
La régionalisation de la négociation salariale en Belgique : vraie nécessité ou faux débat ?*

Robert Plasman **, Michael Rusinek ***
et Ilan Tojerow ****

Abstract – *In Belgium, questions on the wage-setting system also interfere with the “regionalisation” debate. Among the suggested reforms, the regionalisation of the collective bargaining system turns out frequently. It relies on the assumption that the productivity differences between regions are not fully taken into account in a unified wage setting system. Our findings challenge this hypothesis by putting forward the current existence of wage differentials between regions, industries and joint committees. We also show that wages depend upon profits in all regions. We therefore conclude that the profitability variations are already integrated in the wage formation process. Hence, we are not so sure that a regionalisation of the wage-setting system will result differently.*

JEL Codes: J31, J52, R11, H77.

Keywords – *wages, collective bargaining, federalism, Belgium.*

1 INTRODUCTION – ÉTAT DES LIEUX

La discussion sur la régionalisation des négociations salariales revient de manière récurrente dans le débat communautaire. Les arguments des uns et des autres sont repris de manière détaillée dans un article de R. Deschamps paru dans

* Correspondance : Michael Rusinek, Department of Applied Economics (DULBEA), Université Libre de Bruxelles (ULB), CP 140 – Avenue F.D. Roosevelt 50, B-1050 Brussels, Belgium. Tél. : +32 2 650 41 19. Fax : +32 2 650 38 25. Courriel : mirusine@ulb.ac.be.

** Robert Plasman est professeur ordinaire à l'Université Libre de Bruxelles. Il est également directeur du DULBEA. Courriel : rplasma@ulb.ac.be.

*** Michael Rusinek est doctorant et assistant à l'Université Libre de Bruxelles. Il est affilié au DULBEA. Courriel : mirusine@ulb.ac.be.

**** Ilan Tojerow est doctorant et assistant à l'Université Libre de Bruxelles. Il est affilié au DULBEA et à l'IZA-Bonn. Courriel : itojerow@ulb.ac.be.

Reflets et perspective de la vie économique ¹. En résumé, les partisans d'une régionalisation tels que le *Vlaams Economisch Verbond* et quelques hommes politiques flamands estiment que les différences de productivité entre régions ne peuvent se répercuter dans une formation des salaires unifiée. Ils ajoutent qu'une négociation au niveau de la Wallonie serait plus sensible au chômage et entraînerait donc des salaires plus bas. Ces arguments se basent sur l'existence de différences de productivité et sur la quasi-inexistence de différences de salaire entre régions. L'objectif de la présente étude est de vérifier, à l'aide de méthodes économétriques, si le système actuel ne permet pas déjà de prendre en compte des potentielles différences de productivité entre régions.

Avant de passer à l'analyse proprement dite, il est important de noter que certaines négociations sectorielles se déroulent déjà au niveau local (régional, provincial ou communautaire), ce qui permettrait une prise en compte des différences géographiques de productivité. Sans compter que les secteurs ne sont pas distribués de manière homogène entre régions et que de nombreux travailleurs sont aussi couverts par des conventions de firme. Certaines négociations sectorielles ne recouvrent donc que des entreprises situées dans la même région et un nombre non négligeable de firmes possède déjà des mécanismes d'ajustement. Nous pouvons encore noter que le niveau de productivité ne dépend qu'en partie des salaires. D'autres éléments interviennent comme le niveau d'infrastructure et les investissements consentis. Le cadre actuel de formation des salaires permet donc au niveau interprofessionnel de prendre en compte l'évolution salariale de nos principaux voisins alors que les négociations par secteur et/ou firme introduisent des différences liées à des facteurs hétérogènes comme le niveau de productivité. L'instauration d'un niveau de négociation supplémentaire risque, comme le souligne la FEB, d'accroître la complexité administrative du marché du travail et de là les coûts des entreprises ². Toutes les entreprises possédant des sites dans les différentes régions du pays seraient tout particulièrement pénalisées. Pour ces entreprises, la régionalisation de la concertation sociale alourdirait leurs coûts de gestion, freinerait les économies d'échelles et altérerait la mobilité des travailleurs. Pour ce qui est de la relation entre salaire et chômage, plusieurs études économétriques semblent indiquer que le niveau de chômage influence peu l'évolution des salaires à la baisse en Europe (Bewely 2000 ; Drèze & Bean 1990). Par contre, une forte augmentation des salaires en Flandre suite à une négociation salariale par région pourrait par des effets de démonstration engendrer des demandes similaires en Wallonie, avec pour conséquence un risque de perte globale de compétitivité et un taux de chômage supérieur. Il n'est donc pas acquis qu'une régionalisation de la formation des salaires déboucherait sur un résultat fort différent de celui qui prévaut dans le système actuel et que l'hypothétique diminution de salaires qui en découlerait en Wallonie aurait une influence sur le chômage.

