



parat

Arbeidslivs- og samfunnspolitisk program for Parat **2025–2027**



Arbeidslivs- og samfunnspolitisk program for Parat 2025–2027
Utarbeidet av Parat – en arbeidstakerorganisasjon i YS
www.parat.com

Alle illustrasjonsbilder er levert av Getty Images

Design: Storybold



Arbeidslivs- og samfunnspolitisk program for Parat 2025–2027

Arbeidslivet er i kontinuerlig og rask endring. Det stiller nye krav til oss som arbeidstakerorganisasjon og til våre tillitsvalgte. Denne erkjennelsen preger både innretningen og profilen på vår politikk for landsmøteperioden.

Parat jobber for å sikre gode lønns- og arbeidsvilkår for sine medlemmer. Vi organiserer bredt innenfor privat og offentlig sektor. Det gir oss perspektiv og mulighet til å ivareta både det enkelte medlem, medlemsgrupper og helheten i norsk arbeidsliv.

Det viktigste oppdraget til Parat er å ivareta og fremme medlemmenes arbeidsrettslige, arbeidslivspolitiske og økonomiske interesser. Våre medlemmer skal sikres medbestemmelse, kompetanseutvikling, innflytelse på egen arbeidssituasjon og sin rettmessige andel av verdiskapningen. Våre tillitsvalgte og deres rettigheter er helt sentrale i dette arbeidet.

Dette politiske programmet omtaler våre kjerneoppgaver og utfordringene i arbeidslivet, og Parats politikk på disse områdene. Programmet vil være gyldig for landsmøteperioden 2025–2027. I tillegg vil Parat, Parats underorganisasjoner og medlemsgrupper kunne utvikle politiske dokumenter som omtaler mer spesifikke temaområder.

Dokumentet skal være retningsgivende for Parats arbeids- og samfunnspolitiske arbeid i landsmøteperioden. Som fellesskap skal vi bidra til at disse politiske målene nås, og slik skape en enda bedre arbeidsdag for alle Parats medlemmer.

Parat vil legge FNs bærekraftsmål til grunn for all politikktutforming og vårt videre arbeid.



1. Det skal lønne seg å jobbe

For Parat er det et viktig prinsipp at det alltid skal lønne seg å jobbe. Målet er at den enkelte skal komme i arbeid, og være i stand til å forsørge seg selv.

Arbeidslinjen bidrar til økonomisk uavhengighet, selvrealisering og sosial inkludering for den enkelte. For samfunnet bidrar den til økonomisk vekst, en styrket samfunnsstruktur, bedre integrasjon og en mer bærekraftig samfunnsøkonomi.

Vi vil jobbe for at det alltid skal lønne seg å være en del av arbeidslivet – uansett hvordan livet utvikler seg.

1.1. Tariffavtaler og lønnspolitikk

Tariffavtaler og retten til kollektive forhandlinger gir trygghet for den enkelte og forutsigbarhet for partene i arbeidslivet. På denne måten sikrer vi både representasjon, medbestemmelse og likebehandling. Tariffavtaler bidrar til et regulert arbeidsliv og er et viktig verktøy til bruk i konflikter. Et organisert arbeidsliv bidrar til produktivitet.

Måten vi organiserer lønnsoppgjørene på, bidrar til økonomisk vekst, økt sysselsetting og større mulighet for at felleskapet kan opprettholde en offentlig velferdsstat. Det kollektive lønns- og forhandlingssystemet gjør oss bedre rustet til å møte økonomiske kriser, og sikrer de ansatte sin rettmessige del av verdiskapningen.

Frontfagsmodellen har sikret oss høy sysselsetting, jevn inntektsfordeling og langsiktig økonomisk bærekraft. Den skal være førende for Parats lønnspolitikk. Men selv om resultatet fra frontfagsoppgjøret legger føringer for andre oppgjør, så danner det hverken gulv eller tak for lønnsveksten. Over tid må likevel lønnsoppgjørene i de store forhandlingsområdene være på linje med resultatet i frontfaget.

1.2. Arbeid for alle

Alle som kan og vil jobbe, skal få muligheten til det. Økt sysselsetting er viktig for at alle skal kunne ha en jobb å gå til der de kan bidra etter evne. For den enkelte er det viktig å få benyttet sine ferdigheter og sin kunnskap og oppleve at man bidrar. For samfunnet er det viktig at så mange som mulig bidrar til det store arbeidsfellesskapet.

