

REFLETS PERSPECTIVES

de la vie économique

QUE NOUS EST-IL ARRIVÉ?

Un demi-siècle d'évolution de l'économie belge

Sous la direction d'Isabelle Cassiers

Isabelle Cassiers

Henri Bogaert

Albert Gilot

Michel Mignolet

Laurence Vieslet

Vincent Bodart

Christian Valenduc

Florence Degavre

Michel Jadot

Luc Denayer

Étienne Michel

Henri Sneessens

Fatemeh Shadman-Menta

Ginette Kurgan - van Hentenryk

Reginald Savage

Alexandre Lamfalussy

Alain Durré

TRIMESTRIEL - TOME XXXIX - 2000 - N°1



De Boeck
Université

Formation des salaires et compétitivité

Luc DENAYER et Etienne MICHEL*

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ainsi que l'accord interprofessionnel de décembre 1998 constituent deux étapes essentielles pour retrouver une cohérence entre les mécanismes de négociation collective et les politiques économique et sociale en Belgique. Toutefois, la poursuite de ce processus est conditionnée par la possibilité d'approfondir cette cohérence. Elle dépend de la capacité à défendre le modèle de démocratie économique bipartite dans l'UEM et d'enraciner le processus de coordination européen dans un dialogue social national. De plus, la crédibilité du nouveau compromis nécessite de démultiplier son effet sur l'emploi en s'assurant d'une grande cohérence avec l'ensemble des autres instruments de la politique économique au niveau national comme aux autres niveaux de pouvoir. La capacité des interlocuteurs sociaux à anticiper les défis du nouveau contexte économique dans lequel les négociations collectives se dérouleront dans le futur est déterminante pour adapter continuellement le compromis. Ainsi, l'amélioration du climat conjoncturel devrait entraîner des tensions sur le marché du travail qui pourraient ne pas affecter symétriquement les différentes régions du pays. La perspective du plein emploi consécutive au vieillissement de la population et le développement des technologies de l'information auront des conséquences dans les rapports entre travailleurs et employeurs. Il en est de même des thèmes du temps choisi et de la flexibilité. Toutes ces évolutions affectent le bien-être collectif. Encore faut-il en répartir équitablement les fruits. L'histoire économique et sociale belge de ce demi-siècle nous semble caractérisée par la reformulation constante, au gré des époques et des crises, du compromis fondateur du pacte de 1944. Il dépendra des acteurs de la négociation sociale d'en préserver les choix politiques fondamentaux.

* Luc DENAYER est secrétaire du Conseil central de l'Économie.
Etienne MICHEL est secrétaire général du Centre d'Études politiques, économiques et sociales (Cepess).

1 1945-1960 : LA RECONSTRUCTION

Au cours de cette première période, le compromis social est marqué par le développement et l'institutionnalisation d'un système complet de sécurité sociale et de concertation socio-économique. L'origine de ce système se trouve dans le projet d'accord de solidarité sociale de 1944. Les termes de ce compromis fondateur sont :

- La reconnaissance que la prospérité économique passe par le marché mais que le but de l'activité économique est d'améliorer les conditions d'existence de la population.
- L'équitable répartition du revenu d'une production croissante doit être garantie par la mise en place d'un cadre institutionnel en matière de formation de salaire et de sécurité sociale.
- La collaboration loyale et la paix sociale basées sur la reconnaissance réciproque (celle de la légitimité de l'autorité du patronat par les travailleurs, celle de la légitimité du fait syndical par les patrons) définissent les bases de la méthode de négociation paritaire.
- Le choix du secteur comme lieu principal du partage des gains de productivité.

Ainsi, le 9 juin 1945, un AR-loi donne un statut légal aux commissions paritaires. Auparavant, les commissions n'avaient aucun statut légal et leurs décisions n'avaient aucun caractère obligatoire. Dorénavant, sur demande d'une commission ou d'une des organisations représentatives, un arrêté royal peut donner force obligatoire aux décisions prises.

