



DULBEA

département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles

DOCUMENT DE TRAVAIL

WORKING PAPER

N°08-16.RS

RESEARCH SERIES

**QUELLE EST L'INFLUENCE DES
NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE SUR LA
STRUCTURE DES SALAIRES ?**

Michael RUSINEK
François RYCX

DULBEA l'Université Libre de Bruxelles

Avenue F.D. Roosevelt, 50 - CP-140 | B-1050 Brussels | Belgium

Quelle est l'influence des négociations d'entreprise sur la structure des salaires ?

Michael Rusinek¹ et François Rycx²

Abstract

In many European countries, the majority of workers have their wages directly defined by industry-level agreements. In addition, for some workers, industry agreements are complemented by firm-specific agreements. This paper provides a critical survey of the literature on effects of this two-tier bargaining system on the structure of wages in Europe and more particularly in Belgium. Empirical findings almost always show that firm-level agreements have a positive and significant effect on workers' wages. The impact on the dispersion of wages, however, is ambiguous. This may be due to the use of different data and methodologies but also to national differences. In particular, the degree of centralisation of collective bargaining appears to be a key variable.

Keywords: Collective bargaining, decentralisation, wage structure, Europe.

JEL-Classification: J31, J51.

1. Introduction

Dans la plupart des pays européens, l'efficacité des institutions du marché du travail est au coeur des débats de politique économique. L'intérêt pour cette question remonte à la fin des années 1980 lorsque les économistes tentaient de comprendre pourquoi les Etats-Unis enregistraient de meilleures performances que les pays européens en termes de taux d'emploi et de croissance de la productivité (Bruno et Sachs, 1985 ; Calmfors et Driffill, 1988 ; Freeman, 2008).

Parmi les institutions analysées on trouve celles qui organisent la formation des salaires. Dans la plupart des pays d'Europe occidentale, les salaires de la grande majorité des travailleurs sont déterminés par des conventions collectives conclues entre syndicats et employeurs. Celles-ci ont lieu principalement à deux niveaux : au niveau sectoriel, syndicats et employeurs déterminent les salaires de l'ensemble des salariés qui relèvent du secteur en question. Des négociations supplémentaires peuvent ensuite avoir lieu au niveau des entreprises,

¹ Assistant et doctorant au Département d'économie appliquée (DULBEA), Université Libre de Bruxelles – mirusine@ulb.ac.be.

² Chargé de cours à l'Université Libre de Bruxelles. Il est affilié au DULBEA et à l'IZA-Bonn – frycx@ulb.ac.be.

généralement pour améliorer les accords sectoriels. Dans certains pays (dont la Belgique), les négociations ont également lieu au niveau interprofessionnel (national) où un cadre est défini pour les négociations sectorielles et d'entreprise. Cette situation contraste avec celle des pays Anglo-Saxons (et en particulier des Etats-Unis) où la fixation des salaires se déroule essentiellement au niveau des entreprises et où seule une minorité des travailleurs est couverte par un accord collectif. A l'heure actuelle, un certain nombre d'acteurs, dont la Commission européenne et l'OCDE recommandent de décentraliser les négociations salariales, c'est-à-dire de réduire le poids du niveau sectoriel en faveur de celui de l'entreprise et ce, afin d'améliorer les performances économiques (European Commission, 2004; OECD, 2004).

La structure des négociations salariales influence la structure des salaires (et potentiellement les performances économiques) principalement par le biais de deux canaux. D'une part, elle peut avoir un impact sur le niveau *général* des salaires, ce qui peut à son tour influencer le niveau d'emploi et le niveau des prix.³ D'autre part, la structure des négociations collectives peut influencer le niveau *relatif* des salaires et dès lors le comportement des individus. A titre d'exemple, si la décentralisation des négociations collectives augmente les écarts salariaux entre travailleurs ayant des qualifications différentes, cela pourrait inciter les individus à acquérir davantage de compétences. Cependant, si l'on prend en compte les considérations d'équité suggérées par Akerlof et Yellen (1990), une structure salariale trop dispersée pourrait décourager les travailleurs et diminuer leur coopération. Les premiers travaux concernant l'impact de la structure des négociations salariales sur le niveau relatif des salaires sont des comparaisons internationales basées sur des données macro-économiques. Ils montrent que plus les négociations salariales sont centralisées, plus la distribution des salaires est compressée (Blau et Kahn, 2002; OECD, 2004; Wallerstein, 1999). Cependant, ces études ne permettent pas de mesurer l'influence de la structure des négociations salariales sur le rendement (en termes de salaire) de certains facteurs tels que le niveau d'éducation, l'ancienneté, le genre ou le profit des entreprises. En effet, il a fallu attendre le milieu des années 1990 et le développement de bases de données appariées employeur-employé pour que de telles études puissent être réalisées. Dans ce type d'étude, on compare généralement, au sein d'un pays, les salaires des travailleurs couverts par une convention sectorielle aux salaires des travailleurs couverts par une convention supplémentaire au niveau de l'entreprise. L'objectif de notre contribution est de fournir une synthèse critique et détaillée de cette littérature en mettant notamment l'accent sur les résultats obtenus pour la Belgique.

³ Voir Flanagan (1999) pour une synthèse de la littérature.

2. L'effet sur le niveau des salaires

Comparés aux travailleurs uniquement couverts par une convention sectorielle, les travailleurs couverts par une convention supplémentaire au niveau de l'entreprise ont en moyenne des salaires plus élevés.⁴ Ce résultat est obtenu pour la plupart des pays analysés,⁵ c'est-à-dire l'Allemagne (Gürtzgen, 2006), la Belgique (Plasman *et al.*, 2007; Rycx, 2003), le Danemark (Plasman *et al.*, 2007), l'Espagne (Card et de la Rica, 2006; de la Rica et González de San Román, 2007; Palenzuela et Jimeno, 1996; Plasman *et al.*, 2007), la France (Leclaire et Petit, 2004), l'Italie (Checchi et Pagani, 2004; Dell'Aringa et Lucifora, 1994a; b) et le Portugal (Cardoso et Portugal, 2005; Hartog *et al.*, 2002b). Ce résultat n'a rien d'étonnant puisque dans la plupart des pays, les conventions d'entreprise ne peuvent fixer des conditions de travail moins favorables que celles définies par les conventions sectorielles.⁶

3. L'effet sur la dispersion des salaires

Les résultats montrent cependant que les négociations d'entreprise n'augmentent pas les salaires de tous les travailleurs de la même manière et que dès lors elles influencent les écarts de salaire entre travailleurs. L'impact du niveau de négociation sur les écarts de salaires peut être décomposé en deux effets, à savoir l'influence des conventions d'entreprises sur les écarts salariaux *entre* firmes et *au sein* des firmes.