1. « Faut-il régionaliser la négociation salariale ? », *Reflets et perspectives de la vie économique*, n° 4, tome XLII, 2003.
2. « Une différenciation salariale via la régionalisation de la concertation salariale ? Le mauvais débat ! » FEB, 2003.

Enfin, certains estiment, comme le président de l'Union wallonne des entreprises en 2003, que derrière la régionalisation des négociations salariales « il y aurait aussi la régionalisation de la sécurité sociale »³. Il serait en effet plutôt incohérent de baser la régionalisation sur les différences potentielles en termes de coûts salariaux sans y inclure les cotisations à la sécurité sociale. Ceux-ci représentent après tout une part non négligeable du coût salarial global. On risquerait donc d'aboutir à une régionalisation des taux de cotisation avec les conséquences que l'on peut imaginer sur l'évolution des dépenses dans les trois régions du pays. En résumé, les partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales) semblent peu favorables à une formation des salaires régionale alors que des instruments existent déjà pour répondre aux préoccupations régionales.

Deux types d'analyse seront effectuées dans cette étude. Premièrement, sur base d'équations de gain, nous identifions les différences de salaires régionales par commission paritaire en contrôlant pour les différences de composition de main-d'œuvre, de firmes ou de secteurs entre régions. Ce constat est important à établir car les faibles différences salariales régionales utilisées comme arguments par les tenants de la régionalisation ne tiennent généralement pas compte du fait que les situations peuvent être fort diverses selon les commissions paritaires. La deuxième analyse tente d'expliquer les mécanismes qui permettent que de tels différentiels salariaux existent. Nous constatons que les différentiels salariaux régionaux sont généralement liés à la présence de négociations de firme dans la commission paritaire. Celles-ci permettraient de tenir compte des spécificités locales dans la fixation des salaires. Une de ces spécificités pourrait être le profit. Dans notre dernière analyse, nous cherchons à voir s'il existe un lien entre les profits et les salaires.

2 ANALYSE STATISTIQUE ET DESCRIPTION DES DONNÉES

Les équations de gain par commission paritaire se basent sur l'enquête sur la structure des salaires de l'INS relative à l'année 2002⁴. Néanmoins, les variables financières n'étant pas disponibles pour cette même année, nous avons eu recours à la même enquête combinée à l'enquête sur la structure des entreprises relative à l'année 1995⁵, ceci afin d'estimer l'élasticité salaire-profit par région.

L'enquête sur la structure et la répartition des salaires relative à l'année 1995 constitue un échantillon de 145 107 individus travaillant pour 6015 unités locales d'entreprise⁶. L'enquête couvre les unités locales employant plus de 10 travailleurs dont l'activité économique appartient à l'une des sections allant de C à

3. *Trends Tendances*, 27 mars 2003.

4. Enquête sur la structure et la répartition des salaires (2002), INS.

5. Enquête sur la structure des entreprises (1995) et Enquête sur la structure et la répartition des salaires (1995), INS.

6. Dans le cadre de cette enquête, l'unité locale est définie comme suit : *tous les établissements d'une entreprise situés dans la même commune et relevant de la même classe d'activité.*

K⁷ de la nomenclature Nace Rev.1. L'enquête contient des informations aussi bien relatives à l'unité locale (secteur d'activité, taille de l'établissement, niveau de négociation salariale...) qu'à l'individu (niveau d'éducation, expérience, rémunération...). Nous avons procédé à l'exclusion des individus pour lesquels une ou plusieurs variables étaient manquantes ou incorrectes. Par ailleurs, nous n'avons retenu que les entreprises privées de plus de 20 travailleurs. Suite à la fusion des deux bases de données (structure des salaires et des entreprises) et à l'exclusion de ces observations, la base de données pour l'année 1995 comprend 34 972 individus.