Toutefois, si les commissions paritaires constituent l'une des charnières principales de notre système de négociation collective, la décennie qui suit la fin de la guerre est caractérisée par la prédominance du niveau national et la conclusion d'accords dans un contexte conflictuel. Ces accords sont conclus au cours de réunions nationales tripartites qui regroupent les organisations syndicales et patronales mais aussi le gouvernement. Au cours de cette période, en matière de salaire comme de durée de travail, le dispositif prévu par l'AR-loi de juin 1945 semble ne pas pouvoir fonctionner sans qu'un accord global n'intervienne à un niveau supérieur.

Les thématiques récurrentes de ces réunions sont les salaires, les prix et l'approvisionnement, trois facteurs qui déterminent la répartition des revenus en cette période de pénurie. Cette pratique correspond parfaitement au projet d'accord de solidarité sociale où la politique salariale s'encadre dans l'espace plus large de la politique des prix et de la monnaie : « *Le problème des salaires est étroitement lié à celui des prix et de la monnaie. En effet, du point de vue économique, les trois éléments sont interdépendants et l'adoption de mesures concordantes en ce qui concerne l'assainissement de la circulation monétaire interne, la réadaptation des prix et le réajustement des salaires seront les premières conditions du redressement économique et financier du pays. (...) Dans l'intérêt même des travailleurs, le souci de donner à la monnaie belge après la guerre une valeur aussi élevée que*

possible devra donc être prédominant. Dans le cas où une certaine dévaluation serait inévitable, elle devra être réduite au minimum » (CASSIERS, I. 1993). Les autres thématiques abordées concerneront la sécurité sociale, l'ensemble des mesures affectant la répartition du revenu national dont les matières fiscales et les réformes de structure.

Dans le contexte de la reconstruction, l'économie belge profite de la sauvegarde de son appareil de production et de sa spécialisation dans des produits de base ou intermédiaires standardisés, de telle sorte qu'au début des années 50, les salaires belges atteignent des niveaux sensiblement identiques à ceux des autres pays, alors qu'en 1937-1938, ils étaient parmi les plus faibles des pays européens. Néanmoins, ce contexte favorable va se détériorer et l'évolution du chômage devenir préoccupante. Premièrement, après la phase de rattrapage de l'immédiat après-guerre, la productivité croît moins rapidement en Belgique que dans les autres économies. Deuxièmement, après la dévaluation de la livre de 1949, le franc belge s'apprécie considérablement par rapport à la zone sterling, à la Scandinavie et aux Pays-Bas. Finalement, le relèvement des économies des autres pays affecte négativement la compétitivité de l'économie belge.

En réaction à ces évolutions, les interlocuteurs sociaux et le gouvernement, fidèles à la philosophie du projet d'accord de solidarité sociale, continuent à défendre le maintien du pouvoir d'achat et la lutte contre l'inflation. « Le freinage de l'augmentation des prix et la modération salariale visent à réduire les disparités entre les économies belges et celles des pays voisins » (réunion tripartite du 13 juillet 1955 in CRISP 1961).

Parallèlement, les interlocuteurs sociaux essayent de reformuler le compromis social d'après-guerre. La déclaration commune sur la productivité sort du dilemme de politique économique par le haut : une évolution plus favorable de la productivité rend compatible l'élévation du niveau de vie de la population et la sauvegarde de la compétitivité. Pour ce faire, les travailleurs s'engagent à ne pas freiner l'introduction de nouvelles méthodes et techniques de production à condition que les innovations fassent l'objet d'un dialogue entre employeurs et travailleurs. De plus, les travailleurs acceptent les diminutions d'emploi induites par la rationalisation du processus de production en contrepartie d'une politique d'expansion économique ainsi que des efforts de formation et d'éducation.

Finalement, la relance vient des investissements étrangers. La constitution du Marché commun (1958), les lois d'expansion (1959), la disponibilité d'une main-d'œuvre formée et l'accueil favorable réservé aux investisseurs étrangers ont attiré de nombreux investissements notamment américains en Belgique. La page de la reconstruction de la Belgique qui avait marqué le projet d'accord de solidarité sociale se tourne.

