YS-kongressen 2026

Resolusjoner

1. Vår sikkerhet og beredskap er under press – nye utfordringer krever nye svar

Norges sikkerhet kan ikke lenger tas for gitt. Krigen i Ukraina, russisk aggresjon, økende rivalisering mellom stormaktene og usikkerhet om det transatlantiske samarbeidet har endret situasjonen rundt oss. Samtidig svekkes internasjonale institusjoner og spilleregler som små land som Norge er avhengige av.

Demokratiet er også under press. Ytre høyre og autoritære strømninger har fått større oppslutning, sosiale medier og ny teknologi gjør det enklere å spre desinformasjon og påvirke samfunnsdebatten. Opplæringen av den demokratisk robuste innbyggeren begynner i barnehage og skole.

NATO ligger fast som fundamentet for norsk sikkerhet. Samtidig må Europa ta større ansvar, og Norge må knytte seg tettere til det europeiske samarbeidet om sikkerhet, beredskap, energi, industri og teknologi.

Norge har styrket Forsvaret og arbeidet med totalforsvar og beredskap. Det er nødvendig. Men beredskap kan ikke bygges med materiell og planer alene. Vi trenger nok folk, riktig kompetanse og virksomheter som fungerer både i hverdagen og når samfunnet settes under press. Totalforsvaret er langt mer enn Forsvaret. Politiet, Tolletaten, helsevesenet, kommunene, Kriminalomsorgen, brann og redning og Sivilforsvaret skal kunne håndtere større belastninger over tid. Transport, luftfart, energi, oppvekstsektoren, matforsyning og digitale systemer må fungere. Olje- og gassnæringen er også en viktig del av Norges og Europas energisikkerhet og må inngå tydelig i totalberedskapen. Ansattes kompetanse, erfaring og lokalkunnskap i disse sektorene vil være en sentral del av beredskapsarbeidet.

YS er totalberedskapen fordi vi organiserer ansatte i hele bredden av totalforsvaret. Medlemmene våre holder samfunnet i gang og kjenner sårbarhetene på arbeidsplassene. Ansatte og tillitsvalgte må derfor involveres når beredskapsplaner utformes, risiko vurderes og

øvelser gjennomføres. Det må satses på fagfolkene i tjenestene. Ikke minst handler det om å sikre en god øvingskultur og at det settes av nok midler til øvelser både på den enkelte arbeidsplass og felles øvelser med flere aktører.

Beredskap bygges i fredstid. Skal Norge være forberedt når noe skjer, må vi investere i menneskene, kompetansen og samfunnsfunksjonene vi er avhengige av hver dag.

YS krever at:

- Samfunnssikkerhet og totalberedskap prioriteres høyere, og at vedtatte planer følges opp med nok folk, riktig kompetanse og nødvendige ressurser
- Bemanning og kapasitet styrkes i hele totalforsvaret, blant annet i Forsvaret, politiet, Tolletaten, Kriminalomsorgen, brann og redning, Sivilforsvaret, helse og omsorg, oppvekstsektoren, kommunene, transport og luftfart, energi og matforsyning
- Ansatte og tillitsvalgte involveres i beredskapsarbeidet, og at ansatte med en rolle i totalforsvaret får nødvendig kunnskap, opplæring og trening
- Investeringene i Forsvaret følges av nødvendig satsing på personell, kompetanse og operativ kapasitet
- Matberedskapen styrkes gjennom nasjonal produksjonskapasitet, beredskapslagre og sikre verdikjeder for foredling, energi, transport, lager og distribusjon
- Norge knytter seg tettere til det nordiske og europeiske samarbeidet om sikkerhet, beredskap, energi, industri, teknologi og forsyningssikkerhet
- Norge og Europa reduserer kritiske teknologiske avhengigheter og får større kontroll over teknologi og digital infrastruktur
- Demokratiets motstandskraft styrkes gjennom innsats mot desinformasjon og påvirkningsoperasjoner og gjennom sterke, uavhengige og redaktørstyrte medier

2. Vi må løse kompetanseparadokset

Kompetanse er arbeidslivets viktigste investering. Likevel viser utviklingen i YS Arbeidslivsbarometer at stadig flere arbeidstakere er usikre på om de har den kompetansen som kreves for å utføre jobben sin, samtidig som interessen for etter- og videreutdanning faller. Dette skjer i en tid der behovet for ny kompetanse aldri har vært større.

