



Unios melding

for perioden 15. november 2017 til 8. november 2018

Unios melding

for perioden 15. november 2017 til 8. november 2018

Vedtatt av Unios representantskap 29. november 2018.

FØREORD

2018 har vore eit år med stor aktivitet i Unio. Unio er Noregs største hovudorganisasjon for arbeidstakarar med høgare utdanning. Etter at Bibliotekarforbundet vart tatt opp som fullverdig medlem i 2018, har Unio 13 medlemsforbund og om lag 360 000 medlemmer.

Hovudtariffoppgjeret prega heile våren 2018. Forhandlingane med KS og Oslo kommune vart avslutta med semje. I staten og KA måtte vi ta i bruk meklingsinstituttet for å verte samde. I Spekter-området utfordrar forhandlingsmodellen oss, og vi fekk nokre gode og nokre dårlege oppgjer.

Ingen av Unio sine oppgjer gjekk til streik, men Norsk Sykepleierforbund gjekk til streik i NHO-området i oktober og november 2018. Streiken vart stoppa av lockout og tvungen lønnsnemnd. Dette viser korleis moglegheita til streik har vorte sterkt redusert i helsesektoren.

Alle oppgjera fekk ei ramme på om lag 2,8 prosent, akkurat slik som frontfaget. Vi vil halde fram å hevde 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 ekstratiltak der det er ønske om og behov for det.

Forhandlingane om offentleg tenestepensjon gjekk føre seg vinteren 2018. Etter at Unio-styret anbefalte resultatet frå forhandlingane, vedtok alle medlemsforbunda resultatet.

Unio har vore sterkt engasjert i arbeidet med varsling i 2018. Vi tok initiativet til at regjeringa skulle setje ned eit eige utval om varsling. Dette offentlege utvalet kom med innstillinga si i mars i år. Unio satt i utvalet, og vi støttar dei aller fleste konklusjonane og forslaga utvalet kom med.

På utdannings- og forskingsområdet har Unio mellom anna vore aktive i det nasjonale kompetansepolitiske arbeidet. Unio har ein representant i Kompetansebehovsutvalet og vi sit i Kompetansepolitisk råd. I dette arbeidet har Unio lykkast med å synleggjere offentleg sektor og sikre at også tilsette med høgare utdanning vert inkludert i strategien.

I arbeidet med statsbudsjettet i 2018 valde Unio å leggje fram eit krav ei veke før budsjettet kom frå regjeringa. Den viktigaste saka for Unio etter at statsbudsjettet var kome, var ressursituasjonen i offentleg sektor.

I det internasjonale arbeidet har vi jobba både på nordiske, europeiske og internasjonale arenaer. Dei internasjonale nettverka er viktige både for Unio og for forbunda våre. Vi må ha eintydige og klåre budskap internasjonalt, som er i samsvar med Unio sine budskap nasjonalt.

Å betre medlemmene sine lønns og arbeidsvilkår, styrke utdanning og kunnskap, sikre og vidareutvikle velferdsstaten og å styrke påverknaden til fagrørsla er Unio sine hovudmål. Dette har vi jobba med i 2018, og vi kjem til å halde fram med å jobbe med dette i 2019 og i åra etter det.

Oslo, desember 2018
Ragnhild Lied, Unio-leiar

Melding for perioden 15. november 2017 til 8. november 2018

Unio

Unio har 13 medlemsforbund, hvorav Bibliotekarforbundet, som det nyeste, ble tatt opp som fullverdig medlem fra 1.1.2018. Unios medlemsforbund har totalt om lag 360 000 medlemmer. Ragnhild Lied er Unios politisk valgte leder på heltid.

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. 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 arbeidsmiljøundersøkelse og medarbeidersamtaler, kan en konkludere med at arbeidsmiljøet i organisasjonen er godt.

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 åtte kvinner og åtte menn ansatt i sekretariatet.

Unio har i løpet av 2018 utarbeidet interne varslingsrutiner.

