Het Sociaal Pact een scharnierdocument in de geschiedenis van de institutionalisering van het overleg

Dr. Dirk Luyten
Rijksarchief/CegeSoma

Inleiding

Het Sociaal Pact, dat werd afgesloten in april 1944, is een iconische tekst geworden in de geschiedenis en de ontwikkeling van het sociaal overleg in België. Het Pact kreeg soms mythische dimensies toegedicht: het zou als het ware 'het uur nul' zijn van het Belgische overlegsysteem, de uiting van een algemene consensus die tijdens de bezetting was gegroeid te midden van 'gemeenschappelijk lijden' en tenslotte de blauwdruk zijn geweest voor de uitbouw van het sociaal overleg na de Tweede Wereldoorlog, waarbij de afspraken gemaakt in het Sociaal Pact één op één werden uitgevoerd.

Historisch onderzoek dat sinds dertig jaar verricht werd heeft dit beeld ondertussen grondig bijgesteld, zodat het Sociaal Pact een andere betekenis krijgt in de ontwikkeling van het sociaal overleg en van het Belgisch sociaal model in het algemeen. Het Sociaal Pact wordt eerder een scharnierdocument dan een 'nieuw begin'. Scharnierdocument omdat het Pact het *acquis* van het interbellum op het niveau van het sociaal overleg consolideerde of herbevestigde en wat de institutionele structuren betreft, de lijnen voor de toekomst uittekende, zij het dat daar het 'nieuwe' beperkter was. Naast het technisch-institutionele legde het Sociaal Pact voor de toekomst vooral nieuwe ideologische en politieke principes vast; wellicht ligt net daar het innovatieve karakter van het Sociaal Pact. Het vroeg echter tijd vooraleer die principes zich definitief konden doorzetten en het institutioneel kader van het sociaal overleg voltooid werd, uiteindelijk met de wet van 1968 op de paritaire comités en de CAO's. De relatief trage ontwikkeling had veel te maken met de Belgische economische structuur die niet was afgestemd op de nieuwe onderliggende economische principes die in het Sociaal Pact werden uiteengezet.

In wat volgt zullen we het Sociaal Pact bekijken als een scharnierdocument. De benadering is chronologisch, zowel retrospectief als prospectief: we kijken eerst terug van april 1944 tot de periode net na de Eerste Wereldoorlog, toen het sociaal overleg ontstond in enkele sectoren en vervolgens vooruit naar de volgende decennia. Vooraf brengen we kort de essentie van het Sociaal Pact in herinnering wat het sociaal overleg betreft.

'De principes en methodes van paritaire samenwerking'

Het Sociaal Pact werd gereveleerd in het *Arbeidsblad,* het orgaan van het ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg, in januari-maart 1945. Het document van tien pagina's valt uiteen in vier grote onderdelen: een preambule, een deel over de onmiddellijk na de bevrijding te nemen maatregelen om zo snel mogelijk de koopkracht en de arbeidsduur te herstellen op het niveau van voor de Duitse inval, een deel over de principes en methodes van paritaire samenwerking en een deel over de verplichte sociale zekerheid voor werknemers. Het deel over de principes en methodes van paritaire samenwerking is voor wat ons bezighoudt het meest direct relevant. De tekst stelt voor om het overleg zoals het bestond voor 1940 te herstellen, nieuwe organen in het leven te roepen en, meer algemeen, de organisaties van werkgevers en werknemers direct te betrekken bij het beleid, althans voor die domeinen die voor beide groepen van belang zijn. Wat de nieuwe organen betreft voorziet het Sociaal Pact een personeelsvertegenwoordiging in onderneming met twintig werknemers of meer. Die vertegenwoordiging zou bevoegd worden voor sociale kwesties en arbeidsveiligheid, de sociale werken in de onderneming mee beheren (tenzij ze door de arbeiders zelf beheerd werden) en algemeen een pacificerende rol spelen. Dat laatste blijkt ook uit de informatie die aan de afvaardiging zou worden gegeven over de gang van zaken in de onderneming met het expliciete doel de 'gehechtheid van het personeel aan de belangen van de onderneming te onderhouden'. De paritaire comités zouden niet alleen opnieuw worden ingesteld, maar ook meer uitgebreide bevoegdheden krijgen, waarbij een prefiguratie van de algemeen bindend verklaring van de CAO het meest opvallend is.

Besluiten over lonen en arbeidsvoorwaarden genomen met eenparigheid van stemmen, zouden bindend worden voor alle bedrijven in het ressort van het paritair comité, tenzij de regering zich verzette, maar dit verzet moest gemotiveerd worden en kon vergezeld gaan van een advies van de nationale economische raad. Naast de paritaire comités vroegen de werkgeversorganisaties en de vakbonden vertegenwoordigd te worden in alle adviserende en uitvoerende raden bevoegd voor kwesties inzake arbeid, sociale zekerheid, onderwijs, gezondheid en economie en alle andere zaken die zowel arbeiders als werkgevers aanbelangden.

Concreet werden onder meer een Rijksarbeidsraad, een Rijksraad voor Volkshuishouding genoemd en een Nationale Paritaire Commissie. Naast deze instituties ging het Pact ook in op de onderliggende principes van het sociaal overleg. Die betroffen de wijze van samenstelling van de overlegorganen, waarbij de representativiteit, gedefinieerd in numerieke (200.000 leden voor de vakbonden of 200.000 personen tewerkstellen via de aangesloten bedrijven voor een patronale organisatie, met afwijkende regels voor organisaties die niet nationaal actief waren), geografische (nationaal actief zijn) termen, waarbij bovendien aan twee inhoudelijke criteria moest worden voldaan : vrij verkozen leiders en het onderschrijven van het beginsel van de paritaire samenwerking. Het herstel van het sociaal overleg werd in een bredere sociaaleconomische context geplaatst.

Na het lenigen van de ergste materiële noden moest het pad geopend worden naar een 'nieuwen maatschappelijken vooruitgang, gevolg van een economische ontwikkeling van een weder tot vrede gebrachte wereld, zoowel van een rechtvaardige verdeeling der voordelen van een stijgende productie'.

Het is niet helemaal correct om wat hier werd voorgesteld te bestempelen als een blauwdruk van de naoorlogse institutionele overlegstructuren omdat er een aantal belangrijke verschillen zijn met de instellingen van het sociaaleconomische overleg die na 1944 vorm kregen, zoals verder nog zal blijken. Het Sociaal Pact innoveert evenmin fundamenteel wanneer we het vergelijken met het overleg zoals het bestond aan de vooravond van de Tweede Wereldoorlog.