2 1960-1975 : L'ÂGE MYTHIQUE

Dans ce nouveau cadre économique, les interlocuteurs interprofessionnels concluent, le 11 mai 1960, le premier accord de « programmation sociale ». L'esprit et

le résultat de cet accord sont à l'opposé des approches antérieures de relations collectives de travail. D'abord, il souscrit au non interventionnisme de l'État. Ensuite, l'accord détermine l'ensemble des avantages valables pour une durée déterminée avec un engagement de paix sociale. Dès lors, l'octroi d'avantages sociaux nouveaux ne résulte plus du jeu des rapports de force que procure la conjoncture aux syndicats et les employeurs acceptent des charges nouvelles sans être sous la menace d'une grève. Ces principes étaient déjà présents dans un nombre limité de secteurs mais l'accord de mai 60 a cristallisé et diffusé l'évolution qui s'amorçait.

Toutefois, la formation des salaires est d'emblée exclue du champ négociable au niveau interprofessionnel, pour être une compétence des commissions paritaires. Au cours des années 60 et 70, ce sont les secteurs forts qui entraînent, par avancées successives, l'augmentation des salaires et la réduction du temps de travail. Par exemple, dans l'industrie textile, les parties expriment lors des négociations de 1963-65 leur intention d'adapter le niveau des salaires du secteur à celui de l'industrie belge en général. Cet ajustement devait être réalisé rapidement de manière à encourager le maintien des effectifs nécessaires dans l'industrie textile.

Les accords interprofessionnels perdent, ainsi, leur rôle moteur pour se limiter à une fonction de solidarité et de coordination. En effet, ces accords réalisent l'extension aux secteurs les plus faibles d'avantages déjà acquis par les centrales les plus puissantes tout en s'efforçant de contenir la dynamique produite par ces dernières. Bien qu'on soit « entré pour quelque 15 années dans une ère de « *gestion autonome et régulière du social* » par les interlocuteurs sociaux », le gouvernement est intervenu régulièrement soit pour compléter la corbeille de l'accord interprofessionnel, notamment en matière de sécurité sociale, soit pour ramener les acteurs autour de la table.

Ce mécanisme d'évolution des salaires va induire une réduction du poids des secteurs faibles dans l'économie. Dans le même temps, les secteurs industriels où la productivité est la plus forte et les prix de la valeur ajoutée les plus élevés vont se développer. La croissance économique s'est ainsi progressivement placée dans un cercle vertueux. La dynamique de productivité permet un accroissement non inflationniste des revenus, qui autorise une augmentation de la consommation qui justifie, à son tour, la croissance des investissements. Les différentes composantes de la demande finale sous-tendent une accélération de la croissance et donc de la productivité.

3 1975-1985 : LA RUPTURE

Au cours de cette période, la capacité de l'économie à transformer les gains de productivité en croissance économique et donc en emploi s'enraye. En effet, la hausse des prix du pétrole, la fluctuation des taux de change, la maturité des secteurs industriels et l'apparition de nouveaux concurrents font qu'une part plus importante des gains de productivité est répartie sous forme de réduction de prix. La tension entre emploi et salaire s'exacerbe. En effet, les secteurs où les gains de

productivité sont élevés doivent arbitrer entre un mécanisme de redistribution de ces gains par les salaires ou par les prix. En privilégiant l'évolution des salaires, les secteurs forts provoquent une évolution des prix ou de la productivité en Belgique plus rapide qu'à l'étranger ce qui a un effet négatif sur l'emploi. Toutefois, le sentiment de précarité dû au risque de perdre son travail est contenu par le développement des mécanismes de prépension. Dans le même temps, pour maintenir stable l'écart de revenu entre les secteurs à forte et à faible croissance de productivité, les rythmes d'augmentation des salaires continuent à s'aligner, comme dans les années 60, sur les secteurs les plus forts. Or, à ce moment, une évolution relativement plus lente des prix et donc des salaires dans les services aurait été nécessaire pour favoriser le développement de ce secteur qui devient l'unique pourvoyeur d'emploi.

En conséquence, le choix de privilégier la redistribution des gains de productivité par les salaires plutôt que par les prix pose un problème de solidarité entre actifs et inactifs. Les premiers voient leur bien-être s'améliorer alors que les perspectives d'emploi des seconds se détériorent. Perspectives d'emploi qui ne pourraient être accrues, dans un tel contexte, qu'au préjudice de l'équité, l'écart des salaires entre les secteurs devant s'élargir. L'inertie des interlocuteurs sociaux et des gouvernements va rendre incompatibles les politiques budgétaires, monétaires et de revenus, ce qui réduit le potentiel de croissance de l'économie. Quant aux politiques structurelles, elles se concentrent sur des politiques sectorielles défensives qui essaient de freiner les pertes d'emploi dans les secteurs les plus sensibles à la détérioration de la compétitivité au lieu d'améliorer le fonctionnement des marchés financiers, des biens et des services, pour favoriser l'émergence des nouveaux secteurs par des politiques transversales en matière d'innovation, de formation, de création d'entreprises...