L'enquête relative à l'année 2002 a été menée auprès de 8012 unités locales d'entreprise, employant en moyenne 121 personnes, et totalisant 185 760 travailleurs. Dans l'estimation des équations de gain par commission paritaire (CP), on ne reprend que les CP qui disposent de plus de 100 travailleurs pour avoir un nombre suffisant de degrés de liberté. On ne garde aussi que les CP qui n'ont pas une distribution régionale trop déséquilibrée (au minimum 10 % de travailleurs wallons et/ou de travailleurs flamands). Enfin, on élimine les CP subdivisées en sous-CP régionales ou communautaires (12 CP) puisque, dans celles-là, la régionalisation des négociations est déjà effective. On procède à des analyses séparées pour les ouvriers et les employés⁸. On dispose, pour les ouvriers, de 26 CP qui constituent 43 641 observations (dans 3469 unités locales), ce qui représente 87 % des ouvriers de l'échantillon total. Pour les employés, on dispose de 25 CP qui constituent 48 797 observations (dans 5508 unités locales), ce qui représente 85 % des employés de l'échantillon total.

L'analyse des données brutes fait apparaître un salaire horaire brut moyen plus élevé en Flandre par rapport à la Wallonie. Une analyse plus détaillée des données révèle que pour 27 secteurs sur 45⁹, la rémunération moyenne du travail est plus élevée en Région flamande, avec des différentiels positifs allant de 0,04 à 7,09 euros en fonction du secteur considéré. Par conséquent, force est de constater qu'il existe déjà, dans l'état actuel des choses, des différences de salaire entre régions au sein d'un même secteur. Ce constat va naturellement à l'encontre des arguments en faveur d'une régionalisation de la négociation salariale.

Concernant les autres variables, il apparaît que l'expérience et l'ancienneté des travailleurs sont légèrement supérieures en Wallonie par rapport à la Flandre, alors que la taille de l'entreprise, mesurée par le nombre de travailleurs, est en moyenne beaucoup plus élevée en Flandre, de même qu'elle est caractérisée par une dispersion fortement supérieure dans cette région. L'analyse des variables ne fait pas apparaître de fortes différences entre la Flandre et la Wallonie en ter-

7. L'enquête couvre donc les secteurs suivants : Industries extractives (C), Industrie manufacturière (D), Production et distribution d'électricité, de gaz, et d'eau (E), Construction (F), Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques (G), Hôtels et restaurants (H), Transports, entreposage et communication (I), Activités financières (J), Immobilier, location et services aux entreprises (K).
8. On a également éliminé les managers de notre analyse car ceux-ci ne sont généralement pas couverts par les accords sectoriels.
9. Nomenclature Nace – 45 secteurs d'activité.

mes de genre et de niveau d'éducation. En revanche, concernant le niveau de négociation salariale, le nombre de travailleurs couverts à la fois par une convention collective nationale et/ou sectorielle et par une convention collective d'entreprise et/ou d'établissement est approximativement de 4 points de pourcentage supérieur en Wallonie par rapport à la Flandre. En outre, le nombre de travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée est également plus élevé en Région wallonne. Ces différences de caractéristiques entre régions font apparaître la nécessité de recourir à des analyses économétriques afin d'isoler l'effet « régional » des effets de composition.

L'analyse des données financières pour l'année 1995 montre quant à elle que pour la majorité des secteurs (28 secteurs sur 38, soit 73,68 %), la profitabilité est supérieure en Flandre par rapport à la Wallonie, avec un différentiel positif variant de 17 à 1 900 euros par personne occupée.

3 ESTIMATIONS ÉCONOMÉTRIQUES

3.1 Existe-t-il des différences de salaire entre régions en Belgique ?

Sur base d'équations de gain¹⁰, nous regardons si des différentiels salariaux régionaux persistent après avoir contrôlé pour une série de facteurs qui interviennent dans les critères déterminant les barèmes sectoriels (âge, ancienneté, type de contrat, temps de travail, diplôme, fonction). La variable fonction est cependant relativement peu désagrégée (9 occupations pour les ouvriers et 12 pour les employés) par rapport aux classifications de fonction sectorielles. Par conséquent, il se pourrait que nos estimations soient biaisées par le fait que la distribution des fonctions soit différente dans les trois régions. Ce biais devrait être réduit par le fait que nous disposons de variables permettant de contrôler pour certaines caractéristiques des firmes (secteur d'activité, taille de la firme, type de contrôle économique). En outre, on contrôle pour le fait que le travailleur fasse des heures supplémentaires et qu'il travaille en équipe. Étant donné que les salaires sont, en Belgique, essentiellement déterminés au niveau sectoriel et que la formation des salaires peut être fort différente d'une commission paritaire à l'autre, nous procédons à une estimation différente pour chaque commission paritaire. En conclusion, si notre analyse montre encore des différences salariales entre régions, celles-ci sont très certainement dues à des différences locales.

