

Université de Montréal

Rapport de recherche

L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES DANS LA CHINE URBAINE

Rédigé par : LU Si

Dirigé par : BELLOU Andriana

Département de sciences économiques
Faculté des arts et des sciences

20/08/2013

Résumé : Cet article utilise l'enquête sur la santé et la nutrition de la Chine (China Health and Nutrition Survey, CHNS) de l'année 2006 à mesurer et à décomposer l'écart salarial entre les sexes dans le marché du travail chinois. On trouve qu'après la décomposition de l'écart salarial, la partie de l'écart salarial expliquée par les différences en caractéristiques sociodémographiques est minime, même dans certains cas, les femmes tiennent la position dominante en ces caractéristiques. La partie majeure de l'écart salarial est causée par les discriminations aux femmes, parmi lesquelles, la discrimination à l'expérience potentielle joue un rôle important. Après la correction du problème du biais de sélection, on trouve que la partie de l'écart salarial expliquée par les discriminations réelles aux femmes se creuse, les discriminations aux femmes deviennent plus sérieuses.

Mots- clés : l'écart salarial entre les sexes discriminations sexuelles biais de sélection

Introduction

-Évolution du marché du travail chinois

Le marché du travail chinois subit profondément une série de changements depuis les 3 dernières décennies. À partir de l'année 1978, la réforme économique chinoise a déclenchée, faisant l'économie chinoise transformer d'une économie planifiée de type soviétique à une économie socialiste de marché dans laquelle l'autorité chinoise conserve encore la structure rigide de contrôle.

Pendant la période de l'économie planifiée, le concept du marché du travail n'existait pas, le gouvernement chinois utilisait le plan autre que le marché du travail à réguler le problème de l'emploi, le nombre de travailleurs exigé pour chaque firme est précisé dans le plan pour éviter le chômage. En même temps, sous l'influence de l'idéologie égalitaire de Maoïste, réduire l'écart salarial entre les sexes était également un des objectifs de l'autorité chinoise.

Dans les années suivies de la transition économique chinoise, le marché du travail commençait à se former progressivement, et en même temps, ce marché subissait 3 chocs majeurs ayant des influences directes sur le marché du travail de nos jours, ils sont :

1. La réforme sur le secteur public

La réforme à grande échelle sur le secteur public commençait à partir de l'année 1992, cette réforme a deux objectifs principaux : la privatisation ou la reconstruction de la plupart des firmes relevant du secteur public et la simplification des structures administratives. Durant cette réforme, beaucoup de firmes dans le secteur public déclaraient d'être en faillite due au grand nombre de déficits, et la demande de fonctionnaires diminuait, en même temps, le secteur non public développait d'une façon très rapide.

Cette réforme faisait millions de travailleurs être en chômage dans le secteur public, en 1997 le nombre de chômeur a atteint à 21 million dans le secteur public (China statistical yearbook, 1997), et ces travailleurs auraient dû se rendre au marché du travail pour chercher l'emploi.

2. Le phénomène de l'exode rural

Ce phénomène est lié aux changements des politiques concernant le système d'enregistrement des ménages (Hukou) en Chine. Ce système existe en Chine depuis longtemps, l'objectif principal du système moderne est de réguler le nombre de la population chinoise et de limiter la mobilisation du citoyen. En Chine, toutes les familles enregistrées dans ce système ont un livret de famille, ce livret enregistre de l'information de tous les membres de cette famille, ce système divise les familles enregistrées en deux états civils principaux : le statut urbain et le statut rural selon de l'information sociodémographique de chef de famille. L'enregistrement dans ce système est important parce qu'il est la

présupposition d'accéder la plupart des ressources des services publics (sécurité sociale, assurance médicale etc), mais en même temps, cette distinction en termes de l'état civil est la source des politiques discriminantes car l'État conditionne les droits et les obligations du citoyen dans beaucoup d'aspects selon son état civil. Avant 1983, ce système était mis en application d'une manière austère, la migration rurale était fortement découragée par l'État. À partir de 1983, le gouvernement lâchait partiellement les politiques concernant la migration rurale, l'exode rural commençait à apparaître. Le figure 1 montre la tendance de la croissance des travailleurs migrants ruraux à partir 1983, on peut voir que cette croissance maintient une tendance relativement douce jusqu'à l'année 2000, après l'année 2000, ces politiques étaient principalement supprimées, l'exode rural commençait à grande échelle, de plus en plus de travailleurs migrants ruraux déplaçaient vers les zones urbaines pour chercher l'emploi : de moins de 80 million en 2001 à 132 million en 2006. L'arrivée de ces travailleurs migrants ruraux augmente la compétition entre les travailleurs locaux et les travailleurs migrants ruraux, mais l'existence du système d'enregistrement des ménages fait les migrants ruraux difficiles de s'installer dans les zones urbaines à cause de l'inaccessibilité aux ressources des services publics.

3. La réforme sur le système d'éducation des cycles supérieurs

En 1999, le gouvernement chinois a lancé une réforme sur le système d'éducation des cycles supérieurs qui a eu un objectif explicite : augmenter les taux d'admission des établissements d'études supérieures. Le figure 2 montre l'évolution du nombre d'étudiants des établissements d'études supérieures de 1949 à 2008 en Chine. Après la fin de la révolution culturelle en Chine (l'année 1976), le taux de croissance des étudiants aux établissements d'études supérieures maintenait une tendance douce. À cette période, seuls les meilleurs étudiants avaient l'opportunité d'accepter les études supérieures, et l'État s'occupait l'allocation de l'emploi pour les diplômés des études supérieures dans le secteur public, ces diplômés pouvaient choisir de ne pas se rendre au marché du travail, mais ce système d'allocation de l'emploi s'est arrêté en 1998 à cause de la diminution de la demande d'emploi dans le secteur public due à la réforme économique chinoise, les diplômés des études supérieures auraient dû être obligés de se rendre au marché du travail après l'année 1998, et en même temps la nécessité de la généralisation des études supérieures a fait le gouvernement chinois décider d'augmenter les taux d'admission des établissements d'études supérieures. Après l'année 2000, le nombre des étudiants des établissements d'études supérieures augmentait d'une manière explosive, les diplômés des études supérieures auraient dû faire face plus de compétitions parmi eux-mêmes.

Ces trois chocs dans le marché du travail chinois pendant la période de la transition économique pourraient avoir des impacts sur l'écart salarial entre les sexes, en considérant qu'ils faisaient plus de demandeurs d'emploi encombrer dans le marché du travail, les

employeurs auraient devenu de plus en plus discrets et sélectifs face aux candidats. Mais cet écart est le reflet de la différence en termes de la productivité réelle entre les femmes et les hommes à cause de la fin de l'idéologie égalitaire, ou le résultat des discriminations sexuelles dans le marché du travail? Pour répondre cette question, il est important de décomposer l'écart salarial entre les sexes, on doit analyser l'écart salarial est issu des différences en caractéristiques individuelles ou les discriminations aux femmes. D'ailleurs, l'écart salarial ne décrit que la différence du salaire gagné entre les femmes et les hommes qui possèdent actuellement l'emploi, mais si la probabilité d'être embauché dans le marché du travail entre les femmes et les hommes n'est pas identique, les discriminations sexuelles existent également au moment que les employeurs cherchent les employés dans le marché du travail, dans ce cas, seules les femmes meilleures auraient l'opportunité de trouver un emploi même si ces femmes seraient surqualifiées pour cet emploi. Considérons que cette situation pourrait exister dans la réalité, l'écart salarial réel à cause des discriminations sexuelles pourrait être plus grande.

