



## Unios melding

for perioden 16. november 2016 til 14. november 2017



# **Unios melding**

**for perioden 16. november 2016 til 14. november 2017**

Vedtatt av Unios representantskap 5. desember 2017.

## FØREORD

I 2017 hadde vi eit mellomoppgjer som gjekk føre seg i rolege former. Vi kom til semje i alle dei store tariffområda, og gjennomgåande enda oppgjera på linje med frontfaget. Vi vil halde fram å påpeike at frontfagsramma skal vere ei norm og ikkje eit tak for forhandlingar i offentleg sektor og andre tariffområde. Det skal vere rom for å gjere nødvendige tiltak der det er ønskje om og behov for det.

Noko som gir grunn til bekymring og som gjer seg stadig meir gjeldande, er den såkalla tariffhoppinga. Både Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund hadde i 2017 langvarige streikar som følgje av at arbeidsgivar skifta arbeidsgivarorganisasjon med det mål å konkurrere vilkåra nedover. Arbeidsgivarane vann ikkje fram i år, men dette er ein kamp som vil krevje stor merksemd framover.

Press frå arbeidsgivarsida og ei organisasjonsgrad som går i feil retning her i landet, har gjort at alle dei fire hovudorganisasjonane på arbeidstakersida har sett i gang eit samarbeid for å snu denne utviklinga. Unio sine medlemsforbund gjer ein solid rekrutteringsjobb. Difor er Unio i vekst. Men vi kan ikkje slå oss til ro med det. Krafta i trepartssamarbeidet er avhengig av god organisasjonsgrad i arbeidslivet. Difor er dette samarbeidsprosjektet viktig også for Unio.

I februar lanserte regjeringa kompetansestrategien som partane hadde utvikla i samarbeid. Dette er eit godt døme på korleis trepartssamarbeidet kan og bør fungere. I samband med lanseringa, la eg vekt på behovet for livslang læring og ein tett dialog mellom utdanningsinstitusjonane og arbeidsplassane.

Unio sine medlemmer har god utdanning. Så god at dei veit at dei treng meir – og betre – kompetanse. Unio fekk i 2017 rådgivingselskapet «Ny Analyse» til å kartlegge korleis tilsette i helseyrka våre ser på eigen kompetanse. Kartlegginga viser at dei tilsette i stor grad opplever å vere fagleg på høgde – heldigvis. Men det er likevel 1 av 5 som ikkje opplever seg fagleg oppdatert. Det er alvorleg. Beredskapen må opp. Det må finnast tiltak som sikrar at dei tilsette har tid, ressursar og tilgang til relevante tilbod. Dette er opplagt ei sak for trepartssamarbeidet. For heile arbeidslivet.

2017 har også vore prega av prosess knytt til endring av offentleg tenestepensjon. Pensjon er ei særskild viktig sak for Unio sine medlemmer, og dette er ei sak Unio brukar mykje tid og krefter på. Prosessen starta dårleg med eit brot mellom partane i 2016, men har i 2017 kome på skinner att. Regjeringa viser større vilje til å finne løysing, og det synest som at dei er klar over dei utfordringane alle dei fire hovudorganisasjonane står overfor. Her er det mange omsyn som skal ivaretakast og balanserast. Vi tar med oss den konstruktive «ånd» frå i år inn i 2018, der vi etter planen skal lande endringane i offentleg tenestepensjon.

FN sine 17 berekraftsmål kom for alvor inn i Unio sitt arbeid dette året. Ei berekraftig utvikling krev samarbeid. Systematisk samarbeid mellom land, mellom sektorar, mellom styresmakter og sivilsamfunn.

FNs berekraftsmål er ei marsjordre til alle verdas land om å leve, produsere og samarbeide slik at politikk og praksis skal vere inkluderande, rettferdig og stå seg over tid.

Satsing på kunnskap, kompetanse og forskning er basisen for at Noreg og verda skal gjennomføre ein politikk som er berekraftig. Dette har Unio lagt vekt på i arbeidet vårt i 2017 – og vil sjølvsagt halde fram med det i 2018 og åra etter det.

Oslo, desember 2017

Ragnhild Lied, Unio-leiar

## MELDING 16. NOVEMBER 2016 – 14. NOVEMBER 2017

### Sekretariat og administrasjon

Unios sekretariat ligger i Oslo, i leide lokaler sentralt plassert i Stortingsgata 2. Sekretariatet ledes av en sekretariatssjef. Det er seksten ansatte og en politisk valgt leder på heltid.

Unio ble sertifisert som Miljøfyrtårn 10. mai 2010, og re-sertifisert i 2013 og 2016. Miljøfyrtårn er Norges mest brukte sertifikat for virksomheter som vil dokumentere sin miljøinnsats og vise samfunnsansvar. Å være Miljøfyrtårn innebærer at virksomhetens miljøstandard og rutiner er funnet å være i overensstemmelse med krav til alle bransjer og kontorvirksomhet. Virksomheten kan dermed dokumentere at strenge krav innen temaene arbeidsmiljø, innkjøp, energi, transport, avfall, utslipp og estetikk er tilfredsstillt. Miljøfyrtårn har tilpassede krav for ulike bransjer og sertifikatet tildeles etter en uavhengig vurdering. Det leveres årlige miljørapporter og hvert tredje år blir virksomheten re-sertifisert. Sertifikatet er anerkjent av myndighetene ved offentlige innkjøp.

Virksomheten påvirker i meget begrenset grad det ytre miljøet.

Blant annet på bakgrunn av arbeidsmiljøundersøkelser og medarbeidersamtaler kan en konkludere med at arbeidsmiljøet i organisasjonen er godt.

Unio er en IA-bedrift og har signert samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.

Likestillingsarbeidet i sekretariatet er basert på Likestillingspolitisk plattform for Unio, og gjennom partsarbeid i bedriften jobber en med likestilling og for å hindre diskriminering på arbeidsplassen. Det er ni kvinner og åtte menn ansatt i sekretariatet.

Rammebudsjett for 2017 ble vedtatt på representantskapsmøte 7. desember 2016. Budsjettet er på 35 390 000 kroner, eksklusive OU-midler.

### Unios sekretariat

leiar Ragnhild Lied  
sekretariatssjef Ingjerd Hovdenakk  
forhandlingssjef Klemet Rønning-Aaby  
kommunikasjonssjef Signy Svendsen  
sjeføkonom Erik Orskaug  
fagsjef Åshild Olaussen  
fagsjef/advokat Henrik Dahle  
spesialrådgiver Atle Gullestad  
seniorrådgiver Rolf Edvard Stangeland  
seniorrådgiver André Oktay Dahl  
seniorrådgiver Liz Anette Helgesen  
seniorrådgiver Ina Smith-Meyer

seniorrådgiver Geir Lyngstad Strøm  
kommunikasjonsrådgiver Nora Sørensen  
regnskapskonsulent Lise Agerup  
konsulent Rolf Kristensen  
administrasjonssekretær Reidun Wiersholm Karlsen



## **Styre og forhandlingsutvalg**

Representantskapet er Unios øverste organ, og det skal holdes møte innen 15. desember hvert år. Alle Unios medlemsorganisasjoner møter i samsvar med vedtektsfestet representasjon, som til sammen gir 72 delegater, inkludert styret.

Styret er Unios utøvende organ, og velges av representantskapet for en periode på to år. Styrets leder er heltids tillitsvalgt. Styret har totalt 16 medlemmer og fast møtende observatører. I tillegg kan leder i forbund som ikke får styreplass møte som observatører med talerett i styret.

### **Unios styre**

Ragnhild Lied, Unio, leiar

Solveig Kopperstad Bratseth, Norsk Sykepleierforbund, 1. nestleder

Kjetil Rekdal, Politiets Fellesforbund, 2. nestleder

Steffen Handal, Utdanningsforbundet

Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet

Kolbjørg Ødegaard, Utdanningsforbundet (til 01.07.17)

Hege Valås, Utdanningsforbundet (fra 01.07.17)

Lars Erik Wærstad, Utdanningsforbundet

Eli Gunhild By, Norsk Sykepleierforbund

Olaug Flø Brekke, Norsk Sykepleierforbund

Petter Aaslestad, Forskerforbundet

Hilde Gunn Avløyp, Forskerforbundet

Sigve Bolstad, Politiets Fellesforbund

Fred Hatlebrekke, Norsk Fysioterapeutforbund

Hege-Merethe Bengtsson, Det norske maskinistforbund

Alfred Sørbo, Akademikerforbundet

Nils Erik Ness, Norsk Ergoterapeutforbund

Bent Ronny Mikalsen, Norsk Radiografforbund (observatør)

Martin Enstad, Presteforeningen (observatør)

Øivind Eriksen, Skatterevisorenes Forening (observatør)

Margunn Haugland, Bibliotekarforbundet (observatør fra 01.01.17)

Bjørn Roberg, Unio-studentene (observatør til 01.08.17)

Kristin Werner, Unio-studentene (observatør fra 15.09.17)

### **Unio kommune**

Steffen Handal, Utdanningsforbundet, leder

Solveig Kopperstad Bratseth, Norsk Sykepleierforbund, nestleder

Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet

Hege Valås, Utdanningsforbundet  
Kolbjørg Ødegaard, Utdanningsforbundet (til 01.07.17)  
Turid Buan Øfsti, Utdanningsforbundet (fra 01.08.17)  
Ingvild Aga, Utdanningsforbundet  
Erik Løvstad, Utdanningsforbundet  
Rasmus T. Gjestland, Utdanningsforbundet  
Tone Marianne Rosvoll, Utdanningsforbundet  
Harald Jesnes, Norsk Sykepleierforbund  
Johs. Bruvik, Norsk Sykepleierforbund  
Hedda Kirstine Mellingen, Norsk Sykepleierforbund  
Kirsti Glad, Norsk Fysioterapeutforbund  
Kjetil Mørk, Forskerforbundet (til 01.02.17)  
Andreas Christensen, Forskerforbundet (fra 01.02.17)  
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund  
Alfred Sørbo, Fellesordningen (Akademikerforbundet)  
Nils Erik Ness, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)  
Margunn Haugland, Bibliotekarforbundet (observatør fra 01.01.2017)  
Ole André Gjerde, Norsk Radiografforbund (observatør)

## **Unio stat**

Petter Aaslestad, Forskerforbundet, leder  
Sigve Bolstad, Politiets Fellesforbund, nestleder  
Hilde Gunn Avløyp, Forskerforbundet  
Jorunn Solgaard, Forskerforbundet  
Ellen Dahl, Forskerforbundet  
Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund  
Roar Fosse, Politiets Fellesforbund  
Kjetil Rekdal, Politiets Fellesforbund  
Bjørn Christian Nilsen, Utdanningsforbundet  
Bjørge Sundøy, Utdanningsforbundet  
Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund  
Thea Wessel Jørgensen, Norsk Fysioterapeutforbund  
Eystein Madland Hagesæther, Akademikerforbundet  
Kristian Mollestad, Presteforeningen (observatør)  
Brit-Torild Lundt, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)  
Øivind Eriksen, Skatterevisorenes Forening (observatør)  
Keith Lau Andersen, Bibliotekarforbundet (observatør)

## **Unio Spekter**

Eli Gunhild By, Norsk Sykepleierforbund, leder  
Bent Ronny Mikalsen, Norsk Radiografforbund, nestleder  
Karen Louise K. Bjørø, Norsk Sykepleierforbund  
Harald Jesnes, Norsk Sykepleierforbund  
Lars Petter Eriksen, Norsk Sykepleierforbund  
Oskar Nilssen, Norsk Sykepleierforbund  
Eirik Rikardsen, Norsk Sykepleierforbund  
Kirsten Nesgård, Norsk Sykepleierforbund (til 01.01.17)  
Fred Hatlebrekke, Norsk Fysioterapeutforbund  
Bente Eide, Norsk Fysioterapeutforbund  
Kristina Brovold Liknes, Utdanningsforbundet  
Kjetil Mørk, Forskerforbundet (til 01.08.17)  
Vegard Thorbjørnsen, Forskerforbundet (fra 01.08.17)  
Brit-Toril Lundt, Norsk Ergoterapeutforbund  
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund  
Bjørn Halvorsen, Akademikerforbundet (observatør til 01.07.17)  
Thomas Ostermann, Akademikerforbundet (observatør fra 01.07.17)  
Kristian Mollestad, Presteforeningen (observatør)  
Kieth Lau Andersen, Bibliotekarforbundet (observatør fra 01.01.17)

## **Unio Oslo kommune**

Aina Skjefstad Andersen, Utdanningsforbundet, leder  
Line Orlund, Norsk Sykepleierforbund, nestleder  
Ellinor Gilberg, Utdanningsforbundet  
Stine Sund, Utdanningsforbundet  
Tore Fjørtoft, Utdanningsforbundet  
Thom Jambak, Utdanningsforbundet (til 01.06.17)  
Stine Christensen Holtet, Utdanningsforbundet (fra 01.06.17)  
Marianne Krogh, Utdanningsforbundet  
Therese Thyness Fagerhaug, Utdanningsforbundet  
Anne-Lise Wien, Norsk Sykepleierforbund  
Atle Thorstensen, Norsk Sykepleierforbund  
Hege Munthe, Norsk Fysioterapeutforbund  
Stine Nordgren Johannessen, Forskerforbundet  
Svein Roger Mandal, Det norske maskinistforbund  
Poul-Herman Bülow, Fellesordningen (Akademikerforbundet)  
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)  
Hege Bergravf Johnsen, Bibliotekarforbundet (observatør fra 01.01.17)

## **Unio Virke**

Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund, leder  
Bjørn Sævareid, Utdanningsforbundet, nestleder  
Anne-Lise Wien, Norsk Sykepleierforbund  
Kjell Magne Mørk, Norsk Sykepleierforbund  
Magnus Buflod, Norsk Sykepleierforbund  
Kjetil Mørk, Forskerforbundet (til 10.05.17)  
Andreas Christensen, Forskerforbundet (fra 10.05.17)  
Kirsti Glad, Norsk Fysioterapeutforbund  
Per Hostad, Presteforeningen  
Brit-Toril Lundt, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)  
Martin Ølander, Akademikerforbundet (observatør)  
Knut Simble, Utdanningsforbundet (observatør)  
Keith Lau Andersen, Bibliotekarforbundet (observatør)

## **Unio KA**

Kristian Mollestad, Presteforeningen, leder (fra 01.01.17)  
Leiv-Sigmund Hope, Det Norske Diakonforbund, leder (til 01.01.17), nestleder (fra 01.01.17)  
Per Hostad, Presteforeningen, nestleder (til 01.01.17)  
Randi Bergkåsa, Det Norske Diakonforbund (til 01.01.17)  
Gun Hafsaas, Utdanningsforbundet  
Anne-Lise Wien, Norsk Sykepleierforbund  
Jorunn Solgaard, Forskerforbundet (til 01.01.17)  
Bjørn Berg, Forskerforbundet (fra 01.01.17)

## Unios kommunikasjonsarbeid

### Mellomoppgjør

Mellomoppgjøret har i år blitt gjennomført uten mye vekt på kommunikasjonsarbeid. Som alle år var vi i beredskap, men store deler av arbeidet ble delegert ut i de ulike utvalgene mens Unio koordinerte. Dette ble avgjort i samråd med Kommunikasjonsutvalget.

### Arendalsuka

Arendalsuka ble i år arrangert fra 14. til 18. august. Unio hadde i år valgt bort å ha en felles Unio-stand, og satset heller på aktivitet i og rundt Unio-kafeen. Vi hadde stor aktivitet fra de fleste Unio-forbundene, og de fleste arrangementene trakk mye publikum.

Unio startet uka med å invitere til mingling og partilederdebutt på storskjerm. Dette trakk fullt hus, og forbundene var godt representert. Utover uka arrangerte Unio en egen debatt om varsling, og hadde en debatt om teknologi i helsetjenesten i samarbeid med UHR. Unio og Akademikerforbundet (Barnevernspedagogene i Akademikerforbundet, BiA) arrangerte i samarbeid en debatt om radikaliserings. Sammen med Akan arrangerte Unio debatten «Hva skjer når ansatte trår feil og mister autorisasjonen?» og et kveldsarrangement der vi lærte å mikse alkoholfrie sommerdriker.

Unio, LO, YS og Akademikerne brukte Arendalsuka som arena for å synliggjøre et tettere samarbeid om økt organisasjonsgrad. VG og Klassekampen dekket på hver sin måte at de fire hovedorganisasjonene nå går i felles front for å verve medlemmer og synliggjøre viktigheten av å være organisert.

Unio velger å være til stede under Arendalsuka av flere årsaker:

- Dette er en viktig arena for uformelle kontakter som oppstår mellom Unio og Unios forbund og statssekretærer, statsråder, andre organisasjonsfolk, journalister m.m.
- Deltakelsen bygger Unio-fellesskapet og skaper samarbeid på tvers av forbund gjennom fellesarrangement osv.

### Nytt nettmagasin

Unios kommunikasjonsarbeid har dette året ellers vært fokusert på aktiviteter knyttet til etablering av Unios nettmagasin I Front. Vi har brukt tid både i oppstartsfasen og videre i selve produksjonen av magasinet. Det brukes eksterne krefter til magasinet, men dette er en ny oppgave der kommunikasjon er involvert og engasjert. I Front skal komme ut med 6 utgaver à 16–20 sider i året.

## **Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ)**

Unio har engasjert seg sterkt i arbeidet mot svart arbeid og svart økonomi, og er fortsatt part i Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ).

Unio har valgt å legge mye av dette arbeidet til kommunikasjon med bakgrunn i at mye av aktiviteten bærer preg av kampanjer og informasjon til ulike målgrupper. Unio har tatt aktiv del i utviklingen og gjennomføringen av kampanjen «Handle hvitt», der også Unio-lederen har vært brukt i ulike sammenhenger.

I januar ble det arrangert seminar for Unios regionale SMSØ-kontakter. Tre fylker har foreløpig ikke klart å finne en person som kan sitte i de regionale SMSØ-utvalgene. Dette er uheldig da de andre partene er representert.

## **EU-kampanjen «Gode arbeidsplasser hele livet»**

Unio er part i Det europeiske arbeidsmiljøorganet EU-OSHA knutepunkt (Focal Point) i Norge. Arbeidstilsynet er koordinator i dette arbeidet. Hovedarbeidsområdet er bevissthetskampanjer som kan bedre forhold på arbeidsplassen. 2016/17-kampanjen er «Gode arbeidsplasser hele livet». I denne perioden har det vært et frokostseminar om teknologi og emosjonelle belastninger i helse- og sosialsektoren.