Contrairement aux années 50, les interlocuteurs sociaux sont incapables de reformuler un compromis social dans le cadre de cette nouvelle économie. Pendant 10 ans, plus aucun accord interprofessionnel n'est conclu. Cette situation a son origine dans le refus syndical de limiter l'autonomie de revendication des centrales qui est apparu, dès les années 60, dans les réticences à lier programmation économique et sociale dans le cadre de la planification

Dans ce contexte, la gestion du chômage est laissée au marché du travail. Il s'agit de répartir le travail existant en rendant la croissance plus intensive en emploi, soit par la réduction du temps de travail, version syndicale, soit par le développement du temps partiel, version patronale, ou encore par des baisses de cotisation ciblées sur les moins qualifiés, version académique. Parallèlement, la sécurité sociale évolue d'un mécanisme d'assurance sociale vers un mécanisme de solidarité nationale où la base de financement repose sur un nombre limité de personnes avec un taux de prélèvement élevé.

Les contradictions de cette politique mènent à un double déficit, celui des finances publiques et de la balance des paiements. Les pressions sur le marché des changes rendent inévitable la dévaluation et les mesures d'accompagnement obligent le gouvernement à intervenir dans la formation des salaires. En 1982, sous le régime des pouvoirs spéciaux, une modification dans le système de liaison

des salaires à l'index et un blocage salarial sont introduits. Dès 1983, le législateur élabore également les premiers instruments d'encadrement macro-économique de la concertation sociale : une première « norme de compétitivité » prévoit que les coûts salariaux ne peuvent pas, en Belgique, connaître une croissance supérieure à celle de ses sept principaux partenaires commerciaux. Quelque peu amendée en 1985, cette norme a prévalu jusque fin 1986.

Le traumatisme de la dévaluation fait émerger la thématique de la compétitivité salariale comme le socle de toute cohérence de la politique économique. Le symbole de la compétitivité va devenir le point d'appui du rapport de force patronal alors même qu'il va rejeter les syndicats dans la défensive jusqu'à l'accord interprofessionnel de 1998.

4 1985-1999 : TRANSFORMATION ET RECOMPOSITION

Au cours de cette quatrième période, les partenaires sociaux retrouvent leur autonomie de négociation. Mais celle-ci fait désormais l'objet d'un encadrement macro-économique renforcé par la loi du 6 janvier 1989 dite de « sauvegarde de la compétitivité » qui est associée à la décision de lier le franc belge aux monnaies les plus fortes du SME. Le retour à la libre négociation des salaires n'a pas provoqué de rattrapage. Il faut remarquer qu'elle s'est produite dans le contexte favorable du contre choc pétrolier et d'un creux conjoncturel. Toutefois, pendant les années de haute conjoncture 1989-1992, un nouveau handicap salarial se creuse. La loi de janvier 1989 marque ainsi ses limites : elle a été incapable de modifier les mécanismes de formation des salaires, n'étant qu'un instrument de correction a posteriori des déséquilibres constatés.

Pour le gouvernement, ce handicap menace le socle de la politique économique menée depuis le début des années 80 qui avait successivement rétabli l'équilibre de la balance des opérations courantes et réduit le déséquilibre des finances publiques. Le contexte monétaire de l'époque est un autre facteur important de la décision. Dans la situation de pression sur les changes qui s'est étalée de la mi-septembre 1992 à mai 1993, la politique budgétaire et de revenu du gouvernement doit être cohérente avec son objectif de stabilité des changes. En effet, pour les opérateurs financiers, toute incertitude quant à la volonté du gouvernement d'empêcher un enchaînement économique comparable à celui observé au cours des années 70, les aurait conduits à exercer des pressions intenable sur le cours du Franc belge.¹ De plus, il convient de rassurer les banquiers centraux qui doivent porter un jugement sur la capacité de la Belgique à entrer dans l'UEM. Dès lors, il faut prouver que le mécanisme de formation des salaires, en ce compris l'indexation, n'est pas potentiellement inflationniste. En outre, le gouvernement ne veut pas prendre le risque, socialement intenable, de devoir réduire nominalement les salaires pour corriger un handicap compétitif une fois entré dans l'UEM.