I dag får ikke alle deltatt i arbeidslivet. Det er flere utfordringer som hindrer deltakelse for alle, og det er utfordringer som hindrer folk i å bli værende i arbeidslivet.

Luftfarten er en viktig del av norsk infrastruktur, som støtter opp om bosetting og næringsvirksomhet i hele landet.

1.3. Arbeidsinnvandring og integrering

Arbeidsinnvandring er med på å dekke opp noe av den manglende kompetansen mange virksomheter kommer til å oppleve i Norge, både i offentlig og private virksomheter.

Samtidig ser vi at en større arbeidsinnvandring bidrar til negativt press både på lønns- og arbeidsvilkår innenfor noen bransjer.

Dette påvirker arbeidslivet, og som arbeidstakerorganisasjon må vi bidra til å sikre at arbeidsinnvandrere integreres på en god måte, med lovlig ansettelse og samme lønns- og arbeidsvilkår og rettigheter som alle andre. Dette er viktig for alle arbeidstakere i Norge.

1.4. Velferdsstaten

De offentlige velferdsordningene må innrettes på en økonomisk bærekraftig måte. Ordningene må bidra til verdighet for dem som har behov for å benytte seg av velferdsstatens sikkerhetsnett.

Velferdsordninger som sykelønn, uføretrygd og arbeidsavklaringspenger skal ivareta den enkelte, men samtidig understøtte arbeidslinjen.

1.5. Pensjon

Pensjon skal sikre fremtidig økonomisk trygghet for alle. Pensjonssystemet må gi incentiver til at det skal lønne seg å stå lenger i arbeid. Pensjon fra folketrygden er den viktigste delen av pensjonssystemet, men det skal samtidig være en robust tjenstepensjon i alle deler av arbeidslivet. I store deler av privat sektor må derfor den obligatoriske sparingen økes.

Ufrivillig deltid, lavere lønn og svangerskapspermisjoner gjør at mange kvinner får færre yrkesaktive år og lavere opptjening av pensjon, denne utviklingen må snus.

I en verden hvor demografien endres og vi lever lenger, må vi være forberedt på endringer av aldersgrenser, minstesatser og reguleringsordninger. Endringer må understøtte muligheten til å kombinere pensjon og inntekt fra arbeid. De ansatte må sikres en større grad av medbestemmelse ved endringer i pensjonsordningen.

Parat vil i kommende periode

- jobbe for at alle arbeidstakere skal være omfattet av en tariffavtale
- bevare og utvikle frontfagsmodellen
- støtte opp om arbeidslinjen
- jobbe for at flere unge kommer inn i arbeidslivet
- jobbe for at alle som ønsker det, skal få hele og faste stillinger
- sikre at myndighetenes virkemiddelapparat brukes på en måte som sikrer nye arbeidsplasser og økt sysselsetting
- arbeide for å redusere de hindrene som holder folk utenfor arbeidslivet
- arbeide mot utenforskap
- jobbe for en god og bærekraftig sykelønnsordning
- sikre en god uføreordning
- sikre alle en pensjon til å leve av
- støtte hovedtrekkene fra pensjonsreformen, herunder en arbeidsgiverpolitikk som stimulerer til at seniorer står lenger i arbeid
- arbeide for en avtalefestet pensjonsordning i privat sektor som skal være tariff-festet, basert på prinsippet om «alle-års opptjening», hvor staten fortsatt skal bidra og arbeidsgiver skal betale de resterende premie-kostnadene.
- sikre at de som går av med særaldersgrenser, ikke straffes økonomisk for å måtte fratrukke før ordinær pensjonsalder
- jobbe for at dagens minste innskuddsnivå på to prosent av lønnen i den private OTP-ordningen endres til minst fem prosent
- arbeide for at offentlig AFP og privat AFP gir mulighet til felles opptjening og bidrar til mulighet for mobilitet på tvers av ulike sektorer av arbeidslivet
- fortsatt jobbe for et mer rettferdig pensjonssystem som gir mulighet for en forutsigbar og verdig alderdom
- jobbe for å øke organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere

2. Den norske modellen

Den norske modellen er viktig for at vi har små forskjeller mellom folk, gode universelle velferdsordninger og en stabil økonomisk vekst.