## **Kurs**

Kommunikasjonsfolkene i forbundene ble invitert som deltakere på kurs om filming og redigering på mobil. Kurset ble fulltallig.

## **Unios nettsider**

I perioden har det vært om lag 109 000 besøkende på siden og 358 000 sidevisninger. Unios medlemsprodukter, tariff og informasjon om medlemsforbundene har flest treff.

De tre stedene brukerne finner sakene er i hovedsak fra Google (34 prosent), direkte fra hjemmesiden (29 prosent) og fra Facebook (19 prosent). Drøyt halvparten (53 prosent) klikker seg inn via PC, deretter følger mobil (37 prosent) og nettbrett (10 prosent).

## **Vurdering**

Deler av informasjonsarbeidet er utfordrende fordi Unio ikke har et «uteapparat» som kan benyttes til aktiviteter som må skje rundt om i landet. Equal Pay Day er et eksempel på aktivitet der vi er avhengig av at forbundene stiller sine fylkes-/regionsapparat til rådighet. Vi ser også en utfordring i at forbundene ikke alltid og i like stor grad bidrar til å spre informasjon fra Unio ut til sine medlemmer. I Front har en langt større potensiell målgruppe blant Unio-forbundenes 350 000 medlemmer enn det vi til nå har klart å nå ut til.

## **Publikasjoner**

Følgende publikasjoner er produsert i perioden:

- Unios melding for 2015–2016
- Kontaktinformasjon for styre, forhandlingsutvalg, sekretariat og medlemsforbund fra 2017

## **Unios notatserie**

Nr. 1/2017: Unios innspill til regjeringen Solberg i forkant av 2018-budsjettet

Nr. 2/2017: Ny nedgang for alderspensjonistene

Nr. 3/2017: Trygdedrøftingene 2017

Nr. 4/2017: Unios kommentarer til regjeringens forslag til Revidert budsjett 2017 og  
Kommuneproposisjonen 2018

## **KAPITTEL 1: ARBEIDSLIV**

**Unios hovedmål er å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, sikre faglig autonomi og innflytelse, full sysselsetting, jobbsikkerhet, likelønn og økonomisk og sosial trygghet.**

### **Mellomoppgjøret 2017 – og andre aktiviteter i tariffområdene**

19. og 20. januar ble det tradisjonelle tariffseminaret gjennomført, og forhandlingsutvalgene avholdt egne opplegg i januar/februar som forberedelser til mellomoppgjøret.

Årets mellomoppgjør ble gjennomført i et valg-år, og i en økonomisk situasjon der de fleste har hatt positive forventninger om utviklingen på kort og mellomlang sikt.

Frontfagets oppgjør endte med en beregnet norm på 2,4 %. Med anslag i teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) om prisvekst på om lag 2 %, la dette grunnlaget for en reallønnsvekst fra 2016 til 2017 i gjennomsnitt.

I forkant var det størst usikkerhet om oppgjøret i staten med egen avtale for Akademikerne og systemmessige utfordringer, samt i Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon for Den norske kirke etter overgangen fra staten. Begge oppgjør endte imidlertid med anbefalte forhandlingsforslag. Det samme gjaldt alle de øvrige store oppgjørene for Unio-felleskapet.

I hovedsak må mellomoppgjøret 2017 sies å ha vært et greit forhandlingsår for Unio, ut fra de forutsetninger og rammebetingelser nevnt over.

Utover høsten/vinteren 2017–18 blir en hovedutfordring å få etablert og startet en konstruktiv prosess med Arbeids- og sosialdepartementet mfl., med sikte på en bedre tilpasset offentlig tjenstepensjon og AFP til endret («ny») folketrygd.

I det følgende redegjøres det nærmere for det tariffrelaterte arbeidet i de ulike forhandlingsutvalgene i meldingsperioden.

## **Unio stat**

### **Mellomoppgjøret 2017**

Torsdag 30. mars møttes partene i Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) for å utveksle krav til mellomoppgjøret 2017 i staten.

I perioden fram til 29. april ble det ført forhandlinger. En arbeidsgruppe ble nedsatt blant annet for å se på reduksjon i antall stillingskoder.

Til tross for at det var et mellomoppgjør, hadde partene åpnet for at det også kunne forhandles om lønnssystemet.

29. april ble det enighet mellom alle parter.



## Unios krav

Gjennom flere år har modernisert lønssystem stått på partenes agenda. For Unio har viktige forutsetninger med dette arbeidet vært at man finner løsninger som:

- gir et lønnsnivå som er konkurransedyktig og rekrutterende for den kompetansen som etterspørres
- ivaretar en god lønnsutvikling for utdanningsgruppene
- gir faglige karriereveier med lønsmessig uttelling
- viderefører en lønnstabell
- sikrer partene muligheten til å foreta selektive tiltak på ulike nivå
- sikrer likeverdige parter på de ulike nivå
- har gode tvisteløsningsmekanismer som er reelle
- står seg over tid

Og videre:

- 2016 medførte en reallønnsnedgang for ansatte i staten. For mellomoppgjøret krevde derfor Unio reallønnsvekst.
- Unio la til grunn at lønnsveksten for de to avtalene i staten skal være lik i hovedtariffperioden.

## Resultat 2017

Den økonomiske rammen for oppgjøret er rundt 2,4 %. Denne er fordelt på følgende måte:

- Hovedlønnstabellen pr. 1. mai

Det generelle tillegget gis som et likt prosentvis tillegg på 0,33 % på alle trinn i hovedlønnstabellen.

- Avsetning til lokale forhandlinger pr. 1. juli

Det er satt av 0,8 % av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli 2017. Det er ikke lagt andre føringer for disse forhandlingene enn de som finnes i HTA. Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2017.

- Lønnstrinnene i lønnsramme 02, 03 og 04 ble løftet med ett lønnstrinn.
- Lønns- og forhandlingssystemet

Det ble videreført et mandat for et partssammensatt utvalg som skal jobbe med eventuelle endringer i lønns- og forhandlingssystemet. Blant annet skal det i arbeidet legges vekt på utdanning og kompetanse.

- Endringer i lønnsplanheftet

Stillingskoder som ikke lenger er i bruk ble fjernet og lønnsramme 26 og 45 slettes fordi det ikke lenger er stillingskoder som benytter disse.

## Vurdering

Resultatet var som forventet, i tråd med Unios krav. Det ble en god fordeling mellom sentral og lokal pott, og hvor den sentrale delen ble gitt som et prosentvis generelt tillegg. Unio var fornøyd med profilen.

## **Andre aktiviteter**

### **Særavtaler**

Ved utgangen av 2017 vil mange særavtaler mellom KMD og hovedsammenslutningene utløpe. Reforhandling av de sentrale særavtalene vil starte i november og pågå fram mot årsskiftet.

Fleksitidsavtalen har vært forhandlet gjennom året. Unio, YS Stat og Akademikerne ble enige med KMD om ny avtale fra 1. januar 2018. LO Stat har ikke kommet til enighet med KMD. Det er derfor uvisst hvordan dette vil bli håndtert når dagens avtale løper ut 31. desember.

### **Statens lønnsutvalg**

Statens lønnsutvalg har behandlet 12 saker i perioden.

### **Dispensasjoner fra arbeidstidsbestemmelsene**

I meldingsperioden er det inngått en rekke dispensasjoner som er knyttet opp mot § 10.12, 4. ledd i arbeidsmiljøloven og § 7.8 i Hovedtariffavtalen i staten.

## **Unio kommune**

### **Mellomtariffoppgjøret 2017 Unio kommune**

Mellomoppgjøret startet formelt med åpningsmøte 27. april 2017 og ble avsluttet samme dag med enighet mellom Unio og KS om et anbefalt forslag. Det var utstrakt dialog mellom partene i forkant av de formelle forhandlingene.

Ved svarfristens utløp 1. juni 2017 hadde alle Unios forbund svart ja til det foreliggende forslaget.

### **Unios krav**

Unio hadde følgende økonomiske krav:

- at en økonomisk ramme for oppgjøret ble basert på mellomårsklausulen
- at virkningsdato for sentrale lønnstillegg og avsetninger til lokale forhandlinger som er avtalt for mellomoppgjøret 2017 fremskyndes
- at pensjonistlønn reguleres i tråd med statens satser

Unio krevde også at oppgjøret måtte videreføre profilen og fordelingen av lønnstillegg mellom lønnsgrupper og stillingsgrupper som ble avtalt ved hovedtariffoppgjøret i 2016, og det ble understreket at den nye strukturen som ble innført i hovedtariffoppgjøret 2016 var av avgjørende betydning for Unio.

## **Resultat**

Årets tariffoppgjør i kommunesektoren fikk en ramme på om lag 2,4 %.

I hovedtariffoppgjøret 2016 ble det avtalt økonomi for 2017: sentrale tillegg med virkning fra 1. august 2017 og avsetninger av midler til lokale forhandlinger med virkning fra 1. september 2017. I mellomoppgjøret ble de allerede avtalte tilleggene fremskyndet. Sentrale tillegg fikk virkningsdato 1. juli 2017 og avsetning av midler til lokale forhandlinger på 0,9 % fikk virkningsdato 1. august 2017.

Etter årets mellomoppgjør er strukturendringene innført i hovedtariffoppgjøret 2016 ferdig innfaset. Dette gjelder blant annet harmonisering av stillingsgrupper, 16-års ansiennitetstrinn for alle stillingsgrupper og oppdeling av stillingsgrupper i gruppe 1 og gruppe 2.

## **Vurdering**

Resultatet i mellomoppgjøret i kommunesektoren var, gitt den økonomiske ramma, i tråd med Unios krav. Unio er dermed tilfreds med resultatet.

Kommunesektoren har imidlertid store og vedvarende problemer med å skaffe seg arbeidskraft med nok og riktig kompetanse. For å rekruttere og beholde medarbeidere med høgskole- og universitetsutdanning, må arbeidet for høyere lønnsmessig verdsetting av utdanning fortsette.

## **KS Bedrift – Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter**

Unio forhandlet også hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter med KS Bedrift. Det ble ført forhandlinger 4. mai 2017 og partene kom til enighet om et resultat med ramme i tråd med frontfaget og kommuneoppgjøret.

## **Hovedavtaleforhandlinger**

Unios forbund og KS har sagt opp Hovedavtalen til utløp 31. desember 2017. Hovedavtaleforhandlingene er planlagt avholdt mot slutten av året 2017.

## **Sentrale generelle særavtaler**

De fire eksisterende sentrale generelle særavtalene (SGS) i KS-området ble reforhandlet mellom november 2016 og februar 2017: SGS 1001 Reiseregulativet, SGS 1002 Arbeidstøy og musikkinstrumenter, SGS 1010 Reise med pasient/klient/bruker/elev og SGS 1020 OU-midler.

I september og oktober 2017 forhandlet partene i kommunal sektor frem en ny sentral, generell særavtale om avlastere og avlastnings-/besøkshjem. Særavtalen fikk navnet SGS 1030 Avlastere og regulerer uttømmende lønns- og arbeidsforhold for de berørte gruppene. Avlastere har tidligere blitt ansett som selvstendige arbeidstakere men får etter forskrift om arbeidstid for avlastere (FOR-2017-06-25-1052) og SGS 1030 nå regulert arbeid som arbeidstakere. SGS 1030 gjøres gjeldende fra 1.7.2017 til 31.12.2018.

## **Partssammensatte grupper**

To partssammensatte grupper ble nedsatt i forbindelse med reforhandlingen av sentrale generelle særavtaler: SGS 1001 Reiseregulativet med frist 1. oktober 2018 og SGS 1020 OU-avtalen med frist 1. oktober 2017.

## **Unio Oslo kommune**

### **Mellomoppgjøret 2017**

Lønnsoppgjøret 2017 i Oslo kommune startet 25. april og forhandlingene ble avsluttet med enighet 28. april.

### **Krav**

For at Oslo kommune skal vinne kampen om de beste arbeidstakerne og for å rekruttere og beholde høyt kvalifiserte høyskole- og universitetsutdannede, hadde Unio følgende økonomiske krav inn i forhandlingene:

- Et generelt prosentvis tillegg på 2,3 % på Oslo kommunes lønnstabell pr. 1. mai 2017.

### **Resultat**

Det gis et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 2,15 %, minimum kroner 9 000 med virkning fra 1.5.2017.

### **Vurdering**

Innen en begrenset økonomisk ramme, er Unio tilfreds med profilen på det generelle tillegget som ble gitt i årets mellomoppgjør.

### **Andre aktiviteter**

I meldingsperioden har det gjennom forhandlingsutvalget vært arbeidet med en rekke saker. Her nevnes:

- Partene i Oslo kommune har jevnlig møter i kontaktutvalget og med Oslo kommune (PIO-møter) hvor det er gjensidig informasjon og drøftinger.
- Unio er representert i flere omorganiseringsprosjekter i Oslo kommune.
- Partene i Oslo kommune har et koordinerende ansvar for rapporter og mål rundt IA-avtalen i Oslo kommune.

## **Unio Spekter**

### **Mellomoppgjøret 2017**

I tråd med forhandlingsmodellen i Spekter-området, forhandles det først på nasjonalt nivå (A-nivå) om overenskomstens generelle del mellom Spekter og den enkelte hovedorganisasjon. Denne delen er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde og forplikter arbeidsgiver og hovedorganisasjonens medlemmer. Deretter forhandles overenskomstens spesielle del (B-delen) mellom de enkelte virksomheter og hovedorganisasjonens forbund eller forhandlingsgrupper.

De innledende sentrale forhandlingene startet i år den 4 april. Her ble en enig om datoer for det videre forhandlingsløpet.

### **Forhandlingsområde 10 Helseforetakene**

For forhandlingsområde 10 Helseforetakene ble det enighet i de sentrale forbundsvisе forhandlingene (A2) mellom Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet og disse forhandlingene ble avsluttet 8. juni.

### **Spekter område 4 (Lovisenberg)**

Lovisenberg Diakonale Sykehus er plassert i overenskomstområde 4, men modellen for spesialistforhandlingene følges. Forhandlingsløpet gikk således parallelt med forhandlingene i overenskomstområde 10.

### **Spekter område 1–9 (unntatt område 4)**

Forhandlingene i virksomhetene startet rett etter 4. april og ble avsluttet uten mekling i juni.

### **Overenskomstopprettelse for nye medlemmer**

Spekter får jevnlig nye medlemmer. For disse nye medlemmene skal det utarbeides overenskomst på virksomhetsnivå for de enkelte forbund. Dette er ofte ressurskrevende og disse forhandlingene kan ta lang tid.

I 2017 var det spesielt overenskomstopprettelse for Akasia Barnehage og Landsforeningen for hjerte og lungesyke (LHL) som har vært krevende.

Utdanningsforbundet har sammen med andre forbund i andre hovedsammensutninger i lang tid arbeidet med å utarbeide overenskomst med Akasia Barnehage. Etter at det ikke ble oppnådd enighet i forhandlingene gikk saken til mekling.

I mekling konstaterte mekler den 5. mai at partene sto så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge frem en skisse. Det ble derfor konflikt i dette området fra 6. mai.

Alle parter på arbeidstakersiden i Akasia-konsernet sto sammen i mekling og gikk i konflikt, dvs. LO Stat / Fagforbundet, Unio/Utdanningsforbundet, YS Spekter / Delta og Lederne.

I hovedsak skyldtes streiken pensjon. I tillegg var det flere uløste spørsmål om blant annet lønnsoppgjør/-system i 2016, sykkelønn og styreres lønns- og arbeidsvilkår.

Konflikten varte til 6. juni. Det ble enighet om en ytelsesordning for pensjon som er lik for kvinner og menn som varer livet ut og er forutsigbar.

I LHL ble det heller ikke oppnådd enighet i forhandlingene om opprettelse av overenskomst, og mekling ble gjennomført. I Unio var flere forbund involvert i å utarbeide overenskomst. Her var også pensjon et viktig element i uenigheten. Meklingen ble avsluttet 31. januar med enighet for Unio. Ny innskuddspensjonsordning ble her resultatet.

## **Vurdering**

Forhandlingsmodellen i Spekter avviker fra de andre forhandlingsmodellene i offentlig sektor. I tillegg truer medlemmer i Spekter som kommer fra andre tariffområder ofte etablerte rettigheter. Dette gjelder spesielt pensjon.

## **Unio Virke**

### **Mellomoppgjøret 2017**

Virke, HUK-området, har lang tradisjon for å følge resultatet av tariffoppgjørene i offentlig sektor. I tariffområdet er det syv overenskomster hvor ett eller flere Unio-forbund er part.

Overenskomstene er: Landsoverenskomst for utdanning, barnehager, helse og sosiale tjenester, høgskoler, virksomheter, museer og andre kulturinstitusjoner og spesialisthelsetjenesten.

Unio-forbundene og Virke møtte 13. juni 2017 til forhandlinger av landsoverenskomstene for: helse og sosiale tjenester, utdanning, barnehage, museer, spesialhelsetjenesten, høyskoler og virksomheter (§ 26 og 27). Partene kom til enighet 13. juni om et anbefalt forslag.

## **Resultat**

Det økonomiske resultatet var på linje med resultatene i stat og kommune. Partene var videre enige om endringer og tilpasninger av overenskomstteksten i tråd med resultatet i de sammenlignbare tariffområdene.

Alle overenskomstene med samtlige forbund ble anbefalt og akseptert.

## **Unio KA (Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon)**

### **Mellomoppgjøret 2015**

På bakgrunn av virksomhetsoverdragelsen var nå ansatte i den norske kirke en del av Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon. Det var i år to separate forhandlinger med KA. Den ene var forhandlinger for rettssubjektet Den norske kirke, det andre var de opprinnelige medlemmene i KA (dvs. fellestrådene med flere).

### **Fellestrådene med flere**

Forhandlingene ble avsluttet 20. juni med forhandlingsløsning.

### **Krav**

Innenfor dette området har det vært vanlig å se til resultatet i KS-området når en skal utarbeide krav. I mellomoppgjøret sto alle organisasjonene på arbeidstakersiden samlet i kravet om endring av virkningstidspunktet på tilleggene som ble avtalt i hovedoppgjøret.