Revue de la littérature

Il y a des chercheurs font des recherches concernant la question de l'écart salarial entre les sexes en Chine, Gustation et Li (2000) étudient l'écart salarial chinois entre les sexes en utilisant la méthode de la décomposition d'Oaxaca et trouvent que même si l'écart salarial chinois entre les sexes maintient un niveau relativement bas aux régions urbaines par rapport au standard international, cet écart a encore une tendance à s'agrandir pendant la période de 1988-1995, le ratio du salaire des femmes par rapport celui des hommes passe de 84,4% en 1988 à 82.5% en 1995, et il n'y a que la moitié de cet écart pourrait être expliqué par les différences en caractéristiques individuelles, parce que les hommes bénéficient plus de ses investissements en éducation que les femmes. Liu et al (2000) utilisent les bases de données de l'année 1995 de deux villes chinoises(Shanghai et Jinan) trouvent que les écarts salariaux sont différents selon les types de propriétaire des entreprises : le secteur privé a un écart salarial entre les sexes plus grand que les secteurs d'État et collective, mais ces écarts sont issus de la différence en aptitude et ne sont pas la cause des discriminations sexuelles. Hüge et Maurer-Fazio(2002) trouvent que les femmes mariées reçoivent plus de discriminations que les autres femmes, et les diplômés féminins des études supérieures peuvent gagner plus que les autres femmes. Ils trouvent aussi que le type de propriétaire d'entreprise a un impact plus profond que la profession sur le niveau de salaire, et pour le type de propriétaire d'entreprise, l'écart salarial entre les sexes se creuse quand un secteur a plus de degrés de liberté. Zhang et al(2008) analysent l'écart salarial entre les sexes du point de vue dynamique et trouvent que le

ratio du salaire des femmes par rapport celui des hommes passe de 86.3% en 1988 à 76.2% en 2004, la raison que cet écart se creuse est que les rendements des aptitudes observables et non observables chez les hommes augmentent, mais le rôle des discriminations sexuelles ne peut pas être négligé. Pour le problème des discriminations aux femmes au moment de la demande d'emploi, Chen et Hamori(2008a) font des études correspondantes, mais ils n'intègrent pas l'écart salarial entre les sexes à ses études, dans l'autre papier de Chen et Hamori(2008b) ils analysent l'écart salarial entre les sexes en utilisant une base de données de l'année 2004 et la méthode des deux étapes de Heckman à corriger l'existence du biais de sélection dans le choix de l'échantillon. Ils trouvent que l'écart salarial dû à la partie non expliquée en considérant le problème du biais de sélection est plus petit que le cas sans considérer ce problème.

On pense que le choix d'emploi et les différences en caractéristiques individuelles entre les sexes et les discriminations sexuelles reçus en travail sont importants pour analyser l'écart salarial, surtout dans le marché du travail chinois aujourd'hui, les femmes sont de plus en plus difficiles de trouver un emploi satisfaisant , et le taux d'emploi baisse à une grande amplitude dans les dernières années(Li et Song, 2011), il y a des chercheurs se rendent compte du problème que l'impact du biais de sélection sur l'écart salarial entre les sexes, par exemple, les papiers de Neuman et Oaxaca(2004), Kara(2006), Olivetti et Petrongolo(2008), Christofides et al(2010) concernent ce problème. Les deux premiers papiers utilisent la méthode des étapes de Heckman à résoudre ce problème. Olivetti et Petrongolo(2008) utilisent le modèle de Probit à estimer les personnes ne sont pas en travail pourraient gagner quel niveau de salaire s'ils sont en travail pour résoudre ce problème. Chistofides et al (2010) utilisent synthétiquement le modèle de Probit à estimer le niveau de salaire potentiel des individus qui ne sont pas en travail et la méthode des deux étapes de Heckman .

Données utilisées et statistiques descriptives

Les données utilisées à analyser le problème de l'écart salarial entre les sexes dans le marché du travail chinois sont issues de l'enquête sur la santé et la nutrition de la Chine (China Health and Nutrition Survey, CHNS) de l'année 2006 organisée par l'université de Caroline du nord, les États-Unis. Bien que l'objectif principal de cette enquête soit de renseigner l'état de la santé et la nutrition des habitants chinois, mais le contenu de cette enquête couvre de l'information concernant les vastes aspects sociodémographiques (y compris l'éducation, le statut de l'emploi et le salaire etc). Donc, ces données sont utiles pour cette étude transversale. Dans l'enquête de l'année 2006, les questionnaires ont été distribués dans les zones urbaines de 9 provinces (Liaoning, Heilongjiang, Jiangsu, Shandong, Henan,

Hubei, Hunan, Guangxi, Guizhou), l'échantillon de cette enquête au niveau individuel se compose de 9788 adultes (âgés plus de 18 ans), parmi eux, il y a 2095 individus possèdent l'emploi régulier et de l'information sur le niveau de salaire(avant éliminer des individus qui ne possèdent pas les critères des autres variables dans l'équation de salaire) et pour mieux analyser le problème de l'écart salarial on exclut aussi les travailleurs indépendants, les propriétaires dans le secteur privé. Enfin, pour les données obtenues pour l'analyse après l'élimination des données, il existe encore le problème du biais de sélection, parce que l'échantillon choisi ne possède pas le caractère aléatoire.

Le tableau 1 montre les valeurs moyennes des variables principales des individus en travail au niveau des statistiques descriptives, les colonnes 1-3 sont les conditions des travailleurs âgés plus de 18 ans (les adultes de tous âges, y compris les travailleurs qui sont ré-embauchés après la retraite), les colonnes 4-6 sont les conditions des travailleurs âgés de 26 ans à 55 ans, l'objectif de comparer les femmes et les hommes du groupe d'âge 26-55 est de mieux chercher le niveau réel des discriminations sexuelles dans le marché du travail surtout en considérant les discriminations au moment de la demande d'emploi et celles dans la phase que les individus sont en travail coexistent et d'ailleurs, l'âge légal de retraite pour les femmes est de 55 ans et de 60 ans pour les hommes en Chine. Donc, pour mieux comparer l'écart salarial entre les sexes pour les adultes dans le marché du travail, on choisit le groupe d'âge de 26-55 ans à faire la comparaison par rapport au groupe d'adultes de tous âges, en considérant que les employés de 26-55 ans sont la partie principale dans le marché du travail.

Pour le salaire par heure en logarithme, en considérant l'unité basique de mesure pour le salaire en Chine est mensuelle, ici la valeur du salaire par heure est obtenue par le salaire annuel divisé par le nombre des heures annuelles en travail, et le salaire annuel est calculé par la somme du salaire mensuel et la subvention reçue du mois dernier multipliée par le nombre des mois en travail dans un an et plus le bonus de l'année passée. Selon les données dans le tableau, le salaire par heure en logarithme des hommes est plus grand que celui des femmes (environ 13.64%).

Pour le niveau d'éducation mesuré par le nombre d'années d'études dans les deux groupes d'âge, les femmes ont une durée plus longue que celle des hommes.

Pour l'expérience potentielle, elle est calculée par l'âge moins la durée de l'éducation et moins encore 7 (car en moyenne, 7 ans est l'âge légal à commencer les études à l'école primaire pour les enfants), selon le tableau 1, l'expérience potentielle des hommes est plus abondante que celle des femmes.

Pour le Hukou, on définit l'individu qui a un enregistrement du ménage à la région urbaine est 1, et l'individu qui a son enregistrement du ménage à la région rurale est 0, donc plus la moyenne est élevée, la proportion des individus qui ont un Hukou du type urbain est plus

grande dans ce sexe, selon le tableau 1, les femmes ont une proportion plus grande du type urbain que celle des hommes.

Pour le statut matrimonial, on définit l'individu qui est marié est 1, l'individu qui a les autres statuts est 0, on trouve que dans les deux groupes d'âge, les proportions des individus qui sont mariés sont toutes élevées, 86% des individus sont mariés dans le groupe d'adultes de tous âges, et 93% des individus sont mariés dans le groupe de 26-55 ans. Les hommes ont une proportion plus élevée que les femmes en termes du statut marié dans les deux groupes d'âge.

