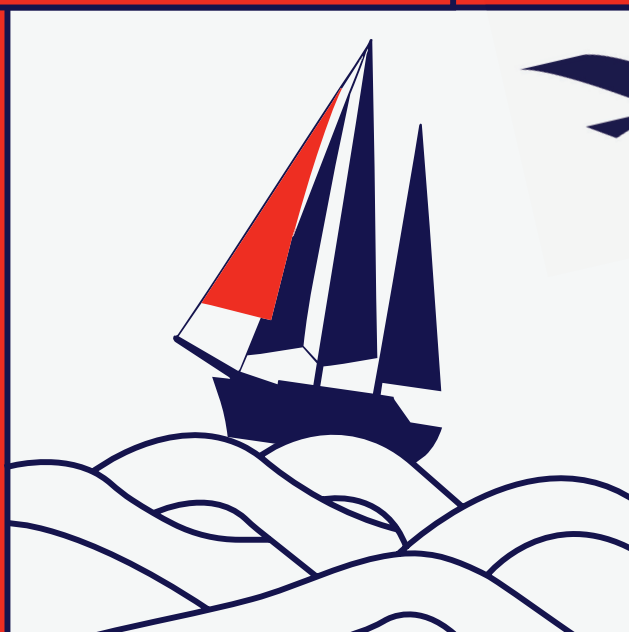


congres 2026

**iedereen
aan boord**



resoluties in 't kort

ABVV

"Verdeel en heers is een strategie"

1. STRIJD TEGEN EXTREEMRECHTS

Extreemrechts groeit, bij ons en elders. Het speelt doelbewust mensen tegen elkaar uit, voedt angst en schuift zondebokken naar voren. Werkzoekenden tegen werkenden. Mensen met een migratieachtergrond tegen 'eigen volk'. Vrouwen tegen mannen. Alles om één ding te bereiken: verdeeldheid.

Maar verdeeldheid is geen toevallig bijproduct. Het is een bewuste strategie.

Terwijl werknemers onder druk staan – door flexibilisering, stress, onzekerheid – blijven winsten stijgen. Extreemrechts biedt daar geen enkele oplossing voor. Integendeel. Het is van nature conservatief, beschermt economische macht en breekt sociale rechten (verder) af. Achter het laagje sociale vernis schuilt een project: minder rechten voor werknemers, meer macht voor kapitaal.

Een versterkt extreemrechts betekent meer racisme, meer discriminatie, meer uitsluiting. Het leidt tot de uitholling van democratische instellingen en criminalisering van sociaal protest. Stap voor stap verschuift extreemrechts de grenzen van wat 'aanvaardbaar' is.

De strijd tegen extreemrechts is een dagelijks debat over hoe onze toekomst eruitziet, over hoe we samenleven en samenwerken. Solidariteit komt boven wantrouwen. Rechten horen zwaarder te wegen dan willekeur.

Hoe? Door te organiseren. Te informeren. Tegen te spreken. Door te enthousiasmeren en te overtuigen. We ontmaskeren en schuiven positieve alternatieven naar voren.

Extreemrechts bestrijd je niet met stilte, maar met een sterker verhaal. Een verhaal dat vertrekt van solidariteit, gelijkheid en waardigheid voor iedereen.

- ✓ **Het ABVV past een strikt politiek en mediatiek cordon sanitaire toe ten aanzien van extreemrechtse partijen, bewegingen en al wie extreemrechtse ideeën banaliseert of verspreidt**
- ✓ **Maak van 8 mei een Europese feestdag**
- ✓ **Strenger optreden tegen racisme, xenofobie en seksisme**
- ✓ **We ontmantelen de strategie van extreemrechts**



"Wie welvaart creëert, moet meebeslissen"

2. DEMOCRATIE OP DE WERKVLOER

Wie de economie doet draaien, moet ook iets te zeggen hebben. Zo simpel is het.

Vandaag ligt de macht vooral bij aandeelhouders en directies. Beslissingen over jobs, lonen en investeringen worden te vaak genomen zonder controle door of inspraak van werknemers. Nochtans, werknemers doen het werk, werknemers creëren de waarde. Het fameuze bruto nationaal product; dat zijn wij allemaal samen.

Deze scheve verdeling is geen gevolg van een natuurwet. Het is een keuze.