### **Resultat**

Under hovedoppgjøret i fjor ble det også avtalt tillegg for 2017. Innenfor en knapp ramme var det ikke rom for ytterligere tillegg eller endring av virkningstidspunkt. Det som ble avtalt i 2017 var et tillegg til alle per 1. august, samt at det ble avsatt 0,9 % av lønnsmassen til lokale forhandlinger.

### **Rettssubjektet Den norske kirke**

Forhandlingene startet den 22. juni og avsluttet 23. juni med forhandlingsløsning.

### **Krav**

Det gis et generelt lønnstillegg på 1,5 % av den enkeltes grunnlønn pr 1.5.2017 samt at det avsettes X,X % til lokale forhandlinger pr. 1.8. 2017. Også her sto alle organisasjonene på arbeidstakersiden samlet i kravet.

### **Resultat**

Det ble gitt et tillegg til alle arbeidstakere i kapittel 4 på 1,09 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2017. Virkningsdato er 1.5.2017.

Det ble avsatt midler til lokale forhandlinger på 0,9 % pr. 1.11.2017 .

## Vurdering

Unio er fornøyd med at en kom frem til en forhandlingsløsning med et resultat på linje med de andre områdene i offentlig sektor i disse to forhandlingene. I forhandlingene for ansatte i rettssubjektet den norske kirke er det positivt at resultatet ga høyere tillegg enn hva denne gruppen hadde fått hvis de fremdeles var i det statlige tariffområdet.

## Ny hovedtariffavtale for organisasjonsmedlemmer i KS

I april 2017 inngikk partene i KA en ny hovedtariffavtale for medlemmer av KA som ikke er organer i Den norske kirke. Årsaken til dette er at disse virksomhetene ikke kan ha offentlig tjenstepensjon lik resten av virksomhetene under KA, som rettssubjektet Den norske kirke, fellesrådene mfl.

For å sikre ansatte også i disse virksomhetene en tjenstepensjon, inngikk partene en avtale om en pensjonsordning i henhold til Lov om tjenstepensjon. Ordningen er svært lik den hybridpensjonsordningen som er innført i Virke.

Det årlige innskuddet er på til sammen 7 % av pensjonsgrunlaget, hvorav 5 % dekkes av arbeidsgiver og 2 % av arbeidstaker. Ordningen er kjønnsnøytral og gir en livsvarig utbetaling.

Videre innebærer den en AFP-ordning gjennom tilknytning til Fellesordningen for AFP.

## Annet

Fleire organisasjoner i Unio opplever større mobilitet blant arbeidsgivere i privat sektor. Det forhold at virksomheter bytter arbeidsgiverorganisasjon eller går ut av en arbeidsgiverorganisasjon er i seg selv ikke problematisk, men et utslag av organisasjonsfriheten. I praksis ser vi likevel at det er vanskelig å opprettholde etablerte lønns- og arbeidsvilkår for Unio-forbundenes medlemmer når arbeidsgivere velger å bryte ut av det etablerte partsforholdet.

Begrepet tariffhopping knyttes gjerne til at en arbeidsgiver skifter tilknytning, med den konsekvens at tariffavtaler og tariffsystem endres. Skifte av arbeidsgiverorganisasjon kan imidlertid ha stor betydning for arbeidstakerorganisasjonenes kollektive forhandlingsposisjon ved at tariffavtaler og tariffsystem endres, noe som igjen får stor betydning for medlemmenes lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår.

Relevante eksempler på utfordringer ved tariffhopping i 2017 er Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbunds streiker for å opprettholde lønns- og arbeidsvilkår for sine medlemmer i Skagerak Internasjonal School og Kreftforeningen, etter at arbeidsgiver meldte seg inn i Abelia i NHO.

NHO og Kreftforeningen ble ikke enige med Norsk Sykepleierforbund (NSF) om en tariffavtale, og NSF gikk ut i streik 19. mai 2017. Etter vel 4 md. i streik, ble NSF og NHO Abelia enige om en tariffavtale for sykepleierne.

«Det var viktig for oss at sykepleierne i Kreftforeningen skulle få beholde sine lønns- og arbeidsvilkår etter overgangen til NHO. Dette har vi fått til. Vi har sikret våre medlemmer streikerett på avtalen og minstelønnsseter som følger bransjenivået for sykepleiere. Resultatet sender et tydelig signal til



arbeidsgivere som vurderer å svekke de ansattes vilkår», uttalte forbundsleder i NSF, Eli Gunhild By, etter at streiken var over.

Utdanningsforbundets medlemmer ved Skagerak International School i Sandefjord gikk til streik i april etter at forhandlinger om en tariffavtale for undervisningspersonalet ved skolen og mekling ikke førte fram. Skolen er medlem av NHO/Abelia og partene har i flere omganger forsøkt å få på plass en landsdekkende avtale for skoler som er godkjent etter friskoleloven.

Streiken ble avsluttet etter to uker ved at det ble inngått en landsdekkende tariffavtale mellom NHO/Abelia og Utdanningsforbundet, og tilhørende særavtaler mellom Utdanningsforbundet og skolen som sikrer de rettigheter som man ikke har fått nedfelt i selve tariffavtalen. Tariffavtalen vil etter hvert også kunne være aktuell for andre private skoler som er organisert i Abelia.

## Arbeidslivspolitik

### Arbeidslivet

Unio har i løpet av 2017 vært en offensiv bidragsyter i norsk arbeidslivspolitik. Vårt arbeid for et sterkere varslervern i arbeidslivet, etablering av ny lov for statens ansatte, å slå tilbake press fra regjeringen på arbeidstidsbestemmelsene og kampen mot arbeidslivskriminalitet og utenforskap, er eksempler på at det er mulig å få gjennomslag for vår arbeidslivspolitik basert på Unio-fellesskapets verdier.

### Varsling i arbeidslivet

Unio har i 2017 vært en pådriver for å styrke varslervernet i arbeidslivet. Vårt syn er at gode og reelle muligheter til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen er et vesentlig trekk ved et godt arbeidsmiljø og en sunn bedriftskultur.

Etter initiativ fra Unio, ble det i statsråd 11. november 2016 oppnevnt et ekspertutvalg som skal gjennomgå og vurdere varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og praktiseringen av disse. Utvalget er satt sammen av fagpersoner innen juss, organisasjonspsykologi, presse og media – og som har praktisk erfaring med å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Unio er representert i utvalget. Utvalget skal levere sin innstilling innen 1. mars 2018 i form av en offentlig utredning (NOU).

Det er mange eksempler på at varsling har vært avgjørende for at lovbrudd, korrupsjon og andre uakseptable forhold har blitt avdekket. På samme tid viser erfaringer fra varslingssaker, også i den senere tid, at det å varsle kan være en belastning for den som varslar. Unio mener det derfor er viktig at varslere har et tilstrekkelig rettslig vern. Evalueringer viser at mange arbeidstakere opplever formelle og uformelle begrensninger i retten til å varsle. Behovet for bevisstgjøring og holdningsendring til varsling i arbeidslivet er derfor også viktig.

Styret i Unio har nedsatt en arbeidsgruppe med representanter fra forbundene og sekretariatet som skal følge utviklingen av varslingsbestemmelsene i 2017 og 2018. Arbeidsgruppen skal være premissleverandør inn mot den regjeringsoppnevnte ekspertgruppen.

For å styrke varslervernet ytterligere, ble arbeidsmiljølovens regler om varsling endret med virkning fra 1. juli 2017. Det er nå innført en plikt for alle arbeidsgivere med minst fem ansatte å utarbeide varslingsrutiner for intern varsling til arbeidsgiver. Videre pålegges offentlige myndigheter taushetsplikt om arbeidstakers identitet ved varsling til offentlige myndigheter og varslingsvernet utvides slik at også innleide arbeidstakere omfattes.

Varslingsreglene gir arbeidstaker rett til å varsle om “kritikkverdige forhold” hos arbeidsgiver. Ved varsling om slike forhold, er arbeidstaker vernet mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver. Varslingsvernet utvides ved at innleide arbeidstakere, for eksempel innleide arbeidstakere fra bemanningsbyrå, gis varslingsvern ved varsling om kritikkverdige forhold hos innleiebedriften. Tidligere var bare arbeidstakere ansatt hos arbeidsgiver vernet av bestemmelsene. Den innleide var derfor tidligere bare vernet ved varsling om forhold hos utleier, der vedkommende var ansatt.

Unio har deltatt i høringsprosessen og støtter de endringer som er gjennomført.

## Arbeidstid

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) sendte «NOU 2016: 1 – Arbeidstidsutvalget – Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet» ut på høring i midten av januar, med frist for innspill til juni 2016. Utvalget gjennomgikk dagens arbeidstidsregulering og pekte på at det kan være behov for enkelte endringer i dagens arbeidstidsregulering. En gruppe på tre–fire av de totalt elleve medlemmene i utvalget tok dissens om forslag som gjelder blant annet turnus- og skiftordninger og delvis uavhengig stilling.

Unio var i sin høringsuttalelse kritisk til at flertallet i arbeidstidsutvalget brukte en stor del av utvalgsrapporten til ensidig å fokusere på, det de mener er, arbeidstidsutfordringer i helse- og omsorgssektoren. Vi mente at forslagene fra utvalget manglet visjoner for fremtiden og ikke utnytter potensialet som ligger i den norske samarbeidsmodellen, og begrenser fokus til kortsiktige påståtte behov for virksomhetene i enkelte bransjer. Vi mener det er nettopp i nært samarbeid og ansvarlig dialog med partene at visjonene for et fremtidsrettet og effektivt arbeidstidsregime best kan utvikles.

Som en følge av arbeidstidsutvalgets NOU, vedtok Stortinget 1. juni 2017 nye regler om arbeidstid. Lovendringen innebærer at arbeidstakers adgang til å utføre arbeid i tidsrommet kl. 21 til 23 (nattarbeid) utvides. I statsråd 16. juni 2017 ble det vedtatt at endringene trådte i kraft 1. juli i år.

Nattarbeid er som utgangspunkt forbudt etter arbeidsmiljøloven. Nattarbeid er definert som arbeid mellom kl. 21 og kl. 6. Slikt arbeid er likevel tillatt, dersom “arbeidets art gjør det nødvendig”.

Reglene videreføres også etter lovendringen, men det åpnes opp for at arbeidstaker og arbeidsgiver skriftlig kan avtale at arbeidstaker på eget initiativ kan utføre arbeid mellom kl. 21 og kl. 23. Kravet om at arbeidets art gjør arbeidet nødvendig, må ikke være oppfylt i slike tilfeller. Selv om det foreligger en avtale, kan ikke arbeidsgiver pålegge arbeidstaker slikt arbeid – dette kan bare skje etter arbeidstakers ønske. Arbeidsgiver kan nekte arbeidstaker å utføre slikt arbeid. Formålet med bestemmelsen er å gi bedre muligheter til fleksible arbeidsdager, uten at arbeidstaker skal arbeide mer eller hvile mindre. Arbeid som utføres etter klokken 21, må være innenfor grensen for tillatt daglig arbeidstid. Arbeid utover avtalt arbeidstid vil fortsatt være overtid.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om hviletid er ikke endret. Som utgangspunkt er det krav om at arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer mellom to hovedarbeidsperioder og en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager. For å overholde bestemmelsen om 11 timers daglig hvile, må en arbeidstaker som har arbeidet i tidsrommet kl. 21–23 forlenge oppstart av arbeidsdagen nestes dag, for eksempel slik at en arbeidstaker som avsluttet arbeidet kl. 23, ikke kan arbeide før kl. 10 påfølgende dag. For virksomhet som er bundet av tariffavtale, er det adgang til å avtale hviletidsordninger som er noe annerledes med de tillitsvalgte.

Som en følge av arbeidstidsutvalgets NOU, opprettet statsråden i november 2016 to partssammensatte arbeidsgrupper som skal vurdere arbeidstidsregler for skift- og turnusarbeid og reglen om særlig uavhengig stilling i arbeidsmiljøloven. Unio er representert i arbeidsgruppene som skal overlevere en rapport fra

arbeidet innen utgangen av desember 2017. Departementet viser blant annet til at det har vært utfordringer knyttet til avtaler om skift- og turnusarbeid i lang tid. Det er derfor ønskelig at arbeidsgruppen nå utarbeider konkrete forslag til løsninger som regjeringen kan ta med i sin videre vurdering av hvordan utfordringene bør løses.

## **Ny lov om statens ansatte**

Stortinget vedtok ny lov om statens ansatte den 15. juni 2017 (statsansatteloven). Loven erstattet lov om statens tjenestemenn m.m. og trådte i kraft 1. juli 2017. Den nye statsansatteloven skal sikre ivaretagelse av tilliten til statsforvaltningen. Loven er søkt harmonisert med stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven. Men selv om loven på en rekke punkter harmoniseres med arbeidsmiljøloven, innebærer den også en tilpasning til statens særpreg i form av strengere prosedyrekrav og sterkere rettigheter for ansatte enn i arbeidslivet for øvrig, blant annet med en lovfesting av kvalifikasjonsprinsippet, kollegiale organ både ved ansettelse og oppsigelse samt klageadgang og fortrinnsrett til ny ansettelse i hele statsforvaltningen. Dette innebærer at ansatte i staten fortsatt vil ha en sterkere rettslig stilling enn ansatte i privat sektor.

Det er henvist i forarbeidene til at statens særpreg ikke skal innebære en videre adgang til midlertidige ansettelser eller oppsigelse i staten enn i arbeidslivet for øvrig. Det legges imidlertid til grunn at staten i likhet med andre virksomheter kan ha et legitimt behov for midlertidige ansettelser, samt å gå til oppsigelse, og at dette også skal tas hensyn til i avveiningen av interesser mellom virksomhetens behov og den enkelte ansattes interesser.

I tilknytning til beslutningen om innstramming i regelverket for midlertidig ansettelse gjennom statsansatteloven, har Stortinget bedt regjeringen evaluere effekten av nye regler for midlertidige ansettelser i staten etter to års virketid. Dette resultatet skal drøftes med hovedsammenslutningene i staten, og legges frem for Stortinget på egnet måte. Dette utspillet fra Stortinget kom som en direkte følge av et felles skriftlig innspill fra Unio, YS og Akademikerne i høringsprosessen på Stortinget.

Bakgrunnen for den nye loven var Tjenestemannsutvalgets rapport til kommunal- og moderniseringsministeren den 18. desember 2015. Innstillingen fra det partssammensatte utvalget var enstemmig, og forslagene utgjorde en skjør balanse mellom interessene til partene. Vi mente at innstillingen ville gi grunnlag for å innføre en ny lov som det kunne være bred oppslutning om, og som vil kunne stå seg over tid. I den påfølgende høringsprosess svekket departementet innstillingen fra Tjenestemannsloveutvalget, og vi mente at balansen som var til stede i lovutvalgets innstilling var borte.

## **Aldersgrenseutvalget**

Unio deltok med en representant i det regjeringsoppnevnte aldersgrenseutvalget som Arbeids- og sosialdepartementet (ANS) satte ned høsten 2015. Utvalget skulle vurdere tilpasninger i arbeidslivet med sikte på å kunne ytterligere heve eller fjerne aldersgrensen i arbeidsmiljøloven. Aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ble 1. juli 2015 endret fra 70 til 72 år. Dette gir arbeidsgivere adgang til å avslutte et arbeidsforhold på grunn av alder når arbeidstaker fyller 72 år.

Aldersgrenseutvalget leverte sin rapport «Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger» til arbeids- og sosialministeren 1. desember 2016. Et samlet utvalg støttet regjeringens intensjon om å få flere eldre i arbeidslivet. Men utvalget har hatt ulike oppfatninger av hvordan målet skal nås. Utvalget foreslo ingen konkrete lovendringer, men drøfter ulike endringsmuligheter og hensyn som gjør seg gjeldende dersom aldersgrensen heves eller fjernes.

Utvalget har blant annet sett på de særlige rettighetene seniorer har til ekstra ferieuke og redusert arbeidstid, men har også vurdert behovet for andre endringer i arbeidsforholdet dersom aldersgrensen skal økes ytterligere. Det er i utvalget ulikt syn på behovet for tilpasninger i regelverket dersom aldersgrensen skal heves. Utvalget er ikke blitt bedt om å ta standpunkt til hvorvidt aldersgrensen for opphør av stillingsvernet i arbeidsmiljøloven skal heves ytterligere eller ikke. Utvalget har likevel valgt å uttale seg om dette. Flertallet i utvalget utelukket ikke at det på lang sikt kan bli aktuelt med ytterligere heving av aldersgrensen, men mener dette ikke er veien å gå nå. Flertallet viser blant annet til at det er naturlig å høste erfaring med endringen i arbeidsmiljøloven som trådte i kraft 1. juli 2015 der den generelle aldersgrensen ble hevet fra 70 til 72 år. En heving av aldersgrensen fra dagens 72 år til 75 år, vil kunne virke mot sin hensikt. Flere virksomheter vil innføre bedriftsintern aldersgrense på 70 år, med det resultatet at de ansatte ikke engang når dagens aldersgrense på 72 år.

I rapporten viser flertallet til at aldersgrensen på 72 år allerede er høy i europeisk sammenheng. Videre at dagens grense ikke er til hinder for arbeid utover 72 år hvis dette er ønskelig for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Aldersgrensen gir en fleksibilitet som tar hensyn til individuelle forskjeller, og innebærer ingen automatisk avslutning av arbeidsforholdet.

I forbindelse med den påfølgende høringsprosess har Unio, i likhet med flertallet i utvalget, ment at utfordringen ikke er å få noen få til å jobbe etter 72 år, men å få flere til å jobbe lengre opp i 60-årene. Det som blir viktig framover, er å tilrettelegge for yngre seniorer slik at de blir værende i arbeid. Da må vi bli bedre på å organisere arbeidsdagen. Ekstra ferieuke, rett til redusert arbeidstid og tilrettelegging av arbeidsoppgaver vil være sentrale elementer.

### **Tilknytningsformer i arbeidslivet**

Det er bred politisk enighet om at faste ansettelse skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Både internasjonalt og nasjonalt er det imidlertid økende oppmerksomhet om utviklingen i bruk av ulike tilknytningsformer. Lovverket gir en viss adgang til løsere tilknytning, for eksempel ved midlertidig ansettelse og innleie. Gjennom regjeringens arbeid har det vært et økt fokus på utviklingstrekk rundt ulike former for tilknytninger i arbeidslivet. I Norge har man blant annet diskutert tilkallingsavtaler og avtaler om "fast ansettelse uten garantilønn", og bruk av selvstendige oppdragstakere og underleverandører. En ser også at endring av selskapsorganisering kan få betydning for arbeidstakers tilknytning.