Unio er en inkluderende IA-bedrift og har signert samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Legemeldt sykefravær i 2017 var 2,67 prosent.

Rammebudsjett for 2018 ble vedtatt på representantskapsmøtet 5. desember 2017. Budsjettet er på kroner 36 632 234, eksklusive OU-midler. Revidert budsjett per august 2018 er på kroner 37 022 643, eksklusive OU-midler.

Unios sekretariat

sekretariatssjef Ingjerd Hovdenakk
forhandlingssjef Klemet Rønning-Aaby
kommunikasjonssjef Signy Svendsen (til 01.11.2018)
sjeføkonom Erik Orskaug

fagsjef Åshild Olaussen
fagsjef/advokat Henrik Dahle
spesialrådgiver Atle Gullestad
seniorrådgiver Rolf Edvard Stangeland
internasjonal sekretær André Oktay Dahl
internasjonal sekretær Liz Helgesen
seniorrådgiver Ina Smith-Meyer
seniorrådgiver Geir Lyngstad Strøm
kommunikasjonsrådgiver Nora Sørensen
regnskapskonsulent Lise Agerup
administrasjonssekretær Reidun Wiersholm Karlsen
konsulent Rolf Kristensen

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 75 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

Hege Valås, Utdanningsforbundet

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 Sørbø, Akademikerforbundet

Nils Erik Ness, Norsk Ergoterapeutforbund

Bent Ronny Mikalsen, Norsk Radiografforbund (observatør)

Martin Enstad, Presteforeningen (observatør)

Jannicke Røgler, Bibliotekarforbundet (observatør)

Øivind Eriksen, Skatterevisorenes Forening (observatør til 25.09.2018)

Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening (observatør fra 25.09.2018)

Kristin Werner, Unio-studentene (observatør til juni 2018)

Ruben Hirsti, Unio-studentene (observatør fra september 2018)

Unio kommune

Steffen Handal, Utdanningsforbundet, leder

Solveig Kopperstad Bratseth, Norsk Sykepleierforbund, nestleder

Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet

Hege Valås, Utdanningsforbundet

Turid Buan Øfsti, Utdanningsforbundet
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
Lene Ståhl, Forskerforbundet
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund
Alfred Sørnbø, Fellesordningen (Akademikerforbundet) (fra 14.11.2017 til 02.04.2018 og fra 02.08.2018)
Svein Kvammen, Fellesordningen (Akademikerforbundet) (fra 03.04.2018 til 01.08.2018)
Nils Erik Ness, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Jannicke Røglø, Bibliotekarforbundet (observatør)
Ole André Gjerde, Norsk Radiografforbund (observatør)

Unio stat

Petter Aaslestad, Forskerforbundet, leder
Sigve Bolstad, Politiets Fellesforbund, nestleder
Ellen Karoline Dahl, Forskerforbundet
Steinar Vågstad, Forskerforbundet
Jorunn Solgaard, Forskerforbundet
Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund
Kjetil Rekdal, Politiets Fellesforbund
Roar Fosse, Politiets Fellesforbund
Bjørn Christian Nilsen, Utdanningsforbundet (til 01.07.2018)
Terje Skyvulstad (fra 01.07.2018)
Bjørng Sundøy, Utdanningsforbundet
Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund
Thea Wessel Jørgensen, Norsk Fysioterapeutforbund
Eystein Madland Hagesæther, Akademikerforbundet
Alfred Sørnbø, Akademikerforbundet (fra 15.04.2018 til 01.08.2018)
Brit-Toril Lundt, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Kristian Mollestad, Presteforeningen (observatør)
Øivind Eriksen, Skatterevisorenes Forening (observatør til 25.09.2018)
Svein Joar Murvold, Skatterevisorenes Forening (observatør fra 25.09.2018)
Kieth Lau Andersen, Bibliotekarforbundet (observatør til 01.07.2018)
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør fra 01.08.2018)