Democratie gaat véél verder dan om de zoveel jaar een bolletje kleuren. Economische democratie betekent dat werknemers meebeslissen. In de ondernemingsraden, CPBW's en syndicale delegaties, via sociale verkiezingen. Recht op informatie, inspraak en controle zijn hier essentiële ingrediënten. Geen formaliteiten of frivoliteiten, maar instrumenten van democratie en dus van macht.

Waarom? Omdat sociaal overleg en werknemersinspraak hun nut keer op keer bewijzen. Bedrijven met sterke werknemersvertegenwoordiging hebben betere lonen, minder verloop, minder ongevallen en meer opleiding. Ze zijn stabiel en veerkrachtiger.

Maar die democratie komt er niet vanzelf. Die moet – zowel op als naast de werkvloer – worden afgedwongen.

Beslissingsmacht krijg je nooit zomaar in je schoot geworpen.

Daarom is transparantie cruciaal. Bedrijven krijgen miljarden steun, maar geven weinig verantwoording. Dat moet anders. Wie publieke middelen krijgt, moet publiek verantwoording afleggen.

De brede samenleving wint met een economie die niet alleen winst produceert voor de aandeelhouders, maar ook welzijn voor de mens die erin werkt en de omgeving die ervan de gevolgen draagt.

- ✓ Sterker controlerecht voor werknemers
- ✓ Meer jongeren, vrouwen en kaderleden als kandidaat bij sociale verkiezingen
- ✓ Meer inspraak voor werknemers in kmo's
- ✓ Moderne kanalen om met werknemers te communiceren



"Zonder het recht om 'nee' te zeggen, bestaat er geen echte vrijheid"

3. BESCHERMING VAKBONDSRECHTEN

Rechten dwing je af, meestal traag en gestaag, doorheen jaren, decennia en zelfs generaties. Onoplettendheid, zelfs voor een kort moment, betekent dat die rechten jou ook weer kunnen worden afgenomen.

De geschiedenis van werknemersrechten is er geen van een rustige wandeling in het park. Stemrecht, achturedag, betaald verlof. **De verschillende mijlpalen – groot en klein – kwamen er omdat mensen zich organiseerden, actie voerden en druk zetten, met zweet, tranen en helaas vaak ook bloed.**

Vandaag staan die rechten onder druk. Staken wordt moeilijker gemaakt. Acties worden gecriminaliseerd. Vakbonden worden aangevallen, juridisch en politiek. Zelfs in België – historisch vaak een gidsland op dit vlak – gaan we achteruit op vlak van syndicale rechten.

De politieke rechterzijde voert een bewuste strategie om de machtsbalans te verschuiven. Minder collectieve kracht betekent meer individuele kwetsbaarheid. Daarom is de verdediging van syndicale vrijheden essentieel.

Vrijheid om je te organiseren. Om te onderhandelen. Om sociale actie te voeren, ook in de publieke ruimte. Zonder die rechten blijft enkel macht over. **En macht zonder tegenmacht verdringt de democratie.**

Syndicale actie is een cruciaal onderdeel van democratie. Protest is de beoefening van een democratisch recht om de samenleving te verbeteren, om sociale vooruitgang waar te maken.

- ✓ **Systematisch betwisten van elke inbreuk op collectieve rechten en de fundamentele rechten op vereniging, verzameling en vrije meningsuiting**
- ✓ **Het ABVV zal, op vraag of in overleg met de betrokken beroepscentrale(s), een eenvoudig communicatiemiddel uitwerken om aanvallen op vakbondsrechten meteen publiek aan te klagen**
- ✓ **Maak van 19 november de dag van de syndicaal afgevaardigde en van onze syndicale vrijheden**
- ✓ **"Recht op protest": link met maatschappelijk middenveld onderhouden en uitdiepen**



"De koek groeit, maar wie krijgt de grootste stukken?"

4. STRIJD VOOR EEN EERLIJK LOON, GELIJKE KANSEN, EEN EERLIJK DEEL

Werknemers produceren meer dan ooit. Maar krijgen ze ook meer dan ooit? Absoluut niet.

De productiviteit stijgt: werknemers produceren steeds meer per gewerkt uur. De bedrijfswinsten gaan omhoog, maar de lonen hinken achterop. Het loonaandeel in de economie daalt, terwijl dat van kapitaal groeit. Dat is geen technisch detail, maar een fundamentele onrechtvaardigheid.