Unio har vært skeptisk til tilknytningsformer som undergraver hovedregelen om fast ansettelse, og som legger press på lønns- og arbeidsvilkår. Men vi erkjenner samtidig at vi må forholde oss til den framvoksende delingsøkonomien, som medfører nye typer etableringsformer hvor de tradisjonelle tilknytningsformene

til arbeidslivet ikke alltid passer. Unio deltar aktivt i regjeringens arbeid med ulike kartlegginger og kunnskapsprosjekter om tilknytningsformer i arbeidslivet.

### **Kontaktutvalget i NAV og Arbeidstilsynets råd og STAMIs fagråd**

Unio har gjennom kontaktutvalget i NAV, Arbeidstilsynets råd og STAMIs fagråd vært med på å påvirke på viktige arenaer i arbeidslivet. Arbeidslivskriminalitet, organisering av NAV, tilsynsvirksomhet og STAMITID er noen viktige temaer som har vært drøftet i 2017.

### **Inkluderende arbeidsliv**

Gjennom IA-avtalen 2014–2018 har Unio forpliktet seg til et bredt engasjement for å gjøre det norske arbeidslivet mer inkluderende. Vi deltar gjennom den nasjonale oppfølgingsgruppen for IA-avtalen og den underliggende arbeidsgruppen for forebyggende arbeidsmiljø på flere arenaer for å fremme et inkluderende arbeidsliv. Unio arrangerte våren 2017, sammen med YS, et seminar for våre hovedorganisasjoners representanter i de regionale IA-rådene. I november 2017 ble det avholdt en nasjonal IA-rådssamling for alle IA-rådene.

Unio arrangerte i november 2017 for femte gang vår årlige verneombudskonferanse, «VOK 2017». Konferansen var som alltid populær, og det deltok 150 verneombud og hovedverneombud fra hele landet. I tillegg til foredrag og gruppearbeid knyttet til verneombudenes arbeidsoppgaver og rolle, delte Unio for første gang ut prisen Årets verneombud, noe som etter planen skal bli en årlig begivenhet.

### **NAV**

Unio har i perioden hatt to sentralt hovedtillitsvalgte på virksomhetsnivå. I tillegg til vanlige medbestemmelsesmøter (MBA) og møter i AMU, har de deltatt i ulike partssammensatte arbeidsgrupper, referansegrupper, styringsgrupper samt diverse arbeidsmøter og strategisk arbeid gjennom hele perioden. I tillegg har Unio tillitsvalgte både på drifts- og arbeidsplassnivå.

Det har i denne perioden vært stor oppmerksomhet rundt flere store saker i NAV.

Økt kompetansekrav og en lærende organisasjon: NAV går inn i ei tid der kompetansekravene øker betraktelig. Hvordan etaten kan møte denne utfordringen har vært et sentralt spørsmål i løpet av året. Her har det vært viktig å utvikle et enda tettere samarbeid med universiteter og høyskoler om forskning om hva som virker samt å videreutdanne ansatte innen ulike fagområder.

**Regional struktur:** Forslaget om ny regional struktur i NAV ble sendt ut på høring både internt og eksternt. Som bakgrunn for Unios høringssvar ble det innhentet innspill fra tillitsvalgte/medlemmer på alle nivå i etaten. Anbefalinger om lokalisering av regionkontorene ble gjort av arbeids- og velferdsdirektør Sigrun Vågeng og sendt statsråden.

**Trøndelagsprosessen:** Trøndelagsfylkene er besluttet sammenslått og regionsenteret ble besluttet politisk. Unio-tillitsvalgt på driftsnivå bidrar nå i denne prosessen.

**Høring HoT:** I perioden har det også vært høringer om «En mer effektiv og fremtidsrettet hjelpemiddelforvaltning», der Unio tillitsvalgte fra både virksomhets- og driftsnivå har bidratt.

**A-krim:** NAV er også involvert i A-Krim arbeidet med blant annet å bidra i de fem A-krimsentrene i landet. Å redusere den svarte økonomien er et viktig område som etaten tar alvorlig.

**Nedgang i negativ omtale og i brukerundersøkelsen:** Etter flere år med mye negativ oppmerksomhet om NAV har det i meldingsperioden vært en stor reduksjon i negative mediaomtaler av NAV. Brukerundersøkelsene viser også at antall klager har blitt redusert.

**IA-konsernavtale** er nå under utarbeidelse i Arbeids- og velferdsetaten.

NAVI (NAV innkreving) i Kirkenes er planlagt overflyttet «på rot» til Skatteetaten. Denne flyttingen er initiert av Arbeids- og velferdsetaten. Unios hovedtillitsvalgte fra NAV deltar i dette arbeidet.

## **Pensjon og trygd**

### **Offentlige tjenestepensjonsordninger**

Hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden har hatt tett kontakt om offentlig tjenestepensjon i hele perioden. Etter at regjeringen Solberg i 2016 klagjorde at den ikke ville forhandle offentlig tjenestepensjon i et tariffoppgjør, har det likevel vært kontakt med Arbeids- og sosialdepartementet på embetsnivå. Arbeidstakerorganisasjonene har sammen gitt flere felles tilbakemeldinger på det videre utredningsbehovet og notater på enkeltområder som departementet har presentert for partene. Tett kontakt med KLP i disse sakene er nyttig.

Unio har i samarbeid med andre arbeidstakerorganisasjoner avgitt flere høringsuttalelser til offentlige utredninger og nye forskrifter på pensjonsområdet. Etter omfattende innsats fra arbeidstakerorganisasjonene i samarbeid med KLP og Pensjonskontoret på KS-området har organisasjonene fått gjennomslag for endringer i overgangsreglene for uførepensjon i offentlig tjenestepensjon etter flere høringsrunder.

Unios pensjonsgruppe har i samarbeid med Landslaget for offentlige pensjonister (LOP) avholdt to pensjonsseminarer i perioden. Det er stor etterspørsel etter artikler, foredrag og deltakelse på kurs og seminarer på pensjonsområdet både fra forbundene og eksternt.

### **Private tjenestepensjonsordninger**

I privat sektor, i ideell sektor og i instituttsektoren har presset fra arbeidsgiversiden for å endre tjenestepensjonsordningene avtatt noe i påvente av endringer i offentlig tjenestepensjon. Omdanninger i privat sektor håndteres enten av det enkelte forhandlingsutvalg eller av det enkelte forbund, eventuelt i samarbeid med Unio. Se nærmere omtale under enkelte tariffområder.

Unio har deltatt i en referansegruppe under Finansdepartementet i forbindelse med en utredning av endringer i privat tjenestepensjon. Arbeidet er en oppfølging av 2016-oppgjøret i frontfaget og er nå slutført. Utredningen drøfter eventuelle lovendringer som bl.a. gjør det mulig å ha én pensjonskonto som følger den

ansatte gjennom hele yrkeslivet, samt at den ser på kostnader ved pensjon fra første krone og første dag i innskuddspensjonsordninger.

### **Vurdering**

Unios arbeidslivspolitik handler om hvordan vi skal utøve innflytelse, få medbestemmelse og inngå gode kompromisser overfor regjeringen, Stortinget og andre politiske og faglige miljøer. Arbeidslivspolitikken er et svært viktig område for Unio, og vi har i 2017 vært en offensiv aktør mot de politiske miljøene og vært godt synlig i media.

Vi har gjennom samarbeid med andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner inngått viktige allianser for å nå våre mål, samt inngått kompromisser der det har vært nødvendig å ta samfunnsansvar, alltid med fokus på de verdier Unio står for i arbeidslivet.

Unios sekretariat har i 2017 brukt mye ressurser på lov- og forskriftsarbeid. Særlig har Unio vært aktiv i forbindelse med regjeringens forslag om å endre arbeidstidsbestemmelser, utvikle ny lov for statens ansatte og varsling i arbeidslivet.

Unio har gjennom en rekke skriftlige høringsuttalelser og muntlige høringer aktivt påvirket saker innenfor arbeidslivspolitikken.



## KAPITTEL 2: UTDANNING OF FORSKNING

**Unios hovedmål er å styrke utdanning, kunnskap, forskning og kompetanse i arbeidsliv og samfunn.**

Arbeidet for å sikre kvalitet og ressurser i hele kunnskapskjeden, fra barnehage til høyere utdanning, har pågått løpende i Unio gjennom hele meldingsperioden, og stått særlig sentralt i Unios arbeid med statsbudsjettet og kommuneproposisjonen. På det kompetansepoltiske området har 2017 vært preget av Unios aktive deltakelse som strategipart i den nasjonale kompetansepoltiske strategien. Innenfor utdanningsområdet har kvalitet i høyere utdanning stått sentralt, både som tema på Unios konferanse for høyere utdanning og forskning, og i forbindelse med stortingets behandling av stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning. Unio har i perioden vært engasjert i debatter rundt formål, kvalitet og relevans i norsk utdanning.

### **Kompetansepoltikk og Nasjonal kompetansepoltisk strategi**

I november 2015 innledet regjeringen et samarbeid med partene i arbeidslivet og andre utdanningsaktører om å etablere en nasjonal kompetansestrategi. Den nasjonale kompetansepoltiske strategien 2017–2021 ble undertegnet av partene i januar 2017. Strategien har som hovedmål å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet. På nasjonalt nivå skjer oppfølgingen av strategien gjennom opprettelsen av et kompetansepoltisk råd, der Unio er representert. Videre har regjeringen oppnevnt et partssammensatt kompetansebehovsutvalg (KBU), som skal ha som oppgave å frembringe den best mulige faglige vurderingen av Norges fremtidige kompetansebehov som grunnlag for nasjonal og regional planlegging og for den enkeltes og arbeidslivets strategiske kompetansebeslutninger. Unio har en representant i utvalget.

### **Kvalitet i høyere utdanning**

I januar 2017 la regjeringen fram en melding om kvalitet i høyere utdanning, Meld. St. 16 (2016–2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning. Unio støttet det tydelige fokuset på utdanningskvalitet i meldingen. Vi opplevde at meldingen på mange områder var i tråd med Unios innspill. Vi så mange gode intensjoner i meldingen, men det var vanskeligere å se hvordan det hele skal gå opp ressursmessig. I forbindelse med Stortingets behandling av meldingen la Unio derfor avgjørende vekt på at kvalitet forutsetter stabile og solide grunnbevilgninger i hele sektoren.

Kvalitet i høyere utdanning var også hovedtema på Unios konferanse for høyere utdanning og forskning som ble avholdt i Oslo 5. og 6. april. Konferansen ble åpnet av statsråd Torbjørn Røe Isaksen. Konferansen hadde om lag 150 deltakere.

## **Forskning**

Unio har understreket behovet for god og stabil forskningsfinansiering både i forbindelse med statsbudsjettarbeidet, i forbindelse med kvalitetsmeldingen og i forbindelse med revisjon av langtidsplanen for forskning og høyere utdanning. Unio har vektlagt behovet for en fri og uavhengig forskning i en tid der den akademiske friheten settes under press i flere land. Unio tilsluttet seg og deltok i arrangementet March for Science, som ble arrangert den 22. april, til forsvar for den akademiske friheten.

I Unios innspill til revisjon av langtidsplanen for forskning og høyere utdanning, ble det i tillegg lagt vekt på rekruttering til forskning, bærekraftig samfunnsutvikling (jf. FNs bærekraftsmål), kapasitet i høyere utdanning, samt kunnskapsbaserte offentlige tjenester.

## **Fagskolene**

I desember 2016 la regjeringen fram en melding om fagskolen, Meld. St. 9 (2016–2017) Fagfolk for fremtiden – Fagskoleutdanning. Unio mente at meldingen i all hovedsak hadde gode tiltak som vil bidra til å synliggjøre fagskolene som mulig utdanningsvei, øke kvaliteten på tilbudene og styrke fagskolens tilknytning til arbeidslivet. Samtidig var Unio svært uenig i regjeringens forslag om å endre betegnelsen fagskolepoeng til studiepoeng. Overfor KUF-komiteen og de ulike parti-fraksjonene argumenterte Unio med at felles poengbetegnelse gjør det mindre tydelig at fagskolene og UH-institusjoner har ulike mandat og funksjoner, og at utdanningene fører frem til forskjellig sluttkompetanse. Unio mener det er svært uheldig dersom fagskolene blir utsatt for akademisk drift. Attraktiviteten og styrken til fagskolene ligger i og skal ligge i at tilbudene er korte, arbeidslivsretta og dynamiske. De skal raskt kunne endre seg i takt med arbeidslivets skiftende behov.

## **Internasjonalisering**

Unio har deltatt i Kunnskapsdepartementets forum for europeisk utdanningspolitikk og Kunnskapsdepartementets kontaktgruppe for Bologna-prosessen.

I meldingsperioden har Unio bidratt til et tettere nordisk samarbeid om utdanning med tilsvarende organisasjoner som Unio fra de andre nordiske landene. Vi har særlig lagt vekt på å utveksle erfaringer med våre nordiske kollegaer om kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning. I fellesskap med lederne fra TCO (Sverige), FTF (Danmark) og YS, skrev Ragnhild Lied en kronikk om behovet for å satse på digital kompetanse. Kronikken kom på trykk i alle de skandinaviske landene.

Utdanning og kompetansepolitikk er sentrale politiske områder for både OECD og EU. Unio er aktiv deltaker i TUACs arbeidsgruppe på utdanning, opplæring og arbeidslivspolitik. På europeisk nivå er Unio representert i ETUCs utdanningskomité. Unio deltar også, på vegne av ETUC, i en av EU-kommisjonens arbeidsgrupper under rammeverket Education and Training 2020.

## Unio-studentene

Unio-studentene har i perioden hatt flere møter. De har kommet med innspill til det løpende arbeidet med utdanningssaker i Unio, og har deltatt i arbeidsgruppa for høyere utdanning og forskning.

## Vurdering

Unio har vært en aktiv og synlig aktør på det utdannings- og kompetansepulitiske feltet i denne perioden. Vi har blant annet markert vårt syn og hatt påvirkning på flere utdanningspulitiske saker gjennom deltakelse i utviklingen av nasjonal kompetansepulitisk strategi, skriftlige høringsuttalelser til Kunnskapsdepartementet og muntlige høringer samt skriftlige innspill til Stortingets kirke-, utdannings- og forskningskomité.

I forbindelse med nasjonal kompetansepulitisk strategi har vi lykket i å synliggjøre offentlig sektor som en viktig del av norsk arbeidsliv, og sikret at også ansatte med høy formell utdanning blir inkludert i strategien.

I kvalitetsmeldingen var det mange spor av innspill og forslag Unio har fremmet. Vi opplevde også at flertallet i KUF-komiteen lyttet til vårt hovedbudskap om at UH-sektoren trenger stabile og solide grunnbevilgninger. Komiteens flertall kom med en merknad der de – helt i tråd med Unios syn – viste til at regjeringens ambisjon om at finansieringen av høyere utdanning i større grad skal baseres på konkurranse, vil svekke samarbeidet mellom studenter, forskere, fagmiljøer og institusjoner, samt svekke de ansattes arbeidsvilkår i form av mindre forutsigbarhet og økt midlertidighet. Dessverre endte stortingsflertallet med en annen konklusjon.

På forskningsområdet har Unio i mange år argumentert for at det offentliges andel av målet om at 3 % av BNP skal gå til forskning, må økes fra dagens mål på 1 prosent. Nå ser det ut til at vi får gjennomslag pulitisk. I diskusjonene fram mot revisjonen av langtidsplanen for forskning og høyere utdanning har pulitisk ledelse i KD signalisert at de vil gå inn for å øke det offentliges andel.

På fagskoleområdet må vi dessverre registrere at vi ikke nådde gjennom pulitisk med våre argumenter mot en endring av omfangsbetegnelsen fra fagskolepoeng til studiepoeng. Men Unios hovedbudskap om at fagskolene skal ha korte, praksisnære utdanninger som utvikles på yrkesfagene og arbeidslivets premisser, og som ligger på nivå 5 i kvalifikasjonsrammeverket, har vi fått gjennomslag for.

Unios arbeidsgruppe for høyere utdanning og forskning har fungert godt i perioden. I tillegg til å ha en koordinerende funksjon, har arbeidsgruppen fungert som et forum for diskusjon og pulitikkutvikling. Arbeidsgruppen bidro i planlegging og gjennomføring av konferansen for høyere utdanning og forskning. Arbeidsgruppen hadde en viktig funksjon i utarbeidelsen av Unios innspill til revisjonen av langtidsplanen for høyere utdanning og forskning.

## **KAPITTEL 3: SAMFUNN OG VELFERD**

**Unios hovedmål er å sikre og videreutvikle velferdsstaten, samfunnets fellesverdier og et bærekraftig samfunn.**

Unio prioriterer ressursituasjonen i offentlig sektor høyt på det samfunnspolitiske området. Det er derfor viktig for Unio å gjøre organisasjonens syn på samfunnspolitiske spørsmål kjent for medlemmer, andre arbeidslivsorganisasjoner, opinion, presse og myndigheter. Unio har møtt til åpne høringer i Stortingets komiteer i forbindelse med behandlingen av statsbudsjettet og andre viktige saker.

### **I forkant av 2018-budsjettet**

Unio sendte i januar 2017 innspill til regjeringen i forkant av 2018-budsjettet. Her krevde vi at den økonomiske politikken i større grad måtte sette kunnskap i front. De som satser på kompetanse og utdanning vil komme best ut av de globale omstillingene. Vi må tørre å se lenger enn ett budsjettår. Det er god lønnsomhet i god forebygging både innen helse, utdanning, trygghet og integrering. Vi må ta hensyn til de som rammes hardest av omstillingene. Unio påpekte at arbeidsledigheten ikke har vært høyere på 20 år og at rettferdig omstilling krever økt innsats mot ledigheten og sterke tiltak mot den økende ulikheten. Vi må tørre å sette lokk på oljeinvesteringene hvis disse igjen skulle gå i taket som de gjorde i årene rett før oljeprisfallet. Den norske arbeidslivsmodellen forutsetter høy organisasjonsgrad og økt oppslutning om de landsomfattende tariffavtalene. Arbeidet mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet må skjerpes.