De ontwikkeling van de overlegstructuren, de overlegpraktijk en plannen voor de verdere ontwikkeling van het overleg in het interbellum

De basis van het huidige overlegsysteem werd gelegd in de nasleep van de Eerste Wereldoorlog, om een einde te maken aan een stakingsgolf die loonsverhoging, arbeidsduurverkorting en erkenning van de vakbonden als gesprekspartner door de werkgevers als inzet had. Het ministerie van Arbeid, dat werd geleid door de socialist Joseph Wauters (1875-1929) in de regering van nationale eenheid, richtte paritaire comités op in de toenmalige sleutelsectoren van de economie (steenkool, siderurgie, metaalconstructie, textiel), waar de arbeiders vertegenwoordigd werden door de vakbonden en de werkgevers door vooraanstaande ondernemers uit de sector, maar meer en meer ook door vertegenwoordigers van de sectorfederaties van het *Comité Central Industriel*, de toenmalige interprofessionele werkgeversorganisatie.

Aanvankelijk bedoeld als studiecomités voor de arbeidsduurvermindering groeiden ze uit tot organen waar afspraken werden gemaakt over (minimum) loonbarema's en arbeidsvoorwaarden voor de sector, die in CAO's werden vastgelegd. In de context van de naoorlogse inflatie werden de lonen gekoppeld aan een officiële index van de kleinhandelsprijzen. Zo konden sociale conflicten vermeden worden wanneer de stijgende prijzen de in de CAO bedongen koopkracht van de lonen snel uitholde en nieuwe onderhandelingen nodig zouden maken.

Eén van de functies van de paritaire comités was immers sociale conflicten verminderen door lonen en arbeidsvoorwaarden voorwerp van collectief overleg te maken. Na de schrapping van artikel 310 uit het strafwetboek konden sociale conflicten immers niet langer uitsluitend op repressieve wijze tegemoet getreden worden. Samen met de schrapping van artikel 310 uit het strafwetboek – overigens een oude eis van de arbeidsbeweging – werd met de wet van 24 mei 1921 de (positieve en negatieve) vrijheid van vereniging juridisch erkend en beschermd en dus ook de syndicale vrijheid. Vakbonden groeiden daarenboven na de Eerste Wereldoorlog uit tot massabewegingen: het totaal aantal leden van de socialistische Syndicale Commissie en het ACV samen steeg van 252.000 aan de vooravond van de Eerste Wereldoorlog tot meer dan 864.000 in 1920. Voor de vakbonden werd het overleg in de paritaire comités de strategie die de voorkeur wegdroeg. De paritaire comités werden beschouwd als een efficiënter middel dan de staking om sociale voordelen op lange termijn af te dwingen voor een grote groep van werknemers en om de marktwerking op de loonvorming te beperken. Niettemin bleef de stakingsactiviteit hoog ook in sectoren met een paritair comité. Dit fenomeen kan mede verklaard worden door de opstelling van de

werkgevers tegenover het overleg. Anders dan bij de vakbonden werd het overleg hier niet de geprefereerde strategie precies omdat het de marktwerking beperkte en het lastiger maakte te concurreren op de wereldmarkt, waar België halffabricaten toch nog vooral trachtte te slijten door te concurreren op de prijs, die in de arbeidsintensieve sectoren van de zware nijverheid nog heel sterk werd bepaald door de kost van de lonen. Stakingen werden in vele gevallen georganiseerd om de werkgevers tot onderhandelingen of toegevingen in de paritaire comités te brengen. Ondanks de uiteenlopende verwachtingen bij werkgevers en vakbonden werden de afspraken in de CAO's, die geen echt juridisch statuut hadden, goed nageleefd en aanvaardden de vakbonden de logica van het overleg, ook als die door een daling van de kleinhandelsprijzen leidde tot een daling van de lonen. Zowel vakbonden als werkgeversorganisaties toonden zich bereid een disciplinerende rol te spelen naar hun achterban toe om de afspraken gemaakt in het overleg gestand te doen.

Het overleg in de paritaire comités werd voor de vakbonden bovendien een ankerpunt in hun ideologisch-programmatorische ontwikkeling. In de context van de radicalisering van de arbeidersbeweging na de Eerste Wereldoorlog werkte de socialistische Syndicale Commissie het programma van 'arbeiderscontrole' uit, dat gezien werd als een eerste stap richting socialisering van de productiemiddelen. Volgens dit door Louis De Brouckère (1870-1951), een exponent van de linkervleugel van de socialistische beweging, geconcretiseerde model moesten de vakbonden in de onderneming economisch-financiële informatie krijgen, die geverifieerd zou worden door een zogenaamde 'rekencommissaris'. Een van de argumenten voor deze arbeiderscontrole was dat ze de vakbondsvertegenwoordigers betere argumenten zou geven in hun discussies met de werkgevers in de paritaire comités wanneer loonsverhogingen werden geëist. Het ACV werkte een eigen model uit, de 'bedrijfsorganisatie', waarin het accent niet lag op de onderneming maar op het sectorale en interprofessionele niveau. Het ACV stelde voor paritaire comités in te voeren in alle sectoren, hen en de CAO een degelijk juridisch statuut te geven en de paritaire comités op termijn ook economische beslissingsbevoegdheden te geven met informatie-en adviesrecht als eerste etappe. Op het interprofessionele niveau zou een nationale economische raad dezelfde evolutie doormaken.

Tussen 1919 en 1922 werden zestien paritaire comités opgericht, toen viel de beweging stil. De crisis van de jaren 1930 gaf de ontwikkeling van het paritair overleg nieuwe impulsen, zowel op het ideologische als op praktische vlak. Ideologisch werd de uitbreiding van het overleg ingebed in het corporatisme-debat dat gevoerd werd in de Belgische katholieke wereld na de publicatie van de encycliek Quadragesimo Anno (1931). In dit debat speelde voor de ontwikkeling van het overleg het ACV, daarin gesteund door het ACW en het georganiseerde katholieke patronaat (Landelijk)Algemeen Christelijk Verbond van Werkgevers een sleutelrol. Er werden concrete modellen uitgewerkt. Ze grepen terug naar het model van de bedrijfsorganisatie uit de jaren 1920, waarbij het overleg zou veralgemeend worden, geïnstitutionaliseerd en uitgebreid tot het economische (met de vraag of er sprake zou zijn van advies- of beslissingsbevoegdheid als strijdpunt tussen ACV en katholieke patroons). De CAO zou juridisch afdwingbaar gemaakt worden maar een voorwaarde om aan het overleg te mogen deelnemen was dat vakbonden en werkgeversorganisaties rechtspersoonlijkheid zouden aannemen. Op die manier kon de sociale vrede juridisch gewaarborgd worden. Dit was een breekpunt voor de socialistische vakbond die zich afzette tegen deze katholieke corporatistische plannen omdat ze het recht

