

Politisk plattform 2024-2026

Vedtatt av landsmøtet 2023



negotia

Sammen skaper vi morgendagens arbeidsliv.

Negotias overordnede politikk og verdigrunnlag

Negotia er en partipolitisk uavhengig fagforening som organiserer funksjonærer innen privat næringsliv og organisasjoner. Våre medlemmer har en essensiell rolle i det moderne arbeidslivet. De forvalter administrative tjenester og systemer, den digitale infrastrukturen, markedsføring, salg og spedisjon, og muliggjør en velfungerende og effektiv drift av norske bedrifter og organisasjoner.

Negotia skal fremme våre medlemmers økonomiske, faglige og sosiale interesser i arbeidslivet. Vi jobber for et velorganisert og likestilt privat arbeidsmarked. Vi skal bidra til et mer bærekraftig samfunn.

Negotias visjon er: **«Sammen skaper vi morgendagens arbeidsliv.»**

Vi skal være til stede med tyngde i saker som angår våre medlemmer på bedriften, i forhandlinger mellom arbeidslivets parter, på den politiske arena eller i internasjonale fora. Vi skal være til stede når premissene legges, faktagrunnlaget utarbeides og standpunktene defineres. Og vi skal være til stede når beslutningene fattes, enten det skjer gjennom forhandlinger, budsjettvedtak eller lov- og regelverksutvikling.

Negotia mener at følgende prinsipper skal ligge til grunn for norsk arbeidsliv:

- **Medbestemmelse og tillit.** Den norske modellen, med høy organisasjonsgrad, høy sysselsetting, og brede velferdsordninger, er en bærebjelke i vårt samfunn. Trepartssamarbeidet sikrer en balanse mellom ulike interesser gjennom tillitsbaserte forhandlinger, og er en avgjørende suksessfaktor for et stabilt og produktivt arbeidsliv. Norske arbeidstakere er ansvarlige samarbeidspartnere, med sterk integritet og høy kompetanse.
- **Likestilling og inkludering.** Alle arbeidstakere er likeverdige. Etter likestillings- og diskrimineringsloven skal ikke diskriminering og trakassering forekomme på arbeidsplassen. Negotia mener det er behov for strukturelle tiltak som kan stimulere til økt likestilling og likelønn. I dag er det også mange som står utenfor det ordinære arbeidslivet. Disse trenger en vei inn i arbeid.
- **En bærekraftig samfunnsutvikling.** Klimakrisen, økende ulikhet, krig og globale helseutfordringer er vår tids store samfunnsutfordringer. Negotia mener at arbeidslivets parter må være viktige medspillere når et grønnere, tryggere og mer rettferdig samfunn skal skapes. Vi tar vårt samfunnsansvar på alvor og ønsker å bidra til en bærekraftig fremtid gjennom vår politikk og våre dyktige tillitsvalgte. Vi stimulerer til økt likestilling og likelønn. I dag er det også mange som står utenfor det ordinære arbeidslivet. Disse trenger en vei inn i arbeid.

Negotia er en verdidrevet fagforening:

- **Vi har nærhet til våre medlemmer i deres arbeidshverdag**
- **Vi er fremoverlente i møte med nye utfordringer og muligheter**
- **Vi er kunnskapsbaserte og finner løsninger i fellesskap**

Negotias politiske satsingsområder

Verden og arbeidslivet er i endring. På et globalt nivå utfordrer klimakrise, helsekrise, demografiske endringer og krig og konflikt hvordan vi lever og jobber. Dette påvirker norsk næringslivs lønnsomhet og forutsigbarhet, og har stor innflytelse over hva våre medlemmer i fremtiden skal jobbe med, og hvordan arbeidsoppgavene vil bli løst. Samtidig skaper rask teknologisk utvikling, endrede krav til arbeidstakerne og endrede forventninger til arbeidslivet både utfordringer og muligheter. I denne utviklingen skal Negotia være en garantist for at våre medlemmers interesser ivaretas og fremmes.