10. Pour plus de détails sur la méthode et les variables utilisées, voir Lallemand & Rycx (2006).

Tableau 1 : Synthèse de la comparaison Flandre – Wallonie

		$W_F > W_W$	$W_F < W_W$
Ouvriers (total = 26 CP)	Nombre de CP	11	3
	dont % CCT > 10 %	8 (sur 11)	1 (sur 3)
	Écart salarial	2 % à 20 %	4 % à 14 %
Employés (total = 25 CP)	Nombre de CP	9	4
	dont % CCT > 10 %	7 (sur 9)	2 (sur 4)
	Écart salarial	2 % à 23 %	3 % à 32 %

Notes : CP = Commission paritaire ; % CCT = % des travailleurs couverts par une convention collective de travail d'entreprise dans une CP ;

$W_F > W_W$: différentiel salarial en faveur de la Flandre ;

$W_F < W_W$ différentiel salarial en faveur de la Wallonie.

Nos résultats montrent que, lorsqu'il existe un différentiel salarial régional (c'est le cas dans près de la moitié des CP), le salaire est plus souvent plus élevé en Flandre qu'en Wallonie à la fois pour les ouvriers et pour les employés (voir tableau 1). Le salaire des ouvriers est également plus élevé en Flandre qu'à Bruxelles. Par contre, les salaires des employés sont plus souvent plus élevés à Bruxelles qu'en Flandre. Ceci est vraisemblablement dû à la plus grande concentration des sièges sociaux à Bruxelles (voir tableau 2).

Tableau 2 : Synthèse de la comparaison Flandre – Bruxelles ¹¹

		$W_F > W_B$	$W_F < W_B$
Ouvriers (total = 23 CP)	Nombre de CP	7	2
	Écart salarial	2 % à 16 %	10 % à 24 %
Employés (total = 23 CP)	Nombre de CP	3	7
	Écart salarial	4 % à 12 %	4 % à 32 %

Notes : CP = Commission paritaire ;

$W_F > W_B$: différentiel salarial en faveur de la Flandre ;

$W_F < W_B$ différentiel salarial en faveur de Bruxelles.

11. Le nombre de commissions paritaires dans la comparaison Flandre – Bruxelles est inférieur à celui de la comparaison Flandre – Wallonie car, dans certaines commissions paritaires, aucune firme bruxelloise n'est présente. L'analyse des CCT n'est pas effectuée pour Bruxelles en raison du nombre trop faible d'observations.

3.2 Quels mécanismes permettent ces différences de salaire entre régions ?

Dans la partie précédente, nous constatons que, dans de nombreuses commissions paritaires, il existe des différences de salaire entre régions. Dans cette partie, nous tentons de comprendre les mécanismes institutionnels et économiques qui permettent de telles différences. De manière générale, en Belgique, la détermination des salaires se déroule principalement au niveau sectoriel. Les conditions salariales peuvent être ensuite améliorées par le biais de négociations supplémentaires qui ont lieu au niveau des firmes. La négociation de firme permet donc d'adapter les salaires aux conditions locales¹². Pour vérifier si ce sont les négociations de firme qui sont responsables des différentiels salariaux régionaux, on a mesuré le pourcentage de travailleurs qui, outre le fait qu'ils soient couverts par une convention collective au niveau de la commission paritaire, sont également couverts par une convention collective de travail (CCT) d'entreprise (voir tableau 1). Cette analyse ne porte pas sur la région de Bruxelles car le nombre d'observations y est beaucoup plus faible.