om te staken op de helling zetten. Onder katholieke impuls werd de bedrijfsorganisatie vanaf 1935 in de regeringsverklaringen opgenomen. In 1938 werd een compromis bereikt met het wetsontwerp Heymans, waarin een bedrijfsorganisatie werd uitgetekend met sectorale sociale en economische raden, overkoepeld door een adviserende economische raad. In de bedrijven met minstens 500 werknemers kon na een beslissing van het paritair comité een ondernemingsafvaardiging worden ingericht. Rechtspersoonlijkheid was facultatief. Dit wetsontwerp kwam tegemoet aan de bezwaren van de socialistische vakbond, die het in 1939 goedkeurde. De werkgevers konden zich echter niet vinden in het compromis. Het gaf te veel macht aan de vakbonden zoals het economisch adviesrecht, zonder dat daar waterdichte waarborgen voor de sociale vrede tegenover stonden. Vooral het mechanisme van de algemeen bindend verklaring van de CAO's dat in het ontwerp voorzien was, was een doorn in het oog. Het CCI vreesde dat een veralgemeend en geïnstitutionaliseerd overlegsysteem een opwaartse druk zou uitoefenen op de loonkosten, wat moest vermeden worden om de internationale concurrentiepositie van de Belgische industrie te vrijwaren. Het wetsontwerp werd nooit in het parlement besproken.

De algemene werkstaking van 1936 gaf impulsen aan de verdere ontwikkeling van het sociaal overleg. Om een einde te maken aan de staking riep de regering een drieledige nationale arbeidsconferentie (NAC) samen, met vertegenwoordigers van werkgevers, vakbonden en regering. Op die manier werd het overleg uitgebreid tot het nationale interprofessionele niveau, zij het op ad hoc basis; in 1939 en 1940 riep de regering eveneens een NAC samen in de context van de oorlogsdreiging. Eén van de beslissingen van de NAC van 1936 was om in alle sectoren een paritair comité in te voeren: in mei 1940 weren er 96 paritaire comités. Het sectoraal overleg mag dan na de staking van 1936 wel veralgemeend zijn, dat betekent nog niet dat er sprake was van een algehele vooruitgang van de overlegpraktijk. In de zware nijverheid pasten de werkgevers een temporiseringsstrategie toe of trachtten het overleg op een andere leest te schoeien door te proberen vertegenwoordigers van zogenaamde 'gele syndicaten' in de werknemersdelegatie van het paritair comité op te nemen. Dat gebeurde in de zinksector waar de werkgevers voorstelden om sociale verkiezingen avant la lettre te organiseren in de bedrijven en op basis daarvan de werknemersdelegatie van het paritair comité samen te stellen. Dit voorstel stuitte op het verzet van de twee grote vakbonden, die zich gesteund wisten door de administratie. De achtergrond van deze patronale opstelling was de staking van 1936, een spontane actie die later door de vakbonden werd gesteund en die soms gebruikt werd om CAO-afspraken open te breken. Vanuit het perspectief van de werkgevers verloor het sociaal overleg een deel van zijn functie, namelijk het behoud van de sociale vrede. Verder speelde eveneens de overweging mee dat een uitbreiding van het overleg de loonkost zou opdrijven, wat verklaart waarom pogingen van de regering om op aan de vooravond van de tweede wereldoorlog stappen vooruit te zetten in de institutionalisering van het sociaal overleg via de NAC op patronaal verzet bleven stuiten.

Verschuiving in de collectieve arbeidsverhoudingen tijdens de Tweede Wereldoorlog

De Duitse bezetting leidde tot een asymmetrie in de collectieve arbeidsverhoudingen. De bezetter legde de paritaire comités stil, voerde een loon- en prijzenstop in en verbood de

vooroorlogse vakbonden hun activiteiten voort te zetten, terwijl de patronale organisaties wel actief mochten blijven. Zo ontstond in de zomer van 1940 een vacuüm in de collectieve arbeidsverhoudingen. Het CCI greep dit aan om te proberen het zwaartepunt van de arbeidsverhoudingen te verschuiven naar de onderneming. Ondernemingen kregen de raad om fabrieksraden op te zetten met een arbeidersvertegenwoordiging die door de patroon zou worden aangeduid of verkozen door de werknemers maar onder controle van de werkgever om zo de vakbonden in de onderneming buiten spel te zetten. Dit initiatief had een zeker succes, vooral in de Waalse zware nijverheid, ook omdat de werkgevers die structuur gebruikten om extra-voedsel in de onderneming te verdelen om zo een antwoord te bieden op de mank lopende ravitaillering. De contacten met de vooroorlogse vakbonden werden verbroken en de werkgevers hielden zich ook afzijdig van de in november 1940 onder Duitse impuls opgerichte Unie van Hand-en Geestesarbeiders (UHGA), waarin een deel van de vooroorlogse syndicale leiders een rol speelden maar die hoe langer hoe meer in de greep van de collaboratie kwam. Deze afzijdigheid bleek onder meer in 1941 toen het CCI pas na sterke Duitse druk instemde om kandidaten af te vaardigen voor de comités van sociale experts, op nazistische leest geschoeide organen die de paritaire comités moesten vervangen. De voorgestelde kandidaten waren echter geen vooraanstaande patronale leiders, zoals in de paritaire comités het geval was. Dit verklaart mee waarom de comités nooit naar behoren gefunctioneerd hebben. Afstand nemen van de UHGA had niet alleen te maken met de collaboratie, maar ook met het gebrek aan legitimiteit en representativiteit van de UHGA. Vanuit de vroegere vakbonden kwam het verzet tegen de UHGA op gang en naast de UHGA ontstonden in de bedrijven, vooral de grote Waalse, een clandestiene syndicale beweging die zich links van de socialistische vakbond situeerde en deel was van het verzet. De communistische Syndicale Strijdcomités en de *Mouvement Syndical Unifié* van André Renard (1911-1962) waren bij de belangrijkste. De clandestiene vakbonden voerden actie voor de verbetering van lonen en arbeidsvoorwaarden en gebruikten daarbij, ondanks het Duitse verbod, het stakingswapen. De eerste stakingen werden al georganiseerd in juni 1940 en liepen de hele bezetting door. Iconisch was de zogenaamde 'staking der 100.000' in mei 1941 toen 70.000 Luikse metaalbewerkers en Limburgse mijnwerkers voor 10 dagen het werk neerlegden en erin slaagden een algemene loonsverhoging van 8% af te dwingen. De clandestiene vakbeweging ontwikkelde een radicaler sociaaleconomisch programma dan de socialistische vakbond, die ze integratie in het systeem verweten, en legde sterk de nadruk op de onderneming als zwaartepunt van syndicale actie. Na de staking der 100.000 werd vanuit werkgeverszijde opnieuw contact werd gezocht met de vooroorlogse syndicale leiders. Uit die contacten groeiden vanaf de herfst van 1941 de onderhandelingen over wat drie jaar later het Sociaal Pact zou worden.