Anstendig lønn og en god tariffutvikling

Negotias **tariffavtaler** er vårt viktigste verktøy for å styrke og utvikle arbeidstakernes rettigheter. Dette er attraktive tariffavtaler med et bredt nedslagsfelt i hele privat næringsliv. Samtidig er organisasjonsgraden i privat næringsliv for lav. Dette er en særlig utfordring i nyere bransjer, hvor mange arbeidstakere mangler forståelse for fagforeningers rolle i arbeidslivet, og det ikke er kultur for å organisere seg. Negotia vil derfor jobbe for at flere i privat næringsliv og organisasjoner skal være organisert, og at flere av medlemmene våre skal være omfattet av en tariffavtale. Vi vil aktivt søke samarbeid som kan bidra til å øke **organisasjonsgraden**.

En relevant og tidsriktig tariffavtale må ha et innhold som gjenspeiler partenes interesser og samtidens utfordringer. Innenfor områder som ansattes kompetanseutvikling, personvern, algoritmisk ledelse¹, utslippskutt og fjernarbeidsrettigheter vil det være behov for å styrke arbeidstakernes rettigheter og partssamarbeidet i årene som kommer. På slike områder skal Negotia styrke og videreutvikle tariffavtalene våre for å reflektere nye utfordringer og muligheter i arbeidslivet. Blant annet mener Negotia at partene i arbeidslivet må etablere et **kollektivt kompetansefond** for etter- og videreutdanningstiltak.

Som fagforening må Negotia også se på våre kjerneoppgaver når vi vurderer hvordan vi kan bidra til en grønn omstilling. Negotia vil bidra til å bygge **grønnere tariffavtaler** gjennom å fremme krav som gjennom felles intensjon eller konkrete tiltak kan bidra til å redusere klimagassutslipp, forbruk, miljøskade eller reduserer tap av biologisk mangfold i virksomhetene som er omfattet av avtalene.

Både arbeidsgivere og arbeidstakere er tjent med et godt lokalt partssamarbeid som gjennom forutsigbarhet og omstillingsevne bidrar til en vellykket utvikling av virksomhetene og økt verdiskaping. Negotia mener at en avgjørende forutsetning for dette er kompetente tillitsvalgte med tid til å skjøtte vervet, og god samarbeidskultur på arbeidsplassen. Negotia skal videreutvikle kompetansetilbudet for å styrke våre tillitsvalgtes kunnskap, og forventer at arbeidsgiver legger til rette for de tillitsvalgtes utøvelse av vervet gjennom tidsbruk og inkludering. Negotia har som mål at flere av våre tillitsvalgte skal frikjøpes helt eller delvis.

Usikkerhet om fremtiden og et mer uforutsigbart arbeidsmarked, fører til sterkere behov for **trygghet** i arbeidslivet. Unge arbeidstakere er særlig sårbare, i en fase hvor de skal bygge en karriere og samtidig etablere seg. **Hele, faste stillinger** bør derfor være hovedregelen i arbeidslivet. Arbeid som er organisert gjennom en digital arbeidsplattform må ikke skape annenrangs arbeidstakere. Særlig uavhengig stilling skal ikke være en hvilepute for manglende arbeidstidbestemmelser og overtidsbetaling der arbeidstakere i realiteten ikke har selvstendig ansvar for utøvelsen av egne arbeidsoppgaver.

¹Algoritmisk ledelse er et begrep som brukes om bruken av algoritmer, kunstig intelligens og maskinlæring for å støtte, forbedre eller erstatte menneskelig ledelse i organisasjoner

Stigende inflasjon og økte priser har gitt reallønnsnedgang flere år på rad, og dermed lavere levestandard for mange, og øker ulikheten mellom folk. Samtidig gir høyere produktivitet og bedre inntjening økt verdiskaping for mange bedrifter. Negotia slutter opp om frontfagsmodellen. Vi mener samtidig at arbeidstakerne må sikres **sin del av verdiskapingen** og en god lønnsutvikling i den enkelte virksomhet, basert på **de fire kriteriene**: bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne.