Norsk arbeidsliv står overfor store endringer drevet av digitalisering, kunstig intelligens, grønn omstilling og demografiske utfordringer. Arbeidsgivere rapporterer om mangel på arbeidskraft og riktig kompetanse, samtidig som mange arbeidstakere opplever at deres kompetanse ikke blir tilstrekkelig brukt, verdsatt eller videreutviklet. Dette er kompetanseparadokset.

Partene i arbeidslivet og myndighetene har gjennom mange år løftet frem livslang læring som en nøkkel til omstilling og verdiskaping. Likevel er det et tydelig gap mellom ambisjon og virkelighet. Det hjelper lite at det finnes utdanningstilbud dersom arbeidstakerne ikke har tid, økonomi eller mulighet til å benytte dem. Det hjelper også lite å etterlyse ny kompetanse dersom virksomhetene ikke kartlegger, anerkjenner og tar i bruk den kompetansen som allerede finnes blant de ansatte. Dette forutsetter rammer og kompetanse til å utøve god ledelse.

Kompetanseutvikling kan ikke være et individuelt prosjekt som den enkelte arbeidstaker må finansiere og gjennomføre på fritiden. De fleste mennesker skal kombinere arbeid, familie og andre forpliktelser. Derfor må opplæring og kompetanseutvikling være relevant, fleksibel og integrert i arbeidshverdagen. Korte moduler, digitale løsninger, arbeidsplassbasert læring og fleksible utdanningsløp må bli hovedregelen, ikke unntaket.

Samtidig må utdanningssystemet i større grad innrettes mot samfunnets og arbeidslivets behov. Norge trenger bedre kunnskap om fremtidige kompetansebehov og raskere omstilling av utdanningskapasiteten når behovene endrer seg. Det er ikke antall studiepoeng som er målet. Målet er å sikre den kompetansen samfunnet faktisk trenger.

YS mener at kompetansepolitikken må bygge på et felles ansvar. Arbeidstakere må ta ansvar for egen læring og utvikling, men arbeidsgivere og myndigheter må legge til rette for at dette faktisk er mulig. Livslang læring er avgjørende for et inkluderende, produktivt og bærekraftig arbeidsliv.

Derfor vil YS arbeide for:

- at utdanningskapasiteten i større grad dimensjoneres etter samfunnets og arbeidslivets behov, og justeres raskere når kompetansebehovene endrer seg

- at myndighetene styrker kunnskapsgrunnlaget om fremtidige kompetansebehov og bruker dette aktivt i dimensjoneringen av utdanningstilbudene
- at arbeidsgivere, i samarbeid med de tillitsvalgte, systematisk kartlegger virksomhetenes kompetansebehov og tar bedre i bruk kompetansen som allerede finnes blant de ansatte
- at alle arbeidstakere får reelle muligheter til kompetanseutvikling gjennom hele yrkeslivet, gjennom ordninger som gir nødvendig tid og økonomisk støtte
- at etter- og videreutdanning utvikles som fleksible tilbud som kan kombineres med arbeid og familieliv
- at kompetanseheving, etter- og videreutdanning i mye større grad gjennomføres i arbeidstiden og på arbeidsplassen, slik at læring blir en naturlig del av arbeidshverdagen og reelt tilgjengelig for alle arbeidstakere
- at formelle utdanningskrav står i rimelig forhold til arbeidsoppgavene som skal utføres, og at realkompetanse og yrkeserfaring gis større anerkjennelse
- at kompetanseutvikling blir en naturlig del av virksomhetenes omstillings- og personalpolitikk
- at ingen arbeidstakere faller ut av arbeidslivet fordi kompetansen deres ikke blir brukt, vedlikeholdt eller videreutviklet

Fremtidens arbeidsliv bygges med arbeidstakere som får mulighet til å lære, utvikle seg og bruke kompetansen sin fullt ut. Når Norge mangler arbeidskraft og samtidig lar verdifull kompetanse gå til spille, har vi ikke råd til å la kompetanseparadokset fortsette. Nå må det løses!

3. Alle må ha rett til en forsvarlig arbeidsbelastning

Flere steder i arbeidslivet rapporteres det om stadig økte fysiske og psykiske belastninger på arbeidstakerne. I mange arbeidskraftintensive yrker ser vi at færre ansatte skal utføre flere oppgaver, tempoet øker og belastningen på den enkelte arbeidstaker øker over tid. I et arbeidsliv der vi ønsker at folk skal stå lenger i arbeid, blir yrkene som trenger mest arbeidskraft tyngre. Det påvirker rekruttering og begrenser muligheten til å jobbe fulltid hele yrkeslivet.