We bekijken het Sociaal Pact hier als een scharnierdocument: wat neemt het Pact nu precies mee uit het interbellum en de ontwrichting van het overleg tijdens de Tweede Wereldoorlog? Het Sociaal Pact heeft een uitgesproken restauratief en weinig innovatief karakter: het Pact stelt voor om het overleg zoals het bestond op de vooravond van de Tweede Wereldoorlog zonder meer in ere te herstellen, inclusief (maar op termijn) het indexmechanisme dat als gevolg van de centraal geleide loonpolitiek tijdens de bezetting niet langer functioneel was. Uit het debat over het corporatisme neemt het Sociaal Pact de idee mee om het overleg uit te breiden tot het economische (oprichting van een economische raad), evenals de rechtsfiguur van de 'algemeen bindend verklaarde CAO', maar vermijdt zorgvuldig het strijdpunt van de rechtspersoonlijkheid van de vakbonden,

waarover helemaal niets wordt gezegd. Uit de Tweede Wereldoorlog neemt het Sociaal Pact de fabrieksraden deels mee: hun uitgesproken klassenverzoenend karakter is een echo van de filosofie achter deze fabrieksraden. Noteer wel dat wat het ondernemingsniveau betreft niet wordt gerefereerd aan de 'representatieve vakbonden'. Met het engagement van de werkgevers de 'vrijheid van vereniging en de uitbreiding van hun (van de arbeiders) organisaties direct noch indirect te hinderen' wordt de syndicale vrijheid herbevestigd en afstand genomen van de pogingen om met 'gele syndicaten' de vakbonden te beconcurreren. De idee van de paritaire samenwerking die het Sociaal Pact doordesemt en één van de criteria van de representativiteit is, gekoppeld aan de erkenning van het 'wettig gezag van de hoofden der onderneming' en dus impliciet van het kapitalisme, maakt van het Sociaal Pact tevens een uitsluitingsmechanisme ten aanzien van de clandestiene vakbeweging met haar antikapitalistische programma en sterke nadruk op sociale strijd in de onderneming. Ook op dit vlak is het Sociaal Pact restauratief in die zin dat het document het primaat legt bij de vooroorlogse vakbonden als gesprekspartners voor de werkgevers. Innoverend is het Sociaal Pact in de visie op de verhouding tussen het sociale en het economische. De preambule stelt dat het Sociaal Pact de voorwaarden moet scheppen voor sociale vooruitgang, die het gevolg is van economische ontwikkeling, waarbij de vruchten van de economische groei en stijgende productie 'rechtvaardig' moeten worden verdeeld, waarmee het paradigma van sociale vooruitgang door het delen van de vruchten van de productiviteit wordt aangekondigd en afstand wordt genomen van de vooroorlogse patronale visie waarbij lonen primair als een kostenpost worden gezien. Laten we nu meer in detail kijken naar de manier waarop het Sociaal Pact de deur opent naar het overlegsysteem zoals we dat vandaag kennen – de tweede zijde van het scharnier - en waarvan de fundamenten werden gelegd tussen 1945 en 1952.

Het Sociaal Pact als innovator van het overleg

Een eerste vaststelling is dat het relatief lang duurde vooraleer de overlegstructuren van de onderneming tot op het nationale interprofessionele niveau vorm kregen. De politieke besluitvorming over deze overlegstructuren was inzet van politieke strijd, die zich vooral toespitste op het ondernemingsniveau en de economische bevoegdheden voor de vakbonden, een kwestie die vooral kristalliseerde rond de ondernemingsraden. Hoe is dit tegen de achtergrond van het Sociaal Pact te verklaren?

Een eerste element is dat het Sociaal Pact niet de neerslag was van een algemene maar van een partiële consensus. Kijken we naar de groepen die aan de onderhandelingen over het Sociaal Pact deelnamen dan zien we ten eerste een onevenredige vertegenwoordiging van bepaalde strekkingen en ten tweede dat bepaalde groepen helemaal niet vertegenwoordigd waren. Aan werknemerszijde was in het algemeen de vooroorlogse socialistische beweging beter vertegenwoordigd dan de christelijke arbeidersbeweging. De communistische en renardistische clandestiene vakbeweging was helemaal niet betrokken, meer nog het Sociaal Pact fungeerde tegenover deze groepen als een uitsluitingsmechanisme. Aan patronale zijde werden de gesprekken gevoerd door vertegenwoordigers van het CCI, op het eerste gezicht een beter uitgangspunt omdat de werkgeversorganisaties niet politiek verdeeld waren in tegenstelling tot de arbeidersbeweging. Als we wat meer inzoomen op het patronale kamp blijkt dat de kaarten anders liggen. De onderhandelaars van het Sociaal Pact