Een van de belangrijkste oorzaken is de manier waarop lonen vandaag worden vastgelegd. De loonnormwet legt een kunstmatig plafond op. Tegelijk worden miljarden aan subsidies en lastenverlagingen voor bedrijven genegeerd in de berekening. Als je alle steun aan bedrijven meerekent, zijn Belgische loonkosten vaak zelfs gunstiger dan in de buurlanden.

Met andere woorden: **er is ruimte voor hogere lonen**. Alleen wordt de toegangspoort daartoe voor werknemers geblokkeerd.

De automatische indexering blijft een cruciale bescherming. Ze zorgt ervoor dat lonen de stijgende prijzen volgen. Zonder index was de koopkrachtcrisis veel zwaarder geweest. Toch ligt ook dit systeem onder vuur van de regering.

Daarnaast zijn er structurele problemen:

- Minimumlonen blijven te laag
- Genderongelijkheid houdt stand
- Sociale dumping zet Belgische lonen onder druk
- Alternatieve verloning ondergraaft solidariteit

Het gevolg? Werken loont steeds minder, terwijl ongelijkheid groeit.

Een rechtvaardig loonbeleid betekent: meer ruimte voor onderhandelingen, hogere minimumlonen, bescherming van de index en eerlijke belastingen.

Loonbevriezing is economisch en sociaal onzinnig. De strijd voor koopkracht, voor rechtvaardigheid, voor respect is fundamenteel. Een eerlijk loon is geen gunst. Het is een recht.

- 
- ✓ Voor vrije loononderhandelingen
 - ✓ €17 bruto minimumloon per uur tegen 2030, of +/- €2.800 per maand
 - ✓ Bescherming van de automatische indexering van lonen, weddes en uitkeringen als garantie voor koopkracht en levensstandaard
 - ✓ Stop de cadeaus aan bedrijven
 - ✓ Betaalbare energie hoort een recht te zijn. Energie is een basisbehoefte en vereist een overheidscontrole van de sector
 - ✓ Gelijk werk verdient gelijk loon
 - ✓ Een verdere opwaartse harmonisatie van de statuten arbeiders en bedienden met het oog op het wegwerken van de resterende verschilpunten
 - ✓ Voer de strijd op tegen sociale dumping

"Zonder sterke overheid wordt alles een markt"

5. VERDEDIGING VAN STERKE OVERHEID EN RECHTVAARDIGE FISCALITEIT

Een sterke samenleving heeft een sterke overheid nodig. Niet om burgers het leven zuur te maken, maar net om de **bevolking te beschermen**. De rol van de overheid, in publieke dienstverlening, gezondheidszorg, onderwijs ... staat vandaag onder druk. Het tweesnijdend zwaard van het neoliberalisme – besparingen enerzijds, privatisering anderzijds – ondermijnt de slagkracht van de overheid. Nochtans groeien de noden onder de bevolking.

Een **sterke overheid betekent investeren**. In zorg. In mobiliteit. In energie. Het betekent ook eerlijke fiscaliteit. Wie veel heeft, hoort meer bij te dragen. Wie werkt, mag niet uitgeperst worden.

Een overheid hoort **controle uit te oefenen**. Op ontsporende markten. Op exploderende prijzen. Op bedrijven die winst maken met publieke middelen.

De overheid is geen probleem. Ze is een deel van de oplossing. Zonder sterke publieke structuren wordt alles een markt. En in een markt wint meestal diegenen met het meeste geld. Die publieke structuren kunnen enkel duurzaam gegarandeerd worden door een nieuw belastingsysteem, waarbij alle inkomsten en alle vermogens een bijdrage leveren.