En viktig forutsetning er et seriøst og organisert arbeidsliv hvor partene opptre ansvarlig og tar et helhetlig ansvar for samfunnsutviklingen. Treparts-samarbeidet har bidratt til økt produktivitet og gitt Norge som nasjon et viktig konkurransefortrinn.

2.1. Medbestemmelse

Alle ansatte skal ha rett til å bli involvert i beslutninger som angår deres arbeidssituasjon. Slik medbestemmelse gir tillitsvalgte økt innflytelse og fører til bedre beslutningsprosesser i virksomhetene. Medbestemmelse gir et regulert og stabilt arbeidsliv.

For Parat er det et viktig prinsipp at medbestemmelse skal avtales og utvikles mellom partene. Myndighetene bør begrense sitt ansvar for medbestemmelse til bedrifter som står uten tariffavtale.

2.2. Tillitsvalgte

Tillitsvalgte er bærebjelken i det organiserte arbeidslivet. De er forutsetningen for at den norske modellen, partssamarbeidet og medbestemmelsen skal fungere.

Tillitsvalgte skal ha en viktig rolle i den daglige ledelsen av virksomheten og skal anerkjennes som en viktig ressurs for å oppnå de målene som er satt for virksomheten.

Tillitsvalgtkompetanse skal likestilles med annen kompetanse og telle positivt i karriereløpet. Vervet som tillitsvalgt skal gi lønnsmessig uttelling. Parat mener derfor at tillitsvalgtes lønnsutvikling må vurderes særskilt, og at tillitsvalgtes lønnsprogresjon må ligge over gjennomsnittlig lønnsutvikling i

virksomheten. Tillitsvalgte må også beholde opparbeidet lønn når de trer ut av vervet og går tilbake til sitt ordinære arbeid.

2.3. Ledelse på norsk

Det høye nivået av sosial kapital og tillit i Norge er en forutsetning for den særegne norske lederstilen, som legger vekt på frihet, involvering og nærhet.

Den norske lederstilen skal praktiseres i alle deler av arbeidslivet og skal kjennetegnes av liten avstand, involvering, resultatorientering samt prøving og feiling.

2.4. Endringer i arbeidslivet

Norsk arbeidsliv vil påvirkes av globalisering, demografi, migrasjon, endringer i klima og den teknologiske utviklingen.

Dette vil påvirke og endre en rekke bransjer, virksomheter og arbeidsoppgaver. Noen jobber vil bli borte, men nye jobber vil komme til.

Parat vil i kommende periode

- videreutvikle den norske modellen
- bevare og videreutvikle den norske ledelsesmodellen
- øke organisasjonsgraden
- jobbe målrettet for å styrke de tillitsvalgtes rettigheter og kompetanse
- jobbe målrettet for å bedre de tillitsvalgtes rammevilkår
- synliggjøre den viktige samfunnsrollen de tillitsvalgte har
- jobbe for bedre lønnsutvikling og lønnsvilkår for tillitsvalgte



En viktig forutsetning for den norske modellen er et seriøst og organisert arbeidsliv.



Det er en menneskerett å kunne delta i arbeidslivet uten å bli utsatt for trakassering.

3. Trygghet i arbeidslivet

Hovedavtalene er vårt viktigste verktøy for å skape trygghet og forutsigbarhet i arbeidslivet. De gir medbestemmelse og mulighet til å påvirke arbeidsdagen og utformingen av arbeidsplassen. Like viktig for tryggheten er arbeidsmiljøloven. For at den skal virke best mulig, må den i samråd med partene i arbeidslivet kunne tilpasses en ny arbeidshverdag.

Det digitale arbeidslivet gjør at skillet mellom jobb og fritid viskes ut for mange. Det gir arbeidsgivere og arbeidstakere en ny fleksibilitet, med de fordeler og ulemper det kan medføre.

3.1. Arbeidstidsordninger

Både gjennom arbeidsmiljøloven og tariffavtalen

har arbeidsgiver adgang til å inngå avvikende arbeidstidsordninger med de tillitsvalgte i virksomheten. Det er viktig med balanse mellom arbeid og fritid, og turnusordninger må ivareta behov for tilstrekkelig hvile og restitusjon.

Parat støtter forsøk og prøveordninger knyttet til arbeidstidsordninger i den enkelte virksomhet, når det er enighet om dette mellom de lokale partene.