Pour les ouvriers, on constate que sur les 14 CP où le différentiel salarial régional entre la Flandre et la Wallonie est statistiquement significatif, 9 CP affichent une proportion de travailleurs couverts par une négociation d'entreprise qui dépasse les 10% dans au moins une des deux régions. Ces CP sont également celles où les différentiels régionaux sont les plus élevés (entre 2 % et 19,7 %). Le cas le plus flagrant est celui de la commission paritaire de la sidérurgie où 100 % et 87,4 % des ouvriers sont couverts par une CCT d'entreprise respectivement en Flandre et en Wallonie, et où le différentiel régional est un des plus élevés (19,7 % en défaveur de la Wallonie pour les ouvriers). Dans les 5 autres CP, la négociation d'entreprise est nettement moins répandue et les différentiels sont compris entre 2,4 % et 6,5 % (sauf pour la CP 142 où le différentiel régional est de 19,7 % en défaveur de la Wallonie).

Pour les employés, le constat est plus ou moins le même : sur les 13 CP où le différentiel salarial régional est statistiquement significatif, 9 d'entre elles affichent des taux de négociation d'entreprise supérieurs à 10 % dans au moins une des deux régions. Néanmoins, ce ne sont pas dans ces CP que les différentiels salariaux régionaux sont les plus élevés (entre 2,1 % et 4,9 % à l'exception de la sidérurgie où le différentiel est de 22,8 % en défaveur de la Wallonie). Dans les 4 autres CP où les différentiels salariaux régionaux sont statistiquement significatifs, les différentiels varient entre 3,6 % et 32 %. Il est possible que les différentiels régionaux, dans ces CP, soient dus au fait que ces employés négocient individuellement leurs salaires, sans passer par une convention collective d'entreprise.

Remarquons que, dans certaines CP, les proportions de travailleurs couverts par une convention d'entreprise sont assez élevées alors que les différentiels salariaux entre régions sont faibles ou non significatifs. Cela peut être le cas lorsque les entreprises sont organisées au niveau national, comme dans beaucoup de banques par exemple. Dans la commission paritaire (employés) des banques (CP 310),

12. Pour une analyse de l'impact des conventions de firme sur la structure des salaires en Belgique, voir Rycx (2003) et Plasman *et al.* (2007).

le pourcentage d'employés couverts par une convention d'entreprise est de 65,4 % et 86,7 % respectivement pour la Flandre et la Wallonie, et le différentiel régional est de 2,9 % en défaveur de la Wallonie. Cela peut être aussi le cas pour des CP où les salaires sont traditionnellement négociés au niveau de la firme, mais où il n'existe pas nécessairement de différentiel de productivité entre régions.

Les négociations de firme permettaient donc d'adapter les salaires aux spécificités locales. Elles permettent donc théoriquement aux firmes les plus performantes de payer des salaires plus élevés. Étant donné que les profits sont en général plus élevés en Flandre, la négociation de firme permettrait de répondre aux demandes des entreprises flamandes.

Sur base de l'enquête sur la structure des entreprises, nous avons estimé pour l'année 1995 l'élasticité salaire-profit par région¹³. Les résultats obtenus indiquent que l'élasticité n'est pas significativement différente entre régions. Elle oscille entre 5,3 % en Flandre, 5,5 % en Wallonie et 8,9 % à Bruxelles. Bien que l'élasticité obtenue semble supérieure à Bruxelles, elle ne diffère pas statistiquement de celles estimées dans les deux autres régions. Dans tous les cas, l'impact des profits sur les salaires est présent dans les trois régions. Ceci ajouté au fait que les profits sont dans l'ensemble plus élevés en Flandre qu'en Wallonie permet de conclure qu'au moins une partie des différences de salaire entre régions est due à des différences de profit. En d'autres termes, le système actuel de négociation collective semble permettre de répercuter les différences régionales de profitabilité sur les salaires.

4 CONCLUSION

En Belgique, la question de la formation des salaires n'échappe pas à la communautarisation des débats. Parmi les réformes suggérées apparaît de manière récurrente la régionalisation des négociations salariales. Ses partisans estiment que les différences de productivité entre régions ne sont pas intégralement prises en compte dans une formation unifiée des salaires. Ils ajoutent qu'une négociation au niveau de la Wallonie serait plus sensible au chômage et entraînerait donc une diminution des salaires. Ces arguments sous-entendent l'existence de différences de productivité non répercutées au niveau des salaires entre régions.