3.1. Les écarts salariaux entre firmes

Théoriquement, les écarts de salaire entre firmes devraient être plus élevés parmi les firmes couvertes par une convention d'entreprise que parmi celles uniquement couvertes par une convention sectorielle. En effet, les caractéristiques propres à chaque entreprise n'entrent généralement pas en ligne de compte lors de la détermination des barèmes sectoriels. Toutefois, d'un point de vue empirique, cette prédiction n'est pas toujours vérifiée. Gerlach et Stephan (2005) observent que les écarts de salaire entre firmes sont plus élevés lorsqu'elles sont couvertes par un accord d'entreprise en Allemagne mais le résultat inverse est obtenu par

⁴ Les caractéristiques et résultats des études analysées dans cet article sont présentés en annexe.

⁵ Sauf pour les Pays-Bas où Hartog *et al.* (2002a) ne détectent aucun effet.

⁶ D'autres études ont étudié l'influence des négociations collectives de firme sur la croissance des salaires (Avouyi-Dovi *et al.*, 2007 ; Brahamy et Daniel, 2004 ; Izquierdo *et al.*, 2003). Les résultats de ces études sont ambigus.

Dell'Aringa et Lucifora (1994b) pour l'Italie. Les résultats sont également hétérogènes lorsqu'on analyse l'impact des conventions d'entreprise sur le rendement (en termes de salaire) des caractéristiques de firme. Tandis que les conventions d'entreprise augmentent les écarts de salaire entre entreprises de taille différentes en Belgique (Dell'Aringa et Pagani, 2007; Plasman *et al.*, 2007), au Danemark (Plasman *et al.*, 2007), aux Pays-Bas (Hartog *et al.*, 2002a) et au Portugal (Hartog *et al.*, 2002b), l'inverse est observé en Espagne (Dell'Aringa et Pagani, 2007; Plasman *et al.*, 2007) et en Italie (Checchi et Pagani, 2004; Dell'Aringa et Pagani, 2007). D'autres études mettent en évidence que les performances des entreprises (mesurées par les profits ou la productivité) sont davantage prises en compte dans la détermination des salaires lorsque ceux-ci sont négociés au niveau des entreprises (Gürtzgen, 2005 (Allemagne); Rusinek et Rycx, 2008 (Belgique); Cardoso et Portugal, 2005 (Portugal)). Enfin, il a été montré que les conventions d'entreprise réduisent les écarts de salaire entre firmes de régions différentes en Espagne (Dell'Aringa et Pagani, 2007; Plasman *et al.*, 2007) et en Italie (Dell'Aringa et Pagani, 2007) et les augmentent au Portugal (Hartog *et al.*, 2002b). En ce qui concerne la Belgique, tandis que Dell'Aringa et Pagani (2007) trouvent que les écarts salariaux entre régions sont plus faibles pour les firmes couvertes par une convention d'entreprise, Plasman *et al.* (2008) montrent que les différences régionales de productivité sont davantage prises en compte dans la formation des salaires lorsque ceux-ci sont négociés au niveau des entreprises.

3.2. Les écarts salariaux au sein des firmes

D'un point de vue théorique, l'impact des conventions d'entreprise sur la dispersion des salaires *au sein* des firmes est indéterminé. Selon Rodríguez-Gutiérrez (2001), la structure des salaires dans une firme est le résultat d'un processus de négociation entre l'employeur et les travailleurs. Conformément à la théorie des tournois (Lazear et Rosen, 1981), l'employeur préférerait une structure salariale dispersée afin d'augmenter les performances de l'entreprise. En revanche, pour des raisons de solidarité, les travailleurs auraient une préférence pour une structure des salaires plus compressée (Freeman, 1980). Au final, l'impact de la négociation d'entreprise sur la dispersion salariale intra-firme dépendrait du rapport de force entre travailleurs et employeurs lors des négociations de firme et des négociation sectorielles. D'un point de vue empirique, les résultats sont également ambigus. Les négociations d'entreprise augmentent la dispersion salariale intra-firme en Allemagne (Gerlach et Stephan, 2005), la

réduisent en Espagne (Canal Domínguez et Rodríguez Gutiérrez, 2004; Dell'Aringa *et al.*, 2006) et ne l'influencent pas en Belgique, en Italie et en Irlande (Dell'Aringa *et al.*, 2006). L'impact des conventions d'entreprise sur le rendement salarial des caractéristiques individuelles des travailleurs est tout aussi varié. Les conventions d'entreprise augmentent les écarts de salaire entre travailleurs disposant de niveaux d'éducation différents au Danemark (Plasman *et al.*, 2007), en Espagne, (Dell'Aringa et Pagani, 2007; Izquierdo *et al.*, 2003),⁷ aux Pays-Bas (Hartog *et al.*, 2002a) et au Portugal (Cardoso et Portugal, 2005; Hartog *et al.*, 2002b). Pour l'Italie, Dell'Aringa et Pagani (2007) obtiennent un effet positif des conventions de firme sur le rendement de l'éducation alors que Checchi et Pagani (2004) trouvent l'effet inverse. Le résultat est également incertain pour la Belgique : Plasman *et al.* (2007) et Dell'Aringa et Pagani (2007) trouvent un effet respectivement positif et négatif des conventions de firme sur le rendement de l'éducation. En ce qui concerne l'impact des conventions d'entreprise sur la structure salariale par occupation, les résultats ne sont pas plus homogènes. La négociation d'entreprise bénéficie aux fonctions les mieux rémunérées au Danemark (Plasman *et al.*, 2007) alors que le contraire est observé en Belgique, en Espagne (Dell'Aringa et Pagani, 2007; Plasman *et al.*, 2007) et au Portugal (Hartog *et al.*, 2002b). Pour l'Italie, Dell'Aringa et Pagani (2007) trouvent que la structure salariale par occupation est plus étendue dans les entreprises couvertes par convention de firme alors que Checchi et Pagani (2004) ainsi que Dell'Aringa et Lucifora (1994a; b) obtiennent l'inverse. Les résultats divergent également en ce qui concerne l'effet des conventions d'entreprise sur la progression salariale en fonction de l'âge, de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté. Les conventions d'entreprise réduisent l'impact de l'âge ou de l'expérience sur le salaire en Belgique, en Espagne (Dell'Aringa et Pagani, 2007) et en Italie (Checchi et Pagani, 2004; Dell'Aringa et Pagani, 2007), l'augmentent au Portugal (Cardoso et Portugal, 2005) et ne l'influencent pas au Danemark (Plasman *et al.*, 2007).⁸ La progression salariale à l'ancienneté est, quant à elle, renforcée par les conventions d'entreprise au Danemark (Plasman *et al.*, 2007) et au Portugal (Cardoso et Portugal, 2005; Hartog *et al.*, 2002b) et diminuée en Espagne et en Belgique (Plasman *et al.*, 2007). Enfin, certains travaux se sont intéressés à l'impact des conventions d'entreprise sur les écarts de salaires entre hommes et femmes. A nouveau, les résultats sont contradictoires. Les conventions d'entreprise réduisent l'écart salarial de genre en Espagne (Felgueroso *et al.*, 2008; Plasman *et al.*, 2007) et en Italie (Checchi et Pagani, 2004), l'accroissent au Danemark et ne le modifient pas en Belgique

⁷ Plasman *et al.* (2007) ne trouvent cependant pas d'effet significatif pour l'Espagne.