- ✓ **Stop de ontmanteling en de commercialisering van openbare diensten. Bescherm de ambtenaar en diens statuut**
- ✓ **Versterk de financiering van overheidsdiensten door nieuwe inkomsten aan te boren: stop de onrechtvaardige besparingspolitiek**
- ✓ **Belast vermogens progressief vanaf 1 miljoen euro (excl. eigen woning)**
- ✓ **Voer een inkomsten- en vermogenskadaster in**
- ✓ **Een euro is een euro. Alle inkomsten moeten bijdragen aan de financiering van de staat en de openbare diensten. Wie grote financiële of onroerende vermogens bezit moet evenveel bijdragen als werknemers**
- ✓ **Alle bedrijven moeten belasting betalen op hun winsten aan het minimumtarief van 25%, en 35% op overwinsten**
- ✓ **Iedereen moet eerlijk bijdragen, ook zelfstandigen en managementvennootschappen**



"Iedereen kan vallen; sociale zekerheid zorgt dat niemand blijft liggen"

6. VOOR EEN WAARDIGE SOCIALE ZEKERHEID

Sociale zekerheid is geen luxe, maar net een eerste bescherming tegen de risico's van het leven: werkloosheid, ziekte, ouderdom. Het is een anker van zekerheid in een onzekere wereld.

Maar dat systeem wordt uitgehold. Uitkeringen staan onder druk. Pensioenen worden ontmanteld. Een werkloosheidsverzekering wordt plots beschouwd als iets waar iedereen zo snel mogelijk vanaf moet in plaats van als een recht.

De logica verschuift. Solidariteit wordt vervangen door controle. Van bescherming glijden we af naar bestraffing. Dat is een politieke keuze. De rechterzijde ziet sociale zekerheid als kost. Wij zien het als een **noodzakelijk vangnet om te blijven investeren in mensen, om iedereen aan boord te houden.**

Een sociale zekerheid die naam waardig garandeert voldoende hoge uitkeringen, eerlijke toegang en respect voor wie erop beroep doet. Want iedereen kan ziek worden. Iedereen kan zijn job verliezen. Iedereen wordt ouder. **Vroeg of laat maakt iedereen gebruik van de sociale zekerheid; voor ons staat de bescherming van dit monument centraal.**

- ✓ Sociale bijdragen staan garant voor sterke sociale zekerheid
- ✓ Voor sociale uitkeringen waar je waardig van kan leven
- ✓ Automatische toekenning van sociale rechten
- ✓ Geen beperking van werkloosheidsuitkeringen in de tijd maar perspectief op werk
- ✓ Herstel van de automatische welvaartsvastheid van sociale uitkeringen
- ✓ Toegankelijke en betaalbare gezondheidszorg
- ✓ Beperk de ereloonsupplementen



"Een waardig pensioen is geen cadeau, maar een recht"

7. PENSIOENEN EN EINDELOOPBAAN

Na een leven lang werken verdient iedereen rust, zekerheid en waardigheid. Toch worden pensioenen steeds vaker voorgesteld als een kostenpost in plaats van als een fundamenteel sociaal recht. De politieke rechterzijde schuift de pensioenleeftijd op, maakt vervroegd pensioen moeilijker en legt steeds meer druk op werknemers om langer te blijven werken, zelfs wanneer lichaam of geest daar niet meer toe in staat is.

Dat is onrechtvaardig en wereldvreemd. **Niet iedereen heeft dezelfde loopbaan.** Wie jarenlang zwaar fysiek werk verrichtte, in ploegen werkte of constant onder hoge druk stond, betaalt daar een prijs voor. De realiteit op de werkvloer verschilt wezenlijk van de politieke theorie.

Een degelijk pensioenbeleid vertrekt vanuit de mens, niet vanuit Excel-tabellen. Dat betekent: waardige minimumpensioenen, respect voor wie een zwaar beroep uitoefent en echte mogelijkheden om op het einde van een loopbaan gas terug te nemen. Robuuste eindeloopbaanstelsels (landingsbanen, SWT, enz.) zijn geen 'privileges', maar instrumenten van sociale rechtvaardigheid, die mensen in staat stellen in goede gezondheid de eindmeet te halen.

Pensioenen zijn bovendien **geen individueel spaarpotje**. Ze zijn gebaseerd op solidariteit tussen generaties. Wie vandaag werkt, financiert het pensioen van wie al een hele loopbaan heeft bijgedragen. De aanvallen op dat systeem ondermijnen de zekerheid van iedereen.