3.2. Hjemmekontor og fjernarbeid

Økt bruk av hjemmekontor og fjernarbeid, og større fleksibilitet fra arbeidsgiverne er bra. Samtidig kan dette skape utfordringer for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidsmiljøloven, med aktuelle forskrifter og veiledere knyttet til hjemmearbeid og fjernarbeid, må oppdateres slik at den er dekkende for arbeidslivet.

3.3. Inkludering, mangfold og likestilling for alle

Det er en menneskerett å kunne delta i arbeidslivet uten å bli utsatt for mobbing, diskriminering og trakassering, uansett årsak.

I et inkluderende arbeidsliv er det plass til alle. Et godt partssamarbeid er en forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet. Både ledelse, tillitsvalgte og verneombud har viktige roller i arbeidet. Samarbeidet må brukes i kampen mot utnyttelse av arbeidskraft, for å beskytte de mest sårbare og styrke arbeidstakernes rettigheter.

Arbeidsliv og velferdstilbud må tilrettelegges slik at alle kan delta i arbeidslivet i alle livsfaser, og ha samme muligheter til faglig og karrieremessig utvikling.

3.4. Et seriøst arbeidsliv

Norsk arbeidsliv er i hovedsak preget av ryddighet og gode arbeidsforhold. Likevel finnes det virksomheter og bransjer som preges av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet i form av svart arbeid, sosial dumping og økonomisk kriminalitet. Konsekvensene er alvorlige både for arbeidstakere som blir berørt, for bransjer og virksomheter som rammes, og for finansieringen av velferdssamfunnet.

Parat vil i kommende periode

- jobbe for at arbeidsvilkår og arbeidstidsordninger som hovedregel skal forhandles kollektivt, mot at dette fastsettes gjennom arbeidsgivers styringsrett
- akseptere at det kan inngås lokalt tilpassede arbeidstidsordninger, om det oppnås enighet om disse lokalt
- arbeide for at lovgivningen oppdateres for å tydeliggjøre arbeidsgivers ansvar for arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ved hjemmekontor og fjernarbeid
- arbeide for økte bevilgninger til Arbeidstilsynet, slik at tilsynet kan utvides og fylle sin kontrollfunksjon
- jobbe for å styrke arbeidet mot arbeidslivskriminalitet
- jobbe mot sosial dumping
- jobbe for å utvide arbeidstakers rett til yrkesskadedekning
- sikre at prinsippet om likelønn ivaretas
- jobbe for at ufrivillig deltid reduseres, og erstattes av hele faste stillinger
- bidra til å motvirke fordommer og legge vekt på verdien av den enkelte arbeidstaker uavhengig kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person, jmf. Likestillingsloven
- styrke samarbeidet mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud
- jobbe for å styrke kompetansen til ledelse, tillitsvalgte, verneombud og ansatte om inkludering, likestilling og mangfold
- øke kompetansen om risiko for diskriminering ved bruk av kunstig intelligens, særlig i ansettelsesprosesser
- sette søkelyset på forebygging av mobbing, trakassering og vold i arbeidslivet og på arbeidsgivers og samfunnets ansvar i den forbindelse
- jobbe for at verdien av likestilling og mangfold blir synliggjort i arbeidslivet gjennom økt vektlegging av kjønnsbalanse i alle sammenhenger av arbeidslivet

Arbeidsplassen som kompetanse- og utviklingsarena må tydeliggjøres.



4. Kompetanse

Kompetanse blir avgjørende for fremtidig vekst og verdiskaping. Mange av Parats medlemmer vil møte en arbeidshverdag med økt grad av digitalisering.

For at Norge skal kunne beholde sin posisjon som kunnskapsnasjon, er det viktig at det sikres høy kvalitet på utdanningssystemet. Det må tilbys etter- og videreutdanning gjennom hele yrkeslivet i tråd med arbeidslivets behov, og uavhengig av den enkeltes utdanningsbakgrunn.

Arbeidsgivere har et særskilt ansvar for å identifisere fremtidige kompetansebehov og for å tilby målrettede tiltak som hjelper ansatte med å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmetoder.

4.1. Etter- og videreutdanning

Alle må få reell mulighet til etter- og videreutdanning. Da må utdanningstilbudene gjøres mer fleksible og tilrettelegges slik at det er mulig å kombinere utdanning med arbeid. Det er avgjørende at arbeidsgivers ansvar for kompetanseutviklingen tydeliggjøres.