vertegenwoordigden niet het hele patronaat, maar een bepaalde fractie, de zogenaamde modernisten die openstonden voor de institutionalisering van het overleg en 'fordistisch dachten' : ze waren ervan overtuigd dat sociale vooruitgang en hogere lonen verzoenbaar waren met economische groei op basis van het gestaag opvoeren van de productiviteit. Deze modernisten waren vooral te vinden in de metaalconstructie, de textielsector en de chemie; minder arbeidsintensieve procesindustrieën of sectoren die (ook) consumentengoederen produceerden en waar nog relatief gemakkelijk productiviteitswinsten te halen vielen. Binnen het CCI was al snel felle tegenstand van de zware nijverheid en van de Société Générale, de belangrijkste holding die ongeveer 40% van de industrie controleerde. Zij oordeelden dat het programma van het Sociaal Pact economisch niet haalbaar was en stonden nog op hetzelfde standpunt als in de discussie over de bedrijfsorganisatie in de jaren 1930. Het is dan ook geen toeval dat op de eerste Nationale Arbeidsconferentie na de bevrijding op 16 september 1944 de vertegenwoordigers van het CCI het Sociaal Pact niet volmondig onderschreven. Voorzitter Maurice Van der Rest (1883-1961) verklaarde dat zijn organisatie bereid was de bepaling van het Sociaal Pact uit te voeren wat de maatregelen betrof om de lonen en koopkracht onmiddellijk te verhogen, eraan toevoegend dat permanente technologische innovatie nodig was om een volgehouden sociale vooruitgang te financieren, terwijl de vertegenwoordiger van het mijnpatronaat een dissident geluid liet horen door erop te wijzen dat het in zijn sector niet mogelijk was het Sociaal Pact onmiddellijk uit te voeren omdat het de loonkost te zeer bezwaarde. De regering van haar kant kondigde aan het overleg niet onmiddellijk te zullen herstellen, maar in een overgangsfase een dirigistische loon- en prijzenpolitiek te voeren waarbij de vakbonden hun looneisen moesten matigen, maar wel bij het beleid zouden betrokken worden, onder meer via de NAC. Niettemin werd werk gemaakt van de verdere institutionalisering van het overleg. In juli 1945 kregen de paritaire comités voor het eerst een juridisch statuut. Hier werd teruggegrepen naar wat in het Sociaal Pact concreet was voorgesteld en werd de feitelijke situatie die aan de vooravond van de Tweede Wereldoorlog bestond juridisch omkaderd, zonder veel te innoveren, behalve dan wat de algemeen bindend verklaring van de CAO betreft, waarvoor een regeling werd voorzien.

De allereerste stap werd echter gezet in november 1944 met de inrichting van de zogenaamde 'voorlopige bedrijfsorganisatie'. De door de bezetter in 1941 geïnitieerde 'groepen', publiekrechtelijke werkgeversorganisaties waarvan het lidmaatschap verplicht was, werden gecontinueerd nadat de collaborateurs eruit verwijderd waren; in de economische sleutelsectoren was het overigens zo dat de 'groepen' doublures waren van de patronale federaties. Deze beslissing van het ministerie van Economische Zaken, waar de socialistische minister van arbeid A. Van Acker (1898-1975) niet gelukkig mee was, had twee belangrijke gevolgen voor de verdere besluitvorming over de institutionalisering van het overleg. Ten eerste werd, in tegenstelling tot de modellen over de bedrijfsorganisatie uit de jaren 1930 het sociaal en economisch overleg al in een vroege fase institutioneel gescheiden. Ten tweede nam de 'voorlopige bedrijfsorganisatie' afstand van het principe van de pariteit, toch een ideologisch fundament van het Sociaal Pact: in de 'voorlopige bedrijfsorganisatie' waren alleen de werkgevers vertegenwoordigd, wat hen een strategisch voordeel gaf tegenover de vakbonden die als het ware in deze structuur moesten 'inbreken' om economische medezeggenschap te verwerven. Van syndicale zijde werd sterk aangedrongen op structurele hervormingen van het overlegsysteem, dat niet alleen moest geïnstitutionaliseerd worden en uitgebreid worden tot het economische, maar tevens een

verlengstuk moest krijgen in de onderneming, waarbij de vakbonden het representatief monopolie moesten krijgen. Het ABVV en het ACV kwamen met verschillende voorstellen en modellen om het overleg verder vorm te geven die vaak afweken van wat in het Sociaal Pact was afgesproken. Voor het ABVV speelt daarbij een rol dat de nieuwe socialistische vakbond wat de privésector betreft een fusie was van het vooroorlogse socialistisch Belgisch Vakverbond, het Belgisch Verbond van Eenheidssyndicaten dat de communistische vakbonden groepeerde en de Mouvement Syndical Unifié. Deze twee laatste organisaties waren niet bij de onderhandelingen over het Sociaal Pact betrokken geweest en legden sterk de nadruk op de aanwezigheid van de vakbonden in de ondernemingen en wensten via het overleg de vakbonden reële economische macht te geven. De werkgevers van hun kant zagen dergelijke hervormingen niet zitten. De discussie spitste zich toe het syndicaal monopolie voor de vertegenwoordiging van de werknemers en op de financieel-economische bevoegdheden van de overlegorganen en vooral van de ondernemingsraden. Aanvankelijk probeerde het ABVV onder impuls van André Renard de krachtsverhoudingen te laten spelen en via de paritaire comités, in de eerste plaats de metaalsector, tot afspraken te komen met de werkgevers, zonder succes evenwel. Om druk te zetten op de werkgevers gebruikten de vakbonden de nationale arbeidsconferenties – het bijeenroepen ervan werd een sociale eis – en deden ze een beroep op de staat. Op die manier kwam, na het statuut van de paritaire comités, de tweede component van het overlegsysteem tot stand, het statuut van de syndicale delegatie waarover in 1947 een akkoord werd afgesloten in de schoot van de nationale arbeidsconferentie. Leggen we dit akkoord naast de personeelsafvaardiging uit het Sociaal Pact dan zijn er belangrijke verschillen. Een eerste is dat het in het Sociaal Pact ging om een afvaardiging van het personeel, in het akkoord van 1947 over de vertegenwoordiging van het gesyndiceerde personeel in de onderneming, maar niet zoals aanvankelijk geëist van syndicale zijde van de vakbond in de onderneming. Wel kregen de vakbonden het monopolie van de voordracht van de kandidaten, wat in het Sociaal Pact voor de personeelsafvaardiging niet het geval was. Op vraag van de werkgevers was in het akkoord een preambule opgenomen waarin, in lijn met het Sociaal Pact, klassenverzoening als algemeen kader voor het functioneren van de syndicale delegatie werd aangegeven. Het akkoord was algemeen geformuleerd, een antwoord op de nog sterke patronale verdeeldheid; een algemeen akkoord waarin enkel de grote lijnen werden uitgezet die in de paritaire comités verder kon worden ingevuld liet toe de patronale verdeeldheid te omzeilen. De institutionele structuur van het sociaal overleg werd afgerond in 1952 met de oprichting van de Nationale arbeidsraad. De raad had een voorloper, de Algemene paritaire raad, een instelling zonder juridisch statuut, wel voorzien in het Sociaal Pact die in de eerste plaats bedoeld was om de beslissingen van de NAC's te formaliseren. Daar werd bijvoorbeeld de discussie gevoerd over de syndicale delegatie. Toen de Nationale Arbeidsraad werd opgericht (door een homogeen katholieke regering) bestond er discussie over de mate waarin de staat direct kon interveniëren in de sociale politiek, een visie die vooral de socialisten verdedigden. Van christendemocratische zijde bestond hier, in lijn met de corporatistische traditie, meer terughoudendheid en werd meer de nadruk gelegd op de autonomie van de overlegorganen. Dit verklaart waarom de Nationale arbeidsraad het statuut kreeg van publiekrechtelijk lichaam.