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
Line Spiten, Norsk Sykepleierforbund
Kirsten Hagen, Norsk Sykepleierforbund
Fred Hatlebrekke, Norsk Fysioterapeutforbund
Bente Eide, Norsk Fysioterapeutforbund
Kristina Brovold Liknes, Utdanningsforbundet
Vegard Thorbjørnsen, Forskerforbundet
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund
Brit-Toril Lundt, Norsk Ergoterapeutforbund
Thomas Ostermann, Akademikerforbundet (observatør)
Kieth Lau Andersen, Bibliotekarforbundet (observatør til 01.07.2018)
Hege Bergravf Johnsen, Bibliotekarforbundet (observatør fra 01.07.2018)
Kristian Mollestad, Presteforeningen (observatør)

Unio Oslo kommune

Aina Skjefstad Andersen, Utdanningsforbundet, leder
Line Orlund, Norsk Sykepleierforbund, nestleder
Tore Fjørtoft, Utdanningsforbundet
Ellinor Gilberg, Utdanningsforbundet
Stine Sund, Utdanningsforbundet
Marianne Krogh, Utdanningsforbundet
Therese Thyness Fagerhaug, Utdanningsforbundet
Stine Christensen Holtet, Utdanningsforbundet
Anne-Lise Wien, Norsk Sykepleierforbund
Atle Thorstensen, Norsk Sykepleierforbund
Hege Munthe, Norsk Fysioterapeutforbund
Stine Nordgren Johannessen, Forskerforbundet (pemisjon)
Lene Sthål, Forskerforbundet (fra mars 2018)
Svein Roger Mandal, Det norske maskinistforbund
Poul-Herman Bülow, Akademikerforbundet
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Hege Bergravf Johnsen, Bibliotekarforbundet (observatør)

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
Andreas Christensen, Forskerforbundet
Kirsti Glad, Norsk Fysioterapeutforbund
Per Hostad, Presteforeningen
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Ole André Gjerde, Norsk Radiografforbund (observatør)
Kieth Lau Andersen, Bibliotekarforbundet (observatør til 01.07.2018)
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør fra 01.08.2018)
Knut Simble, Utdanningsforbundet (observatør til 01.07.2018)

Unio KA

Kristian Mollestad, Presteforeningen, leder
Leiv-Sigmund Hope, Det Norske Diakonforbund, nestleder
Gun Hafsaas, Utdanningsforbundet
Anne-Lise Wien, Norsk Sykepleierforbund
Bjørn Berg, Forskerforbundet
Per Hostad, Presteforeningen
Eystein Madland Hagesæther, Akademikerforbundet (observatør)

Unios kommunikasjonsarbeid

Hovedoppgjør

Siden det i år var et hovedoppgjør, gjorde kommunikasjonsavdelingen de nødvendige forberedelsene til en mulig konflikt. Som alle år var vi i beredskap, og kommunikasjonsansatte i forbundene var involvert og engasjert i de ulike gruppene og oppgavene.

Arendalsuka

Arendalsuka ble arrangert fra 13. til 17. august. I år var Unio en av hovedsponsorene til Arendalsuka, og Unio og forbundene fikk som følge av dette innpass til ulike arrangement i regi av Arendalsuka. Foruten reserverte plasser til partilederdebatte med mottakelse, fikk vi blant annet plasser på Arendalsukas minglekveld og mottakelse i forkant av denne. Dette var viktige arenaer for flere av forbundslederne.

Som følge av god erfaring i 2017, hadde Unio også i år valgt bort å ha en felles Unio-stand, og satset heller på aktivitet i og rundt Unio-kafeen. Det var stor aktivitet fra de flere av Unio-forbundene, og de fleste arrangementene trakk mye publikum.

Unio valgte å arrangere en minglekveld der vi inviterte både forbundene og aktuelle kontakter.

Ellers hadde vi temaene:

- «Helsesista møter Matematikkhjelperen», en samtale mellom Tale M. K. Engvik og Hanan Abdelrahman om hvordan nå ungdommen gjennom digitale/sosiale medier.
- «Livslang læring er ingen privatsak», om behovet for økt kompetanse i arbeidslivet. Her deltok statssekretær Atle Simonsen, Audun Gleinsvik fra Proba og Unio-leder Ragnhild Lied.