⁸ Plasman *et al.* (2007) ne trouvent pas non plus d'effet significatif pour la Belgique et l'Espagne.

(Plasman *et al.*, 2007) et en France (Leclaire et Petit, 2004). Pour le Portugal, Cardoso et Portugal (2005) trouvent que les conventions d'entreprise augmentent l'écart salarial entre hommes et femmes alors que Hartog *et al.* (2002b) obtiennent l'inverse.

4. Les enseignements des comparaisons internationales

Au regard des résultats présentés ci-dessus, il est difficile de tirer une conclusion générale quant à l'impact des négociations d'entreprise sur la structure des salaires. La diversité des résultats peut s'expliquer par le fait que les données, le champ ou la méthodologie diffèrent d'une étude à l'autre. Il est également possible que l'impact des négociations d'entreprise dépende des caractéristiques socio-économiques et institutionnelles des pays étudiés (degré de centralisation et de coordination des négociations collectives, existence de mécanismes d'extension des accords sectoriels, taux de syndicalisation, droit du travail, dispersion générale des salaires, degré de concurrence sur le marché des produits). Pour y voir plus clair, il est nécessaire de recourir aux études comparatives qui estiment l'effet des négociations d'entreprise dans plusieurs pays sur base de données harmonisées et de méthodes standardisées. De l'analyse des trois études comparatives qui existent actuellement (Dell'Aringa *et al.*, 2006; Dell'Aringa et Pagani, 2007; Plasman *et al.*, 2007), il ressort que des différences d'effet entre pays existent. A titre d'exemple, Plasman *et al.* (2007) trouvent que les conventions d'entreprise augmentent la dispersion des salaires en Belgique et au Danemark et la réduisent en Espagne. L'explication probable est qu'en Espagne, les barèmes sectoriels sont relativement faibles et dès lors de nombreuses entreprises paient des salaires plus élevés sans être nécessairement couvertes par une convention *collective* d'entreprise.⁹ Autrement dit, pour les travailleurs espagnols uniquement couverts par une convention sectorielle, les salaires diffèrent fortement des barèmes sectoriels. De plus, le taux de syndicalisation est historiquement plus élevé dans les firmes couvertes par convention d'entreprise, ce qui permet d'expliquer qu'elles produisent une dispersion salariale plus faible. En Belgique et au Danemark, les barèmes sectoriels étant relativement plus élevés, ils correspondent davantage aux salaires perçus par les travailleurs uniquement couverts par une convention sectorielle.

⁹ Les employeurs ont également la possibilité de déroger aux accords sectoriels en cas de difficulté économique.

5. L'importance du degré de centralisation

De manière générale, plus la formation des salaires est décentralisée, plus les barèmes sectoriels sont faibles. Les salaires des travailleurs uniquement couverts par convention sectorielle correspondent donc d'autant moins aux barèmes sectoriels que les négociations sont décentralisées.¹⁰ La centralisation des négociations variant selon le pays, le secteur et le type de travailleurs,¹¹ il n'est pas étonnant que des études utilisant des échantillons différents produisent des résultats divergents. Par conséquent, il importe de tenir compte du degré de centralisation des négociations lorsqu'on étudie l'impact des conventions d'entreprise sur la structure des salaires. A notre connaissance, l'analyse de Rusinek et Rycx (2008) est la première à étudier l'effet des conventions d'entreprise en fonction du degré de centralisation des négociations. Elle met en évidence que les entreprises belges partagent davantage leurs profits avec leurs travailleurs lorsqu'elles relèvent d'une commission paritaire décentralisée¹² et ce, quel que soit le niveau de négociation (sectoriel ou d'entreprise). De plus, les auteurs montrent que l'effet des conventions d'entreprise sur l'élasticité salaire-profit dépend du degré de centralisation de la commission paritaire. Dans les commissions paritaires centralisées, les profits des entreprises influencent les salaires uniquement lorsqu'il y a une convention d'entreprise. Ce résultat n'est pas étonnant puisque les barèmes sectoriels ne tiennent pas compte des caractéristiques spécifiques de chaque firme. Par contre, dans les commissions paritaires décentralisées, les firmes partagent leurs profits avec leurs travailleurs indépendamment de l'existence d'une convention d'entreprise. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que, dans les commissions paritaires décentralisées, les salaires des travailleurs uniquement couverts par convention sectorielle sont souvent supérieurs aux barèmes sectoriels. Sur base de ces résultats, Rusinek et Rycx (2008) concluent que le degré de centralisation influence plus la structure des salaires que le niveau de négociation. Dahl *et al.* (2008) soulignent également l'importance du degré de centralisation des négociations. Leur étude, relative au Danemark, montre que pour les travailleurs des secteurs où les négociations ont été décentralisées au cours des années 1990, le niveau moyen des salaires a diminué et la dispersion a augmenté.

¹⁰ Notons que Canal Domínguez et Rodríguez Gutiérrez (2004), Cardoso et Portugal (2005) et Izquierdo *et al.* (2003) observent directement les barèmes sectoriels car ils disposent de données sur les salaires conventionnels.

¹¹ Pour une discussion concernant les déterminants de la centralisation des négociations salariales voir par exemple Verly (2003) et Schnabel *et al.* (2006).

¹² Une commission paritaire est considérée comme décentralisée lorsque 50% des travailleurs ou plus sont couverts par une convention d'entreprise. Parmi les commissions paritaires décentralisées, on retrouve notamment l'industrie chimique, les supermarchés et la sidérurgie. A l'inverse, l'HORECA, la construction et le secteur du textile par exemple sont classés parmi les commissions paritaires centralisées.