Økende arbeidspress, høye emosjonelle krav og ubalanse mellom krav og ressurser er i dag en sentral forklaring på sykefravær og frafall i flere yrker. YS Arbeidslivsbarometer viser at flere er bekymret for fremtidig arbeidsevne på grunn av helse, og at forskjellene mellom bransjene har blitt større over tid. Ansatte i pleie og omsorg er mest bekymret for å bli uføretrygdet om fem år. Barnehage- og skoleansatte rapporterer om mest tidspress på jobb av alle arbeidstakere. Reiseliv, hotell og servering, og transport og samferdsel, er andre yrker der ansatte melder om bekymringer for fremtidig arbeidsevne. Dette er ikke individuelle helseutfordringer, men strukturelle utfordringer i deler av arbeidslivet.

Denne utviklingen må snus om vi skal ha et bærekraftig arbeidsliv med nok arbeidskraft og lavt sykefravær. Effektivisering og innsparing kan ikke skje på bekostning av ansattes helse.

YS krever at:

- Alt arbeid må bemannes og organiseres slik at fysiske og psykiske belastninger forebygges, ikke bare slik at det tilrettelegges etter at arbeidstakeren er blitt syk eller skadet.
- Tillitsvalgte og verneombud må involveres når bemanning, arbeidstid, arbeidspress og organisering av arbeidet vurderes eller endres.
- Regjeringen må sikre etterlevelse og håndheving av arbeidsmiljølovens krav til forsvarlig organisering og planlegging av arbeidet.
- Yrkesskadeordningen må omfatte fysiske og psykiske skader og sykdommer som oppstår over tid som følge av arbeidet.
- Kommunenes velferdstjenester kan ikke være en salderingspost. Rammene må gjøre det mulig å levere forsvarlige tjenester uten at belastningen på de ansatte økes ytterligere.

4. Arbeidslinja må ligge fast

Norge kommer til å mangle arbeidskraft. Samtidig står altfor mange mennesker utenfor arbeidslivet, eller faller ut lenge før de selv ønsker. Det har vi ikke råd til. Verken menneskelig eller økonomisk.

Derfor må YS være tydelig: Arbeidslinja ligger fast. Det skal lønne seg å jobbe, øke stillingen og stå lenger i arbeid. Mennesker som har arbeidsevne, skal få mulighet til å bruke den. Det må også være en forventning om at de gjør det.

Det betyr ikke at vi skal gjøre livet vanskeligere for dem som er syke eller ikke kan arbeide. Full lønn under sykdom og et trygt sikkerhetsnett skal bestå. Men velferdsordningene må samtidig støtte opp under arbeid, aktivitet og kvalifisering når det er mulig.

Altfor ofte blir arbeidslinja fremstilt som et krav bare til den enkelte. Det blir for enkelt. Skal flere komme i jobb og bli der, må arbeidslivet åpne døren. Arbeidsgiverne må ta ansvar for tilrettelegging, kompetanse, bemanning og et arbeidsmiljø folk kan holde ut i.

Offentlig sektor må gå foran ved å bygge ned barrierer og gi mennesker med funksjonsnedsettelser som kan og vil arbeide, en reell mulighet til å bidra med kompetansen sin. Unge må få en første sjanse i arbeidslivet, ikke sendes videre fra tiltak til tiltak. Og det må alltid gi en reell økonomisk gevinst å arbeide eller øke stillingen.

YS vil derfor arbeide for:

- at skatte- og velferdssystemet gjør det lønnsomt å arbeide
- at unge, mennesker med funksjonsnedsettelser og andre som av ulike grunner står utenfor, får raskere veier til kvalifisering og ordinært arbeid
- at arbeidsgivernes ansvar for inkludering, tilrettelegging og forebygging av frafall blir tydeligere
- at myndighetene og partene forplikter seg til en sterkere og mer målrettet innsats for et inkluderende arbeidsliv

5. En rettferdig og bærekraftig AFP for framtiden

AFP er en av de viktigste tariffestede rettighetene i norsk arbeidsliv. Ordningen bidrar til økonomisk trygghet som pensjonist for de som kvalifiserer for AFP. Et formål med AFP-ordningen er også å styrke verdien av tariffavtaler og den norske modellen.