### **Revidert nasjonalbudsjett 2017 og Kommuneproposisjonen 2018**

Unio krevde i forbindelse med Revidert budsjett 2017 kraftigere innsats mot den høye arbeidsledigheten og fallende sysselsettingsandelen. Hovedproblemet i norsk økonomi er svak vekst og at det skapes for få arbeidsplasser. Vi påpekte at om antall sysselsatte som andel av befolkningen i arbeidsdyktig alder hadde vært den samme som før oljeprisfallet, ville 86 000 flere personer vært i arbeid. Finanspolitikken må vris fra skattelette til bruk av budsjettets utgiftsside. Offentlig velferdstjenester og innsats for kompetanse, forebygging, forskning, omstilling, trygghet og nye arbeidsplasser må styrkes. Unio krevde at kommunesektorens frie inntekter justert for befolkningsvekst mv. styrkes med 2 mrd. kroner i 2018 i tillegg til ekstraordinære midler til vedlikehold og raskere integrering av asylsøkere. Vi krevde at alderspensjonene reguleres med gjennomsnittet av lønns- og prisvekst, etter Stortingets intensjon. For å styrke organisasjonsgraden og den norske arbeidslivsmodellen krevde vi at regjeringen sammen med partene fulgte opp Cappelen-utvalget.

### **Statsbudsjettet 2018**

Unio påpekte at vi ikke kan bruke like mye på samferdsel når handlingsrommet i statsbudsjettet blir mye strammere. Den kraftige langtidssatsingen på samferdsel ble vedtatt i en tid da innfasingen av oljepenger var langt kraftigere enn den vil være i denne stortingsperioden. Skal vi klare å prioritere de offentlige

velferdstjenestene må veisatsingen tilpasses de nye tidene. Vi påpekte også at andelen av befolkningen i arbeid fortsatt er rekordlav. Til tross for lavere arbeidsledighet viser sysselsettingsandelen lite tegn til økning, det skyldes at alt for mange trekker seg ut eller støtes ut av arbeidsmarkedet.

Unio krevde at den økonomiske politikken må i større grad må sette kunnskap i front og at budsjettpolitikken må tørre å se lenger enn ett budsjettår bl.a. for å oppnå lønnsom forebygging. Unio krevde at finanspolitikken må vris fra skattelette til bruk av budsjettets utgiftsside. Mindre handlingsrom krever klarere prioritering på utgiftssiden for å styrke kompetanse, forskning, trygghet og nye arbeidsplasser. Kommunesektorens frie inntekter må økes. Flere lærere kan bare sikres gjennom en nasjonal minstenorm. Unio støttet forslaget om å avvikle skattekasse 2, det vil gi økt yrkesdeltakelse og bedre integreringen.

### **Likestilling og diskriminering**

Arbeidet har konsentrert seg om Stortingets behandling av familiemeldingen, Lov om likestillings- og diskrimineringsombudet og diskrimineringsnemnda (Prop. 80 L (2016-2017)) og Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (Prop. 81 L (2016-2017)). Likelønn står fortsatt sentralt for Unios likestillingsarbeid.

Under Stortingets behandling av likestillingsmeldingen, fikk Arbeiderpartiet, KrF og Sp flertall for 14 anmodningsvedtak. Det ene går på likelønn og ble behandlet i Arbeids- og pensjonspolitisk råd den 22. november 2016. I forkant av møtet, behandlet styret et Unio-notat om likelønn, der styret bla samtykket i at vår retorikk fortsatt skal være at vi ønsker en «styrking og modernisering» av frontfagsmodellen der målet er å i sterkere grad tilgodese den kvinnedominerte sektor, og være klar på at også menn i denne sektoren taper.

Med 52 for og 45 mot ble en felles likestilling- og diskrimineringslov vedtatt den 12 juni 2017. Den nye diskrimineringsombudsloven ble behandlet samtidig. Lovhåndheveroppgavene skilles ut fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og behandles i en ny nemnd. Denne nemnda flyttes til Bergen.

Likestillingsarbeidet og det lille fagmiljøet vi har i Norge på dette, blir splittet opp på tre steder – i nemnda i Bergen, i en avdeling i BUFDIR og hos Likestillingsombudet. Unio var i høringsrunden og i media klar på at vi ikke kan se at en slik oppstyking vil styrke likestillingen. Unio har framført som svært positivt at nemnda gis myndighet til å fastsette oppreisning i saker innenfor arbeidslivet.

Unio har deltatt i Barne- og likestillingsdepartementets arbeidsgruppe for likestilling. Etter at vi her tok opp høyesterettsdommen som gjelder deltidsansattes fortrinnsrett til del av stilling, foreslo i juli arbeidsminister Anniken Hauglie å endre arbeidsmiljøloven hvor deltidsansatte gis fortrinnsrett til å få utvidet sin stilling fremfor at arbeidsgiver gjør en nyansettelse.

På Unios likestillingspolitiske frokostseminar 8. mars satte vi søkelyset på endrede kjønnsroller: «Er det til gutt eller jente? Rolleforventninger før og nå».

## **Equal Pay Day**

Unio meldte seg i 2015 inn i National Committee on Pay Equity, som det eneste norske medlemmet. Vi valgte 18. oktober som en dag å markere Equal Pay Day på, da våre grupper i offentlig sektor fra denne dato i prinsippet jobber «gratis» ut året – om vi sammenlikner med mannsdominerte yrker i privat sektor.

I år fikk vi utviklet en egen «tegnefilm» der man gjennom tegninger og voiceover forklarer situasjonen knyttet til ulikelønn. Denne ble delt viralt. Vi fikk også stortingsrepresentant Nicholas Wilkinson (SV) til å stille spørsmål i Stortingets spørretime.

Særlig fylkeslederne i NSF har påtatt seg oppgaven med å koordinere aktiviteter lokalt, men også Utdanningsforbundet har engasjert seg. Dette genererer gode oppslag landet rundt, og skapte godt Unio-samarbeid i de fleste fylkene. Unio utviklet flyers, buttons, momenter til leserinnlegg og kakespader – i år som i fjor.

## **Helse**

Utjevning av sosiale helseforskjeller og lik tilgang på helsetjenester av god kvalitet, er viktige prinsipper i Unios helsepolitikk. Unio legger stor vekt på behovet for å forsterke det forebyggende helsearbeidet.

I Unios innspill til statsbudsjettet for 2018 har vi derfor lagt vekt på lønnsom forebygging og krevd 500 mill. kroner i øremerkede midler til opptrappingsplan for habilitering og rehabilitering, samt en forpliktende opptrappingsplan for helsestasjon og skolehelsetjenesten.

Videre har Unio lagt vekt på at mangelen på personell og på spesialutdannet personell er en av de største kvalitetsutfordringene i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Unio har i forbindelse med kvalitetsmeldingen i høyere utdanning lagt spesiell vekt på kvaliteten på de helsefaglige utdanningene. I kontakten med Kunnskapsdepartementet har Unio etterlyst oppfølging av forslagene i Meld. St. 13 (2011–2012) Utdanning for velferd, som blant annet omhandler kvalitet i praksisstudiene og lovfesting og finansiering av praksisstudier.

I forbindelse med Kvinnslandsutvalgets forslag til ny organisering og styring av spesialisthelsetjenesten (NOU 2016:25) avga Unio hørings svar der vi blant annet la vekt på at det må sikres nasjonal styring og samordning av innholdet i helse- og velferdsutdanningene, og at det må på plass en nasjonal oversikt over behov for helsepersonell. Unio la også vekt på at spesialisthelsetjenesten må ha en arbeidsgiverpolitikk som understøtter helsepolitiske mål, og at finansieringssystemet må underbygge målsettingene om helsefremmende og forebyggende tjenester og helhetlige pasientforløp.

## **Næringspolitikk**

Verdiskaping basert på kunnskap, forskning og utvikling er utgangspunktet for Unios næringspolitiske engasjement.

Unio har i perioden jobbet med å påvirke myndighetenes arbeid med internasjonale handelsavtaler. Ivaretagelse av faglige rettigheter, sikring av offentlige tjenester samt arbeid mot overnasjonale

tvisteorganer er eksempler på Unios prioriteringer i dette arbeidet. Unio har også fremmet arbeidet med korrupsjonsbekjempelse, næringslivets samfunnsansvar og menneskerettighetsproblematikk i de næringspolitiske fora der Unio er representert.

Kampen mot økonomisk kriminalitet og arbeidslivskriminalitet står sentralt i Unios arbeid både nasjonalt og internasjonalt. Et eksempel på det siste er Unios deltakelse i et europeisk utredningsprosjekt om «best case»-eksempler knyttet til skatteunndragelse og svart arbeid. Innenfor næringspolitikken har Unio vært opptatt av å fremme tiltak som sikrer åpenhet om eierforhold og maktstrukturer. Unio har bidratt i høringsarbeid knyttet til «hvitvaskingsutvalgets» innstilling. I dette arbeidet har Unios budskap vært at allmennheten må få kjennskap til hvem som er egentlige eiere i norsk næringsliv. Dette er særlig relevant mht. eiere i selskap som utfører velferdstjenester på oppdrag fra det offentlige. Høringsarbeidet er gjennomført i samarbeid med Tax Justice network.

Maritim næring har prioritet i Unios næringspolitiske engasjement. Næringens betydning for nasjonal økonomi og sysselsetting trekkes fram. Unio har fremmet saker som mer miljøvennlig transport, kompetanseheving, samt opprettholdelse av norske lønns- og arbeidsvilkår i norske farvann.

Unios arbeid med varsling er sektorovergripende og henger sammen med Unios øvrige arbeids- og næringspolitikk, både nasjonalt og internasjonalt.

### **Klima, Agenda2030 og FNs bærekraftsmål**

FNs generalforsamling vedtok høsten 2015 en universell agenda for bærekraftig utvikling. Agenda2030 er rammeverket for 17 bærekraftsmål som skal innfris innen 2030. Norge har forpliktet seg til å integrere bærekraftsmålene i politikktutviklingen nasjonalt og internasjonalt. Bærekraftsmålene ser miljø, økonomi og sosial utvikling i sammenheng. De fleste av målene berører Unio-grupper i deres yrkesutøvelse. Unio har følgelig rettet oppmerksomheten mot de sektorene medlemmene jobber i. I dette arbeidet har Unio vært i dialog med myndigheter, samarbeidspartnere i arbeidslivet og i sivilsamfunnet. Et av Unios hovedbudskap har vært knyttet til kunnskap om målene og indikatorer, samt hvordan målene kan nås. For å lykkes med dette arbeidet må utdannings- og forskningssektoren få en sentral rolle og ansvar for Agenda 2030-prosessen. Unio har deltatt i UH-sektorens initiativ for å fremme bærekraftsmålene.

Unio-styret har hatt bærekraftsmålene på agendaen i flere møter. I januar vedtok styret å etablere en arbeidsgruppe for informasjonsutveksling og koordinering av bærekraftarbeidet. Gruppen fikk også i oppdrag å komme med forslag til Unio-politikk på feltet. Arbeidsgruppen består av representanter fra Unio-forbund og Unio-sekretariatet.

På klimasiden har Unio søkt å relatere klimapolitikken tydelig opp mot bærekraftsmålene og annen sentral politikktutvikling som foregår innen arbeidslivspolitikken, økonomisk politikk, forskning og utdanning samt næringspolitikk. Dette for å unngå at klimapolitikken faller på siden av annen politikk og ikke blir koordinert med dette. Unio-lederen har møtt i regjeringens klimaråd og argumentert tydelig for at man må gjøre klimapolitikk forståelig for folk og at omstillingen til nullutslippssamfunnet må gjøres konkret, forståelig og ha effekt. Dette er bakgrunnen for at Unio har brukt forholdsmessig mye tid på å arbeide med å gjøre offentlige

anskaffelser mer klimavennlige. Å konkretisere klimapolitikken er også hovedmålet med den felleskampanjen som partene i arbeidslivet skal gjennomføre i løpet av 2018. Effektene av klimapåvirkning krever bedre beredskap i blant annet kommunene. Basert på samarbeidet Unio har innledet med Cicero vil dette bli jobbet mer med i den egne arbeidsgruppen som arbeider med sikkerhet og beredskap. Som ledd i arbeidet med å følge opp Meld. St. 41 Klimastrategi for 2030 – norsk omstilling i europeisk samarbeid, har Unio gjennomført møter med den norske EU-delegasjonen i Brussel da norsk klimapolitikk i liten grad kan sees uavhengig av EUs. Unio oppnådde gjennom året betydelig gjennomslag ved at Stortinget både vedtok en egen klimalov og ved at Unios forslag om å opprette et eget «klimapolitisk TBU» fikk flertall.

### **Delingsøkonomi/digitalisering**

Problemstillinger knyttet til digitalisering og delingsøkonomi har stått høyt på dagsordenen de siste årene. Unio har jobbet med temaet nasjonalt og internasjonalt. Sammen med LO, YS og Akademikerne har Unio fremmet krav om trepartssamarbeid om delingsøkonomi, lovutvalg om delingsøkonomien som vurderer AMLs begrepsapparat, utredning av HMS-konsekvenser, samt utredning av pensjons- og trygdeordninger innen delingsøkonomien.

Digitalisering er tett knyttet til utdannings-, forsknings- og kompetansepolitikk. Tema er eksempelvis sentralt i den nasjonale kompetansepolitiske strategien som regjeringen og partene i arbeidslivet vedtok denne våren. Unio deltar i flere arbeidsgrupper og fora der digitaliseringsarbeid diskuteres, for eksempel partssamarbeid for digitalisering og kompetanseutvikling i kommunesektoren, G20-møte om digitalisering og referansegruppemøter i forbindelse med Digital21-agenda. Unios styre har hatt digitaliseringspolitikk på dagsordenen ved flere anledninger. Styret har blant annet vedtatt Unios prinsipper for digitaliseringsprosesser. I forbindelse med denne behandlingen initierte styret et utredningsprosjekt knyttet til Unio-gruppenes fremtidige kunnskaps- og kompetansebehov. I tillegg vedtok styret at det nedsettes en arbeidsgruppe som kommer med forslag til en styrket sikkerhets- og beredskapspolitikk, også digitalt. Datasikkerhet, personvern og betryggende offentlig forvaltning av verdier som ligger i innsamlede data vil stå sentralt i dette arbeidet.

### **Oppfølgingstilbud til kommuner som skal slå seg sammen**

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) inngikk i 2016 en avtale med partene i kommunal sektor (Unio, LO, YS, Akademikerne og KS) om å etablere et oppfølgingstilbud i forbindelse med kommunereformen, rettet mot politikere, toppledere og hovedtillitsvalgte i kommuner som er vedtatt slått sammen. Formålet er å stimulere og bidra til gode sammenslåingsprosesser lokalt, og heve kunnskapsnivået og dele erfaringer om ulike deler av en slik prosess gjennom å etablere møteplasser. Det første seminaret ble arrangert høsten 2016, og i løpet av 2017 er det arrangert ytterligere tre seminarer, som alle har fått gode tilbakemeldinger fra deltakerne.

I 2017 ble oppfølgingstilbudet utvidet til også å omfatte de fylkeskommunene som er vedtatt slått sammen i forbindelse med regionreformen. Det første seminaret for de berørte fylkeskommunene ble arrangert i november 2017.



KS har det praktiske ansvaret for gjennomføring av tilbudet, men partene sentralt har i fellesskap bidratt med innspill til tema, problemstillinger og innhold i programmet, og vært i dialog med berørte tillitsvalgte.

### **Samarbeid om digital kompetanse**

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) har, sammen med partene i det kommunale tariffområdet (Unio, LO, YS, Akademikerne og KS) også startet arbeidet med et samarbeidsprosjekt som handler om digital kompetanse i kommunene. Prosjektet er i likhet med de tidligere trepartsprogrammene «Sammen om en bedre kommune» og «Kvalitetskommuneprogrammet», og det pågående «Oppfølgingstilbud til kommuner som skal slå seg sammen», et prosjekt rettet mot tillitsvalgte, politikere og ledere i kommunene. Prosjektet skal bidra til å styrke trepartssamarbeidet lokalt.

Unio og de andre partene skrev under avtalen 5. september 2017 og prosjektet er således i startfasen.

### **Den norske kirke**

Fra 1. januar 2017 ble Den norske kirke et eget rettssubjekt. Tidligere statsansatte i kirken fikk dermed en ny arbeidsgiver – Den norske kirke. Den brede enigheten bak lovvedtaket i Stortinget var en viktig forutsetning for å skape trygghet under den kommende omstillingen for de ansatte.

### **Vurdering**

Unios samfunnspolitiske engasjement handler først og fremst om langsiktig påvirkningsarbeid overfor regjeringen, Stortinget og andre politiske og faglige miljøer. I denne perioden har mye av arbeidet vært rettet inn mot stortingsvalget høsten 2017. Unio har systematisk og over mange år påpekt hvordan andelen sysselsatte i den voksne del av befolkningen har falt etter finanskrisa og videre etter oljeprisfallet. I det offentlige ordskiftet og i valgkampen 2017 var den lave sysselsettingsandelen et sentralt tema i den politiske debatten.

Ressurssituasjonen i offentlig sektor er hele tiden sentralt for Unios arbeid. Med en mindretallsregjering prioriteres særlig kontakten overfor Stortinget. Unio hadde sammen med forbundene omfattende aktivitet under Arendalsuka.

Unio oppnådde gjennom året betydelig gjennomslag ved at Stortinget både vedtok en egen klimalov og ved at Unios forslag om å opprette et eget «klimapolitisk TBU» fikk flertall. Agenda2030 og FNs bærekraftsmål treffer kjernen av Unio-gruppenes fagområder. Unio har prioritert arbeidet med å få oversikt og innflytelse over myndighetenes planlegging, gjennomføring og evaluering av bærekraftsarbeidet.

Samhandlingen med forbundene og andre samfunnsaktører er stor. Dette gjelder særlig samarbeidet med de andre hovedorganisasjonene, hvor Unio ofte er initiativtaker. Unio blir vurdert som en ansvarlig og viktig dialog- og samarbeidspartner, både fordi vi representerer viktige grupper og forbund, men også fordi vi

samhandler på grunnlag av kompetanse, grundige skriftlige innspill og en faglig-politisk plattform det er interesse for.

Likestillingsarbeidet har dreid seg om fortsatt arbeid for likelønn og kamp mot regjeringen Solbergs manglende likestillingstiltak og fragmentering av likestillingsfeltet. Unio bidro til at regjeringen i juli foreslo å endre arbeidsmiljøloven slik at deltidsansatte får fortrinn til nye stillinger.