6. Conclusion

Le but de notre article était de fournir une synthèse critique est détaillé de la littérature économique concernant l'impact des négociations d'entreprise sur la structure des salaires en Europe et plus particulièrement en Belgique. Notre analyse a mis en évidence que les résultats sont souvent contradictoires tant d'un point de vue théorique qu'empirique. Ce constat est interpellant lorsqu'on sait qu'un certain nombre d'acteurs, dont la Commission européenne et l'OCDE, recommandent de décentraliser les négociations salariales, c'est-à-dire de réduire le poids du niveau sectoriel en faveur de celui de l'entreprise et ce, afin d'améliorer les performances économiques. Pour mieux comprendre l'effet des négociations d'entreprise sur la structure des salaires, il serait nécessaire de réaliser davantage d'études comparatives entre pays au moyen de données et de méthodes harmonisées. Les recherches futures devraient également étudier l'effet des conventions d'entreprise en interaction avec le degré de centralisation des négociations. En effet, les résultats obtenus pour la Belgique suggèrent que la centralisation des négociations (au sein des commissions paritaires) influence davantage la structure des salaires que le niveau de négociation.

Références

- Akerlof, George et Janet Yellen (1990), "The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment", *Quarterly Journal of Economics*, 105 (2), pp.255-283.
- Avouyi-Dovi, Sanvi, Denis Fougère et Erwan Gautier (2007), "Collective Bargaining and Firm-Level Agreements in France: How Do They Affect Wage Dynamics?" Communication présentée à la conférence *Wage Bargaining, Employment, Monetary and Economic Policies*, organisée par la Banque de France et la Dares, 9-10 octobre 2007, Paris.
- Blau, Francine D. et Lawrence M. Kahn (2002), *At Home and Abroad: U.S. Labor-Market Performances in International Perspective*, New York: Russel Sage.
- Brahmi, Abdenor et Catherine Daniel (2004), "Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001?", Documents d'Etudes de la DARES 87, Paris: DARES.
- Bruno, Michael et Jeffrey Sachs (1985), *The Economics of Worldwide Stagflation*, Basil Blackwell, Oxford.
- Calmfors, Lars et John Driffill (1988), "Centralisation of Wage Bargaining and Economic Performance", *Economic Policy*, 6, pp. 13-61.

- Canal Domínguez, Juan Francisco et César Rodríguez Gutiérrez (2004), "Collective Bargaining and Within-firm Wage Dispersion in Spain", *British Journal of Industrial Relations*, 42 (3), pp. 481-506.
- Card, David et Sara de la Rica (2006), "Firm-Level Contracting and the Structure of Wages in Spain", *Industrial and Labor Relations Review*, 59 (4), pp. 573-592.
- Cardoso, Ana Rute et Pedro Portugal (2005), "Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings", *Journal of Labor Economics*, 23 (4), pp. 875-902.
- Checchi, Daniele et Laura Pagani (2004), "The Effects of Unions on Wage Inequality. The Italian case in the 1990's", IZA Discussion Paper No. 1385, Bonn: IZA.
- Dahl, Christian M., Daniel le Maire et Jacob Roland Munch (2008), "Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining", Communication présentée à la conférence organisée par l'EALE, 18-20 septembre 2008, Amsterdam.
- De la Rica, Sara et Ainara González de San Román (2007), "The Impact of Firm Level Contracting on Wage Levels and Inequality: Spain 1995-2002", DFAEII Working Paper No. 2007-07, University of the Basque Country - Department of Foundations of Economic Analysis II.
- Dell'Aringa, Carlo et Claudio Lucifora (1994a), "Collective Bargaining and Relative Earnings in Italy", *European Journal of Political Economy*, 10 (4), pp. 727-747.
- Dell'Aringa, Carlo et Claudio Lucifora (1994b), "Wage Dispersion and Unionism: Do Unions Protect Low Pay?", *International Journal of Manpower*, 15 (2/3), pp. 150-169.
- Dell'Aringa, Carlo, Claudio Lucifora, Nicola Orlando et Elena Cottini (2006), "Bargaining Structure and Within Establishment Wage Inequality in Four European Countries: Evidence from Matched Employer-Employee Data", PIEP Working Paper, London: LSE.
- Dell'Aringa, Carlo et Laura Pagani (2007), "Collective Bargaining and Wage Dispersion in Europe", *British Journal of Industrial Relations*, 45 (1), pp. 29-54.
- European Commission (2004), *Industrial Relations in Europe*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Felgueroso, Florentino, Mariá J. Pérez-Villandóniga et Prieto-Rodríguez Juan (2008), "The Effect of the Collective Bargaining Level on the Gender Wage Gap: Evidence from Spain", *Manchester School*, 76 (3), pp. 301-319.
- Flanagan, Robert J. (1999), "Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective", *Journal of Economic Literature*, XXXVII (September 1999), pp. 1150-1175.

- Freeman, Richard B. (1980), "Unionism and the Dispersion of Wages", *Industrial and Labor Relations Review*, 34 (1), pp. 3-23.
- Freeman, Richard B. (2008), "Labor Market Institutions Around the World", CEP Discussion Paper No. 844, London: LSE.
- Gerlach, Knut et Gesine Stephan (2005), "Wage Distributions by Wage-Setting Regime", IAB Discussion Paper No. 9/2005, Nuremberg: IAB.
- Gürtzgen, Nicole (2005), "Rent-Sharing and Collective Bargaining Coverage - Evidence from Linked Employer-Employee Data", ZEW Discussion Paper No. 05-90, Mannheim: ZEW.
- Gürtzgen, Nicole (2006), "The Effect of Firm- and Industry-Level Contracts on Wages - Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data", ZEW Discussion Paper No. 06-082, Mannheim: ZEW.
- Hartog, Joop, Edwin Leuven et Coen Teulings (2002a), "Wages and the Bargaining Regime in a Corporatist Setting: The Netherlands", *European Journal of Political Economy*, 18 (2002), pp. 317-331.
- Hartog, Joop, Pedro T. Pereira et José A. C. Vieira (2002b), "Bargaining Regimes and Wages in Portugal", *Portuguese Economic Journal*, 2002 (1), pp. 237-268.
- Izquierdo, Mario, Esther Moral et Alberto Urtasun (2003), "Collective Bargaining in Spain: An Individual Data Analysis", Documento Occasional No. 03-02, Madrid: Banco de España.
- Lazear, Edward P. et Sherwin Rosen (1981), "Rank-Order Tournaments as Optimal Labor Contracts", *Journal of Political Economy*, 89 (5), pp. 841-864.
- Leclaire, Marie et Pascale Petit (2004), "Présence syndicale dans les établissements: Quel effet sur les salaires masculins et féminins?", *Economie et Statistique*, 371, pp. 23-47.
- OECD (2004), *Employment Outlook*, Paris: OECD.
- Palenzuela, Diego R. et Juan F. Jimeno (1996), "Wage Drift in Collective Bargaining at the Firm Level: Evidence from Spain", *Annales d'Economie et de Statistique*, 41/42, pp. 187-206.
- Plasman, Robert, Michael Rusinek et François Rycx (2007), "Wages and the Bargaining Regime under Multi-Level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain", *European Journal of Industrial Relations*, 13 (2), pp. 161-180.
- Plasman, Robert, Michael Rusinek et Ilan Tojerow (2008), "Les différences régionales de productivité se reflètent-elles dans la formation des salaires ?", à paraître dans *L'Année Sociale 2007*.