Negotia er imot lovfestet minstelønn, fordi vi mener det er viktig å beholde lønn som et forhandlingsområde partene eier sammen. Vi ser likevel at formålet med EUs minstelønnsdirektiv

er å bidra til rettferdig lønnsutvikling og hindre diskriminering. Allmenngjøring kan være et nødvendig virkemiddel i visse utsatte bransjer, for å motvirke sosial dumping og bidra til likere vilkår for samme type arbeid.

Til tross for at pensjonsopptjeningen skjer i hele den yrkesaktive fasen har mange arbeidstakere for lite kunnskap om **pensjon**. Negotia tar utgangspunkt i at all inntekt må gi pensjonsopptjening. For å kunne ta kvalifiserte valg må våre medlemmer kjenne grunnlaget for egen pensjonsopptjening, og hvilke rettigheter de har. Negotia vil jobbe for å skape økt bevissthet om dette, særlig blant unge arbeidstakere. Vi forventer også at arbeidsgiver involverer og informerer arbeidstakerne om innretningen og alternativene for pensjonsordningen. Negotia mener at det er utfordringer som bør tas tak i ved innskuddspensjonen, som er den mest vanlige pensjonsordningen i privat sektor.

Negotia mener at avtalefestet pensjon (AFP) bør gå over fra en kvalifiseringsordning til en opptjeningsordning. Med dagens ordning oppfylles kvalifiseringskravet ved å være ansatt i en AFP-bedrift 7 av de siste 9 årene før man fyller 62 år. Man kan eksempelvis ha vært ansatt i en virksomhet med AFP i nærmere 40 år uten å få én krone fra ordningen eller vært sykemeldt én dag for mye og dermed tape hele beholdningen. Negotia mener at en omlegging av AFP-ordningen til en opptjeningsordning vil gjøre den mer bærekraftig, bidra til å omfatte flere og samtidig senke terskelen til å innføre tariffavtale ved at bedriftene ser at alle år i en AFP-virksomhet teller med.

På samme måte som man kan snakke om et likestillingslønns gap er det en tydelig pensjonsulikhet mellom kjønn og ulike grupper av arbeidstakere. Negotia mener at **pensjonen må bli mer forutsigbar og likestilt**.

Et arbeidsliv med rom for ulike livsfaser

Negotia vil være fremoverlent i møte med de mange endringene i arbeidshverdagen vi ser fremover. Vi vil bruke mulighetene det gir til å skape nye former for fleksibilitet i organiseringen av arbeidshverdagen og en bedre **balanse mellom jobb og fritid**. Skal Norge effektivt møte de demografiske endringene vi står overfor, vil dette være viktige bidrag for å gi arbeidstakere mulighet til å stå lenger i jobb, og samtidig gi de som står utenfor arbeidslivet en vei inn.

Jobb er en stor del av hverdagen til de fleste, og er en arena for mestring, tilhørighet og sosialt fellesskap. Gjennom ulike livsfaser har vi likevel ulike muligheter og behov: Unge arbeidstakere som er ferske i arbeidslivet har andre behov enn eldre på vei over i pensjonisttilværelsen. De fleste har i perioder av livet tungt omsorgsansvar, for barn eller foreldre, som krever mer fleksibilitet i utøvelsen av arbeidsoppgavene. I perioder med sykdom, eller i livskriser, kan det være nødvendig med mer tilrettelegging. Da må vi skape et arbeidsliv som er bedre tilpasset til realitetene i ulike faser av den enkelte ansattes liv. Det krever en **god**

arbeidslivspolitik for ulike livsfaser.