Pour l'unité de travail, l'enquête fournit 8 types de l'unité de travail, ils sont : département gouvernemental, service/institut d'État, entreprise d'État, petite entreprise collective, grande entreprise collective, agriculture contractuelle de la famille, entreprise privée ou individuelle, entreprise de trois-capitaux(détenue par les étrangers, les chinois à l'étranger et joint-venture). On définit les 3 premiers comme 1 (secteur public) et les 5 derniers comme 0 (secteur de non public) afin de discuter est-ce qu'il existe la différence sur la probabilité d'être embauché dans le secteur public entre les hommes et les femmes, le tableau montre que les hommes ont plus d'opportunités d'entrer dans le secteur public que les femmes.

Pour la taille d'unité de travail, on définit l'effectif d'une unité de travail est supérieur à 100 comme 1, et 0 sinon, les données statistiques montrent que les femmes ont une proportion plus grande que celles des hommes qui travaillent dans une unité de travail à grande taille.

Pour le temps partiel, on définit le statut en temps partiel est 1 et le statut en plein temps est 0, et on trouve que dans les deux groupes d'âge, les hommes ont une proportion plus élevée que les femmes en termes du statut en temps partiel.

Le taux d'emploi au marché du travail dans ce tableau est calculé par le nombre des travailleurs possédant l'emploi et de l'information sur le niveau de salaire divisé par la somme du nombre des individus sans emploi et du nombre des travailleurs possédant l'emploi et de l'information sur le niveau de salaire. Selon le tableau 1, les hommes ont plus d'opportunités de trouver un emploi dans le marché du travail que les femmes.

Méthodologie et Modèle

L'équation de salaire est basée sur les idées de l'équation de Mincer concernant les rendements du capital humain (Mincer, 1974) et elle est exprimée par

$$\ln(w_i) = \alpha_0 + \beta X_i + \gamma Z_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Dans cette équation, $\ln(w_i)$ est le salaire par heure en logarithme qui est décidé par des caractéristiques sociodémographiques de l'individu, X_i est un groupe des variables qui

mesurent les caractéristiques individuelles (niveau d'éducation, expérience potentielle, hukou etc), ces caractéristiques peuvent synthétiquement refléter la capacité d'un individu, Z_i est un groupe des variables qui mesurent les caractéristiques d'unité de travail (type de propriétaire, taille etc) dans laquelle l'individu travaille, ε_i est le terme d'erreur. Cette équation de salaire en détail est de

$$\ln(\text{wage}) = \alpha_0 + \beta_1 \text{educ} + \beta_2 \text{exp} + \beta_3 \text{exp}^2 + \beta_4 \text{gender} + \beta_5 \text{hukou} + \beta_6 \text{mariage} + \gamma_1 \text{unit} + \gamma_2 \text{unitscale} + \gamma_3 \text{part-time} + \varepsilon(2)$$

on explique ensuite le sens de chaque terme dans cette équation :

-*wage* est le salaire par heure de l'année dernière calculé selon l'enquête,

- *educ* est le niveau d'éducation.

-*exp* est l'expérience potentiel d'un travailleur, et le binôme $\beta_2 \text{exp} + \beta_3 \text{exp}^2$ mesure comment l'expérience potentiel influence le salaire et en quelle manière, par exemple, pour une équation classique de Mincer, le coefficient *exp* est positif, et celui de exp^2 est négatif, cela signifie que lorsque l'expérience potentiel augmente, le salaire gagné augmente en même temps, mais avec une manière décroissante.

-*houkou* est une variable binaire qui représente le type de l'enregistrement du ménage (urbain=1, rural=0),

-*unit* est une variable binaire qui représente le type de propriétaire de l'unité de travail, comme ci-dessus, on définit le secteur public comme 1, et 0 sinon afin de discuter est-ce que le fait d'être embauché dans le secteur public aurait l'impact sur le salaire.

-*unitscale* est une variable binaire qui représente la taille d'unité de travail, les uns ayant l'effectif supérieur à 100 personnes sont considérées comme 1, les autres sont considérées comme 0 afin de discuter est-ce que une unité de travail à grande taille aurait l'impact sur le salaire.

-*mariage* est une variable binaire représentant le statut matrimonial de l'individu, pour simplifier, on met le statut marié comme 1, et les autres statuts comme 0 afin de rechercher l'impact du statut marié sur le salaire.

-*part-time* est une variable binaire représentant le statut de temps partiel dans un emploi (on met le statut de temps partiel comme 1, et le statut de plein temps comme 0), on définit ici si un individu travaille moins que 35 heures par semaine, son statut est considéré comme temps partiel, sinon, son statut est considéré comme plein temps.

Pour connaître l'écart salarial entre les sexes, on peut mettre la variable binaire sur la variable *gender*(par exemple, l'homme est 1, la femme est 0) dans la fonction de régression unisexe (2), mais si l'on voudrait rechercher les causes de cet écart d'une façon détaillée, l'utilisation de la fonction de régression unisexe ne peut pas nous donner une réponse suffisante. Donc, normalement, pour analyser l'écart salarial entre les sexes, on utilise la

méthode de la décomposition d'oaxaca, selon les idées de cette méthode, on doit faire séparément les analyses des résultats de régression sur le salaire pour le groupe d'hommes et le groupe de femmes, les fonctions de régression pour les hommes et les femmes sont les suivantes :

$$\overline{\ln(w_m)} = \alpha_{m0} + \beta_m \overline{X_M} + \gamma_m \overline{Z_m} \quad (3)$$

$$\overline{\ln(w_f)} = \alpha_{f0} + \beta_f \overline{X_f} + \gamma_f \overline{Z_f} \quad (4)$$

En utilisant la méthode de décomposition d'Oaxaca (Oaxaca 1973), on arrange les équations (3) et (4), et on a l'expression suivante :

$$\underbrace{\overline{\ln(w_m)} - \overline{\ln(w_f)}}_D = \underbrace{(\alpha_{m0} - \alpha_{f0})}_S + \underbrace{\{\beta_m(\overline{X_m} - \overline{X_f}) + \gamma_m(\overline{Z_m} - \overline{Z_f})\}}_E + \underbrace{\{(\beta_m - \beta_f)\overline{X_f} + (\gamma_m - \gamma_f)\overline{Z_f}\}}_P \quad (5)$$

Le terme S de la droite de l'équation est l'effet de déplacement (shift effect), qui représente la différence entre les deux termes constants et pourrait être expliqué par la discrimination inhérente dans le marché du travail dans certaine mesure.

Le terme E est défini souvent par l'effet de dotation, qui représente l'écart salarial entre les sexes causé par les différences en caractéristiques sociodémographiques entre les sexes, cette partie est souvent considérée comme une partie explicable, mais ces caractéristiques sociodémographiques ne sont pas totalement le résultat de l'auto-sélection et par contre elles sont peut-être le résultat des discriminations hors du marché du travail. Par exemple, la discrimination aux femmes en termes du niveau d'éducation conduit à un niveau d'éducation bas pour les femmes, et un niveau d'éducation bas conduit à un niveau de salaire bas.

Le terme P est défini par l'effet de prix qui mesure l'écart salarial causé par les différences en coefficients des équations de salaire entre les sexes, et pourrait être expliqué par les discriminations aux femmes, ce terme et le terme S sont les parties non explicables.