De grootste blokkade lag echter bij het economisch overleg en meer bepaald de economisch-financiële (informatie)bevoegdheid van de ondernemingsraad. Hier liepen de standpunten van de vakbonden uiteen: het ACV sloot nog aan bij het model van de

bedrijfsorganisatie uit de jaren 1930, waar het zwaartepunt lag in de sectoren en het nationale interprofessionele niveau. Een ondernemingsraad moest voor het ACV enkel sociale bevoegdheden krijgen. Het medebeheer, waarvan het ACV voorstander was, moest gerealiseerd worden door werknemers op te nemen in de raden van bestuur van de ondernemingen. Het ABVV legde de nadruk op de onderneming. Ondernemingsraden zouden technische en economisch-financiële bevoegdheden krijgen. 'Rekencommissarissen' zouden de vertegenwoordigers van de werknemers bijstaan om die informatie te interpreteren en te beoordelen. Aan patronale zijde bestond hier weerstand tegen, evenals tegen het representatief monopolie van de twee grote vakbonden. Er werden tal van voorstellen uitgewerkt, onderhandelingen gevoerd tussen vakbonden en werkgevers, maar pas in 1947 kwam er een compromis tot stand in de schoot van de studiedienst van de CVP, dat zou uitmonden in de 'wet houdende organisatie van het bedrijfsleven' van 20 september 1948, waarmee de Centrale raad voor het bedrijfsleven, de bedrijfsraden en de ondernemingsraden (in bedrijven met meer dan 50 werknemers), in het leven werden geroepen. Het dossier raakte gedeblokkeerd toen de politieke krachtsverhoudingen wijzigden. In maart 1947 werd de linkse regering (liberalen, socialisten en communisten) vervangen door een rooms-rood kabinet. Deze regering kon het compromis uitvoeren dat bereikt was in de schoot van de studiedienst van de CVP.

Alles welbeschouwd duurde het vrij lang vooraleer het luik arbeidsverhoudingen uit het Sociaal Pact werd uitgevoerd, zeker in vergelijking met het luik sociale zekerheid dat al op 28 december 1944 in een besluitwet werd gegoten. Hoe kan dit verklaard worden? We wezen al op de *relatieve* consensus die in het Sociaal Pact vervat lag. Voor de traditionalistische vleugel van het patronaat ging het Sociaal Pact te ver, terwijl de clandestiene vakbonden helemaal niet bij de onderhandelingen betrokken waren maar na de bezetting via het ABVV een stem in de besluitvorming hadden en eisen konden stellen die verder gingen dan wat in het Sociaal Pact was afgesproken. Verder speelde ook de manier waarop de verschillende groepen hun politieke prioriteiten bepaalden en die konden doorzetten. Voor de socialisten was de syndicale aanwezigheid in de onderneming minder prioritair dan voor renardisten en communisten. De socialisten zetten vooral in op de sociale zekerheid, ook omdat dat hen een strategisch voordeel kon opleveren in de concurrentiestrijd met de communisten die veel aanhang gewonnen hadden tijdens de bezetting en regeringsverantwoordelijkheid droegen. Het ministerie van Arbeid was weliswaar in socialistische handen en de vakbonden vonden daar gehoor voor hun eisen, maar voor de economische overlegstructuren was ook de minister van Economische Zaken bevoegd. In de linkse regeringen beheerden liberalen dit departement en volgden eerder het patronale standpunt en konden zo al te verregaande voorstellen van syndicale zijde politiek blokkeren. Op die manier kon de traditionalistische vleugel van het patronaat nog op de besluitvorming wegen.

In 1952, acht jaar na het afsluiten van het Sociaal Pact, was het institutionele raamwerk van het sociaaleconomisch overleg voltooid maar dat betekent nog niet dat het 'programma van sociale vrede' dat in het Sociaal Pact besloten lag ten uitvoer was gelegd. De arbeidsverhoudingen bleven in de tweede helft van de jaren 1940 nog conflictueus: er werd veelvuldig gestaakt, ondanks het feit dat de vakbonden via NAC's en informele contacten betrokken waren bij de loon- en prijzenpolitiek van de regering. Om een einde te maken aan de stakingen kondigde de regering Van Acker zelfs de 'burgerlijke mobilisatie' af in april 1945 die toeliet in de economische sleutelsectoren stakingen te verbieden. Bij de uitvoering van

de afspraken op interprofessioneel niveau in de sectoren stelden de werkgevers zich in de traditionalistische sectoren niet erg constructief op en probeerden de afspraken zo minimalistisch mogelijk te interpreteren, bijvoorbeeld wat de faciliteiten voor de syndicale afvaardiging betreft.