Mange arbeidstakere opplever at **hjemmekontor** gir økt fleksibilitet, og bedre mulighet til å balansere behovene i hjemmet med krav fra jobb. Det kan gjøre det mulig for flere å jobbe, eller være i fulltidsstilling i krevende livsfaser. Negotia mener at økningen i bruk av hjemmekontor etter koronapandemien krever nytenking rundt hvordan vi ivaretar fellesskapet på arbeidsplassen, en tilpasset lederstil og evne til å se alle ansatte. Negotia mener det er nødvendig å utvikle en felles forståelse av retningslinjer og betingelser knyttet til økt bruk av hjemmekontor. Dagens hjemmekontorforskrift overlater for mye skjønn til hver enkelt virksomhet. Bruk av hjemmekontor kan ikke gå på bekostning av HMS. Yrkesskadeforsikring og lignende ordninger som dekkes av arbeidsgiver må gjelde i arbeidstiden også når den ansatte er på hjemmekontor.

Livslang læring støtter opp under arbeidslinja og sikrer at flere kan stå lenger i jobb. Negotias medlemmer har yrker som krever løpende oppdatering av egen kompetanse. Nye krav og ny teknologi endrer måten medlemmene våre jobber på. Det gjør det nødvendig å tilegne seg nye ferdigheter i løpet av et langt yrkesliv. Negotia jobber for at alle skal ha reell mulighet til etter- og videreutdanning innenfor rammene av en normal jobb.

Negotia mener at arbeidsplassen må styrkes som læringsarena. Virksomhetene må belønne kompetanseutvikling gjennom tilrettelegging, verdisetting av tilegnede ferdigheter, og at det avsettes tilstrekkelig tid til kompetanseutvikling i arbeidstiden. Før alle omstillingsprosesser bør arbeidsgiver kunne vise til hvilke tiltak som er gjennomført for å videreutvikle de ansattes

kompetanse. I tillegg mener vi at myndighetene har et ansvar for å gi virksomhetene insentiver til å satse på livslang læring.

Mange med lang yrkeserfaring mangler formell dokumentasjon på den kompetansen de har tilegnet seg. Formell kompetanse er viktig for karriere- og lønnsutvikling, i omstillingsprosesser og ved bytte av jobb. Derfor mener Negotia at det må utvikles nasjonale systemer for kartlegging, vurdering og dokumentasjon av **realkompetanse**.

Arbeidslivets behov må tillegges større vekt i utviklingen og dimensjoneringen av utdanningstilbudet. I tillegg til en styrking av dagens studiestøtteordning gjennom Lånekassen må det etableres tilpassede finansieringsordninger for etter- og videreutdanning. **Etter- og videreutdanningstilbud** som tilbys digitalt og i kortere moduler gjør utdanning mulig for flere. Negotia mener at myndighetene må legge frem en klar plan for utvikling og finansiering av dette i samarbeid med utdanningsinstitusjonene og arbeidslivets parter.

Medbestemmelse i møte med omstilling

Digitaliseringen av arbeidslivet gir nye og effektive måter å løse arbeidsoppgavene på. Den gjør arbeidet uavhengig av den fysiske arbeidsplassen og åpner for økt fleksibilitet i utøvelsen av oppgavene. Denne effektiviseringen gir økt produktivitet for virksomhetene, og mer fleksibilitet for arbeidstakerne, men kan også føre til svekkelse av et felles arbeidsmiljø i virksomheten og sterkere prestasjonspress.

Negotia er bekymret for at grensen mellom arbeid og fritid viskes ut når vi er tilgjengelig døgnet rundt gjennom. Mange opplever allerede **økte krav til tilgjengelighet** utenfor ordinær arbeidstid. Det er en utfordring at jobben går på bekostning av dyrebar tid til familie, fritid og restitusjon. I verste fall kan presset om å være

tilgjengelig føre til stress, utbrenthet og økt belastning på den psykiske helsen for den enkelte. Negotia mener at arbeidstakernes mulighet til å være utilgjengelig for arbeidsgiver utenfor normal arbeidstid må styrkes gjennom en definert rett til å koble av digitale plattformer.