L'estimation des MCO ci-dessus pourrait avoir le problème du biais de sélection (sélection bias, Heckman.1979), on ne peut observer que les informations du salaire des individus ayant l'emploi, c'est-à-dire l'échantillon qu'on obtient est un échantillon tronqué mais pas aléatoire, parce que l'observabilité des individus ayant l'emploi et de l'information sur le salaire dépend des décisions qui sont plutôt subjectives dans lesquelles il y en a trois niveaux : le premier, est-ce qu'un individu a la volonté de se rendre au marché du travail pour chercher un emploi ? deuxièmement, lorsqu'il décide de se rendre au marché du travail, est-ce qu'il aura de la chance d'être embauché par les employeurs ? Troisièmement, même s'il a de la chance d'être

embauché par les employeurs, est-ce qu'il va choisir un de ces offres en considérant les niveaux de salaire payés par ces employeurs ? Donc, l'estimation des MCO pourrait entraîner le biais dans ce cas, et pour la question de l'écart salarial entre les sexes, si les femmes reçoivent des discriminations au moment de la demande d'emploi, il est difficile de trouver un emploi pour les femmes, et l'effet de prix ci-dessus pourrait sous estimer le niveau réel des discriminations.

Normalement, la solution utilisée à résoudre le problème du biais de sélection est la méthode des deux étapes de Heckman (Heckman, 1979) qui combine l'équation de salaire et l'équation de choix d'emploi à corriger le problème de la sélection, les idées de base de cette méthode peuvent être simplement résumées en ci-dessous :

-Première étape :

On utilise d'abord le modèle de Probit à estimer l'équation de choix d'emploi pour tous les individus (les individus n'ont pas l'emploi et ceux qui ont l'emploi).

pour l'équation de choix d'emploi, elle est exprimée comme :

$$S_i = \alpha_g X_i + u_i, (S_i=1, 0) \quad (6)$$

Parce que pour un individu, le choix de travailler ou pas est un cas de choix dichotomique, on définit S_i comme une variable binaire et met 1 si un individu a un emploi et 0 sinon, et X_i est un groupe des variables qui peuvent influencer le statut d'emploi. Considérons que le statut d'emploi d'un individu pourrait être expliqué par le résultat de l'intersection des préférences entre l'employeur et cet individu, les premières dépendent de la productivité de demandeur d'emploi qui est normalement mesurée par le biais du niveau d'éducation, l'expérience potentiel etc, les dernières dépendent des considérations de la demandeur d'emploi sur le niveau de salaire, la famille, la désutilité marginale de travail, et sa préférence entre le travail et le loisir etc, donc l'équation de choix d'emploi en détail est :

$$S_i = \alpha_1 \text{educ} + \alpha_2 \text{exp} + \alpha_3 \text{exp}^2 + \alpha_4 \text{gender} + \alpha_5 \text{hukou} + \alpha_6 \text{mariage} + u_i \quad (7)$$

L'équation de choix d'emploi estimée par le modèle de Probit suit la loi normale standard et la probabilité d'être embauché d'un individu dans le marché du travail peut être exprimée sous la forme :

$$\text{prob}_i (S_i=1 \mid X_i) = \Phi(\alpha_g X_i) = \int_{-\infty}^{\alpha_g X_i} \phi(t) dt = \int_{-\infty}^{\alpha_g X_i} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{t^2}{2}\right) dt \quad i=1..N(8)$$

Φ est la fonction de répartition cumulative de la loi normale standard, ϕ est la fonction de densité de la loi normale standard.

Deuxième étape :

Dans cette étape, on corrige le problème du biais de sélection en incorporant une transformation de ces probabilités individuelles prévues dans le premier étape comme une variable supplémentaire dans l'équation de salaire .

On sait déjà que l'équation de salaire peut être décrite comme :

$$\ln(w_i) = \alpha_0 + \beta X_i + \gamma Z_i + \varepsilon_i$$

Si l'échantillon observé n'existe pas le problème du biais de sélection, donc $E(\varepsilon_i)=0$, mais la variable dépendante est le niveau de salaire et on ne peut observer que les individus qui ont l'emploi et de l'information sur le salaire, donc on ne peut pas observer les informations des individus qui n'ont pas de l'emploi. Si l'on fait la régression en utilisant les informations des individus ayant l'emploi et de l'information sur le salaire, les résultats de régression pourraient être biaisés.

Si l'échantillon observé existe le problème du biais de sélection, on utilise l'équation de salaire qui décrit l'espérance conditionnelle du niveau de salaire en tenant compte si un individu est en travaille est

$$E(\ln(w_i) \mid X_i, S_i=1) = \alpha_0 + \beta X_i + \gamma Z_i + E(\varepsilon_i \mid X_i, S_i=1) \quad (9)$$

$E(\varepsilon_i \mid X_i, S_i=1) \neq 0$ dans le cas du biais de sélection, donc si l'on estime l'équation de salaire en utilisant l'équation (1) et néglige de contrôler le terme $E(\varepsilon_i \mid X_i, S_i=1)$, les résultats de régression vont être biaisés dus au problème de variables omises.

Sous l'hypothèse que les termes d'erreur suivent la loi normale multidimensionnelle, on a :

$$E(\ln(w_i) \mid X_i, S_i=1) = \alpha_0 + \beta X_i + \gamma Z_i + \rho \sigma_\varepsilon \lambda_i + \psi_i \quad (10)$$

$$\lambda_i = \frac{\phi(\alpha_g X_i)}{\Phi(\alpha_g X_i)} = \frac{\phi(-\alpha_g X_i)}{1 - \Phi(-\alpha_g X_i)}$$

λ_i est le ratio inverse de Mills qui peut être calculé par l'équation (8), il est utilisé à corriger le biais de sélection dans cette étape.

Résultats et interprétations

(1) Les facteurs décidant le niveau de salaire

Cas 1 : les résultats de la méthode des MCO

On utilise en premier la méthode des MCO à analyser séparément les facteurs décidant le niveau du salaire pour les hommes et les femmes.

- le groupe d'adultes de tous âges :

le tableau 2 montrent les résultats de régression entre les hommes et les femmes. Pour le groupe d'adultes de tous âges. Il n'y a que le terme constant pour les hommes est significatif, ce fait pourrait avoir le rapport à la discrimination statistique. Le terme constant pourrait être expliqué par le biais de la capacité moyenne du groupe d'hommes, c'est un montant fixe du salaire pour les hommes, et tous les individus du groupe d'hommes peuvent en profiter, mais si les rémunérations des caractéristiques sociodémographiques en moyenne entre les sexes sont identiques, ce terme constant pourrait générer l'écart salarial. On compare ensuite les valeurs du coefficient de l'éducation, ce coefficient reflète le taux de rentabilité d'éducation, selon les chiffres gagnés, il n'y a pas de différence importante entre les hommes et les femmes, même les femmes font mieux dans cet aspect.

Pour l'expérience potentielle, l'impact sur le niveau de salaire du groupe d'hommes correspond aux caractéristiques classiques de l'équation de Mincer : le coefficient de l'expérience potentielle est positif, et celui de l'expérience potentielle au carré est négatif, donc pour les hommes, le niveau de salaire augmente de la manière décroissante quand l'expérience potentielle augmente après l'école, mais au côté du groupe de femmes, l'expérience potentielle n'a pas l'impact significatif sur le niveau de salaire, c'est-à-dire que dans le marché du travail, les employeurs négligent l'expérience potentielle gagnées du groupe de femmes.

Pour le Hukou, les hommes et les femmes ont tous un coefficient positif, c'est-à-dire pour tous les individus, un statut urbain dans le système d'enregistrement des ménages pourrait leur rendre des avantages en termes de la rémunération.

Pour le terme statut matrimonial, un statut marié a l'impact négatif pour tous les individus, et il n'y a pas de grande différence entre les hommes et les femmes, mais cet impact sur le salaire n'est pas significatif pour tous les individus.