Dagens AFP-ordning har imidlertid betydelige svakheter. Mange mister likevel retten til AFP på grunn av strenge kvalifikasjonsregler sent i yrkeslivet, og bare årene etter fylte 53 år har betydning for om man kan få AFP. Derfor opplever bedrifter med stor andel unge, og de unge ansatte, liten verdi i å være tilknyttet AFP.

I rapporten «Privat AFP - Ikke for alle» (2023) har Actecan pekt på at bedrifter med en stor andel unge ansatte og/eller med høy turnover bidrar relativt mye til finansieringen av ordningen sammenliknet med hvor mange ansatte som tjener opp rett til AFP. Dette innebærer blant annet en omfordeling fra yrker med lavere lønnsnivåer til yrker med høyere lønnsnivåer, og fra yrker med høy andel kvinner til yrker med lav andel kvinner.

Ingen bør risikere å miste store deler av sin framtidige pensjon etter å ha bidratt til ordningen gjennom mange år. I dag oppleves ordningen av mange som urettferdig.

Forslaget til reformert AFP innebærer en overgang fra dagens kvalifikasjonsmodell til en opptjeningsmodell. Dermed vil hvert år i en AFP-tilsluttet virksomhet gi pensjonsopptjening. Reformen innebærer derfor både større rettferdighet og sterkere sammenheng mellom opptjening og ytelse. Et slikt system er mer rettferdig mellom grupper og generasjoner, reduserer antallet som faller utenfor ordningen og gjør verdien av tariffavtaler mer synlig gjennom hele yrkeslivet.

Samtidig må AFP være økonomisk bærekraftig. En underfinansiert ordning vil på sikt svekke tilliten til AFP og kan gjøre det mindre attraktivt for virksomheter å være tilsluttet en tariffavtale.

Ordningen må også ses i sammenheng med utviklingen av AFP i offentlig sektor. Målet må være et pensjonssystem som gir forutsigbarhet og trygghet, uavhengig av om man arbeider i privat eller offentlig sektor. Det bør være størst mulig grad av sammenheng mellom AFP-ordningene i privat og offentlig sektor, uten at dette svekker rettighetene til offentlig ansatte.

YS krever at:

- Ny AFP bygger på et opptjeningsprinsipp, slik at all inntekt i AFP-bedrift teller med.
- Ingen mister ny AFP på grunnlag av kvalifikasjonsvilkår sent i yrkeslivet

- Fullt opptjent reformert AFP må være på et nivå som er minst like god som dagens AFP
- Det etableres gode og forutsigbare overgangsregler mellom dagens AFP og ny reformert ordning for de som er nær pensjonsalder
- Det legges til rette for mest mulig sammenhengende AFP i privat og offentlig sektor
- AFP skal ha en bærekraftig og langsiktig finansiering som sikrer AFP-ordningens framtid
- Det må utredes løsninger for personer som blir uføretrygdet før pensjonsalder

6. Mennesker skal ledes av mennesker

Digitalisering og kunstig intelligens endrer nå arbeidssituasjonen til mange arbeidstakere i Norge. KI-verktøy og algoritmestyrt ledelse, ofte kalt bossware, har gjort sitt inntog i norsk arbeidsliv og påvirker allerede hvordan oppgaver fordeles, hvordan ansatte overvåkes, og hvordan beslutninger tas om folks arbeidshverdag.

Ny teknologi kan gi viktige framskritt. Den kan ta over kjedelige og tunge oppgaver, effektivisere tjenester og gi rom for mer meningsfullt arbeid. Samtidig ser vi allerede negative konsekvenser for arbeidstakerne. Forskning på algoritmestyrt ledelse viser økt stress, mindre innflytelse over egen arbeidssituasjon, uklare ansvarsforhold og mer overvåkning og kontroll. Fellesskapet og læringsarenaene i arbeidslivet forvitrer når oppgaver og beslutninger flyttes fra kollegaer og ledere til systemer ingen har fullt innsyn i.

En fersk kartlegging (Sintef 2025:00627) viser at bare 20 prosent av tillitsvalgte i dag involveres i KI-relaterte prosesser, og at bare 26 prosent av de ansatte har fått tilstrekkelig opplæring. Åtte av ti mener det bør finnes klare retningslinjer for KI-bruk på arbeidsplassen, men bare litt over en tredel opplever at det faktisk er på plass. Gapet mellom hvor fort teknologien tas i bruk og hvor godt ansatte er forberedt, blir stadig større.