- Rodríguez-Gutiérrez, César (2001), "Wage Dispersion Within Firms and Collective Bargaining in Spain", *Economic Letters*, 72, pp. 381-386.
- Rusinek, Michael et François Rycx (2008), "Rent-Sharing under Different Bargaining Regimes: Evidence from Linked Employer-Employee Data", IZA Discussion Paper No. 3406, Bonn: IZA.
- Rycx, François (2003), "Industry Wage Differentials and the Bargaining Regime in a Corporatist Country", *International Journal of Manpower*, 24 (4), pp. 347-366.
- Schnabel, Claus, Stefan Zagelmeyer et Susanne Kohaut (2006), "Collective Bargaining Structure and its Determinants: An Empirical Analysis with British and German Establishment Data", *European Journal of Industrial Relations*, 12 (2), pp. 165-188.
- Verly, Jean (2003), "La décentralisation des relations collectives de travail", *Reflets et Perspectives de la vie économique*, XLII (4), pp. 23-34.
- Wallerstein, Michael (1999), "Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies", *American Journal of Political Science*, 43 (3), pp. 649-680.

Annexe 1 : Caractéristiques des études référencées

Auteurs	Pays	Années	Base de données	Type de données	Salaires comparés	Champ de l'étude		
						Secteurs	Taille des firmes ^a	Individus exclus
Dell'Aringa <i>et al.</i> (2006)	BE, ES, IE, IT	1995	European Structure of Earnings Survey	Employeurs + employés	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	10 et +	Aucun
Dell'Aringa et Pagani (2007)	BE, ES, IT	1995	European Structure of Earnings Survey	Employeurs + employés	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	10 et +	Femmes
Plasman <i>et al.</i> (2007)	BE, DK, ES	1995	European Structure of Earnings Survey	Employeurs + employés	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur manufacturier	10 et +	Managers ^b
Gerlash et Stephan (2005)	DE (Basse Saxe)	1990 et 1995	Salary and Wage Structure Survey	Employeurs + employés	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur manufacturier	100 à 10.000	Employés ^c
Gürtzgen (2005)	DE	1995 à 2001	IAB Linked Employer-Employee Data Set + Employment Statistic Register	Employeurs + employés Longitudinales	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteurs minier et manufacturier	2 et +	Temps partiels
Gürtzgen (2006)	DE	1995 à 2002	IAB Linked Employer-Employee Data Set + Employment Statistic Register	Employeurs + employés Longitudinales	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteurs minier et manufacturier	2 et +	Temps partiels
Plasman <i>et al.</i> (2008)	BE	2003	Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires + Enquête sur la Structure des Entreprises.	Employeurs + employés	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	20 et +	Managers ^b
Rusinek et Rycx (2008)	BE	2003	Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires + Enquête sur la Structure des Entreprises.	Employeurs + employés	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	20 et +	Employés ^c
Rycx (2003)	BE	1995	Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires + Enquête sur la Structure des Entreprises.	Employeurs + employés	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	10 et +	Aucun
Dahl <i>et al.</i> (2008)	DK	1994 à 1999	Integrated Database of Labor Market Research	Employeurs + employés Longitudinales	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	Toutes	Aucun
Card et de la Rica (2006)	ES	1995	Spanish Wage Structure Survey	Employeurs + employés	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	10 et +	Temps partiels

Annexe 1 : Caractéristiques des études référencées (suite)

Auteurs	Pays	Années	Base de données	Type de données	Salaires comparés	Champ de l'étude		
						Secteurs	Taille des firmes ^a	Individus exclus
Canal Domínguez et Rodríguez Gutiérrez (2004)	ES	1995	Spanish Wage Structure Survey	Employeurs + employés	Salaires effectifs et conventionnels aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	10 et +	Aucun
de la Rica et González de San Roman (2007)	ES	1995 et 2002	Spanish Wage Structure Survey	Employeurs + employés	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	10 et +	Temps partiels
Felgueroso <i>et al.</i> (2008)	ES	2002	Spanish Wage Structure Survey	Employeurs + employés	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	10 et +	Aucun
Izquierdo <i>et al.</i> (2003)	ES	1990 à 2001	Collective Agreements Statistics	Conventions collectives Longitudinales	Salaires conventionnels aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	Toutes	Aucun
Palenzuela et Jimeno (1996)	ES	1990	Collective Agreements Statistics + Bank of Spain's Survey on Firm's Balance Sheets	Employeurs	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	Toutes	-
Avouyi-Dovi <i>et al.</i> (2007)	FR	1999 à 2005	Annual reports on collective bargaining + Fichier des accords d'entreprises + Activités et Conditions d'Emploi de la Main d'Oeuvre	Employeurs Longitudinales	Salaires effectifs avec ou sans convention de firme	Secteurs privé et public	10 et +	-
Brahamy et Daniel (2004)	FR	1999 à 2001	Fichier des accords d'entreprises + Fichier du Système Unifié de Statistiques d'Entreprises + Activités et Conditions d'Emploi de la Main d'Oeuvre	Employeurs Longitudinales	Salaires effectifs avec ou sans convention de firme	Secteur privé	10 et +	-
Leclaire et Petit (2004)	FR	1991	Coût de la Main d'Oeuvre et Structure des Salaires + Déclaration des Bénéfices Réels Normaux + Enquête Liaison Financière	Employeurs + employés	Salaires effectifs avec ou sans délégation syndicale dans la firme	Secteur privé	50 et +	Aucun
Checchi et Pagani (2004)	IT	1995	European Structure of Earnings Survey	Employeurs + employés	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	10 et +	Managers et cadres ^d
Dell'Aringa et Lucifora (1994a)	IT	1990	Etude de Federmeccanica	Employeurs	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Fabrications métalliques et mécaniques	+ de 50	-

Annexe 1 : Caractéristiques des études référencées (suite)

Auteurs	Pays	Années	Base de données	Type de données	Salaires comparés	Champ de l'étude		
						Secteurs	Taille des firmes ^a	Individus exclus
Dell'Aringa et Lucifora (1994b)	IT	1990	Etude de Federmeccanica	Employeurs	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Fabrications métalliques et mécaniques	+ de 50	-
Hartog <i>et al.</i> (2002a)	NL	1991	Données administratives du Dienst Arbeidsvoorwaarden	Employeurs + employés	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	Toutes	Aucun
Cardoso et Portugal (2005)	PT	1999	Quadros de Pessoal	Employeurs + employés	Salaires effectifs et barèmes sectoriels	Secteur privé	Toutes	Temps partiels
Hartog <i>et al.</i> (2002b)	PT	1986 et 1992	Quadros de Pessoal	Employeurs + employés	Salaires effectifs aux 2 niveaux de négociation	Secteur privé	Toutes	Temps partiels

Notes : DE = Allemagne, BE = Belgique, DK = Danemark, ES = Espagne, FR = France, IE = Irlande, IT = Italie, NL = Pays-Bas, PT = Portugal; ^a: Nombre de travailleurs dans la firme; ^b: Catégories 1 de la nomenclature ISCO; ^c: Catégories 1 à 5 de la nomenclature ISCO; ^d: Catégories 1 et 2 de la nomenclature ISCO.