Arrangementet «Ytringsfrihet i offentlig sektor», med Sissel Trygstad, Ragnhild Lied og Simon Malkenes, måtte dessverre utgå da Malkenes ikke klarte å få det til på grunn av ny jobb og skolestart.

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.

Podkaster

Det er laget to podkaster i år, om resultatet i forhandlingene om offentlig tjenestepensjon og om hva som står på spill ved reforhandling av IA-avtalen.

Facebook

Vi får stadig flere følgere på Facebook (8200), men økningen går fremdeles sakte. Her trenger vi drahjelp fra forbundene med hensyn til deling av innlegg og spredning av arrangementer.

I Front

Nettmagasinet I Front utkom med kun én utgave i år. Dette som følge av en omlegging av formen som skal tilpasses Unios nettsider. Dette arbeidet har startet, men vil først være i mål når Unio lanserer nye nettsider i 2018/2019.

Focal Point

Unio er part i Det europeiske arbeidsmiljøorganet EU-OSHA knutepunkt (Focal Point) i Norge. Arbeidstilsynet er det norske knutepunktet der alle arbeidslivets parter er involvert. Hovedarbeidsområdet er bevissthetskampanjer som kan bedre forhold på arbeidsplassen. I denne perioden har tema vært farlige stoffer. I september var partene på en studietur til København der vi lærte mer om Arbejdstilsynets kampanjer for et bedre arbeidsliv, og det danske Focal Points organisering av kampanjene.

Unios nettsider

I perioden har det vært om lag 124 000 besøkende på siden og 440 000 sidevisninger. Unios medlemsprodukter, tariff og informasjon om medlemsforbundene har flest treff.

Publikasjoner

Følgende publikasjoner er produsert i perioden:

- Unios melding for 2016–2017
- Kontaktinformasjon for styre, forhandlingsutvalg, sekretariat og medlemsforbund fra 2018

Unios notatserie

- Nr. 1/2018: Unios kommentarer til regjeringens forslag til Revidert budsjett 2018 og Kommuneproposisjon 2019
- Nr. 2/2018: Trygdedrøftingene 2018
- Nr. 3/2018: Unios krav i forkant av statsbudsjettet 2019

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.

Hovedoppgjøret 2018

Unio avholdt i år tariffseminar 18. og 19. januar 2018, og forhandlingsutvalgene sluttførte egne planleggingsseminarer i løpet av februar.

I forkant av årets hovedoppgjør ble en del av Unios forhandlingsvirksomhet knyttet opp mot forhandlingene om ny offentlig tjenstepensjon og AFP, se under Pensjon og trygd, ettersom dette ble forutsatt gjennomført før hovedoppgjøret startet i en egen avtale. For de forbund som gjennomførte uravstemning, ble denne gjennomført samtidig med forhandlingene i offentlig sektor.

Frontfaget endte med en norm på 2,8 prosent, med et anslag fra TBU på prisveksten inneværende år på om lag 2 prosent. Slik ble det lagt til grunn en forventet reallønnsvekst fra 2017 til 2018 i gjennomsnitt.

Alle Unios oppgjør endte med forhandlingsløsning med unntak av staten og Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon (KA).

I staten var særlig systemarbeidet utfordrende, og i KA arbeidsgiversidens urokkelige ønske om styringsrett på lokal og individuell lønnsdannelse for en udefinert mengde ledere i kirken. Begge meklinger ga løsning uten konflikt.

Det ble et godt resultat for Norsk Sykepleierforbund i Spekter Helse mv., med like minstelønnsatser for øvrige forbund med A2. Dette ga store utfordringer for de øvrige, og særlig de som følger Spekters hovedmodell med minstelønnsatser i B-deler mv. Samtidig fikk Norsk Sykepleierforbund et negativt resultat i uravstemning i KS-området, med lav oppslutning. Forbundsstyret valgte likevel å akseptere oppgjøret.