På det pensjonspolitiske området har Unio lagt vekt på å samarbeide med de andre hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden. Regjeringen Solbergs avvisning av muligheten til å avslutte endringene i offentlig tjenstepensjon i et tariffoppgjør har bremsset farten i dette viktige arbeidet, selv om kontakten ble videreført på embetsnivå ut stortingsperioden. På en rekke forskriftssaker på pensjonsområdet har arbeidstakerorganisasjonene stått samme og levert felles høringsvar.

Unio har gjennom trygdedrøftingene og i budsjettsammenheng tatt til orde for at reguleringen av løpende pensjoner må legges om til et direkte gjennomsnitt av lønns- og prisvekst i stedet for dagens underregulering med 0,75 prosent i forhold til lønnsveksten. Vi fikk tidlig på sommeren tilslutning fra det største opposisjonspartiet i denne saken.

I Unios innspill til regjeringen i forbindelse med statsbudsjettet legges det vekt på gjenkjennelighet og konsistens over tid i våre krav. Arbeidet tar mye tid og samarbeidet mellom Unios sekretariat og forbundenes rådgivere i statsbudsjettgruppa er avgjørende for kvaliteten på dette arbeidet.

## KAPITTEL 4: FAGBEVEGELSENS INNFLYTTELSE NASJONALT OG INTERNASJONALT

**Unios hovedmål er å styrke fagbevegelsens innflytelse på nasjonal og internasjonal politikk og samfunnsutvikling.**

### Nasjonalt

Selv om Unio er en organisasjon i vekst, både i absolutte medlemstall og relativt sett i forhold til de andre hovedorganisasjonene, sank den samlede organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv i 2008 for første gang under 50 prosent, og har siden den gang ligget stabilt på 49 prosent.

Styret har nedsatt et organisasjonsutvalg. En arbeidsgruppe nedsatt av organisasjonsutvalget har i 2017 utarbeidet en rapport om hvordan Unio og medlemsorganisasjonene kan øke sitt medlemstall og bidra til å øke organisasjonsgraden. Rapporten, sammen med problemstillinger og veivalg med utgangspunkt i rapporten, har vært på høring blant medlemsorganisasjonene. Organisasjonsutvalget vil på bakgrunn av svarene komme med forslag til styret om hvordan Unio bør utvikles for å styrke sin og fagbevegelsens posisjon.

En annen arbeidsgruppe nedsatt av organisasjonsutvalget har utarbeidet et forslag til Håndbok for Unio-tillitsvalgte. Håndboka er ment å definere rammene for hvordan man skal gå fram hvis man lokalt ønsker å etablere et sterkere Unio-samarbeid, og tillitsvalgtordninger der alle medlemmer av Unio-organisasjoner representeres av en felles Unio-tillitsvalgt. Håndboka er behandlet av styret, og vil bli sendt ut til medlemsorganisasjonene så snart den er ferdigstilt.

Unios sekretariat får et økende antall henvendelser fra lokale tillitsvalgte i medlemsorganisasjonene med spørsmål knyttet til hvordan man etablerer og styrke det lokale Unio-samarbeidet. Det er derfor grunn til å tro at håndboka vil kunne være et nyttig hjelpemiddel.

Som hovedorganisasjon har ikke Unio en egen utbygd organisasjon på distrikts- eller lokalplan. Noen steder eksisterer det likevel ulike former for formelt eller uformelt samarbeid mellom medlemsorganisasjonene lokalt og regionalt. Ofte er det samarbeid mellom medlemsorganisasjonene på steder det tidligere er gjennomført konfliktberedskap. Det har i løpet av året vært avholdt flere regionale Unio-konferanser på initiativ fra og i regi av medlemsorganisasjonenes fylkeslag og regionale ledd. Også dette er et tegn på at Unios medlemsorganisasjoner samarbeider på andre nivåer og måter enn tidligere.

Unio tok våren 2017 initiativ til et samarbeid mellom hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden om å øke organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv. Dette ble godt tatt imot, og det ble opprettet en styringsgruppe og en arbeidsgruppe med representanter fra de respektive hovedorganisasjonene. Det første konkrete resultatet av samarbeidet var at hovedorganisasjonene etter stortingsvalget oversendte et brev til Statsministerens kontor med fem felles krav til den nye regjeringsplattformen som kan bidra til å øke organisasjonsgraden. I november 2017 overleverte arbeidsgruppa en rapport til styringsgruppa, med analyse av organisasjonsgraden i ulike deler av arbeidslivet, og forslag til tiltak som kan bidra til å øke andelen fagorganiserte. Arbeidsgruppa foreslo også at hovedorganisasjonene skal ta initiativ til å etablere et samarbeid med arbeidsgiverorganisasjonene om hvordan vi i fellesskap kan bidra til å øke organisasjonsgraden på begge sider av bordet.

## Internasjonalt

### Norden

Unio-lederen har hatt ledervervet i nordisk faglige samorganisasjon (NFS) i 2017. Ledervervet, sammen med Norges formannskap i det nordiske regjeringssamarbeidet har bidratt til at det har vært mye nordisk fokus i Unios internasjonale arbeid. I tillegg er som kjent Dagfinn Høybråten generalsekretær i Nordisk Ministerråd. På administrativt nivå har Unio deltatt aktivt i NFS' Europautvalg og strategigruppe. Unios leder har gjennomført møter med Høybråten hvor norsk og nordisk fagbevegelses hovedtemaer har stått på dagsordenen. Det er en utfordring at det ikke eksisterer en samlet og koordinert arbeidsgiverside. Unio har gjennom sitt lederskap av NFS bidratt til at styremøtene i NSF har dedikert mer tid til store, overordnede temaer. Dette året ble henholdsvis økende polarisering og fremveksten av ekstreme, antidemokratiske krefter samt digitaliseringen av arbeidsmarkedene satt på dagsordenen.

Norges deltakelse i G20 har påvirket det nordiske arbeidet. FNS bærekraftmål har også stått sentralt på dagsordenen. Unio har bidratt møter på nasjonalt, nordisk og internasjonalt nivå, basert på de strategiene som vi gjennom NFS har vært med på å vedta og legge premissene for. Unios leder har møtt sentrale parlamentarikere i Nordisk Råd. Representanter for sekretariatet har jobbet med å etablere forståelse for at bærekraftmålene sikres best gjennom den nordiske modellen. Dette har også påvirket arbeidet inn mot den norske deltakelsen i G20 dette året. Unio har gjennom NFS og ETUC søkt å ta opp den såkalte «reisetidssaken» som omhandler polititjenestemenns arbeidstid, som ligger til behandling i Høyesterett og som har involvert EFTA-domstolen.

Unio har deltatt i flere møter og fora på nordisk nivå med bakgrunn i styresaker om digitalisering, endringer i arbeidsmarkedet og behovet for styrket forsknings- og utdanningsinnsats. I tillegg har Unio gjennomført studiebesøk til svenske TCO for å hente inspirasjon til det organisasjonsutviklingsarbeidet som pågår i regi av organisasjonsutvalget.

Unio har også deltatt i Baltic Sea Trade Union Network (BASTUN), som koordineres gjennom NFS. Dette er et dialogforum for fagorganisasjoner i Østersjøregionen og en partner for Østersjørådet (CBSS) og Østersjøkonferansen (BSPC).

### Europa

Europa-arbeidet har hatt høy prioritet i Unios internasjonale arbeid. Unio har deltatt aktivt i europeisk fagbevegelse (ETUC – European Trade Union Confederation) og i EFTAs (European Free Trade Association) konsultative komité (EFTA KK). Unios (ubemannede) kontor i Trade Union House i Brussel har vært benyttet til møter og annen aktivitet i forbindelse med politisk arbeid i Brussel. I likhet med i tidligere år har Unio hatt nær kontakt med de andre nordiske organisasjonene. Både gjennom det formaliserte Europautvalget og strategigruppen i Nordiska fackliga samorganisasjon (NSF) og gjennom uformelle møter med enkeltorganisasjoner. Da norsk klimapolitikk samordnes med EU, har det vært viktig å bygge relasjoner inn mot miljøer som jobber med dette i Brussel. Unio har derfor gjennomført flere separatmøter med EU-delegasjonen for å holde oss oppdatert inn mot klimatoppmøtet (COP23) i Bonn.

Parallelt med det nasjonale varslingsarbeidet, har Unio også jobbet for å fremme europeisk varslervern. I godt samarbeid med representanter for organisasjonen Eurocadres, oppnådde Unio gjennomslag da styret i ETUC behandlet en egen resolusjon om dette. For å sikre økt kunnskap om hvordan man regulerer dette i andre foregangsland, gjennomførte Unio en egen studietur til Amsterdam og Utrecht. Dette inspirerte både til det pågående nasjonale arbeidet og til forslag som ble fremmet under ETUC-møtene. Unio deltok i et forskningsprosjekt om varsling på europeisk nivå hvor vi ble bedt om å redegjøre for våre erfaringer og politikk. Bidragene våre ble fremhevet som nyttige av dem som gjennomfører prosjektet og vil bli brukt også offentlig fremover. Dette viser betydningen av å ta eierskap til saker og at det nasjonale og internasjonale arbeidet går hånd i hånd.

Som oppfølging av styresaker om delingsøkonomi og digitalisering, har Unio på europeisk nivå deltatt i flere workshops og strategimøter som har omhandlet fremtidens arbeidsmarked, reguleringen av dette og fagbevegelsens rolle. Flere land og organisasjoner har kommet lenger enn oss i arbeidet med å organisere og bistå denne type arbeidere. I sum har dette gitt nyttig oppdatering som gir Unio grunnlag for strategiske valg knyttet til om og eventuelt hvordan Unio skal engasjere seg sterkere overfor denne gruppen. I ETUC-møter har styrket utdannings og forskningsinnsats blitt fremhevet. Unios sekretariat gjennomførte en egen studietur til Berlin, hvor digitalisering av arbeidsmarkedene sammen med FNs bærekraftsmål var hovedtema.

Av andre arenaer som Unio har deltatt i og temaer vi har arbeidet med, nevnes arbeidet med styrket europeisk antidiskrimineringsvern i arbeidslivet, EUS Social Dialogue Committee og på enkelte mindre arrangementer som har drøftet utviklingen av EUs sosiale pilar, prosessene knyttet til utstasjoneringsdirektivet, arbeidstidsdirektivet mv. Unio har deltatt på samlinger og konferanse i prosjektet Rights to Work Info Centres of Transnational Cooperation (REWICOOP) og har i denne sammenheng hatt nær kontakt med vår polske samarbeidsorganisasjon, OPZZ. Dette er den største hovedorganisasjonen på arbeidstakersiden i Polen.

## **Globalt**

Unio har bidratt nasjonalt og internasjonalt i påvirkningsarbeid for å fremme bærekraftig handel og anstendig arbeid. Det dreier seg blant annet om påvirkningsarbeid i forbindelse med EFTAs handels- og investeringsavtaler, samt deltakelse i regjeringens rådgivende organ for WTO-arbeidet og KOMPakt, regjeringens konsultasjonsorgan for ansvarlig næringsliv.

Unio har vært engasjert i internasjonal fagbevegelses (ITUC) arbeid. Unios leder er en av tre nordiske representanter i ITUCs styre. Unio er medlem i ulike fagkomiteer i TUAC (Trade Union Advisory Committee to the OECD). I 2017 har Unio deltatt i ITUC-delegasjonens møter med Verdensbanken og IMF, samt den internasjonale fagbevegelsens møter i forbindelse med Tysklands G20-formannsskap.

Unio-lederen var i 2017 medlem i den offisielle delegasjonen til FNs kvinnekommisjon i New York. Unio bidro med likestillingspolitiske innspill til norske myndigheter i forkant av møtet og under forhandlingene. Unio deltok blant annet med foredrag og skriftlige innspill til sluttdokumentet under kvinnekommisjonsuka. På bakgrunn av Unios erfaringer har Unio-styret vedtatt å gjøre et mer koordinert og helhetlig påvirkningsarbeid i forbindelse med FNs likestillingspolitikk.

I forbindelse med regjeringens utviklingsmelding (Felles ansvar for felles fremtid – Bærekraftsmålene og norsk utviklingspolitikk), har Unio sammen med enkeltforbund bidratt med skriftlige innspill og gjennomført møter med sentrale politiske beslutningstakere.

Unio har en representant i den norske ILO-komiteen og på årets ILO-konferanse representerte Unio arbeidstakersiden i komiteen som jobbet fram revisjon av rekomendasjon 71 «Employment and decent work for peace and resilience – Revision of the Employment (Transition from War to Peace)».

Agenda2030 og FNs bærekraftsmål (se også kapittel 3) har vært på dagsordenen i de fleste internasjonale fora Unio har deltatt. Unio har også brakt temaet på dagsordenen i flere sammenhenger.

### **Vurdering**

Unio har et stort nettverk og deltar aktivt på flere nasjonale og internasjonale arenaer. Det er gjort framskritt med å tydeliggjøre sammenhenger mellom det nasjonale og internasjonale arbeidet. Arbeid med digitalisering og det nye arbeidslivet, handelsavtaler, klima og bærekraft og Agenda2030 er gode eksempler på dette. Styrket sammenheng mellom nasjonalt og internasjonalt arbeid øker Unios relevans som en sentral samfunnsaktør.

## Vedlegg I

### Unios inntektspolitiske uttalelse 2017, vedtatt på styremøte i Unio 14. mars 2017

Norsk økonomi har hatt nullvekst i antall sysselsatte og nullvekst i BNP per innbygger etter det kraftige oljeprisfallet i 2014. Arbeidsledigheten har ikke vært høyere på 20 år. Vi ser nå en svak bedring i arbeidsmarkedet, særlig i de fylkene og næringene som ikke er hardt truffet av oljenedturen. Lavere petroleumsaktivitet og teknologidrevne omstillinger krever likevel mer offensive tiltak fra myndighetene. Omstillingsbehovet må møtes med kompetanse, utdanning og forskning, samt godt partssamarbeid. Kunnskap må settes i front. Omstillingstiltakene må utformes slik at kostnadene som følger av oljenedturen fordeles på fellesskapet, og ikke må bæres av de enkelte som rammes. Det er også viktig at lønnsveksten raskt kommer tilbake til et normalt leie som gir de ansatte en rettferdig del av verdiskapingen.

De økonomiske framskrivningene viser at det vil ta ett til to år før vi er tilbake til «normal» vekst i norsk økonomi. De samme framskrivningene viser samtidig at ledigheten bare vil gå svakt ned de nærmeste årene. Dette tilsier at den økonomiske politikken og sysselsettingspolitikken må spisses ytterligere for å få ledigheten ned. Skattelettelser i milliardklassen skulle derfor heller vært brukt direkte over budsjettets utgiftsside. Pengene må brukes på omstillingstiltak som gir arbeidsplasser i privat og offentlig sektor og på kunnskap som legger grunnlag for nye konkurransedyktige arbeidsplasser utenfor petroleumsklyngen. Både skatte- og avgiftspolitikken og den statlige virkemiddelbruken må gjøre det mer lønnsomt å investere i grønne arbeidsplasser og klimavennlige løsninger. Vi må legge til rette for grønn konkurransekraft.

#### Rettferdig omstilling

Både pengepolitikken, finanspolitikken og tariffoppgjørene har bidratt positivt i den vanskelige situasjonen etter oljeprisfallet. Svekkelsen av den norske krona har gitt et betydelig bidrag til omstilling og styrket konkurransevne for tradisjonell industri, sjømat og reiseliv. Lavere innfasing av oljeinntekter og få utsikter til at oljeprisen vil styrke seg betydelig, øker sannsynligheten for at vi kan beholde mye av den bedrede konkurransevnen som kronesvekkelsen har gitt.

Statsbudsjettets utgifter og skattepolitikken har også bidratt til å dempe utslagene av oljebremsen. Unio mener derimot at finanspolitikken kunne vært langt mer effektiv om de store skattelettelsene de siste årene i stedet hadde blitt brukt på å stimulere privat og offentlig aktivitet. Tiltakene burde i større grad blitt satt inn der de trengs mest som på Sør-Vestlandet som har mistet flest arbeidsplasser og nå sliter med den høyeste ledigheten. Finanspolitikken framover vil ha strammere rammer enn det vi har vært vant til de siste 10-15 årene, men handlingsregelen må fortsatt brukes aktivt for å styrke sysselsettingen og bekjempe den høye arbeidsledigheten.

Partene i arbeidslivet har også gitt avgjørende bidrag til omstillingene gjennom moderate lønnsoppgjør. Samlet ble konsumprisveksten klart høyere enn den nominelle lønnsveksten. Reallønnsnedgangen

skyldes høyere strømpriser og effekten på importprisene av den kraftige kronesvekkelsen de siste årene. Reallønnsnedgang i 2016 kommer etter mange år med rekordhøy reallønnsøkning. Unio viser til Holden III-utvalgets analyse av effektene på lønnsdannelsen av et oljeprisfall og mener at lønnsoppgjørene i 2017 må ta høyde for at vi raskt kommer tilbake til «normal» lønnsvekst hvor arbeidstakerne får en rettferdig del av verdiskapingen.

Omstilling og teknologiske skift kan gi økt arbeidsledighet og økt inntektsulikhet. Politikken må derfor ligge i front for å omfordele slik at alle får ta del i de teknologiske framskrittene. Skattesystemet må brukes slik at vinnerne yter mer i en modell som løfter kompetansen for alle.

### **Kunnskap i front**

Utdanning, forskning og kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren for verdiskapingen i Norge og er avgjørende for at vi skal kunne opprettholde og videreutvikle velferdssamfunnet. Utdanning har en verdi både for den enkelte og for samfunns- og arbeidsliv. Uavhengig, kreativ og nytenkende forskning er en forutsetning for økt omstillingsevne, innovasjon og konkurransekraft som kan gjøre oss mindre oljeavhengige. Å løse klimautfordringene og å satse på grønne arbeidsplasser er tomme slagord uten forskning og kunnskap.

Ansatte i offentlig sektor gjør en uvurderlig innsats. Stat og kommuner er effektivt drevet og leverer gode tjenester. De verdier offentlig ansatte skaper er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv og sentral for privat sektors evne til omstilling og nyskaping. Det må legges bedre til rette for samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning på alle nivåer.