For Negotia er det avgjørende at slike endringer ikke bare skal styres av hva som er teknologisk mulig og attraktivt for arbeidsgiver, men baseres på enighet mellom partene om grunnleggende regler og rammebetingelser. Prinsippene for et **velorganisert arbeidsliv** må være utgangspunktet når økt fleksibilitet og digital tilgjengelighet introduseres i arbeidshverdagen.

Mange av Negotias medlemmer opplever økte forventninger til prestasjon og innsats, og et mer ensidig fokus på produktivitet og måloppnåelse i dagens arbeidsliv. Samtidig har dagens arbeidstakere en tydelig forventning til sine ledere om at de skal se, utvikle og realisere den enkelte. Disse utfordringene fører til flere arbeidskonflikter og varslingssaker. Negotia mener at de endringene vi ser i arbeidslivet bør føre til at arbeidstakere får større autonomi og tillit i utøvelsen av arbeidsoppgavene sine. Ansattes behov for autonomi og medbestemmelse må vurderes opp mot arbeidsgivers behov for å lede og fordele ressursene. Negotia støtter en tillitsreform som sikrer at både virksomhetsstyring og rapporteringsrutiner bygger på en felles forståelse av ansvar og frihet.

Arbeidsgivers mulighet til å **overvåke, kontrollere og måle** de ansatte øker betraktelig når arbeidet gjennomføres på digitale plattformer. For å beskytte ansattes personvern mener Negotia at vi må motvirke unødig datainnsamling og ha transparens om hva innsamlet data skal brukes til. Tillitsvalgte må inkluderes i beslutninger om hvilke data som skal samles inn, hvordan de samles, og hva de skal brukes til. Økt overvåking eller kontrolltiltak må alltid begrunnes godt.

Kunstig intelligens (KI) kan brukes til å ta beslutninger mer effektivt. Slike algoritmiske beslutningsunderlag brukes allerede i forbindelse med ansettelse, lønns- og karriereutvikling og ressursprioritering. I møte med mer utbredt **algoritmisk ledelse** og administrasjon vil Negotia understreke at beslutninger som angår arbeidstakere alltid skal fattes av et menneske. Alle arbeidstakere bør også i fremtiden ha en arbeidsgiver å forholde seg til.

Negotia mener at arbeidstakeres vern mot overvåking, algoritmisk ledelse og teknologistress må styrkes i lov og avtaleverket. Negotia mener at det bør opprettes et nasjonalt tilsyn for å sikre at **de kunstig intelligente systemene er lovlige, etiske og trygge**.

Rettigheter i møte med globale utviklingstrender

Med en åpen økonomi har globale trender gjerne direkte og umiddelbare konsekvenser for norsk næringsliv. Mange norske virksomheter har de siste årene opplevd konkrete følger av en global pandemi, ustabilitet i verdensøkonomien, krig, konflikt og politisk uro. Samtidig gir økende inflasjon trangere økonomi og økte priser, som utfordrer kjøpekraften til medlemmene og bedriftenes lønnsomhet.

Banebrytende teknologiske endringer skjer i et forrykende tempo, og stadig flere virksomheter vil oppleve at det får innvirkning på hele verdikjeden, fra utvikling og produksjon av varer og tjenester til styrings-systemer og logistikk. Negotia mener at den digitale teknologiske omstillingen vil gi store muligheter dersom den styres og brukes til det beste for mennesker og samfunnet, men at den også byr på nye utfordringer i arbeidslivet som må løses gjennom partssamarbeidet.