Pour l'unité de travail, le coefficient du groupe de femmes est double que celui du groupe d'hommes, ça signifie que si les femmes travaillent dans le secteur public peut les aider à réduire l'écart salarial. Cette conclusion est similaire à celle des recherches de Li et Dong(2008), elles trouvent que si la concurrence à laquelle les firmes font face dans le marché est plus acharnée, l'écart salarial à l'intérieur de ces firmes est plus grand, ces firmes sont souvent les firmes privées, mais pour les firmes dans le secteur public, la concurrence à laquelle elles doivent faire face est beaucoup moins acharnée, donc ces firmes seraient capables de maintenir l'écart salarial à un niveau relativement bas.

Pour la taille d'unité de travail, travailler dans une unité à grande taille a un impact positif pour tous les individus, et il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes.

Pour le terme du temps partiel, travailler en statut de temps partiel a un impact positif pour tous les individus et il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes, donc pour un certain emploi, un travailleur enregistré en temps partiel peut gagner plus de salaire par heure que celui enregistré en plein temps.

- le groupe de 26-55 ans :

les analyses de la plupart des variables de contrôle dans ce groupe d'âge arrivent aux mêmes conclusions que celles dans le groupe d'adultes de tous âges, mais il y a encore des nuances :

pour le terme constant, dans les colonnes 3-4, seul le terme constant du groupe de femmes est significatif, parce que le terme constant peut être expliqué comme un reflet de la moyenne de la capacité du groupe de femmes et il est une partie fixe du niveau de salaire pour n'importe quelle femme dans le marché du travail sans considérer sa capacité individuelle. En considérant l'écart salarial existe également dans ce groupe d'âge, l'augmentation de la valeur du terme constant pourrait être expliquée comme une autre forme de la discrimination statistique : les employeurs dans le marché du travail pourraient allouer un poids plus lourde au terme constant, mais en même temps, s'ils sous-estiment les caractéristiques sociodémographiques des femmes, l'écart salarial existerait encore dans le marché du travail.

Pour l'éducation, on trouve que le taux de rentabilité d'éducation des hommes est légèrement supérieure que celui des femmes.

Pour l'expérience potentielle, le groupe d'hommes a encore les caractéristiques classiques de l'équation de Mincer, mais pour le groupe de femmes, le coefficient de l'expérience et celui de l'expérience au carré sont tous négatifs, c'est-à-dire que le niveau de salaire baisse d'une manière croissante lorsque l'expérience potentielle augmente, mais comme le groupe d'adultes de tous âges, ce binôme n'a pas l'impact significatif sur le niveau de salaire, donc l'expérience potentielle ne joue pas un rôle important lorsque les employeurs recrutent les femmes. Ce phénomène pourrait être le résultat que les femmes encombrant dans le secteur tertiaire en considérant que le nombre des femmes qui ont une profession principale concernant le secteur tertiaire est assez grand (il y a un tiers des femmes qui ont une profession dans le secteur tertiaire dans l'échantillon choisi), et dans le secteur tertiaire, la discrimination à l'âge est un phénomène ordinaire pour les travailleurs féminins bien qu'elles deviennent expérimentées au fur et à mesure que leurs âges augmentent.

Pour les autres variables de contrôle, les conclusions des analyses sont identiques que celles du groupe d'adultes de tous âges.

Les régressions en utilisant la méthode des MCO ne considèrent pas les probabilités d'être embauché dans le marché du travail sont différentes entre les sexes, c'est-à-dire s'il existe le biais de sélection, les résultats ci-dessus seraient biaisés, il faut qu'on estime l'équation de

salaire en utilisant le modèle de sélection, ici on utilise le modèle des deux étapes de Heckman à estimer encore une fois l'équation de salaire.

Cas 2 : les résultats de la méthode des deux étapes de Heckman

On voit d'abord la partie en bas du tableau 3, le terme constant du groupe d'hommes est plus grand que celui du groupe de femmes dans chaque groupe d'âge selon les résultats du modèle de Probit, ça reflète que les discriminations aux femmes existent également dans la phase de demande d'emploi dans certaine mesure.

Pour l'ensemble des individus de ces deux groupes d'âge, un niveau d'éducation plus élevé ferait mieux à trouver un emploi, et ce facteur est plus important pour les femmes. Pour l'expérience potentielle, si un individu est plus expérimenté, la probabilité d'être embauché pour cet individu est plus élevée mais avec une manière décroissante (les coefficients de l'expérience au carré sont tous négatifs dans ces 2 groupes d'âge). Le type urbain du ménage peut rendre des avantages significatifs au moment de la demande d'emploi. Pour le statut matrimonial, un statut marié n'a aucun impact négatif sur la probabilité d'être embauché, mais au côté des femmes, l'impact reste encore non significatif. Pour le terme ratio inverse de Mills, son coefficient est significatif pour les hommes du groupe d'adultes de tous âges, et pour les femmes du groupe de 26-55 ans, c'est-à-dire le problème du biais de sélection ne peut pas être ignoré dans nos analyses au niveau entre les sexes.

On voit ensuite la partie haute de ce tableau qui concerne les analyses des facteurs qui décident le niveau de salaire, les résultats de régression diffèrent de ceux du cas en utilisant la méthode des MCO dans certains aspects :

Au niveau global, le taux de rentabilité d'éducation et le taux de rentabilité de Hukou tous augmentent pour l'ensemble des individus dans ces deux groupes d'âge par rapport au cas sans considérer le biais de sélection, mais en même temps, le taux de rentabilité d'éducation des hommes est plus grand que celui des femmes pour le groupe d'adultes de tous âges, et pour le groupe de 26-55 ans, le taux de rentabilité d'éducation des femmes est plus élevé. On sait que l'impact du statut de Hukou sur le salaire pourrait être considéré comme une discrimination au statut social, mais dans certaines mesures, cet impact a des rapports aux capitaux humains, par exemple, les travailleurs possédant le type urbain pourraient comprendre mieux comment les activités économiques fonctionnent que ceux possédant le type rural. Comme le tableau 2 du cas précédent, L'expérience potentielle n'a pas également l'impact significatif sur le salaire pour les femmes dans les deux groupes d'âge. Les analyses des autres facteurs comme type de propriétaire d'unité de travail, taille d'unité de travail, statut matrimonial sont identiques que le cas sans considérer le biais de sélection .

(2) La décomposition de l'écart salarial entre les sexes

On considère tout d'abord la décomposition du cas sans considérer le problème du biais de sélection en utilisant la méthode de décomposition d'Oaxaca présentée dans l'équation (5), et les résultats de régression de l'équation de salaire entre les sexes.

les résultats de la décomposition du cas qu'avant corriger le biais de sélection sont montrés dans le tableau 4. Selon le tableau 1, pour le groupe d'adultes de tous âges, la moyenne du salaire par heure en logarithme est de 1.841 pour les hommes et de 1.619 pour les femmes, l'écart salarial est de 0.222 ; pour le groupe de 26-55 ans, cette moyenne est de 1.855 pour les hommes, et de 1.653 pour les femmes, l'écart salarial est de 0.202. On va analyser ensuite les causes entraînant cet écart dans ces 2 groupes d'âge.