Utover høsten/vinteren 2018–19 blir det viktig å søke løsninger på de utfordringer og muligheter som hovedoppgjøret i 2018 medførte, samt søke et bredt samarbeid i staten i retning av et akseptabelt lønssystem.

I det følgende redegjøres nærmere for de enkelte tariffområder.

Unio stat

Hovedoppgjøret 2018

Tirsdag 5. april møttes partene i Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) for å utveksle krav til hovedtariffoppgjøret 2018 i staten.

I perioden fram til 29. april ble det ført reelle forhandlinger. Flere arbeidsgrupper ble satt ned, og særlig ble det jobbet med nytt lønns- og forhandlingssystem. Det ble brudd 29. april. Årsaken til bruddet var statens

angrep på opparbeidede rettigheter. Dette gjaldt både forringelse av fellesbestemmelsene og bortfall av lønnstabellen. I tillegg var den økonomiske profilen ikke akseptabel for Unio.

Onsdag 2. mai samlet riksmekleren partene i staten til mekling. Meklingsinnspurten startet tirsdag 22. mai, med meklingsfrist midnatt onsdag 23. mai.

Meklingen ble avsluttet med enighet om et anbefalt forslag torsdag 24. mai. Fristen for uravstemningen ble satt til 15. juni. Om lag 86 prosent av de som stemte sa ja til forslaget som forelå.

Resultat 2018

Den økonomiske rammen for oppgjøret var i overkant av 2,8 prosent. Denne er fordelt på følgende måte:

- **Hovedlønnstabellen per 1. mai**
Det generelle tillegget ble gitt som et prosentvis tillegg på 1,25 prosent på alle trinn i hovedlønnstabellen, dog ikke under kr 5 100.
- **Avsetning til lokale forhandlinger per 1. juli**
- Det ble satt av 1,9 prosent til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli 2018. Det er ikke lagt andre føringer for disse forhandlingene enn de som finnes i HTA. Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2018.
- **Fellesbestemmelsene / sentrale justeringer**
Det ble avsatt om lag 0,25 prosent av den disponible rammen til heving av blant annet ulempetilleggene i fellesbestemmelsene. I tillegg ble alternativene 1 og 2 i lønnsrammene fjernet og det innføres nye alternativer med ansiennitetsopprykk etter nye alternativer 9 og 10. Dette innebærer at de som er plassert på alternativ 1 eller 2, blir flyttet til alternativ 3 og dermed får 1–2 lønnstrinn utover det generelle tillegget.

Kompetanseutvikling

Det er 35 millioner kroner til kompetanse-, medbestemmelse- og omstillingsarbeid i staten. Av disse skal 6 millioner kroner benyttes til felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelse og tillitsvalgte innen samarbeidskompetanse og medbestemmelse. 4 millioner kroner skal brukes til omstillingsarbeid i staten.

Lønns- og forhandlingssystemet

Det ble laget en protokolltilførsel hvor det framkommer at partene i perioden vil arbeide videre med lønnsystemet med særlig fokus på lønnsrammer, stillingskoder mv. Partene vil også i perioden se på hvilke muligheter som er tilgjengelige i gjeldende statistikkgrunnlag, og eventuelt foreslå forbedringer i grunnlagsmaterialet.

Pensjonsgivende variable tillegg

Grensen for pensjonsgivende variable tillegg heves til kr 66 000. I tillegg åpnes det for forhandlinger med sikte på ytterligere forbedringer i mellomoppgjøret 2019.

Unios krav

- En økonomisk ramme minst på nivå med anslaget fra frontfaget på 2,8 prosent.
- Den største delen av den økonomiske rammen skal gå til prosentvise generelle tillegg.
- Lokale forhandlinger skal skje gjennom reelle forhandlinger mellom likeverdige parter med avtalte tvisteløsninger.
- Videreføre lønnstabellen og lønnsrammer.
- Opprettholde dagens fellesbestemmelser.
- Ivareta opparbeidete rettigheter.
- Fjerne taket på pensjonsgivende tillegg.
- Sikre godt statistikkverktøy for å gjennomføre gode forhandlinger både lokalt og sentralt.