Det er avgjørende at ledelse og tillitsvalgte sammen kartlegger hvilken kompetanse det til enhver tid er behov for i virksomheten. Kompetansekartlegging må imidlertid ikke misbrukes. Den skal brukes til å bygge ny kompetanse – ikke til å presse folk ut av arbeidslivet.

Permisjon med lønn og dekning av kursutgifter er en forutsetning for å øke andelen som vil ta etter- og videreutdanning.

4.2. Arbeidsplassen som læringsarena

En stor del av kompetanseutviklingen gjennom livet skjer i arbeidslivet og på arbeidsplassen.

Arbeidsplassen som lærings- og utviklingsarena må tydeliggjøres, det er mye god læring å hente også andre steder enn i det formelle utdanningssystemet. Kravet til formell kompetanse synes mange steder å ha blitt for høyt, noe som bidrar til å stenge mange ute fra arbeidslivet.

Parat vil følge opp arbeidet med en kompetansereform som tar utgangspunkt i arbeidsplassen som læringsarena.

Parat vil i kommende periode

- bidra til et tettere samspill mellom utdanningssystemet og arbeidslivet
- bidra i utformingen av en kompetansereform for arbeidslivet
- ta initiativ til at det etableres ett eller flere ulike kompetansefond, finansiert av det offentlige og arbeidsgiverne
- legge til rette for et forpliktende samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte om hvordan virksomheten skal møte fremtidens kompetansebehov
- bidra til at jobber lyses ut med riktig kompetanseprofil
- synliggjøre verdien av realkompetanse og fagarbeidere
- jobbe for at det gjennom tariffavtalene gis mulighet for å få permisjon med lønn til å delta i etter- og videreutdanning
- styrke tillitsvalgtes kompetanse knyttet til teknologi og teknologispråk

5. Et bærekraftig og grønt arbeidsliv

Et bærekraftig og grønt arbeidsliv er ikke bare avgjørende for at vi skal kunne møte en av vår tids største utfordringer, menneskeskapte klimaendringer. Det åpner også for innovasjon og nye arbeidsplasser.

Med bærekraftig utvikling menes en utvikling som gjør at dagens generasjoner får dekket sine behov uten å ødelegge for fremtidige generasjoners mulighet for å få dekket sine behov.

Parat skal bygge sin politikk på forvalteransvaret og føre-var-prinsippet. Den kloden vi overlater til våre barn, må være i minst like god stand som den vi overtok fra våre forfedre. Å oppnå FNs bærekraftsmål vil være en viktig indikator på at vi lykkes.

På denne måten bidrar vi gjennom det organiserte og seriøse arbeidslivet til å ivareta menneske- og arbeidstakerrettigheter både lokalt og globalt.

5.1. Klimautfordringen

Klimautfordringen må løses globalt. Parisavtalen er den sentrale internasjonale avtalen, med 194 tilsluttede land. Internasjonale forpliktende utslippsavtaler er det viktigste verktøyet. Alle land må ta ansvar. Gjennom avtalen har Norge forpliktet seg til store utslippskutt i Norge innen 2030. Hovedmålet er å begrense den globale oppvarmingen.

Parat vil støtte arbeidet med å nå målene Norge har forpliktet seg til i Parisavtalen, og andre internasjonale avtaler.

5.2. Et grønnere arbeidsliv

Med det grønne skiftet menes omstillingen med å gjøre samfunnet til et lavutslippssamfunn. Dette er en krevende prosess, som handler om å endre produksjonen av varer og tjenester slik at den samlet

gir betydelig mindre miljømessig fotavtrykk enn dagens produksjon. Fremtidig vekst og utvikling må skje innenfor naturens tålegrenser.

Parat mener at endringene i så stor grad som mulig må finne sted gjennom bruk av ny teknologi og positive virkemidler. Skiftet må skje på en måte som over tid gir nye arbeidsplasser der gamle faller bort. Arbeidstakerne må få mulighet til å omstille seg.

Myndighetene må derfor støtte løsninger som fremmer det grønne skiftet, både gjennom sin innkjøpsmakt, gjennom støtteordninger og med lovreguleringer. Bruk av hjemmekontor kan også bidra positivt til miljøet, og redusert press på transportsektoren.

Parat vil være en aktiv, positiv aktør for et grønnere arbeidsliv. Vi vil påvirke gjennom våre tillitsvalgte, og gjennom vår hovedorganisasjon YS

Ulike medlemsgruppers interesser kan skape noen dilemmaer for Parat. Vi vil ta hensyn til alle våre medlemmers interesser, og sikre at ikke enkelte grupper alene tar kostnaden ved endringer som gjelder oss alle.