YS støtter omstilling og mener teknologiske framskritt skal tas i bruk til det beste i arbeidslivet. Vi er ikke mot bilen selv om vi har fartsgrenser, bilbelte og krav til førerkort. På samme måte må vi tørre å sette tydelige krav til hvordan KI tas i bruk i arbeidslivet. Det er vi som skal styre teknologien, ikke omvendt, og utnytte mulighetene den gir uten at det går på bekostning av arbeidstakernes trygghet og rettssikkerhet.

Algoritmestyrt ledelse skal aldri erstatte menneskelig ledelse. Det skal alltid være et menneske som har ansvaret, som kan stilles til ansvar, og som den ansatte kan snakke med. Arbeidsgiver skal ha det fulle og hele ansvaret for all bruk av KI i virksomheten, uavhengig av hvilke systemer eller leverandører som benyttes. KI skal aldri innføres eller brukes skjult for de ansatte den gjelder, og aldri uten reell medvirkning fra ansatte eller deres tillitsvalgte, og uten åpenhet om hvordan systemene faktisk fungerer.

Staten har et særlig ansvar for å gå foran som et godt eksempel, ikke et dårlig et. Regjeringen satte som mål at 80 prosent av statlige virksomheter skulle ta i bruk KI innen 2025. Målet ble ikke nådd. I stedet for å lære av dette, har regjeringen nå hevet ambisjonen til at samtlige

statlige virksomheter skal bruke KI innen 2030. Slike vilkårlige måltall sier ingenting om hvorvidt teknologien faktisk er nyttig, trygg eller klar til bruk. KI bør innføres der den er til nytte og ikke utgjør en risiko, ikke fordi et årstall i en strategi krever det. Innføring krever tid, involvering av tillitsvalgte og en reell vurdering av hva som faktisk oppnås, ikke bare et pent tall i en rapport.

YS krever at:

- KI skal ikke brukes til skjult eller uforholdsmessig overvåking av ansatte, og innsamling og bruk av opplysninger om arbeidstakerne begrenses til det som er nødvendig og saklig begrunnet. Ansatte skal alltid gjøres kjent med at slike systemer brukes, og hvordan de brukes i saker som gjelder dem.
- Arbeidsgiver beholder det fulle ansvaret for beslutninger som tas med støtte fra KI. Det kan verken overlates eller skyves over på teknologien eller leverandøren av systemet.
- Algoritmestyrt ledelse aldri erstatter menneskelig ledelse. Det skal alltid finnes et menneske som har ansvaret som kan vurdere beslutninger på nytt og som den ansatte kan gå til.
- KI og algoritmestyrte systemer aldri innføres på en arbeidsplass uten reell medvirkning fra ansatte og tillitsvalgte, og uten åpenhet om hvilke data og kriterier systemene bruker.
- Vilkårlige måltall for KI-bruk i staten, som dagens mål om at alle statlige virksomheter skal ta i bruk KI innen 2030, erstattes med kav om dokumentert nytte og forsvarlig risikovurdering før innføring.
- Det ikke gjennomføres bemanningskutt eller nedbemanning før digitalisering og KI har gitt dokumenterte og konkrete tidsgevinster, ikke antatte framtidige gevinster.
- Tillitsvalgte får den tiden og kompetansen de trenger for å kunne delta reelt når KI og algoritmestyrt ledelse innføres, slik at flere enn dagens 20 prosent faktisk involveres.
- Beslutninger som påvirker ansatte skal være etterprøvbare, og som arbeidstaker skal man ha rett til å få vite hvorfor et system konkluderte som det gjorde i saker av vesentlig betydning for egen arbeidssituasjon.

7. Dyrtid forutsetter involvering av partene

I en urolig og uforutsigbar geopolitisk situasjon kan verdi- og leveransekjeder forstyrres. Knappheter kan få store konsekvenser for prisutviklingen generelt, og for prisene på enkelte produkter vi er helt avhengige av. Høye eller sterkt økende priser kan gi en opplevelse av tapt kjøpekraft og økonomisk utrygghet i brede lag av befolkningen, også kalt dyrtid.

Vi har en periode bak oss med reallønnsnedgang, og svært høy prisvekst på nødvendighetsgoder som strøm og mat. De siste par årene har vi hatt reallønnoppgang i gjennomsnitt, men mange strever fortsatt med å få endene til å møtes. Geopolitisk uro og nye forstyrrelser i energi- og forsyningsmarkedene kan på kort tid drive prisveksten opp. Denne usikkerheten preger husholdningenes opplevelse av sin økonomiske trygghet.