Andre aktiviteter

Særavtaler

I løpet av perioden er en rekke særavtaler mellom KMD og hovedsammenslutningene blitt reforhandlet. Det ble brudd mellom partene på de to reiseavtalene, særavtalene om dekning av utgifter til reise og kost utenlands og innenlands. Tvisten gikk til særskilt nemnd og ble behandlet i april. Kjennelsen fra nemnden forelå i juni.

Statens lønnsutvalg

Statens lønnsutvalg har behandlet seks 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.

Protokolltilførsler

Arbeidet med protokolltilførsel fra 2016-oppgjøret om pensjonsgivende variable tillegg ble avsluttet like før åpning av hovedtariffoppgjøret. Arbeidet ble avsluttet uten at partene kom til felles konklusjoner.

Modernisering av Hovedtariffavtalen/Lønssystemet

Modernisering av avtaleverket i staten har vært tema i hele perioden. Noen endringer ble gjennomført i tariffoppgjøret. Der ble det også nedsatt et mandat for videre arbeid med lønssystemet. Arbeidet vil gjennomføres av en arbeidsgruppe og med HS-lederne og personaldirektøren som styringsgruppe. Arbeidet skal slutføres innen 14. desember.

Unio kommune

Hovedavtalen

Forhandlingene om hovedavtalen foregikk fra november 2017 til januar 2018, og ble avsluttet med enighet om prolongering av avtalen for perioden 1. januar 2018 til 31. desember 2019. Gjennom protokollen ble det blant annet avtalt å utvikle en felles veileder til Hovedavtalen.

Hovedtariffoppgjøret 2018

Forhandlingene om ny hovedtariffavtale startet 11. april 2018 og ble avsluttet med enighet mellom Unio, KS og de andre forhandlingssammenslutningene 30. mai 2018.

Ved svarfristens utløp 8. juni 2018, svarte alle Unios medlemsorganisasjoner i KS-området ja til det foreliggende forslaget til ny hovedtariffavtale. Den nye hovedtariffavtalen har virkning fra 1. mai 2018 til 30. april 2020.

Unios krav

Unio krevde sentrale tillegg til stillinger i kapittel 4, gruppe 2 på mellom 10 000 og 14 300 kroner samt at lønnsforhandlinger for ansatte i gruppe 2 baseres på egen lønnsmasse og lønnsstatistikk. Unio krevde også endringer i sentrale bestemmelser og tvisteløsning for lokal lønnsdannelse. Videre krevde Unio endringer i SFS 2201 – arbeidstidsavtalen for barnehagelærere.

Resultat

Den totale rammen for oppgjøret var 2,8 prosent, men Unios medlemmer fikk en ramme på 2,95 prosent. De fremforhandlede tilleggene ble gjort gjeldende fra 1. mai 2018. Tilleggene til medlemmer i Unios medlemsorganisasjoner utgjorde fra kr 8 500 til kr 12 300. Det ble ikke avsatt penger til lokale forhandlinger etter punkt 4.2.1 i 2018.

Vurdering

Unio syntes resultatet, som ga en høyere ramme til våre medlemmer enn frontfagets ramme, var akseptabelt. Unio fant også kompromissene om arbeidstid i barnehage akseptable for egne grupper.

KS Bedrift – hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter

Forhandlingene om hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter i KS Bedrift ble gjennomført 8.–9. mai 2018, og partene kom til enighet om en ramme på 2,8 prosent.

Partssammensatte grupper

I forhandlingene om SGS 1001 Reiseregulativet i 2016/2017 ble det satt ned et partssammensatt utvalg som skulle se på avtalens § 3, med frist 1. oktober 2018. Rapporten fra utvalget ble levert 12. mars 2018.