Pour les deux groupes d'âge, les différences en caractéristiques sociodémographiques ne peuvent expliquer qu'une partie minime de l'écart salarial, les écarts salariaux de ces deux groupes d'âge générés par cet aspect n'excèdent tous pas 0.003, surtout pour le groupe d'adultes de tous âges, les femmes font même mieux que les hommes en termes de ces caractéristiques, et donc gagnent plus de salaire. La partie de l'écart expliquée par les discriminations a un poids très lourd dans tout écart pour chacun de ces deux groupes, c'est-à-dire le phénomène des discriminations sexuelles est très sérieux dans le marché du travail chinois, Parmi les discriminations, la discrimination à l'expérience potentielle est la plus évidente, l'écart salarial de ce type de discrimination peut arriver à 0.150 pour le groupe d'adultes de tous âges, et de 0.493 pour le groupe de 26-55 ans. Pour la discrimination au niveau d'éducation, le groupe de 26-55 ans se manifeste d'une manière plus évidente que le groupe d'adultes de tous âges, la raison principale est que le taux de rentabilité d'éducation dans le marché du travail chez les femmes est beaucoup moins que celui chez les hommes. Pour le type d'unité de travail, il existe le phénomène de la discrimination inverse aux hommes dans ces deux groupes, les femmes peuvent gagner plus de salaire dans le secteur public que les hommes, et donc réduire l'écart salarial. Le terme constant est intégré à la partie des discriminations, ce terme a un poids important dans le groupe d'adultes de tous âges, mais c'est le cas contraire dans le groupe de 26-55 ans. Le pourcentage de l'écart expliqué par les discriminations sur l'écart total pour chacun de ces deux groupes d'âge est de 101.80% pour le groupe d'adultes de tous âges, et de 98.02% pour le groupe de 26-55 ans,¹ cela montre que les discriminations aux femmes sont sérieuses dans le marché du travail.

¹ Le pourcentage de l'écart expliqué par les discriminations sur l'écart total = l'écart expliqué par les discriminations/l'écart en total mesuré par la différence entre la moyenne du salaire des hommes et celle des femmes sur le tableau 1. Pour le groupe d'adultes de tous âges ce pourcentage est de $0.226/0.222=101.80\%$, pour le groupe de 26-55 ans, ce pourcentage est de $0.198/0.202=98.02\%$

Ensuite on considère le cas après la correction du problème du biais de sélection, on sait que les coefficients des caractéristiques sociodémographiques corrigés obtenus en utilisant la méthode des deux étapes de Heckman sont issus de la fonction de régression :

$$\ln(W_m) = \beta_m X_m + \gamma_m Z_m + \rho_m \sigma_{\varepsilon m} \lambda_m + \psi_m \quad (11) \text{ (pour les hommes)}$$

$$\ln(W_f) = \beta_f X_f + \gamma_f Z_f + \rho_f \sigma_{\varepsilon f} \lambda_f + \psi_f \quad (12) \text{ (pour les femmes)}$$

Il n'y a pas de terme constant dans l'équation de salaire, et après la correction du biais de sélection, l'équation de décomposition dans ce cas devient :

$$\underbrace{[\ln(W_m) - \ln(W_f)] - [\rho_m \sigma_{\varepsilon m} \lambda_m - \rho_f \sigma_{\varepsilon f} \lambda_f]}_D = \underbrace{\{\beta_m(\bar{X}_m - \bar{X}_f) + \gamma_m(\bar{Z}_m - \bar{Z}_f)\}}_E + \underbrace{\{(\beta_m - \beta_f)\bar{X}_f + (\gamma_m - \gamma_f)\bar{Z}_f\}}_P \quad (13)$$

La valeur du terme D de la gauche est celle de l'écart salarial corrigée qui va être utilisée dans le processus de la décomposition de l'écart salarial dans ce cas. Cet écart corrigé est de 0.187 pour le groupe d'adultes de tous âges, et de 0.372 pour le groupe de 26-55 ans.¹

Le tableau 5 montre les résultats de la décomposition de l'écart salarial après la correction du biais de sélection, comme le cas précédent, pour les deux groupes, la partie de l'écart salarial expliquée par les différences en caractéristiques sociodémographiques reste encore minime, encore pour le groupe d'adultes de tous âges, les femmes font même mieux que les hommes en termes de ces caractéristiques. La partie de l'écart salarial expliquée par les discriminations est encore énorme pour chaque groupe d'âge, parmi les discriminations, la discrimination à l'expérience potentielle est encore la plus évidente dans les deux groupes d'âge, surtout dans le groupe de 26-55 ans. Pour le niveau d'éducation, au contraire du cas précédent, la discrimination se manifeste d'une manière plus évidente dans le groupe d'adultes de tous âges, et pour le type d'unité de travail, le phénomène de la discrimination inverse aux hommes existe encore dans ces deux groupes d'âge. Le pourcentage de l'écart salarial expliqué par les discriminations sur l'écart total est de 104.81% pour le groupe d'adultes de tous âges, et de 99.46% pour le groupe de 26-55 ans², on compare ces deux pourcentage avec ceux dans le cas précédent et on peut trouver qu'après on corrige le problème du biais de sélection, les discriminations réelles aux femmes se creusent dans le marché du travail chinois.

¹ Les moyennes du ratio inverse de Mills utilisées à calculer l'écart salarial corrigé dans ce cas est de 0.55 pour les hommes, 0.77 pour les femmes dans le groupe d'adultes de tous âges; 0.50 pour les hommes, 0.75 pour les femmes dans le groupe de 26 - 55 ans. ces moyennes sont calculées selon les résultats de modèle de Probit.

² Le pourcentage de l'écart expliqué par les discriminations sur l'écart total = l'écart expliqué par les discriminations/l'écart corrigé en total. Pour le groupe d'adultes de tous âges, ce pourcentage est de 0.196/0.187=104.81%, pour le groupe de 26-55 ans, ce pourcentage est de 0.370/0.372=99.46%

Dans les processus de la décomposition de ces deux cas, la somme de l'écart salarial dû aux différences en caractéristiques et celui dû aux discriminations peut différer de l'écart salarial en total, cette nuance est due aux éléments non observables (le terme d'erreur).

Conclusion

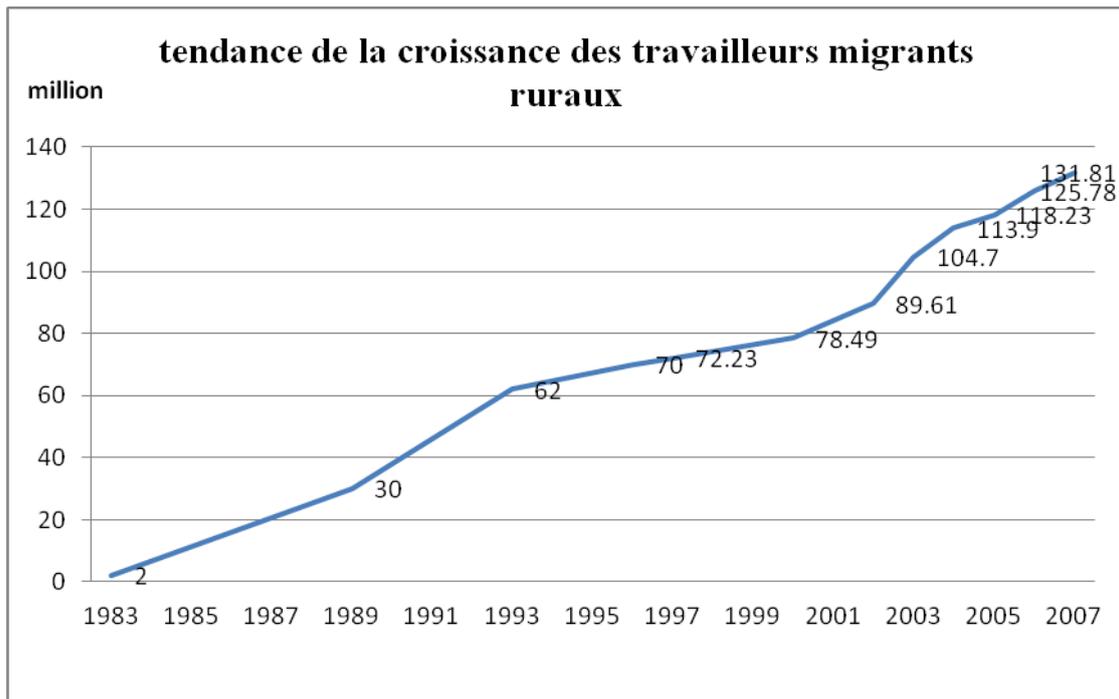
Cette étude transversale utilise l'enquête sur la santé et la nutrition de la Chine (China Health and Nutrition Survey, CHNS) de l'année 2006 à mesurer et décomposer l'écart salarial entre les sexes dans le marché du travail chinois. On trouve qu'après la décomposition de l'écart salarial, la partie de l'écart salarial expliquée par les différences en caractéristiques sociodémographiques est minime, même dans certains cas, les femmes tiennent la position dominante en ces caractéristiques. La partie majeure de l'écart salarial est causée par les discriminations aux femmes, parmi lesquelles, la discrimination à l'expérience potentielle joue un rôle important. Après corriger le problème du biais de sélection, on trouve que la partie de l'écart salarial expliquée par les discriminations réelles aux femmes se creuse, les discriminations aux femmes deviennent plus sérieuses.