Parat skal fortsatt følge Etisk Handel Norge (EHN) sin prinsipperklæring, som er basert på internasjonale standarder for menneskerettigheter, anstendig arbeid, miljø, antikorrupsjon og dyrevelferd, og skal fortsatt være sertifisert som Miljøfyrtårn.



Parat mener Norge må ta ansvar for kommende generasjoners livsgrunnlag ved å bidra til internasjonalt forpliktende utslippsavtaler.

Parat vil i kommende periode

- bidra til at Norge omstiller seg til et lavutslippssamfunn, og oppfyller målene som er satt i Parisavtalen
- bruke avtaleverket og samarbeidet mellom partene i arbeidslivet til å understøtte det grønne skiftet
- støtte «forurensere betaler»-prinsippet
- støtte utviklingen av støtteordninger som reduserer den økonomiske risikoen til bedrifter som prøver ut ny klima- og miljøteknologi
- påvirke myndighetene til å bruke det offentlige virkemiddelapparatet og støtteordninger på en måte som bidrar til fremvekst av nye grønne næringer og arbeidsplasser
- styrke tillitsvalgte kompetanse og innflytelse knyttet det grønne skiftet i egen virksomhet
- jobbe for en mer bærekraftig luftfart
- sette søkelyset på viktigheten av sirkulærøkonomi



Bruken av kunstig intelligens må bygge på etiske prinsipper og respektere menneskerettigheter og demokrati.

6. Digitalisering og innovasjon

Digitale teknologier kan gi bedre tilpassede varer og tjenester, en mer målrettet og effektiv velferdsstat, og nye verktøy til å løse utfordringene vi står overfor.

Nye næringer oppstår, samtidig som oppgaver blir automatisert og robotisert i flere yrker og sektorer enn tidligere. Tid kan frigjøres til kjerneoppgaver, og kunstig intelligens (KI) kan brukes til beslutningsstøtte.

Gjennom partssamarbeidet vil vi sikre at alle involveres i utviklingen, samtidig som vi opprettholder en balanse mellom et fleksibelt arbeidsmarked og trygghet og forutsigbarhet for den enkelte.

Innføring av ny teknologi skal ikke kun styres av teknologiske muligheter eller arbeidsgiverens interesser, men bygge på en felles enighet om regler og rammer som gagnar hele samfunnet.

Samarbeid på arbeidsplassen er nødvendig for å ta i bruk ny teknologi på en ansvarlig, bærekraftig og inkluderende måte.

6.1. Kunstig intelligens

Innføring av kunstig intelligens i arbeidslivet gir muligheter og utfordringer. Det reiser en rekke etiske og sosiale spørsmål, knyttet til økt ulikhet, diskriminering, personvern og ansvar. Bruken av KI må bygge på etiske prinsipper og respektere både menneskerettigheter og demokrati. Parat legger forvalteransvaret og føre-var-prinsippet til grunn.

KI har potensial til å løse en rekke utfordringer og gjøre norsk arbeids- og næringsliv enda mer konkurransedyktig.

Vi trenger utdanning og opplæring for å styrke arbeidstakernes digitale ferdigheter, samt et oppdatert lovverk som ivaretar behovet for transparens, ansvarlighet og ikke-diskriminering i algoritmer.

Gjennom partssamarbeidet vil Parat ta initiativ til at det utarbeides retningslinjer for ansvarlig utvikling og bruk av KI for å sikre at teknologien styrker arbeidstakernes rettigheter.

Det må også etableres et algoritmetilsyn for å sikre at KI-systemer ikke bryter med norsk lov, og med folks grunnleggende politiske, sivile og økonomiske rettigheter. Tilsynet må legges til et etablert kompetansemiljø, og norsk regelverk må harmoniseres med det europeiske regelverket.