- ✓ Weg met de Jambonmalus
- ✓ Beter pensioen, zeker voor wie deeltijds werkt
- ✓ Pensioen op 65 jaar
- ✓ Volledig pensioen na 40 loopbaanjaren (effectief of gelijkgesteld)
- ✓ Erken eindelijk belastend werk
- ✓ Stop de afbraak van gelijkgestelde periodes! Integraal behoud van de (eerdere) pensioengelijkstellingen voor zorgperiodes en periodes van onvrijwillige inactiviteit – zoals ziekte en werkloosheid



"Ziek zijn is geen keuze. Solidariteit wel"

8. ZORG VOOR ZIEKE WERKNEMERS

Langdurig zieken worden vandaag te vaak beschouwd als een probleem dat opgelost moet worden, in plaats van als mensen die bescherming en ondersteuning nodig hebben. Controle, sancties en wantrouwen zijn vaak de eerste reflex, alsof het de zieke aan motivatie ontbreekt.

De realiteit is dat steeds meer werknemers uitvallen door burn-out, stress, werkdruk en psychosociale problemen. Dat is geen individueel falen, maar een alarmsignaal over de manier waarop onze arbeidsmarkt georganiseerd is. Te veel (langdurig) zieke werknemers is **geen 'mensenprobleem' maar een 'systeemprobleem'**.

Geen enkele zieke werknemer is gebaat bij stigmatisering. Ze verdienen respect, medische begeleiding en zekerheid opdat de terugkeer naar werk een positief verhaal wordt in plaats van een zoveelste bron van stress.

Voorkomen is beter dan genezen, én kost onze samenleving een pak minder. Vandaar hoort preventie centraal te staan. Dat kan via werkbaar werk, veilige werkomstandigheden en psychologische begeleiding waar nodig. Zo wordt wie tijdelijk niet mee kan weer aan boord verwelkomd.

- ✓ Meer middelen moeten gaan naar gezondheidspreventie op het werk
- ✓ Ongezonde werkvormen moeten niet gesubsidieerd worden
- ✓ Maatwerk voor zieke werknemers op de werkvloer
- ✓ Geen sancties voor zieke werknemers
- ✓ Responsabilisering werkgevers: 3 maanden gewaarborgd loon
- ✓ Verplicht aanbod progressieve werkhervatting
- ✓ Erkenning van burn-out als beroepsziekte
- ✓ Erken borstkanker als beroepsziekte voor wie 's nachts werkt
- ✓ Uitbreiding en actualisering van de gesloten lijst van beroepsziekten en opname van spier- en gewrichtsaandoeningen in sectoren waar die aandoeningen frequent voorkomen
- ✓ Gendergeoriënteerde benadering van het beleid inzake veiligheid en welzijn op de werkvloer uitdiepen



"We werken langer, maar houden we het ook langer vol?"

9. WERKBARE LOOPBANEN

Werk mag niet ziek maken. Toch gebeurt dat steeds vaker. Werkdruk stijgt. Burn-out en psychosociale aandoeningen maken vele slachtoffers. Loopbanen worden langer, maar niet werkbaarder.

De paradox is duidelijk: **we werken meer, maar houden het minder lang vol**. Werkbaar werk betekent: haalbare werkdruk, respect voor arbeidstijd, aandacht voor gezondheid.

Het betekent ook: kortere werktijden, betere re-integratie van langdurig zieken, bescherming tegen onzekere contracten en investeringen in opleiding.

Dit moet werken haalbaar maken voor jong en oud. Een loopbaan is geen renbaan. En in plaats van obstakels op te werpen, moet de overheid kansen creëren voor werknemers op het einde van een loopbaan iets rustiger aan te doen.

En het gaat verder dan werk alleen. Mobiliteit, privéleven, zorg ... alles hangt samen. **Een loopbaan moet passen in een leven**. Niet andersom.

- ✓ Stop de verlenging van de werktijd. We willen werk waarvan we kunnen leven; niet leven om te werken
- ✓ Beter evenwicht tussen werk en privé
- ✓ Maximum 40 arbeidsuren per week
- ✓ Stop aan doorgedreven flexibiliteit zonder overleg
- ✓ Beperk het aantal flexcontracten per onderneming
- ✓ 5 formele opleidingsdagen per jaar voor elke werknemer
- ✓ Landingsbaan vanaf 55 jaar
- ✓ Hogere uitkeringen voor onderbrekingen
- ✓ Voer de investeringen in openbaar vervoer op
- ✓ Woon-werkverkeer hoort gratis en duurzaam te zijn
- ✓ Hervorm het stelsel van bedrijfswagens



"Gelijkheid op papier is nog geen gelijkheid in de praktijk"

10. GENDERGELIJKHEID

Gelijkheid v/m/x is nog lang geen realiteit. De loonkloof is dat helaas wel. Vrouwen verdienen minder, werken vaker (onvrijwillig) deeltijds en nemen een groter deel van de zorgtaken voor familie en naasten op zich. Discriminatie blijft bestaan, vaak subtiel, soms openlijk.