On devrait maintenir une attitude discrète aux résultats obtenus, en considérant le nombre d'observations de l'échantillon est limitée, ces résultats ne pourraient pas expliquer d'une manière très convaincue sur l'écart salarial, donc la signification de ce rapport est présentée plutôt au sens de la méthodologie, et d'ailleurs, on ne pourrait pas intégrer toute la partie non explicable de l'écart salarial aux discriminations car considérons que les limites sur la base de données que l'on dispose, on ne peut pas choisir plus de variables de contrôle représentant les caractéristiques sociodémographiques dans l'équation de salaire.

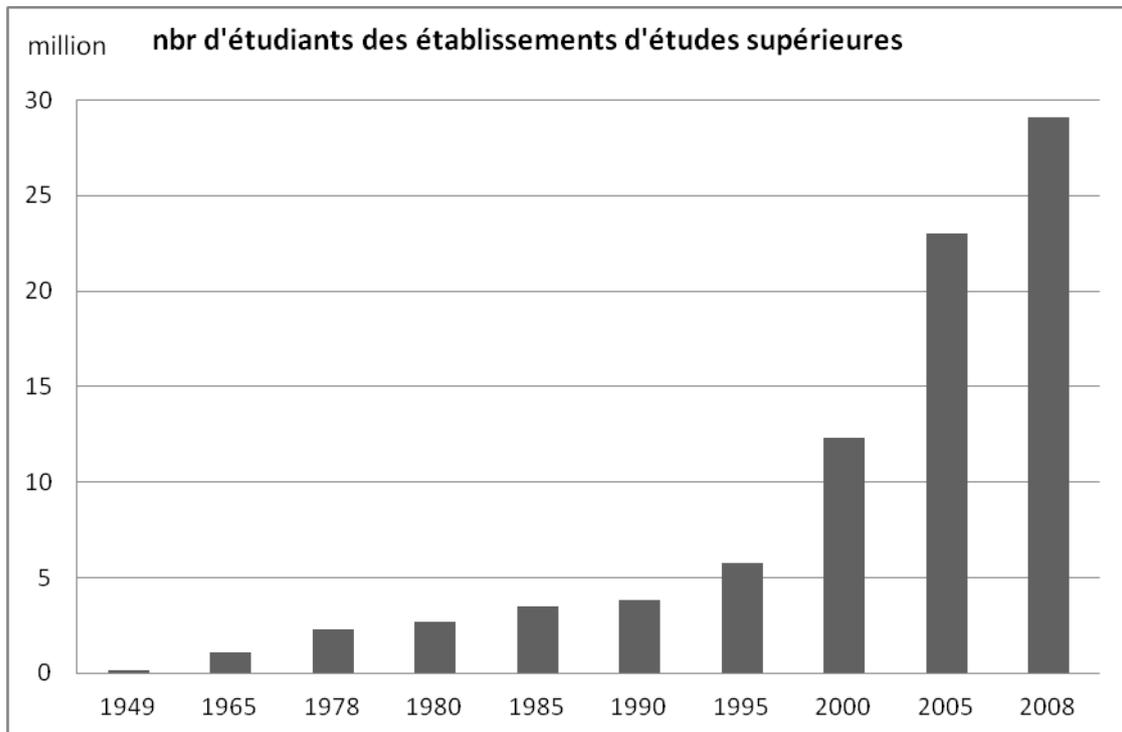
Enfin, pour réduire l'écart salarial, les décideurs politiques devraient viser à créer un environnement favorable aux femmes afin de les aider à trouver l'emploi, et en même temps d'apprécier l'expérience potentielle des femmes qui sont déjà en travail.

Références :

- Chen, G. and S. Hamori, 2008a, "Do Chinese Employers Discriminate against Females When Hiring Employees, "2008 International
- Chen, G. and S. Hamori, 2008b, "An Empirical Analysis of Gender Wage Differentials in Urban China, "Kobe University Economic Review
- Chengrong. Duan, 2009, The transport during the Spring Festival period and the Floating Population, *Population Research*, 33(1), (January 2009): 30-45
- Christofides, L. N. , A. Polycarpou and K. Vrachimis, 2010, "The Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' of the European Union, "IZA Discussion Paper
- Gustafsson, B. and S. Li, 2000, "Economic Transformation and the Gender Earnings Gap in Urban China, " *Journal of Population Economics*, 13(2) , 305-329.
- Heckman, J. , 1979, "Sample Selection Bias as a Specification Error, " *Econometrica*, 47(1) , 153-162.
- Hughes, J. and M. Maurer-Fazio, 2002, "Effects of Marriage, Education, and Occupation on the Female /Male Wage Gap in China, " *Pacific Economic Review*, 7(1) , 137-156.
- Kara, O. , 2006, "Occupational Gender Wage Discrimination in Turkey, " *Journal of Economic Studies*, 33(2) , 130-143.
- LI, Shi. and SONG, Jin. 2011, "Changes in the Gender Wage Gap in Urban China, 1995-2007" CIBC Working Paper Series
- LI, Liying. and Dong, Xiaoyuan. 2008 "The Role of Firm Effects in the Gender Earnings Gap: Evidence from China" JEL Classification: F31 G15 C22
- Liu, P. W. , X. Meng and J. Zhang, 2000, "Sectoral Gender Wage Differences and Discrimination in the Transitional Chinese Economy, " *Journal of Population Economics*, 13(2) , 331-352.
- Mincer, J. 1974, "Schooling, Experience and Earnings." New York: National Bureau of Economic Research
- Neuman, S. and R. L. Oaxaca, 2004, "Wage Differentials in the 1990s in Israel: Endowments, Discrimination, and Selectivity, " IZA Discussion Paper, No. 1362.
- Oaxaca, R. 1973, "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, " *International Economic Review*, 14(3) , 693-709.
- Oaxaca, R. L. and M. R. Ransom, 1999, "Note: Identification in Detailed Wage Decompositions, " *The Review of Economics and Statistics*, 81(1) , 154-157.
- Olivetti, C. and B. Petrongolo, 2008, "Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps, " *Journal of Labor Economics*, 26(4) , 621-654
- Sylvie. Démurger, ;Martin. Fournier, and Yi. Chen, "The Evolution of Gender Wage Gaps and Discrimination in Urban China: 1988-1995" JEL classification: J16, J31, J71, O53, P23.
- Zhang, J. , J. Han, Pak-Wai Liu and Y. Zhao, 2008, "Trends in the Gender Earnings Differential in Urban China, 1988-2004, " *Industrial & Labor Relations Review*, 61(2) , 224-243.