Parat vil i kommende periode

- arbeide for at den norske modellen, medbestemmelse og partssamarbeidet ivaretas ved innføring av ny teknologi
- kreve at de tillitsvalgte involveres i strategiske beslutninger om digitalisering og innovasjon på virksomhetsnivå
- kreve at ny teknologi og nye måter å organisere arbeid og virksomhet på, ikke benyttes til å forringe reelt arbeidsgiveransvar eller utfordre partsforholdet på arbeidsplassen
- bidra til at arbeidstakere og oppdragstakere i digitale forretningsmodeller sikres samme rettigheter og goder som ansatte i tradisjonelle virksomheter
- kreve at medbestemmelse ivaretas også ved innføring av kunstig intelligens i norsk arbeidsliv
- tydeliggjøre arbeidsgivers ansvar for å styrke arbeidstakeres digitale ferdigheter
- bidra til reguleringer som sikrer ansattes personvern ved innføring av KI på arbeidsplassen
- påvirke myndighetene til å følge opp det arbeidet som gjøres i EU med å regulere bruken av kunstig intelligens

7. Internasjonalt samarbeid

En sterk global fagbevegelse er nødvendig for en rettferdig fordeling av ressursene på verdensbasis og for en mer bærekraftig utvikling.

Arbeidslivet blir stadig mer globalisert. Gjennom komplekse eierskapsstrukturer og produksjonslinjer utfordres både nasjonale reguleringer og det tradisjonelle partssamarbeidet. Flere og flere arbeidstakere i Norge jobber i multi- og transnasjonale selskaper.

Dette stiller nye krav til oss som arbeidstakerorganisasjon.

7.1. Et globalisert arbeidsliv

Internasjonalt samarbeid bidrar til vekst og utvikling, men det må reguleres så det ikke svekker arbeidstakeres rettigheter.

Mange arbeidstakere opplever utfordringer med medbestemmelse og sosial dumping i bedrifter som opererer internasjonalt.

Dette er utfordringer som må løses gjennom forpliktende internasjonale avtaler som sikrer arbeidstakernes rettigheter uansett hvor de jobber.

Parat vil i kommende periode

- dele erfaringene fra det norske treparts-samarbeidet for økt fagorganisering globalt
- delta i det internasjonale arbeidet for å bidra til erfaringsutveksling og læring over landegrensene
- jobbe for avtalereguleringer på tvers av landegrenser
- fokusere spesielt på de av våre medlemsgrupper som er underlagt internasjonale arbeidstidsbestemmelser, og sikre innflytelse på arenaer hvor dette besluttes
- gjennom internasjonalt samarbeid bidra til å forbedre arbeidsvilkår også i andre land, og spesielt bekjempe sosial dumping og utnyttelse av arbeidstakere
- kreve en tydeligere og bedre forankring av ILO-konvensjoner i EU og EØS
- bistå våre tillitsvalgte i etableringen av European Works Council (EWC) der hvor vilkårene er til stede



8. Den sikkerhetspolitiske situasjonen

Den sikkerhetspolitiske situasjonen er mer alvorlig enn på lenge. Det er krig i Europa i 2024. Det endrer Norge og vår del av verden. Forsvar, samfunnsikkerhet, beredskap og totalforsvaret må prioriteres høyere, med de konsekvensene dette har for andre viktige samfunnsområder.

Motsetningene mellom autoritære stater og Vesten blir tydeligere. Russiske og kinesiske makthavere, og deres allierte, deler ambisjonen om å redusere Vestens innflytelse i det internasjonale systemet. De ønsker en verdensorden der liberale verdier som demokrati og ytringsfrihet ikke lenger skal ansees som universelle. Antallet autoritære land og samarbeidet mellom dem øker. Den internasjonale rettsordenen svekkes. I tillegg utfordres det internasjonale samfunnet som en følge av et økende antall klimautløste hendelser.

Norge og Europa står overfor en betydelig trussel knyttet til kriminelle nettverk, en bekymringsfull utvikling i ungdomskriminalitet og økte trusler i det digitale domenet.

Parat skal bidra i diskusjonen om de vanskelige prioriteringene. I den situasjonen vi nå står i, vil vi som nasjon måtte prioritere større ressurser til nettopp forebygging, forsvar, samfunnsikkerhet og beredskap.

Parat vil i kommende periode

- støtte en økt satsing på forsvarsevne, sikkerhet og beredskap
- bidra til forutsigbare og effektive omstillinger av beredskapsetater
- løfte frem bredden i Parats medlemsgrupper som er en del av totalforsvaret
- bidra til en økt bevissthet om beredskap på alle nivå, fra individ til nasjon

VI ER PARAT

– og vi jobber for at du skal få
en enda bedre arbeidsdag!





ORGANISERT

Parat
Lakkegata 23
Postboks 9029 Grønland
0133 Oslo

Telefon: 482 10 100

post@parat.com
www.parat.com