Studies*, 34(6): 549-561.
- Zheng, J. H., Liu, X. X., Bigsten, A., 2003, “Efficiency, Technical Progress, and Best Practice in Chinese State Enterprises (1980-1994)”, *Journal of Comparative Economics*, 31(1): 134-152.
- Zhuang, J. Z., Xu, C. G., 1996, “Profit-Sharing and Financial Performance in the Chinese State Enterprises: Evidence from Panel Data”, *Economics of Planning*, 29(3): 205– 222.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction générale	1
Partie I – Marche du travail et formation des salaires urbains : revue de la littérature	8
Chapitre 1 La réforme des entreprises étatiques (SOEs) et du marché du travail	9
Section 1 La réforme des entreprises étatiques (SOEs).....	9
1.1 La première phase de la réforme des SOEs : l'accroissement de l'autonomie et de l'incitation	10
1.1.1 La première sous-période : 1978-1984	10
1.1.2 La deuxième sous-période : 1984-1992.....	11
1.1.3 Les résultats de la première phase de la réforme des SOEs.....	13
1.2 La deuxième phase de la réforme des SOEs : la restructuration de la propriété	16
1.2.1 La comparaison entre les petites et les grandes SOEs	16
1.2.2 La première sous-période : 1993-1997	17
1.2.3 La deuxième sous-période : 1997-2001	19
Section 2 L'expansion du secteur non-étatique.....	20
2.1 L'évolution de la structure de l'emploi par type de propriété des entreprises.....	20
2.2 Les entreprises collectives urbaines	24
2.3 Les entreprises privées nationales	26
2.4 Les entreprises à investissements étrangers	28
<i>Conclusion</i>	32
Chapitre 2 Les théories des différentiels salariaux.....	34
Section 1 Les explications néoclassiques des différentiels salariaux	35
1.1 La théorie du capital humain et l'équation de salaire de Mincer.....	35
1.1.1 La théorie du capital humain	36
1.1.2 Le développement de la fonction de gain	38
1.2 Les théories de la discrimination et la méthode de la décomposition Oaxaca-Blinder ..	45
1.2.1 Les théories de la discrimination	45
1.2.2 Les méthodes de la décomposition.....	49
1.3 Les IDE et les inégalités salariales	53
Section 2 Les sources institutionnelles des différentiels salariaux	57
2.1 Les différentiels salariaux inter-industriels	57
2.1.1 Les théories du salaire d'efficience	58
2.1.2 La théorie du partage de la rente	59
2.2 Les théories de la segmentation du marché du travail.....	61
2.3 Les différences institutionnelles entre le secteur public et le secteur privé.....	64