Daarbovenop zijn er specifieke noden die te weinig erkend worden. Rond **menstruatie, moederschap, menopauze rusten vandaag nog al te vaak een taboe, op en naast de werkvloer. Deze thema's moeten bespreekbaar zijn. Alleen zo wordt welzijn voor vrouwelijke werknemers een prioriteit.**

Gendergelijkheid vraagt structurele verandering. Gelijk loon voor gelijkwaardig werk en transparantie in de loonvorming. Beter combinatie werk-zorg door bijvoorbeeld meer en beter toegankelijke kinderopvang. Meer vrouwen in de besluitvorming.

En ook: het recht op zelfbeschikking. Honderden vrouwen gaan elk jaar op zoek naar abortuszorg in het buitenland, omdat de voorwaarden in ons land te strikt zijn en omdat abortus nog steeds niet uit het strafwetboek is geschrapt.

Gelijkheid is geen bijzaak. Het is een basisvoorwaarde voor een rechtvaardige samenleving.

- ✓ Voor een betere waardering van beroepen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn
- ✓ Voor meer evenwicht tussen werk en privé
- ✓ Gendergerelateerd geweld en seksisme: nultolerantie!
- ✓ Maak van abortus een recht
- ✓ Meer vrouwen binnen de vakbond



"De toekomst moet duurzaam zijn, maar ook sociaal"

11. EEN RECHTVAARDIGE TRANSITIE LAAT NIEMAND ACHTER

De wereld verandert. Klimaat, digitalisering, industrie. De vraag is niet óf we veranderen. Maar hoe. Vandaag dreigt de transitie naar een koolstofneutrale economie ongelijk te verlopen. Werknemers betalen de prijs, terwijl winsten onaantastbaar en vermogens uit de wind blijven. Maar zitten we niet allemaal in hetzelfde schuitje?

Een rechtvaardige transitie betekent: niemand achterlaten.

Investeren in de jobs en de publieke infrastructuur van de toekomst zijn broodnodig. Wie slachtoffer wordt van een herstructurering, verdient bescherming en begeleiding. Opleidingen moeten aangepast worden om nieuwe sectoren te bemannen.

Technologische vooruitgang moet ten dienste staan van mensen, niet andersom. De ecologische omwenteling moet duurzaam zijn, maar ook sociaal. Het één kan niet zonder het ander.

- 
- ✓ Een interfederaal plan voor klimaatrechtvaardigheid, zodat niemand achterblijft tijdens de transitie en alle gezinnen, en kwetsbare gezinnen in het bijzonder en prioritair, de transitie kunnen maken naar een meer duurzame levenswijze, met betaalbare, toegankelijke en duurzame huisvesting, mobiliteit en voeding.
 - ✓ Om rechtvaardig te zijn, moet de ecologische transitie vertrekken vanuit de realiteit op het terrein: plannen voor het koolstofarm maken van de economie die in overleg met de werknemersvertegenwoordigers op sectoraal en bedrijfsniveau tot stand komen
 - ✓ Oprichting van een onafhankelijke Raad voor Rechtvaardige Transitie waarin de sociale gesprekspartners vertegenwoordigd zijn
 - ✓ Omstandigheidsverlof voor werknemers die getroffen worden door de gevolgen van klimaatontwrichting

"AI kan ondersteunen, mag niet vervangen of controleren"

12. WIE PLUKT DE VRUCHTEN VAN AI EN DIGITALISERING?

Artificiële intelligentie verandert onze samenleving razendsnel. Op de werkvloer duiken algoritmes, automatische evaluatiesystemen en digitale controlemechanismen overal op. Technologie kan het werk verlichten, maar vandaag dreigt ze te vaak gebruikt te worden om de druk op werknemers verder op te voeren.

AI is niet neutraal. We zien hoe AI werknemers kan aansturen, monitoren en zelfs beoordelen. Wanneer algoritmes de plak zwaaien, is transparantie vaak compleet zoek. Om nog maar te zwijgen van de menselijke waardigheid, die de dreiging van permanente controle ondergaat.