Informeel overleg in de jaren 1950

Het is pas in de jaren 1950 dat het programma dat besloten lag in het Sociaal Pact ten uitvoer werd gelegd. Het vertrekpunt waren informele besprekingen tussen het ABVV, het ACV en het VBN (het Verbond der Belgische Nijverheid, de opvolger van het CCI) die startten in 1952. De werkgevers stelden, bij monde van Léon Bekaert (1891-1961), een programma voor van volledige tewerkstelling en sociale vooruitgang door de modernisering van het productieapparaat en de opvoering van de productiviteit, waarvan de vruchten gedeeld zouden worden tussen werkgevers en werknemers. In ruil vroegen ze dat de besluitvorming over de sociale politiek op strikt paritaire basis zouden verlopen, zonder tussenkomst van de regering. Dit was een reactie op de situatie waarbij sociale voordelen ongecoördineerd werden uitgebreid (via het overleg of de sociale zekerheid) en waarbij de vakbonden de regering inschakelden om de werkgevers tot sociale toegevingen te brengen. Er was ruimte voor sociale vooruitgang, maar die moest op een gecoördineerde wijze gebeuren en voorwerp zijn van paritaire besluitvorming. Het ACV kon zich hierin vinden, vanuit een logica van subsidiariteit, maar ook het ABVV was geneigd meer in te zetten op het paritair overleg. Het feit dat de besprekingen aanvingen onder een homogene CVP-regering, zodat het ABVV geen politieke partner meer had speelde daarin mee, naast het feit dat vooral voor André Renard die in de ABVV-delegatie een hoofdrol speelde de structuurhervormingen die waren afgedwongen met de steun van de staat de verwachtingen niet helemaal hadden ingelost, wat vooral bleek bij de ondernemingsraden. De informele besprekingen werden voortgezet en hadden naast de sociale zekerheid ook betrekking op economische kwesties. De besprekingen mondden uit in de akkoorden over de productiviteit van 1954 (herbevestigd in 1959), waarin het principe van de permanente stijging van de productiviteit als voorwaarde voor sociale vooruitgang en het delen van de vruchten ervan werd vastgelegd. Het tweede resultaat waren de interprofessionele akkoorden vanaf 1960 waar minimale sociale voordelen werden afgesproken voor alle werknemers in de privésector, waarmee de sociale vooruitgang veralgemeend zou worden, ook in de zogenaamde ‘zwakke’ sectoren. Het overleg werd tevens gestructureerd via de zogenaamde sociale programmatie, waarbij na het afsluiten van een interprofessioneel akkoord kon onderhandeld worden in sectoren en bedrijven. Hiermee was de basis gelegd voor de hoogdagen van het overleg in de jaren 1960, die uitmondden in regelmatige reële loonstijgingen, dit alles gefinancierd door een hoge economische groei die tussen 3 en 6,9 % lag in de jaren 1960. In 1968 kreeg ook de ‘gewone’ CAO een juridisch statuut met de wet van 5 december 1968 op de paritaire comités en de CAO’s, waarin de ‘vredesplicht’ juridisch beter werd omkaderd. In de jaren 1960 daalde het aantal stakingen sterk. Dat het overleg en een ‘overlegmentaliteit’ zich kon vestigen sinds de late jaren 1950 had in niet geringe mate te maken met de machtsbalans aan patronale zijde en met economische verschuivingen, waarbij tussen beide een verband was. De traditionalistische patroons, waarvan de mijnpatroons de belangrijkste fractie was, verloren geleidelijk terrein aan de modernisten waarvan Léon Bekaert de spreekbuis was, zodat het verzet tegen de uitvoering van het programma van het Sociaal Pact zwakker werd. Symbool

voor de wissel van de wacht is dat Léon Bekaert in 1952 voorzitter werd van het VBN. Die verschuiving van de patronale machtsbalans had tevens een economische achtergrond. De traditionele sectoren van de economie, vooral de steenkoolmijnen raakten in crisis en zouden in het kader van de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal (EGKS) worden afgebouwd, waardoor het belang van de federatie van de steenkoolnijverheid in het VBN ook taande. Anderzijds werd de Belgische economie gemoderniseerd door de inspanningen in het kader van het Marshallplan om de productiviteit te verhogen en door het aantrekken van nieuwe industrieën door de expansiewetten van de jaren 1950. Met fiscale stimuli werden vooral Amerikaanse en Duitse bedrijven verleid in België (vooral in Vlaanderen) te investeren. Het ging om efficiënte, productieve, moderne bedrijven die actief waren in die sectoren die gericht waren op massaconsumptie (zoals auto's – Ford Genk) en daardoor goed pasten in het fordistisch groeimodel dat gebaseerd was op massaconsumptie van gestandaardiseerde waren gefinancierd door regelmatige reële loonstijgingen, waarvoor het overlegsysteem functioneel was. De Belgische economie raakte met andere woorden beter aangepast aan een overlegsysteem gericht op regelmatige en geprogrammeerde stijging van lonen en koopkracht.

De crisis van de arbeidsverhouding van de late jaren 1960

Toch raakte het sociaal overleg op het einde van de jaren 1960 in crisis. Ze was van sociale aard en uitte zich in spontane stakingen die vaak tegen de vakbonden waren gericht. Ze draaiden niet alleen om loonstijgingen, maar hadden meer en meer arbeidsvoorwaarden en de kwaliteit van de arbeid als inzet. Bovendien werden ze vooral gevoerd door wat de niet-traditionele arbeidersklasse kan worden genoemd zoals vrouwen en migranten, die de negatieve impact van het steeds opvoeren van de arbeidsproductiviteit bijzonder goed voelden.
Deze stakingen werden beantwoord met loonsverhogingen (die zouden bijdragen tot een onevenwicht in de stijging van de productiviteit en de lonen) en met institutionele aanpassingen van het overlegsysteem. In 1971 werd het statuut van de syndicale delegatie aangepast met CAO nr 5 van de Nationale arbeidsraad en in 1973 werd bij KB het financieel-economisch informatierecht aan de ondernemingsraden verbeterd. Een jaar eerder was het informatierecht aan de ondernemingsraden over tewerkstellingsvooruitzichten met CAO nr 9 gepreciseerd. Op de achtergrond speelde de verslechtering van de economische situatie mee, waarvoor al op het einde van de jaren 1960 een aantal indicaties waren.

In 1973 kwam de economie echt in crisis. De economische groei daalde sterk (werd zelfs negatief), waardoor het fundament onder het overleg – hoge economische groei – weggeslagen werd. Het overleg raakte eveneens in crisis, wat zich in 1975 uitte in het stopzetten van de traditie van de interprofessionele akkoorden waar bijkomende voordelen werden toegekend, maar het overleg in sectoren en bedrijven liep nog door en leidde nog tot loonsverhogingen.

In 1982 werd, na een wisseling van de politieke krachtsverhoudingen waarbij een rooms-blauwe coalitie aan de macht kwam, het overleg stilgelegd en de loonpolitiek door de staat in handen genomen, wat ook leidde tot ingrepen in het indexmechanisme dat tot de kern van het overlegsysteem behoort. Deze politiek kaderde in de devaluatie van 1982 en meer

algemeen in een sociaaleconomisch beleid dat meer door het neoliberalisme was geïnspireerd. In 1983 trad bovendien een paradigmawissel in voor het overleg, toen de eerste wet op het behoud van de competitiviteit werd ingevoerd. Deze wet bepaalde dat de loonkost in België niet sneller mocht stijgen dan bij de zeven belangrijkste handelspartners. De Centrale raad voor het bedrijfsleven werd ingeschakeld om het nodige indicatoren te verzamelen. De Centrale raad zou hier een blijvende en steeds belangrijker rol spelen, ook nadat in 1989 en 1996 de wet op de competitiviteit werd aangepast. In 1986 kwam het overleg opnieuw op gang en werd aansluiting gevonden bij de traditie van de interprofessionele akkoorden.