I en slik situasjon har det stor verdi at politikere tar folks bekymringer på alvor, og viser vilje til å komme med avhjelpende tiltak for innbyggere og næringsliv. Samtidig må tiltakene vurderes samlet. De må treffe dem som rammes hardest, være økonomisk ansvarlige og ikke undergrave nødvendig omstilling eller den koordinerte lønnsdannelsen.

Arbeidslivets parter sitter på kunnskap om hvordan prisvekst og økonomiske tiltak påvirker arbeidstakere og virksomheter. Partene må derfor involveres tidlig og reelt når større tiltak mot dyrtid og økonomiske kriser forberedes. Det gir myndighetene et bedre beslutningsgrunnlag, uten å endre regjeringens og Stortingets ansvar.

YS krever at:

- Tiltak mot dyrtid målrettes mot husholdningene og gruppene som rammes hardest, og som hovedregel være midlertidige.
- Myndighetene vurderer tiltakene samlet og fører en ansvarlig økonomisk politikk.
- Arbeidslivets parter involveres tidlig og reelt når tiltak mot dyrtid og løpende økonomiske kriser utformes.
- Etablerte arenaer for trepartssamarbeid brukes aktivt i krisehåndteringen.

8. Norge trenger en ny maktutredning

Hvem har makt til å påvirke oss? Hva vi ser og leser, hva vi tenker og tror på, og i siste instans – hva vi gjør og hvem vi stemmer på?

Vi lever i en tid hvor svaret er "vi vet faktisk ikke helt". I en demokratisk rettstat som Norge er ikke det et holdbart svar. Derfor jobber YS for en ny maktutredning.

I de 29 årene som er gått siden Stortinget sist vedtok en maktutredning, har det skjedd store samfunnsendringer som påvirker demokratiet vårt. Geopolitisk uro sprer utrygghet og mistillit internasjonalt. Økonomisk makt er stadig mer konsentrert, og viljen til å omsette den til skjult politisk påvirkning sterkere, også i Norge. Maktbalansen i enkelte bransjer i arbeidslivet forskyves, mot en arbeidshverdag der arbeidstakerne får mindre makt og kontroll over sin egen arbeidshverdag.

Alt dette påvirkes et endret medielandskap. Framveksten av sosiale medier har ført til at teknologiganter utøver enorm innflytelse over informasjonstilgang og desinformasjon i samfunnet. Dette fører til økende mistillit til politiske institusjoner, svekket engasjement og deltakelse i disse.

Det organiserte arbeidslivet er en viktig del av demokratiet. Gjennom tariffavtaler, medbestemmelse og valgte tillitsvalgte får arbeidstakere innflytelse over beslutninger som påvirker arbeidsplassen og arbeidshverdagen. Når organisasjonsgraden faller eller makten flyttes bort fra ansatte og tillitsvalgte, svekkes ikke bare arbeidslivet. Det svekker også demokratiet.

Skal det norske demokratiet og den norske arbeidslivsmodellen fortsatt stå sterkt, må vi vite hvordan makten er fordelt, hvordan den har flyttet seg, og hvem som har fått større eller mindre innflytelse. En ny maktutredning må omfatte både formell makt og påvirkning som er vanskeligere å se, kontrollere og etterprøve.

YS jobber for en maktutredning med et bredt mandat og bredt flertall i Stortinget, som står seg på tvers av skiftende politiske flertall og svingninger. Det er avgjørende for å få verktøyene vi trenger til å bevare et robust demokrati.

YS krever at:

- Det gjennomføres en ny maktutredning med bredt mandat og bred politisk forankring

- Utredningen kartlegger synlig og usynlig makt i politikk, økonomi, medier, teknologi og arbeidsliv og næringsliv.
- Utredningen undersøker hvordan maktforholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere påvirkes av endringer i organisasjonsgrad, tariffdekning, eierskap, konsernstrukturer, plattformarbeid og algoritmestyring.
- Utredningen undersøker hvordan internasjonalt eierskap, globale teknologiselskaper og utviklingen i Europa påvirker nasjonalt handlingsrom, demokratisk kontroll og norsk arbeidsliv.
- Utredningen undersøker hvordan teknologiplattformer, algoritmestyring, desinformasjon og skjult finansiering påvirker demokratisk deltakelse og arbeidstakernes medvirkning.
- Utredningen foreslår tiltak som styrker åpenhet, demokratisk kontroll og tillit.