AI moet werknemers **ondersteunen, niet ontmenselijken**. Technologische vooruitgang hoort tijdswinst, betere werkomstandigheden en meer welzijn op te leveren; in plaats van enkel hogere winsten voor aandeelhouders.

Een duidelijk kader dringt zich op. Werknemers en vakbonden moeten inspraak krijgen in hoe AI op de werkvloer wordt gebruikt. Transparantie over algoritmes, bescherming van privacy en menselijke controle over belangrijke beslissingen zijn essentieel. Zo plukt iedereen de vruchten van digitalisering en technologische vooruitgang.

- ✓ Systemen op basis van AI moeten met voldoende sociale omkadering ontwikkeld en toegepast worden in de arbeidswereld, dat wil zeggen via collectieve onderhandelingen en sociale dialoog, op elk overlegniveau (interprofessioneel, in de sectoren en bedrijven)
- ✓ Versterking van de reglementering, waarvoor er meer juridische instrumenten nodig zijn, zowel internationaal als Europees en nationaal, met teksten die aan de arbeidswereld zijn aangepast
- ✓ AI mag niet gebruikt worden om individuele prestaties te monitoren/controleren. Op elk systeem dat steunt op AI-technologie moet een risicoanalyse worden uitgevoerd: hoe groot is de weerslag op de werknemers, de organisatie en de arbeidsomstandigheden?
- ✓ Verdeling van de productiviteitswinst, met name in de vorm van collectieve arbeidsduurvermindering zonder loonverlies en met compenserende aanwervingen.
- ✓ Onze eisen en werking evolueren met technologische vooruitgang



"Geen industriebeleid zonder werknemersbeleid"

13. DE INDUSTRIE VAN MORGEN

Industrie blijft een fundament van onze economie. Zonder industrie geen strategische economische onafhankelijkheid, geen innovatie en geen honderdduizenden kwalitatieve banen. Toch werd jarenlang blind vertrouwd op de vrije markt, met delokaliseringen, sluitingen en onzekerheid tot gevolg.

Veel bedrijven maken winst, krijgen publieke steun en sluiten vervolgens toch vestigingen of verhuizen productie naar lageloonlanden. Werknemers blijven met lege handen achter. Dat model is onhoudbaar.

Een **modern industriebeleid betekent dat de overheid opnieuw richting geeft**. Investeren in duurzame industrie, strategische sectoren en lokale productiecapaciteit is noodzakelijk. Niet alleen om economische redenen, maar ook voor klimaat, energie en geopolitieke onafhankelijkheid.

Publieke steun aan bedrijven mag bovendien nooit vrijblijvend zijn. Wie subsidies krijgt, moet daar werkgelegenheid tegenover zetten, moet investeren in opleiding en welzijn van werknemers. **Publiek geld voor publieke meerwaarde.**

Werknemers mogen bij herstructureringen geen wegwerpproduct zijn. Wie getroffen wordt door sluitingen of reorganisaties verdient begeleiding, bescherming en toekomstperspectief.

Industriebeleid gaat dus niet alleen over fabrieken of cijfers. Het gaat over mensen, regio's en sociale stabiliteit. Een samenleving die haar industrie opgeeft, verliest ook een stuk controle over haar toekomst.

- ✓ De staat moet optreden als industrieel strateeg, investeringen plannen, prioriteitssectoren identificeren en publieke aandelen nemen, of zelfs nationaliseren om banen en industriële capaciteiten te behouden
- ✓ Openbare investeringen op minstens 4% van het bbp
- ✓ Overheidssteun moet altijd het resultaat van een "deal" zijn tussen de overheid en de privésector en mag nooit een blanco cheque zijn. Daarom moeten er altijd sociale en ecologische voorwaarden aan verbonden zijn, maar ook een verbod op dividenduitkeringen en inkoop van eigen aandelen zolang de overheidssteun wordt uitgekeerd
- ✓ Energiebevoorrading garanderen door een betere overheidsregulering van de sector
- ✓ Industriële transitie en sociaal beleid gaan samen: lonen, jobs, opleiding, inspraak



"Solidariteit stopt niet aan onze grenzen"

14. INTERNATIONAAL EN EUROPA

Onze planeet kantelt en kraakt. Sociale ongelijkheid groeit, de klimaatcrisis versnelt en overheden lijken positieve slagkracht te verliezen, terwijl oorlogen en geopolitieke spanningen werknemers wereldwijd treffen. De heilige Drievuldigheid van het neoliberalisme – deregulering, soberheidspolitiek en privatisering – holt ons sociaal model uit en is mee verantwoordelijk voor de opmars van (extreem)rechts. De centen domineren, de werknemers ondergaan, in toenemende onzekerheid.