1 Voir la contribution d'A. Lamfalussy dans le présent volume (NdIR).

Face à la tentative avortée de négociation d'un « pacte social », le gouvernement adopte le « plan global » en 1993 qui traduit une intensification de l'intervention des pouvoirs publics dans les relations collectives de travail. Les oppositions syndicales au projet gouvernemental sont grandes mais, malgré la présence au gouvernement des partis qui sont les relais traditionnels du mouvement syndical, le plan global est exécuté. Ce fait marque fortement la perception du rapport de force au niveau des centrales syndicales et ouvrira la porte à terme à l'accord interprofessionnel de 1998. Dans la perspective de renouer avec la liberté de négociations, syndicats, patronat et gouvernement essayent de trouver un équilibre entre salaire, emploi et assise économique, lors de la négociation du « contrat d'avenir pour l'emploi ». Face à l'échec, le gouvernement impose une nouvelle loi relative « à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ». Cette loi marque un double tournant dans la politique des revenus.

Premièrement, tout le système de la nouvelle loi a pour objectif l'emploi. En termes de politique économique, la sauvegarde de la compétitivité glisse progressivement d'un statut d'objectif en soi à un instrument au service d'une politique de l'emploi. Ceci apparaît clairement de l'exposé des motifs de la loi et de l'obligation faite aux interlocuteurs sociaux de rechercher les causes d'une évolution inférieure de l'emploi en Belgique à celle de nos trois principaux concurrents en accordant une attention spéciale aux aspects structurels de la compétitivité. Pour le gouvernement, une fois la maîtrise des salaires obtenue, celle-ci n'est pas suffisante pour obtenir automatiquement des résultats en matière de chômage : elle constitue seulement le socle de sa politique d'emploi.

Deuxièmement, la loi va modifier les mécanismes de formation des salaires en introduisant une coordination des différents niveaux de négociation par la définition d'une marge nominale (y compris l'indexation) que les conventions de travail aux niveaux intersectoriel, sectoriel, d'entreprise ou individuel ne peuvent dépasser. Le mécanisme de la loi garantit l'indexation et les évolutions barémiques.

L'accord interprofessionnel complète l'évolution des pratiques de négociation initiée par la loi. Comme l'avait fait « la déclaration commune sur la productivité », il permet la cohérence entre le projet d'accord de solidarité sociale et les dynamiques économiques actuelles. Il stipule des objectifs en matière d'évolution macro-économique des salaires, de formation permanente et d'évolution de l'emploi qui doivent être aussi rapides que dans les pays qui nous entourent.

L'accord interprofessionnel précise le mécanisme de correction prévu par la loi. En effet, en cas de dérapage salarial macro-économique, non compensé globalement par une évolution favorable de l'emploi et de la formation, il faudrait analyser secteur par secteur l'évolution des salaires et de l'emploi. Il est donc possible, au niveau d'un secteur, de s'écarter de la marge maximale à condition que cela n'affecte pas ses performances en matière d'emploi ou de formation. Symétriquement, un dérapage macro-économique en termes d'emploi, non compensé globalement par une évolution favorable des salaires et de la formation, devrait appeler un examen des évolutions de l'emploi et des salaires au niveau des secteurs. Le principe de coordination est ainsi centré sur l'objectif d'emploi.

En précisant le mécanisme de correction, les interlocuteurs sociaux ont accru sa crédibilité. En effet, le risque de sanction vis-à-vis des secteurs dont le comportement s'écarterait des objectifs macro-économiques en termes d'emploi, de salaire et de formation est plus précis. Dès lors, la probabilité se réduit de voir un secteur sanctionné en cas de dérapage macro-économique provoqué par les autres secteurs. Or, cette incertitude sur le résultat macro-économique des négociations décentralisées constitue un des éléments importants de fragilité des mécanismes de coordination.