Rett kompetanse til de enkelte oppgavene er viktig. Det gir økt kvalitet i tjenestetilbudet og økt produktivitet. Offentlig sektor må satse målrettet og samordnet på bruk av IKT slik at mer av arbeidskraften i sektoren kan frigjøres til kjerneoppgavene. Effektiv bruk av IKT i offentlig sektor vil gjøre tjenestene lettere tilgjengelig for befolkningen, gjøre de ansatte bedre i stand til å gi et godt tjenestetilbud.

### **Internasjonal økonomi**

Samlet venter SSB i sine siste prognoser at Norges handelspartnere nå er nær konjunkturbunnen, men at oppgangen ventes å bli meget moderat. I OECD-området er trendveksten nedjustert bl.a. fordi høye gjeldsnivåer begrenser etterspørselen. En mer konsumorientert politikk i Kina ventes å ha samme effekt. Økt proteksjonisme gir også redusert internasjonal etterspørsel. Norge kan mao. vente lite drahjelp fra våre eksportmarkeder annet enn gjennom priseffekter eller økte markedsandeler for f.eks. fisk.

Europa sliter fortsatt med svært høy arbeidsledighet og samlet etterspørsel er for svak.

EU trenger samling om felles ekspansjon for å få ledigheten ned, det trengs investeringer i infrastruktur og velferd «på europeisk nivå». USA har relativt lav arbeidsledighet, veksten tar seg litt opp, men investeringene er fortsatt lave. På kort sikt ventes økt aktivitet med Trump, investeringer i infrastruktur vil øke aktiviteten. På sikt er utsiktene usikre knyttet til varslede proteksjonistiske inngrep. I Kina avtar veksten ned mot 6 pst i 2019 etter mange år med vekstrater rundt 10 pst. Dette gir svakere vekst i verdenshandelen.



Stor vekst i lavproduktive og dårlig betalte jobber både i USA og Europa reflekterer både det lave investeringsnivået, svak satsing på utdanning og kompetanse, høy arbeidsinnvandring, utflagging av tradisjonelle industriarbeidsplasser og fagbevegelsens svekkede posisjon. Svært lav lønn for flyktninger gir også økte forskjeller og bidrar til framvekst av flere lavproduktive jobber i og utenfor det organiserte arbeidsmarkedet.

### **Den økonomiske politikken**

Arbeidsledigheten i Norge har ikke vært høyere på 20 år og det ventes bare en svak nedgang de nærmeste årene. Ledigheten har vokst fra 3,2 pst i 2012 til 4,7 pst i 2016. Sysselsettingsraten har falt hvert år etter finanskrisa. Vi har hatt nullvekst i både sysselsatte og BNP per innbygger etter oljeprisfallet. Omstillingene går sakte. Sør-Vestlandet sliter med høy ledighet. Politikken kunne vært langt mer målrettet om de store skattelettelsene heller hadde blitt brukt på å stimulere privat og offentlig aktivitet og satt inn der de trengs mest. Nedgangen i petroleumsinvesteringene etter oljeprisfallet har trukket veksten ned. Først fra 2018 ventes nye positive bidrag til veksten fra petroleumsaktiviteten, men på lavere nivåer enn det vi har vært vant til.

Unio mener at finanspolitikken fortsatt må være ekspansiv så lenge arbeidsledigheten er høy. Når veksten i norsk økonomi tar seg opp i årene som kommer, vil skatteinntektene øke og behovet for å spe på med oljepenger bli mindre. Svakt økende rente tilsier også at finanspolitikken bør få en større plass i kampen mot den høye arbeidsledigheten på bekostning av pengepolitikken og lavrentepolitikken som har dominert den økonomiske politikken i flere år. Unio mener videre at et omslag til vekst i reallønningene vil bidra til høyere konsumvekst og økt sysselsetting.

Regjeringen Solberg har de siste fire årene gitt store skattelettelser. Samlet vil skatteinntektene hvert år etter 2017 være 21 mrd. kroner lavere enn de ellers ville vært. Om lag en tredel av skattelettelsene har gått til personer med de høyeste inntektene og formuene. Unio har kritisert skattelettelsene både fordi de gir dårligere fordeling og økt ulikhet og fordi innretningen av finanspolitikken kunne vært langt mer kraftfull i kampen mot den høye arbeidsledigheten uten disse skattelettelsene.

Regjeringens såkalte avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform rammer hardt og blindt. Fra 2015-2017 kuttes det 5,4 mrd. kroner. Det tilsvarer lønnskostnadene til om lag 8000 årsverk. Denne typen osthøvelreform er et godt eksempel på politisk ansvarsfraskrivelse. Unio mener regjeringen må ta sitt ansvar og prioritere hvilke oppgaver som skal ha mer eller mindre ressurser. Effektiviserings- og produktivitetsarbeidet i offentlig sektor er viktig, men det må gjennomføres i samarbeid med de ansatte og bygge på tillit og trygghet.

Unio mener at regjeringen i Revidert budsjett må komme med nye tiltak direkte rettet mot de mange langtidsledige og mot arbeidsledig ungdom. Fjerningen av ungdomsgarantiene var et feilgrep. Arbeidsmarkedstiltakene ligger på et alt for lavt nivå. Det må komme nye tiltak for omstilling som gir arbeidsplasser i privat og offentlig sektor. Grunnlaget for nye konkurransedyktige arbeidsplasser utenfor petroleums-klyngen må bygge på kunnskap. Budsjettpolitikken må gjøre det mer lønnsomt å investere i grønne arbeidsplasser og klimavennlige løsninger.

Kommunesektoren må få en mer sentral rolle i kampen mot den økende arbeidsledigheten. Stram kommuneøkonomi gir små muligheter for å bedre tjenestetilbudet på kjerneområdene utdanning, helse og omsorg. Det må legges større vekt på forebyggende helsearbeid som reduserer behovet for reinnleggelser og tidlig bruk av sykehjem. Noen tiltak gir gevinster raskt, andre tar noe lenger tid. Forebygging må få større oppmerksomhet på flere samfunnsområder. De samfunnsøkonomiske gevinstene av en slik vridning av ressursbruken vil være store.

Norske sjøfolk erstattes i økende grad av billig utenlandsk arbeidskraft. Unio mener at taket i nettolønnsordningen for offshore-skip i NOR-registeret må fjernes. Dette vil være et nyttig strakstiltak for en kriserammet offshore-sektor. Videre vil en fullverdig nettolønnsordning for nordmenn om bord i NIS-skip kunne sikre mange arbeidsplasser.

Det kom få flyktninger til Norge i 2016, men vi må ha høy beredskap om dette igjen skulle snu. Arbeidet med å integrere de mange som kom i 2015 må intensiveres. Kommunenes utgifter til integrering av flykninger må dekkes fullt ut, det vil få opp tempoet i bosettingen og øke overgangen til utdanning og arbeid. Hurtigsporet må styrkes og videreutvikles. Unio avviser alle forslag som åpner for lavere avlønning av flyktninger. Det er spesielt viktig å holde på den norske arbeidslivsmodell når mange flyktninger skal ut i arbeidsmarkedet.

## **Lønn og arbeidsmarked**

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenstepensjonsordninger. Stat, kommuner og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar og kompensere for ulempe, belastning og risiko. Det er store rekrutteringsutfordringer i store deler av offentlig sektor.

Offentlige arbeidsgivere har et særlig ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering. Det trengs også tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet hvis vi skal kunne sikre likelønn mellom kvinner og menn. Dette er også et politisk ansvar.

Regjering og arbeidsgivere har satt arbeidsmarkedets rammebetingelser og tariffavtaler under press. Den norske arbeidslivsmodellen og partssamarbeidet svekkes når politikken endrer maktbalansen i arbeidsmarkedet til fordel for arbeidsgiversiden. Økt omfang av konkurranseutsetting legger til rette for tariffhopping og dårligere vilkår for arbeidstakerne. Dette bidrar til uro og stadige konflikt- og tvistesituasjoner.

Unio vil slå tilbake angrep på ansattes lønns- og arbeidsvilkår, herunder arbeidstidsbestemmelser og pensjon. Sosial dumping, svart økonomi og økonomisk kriminalitet må bekjempes på bredt grunnlag. Unio vil kjempe for at utdanning og kompetanse skal lønne seg bedre. Det er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som hele samfunnet er avhengig av.

Antall midlertidig ansatte har økt etter at arbeidsmiljøloven ble endret i 2015. Dette var ventet og viser at vi er på vei gått bort fra at «hovedregelen i norsk arbeidsliv fortsatt skal være fast ansettelse». Unio vil reversere endringene i arbeidsmiljøloven og stramme inn den utstrakte bruken av midlertidige ansettelser i staten og akademia.

## Pensjon

Ansattes pensjonsrettigheter angripes av arbeidsgivere som jakter lavere og forutsigbare kostnader. Pensjonskostnadene er ofte driveren for anbud, konkurranseutsetting og tariffhopping på arbeidsgiversiden. Unio mener det er forkastelig at private aktører som leverer fullt ut offentlig finansierte tjenester skal kunne profittere på å bytte arbeidsgiverorganisasjon og pensjonsordning. Arbeidsgiversidens kampanjer på disse områdene står i grell kontrast til lovordene om den norske arbeidslivsmodellen og partsamarbeidet. Dette bidrar til uro og stadige konflikt- og tvistesituasjoner.

Unio ønsker tariffestede kollektive pensjonsordninger i store fellesskap. Det gir lave kostnader og bedre trygghet for en god pensjon. Pensjon er en del av de samlede lønns- og arbeidsvilkårene. En god pensjonsordning er livsvarig, den har kjønns- og aldersnøytrale premier og reguleringsprinsipper som sikrer en forutsigbar pensjon for arbeidstaker på samme måte som i folketrygden.

Regjeringen har sagt at den ikke vil slutføre arbeidet med en ny offentlig tjenstepensjon i tarifforhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene i offentlig sektor. Regjeringens holdning til forhandlingsspørsmålet står i skarp kontrast til alle tidligere syn om dette spørsmålet helt siden den tverrpolitisk sammensatte Pensjonskommisjonen la fram sin rapport i 2004 hvor det heter: «...overgangen til nettoordninger og spørsmålene om ytelsesnivå og utformingen for øvrig må være gjenstand for forhandlinger mellom partene i offentlig sektor...». Unio forventer at staten vil møte arbeidstakerorganisasjonene ved forhandlingsbordet om ny offentlig tjenstepensjon.

## Lønns- og prisutviklingen

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg 1) den gjennomsnittlige lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter i industrien til 1¼-2 prosent i 2016. Lavere vekst enn den ramma som ble anslått av NHO og LO for frontfaget i tariffoppgjøret 2016 skyldes først og fremst at mange industriansatte med høy lønn har blitt sagt opp. Lønnsveksten for industrifunksjonærene var noe høyere enn for industriarbeiderne.

Konsumprisene steg med 3,6 prosent i 2016. TBUs anslag i forkant av forhandlingene i 2016 var «om lag 2½ prosent». Avviket skyldes særlig høyere elektrisitetspriser, men også større effekt av kronesvekkelsen på importprisene enn forventet. TBU anslår konsumprisveksten fra 2016 til 2017 til 2 prosent. SSB sitt anslag for prisveksten i 2017 fra mars 2017 er 2,0 prosent. Usikkerheten i anslagene er særlig knyttet til utviklingen i kronkursen og elektrisitetsprisene framover.

## Føringer:

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes lønnsmessig.
- Unio krever reallønnsvekst i 2017, mellomoppgjøret må ta høyde for at vi raskt kommer tilbake til normal lønnsvekst.

- Unio legger til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon.
- Unio vil utforme kravene med det inntektspolitiske dokumentet som grunnlag.

## Vedlegg 2: Høringer, konferanser, representasjon og arbeidsgrupper

### Høringsuttalelser avgitt i meldingsperioden

#### Arbeids- og sosialdepartementet

- Forslag til endringer i folketrygdloven kapittel 11 om avklaringspenger
- Forslag til endringer i trygderegelverket i lys av asylsøkersituasjonen
- Forslag til endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling
- Endringer i arbeidsmiljølovens regler om kveldsarbeid og i virkeområdet for medleverforskriften
- Overgangsregler for uførepensjon i OfTP
- NOU 2016:13 Samvittighetsfrihet i arbeidslivet
- NOU 2017:3 Folketrygdens ytelser til etterlatte
- Rapport om «Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger»
- Forskrift om arbeidstid for avlastere
- En mer effektiv og fremtidsrettet hjelpemiddelformidling – for økt deltakelse og mestring
- Forslag til endringer i reglene om vilkårene for å bli godkjent som arrangør av tiltakene arbeidsforberedende trening (AFT) og varig tilrettelagt arbeid (VTA)
- Drøftinger om statsbudsjettet 2018 vedrørende pensjonister
- Endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak

#### Aust-Agder fylkeskommune

- Aust- og Vest-Agder fylkeskommunes utredning «En ny region Agder?»

#### Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

- Forslag til ny lov om omsorgssentre for enslige mindreårige asylsøkere (omsorgssenterloven)
- Effektivisering av håndhevingen på diskrimineringsområdet
- Endringer i opplysningsplikten til barnevernet
- NOU 2016:16 Ny barnevernslov
- Forslag til endringer i barnevernloven
- Endringer i barneloven og statsborgerloven
- NOU 2017:6 Offentlig støtte til barnefamiliene

#### Barne-, likestillings- og familiedepartementet

- Kompetansebehov i barneverntjenesten

#### Finansdepartementet

- Cappelen-utvalget NOU 2016:15 Lønnsdannelsen i lys av nye økonomiske utviklingstrekk
- NOU 2016:17 Ny lov om tiltak mot hvitvasking terrorfinansiering II – andre delutredning
- Forskrift om ny skattefinansiert individuell pensjonsordning

- NOU 2017:13 Ny sentralbanklov
- Forskrift om ny ordning for skattefinansiert individuell sparing til pensjon

### **Helse- og omsorgsdepartementet**

- Om barn sin rett til medverknad og medråderett etter pasient- og brukarrettslova m.m.
- NOU 2016:25 Organisering og styring av spesialisthelsetjenesten

### **Justis- og beredskapsdepartementet**

- Endringer i utlendingslovens regler om tvangsmidler
- Unios kommentarer til Norges 7. rapport til FNs menneskerettskomité
- NOU 2017:2 Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring
- Endringer i introduksjonsloven og tilhørende forskrifter
- Ny lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)

### **Klima- og miljødepartementet**

- Ny klimalov
- Ny forskriftsbestemmelse i regelverket om off. anskaffelser

### **Kommunal- og moderniseringsdepartementet**

- Kommunelovutvalgets utredning 2016:4 Ny kommunelov
- Forslag til ny lov om statens ansatte
- Forslag til forskrift til lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

### **Kulturdepartementet**

- Ideell opprydding NOU 2016:12

### **Kunnskapsdepartementet**

- NOU 2016:7 Norge i omstilling – Karriereveiledning for individ og samfunn
- Nasjonale retningslinjer for åpen tilgang til forskningsresultater
- Forskrift om Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring og om henvisning til Det europeiske kvalifikasjonsrammeverket for livslang læring
- Forskrift om plikt til å stille krav om bruk av lærlinger ved offentlige anskaffelser
- Forslag til forskrift om tildeling av utdanningsstøtte 2017-2018
- Forslag til forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanninger
- Utkast til overordnet del – verdier og prinsipper
- Innspill til revisjon av langtidsplanen for forskning og høyere utdanning
- Forslag om å innføre forbud mot bruk av plagg som helt eller delvis dekker ansiktet i barnehager og utdanningsinstitusjoner
- Ny fagskolelov

### **NOKUT**

- Ny forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning

### **Nærings- og fiskeridepartementet**

- Forslag til utvidelse av fartsområde for utenriksferger i NIS
- Endringer i skipsarbeiderloven, lov om europeiske samarbeidsutvalg mv., forskrift om europeiske samarbeidsutvalg mv. og lønnsgarantiforskriften

## Konferanser og seminarer

### 2016

#### November

17. Pensjonsseminar, Thon Conference Universitetsgaten  
21. Frokostseminar om tariffavtalesystemet i privat sektor, Hotel Bristol

#### Desember

- 07.–08. Representantskapsmøte og Unio-konferansen, Sundvolden Hotel

### 2017

#### Januar

- 18.–19. Seminar RSMSØ Scandic Holmenkollen Park  
19.–20. Tariffseminar, Scandic Holmenkollen Park

#### Februar

8. Tillitsvalgtkonferanse Unio i Sør-Trøndelag, Clarion Hotel & Congress Trondheim  
8.–10. Arbeidsgruppe varsling – studiereise, Amsterdam  
13.–14. Felles samling for Unio og YS i IA-rådene, Quality Hotel Olavsgaard  
14.–15. Styreseminar, Scandic Holmenkollen Park  
27.–28. Forhandlingsutvalg stat, Scandic Holmenkollen Park

#### Mars

- Div. konfliktskolering  
06. Inntektspolitisk konferanse, Thon Conference Universitetsgaten, Oslo  
08. Likestillingspolitisk frokostseminar, Thon Conference Universitetsgaten, Oslo

#### April

- Div. konfliktskolering  
05.–06. Unios konferanse for høyere utdanning og forskning, Scandic Holmenkollen Park

#### Mai

- 03.–04. Unio NAV-kurs for tillitsvalgte/varatillitsvalgte på driftsnivå, Unio/Arbeids- og velferdsetaten

#### August

- 14.–18. Arendalsuka



**September**

21.–22. Styreseminar, Losby Gods

**November**

06.–07. Forhandlingsutvalg Unio kommune, Losby Gods

09.–10. VOK 2017, Scandic Holmenkollen Park, Oslo

14.–15. Forhandlingsutvalg Unio Oslo kommune, Lysebu

## **Unio-representasjon**

### **Regjeringens kontaktutvalg**

Ragnhild Lied

### **Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU)**

Erik Orskaug, medlem

Rolf Stangeland

### **Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd**

Ragnhild Lied

### **Politisk møtearena Tilbud til kommuner som skal slå seg sammen (2016–17)**

Steffen Handal

### **Administrativ styringsgruppe Tilbud til kommuner som skal slå seg sammen (2016–17)**

Geir Lyngstad Strøm

### **Administrativ styringsgruppe for samarbeid om digital kompetanse i kommunene (2017)**

Liz Helgesen

### **Kompetansebehovsutvalget**

Rolf Stangeland, medlem

### **Kompetansepolitisk råd**

Åshild Olaussen, medlem

### **Ekspertvalg varsling**

Henrik Dahle, medlem

### **Arbeidsgruppe permitteringsreglene (ASD)**

Henrik Dahle

### **Regelverksforum**

Henrik Dahle, medlem

### **Arbeidsgruppe særlig uavhengig stilling (ASD)**

Henrik Dahle

**Referansegruppe overvåking i arbeidslivet (ASD)**

Henrik Dahle

**Referansegruppe STAMTID (STAMI)**

Henrik Dahle

**Referansegruppe utredning av endringer i privat tjenestepensjon**

Henrik Dahle

**Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet**

Nora Sørensen

**Nasjonal Focal Point-gruppe**

Nora Sørensen

Representasjon overfor staten:

**Statistikk og beregningsutvalget, stat**

Rolf Stangeland

Atle Gullestad

**Statens lønnsutvalg**

Atle Gullestad, medlem

Ingjerd Hovdenakk, varamedlem

**Omstillingstillitsvalgt i staten**

Atle Gullestad

**Rådgivende utvalg for OU-midler i staten**

Rolf Stangeland, medlem

**Gjenoppbygging av nytt regjeringskvartal**

Atle Gullestad

Representasjon overfor KS:

**Teknisk beregningsutvalg KS**

Klemet Rønning-Aaby  
Rasmus T. Gjestland

**Sentralt kontaktmøte KS**

Steffen Handal  
Solveig Kopperstad Bratseth  
Klemet Rønning-Aaby  
Ina Smith-Meyer

**Rådgivende utvalg for OU-midler KS**

Rolf Stangeland, medlem

**Pensjonskontorets styre, KS-området**

Marit Gjerdalen, medlem  
Erik Orskaug, medlem  
Ingjerd Hovdenakk, varamedlem

**Partssammensatt utvalg – pensjon**

Marit Gjerdalen  
Endre Lien

**Partssammensatt utvalg – SGS 1001**

Ina Smith-Meyer  
Kirsti Glad

**Partssammensatt utvalg – SGS 1020 (ikke gjennomført)**

Geir Lyngstad Strøm

Representasjon overfor Spekter:

**Opplæring og utviklingsfondet**

Rolf Stangeland

Representasjon overfor Oslo kommune:

**Kontaktutvalget, Oslo kommune**

Aina Skjefstad Andersen

Line Orlund

**Partene i Oslo kommune (PIO)**

Aina Skjefstad Andersen

Line Orlund

**Opplærings- og utviklingsfondets styre**

Toril Lederhilger

Stine Sund

**Beregningsutvalget**

Bjørn Sævareid

Rolf Stangeland

Annen representasjon:

**NAVs kontaktforum**

Solveig Kopperstad Bratseth

Henrik Dahle

**Oppfølgingsgruppen ASD – inkluderende arbeidsliv (IA)**

Geir Lyngstad Strøm

**Forebyggingsgruppen ASD – inkluderende arbeidsliv (IA)**

Geir Lyngstad Strøm

**Faggruppen – inkluderende arbeidsliv (IA)**

Rolf Stangeland

**Senter for seniorpolitikk (SSP)**

Geir Lyngstad Strøm, varamedlem til styret

May-Britt Heimsæter, årsmøtedelegat

Ingjerd Hovdenakk, leder valgkomiteen

**Arbeidsmiljøsenderet**

Anders Folkestad, leiar

**Arbeidstilsynets råd**

Henrik Dahle, medlem

**Fagrådet for statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)**

Henrik Dahle, medlem

**Referansegruppe ASD «Utvikling av ulike typer tilknytningsformer i arbeidslivet»**

Henrik Dahle, medlem

**Idébanken IA i arbeidslivet**

Nora Sørensen

**Samarbeidsforum mot svart økonomi (SMSØ)**

Rolf Stangeland, medlem

Erik Orskaug, varamedlem

**Styringsgruppa for Fafo Østforum**

Liz Helgesen, medlem

André Oktay Dahl, varamedlem

**Referansegruppe EØS-midler, Innovasjon Norge**

Liz Helgesen

**Kontaktgruppen for Bologna-prosessen**

Åshild Olaussen

**KOMPakt – Regjeringens utvalg for næringslivets samfunnsansvar**

Liz Helgesen

**WTO-utvalget, Utenriksdepartementet**

Liz Helgesen

**UDs gruppe for tidlig varsling (TV-gruppa)**

André Oktay Dahl

**Den norske ILO-komiteen**

Liz Helgesen, medlem

André Oktay Dahl

**Forum for europeisk utdanningspolitikk**

Åshild Olaussen

**Nasjonalt forum for karriereveiledning**

Åshild Olaussen

**Nasjonal ressurs- og koordineringsgruppe for samfunnskontrakten for flere læreplasser**

Åshild Olaussen

**Nasjonal fagstrategisk enhet for utdanning og forskning innen helse- og sosialfag**

Karen Bjøro

**Nasjonalt samarbeidsorgan for helse- og utdanningssektoren**

Jarle Grumstad

**Styremedlem i Norgesuniversitetet**

Åshild Olaussen

**Referansegruppe for ekspertutvalg vedrørende regionreform**

Ina Smith-Meyer

**Unios representanter i Arbeidslivsentrene**

Karen Brasetvik

Sigrunn Øygarden Gundersen

Anne Yun Rygh

Linda Lavik

Ingunn Holtklampen

Jorunn Johannessen

Arild Sandstøl

Kari Lium

Anne Siri Bentsen

Lisbet Strickert

Tone Stangnes Gjerstad

Stein Ove Lianes

Anita Richardsen

Vidar Webjørnsen

Marianne Moen Knudsen  
Anne-Britt Jansen

### **Unios representanter i Arbeidstilsynets regionale råd**

Tone Stangnes Gjerstad  
Lisbeth Rudlang  
Hanne Marit Bergland  
Atle Thorstensen  
Jorunn Bakke Johannessen  
Dagrun Lundsvoll  
Anne Løkse Berthinussen

### **Unios representanter Regionalt samarbeidsforum mot svart økonomi (RSMSØ)**

Kenneth Henriksen, Oslo/Akershus  
Anne Yun Rygh, Vestfold  
Anne Lise Sjøgnen Heien, Buskerud  
Tone Rønning, Hedemark og Oppland  
Harald Johansen og Lillian Elise Esborg Bergane, Telemark  
Anne Cathrine Fodstad og Mona Skaiaa Håkonsen, Agder  
Margrethe Vatne Rønningen, Rogaland  
Linn Kathrin Knudsen, Møre og Romsdal  
Helge Foss Hansen, Sør-Trøndelag  
Sølvi Sæther, Nord-Trøndelag  
Maiken Paulsen, Nordland  
Perly Paulsen, Troms  
Bjørnar Mjøen, Finnmark

### **Regionstillitsvalgte i Spekter**

Helse Sør-Øst: Karin Soltvedt  
Irene Kronkvist  
Kirsten Brubakk  
Helse Vest: Lise Karin Strømme  
Helse Midt: Ellen Wøhni (til 28.02.17)  
Anita Solberg (fra 01.03.17)  
Helse Nord: Sissel Alterskjær

### **Styret i KLP**

Ingjerd Hovdenakk, observatør (til 31.12.16)  
Erik Orskaug, observatør (fra 01.01.17)



**Representantskapet i KLP**

Erik Orskaug, medlem (til 31.12.16)

Klemet Rønning-Aaby, medlem (fra 01.01.17)

**Arbeidsdepartementets partssammensatte gruppe for evalueringen av pensjonsreformen**

Erik Orskaug, medlem

Marit Gjerdalen, varamedlem

**Partssammensatt gruppe som følger ASDs utredning av offentlig tjenestepensjon**

Erik Orskaug

Marit Gjerdalen

**Brukerrådet for Norsk Forskningsråd – evalueringen av pensjonsreformen**

Erik Orskaug

Marit Gjerdalen

**Styringsgruppe for samarbeid mellom hovedorganisasjonene om økt organisasjonsgrad**

Ragnhild Lied, medlem

Kjetil Rekdal, medlem

Geir Lyngstad Strøm, sekretær

**Arbeidsgruppe for samarbeid mellom hovedorganisasjonene om økt organisasjonsgrad**

Geir Lyngstad Strøm

Hilde Gunn Avløyp

**AKAN-utvalget**

Signy Svendsen

Internasjonal representasjon:

**EFTAS konsultative komité**

Liz Helgesen, medlem

**Nordens faglige samorganisasjon (NFS-styret)**

Ragnhild Lied, nestleder (2016), leder (2017)

Solveig Kopperstad Bratseth, styremedlem

André Oktay Dahl, rådgiver

## **NFS' Europautvalg**

André Oktay Dahl

## **European trade union confederation (ETUC) – styret (Executive Committee)**

Ragnhild Lied, medlem

Kjetil Rekdal, varamedlem

André Oktay Dahl, rådgiver

## **ETUC-komiteer og arbeidsgrupper**

Education and Training Committee – Åshild Olaussen

International Matters, Trade and International Development Committee – Liz Helgesen

Women's Committee – Nora Sørensen

## **ITUC General Council**

Ragnhild Lied, medlem

Liz Helgesen, varamedlem

## **Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC)**

Plenary session (rådsmøte) – Anders Folkestad / Liz Helgesen

Working group on Economic Policy – Rolf Stangeland

Working group on Education, Training and Employment Policy – Åshild Olaussen

## **ILOs arbeidskonferanse**

Liz Helgesen

## **Nordisk ILO-samarbeid / Den norske ILO-komiteen**

Liz Helgesen

## **Baltic Sea Labour Network (BASTUN)**

Liz Helgesen

## **Tax Justice Network, Norge**

Liz Helgesen

## Oversikt over Unios utvalg og arbeidsgrupper

### Organisasjonsutvalget

Kjetil Rekdal, leder	Politiets Fellesforbund
Lars Erik Wærstad	Utdanningsforbundet
Olaug Flø Brekke	Norsk Sykepleierforbund
Hilde Gunn Avløyp	Forskerforbundet
Alfred Sørbo	Akademikerforbundet
Geir Lyngstad Strøm	Unio

### Privatutvalget (Unio privat)

Solveig Kopperstad Bratseth, leder	Norsk Sykepleierforbund
Terje Skyvulstad	Utdanningsforbundet
Bjørn T. Berg	Forskerforbundet
Fred Hatlebrekke	Norsk Fysioterapeutforbund
Bent Ronny Mikalsen	Norsk Radiografforbund
Ingvild Andrea Tellmann	Det norske maskinistforbund
Henrik Dahle	Unio

### Arbeidsgruppe for statsbudsjettsaker (Statsbudsjettgruppa)

Erik Orskaug	Unio
Eirik Lund	Utdanningsforbundet
Trude Hagen	Norsk Sykepleierforbund
Jorunn Dahl Norgård	Forskerforbundet
Paal Christian Balchen	Politiets Fellesforbund
Kari Bente Sørli	Norsk Fysioterapeutforbund
Nils Erik Ness	Norsk Ergoterapeutforbund
Ole-Johs. Huuse	Presteforeningen
Øivind Eriksen	Skatterevisorenes forening
Leiv Sigmund Hope	Det Norske Diakonforbund
Hege-Merethe Bengtsson	Det norske maskinistforbund
Håkon Hjemly	Norsk Radiografforbund
Margunn Haugland	Bibliotekarforbundet

### **Arbeidsgruppe for inkluderende arbeidsliv**

Geir Lyngstad Strøm	Unio
Henrik Dahle	Unio
Lasse Kolstad	Utdanningsforbundet
May-Britt Heimsæter	Utdanningsforbundet
Nadja Rosenqvist (til 31.10.17)	Utdanningsforbundet
Anette Moldrem (fra 1.11.17)	Utdanningsforbundet
Nina-Merete Kristiansen	Norsk Sykepleierforbund
Aud Jorunn Hovland	Norsk Sykepleierforbund
Mariann Helen Olsen	Forskerforbundet
Liv Ova Graham	Politiets Fellesforbund
Thea Wessel Jørgensen	Norsk Fysioterapeutforbund
Martin Ølander	Akademikerforbundet
Anita Engeset	Norsk Ergoterapeutforbund
Per Hostad	Presteforeningen
Leiv Sigmund Hope	Det Norske Diakonforbund
Christian Fossum	Det norske maskinistforbund
Ole André Gjerde	Norsk Radiografforbund
Hege B. Johnsen (fra 1.10.17)	Bibliotekarforbundet

### **Arbeidsgruppe høyere utdanning og forskning**

Åshild Olaussen	Unio
Karin Elizabeth Torp (til 01.03.17)	Utdanningsforbundet
Gunn Gallavara (fra 02.03.17)	Utdanningsforbundet
Jarle Grumstad	Norsk Sykepleierforbund
Eva Østvik	Norsk Sykepleierforbund
Jorunn Norgård	Forskerforbundet
Paal Christian Balchen (til 01.05.17)	Politiets Fellesforbund
Anna Sollien (fra 02.05.17)	Politiets Fellesforbund
Marianne Aars (til 01.10.17)	Norsk Fysioterapeutforbund
Arnhild Thorseth	Akademikerforbundet
Anita Engeset	Norsk Ergoterapeutforbund
Odd Rune Malterud	Det norske maskinistforbund
Marit Bunkholt (til 01.02.17)	Presteforeningen
Per Kristian Aschim (fra 02.02.17)	Presteforeningen
Håkon Hjemly (fra 01.09.17)	Norsk Radiografforbund
Keith Lau Andersen	Bibliotekarforbundet
Bjørn Roberg (til 01.09.17)	Unio-studentene
Thea Martine Olsen (til 01.09.17)	Unio-studentene

Kristin Werner (fra 04.09.17) Unio-studentene  
Ruben Amble Hirsti (fra 04.09.17) Unio-studentene

### **Arbeidsgruppe for pensjonspolitiske saker (Pensjonsgruppa)**

Erik Orskaug Unio  
Klemet Rønning-Aaby Unio  
Endre Lien Utdanningsforbundet  
Marit Gjerdalen Norsk Sykepleierforbund  
Hildur N. Nilssen Forskerforbundet  
Roar Fosse Politiets Fellesforbund  
Kari Bente Sørli Norsk Fysioterapeutforbund  
Knut Walle-Hansen Presteforeningen  
Øivind Eriksen Skatterevisorenes forening  
Hege-Merethe Bengtsson Det norske maskinistforbund  
Brit-Toril Lundt Norsk Ergoterapeutforbund  
Thor Eivind Halvorsen Norsk Radiografforbund  
Per Øystein Bentstuen Akademikerforbundet

### **Arbeidsgruppe varsling i arbeidslivet**

Henrik Dahle Unio  
André Oktay Dahl Unio  
May-Britt Heimsæter Utdanningsforbundet  
Bjørn Saugstad Utdanningsforbundet  
Tore Trygve Dahlstrøm Norsk Sykepleierforbund  
Kjetil Rekdal Politiets Fellesforbund  
Ann Turid Opstad Forskerforbundet  
Ida Bentestuen Norsk Fysioterapeutforbund  
Berit Førli Norsk Ergoterapeutforbund  
Øivind Eriksen Skatterevisorenes Forening  
Ingvild Andrea Tellmann Det norske maskinistforbund  
Oddbjørn Lunde Akademikerforbundet

### **Arbeidsgruppe tariffområde NHO**

Henrik Dahle Unio  
Klemet Rønning-Aaby Unio  
Kristina Brovold Liknes Utdanningsforbundet  
Kari Tangen Norsk Sykepleierforbund  
Berit Førli Norsk Ergoterapeutforbund  
Ole André Gjerde Norsk Radiografforbund

Susanne Gallala  
Martin Ølander  
Hege-Merethe Bengtsson

Norsk Fysioterapeutforbund  
Akademikerforbundet  
Det norske maskinistforbund

#### **Arbeidsgruppe likestilling**

Nora Sørensen  
Anne Kathrine Blyverket  
Nina-Merete Kristiansen  
Mariann Helen Olsen  
Liv Ova Graham  
Else-Margrethe Husby  
Ane Nyrud Dreyer  
Berit Førli  
Ingvild Osberg  
Øivind Eriksen  
Jarle Klungrehaug  
Thor Eivind Halvorsen  
Irja Anthi

Unio  
Utdanningsforbundet  
Norsk Sykepleierforbund  
Forskerforbundet  
Politiets Fellesforbund  
Norsk Fysioterapeutforbund  
Akademikerforbundet  
Norsk Ergoterapeutforbund  
Presteforeningen  
Skatterevisorenes Forening  
Det Norske Diakonforbund  
Norsk Radiografforbund  
Norsk Fysioterapeutforbund

#### **Digitaliseringsgruppe, vår 2017**

Liz Helgesen  
André Oktay Dahl  
Hedda Kirstine Mellingen  
Kieth L. Andersen  
Frank O. Anthun  
Elise B. Wedde

Unio  
Unio  
Norsk Sykepleierforbund  
Bibliotekarforbundet  
Forskerforbundet  
Utdanningsforbundet

#### **Delingsøkonomigruppe, september 2016 til juni 2017**

Liz Helgesen  
André Oktay Dahl  
Hedda Kirstine Mellingen  
Frank O. Anthun  
Elise B. Wedde  
Espen Sjeggstad  
Bernt Erik Jørgensen

Unio  
Unio  
Norsk Sykepleierforbund  
Forskerforbundet  
Utdanningsforbundet  
Politiets Fellesforbund  
Akademikerforbundet

### **Arbeidsgruppe for oppfølging av FNs bærekraftsmål**

Liz Helgesen	Unio
André Oktay Dahl	Unio
Toril Laberg	Norsk Ergoterapeutforbund
Kari Folkenborg	Forskerforbundet
Ingrid Conveyer	Utdanningsforbundet
Bjørg Eva Aaslid	Utdanningsforbundet
Charlotte Sigurdson Christensen	Norsk Sykepleierforbund
Jan Vegard Pettersen	Norsk Sykepleierforbund
Vegar Monsvoll	Politiets Fellesforbund









Stortingsgata 2  
0158 Oslo  
sentralbord: 22 70 88 50  
telefaks: 22 70 88 60  
post@unio.no  
www.unio.no

Unios medlemsforbund:

Utdanningsforbundet • Norsk Sykepleierforbund • Forskerforbundet  
Politiets Fellesforbund • Norsk Fysioterapeutforbund • Det norske maskinistforbund • Akademikerforbundet  
Norsk Ergoterapeutforbund • Norsk Radiografforbund • Presteforeningen  
Skatterevisorenes Forening • Det Norske Diakonforbund  
Bibliotekarforbundet (fra 1.1.2018)