Section 3	Les différentiels salariaux sur le marché du travail urbain chinois.....	66
3.1	L'accroissement des inégalités de salaires en zone urbaine.....	67
3.2	Les facteurs explicatifs potentiels des différentiels salariaux.....	67
<i>Conclusion</i>		72
Chapitre 3 L'hétérogénéité de la détermination des salaires selon le type de propriété..... 73		
Section 1	L'impact des institutions sur les salaires et l'emploi dans les SOEs.....	73
1.1	Les salaires et l'emploi dans les SOEs avant et après la réforme.....	74
1.1.1	Les SOEs sous la planification : la compression de la structure des salaires et la distribution planifiée du travail.....	74
1.1.2	La réforme du système des salaires et de l'emploi.....	75
1.2	Le problème d'agence et le partage de la rente dans les SOEs.....	79
1.2.1	La relation d'agence entre l'Etat et les SOEs.....	79
1.2.2	Le paiement de la prime : le salaire d'efficience ou le partage de la rente ?.....	82
1.3	L'analyse de l'augmentation des salaires et du surplus de travail à partir de l'hypothèse du monopsonne étatique.....	83
1.4	La distinction entre les SOEs centrales et les SOEs locales.....	86
Section 2	Les rendements de l'éducation et les écarts salariaux entre hommes et femmes dans le contexte de libéralisation et de segmentation.....	88
2.1	Les études réalisées dans d'autres pays en transition.....	88
2.2	Les rendements de l'éducation dans la Chine urbaine.....	90
2.2.1	Les rendements faibles de l'éducation jusqu'au début des années 1990.....	90
2.2.2	L'augmentation des rendements dans les années 1990.....	92
2.2.3	L'écart entre secteurs étatique et non-étatique.....	93
2.2.4	Les entreprises à investissements étrangers et la rémunération de la qualification..	94
2.3	Les écarts salariaux entre hommes et femmes et la discrimination à l'égard des femmes	96
2.3.1	La comparaison dans le temps.....	96
2.3.2	La comparaison entre différents types d'entreprises.....	97
2.3.3	L'impact de l'expansion du secteur des entreprises à investissements étrangers.....	99
<i>Conclusion</i>		100
Annexes du chapitre 3.....		102
Partie II – Analyses explicatives des différentiels de salaires 105		
Chapitre 4 Différentiels salariaux et structure de la propriété en 1995 106		
Section 1	La base de données et les statistiques descriptives préliminaires.....	107
1.1	La base de données et la définition des variables.....	107
1.1.1	Les bases de données du Projet du Revenu des Ménages de la Chine.....	107
1.1.2	La définition des variables.....	108
1.2	Les différentiels salariaux en 1995 : quelques statistiques descriptives.....	109
1.2.1	Les différentiels salariaux par type de propriété d'entreprise.....	109
1.2.2	La distribution des salaires par type de propriété d'entreprise.....	114
Section 2	La méthodologie d'analyse des différentiels salariaux par type de propriété d'entreprise	116
2.1	La méthode de la décomposition.....	117
2.1.1	La décomposition des différences de salaire horaire entre les différents types d'entreprises.....	117
2.1.2	L'introduction de l'impact des différences d'heures travaillées.....	118
2.1.3	Les points de référence et la séquence des évaluations.....	120
2.2	Le modèle de choix multiples et la correction du biais de sélection dans les équations de salaires	120
2.2.1	Le modèle de choix Logit multinomial.....	121
2.2.2	La correction du biais de sélection avec le modèle Logit multinomial.....	122
Section 3	Les résultats d'estimation.....	125
3.1	Les estimations des équations de salaires.....	125
3.2	Les déterminants des heures travaillées.....	136

Section 4	La décomposition des différences de salaires observées par type d'entreprise	138
<i>Conclusion</i>	144
Chapitre 5 Les inégalités salariales de genre et leur évolution en milieu urbain		
(1988-1995)	146
Section 1	La comparaison de la structure de segmentation par type d'entreprises entre hommes et femmes en 1995.....	147
1.1	Les statistiques descriptives	147
1.2	Les décompositions des différentiels salariaux par type d'entreprise pour les hommes et les femmes.....	152
Section 2	Les écarts salariaux entre hommes et femmes et la discrimination dans les différents types d'entreprises en 1988 et 1995	156
2.1	Le choix de l'échantillon d'analyse et les statistiques descriptives.....	157
2.2	La méthode de la décomposition.....	165
2.3	La repondération	167
2.4	Les résultats des estimations	170
2.5	Les résultats de la décomposition.....	175
<i>Conclusion</i>	185
Conclusion générale		187
Références bibliographiques		192
Table des matières		214
Liste des tableaux		217
Liste des figures		218