Wij blijven niet bij de pakken zitten. Internationale solidariteit is geen optie, maar een noodzaak. De verdediging van werknemersrechten en democratie stopt niet aan de landsgrenzen, en de verdediging van zwakkeren of van wie vlucht voor conflicten evenmin. Zowel in Europa als in de rest van de wereld moet de syndicale tegenmacht versterkt worden, door nauwe samenwerking, de uitbouw van netwerken en een ondubbelzinnige verovering van het publieke discours.

Vrede is voor ons geen leeg begrip, maar een ambitie. Het verzet tegen militarisering maakt deel uit van ons syndicaal DNA en toont zich steeds meer cruciaal als we van sociale investeringen, waardig werk en een rechtvaardige transitie een realiteit willen maken.

Alternatieven bestaan, hoe graag sommigen ook proberen ons van het tegendeel ("TINA") te overtuigen. Europa speelt een sleutelrol: **concurrentie hoort weer voorrang te bieden aan solidariteit.**

- ✓ Voor vrede, tegen oorlog en militaire escalatie
- ✓ Duurzame vrede is onmogelijk zonder sociale rechtvaardigheid
- ✓ Versterken internationale solidariteit en syndicale samenwerking
- ✓ Sociaal Europa, met een stem voor vakbonden in transitiebeleid
- ✓ Stop het contraproductief EU-begrotingsbeleid
- ✓ Veranker het protocol van sociale vooruitgang in het Europees verdrag



"Menselijkheid boven verdeeldheid"

15. HUMAAN MIGRATIEBELEID

Migratie wordt vandaag te vaak ingezet als politiek wapen. Angst en verdeeldheid domineren, terwijl de menselijke realiteit naar de achtergrond verdwijnt. Mensen op de vlucht worden herleid tot cijfers of zondebokken.

Dat **ontmenselijkt niet alleen migranten, maar ook onze samenleving**. Het ABVV kiest voor een humaan migratiebeleid dat **vertrekt vanuit mensenrechten**, solidariteit en waardigheid. Mensen die vluchten voor oorlog, vervolging of extreme armoede verdienen bescherming.

Tegelijk moeten werknemers beschermd worden tegen sociale dumping en uitbuiting. Werkgevers die werknemers zonder papieren of buitenlandse arbeidskrachten misbruiken om lonen en werkvoorwaarden te ondergraven, slachtoffers werknemers op het altaar van de winst.

De migrant is niet de tegenstander, maar wel het systeem dat kwetsbare mensen tegen elkaar uitspeelt. Daarom zijn degelijke arbeidsrechten, gelijke lonen en sterke sociale bescherming essentieel voor iedereen. Alleen zo vermijden we een 'race to the bottom' van ieder voor zich.

Migratie is van alle tijden. De vraag is dus niet of mensen bewegen, maar hoe we daarmee omgaan. Met angst en uitsluiting? Of met **rechten, solidariteit en menselijkheid**? Wij kiezen resoluut voor het tweede.

- ✓ **Respecteer internationale verdragen en de rechtsstaat**
- ✓ **Nee tegen gesloten opvangcentra! Maak een einde aan de administratieve aanhouding van migranten, met name van kwetsbare personen (mensen met ernstige ziekten, zwangere vrouwen...)**
- ✓ **Zorg voor legale en veilige migratiemogelijkheden**
- ✓ **Regularisering als middel om uitbuiting tegen te gaan: duidelijke wettelijke, permanente criteria voor regularisering vastleggen, die door een onafhankelijke regulariseringscommissie moeten worden getoetst**



Verantwoordelijke uitgever
Bert Engelaar

Federaal ABVV
Hoogstraat 42, 1000 Brussel

www.abvv.be
Tel.: +32 (2) 506 82 11
E-mail: info@abvv.be

Resoluties in 't kort © juni 2026

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit dit rapport mag enkel met duidelijke bronvermelding.