Het sociaaleconomisch overleg ter discussie

Het sociaaleconomisch overleg paste goed in de Keynesiaanse economische opvattingen die na de Tweede Wereldoorlog meer en meer aan belang wonnen. In het keynesianisme was ruimte voor staatsinterventie in de economie en een overlegsysteem was functioneel om die interventie gestalte te geven. Met de economische crisis van de jaren 1970 raakte het keynesianisme in een legitimiteitscrisis omdat de keynesiaanse recepten het tij niet konden keren. Het neoliberalisme stelde marktwerking centraal, waarmee een overlegsysteem zoals dat na de Tweede Wereldoorlog vorm had gekregen op gespannen voet stond. In die context gingen stemmen op om het overlegsysteem grondig te hervormen, waarbij het zwaartepunt op ondernemingsniveau zou komen te liggen. Vandaag moeten we echter vaststellen dat het overlegsysteem er nog grotendeels hetzelfde uitziet als toen het na de Tweede Wereldoorlog vorm kreeg. Enkel de bedrijfsraden werden opgeheven en het monopolie voor de voordracht van de kandidaten voor de sociale verkiezingen werd wat de kaders betreft aangepast. Wat wel veranderd is, is de articulatie tussen het sociaal en het economisch overleg.

Waar na de Tweede Wereldoorlog het sociaal overleg primeerde is dat sinds de jaren 1980 fundamenteel veranderd met de invoering van een loonnorm die het sociaal overleg heel expliciet in een macro-economisch kader situeert. Een tweede verschuiving is de rol van de staat in het overleg. Die is vandaag en eigenlijk sinds de vroege jaren 1980 meer uitgesproken dan in de hoogdagen van het strikt paritair overleg in de jaren 1960. De staat is direct tussengekomen in de loonvorming en het indexmechanisme, ligt aan de basis van de introductie van het paradigma van de competitiviteit, is de bewaker ‘in laatste instantie’ van die competitiviteit en is zeer aanwezig bij het uitwerken van de interprofessionele akkoorden en financiert ze zelfs mee. De meer uitgesproken rol van de staat komt heel goed naar voor in het ‘globaal plan’ van 1993, dat werd opgelegd door de regering Dehaene toen pogingen om een ‘Nieuw Sociaal Pact’ uit werken, waarbij heel expliciet naar het precedent van 1944 werd verwezen op niets uitliepen. De regering hertekende toen het overleg met de invoering van de gezondheidsindex en de herziening van de wet op de competitiviteit die evolueerde van een ex post naar een ex ante benadering, maar de rol van de Centrale raad voor het bedrijfsleven verankerde en daarmee de rol van het overleg bevestigde.

Het is enigszins paradoxaal dat de versterkte rol van de staat vorm kreeg in een periode dat neoliberale opvattingen aan belang wonnen (al wijst recent internationaal onderzoek erop dat neoliberalisme en staatsinterventie elkaar allerminst uitsluiten), maar als we naar de

geschiedenis van het overleg kijken dan is de staat geenszins een afwezige geweest; de periodes waarin de staat geen rol speelde in het overleg is eerder de uitzondering van de regel. Om de eerste paritaire comités op gang te krijgen speelde de staat een beslissende rol, na de Tweede Wereldoorlog was de loonpolitiek tot ongeveer 1950 primair in handen van de staat (weliswaar in nauw contact met vakbonden en werkgevers, vooral via de NAC), werd de staat door het ABVV ter hulp geroepen om de syndicale delegatie en de ondernemingsraden in te voeren nadat gebleken was dat via het overleg de patronale oppositie niet kon worden gecounterd en toen het overleg in de late jaren 60 – vroege jaren 70 in crisis raakte kwam de staat ter hulp met de organisatie van drieledige sociaaleconomische conferenties. Af te wachten valt hoe in de komende jaren de verhouding staat-overleg zal evolueren, in welke mate het Belgische overlegmodel structurele veranderingen te wachten staat en in hoeverre er sprake is van afstand nemen van de filosofie van het Sociaal Pact, die ondanks alle kanttekeningen en nuances, toch tot vandaag zijn stempel heeft gedrukt op het Belgische overlegmodel.

Selectieve bibliografie

Etienne Arcq, Michel Capron, Evelyne Léonard, Pierre Reman (eds), *Dynamiques de la concertation sociale,* Bruxelles, CRISP, 2010.

Wouter Dambre, *Geschiedenis van de ondernemingsraden in België,* Antwerpen, Kluwer, 1985.

Godfried Kwanten, 'De bedrijfsorganisatie in de christelijke arbeidersbeweging 1918-1930' in *De Gids op Maatschappelijk Gebied,* 1984, 75, p. 337-347.

Dirk Luyten, 'De geschiedenis van de Nationale Arbeidsraad', in Marc De Vos (ed.), *Vijftig jaar nationale arbeidsraad,* Brugge, Die Keure, 2003, p. 1-28.

Dirk Luyten, *Ideologie en praktijk van het corporatisme tijdens de Tweede Wereldoorlog in België,* Brussel, VUBPRESS, 1997.

Dirk Luyten, *Ideologisch debat en politieke strijd over het corporatisme tijdens het interbellum in België,* Brussel, Koninklijke Academie, 1996, H. 3.

Dirk Luyten, *75 jaar Centrale Raad voor het Bedrijfsleven : over de oorsprong en de verschuivende rol van een economisch overlegorgaan*, Brussel, 2023 (https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/1127/de-oprichting-van-de-centrale-raad-voor-het-bedrijfsleven-zijn-rol-en-evolutie-binnen-het-belgische-institutionele-en-democratische-systeem/32)

Dirk Luyten, *Sociaal-economisch overleg in België sedert 1918,* Brussel, VUBPRESS, 1995.

Dirk Luyten, 'Het Sociaal Pact van 20 april 1944. Kanttekeningen bij een politieke tekst' in, *Brood en Rozen,* 2015, 20, p. 26-49.

Dirk Luyten, Guy Vanthemsche (eds.), *Het Sociaal Pact van 1944. Oorsprong, betekenis en gevolgen,* Brussel, VUBPRESS, 1995.

'Ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit' in *Arbeidsblad,* januari-maart 1945, LXVI, p. 9-19.

Peter Scholliers, *Loonindexering en sociale vrede. Koopkracht en klassenstrijd in België tijdens het interbellum,* Brussel, Centrum voor Hedendaagse Sociale Geschiedenis, 1985.

Gregory Vercauteren, *In naam van de sociale vooruitgang. De rol van de overheid in het sociaal overleg in België (1944-1981),* Leuven, Voorburg, Acco, 2007.

November 2024

Copyright : Dirk Luyten (CC BY-NC-ND 4.0)