(Figure 1 : tendance de la croissance des travailleurs migrants ruraux ; source : Chengrong. Duan, 2009, The transport during the Spring Festival period and the Floating Population, Population Research, 33(1), (January 2009): 30-45)



(Figure 2 : nombre d'étudiants des établissements d'études supérieures; source : ministère de l'éducation de Chine
http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_2942/200909/51510.htm)

	Adultes de tous âges			Adultes de 26-55 ans		
	(1) ensemble	(2) hommes	(3) femmes	(4) ensemble	(5) hommes	(6) femmes
Ln(salaire)	1.751	1.841	1.619	1.770	1.855	1.653
éducation	11.36	11.27	11.50	11.40	11.35	11.47
expérience	21.90	23.71	19.24	22.51	23.86	20.64
hukou	0.711	0.691	0.740	0.732	0.709	0.765
Unité de travail	0.479	0.493	0.458	0.500	0.506	0.492
Taille d'unité de travail	0.396	0.374	0.429	0.395	0.364	0.439
Statut matrimonial	0.864	0.877	0.844	0.927	0.942	0.905
Temps partiel	0.0632	0.0688	0.0549	0.0669	0.0712	0.0609
Taux d'emploi	46.52%	57.61%	36.30%	53.11%	65.54%	42.05%
<i>N</i>	1345	799	546	1136	660	476

(tableau 1 : moyennes des variables principales des travailleurs, calculées par les données de CHNS 2006)

	adultes de tous âges		adultes de 26-55ans	
	(1) hommes	(2) femmes	(3) hommes	(4) femmes
In(salaire) éducation	0.0862*** (10.13)	0.0865*** (8.73)	0.0915*** (9.40)	0.0781*** (7.23)
expérience	0.0254** (3.16)	0.00823 (0.89)	0.0354** (2.90)	-0.0161 (-1.17)
Expérience ²	-0.000425** (-2.72)	-0.0000399 (-0.19)	-0.000586* (-2.30)	0.000567 (1.77)
hukou	0.157** (3.01)	0.156** (2.61)	0.182** (3.14)	0.185** (2.89)
Statut matrimonial	-0.0632 (-0.80)	-0.0838 (-1.11)	0.0263 (0.26)	-0.150 (-1.70)
Unité de travail	0.245*** (5.17)	0.453*** (8.35)	0.225*** (4.35)	0.458*** (8.01)
Taille d'unité de travail	0.129** (2.95)	0.128** (2.74)	0.106* (2.19)	0.119* (2.42)
Temps partiel	0.439*** (5.39)	0.444*** (4.37)	0.466*** (5.30)	0.425*** (4.14)
constante	0.309* (2.49)	0.153 (1.03)	0.0110 (0.06)	0.499* (2.42)
<i>N</i>	799	546	660	476

t statistics in parentheses

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Tableau 2 : les facteurs décidant le niveau de salaire, résultats au niveau entre les sexes (cas sans considérer le biais de sélection)

	Adultes de tous âges		Adultes de 26-55ans	
	(1) hommes	(2) femmes	(3) hommes	(4) femmes
ln(salaire)				
éducation	0.0975*** (16.44)	0.0926*** (15.23)	0.0921*** (11.88)	0.0986*** (12.76)
expérience	0.0300*** (4.06)	0.0102 (1.22)	0.0347** (2.95)	-0.0134 (-1.02)
expérience ²	-0.000540*** (-3.65)	-0.000104 (-0.54)	-0.000574* (-2.35)	0.000448 (1.51)
hukou	0.182*** (3.35)	0.187** (2.75)	0.185** (3.10)	0.290*** (3.66)
Statut matrimonial	-0.0154 (-0.19)	-0.0885 (-1.18)	0.0302 (0.31)	-0.143 (-1.61)
Unite de travail	0.243*** (5.18)	0.453*** (8.46)	0.226*** (4.41)	0.459*** (8.10)
Taille d'unité de travail	0.130** (2.99)	0.128** (2.76)	0.105* (2.20)	0.120* (2.46)
Temps partiel	0.441*** (5.45)	0.444*** (4.41)	0.466*** (5.34)	0.424*** (4.19)
Statut d'emploi				
éducation	0.137*** (8.55)	0.155*** (9.38)	0.142*** (7.33)	0.153*** (8.25)
expérience	0.0444*** (3.74)	0.0435** (3.25)	0.00241 (0.10)	0.00885 (0.36)
Expérience ²	-0.00109*** (-5.28)	-0.00135*** (-5.00)	-0.000158 (-0.33)	-0.000577 (-1.12)
hukou	0.247** (3.07)	0.607*** (7.44)	0.246** (2.62)	0.648*** (7.25)
Statut matrimonial	0.544*** (4.32)	-0.0765 (-0.60)	0.722*** (4.52)	0.0829 (0.51)
constante	-1.990*** (-9.28)	-2.248*** (-9.53)	-1.822*** (-5.02)	-2.058*** (-5.52)
mills lambda	0.166* (2.47)	0.0735 (1.11)	0.0197 (0.18)	0.240* (2.48)
N	1387	1504	1007	1132

t statistics in parentheses

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tableau 3 : les facteurs décidant le niveau de salaire, résultats au niveau entre les sexes (cas corrigé le biais de sélection en utilisant la méthode des deux étapes de Heckman)

	Adultes de tous âges			Adultes de 26-55 ans		
	caractéristiques	discriminations	totale	caractéristiques	discriminations	Totale
éducation	-0.020	-0.003	-0.023	-0.011	0.154	0.143
Hukou	-0.008	0.001	-0.007	-0.010	-0.002	-0.012
Statut matrimonial	-0.002	0.017	0.015	0.001	0.160	0.161
Unité de travail	0.009	-0.095	-0.087	0.003	-0.115	-0.111
Taille d'unité de travail	-0.007	0.000	-0.007	-0.008	-0.006	-0.014
Temps partiel	0.006	0.000	0.006	0.005	0.002	0.007
Expérience et expérience²	0.019	0.150	0.169	0.023	0.493	0.516
constante		0.156	0.156		-0.488	-0.488
totale	-0.003	0.226	0.223	0.003	0.198	0.201
% de l'écart expliqué par \neqen caractéristiques¹			-1.35%			1.49%
% de l'écart expliqué par discrimination²			101.80%			98.02%

Tableau 4 : résultats de décomposition de l'écart salarial : cas sans considérer le biais de sélection

¹ Pourcentage de l'écart expliqué par les différences en caractéristiques=l'écart dû aux différences en caractéristiques/l'écart salarial en total

² pourcentage de l'écart expliqué par les discriminations = l'écart dû aux discriminations/l'écart salarial en total

	Adultes de tous âges			Adultes de 26-55 ans		
	caractéristiques	discriminations	totale	caractéristiques	discriminations	totale
éducation	-0.022	0.056	0.034	-0.011	-0.075	-0.086
Hukou	-0.009	-0.004	-0.013	-0.010	-0.080	-0.091
statut matrimonial	-0.001	0.062	0.061	0.001	0.157	0.158
unité de travail	0.009	-0.096	-0.088	0.003	-0.115	-0.111
taille d'unité de travail	-0.007	0.001	-0.006	-0.008	-0.007	-0.014
temps partiel	0.006	0.000	0.006	0.005	0.003	0.007
exp et exp2	0.014	0.177	0.191	0.023	0.487	0.510
total	-0.011	0.196	0.185	0.002	0.370	0.372
% de l'écart expliqué par \neqen caractéristiques¹			-5.88%			0.54%
% de l'écart expliqué par discrimination²			104.81%			99.46%

Tableau 5 : résultats de décomposition de l'écart salarial : cas corriger le biais de sélection en utilisant la méthode des deux étapes de Heckman

¹ Pourcentage de l'écart expliqué par les différences en caractéristiques=l'écart dû aux différences en caractéristiques/l'écart salarial corrigé en total.

² pourcentage de l'écart expliqué par les discriminations = l'écart dû aux discriminations/l'écart salarial corrigé en total