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 – Les indicateurs des SOEs par taille (1993).....	17
Tableau 1.2 – La classification de la propriété des entreprises	22
Tableau 1.3 – L'évolution de la part des entreprises de différents types de propriété dans l'emploi urbain total.....	23
Tableau 1.4 – L'afflux des IDE contractés dans les deux principaux secteurs (1983-1995)	31
Tableau 1.5 – Le stock cumulatif d'IDE selon le pays de provenance.....	32
Tableau 4.1 – Les bases de données CHIP de 1988 et de 1995 (urbaines)	107
Tableau 4.2 – Salaire annuel moyen par catégorie d'entreprise et ses composants	110
Tableau 4.3 – Salaire annuel, salaire horaire et nombre d'heures travaillées.....	111
Tableau 4.4 – Salaire annuel moyen par type de propriété d'entreprise et par groupes de population	112
Tableau 4.5 – Salaire horaire moyen par type de propriété d'entreprise et par groupes de population	113
Tableau 4.6 – Statistiques descriptives	128
Tableau 4.7 – Estimation du salaire horaire sur l'échantillon total	129
Tableau 4.8 – Estimation en Logit Multinominal pour le choix du type d'entreprise par sexe	132
Tableau 4.9 – Estimations du salaire horaire par type de propriété (avec correction du biais de sélection).....	133
Tableau 4.10 – Estimations du salaire horaire par type de propriété (sans correction du biais de sélection).....	135
Tableau 4.11 – Déterminants du nombre d'heures travaillées.....	137
Tableau 4.12 – Décomposition des différentiels salariaux observés (avec correction) 139	
Tableau 4.13 – Décomposition des différentiels salariaux observés (sans correction) 140	
Tableau 5.1 – Salaire moyen par entreprise et par sexe, et ses composants principales (1995).....	149
Tableau 5.2 – Salaire total, salaire horaire et nombre d'heures travaillées par sexe (1995).....	150

Tableau 5.3 – Statistiques Descriptives par sexe (1995)	151
Tableau 5.4 – Décomposition des différentiels salariaux observés en 1995 – Hommes	154
Tableau 5.5 – Décomposition des différentiels salariaux observés en 1995 – Femmes	155
Tableau 5.6 – Salaire moyen par entreprise et par sexe, et ses composants principales (1988).....	158
Tableau 5.7 – Revenu salarial total par type d’entreprises et par sexe, 1988-1995.....	159
Tableau 5.8 – Statistiques Descriptives par sexe (1988)	164
Tableau 5.9a – Effets de la distribution des hommes et des femmes entre entreprises sur le différentiel salarial total : repondération par la distribution du sexe opposé.....	169
Tableau 5.9b – Effets de la distribution des hommes et des femmes entre entreprises sur le différentiel salarial total : repondération par la distribution de l’autre année.....	170
Tableau 5.10 – Equations de salaires (1988)	172
Tableau 5.11 – Equations de salaires (1995)	173
Tableau 5.12 – Décomposition statique des écarts salariaux entre hommes et femmes par type d’entreprises (1988)	177
Tableau 5.13 – Décomposition statique des écarts salariaux entre hommes et femmes par type d’entreprises (1995)	178
Tableau 5.14 –Décomposition dynamique des écarts salariaux entre hommes et femmes, par type d’entreprises (1988-95).....	181

LISTE DES FIGURES

Figure 4.1 – Densité Kernel du salaire total par type de propriété	115
Figure 4.2 – Densité Kernel du salaire horaire par type de propriété	116
Figure 5.1 – Ecart salariaux observés entre hommes et femmes par centile.....	160
Figure 5.2 – Décompositions dynamiques des écarts salariaux entre hommes et femmes par centile.....	182

RESUME

Au cours de son processus de transition vers une économie de marché, l'Etat chinois a choisi de réformer le secteur étatique 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. Le marché du travail urbain a des chances d'être segmenté par type d'entreprises, puisque la fixation des salaires peut être influencée par des règles institutionnelles différentes selon le type de propriété des entreprises et la mobilité du travail qui demeure fortement contrainte. La première partie de nos analyses empiriques examine les écarts salariaux entre quatre types d'entreprises en Chine urbaine en 1995. Nos résultats de décompositions confirment l'hypothèse que la segmentation du marché du travail urbain est à l'origine d'une part importante des différentiels salariaux entre les différents types d'entreprises. Jusqu'au milieu des années 1990, les travailleurs des SOEs jouissent d'une position particulièrement protégés. La deuxième partie de nos analyses empiriques porte sur les inégalités salariales de genre en 1988 et 1995 et propose des analyses conjointes de la segmentation par type d'entreprise et de la discrimination de genre. Nos résultats révèlent que la segmentation du marché du travail et l'hétérogénéité de comportements des différents types d'entreprises ont des impacts considérables sur les inégalités salariales de genre ainsi que leur évolution.

Mot clés : Différentiels salariaux, Marché du travail, Segmentation, Propriété des entreprises, Entreprises étatiques, Décomposition, Discrimination salariale par genre, Urbain, Chine