Cette évolution vers une nouvelle forme de coordination des salaires favorable à l'emploi plutôt qu'aux gains de productivité, n'a été possible que grâce à l'intervention du gouvernement. En circonscrivant le champ du négociable, le gouvernement a permis d'élargir l'enjeu de l'accord interprofessionnel au-delà de la seule thématique des salaires et a ainsi facilité de manière déterminante la conclusion d'un accord qui donne aux secteurs la responsabilité de négocier dans ce cadre.

Le mécanisme qui prévoit que « la réduction accrue des cotisations sera, de toute manière, accordée aux secteurs et aux entreprises ayant conclu une CCT en matière de formation et d'emploi », a conduit les secteurs qui traditionnellement ne concluaient pas de convention à le faire et de plus à favoriser l'émergence d'accords et de conventions « cadre ». Ces dernières constituent progressivement l'architecture du mécanisme de coordination.

Le principe de coordination préserve totalement les choix faits dans le pacte social de 1944, tout en résolvant le dilemme apparu dans les années 70.² Le compromis entre équité intersectorielle et solidarité entre actifs et inactifs s'effectue toujours au niveau des secteurs. Mais, s'ils font un choix négatif pour l'emploi, ils sont stigmatisés et appelés à corriger leur arbitrage des gains de productivité entre prix et salaire. En responsabilisant, ainsi, les secteurs quant aux conséquences sur l'emploi de leur arbitrage, le niveau interprofessionnel joue pleinement son rôle traditionnel de garant de la solidarité générale entre actifs et inactifs et entre les travailleurs des différents secteurs.

La première faiblesse du mécanisme actuel est sa dépendance à l'évolution des compromis sociaux dans les pays voisins. Dans ces pays, les réactualisations de ces compromis se sont faites dans le cadre de la recherche d'une cohérence globale des politiques économiques alors qu'en Belgique, l'aggiornamento est le produit d'une histoire qui s'enracine dans le traumatisme de la dévaluation. Toutefois, cette fragilité est réduite par le développement des mécanismes de coordination des politiques macro-économiques au niveau européen. Ainsi, les « grandes orientations de politique économique » balisent la formation des salaires : « les augmentations de salaires nominaux doivent être cohérentes avec la stabilité des prix et les accroissements de salaires réels par rapport à la productivité devraient prendre en compte la nécessité de renforcer, lorsque cela s'avère nécessaire, et par la suite, de maintenir la rentabilité des investissements créateurs d'emploi et d'extension des capacités ». À condition que les interlocuteurs sociaux belges trouvent un relais au sein de l'ECOFIN qui crédibilise leur amorce de dialogue sur

2 Une analyse différente est proposée par M. Jadot dans le présent volume (NdIR).

les thématiques de la coordination européenne des politiques économiques, il est possible que les formes du compromis actuel évoluent dans un sens comparable à celui des pays voisins.

La seconde lacune est l'absence d'une coordination avec les politiques structurelles qui dépend de la capacité des interlocuteurs sociaux à nouer un dialogue entre les différents niveaux de pouvoir où ils sont représentés.

5 CONCLUSION

La Belgique s'est engagée à reformuler le compromis entre les objectifs économiques et sociaux du pacte social de 1944 tout en préservant l'architecture et les équilibres particuliers aux institutions sociales belges. L'évolution en cours tient compte des ruptures économiques apparues depuis les années 70. Toutefois, cette évolution n'est pas stabilisée car elle n'a pas encore pu montrer pleinement son efficacité en termes d'amélioration du contexte socio-économique. De plus, les défis de politique économique et sociale dans un monde en constante mutation impliquent que les interlocuteurs sociaux puissent adapter la nature de leur compromis de façon permanente.

Or, l'expérience des autres pays montre que cette capacité à renouveler le compromis est une condition de pérennité de cette forme de démocratie qui allie démocratie politique et économique. Au Royaume-Uni, l'incapacité à faire évoluer les formes des relations industrielles a conduit à un conflit brutal entre les structures syndicales et politiques. De ce conflit a émergé le Thatcherisme qui a signifié la fin des relations collectives de travail. Le Blairisme semble indiquer que la rupture par rapport au modèle antérieur est définitive. Il faut indiquer, à cet égard, la grande différence entre le Royaume-Uni et la Belgique. Au cours des années 70, malgré les tensions entre le monde politique et syndical, le syndicalisme belge est toujours resté fidèle aux principes du « réformisme » à la base du pacte de 44 et ne s'est jamais aventuré comme au Royaume-Uni dans une stratégie de rupture.