Annexe 2 : Effets des conventions collectives d'entreprise sur la structure des salaires

Auteurs	Effets sur le rendement salarial des caractéristiques de firme			Effets sur le rendement salarial des caractéristiques individuelles					Effets sur le salaire moyen	Effets sur les écarts salariaux entre firmes	Effets sur les écarts salariaux au sein des firmes	Effets sur la dispersion salariale globale
	Taille de la firme	Profits de la firme	Région de la firme	Niveau d'éducation	Fonction	Âge / Expérience	Ancienneté	Genre				
Dell'Aringa <i>et al.</i> (2006)											ES: - BE, IE, IT: n.s	
Dell'Aringa et Pagani (2007)	BE: + ES, IT: -		BE, ES, IT: -	ES, IT: + BE: -	IT: + BE, ES: -	BE, ES, IT: - ^a						ES: + BE, IT: -
Plasman <i>et al.</i> (2007)	BE, DK: + ES: -		ES: -	BE, DK: + ES: n.s.	DK: + BE, ES: -	n.s. ^b	DK: + BE, ES: -	DK: + ES: - BE: n.s.	BE, DK, ES: +			BE, DK: + ES: -
Gerlash et Stephan (2005)										DE: +	DE: +	
Gürtzgen (2005)		DE: +										
Gürtzgen (2006)									DE: + ^c			DE: n.s
Plasman <i>et al.</i> (2008)			BE: + ^d									
Rusinek et Rycx (2008)		BE: + ^e										
Rycx (2003)									BE: +			
Dahl <i>et al.</i> (2008)									DK: - ^f			DK: - ^f
Card et de la Rica (2006)									ES: +			ES: + ^g
Canal Domínguez et Rodríguez Gutiérrez (2004)											ES: -	
de la Rica et González de San Roman (2007)									ES: + ^h			ES: + ^g
Felgueroso <i>et al.</i> (2008)								ES: - ^j				
Izquierdo <i>et al.</i> (2003)				ES: +	ES: +				ES: - ^k			
Palenzuela et Jimeno (1996)									ES: +			

Annexe 2 : Effets des conventions collectives d'entreprise sur la structure des salaires (suite)

Auteurs	Effets sur le rendement salarial des caractéristiques de firme			Effets sur le rendement salarial des caractéristiques individuelles					Effets sur le salaire moyen	Effets sur les écarts salariaux entre firmes	Effets sur les écarts salariaux au sein des firmes	Effets sur la dispersion salariale globale
	Taille de la firme	Profits de la firme	Région de la firme	Niveau d'éducation	Fonction	Âge / Expérience	Ancienneté	Genre				
Avouyi-Dovi <i>et al.</i> (2007)									FR: + ^k			
Brahamy et Daniel (2004)									FR: n.s. ^k			
Leclaire et Petit (2004)								FR: n.s.	FR: +			
Checchi et Pagani (2004)	IT: -			IT: -	IT: -	IT: - ^a		IT: -	IT: +			IT: -
Dell'Aringa et Lucifora (1994a)					IT: - ¹				IT: +			
Dell'Aringa et Lucifora (1994b)					IT: - ¹				IT: +	IT: -	IT: n.s.	IT: -
Hartog <i>et al.</i> (2002a)	NL: +			NL: +					NL: n.s.			
Cardoso et Portugal (2005)	PT: +	PT: + ^m		PT: +		PT: + ^a	PT: +	PT: +	PT: +			PT: +
Hartog <i>et al.</i> (2002b)			PT: +	PT: +	PT: - ^d		PT: +	PT: -	PT: +			

Notes : DE = Allemagne, BE = Belgique, DK = Danemark, ES = Espagne, FR = France, IE = Irlande, IT = Italie, NL = Pays-Bas, PT = Portugal; n.s.=effet statistiquement non significatif à 10%; ^a: âge; ^b: expérience professionnelle potentielle; ^c: Uniquement à l'Est; ^d: les différences régionales de productivité ne se reflètent dans les salaires que dans les commissions paritaires décentralisées; ^e: les salaires dépendent davantage des profits spécifiques des entreprises dans les commissions paritaires décentralisées. En outre, la négociation d'entreprise n'augmente l'élasticité salaire-profit que dans les commissions paritaires centralisées; ^f: le passage à un régime plus décentralisé a un effet négatif sur le niveau moyen des salaires. Cependant, comme l'effet devient positif à partir d'un certain niveau de salaire, la décentralisation augmente la dispersion salariale; ^g: la prime à la négociation d'entreprise augmente le long de la distribution des salaires; ^h: sauf pour les femmes peu qualifiées en 2002; ⁱ: pas pour les travailleurs non qualifiés; ^j: la négociation d'entreprise semble limiter le phénomène du plafond de verre; ^k: effet des conventions d'entreprise sur la croissance des salaires; ^l: réduit l'écart entre ouvriers et employés; ^m: productivité.