Les différentes estimations réalisées dans cette étude nous ont permis de constater que, dans l'état actuel, des différentiels salariaux existent déjà entre régions dans près de la moitié des commissions paritaires. Nos résultats indiquent que, selon la commission paritaire, le différentiel salarial régional varie de 22 % en faveur de la Flandre à 28 % en faveur de la Wallonie. Étant donné que ces résultats sont obtenus en contrôlant pour la plupart des facteurs qui déterminent les salaires au niveau sectoriel (fonction, éducation, âge, expérience, ancienneté, etc.), ils sont très certainement la résultante de différences locales. Remarquons que ces résultats sont obtenus en excluant les commissions paritaires subdivisées en commis-

13. Les résultats plus détaillés peuvent être obtenus sur demande aux auteurs. La méthode utilisée est décrite dans Rycx et Tojerow (2004).

sions régionales, provinciales ou communautaires. Il est donc probable que les différentiels salariaux régionaux soient en réalité plus importants si on tient compte également de ces commissions paritaires.

La deuxième analyse tente d'expliquer les mécanismes qui permettent que de tels différentiels salariaux existent. Nous constatons que les différentiels salariaux régionaux sont généralement liés à la présence de négociations de firme dans la commission paritaire. Celles-ci permettent de tenir compte des spécificités locales dans la fixation des salaires telles que les profits. Nous avons donc cherché à voir s'il existait un lien entre les profits et les salaires. Nos résultats semblent en effet indiquer que les salaires sont sensibles à l'évolution des profits dans les trois régions. Sur base de ces différents résultats, nous pouvons conclure que les différences de profitabilité sont d'une certaine manière déjà prises en compte dans la formation des salaires.

En conclusion, le système actuel de négociations collectives semble bel et bien permettre de prendre en compte les spécificités locales, entre autres les profits, par le biais de la négociation de firme. De plus, en étant subdivisées en sous-commissions paritaires régionales, provinciales ou communautaires, certaines commissions paritaires permettent déjà de prendre en compte les spécificités locales. Il n'est donc pas sûr qu'une régionalisation de la formation des salaires débouche sur un résultat fort différent en termes de différentiel salarial régional. De plus, contrairement à ce qui a été évoqué, plusieurs études sur la relation entre salaire et chômage semblent indiquer que le niveau de chômage influence peu l'évolution des salaires à la baisse en Europe. Une régionalisation de la négociation salariale n'aurait donc que peu d'effet sur le niveau de salaire en Wallonie. La régionalisation de la négociation salariale pourrait en revanche produire d'autres effets comme par exemple la régionalisation de la sécurité sociale. Les cotisations sociales représentant une part importante du coût salarial global, on risquerait en effet d'aboutir à une régionalisation des taux de cotisation avec des conséquences directes sur les dépenses propres aux trois régions. Enfin, la régionalisation aurait pour effet d'accroître la complexité administrative du marché du travail et de là les coûts des entreprises, surtout pour les entreprises possédant des sites dans les différentes régions du pays.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BEWLEY, T. (2000), *Why Wages Don't Fall During a Recession?*, Harvard University Press.
- DREZE, J. & BEAN, Charles (1990), *Europe's Unemployment Problem*, MIT Press.
- DESCHAMPS, R. (2003) « Faut-il régionaliser la négociation salariale ? », *Reflets et perspectives de la vie économique*, n° 4, tome XLII, p. 71-80.
- FEB (2003), « Une différenciation salariale *via* la régionalisation de la concertation salariale ? Le mauvais débat ! »
- LALLEMAND, T., PLASMAN, R. & RYCX, F. (2007), "Wage Structure and Firm Productivity in Belgium", *NBER Working Paper*, No. 12978, March 2007.

- PLASMAN, R., RUSINEK, M. & RYCX, F. (2007), "Wages and the Bargaining Regime under Multi-Level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain", *European Journal of Industrial Relations*, 13(2), p. 161-180.
- PLASMAN, R., RYCX, F. & TOJEROW, I. (2006), "Industry Wage Differentials, Unobserved Ability and Rent-Sharing: Evidence from Matched Worker-firm data, 1995-2002", *NBB Working Paper* 90.
- RYCX, F. (2003), "Industry Wage Differentials and the Bargaining Regime in a Corporatist Country", *International Journal of Manpower*, 24(4), p. 328-335.
- RYCX, F. & TOJEROW, I. (2004), "Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium", *International Journal of Manpower*, 25(3/4), p. 279-299.