À l'opposé, l'expérience des Pays-Bas indique la vivacité du modèle de démocratie économique. Cette vivacité repose sur trois facteurs que l'on retrouve dans l'expérience historique belge. Premièrement, un apprentissage dynamique, progressif et pragmatique où les résultats enregistrés viennent conforter l'acceptation du processus de réforme par les acteurs sociaux. Deuxièmement, l'appui de l'État. D'abord pour délimiter le champ de négociation des interlocuteurs sociaux et pour prendre sa responsabilité en cas d'échec de la négociation. Ensuite pour assurer une cohérence entre la politique suivie par le gouvernement et les enjeux de la négociation. Cette cohérence est essentielle pour permettre aux travailleurs de bénéficier de leurs efforts de solidarité. Le développement de l'emploi améliore la situation des finances publiques dont une part peut être redistribuée aux travailleurs confortant ainsi leur adhésion aux réformes. Par ailleurs, cette cohérence démultiplie les effets sur l'emploi. Ainsi, la politique de la concurrence permet la diffusion de la maîtrise des salaires vers la formation des prix. Accroître le taux d'activité et développer le niveau d'éducation réduisent les tensions entre

offre et demande sur le marché du travail et leurs effets sur les salaires. Faciliter le financement des entreprises et favoriser l'innovation accélèrent le renouvellement de la structure économique et le développement de l'emploi dans de nouveaux secteurs d'activité. Enfin, le troisième facteur est l'importance pour les différents acteurs de la négociation de disposer d'une infrastructure d'information et d'analyse crédible (HEMERIJK et VISSER, 1999).

RÉFÉRENCES

- CASSIERS I. (1993), « Du « miracle belge » à la croissance lente : l'impact du plan Marshall et de l'Union européenne des paiements », *Bulletin de l'IRES*, n°166.
- CRISP (1961), « Les conférences nationales du travail. II », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, n°119.
- FUSILIER B. (1999), « Témoignage d'un sidérurgiste », in B. Fusilier (éd.), « *L'ouvrier, l'usine et le syndicalisme wallons : involutions et enjeux (1960-2000)* », Academia-Bruylant, p.15 à 38.
- HEMERIJK A. et J. VISSER (1999), « Dutch lessons in social pragmatism », à paraître.
- JAMOULE M., E. GEERKENS, G. FOXHAL, F. KEFER et S. BREDAEL, S. (1997), « *Le temps de travail : transformations du droit et des relations collectives de travail* », CRISP.
- KLEIN-BEAUPAIN T. (1979), « Deux systèmes de relations industrielles en Belgique », Editions de l'Université de Bruxelles.
- TRAXLER, F. et B. KITTEL (1999), « The bargaining system and performance : a comparison of 18 Oecd countries », à paraître dans *Comparative political studies*.

QUE NOUS EST-IL ARRIVÉ ?
Un demi-siècle d'évolution de l'économie belge
Sous la direction d'Isabelle Cassiers

Isabelle CASSIERS	Que nous est-il arrivé? Introduction
Henri BOGAERT et Albert GILOT	L'évolution du tissu économique
Michel MIGNOLET et Laurence VIESLET	Les disparités interrégionales
Vincent BODART	Le comportement cyclique de l'économie
Christian VALENDUC	La répartition des revenus
Florence DEGAVRE	Protection sociale et rapports de pouvoir
Michel JADOT	La concertation sociale
Luc DENAYER et Étienne MICHEL	Formation des salaires et compétitivité
Henri SNEESSENS et Fatemeh SHADMAN-MEHTA	Emploi et chômage
Ginette KURGAN - van HENTENRYK	Propriété et contrôle des entreprises
Reginald SAVAGE	Les finances publiques
Alexandre LAMFALUSSY	Stratégie et politique monétaires
Isabelle CASSIERS et Alain DURRÉ	Les tendances longues en graphiques

ISBN 2-8041-3413-X



De Boeck
Universiteit



9 782804 134136

RPVE-N.00/1

M284