DULBEA Working Paper Series

2008

- N°.08-16.RS Michael Rusinek and François Rycx « Quelle est l'influence des négociations d'entreprise sur la structure des salaires ? », July 2008.
- N°.08-15.RS Jean-Luc De Meulemeester « Vers une convergence des modèles ? Une réflexion à la lumière des expériences européennes de réforme des systèmes d'enseignement supérieur », July 2008.
- N°.08-14.RS Etienne Farvaque and Gaël Lagadec « Les promesses sont-elles des dettes ? Economie Politique des promesses électorales », June 2008.
- N°.08-13.RS Benoît Mahy, François Rycx and Mélanie Volral « L'influence de la dispersion salariale sur la performance des grandes entreprises belges », May 2008.
- N°.08-12.RS Olivier Debande and Jean-Luc Demeulemeester « Quality and variety competition in higher education », May 2008.
- N°.08-11.RS Robert Plasman, Michael Rusinek and Ilan Tojerow « Les différences régionales de productivité se reflètent-elles dans la formation des salaires ? » April 2008.
- N°.08-10.RS Hassan Ayoub, Jérôme Creel and Etienne Farvaque « Détermination du niveau des prix et finances publiques : le cas du Liban 1965-2005 », March 2008.
- N°.08-09.RS Michael Rusinek and François Rycx « Rent-sharing under Different Bargaining Regimes: Evidence from Linked Employer-Employee Data », March 2008.
- N°.08-08.RR Danièle Meulders and Sïle O'Dorchai « Childcare in Belgium », March 2008.
- N°.08-07.RS Abdeslam Marfouk « The African Brain Drain: Scope and Determinants », March 2008.
- N°.08-06.RS Sïle O'Dorchai « Pay inequality in 25 European countries », March 2008.
- N°.08-05.RS Leila Maron and Danièle Meulders « Having a child: A penalty or bonus for mother's and father's employment in Europe? », February 2008.
- N° 08-04.RR Robert Plasman, Michael Rusinek, François Rycx, Ilan Tojerow « Loonstructuur in België », January 2008.
- N° 08-03.RS Caroline Gerschlager « Foolishness and Identity: Amartya Sen and Adam Smith », January 2008.
- N° 08-02.RS Michele Cincera « Déterminants des oppositions de brevets: une analyse micro-économique au niveau belge », January 2008.

N° 08-01.RR Robert Plasman, Michael Rusinek, François Rycx, Ilan Tojerow « La structure des salaires en Belgique », January 2008.

2007

N° 07-22.RS Axel Dreher, Pierre-Guillaume Méon and Friedrich Schneider « The devil is in the shadow Do institutions affect income and productivity or only official income and official productivity », November 2007.

N° 07-21.RS Ariane Szafarz « Hiring People-like-Yourself: A Representation of Discrimination on the Job Market », November 2007.

N° 07-20.RS Aynah Gangji and Robert Plasman « Microeconomic analysis of unemployment in Belgium », October 2007.

N° 07-19.RS Aynah Gangji and Robert Plasman « The Matthew effect of unemployment: how does it affect wages in Belgium », October 2007.

N° 07-18.RS Pierre-Guillaume Méon, Friedrich Schneider and Laurent Weill « Does taking the shadow economy into account matter to measure aggregate efficiency », October 2007.

N° 07-17.RS Henri Capron and Michele Cincera « EU Pre-competitive and Near-the-market S&T Collaborations », October 2007.

N° 07-16.RS Henri Capron « Politique de cohésion et développement régional », October 2007.

N° 07-15.RS Jean-Luc De Meulemeester « L'Economie de l'Education fait-elle des Progrès ? Une Perspective d'Histoire de la Pensée Economique », October 2007.

N° 07-14.RS Jérôme de Henau, Leila Maron, Danièle Meulders and Sîle O'Dorchai « Travail et Maternité en Europe, Conditions de Travail et Politiques Publiques », October 2007.

N° 07-13.RS Pierre-Guillaume Méon and Khalid Sekkat «Revisiting the Relationship between Governance and Foreign Direct Investment», October 2007.

N° 07-12.RS Robert Plamsan, François Rycx and Ilan Tojerow « Wage Differentials in Belgium : The Role of Worker and Employer Characteristics », October 2007.

N° 07-11.RS Etienne Farvaque, Norimichi Matsueda and Pierre-Guillaume Méon« How committees reduce the volatility of policy rates », July 2007.

N° 07-10.RS Caroline Gerschlager «Adam Smith's Account of Self-Deceit and Informal Institutions », May 2007.

- N° 07-09.RS Marie Pfiffelmann « Which optimal design for lottery linked deposit », May 2007.
- N° 07-08.RS Marc Lévy « Control in Pyramidal Structures », May 2007.
- N° 07-07.RS Olga Bourachnikova «Weighting Function in the Behavioral Portfolio Theory», May 2007.
- N° 07-06.RS Régis Blazy and Laurent Weill « The Impact of Legal Sanctions on Moral Hazard when Debt Contracts are Renegotiable », May 2007.
- N° 07-05.RS Janine Leschke «Are unemployment insurance systems in Europe adapting to new risks arising from non-standard employment? », March 2007.
- N° 07-04.RS Robert Plasman, Michael Rusinek, Ilan Tojerow « La régionalisation de la négociation salariale en Belgique : vraie nécessité ou faux débat ? », March 2007.
- N° 07-03.RS Oscar Bernal and Jean-Yves Gnabo « Talks, financial operations or both? Generalizing central banks' FX reaction functions », February 2007.
- N° 07-02.RS Sïle O'Dorchai, Robert Plasman and François Rycx « The part-time wage penalty in European countries: How large is it for men? », January 2007.
- N° 07-01.RS Guido Citoni « Are Bruxellois and Walloons more optimistic about their health? », January 2007.

2006

- N° 06-15.RS Michel Beine, Oscar Bernal, Jean-Yves Gnabo, Christelle Lecourt « Intervention policy of the BoJ: a unified approach » November 2006.
- N° 06-14.RS Robert Plasman, François Rycx, Ilan Tojerow « Industry wage differentials, unobserved ability, and rent-sharing: Evidence from matched worker-firm data, 1995-2002»
- N° 06-13.RS Laurent Weill, Pierre-Guillaume Méon « Does financial intermediation matter for macroeconomic efficiency? », October 2006.
- N° 06-12.RS Anne-France Delannay, Pierre-Guillaume Méon « The impact of European integration on the nineties' wave of mergers and acquisitions », July 2006.
- N° 06-11.RS Michele Cincera, Lydia Greunz, Jean-Luc Guyot, Olivier Lohest « Capital humain et processus de création d'entreprise : le cas des primo-créateurs wallons », June 2006.