Klimaendringene er den største utfordringen menneskeheten står overfor. Derfor må fagforeningene ta en sentral rolle i å bidra til at Norge når klimamålene inn mot 2030. Negotia skal være en aktiv pådriver for det grønne skiftet. Vi skal være til stede i bransjene vi organiserer innenfor, og påvirke samfunnet rundt oss i en grønnere retning. Vårt fokus vil være rettet mot å sikre en rettferdig omstilling, der arbeidslivet gjennom felles innsats bidrar til å utløse nye muligheter for sysselsetting og verdiskaping. Samtidig som det skapes trygghet, forutsigbarhet og rettferdighet når byrdene ved grønn omstilling skal fordeles.

Negotia mener at dersom næringslivet skal lykkes med den grønne omstillingen må forsknings- og utdanningssektoren, virkemiddelapparatet og den offentlige innkjøpsmakten bidra. Den konkrete utformingen av både krav til virksomhetene og behovet for støtteordninger må skje gjennom trepartssamarbeidet og via topartssamarbeidet lokalt på arbeidsplassene.

For å sikre trygge arbeidsplasser og verdiskaping i hele landet må næringslivet ha stabile rammebetingelser. Kompetansemiljøene innenfor industri og næring som er bygget opp over lang tid må vernes, og utflagging av arbeidsplasser fra Norge må motvirkes. Forutsigbar tilgang på rimelig kraft har lenge vært et viktig konkurransefortrinn for norsk industri og næringsliv. Negotia mener at å sikre tilstrekkelig tilgang på ren og rimelig kraft må være en politisk prioritering fremover.

Sivilsamfunnet utgjør en avgjørende del av den norske beredskapen. Frivilligheten drives frem av dem som gir av fritiden sin, men også av de ansatte i organisasjonene, som legger til rette for den frivillige innsatsen gjennom ledelse, administrasjon og koordinering. Negotia mener at dagens støtteordninger gir for lite forutsigbarhet til organisasjonene. En konsekvens av dette er midlertidighet og dårligere arbeidsvilkår for dem som jobber i organisasjonene.

Negotia forventer et aktivt statlig eierskap, som stiller krav og skaper trygghet for norske bedrifter og leverandørkjedene deres. Myndighetene må bruke innkjøpsmakten sin til å vektlegge hensynene til norske konkurransefortrinn ved offentlige anskaffelser på nasjonalt-, fylkes- og kommunenivå. Dette bør inkludere krav om tariffavtale i anbud, også hos underleverandører. I tillegg til kriterier for livssyklus i leveransene og lavutslippkrav for å understøtte det grønne skiftet.

Fagorganisering og den rettighetsbaserte medbestemmelsen som partssamarbeidet innebærer, er en vesentlig kvalitet ved det norske samfunnet. Ofte ser vi at internasjonale selskaps- og eierstrukturer har en svak tradisjon for fagorganisering. Det kan gjøre det krevende å forvalte ansvaret som tillitsvalgt, med svekket innflytelse for de ansatte som konsekvens. Dette er en uakseptabel utvikling. Negotia mener det er behov for at myndighetene tar initiativ for at vesentlige arbeidstakerrettigheter sikres i all næringsvirksomhet som utøves i Norge.

Mye av reguleringen som vil være avgjørende for privat næringsliv fremover når det gjelder for eksempel klimautslipp, digitalisering, kunstig intelligens og likestilling avgjøres i EU. Vi vil bruke vårt internasjonale nettverk for å påvirke disse beslutningsprosessene på vegne av norske arbeidstakere. Negotia har i mange år hatt et internasjonalt engasjement med utgangspunkt i tilslutningen til UNI Global Union. Gjennom vårt internasjonale engasjement skal Negotia bidra til å styrke arbeidstakerrettigheter og trepartssamarbeidet, både i land hvor disse grunnleggende rettighetene står svakt i dag og i internasjonale arbeidsmarkeder. Vi vil være forkjempere for å styrke UNIs arbeid med å sikre arbeidstakerperspektivet inn i politikktutviklingen i EU og globalt.

Negotia

Lakkegata 23, 0187 Oslo

Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Servicetelefon: 815 58 100

Sentralbord: 21 01 36 00

post@negotia.no

www.negotia.no



negotia