- N° 06-10.RS Luigi Aldieri and Michele Cincera « Geographic and technological R&D spillovers within the triad: micro evidence from us patents », May 2006.
- N° 06-09.RS Verena Bikar, Henri Capron, Michele Cincera « An integrated evaluation scheme of innovation systems from an institutional perspective », May 2006.
- N° 06-08.RR Didier Baudewyns, Benoît Bayenet, Robert Plasman, Catherine Van Den Steen, « Impact de la fiscalité et des dépenses communales sur la localisation intramétropolitaine des entreprises et des ménages: Bruxelles et sa périphérie», May 2006.
- N° 06-07.RS Michel Beine, Pierre-Yves Preumont, Ariane Szafarz « Sector diversification during crises: A European perspective », May 2006.
- N° 06-06.RS Pierre-Guillaume Méon, Khalid Sekkat « Institutional quality and trade: which institutions? which trade? », April 2006.
- N° 06-05.RS Pierre-Guillaume Méon « Majority voting with stochastic preferences: The whims of a committee are smaller than the whims of its members », April 2006.
- N° 06-04.RR Didier Baudewyns, Aynah Gangji, Robert Plasman « Analyse exploratoire d'un programme d'allocations-loyers en Région de Bruxelles-Capitale: comparaison internationale et évaluation budgétaire et économique selon trois scénarios », April 2006.
- N° 06-03.RS Oscar Bernal « Do interactions between political authorities and central banks influence FX interventions? Evidence from Japan », April 2006.
- N° 06-02.RS Jérôme De Henau, Danièle Meulders, and Sile O'Dorchai « The comparative effectiveness of public policies to fight motherhood-induced employment penalties and decreasing fertility in the former EU-15 », March 2006.
- N° 06-01.RS Robert Plasman, Michael Rusinek, and François Rycx « Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining : Belgium, Denmark and Spain », January 2006.

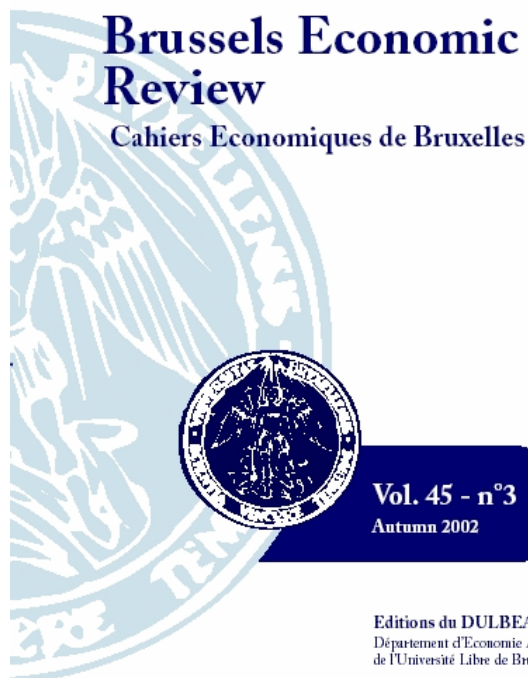
2005

- N° 05-20.RS Emanuele Ciriolo « Inequity aversion and trustees' reciprocity in the trust game », May 2006.
- N° 05-19.RS Thierry Lallemand, Robert Plasman, and François Rycx « Women and Competition in Elimination Tournaments: Evidence from Professional Tennis Data », November 2005.

- N° 05-18.RS Thierry Lallemand and François Rycx « Establishment size and the dispersion of wages: evidence from European countries », September 2005.
- N° 05-17.RS Maria Jepsen, Sile O’Dorchai, Robert Plasman, and François Rycx « The wage penalty induced by part-time work: the case of Belgium », September 2005.
- N° 05-16.RS Giuseppe Diana and Pierre-Guillaume Méon « Monetary policy in the presence of asymmetric wage indexation », September 2005.
- N° 05-15.RS Didier Baudewyns « Structure économique et croissance locale : étude économétrique des arrondissements belges, 1991-1997 », July 2005.
- N° 05-14.RS Thierry Lallemand, Robert Plasman, and François Rycx « Wage structure and firm productivity in Belgium », May 2005.
- N° 05-12.RS Robert Plasman and Salimata Sissoko « Comparing apples with oranges: revisiting the gender wage gap in an international perspective », April 2005.
- N° 05-11.RR Michele Cincera « L’importance et l’étendue des barrières légales et administratives dans le cadre de la directive ‘Bolkestein’ : Une étude comparative entre la Belgique et ses principaux partenaires commerciaux », April 2005.
- N° 05-10.RS Michele Cincera « The link between firms’ R&D by type of activity and source of funding and the decision to patent », April 2005.
- N° 05-09.RS Michel Beine and Oscar Bernal « Why do central banks intervene secretly? Preliminary evidence from the Bank of Japan », April 2005.
- N° 05-08.RS Pierre-Guillaume Méon and Laurent Weill « Can Mergers in Europe Help Banks Hedge Against Macroeconomic Risk ? », February 2005.
- N° 05-07.RS Thierry Lallemand, Robert Plasman, and François Rycx « The Establishment-Size Wage Premium: Evidence from European Countries », February 2005.
- N° 05-06.RS Khalid Sekkat and Marie-Ange Veganzones-Varoudakis « Trade and Foreign Exchange Liberalization, Investment Climate and FDI in the MENA », February 2005.
- N° 05-05.RS Ariane Chapelle and Ariane Szafarz « Controlling Firms Through the Majority Voting Rule », February 2005.
- N° 05-04.RS Carlos Martinez-Mongay and Khalid Sekkat « The Tradeoff Between Efficiency and Macroeconomic Stabilization in Europe », February 2005.
- N° 05-03.RS Thibault Biebuyck, Ariane Chapelle et Ariane Szafarz « Les leviers de contrôle des actionnaires majoritaires », February 2005.

N° 05-02.RS Pierre-Guillaume Méon « Voting and Turning Out for Monetary Integration: the Case of the French Referendum on the Maastricht Treaty », February 2005.

N° 05-01.RS Brenda Gannon, Robert Plasmán, Ilan Tojerow, and François Rycx « Interindustry Wage Differentials and the Gender Wage Gap : Evidence from European Countries », February 2005.



Publiés avec l'aide financière de la Communauté Française de Belgique

Brussels Economic Review

University of Brussels
DULBEA, CP140
Avenue F.D. Roosevelt, 50
B-1050 Brussels
Belgium

ISSN 0008-0195

Apart from its working papers series, DULBEA also publishes the *Brussels Economic Review-Cahiers Economiques de Bruxelles*.

Aims and scope

First published in 1958, *Brussels Economic Review-Cahiers Economiques de Bruxelles* is one of the oldest economic reviews in Belgium. Since the beginning, it publishes quarterly the Brussels statistical series. The aim of the Brussels Economic Review is to publish unsolicited manuscripts in all areas of applied economics. Contributions that place emphasis on the policy relevance of their substantive results, propose new data sources and research methods, or evaluate existing economic theory are particularly encouraged. Theoretical contributions are also welcomed but attention should be drawn on their implications for policy recommendations and/or empirical investigation. Regularly the review publishes special issues edited by guest editors.

Authors wishing to submit a paper to be considered for publication in the *Brussels Economic Review* should send an e-mail to Michele Cincera: mcincera@ulb.ac.be, with their manuscript as an attachment. An anonymous refereeing process is guaranteed.

Additional instructions for authors and subscription information may be found on the *Brussels Economic Review's* website at the following address:

<http://homepages.vub.ac.be/~mcincera/BER/BER.html>