I hovedavtaleforhandlingene og hovedtarifforhandlingene i perioden, ble det avtalt å sette ned partssammensatte utvalg på følgende temaer (med tidsfrister):

- Hovedavtalen – veileder (frist 1.12.18)
- Oppfølging av rapporter fra Kompetansebehovsutvalget (frist 31.12.2019)
- SFS 2201 – barnehagelærrollen
- Lørdags- og søndagstillegg (frist 1.1.2020)
- HTA vedlegg 1 (frist 21.1.2020)
- Arbeidstid (frist 31.1.2020)
- Pensjon i tariffperioden

Sentrale generelle særavtaler

Det er innkalt til forhandlinger om sentrale generelle særavtaler i november og desember 2018.

Unio Oslo kommune

Hovedtariffoppgjøret 2018

Lønnsoppgjøret 2018 i Oslo kommune startet 11. april og forhandlingene ble avsluttet med enighet 1. mai.

Krav

Økonomiske krav

Unio hadde krav om en økonomisk ramme som minst er på nivå med den samlede økonomiske rammen for industrien og der lønnsutviklingen for yrkesgrupper med høgskole- og universitetsutdanning minst er på høyde med lønnsutviklingen for tilsvarende yrkesgrupper i industrien.

- Generelt prosentvist tillegg til alle på lønnstabellen.
- Særskilte lønnsmessige tiltak for stillinger med krav om universitets- og høgskoleutdanning.

Andre krav

Unio hadde krav om at det gjennom avtaleverket stilles krav til at Oslo kommune mer aktivt må bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte fremfor å tilsette ukvalifiserte.

Resultat

Økonomi

- Det ble avtalt en ramme på om lag 2,8 prosent.
- Generelt tillegg på 1,75 prosent på Oslo kommunes lønnstabell, minimum kr 7 700, med virkningstidspunkt 1.5. 2018.
- Avsetning til sentrale lønnsmessige tiltak (justering for grupper) på 0,53 prosent av lønnsmassen, med virkningstidspunkt 1.5. 2018.
- Avsetning til lokale forhandlinger på 0,96 prosent av lønnsmassen, med virkningstidspunkt 1.8.2018.

Annet

Det ble nedsatt et partssammensatt utvalg som skal se på arbeidstidsavtalen for barnehagelærere og pedagogiske lærere. Selve avtalen ble videreført.

Det ble også gjort endringer i fellesbestemmelsene, blant annet på kompetanse samt endringer i forbunds C-dels overenskomst.

Sentrale lønnsmessige tiltak (justeringsforhandlinger)

Justeringsforhandlingene startet 20. august 2018 og ble avsluttet 28. august 2018.

Basert på dagens situasjon med resultatene fra enkelte andre tariffområder, en vedtatt lærernorm og allment kjente utfordringer innen helse, var det viktig for Unio at disse justeringsforhandlingene ble brukt på en treffsikker måte.

Vurdering

Innen en begrenset ramme er Unio tilfreds med den økonomiske profilen i årets hovedoppgjør. For Unio var det viktig at det ble satt av midler til justeringsforhandlingene. Unio gikk inn i disse forhandlingene med offensive krav på vegne av medlemmene, med hovedvekt på å få til økt lønnsmessig uttelling for utdanning og kompetanse. Unio skulle gjerne sett at kommunen prioriterte dette for flere av Unios grupper.

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

Hovedtariffoppgjøret 2018

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 10. april og ble avsluttet 11. april. Her ble en enighet om datoer for det videre forhandlingsløpet samt endringer i områdeinndeling der det ble etablert nye områder og noen virksomheter ble plassert i nye områder.

Forhandlingsområde 10 Helseforetakene og område 13 Sykehus med driftsavtale

For forhandlingsområde 10 Helseforetakene ble det enighet i de sentrale, forbundsvisе forhandlingene (A2) mellom Norsk Sykepleierforbund og Spekter. I forhandlingene mellom Spekter og Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet ble det ikke oppnådd enighet. Det ble heller ikke oppnådd enighet i overenskomstens del B for Norsk Radiografforbund i 13 Helseforetak samt med 2 helseforetak for Det norske maskinistforbund. Det ble gjennomført fase 3-forhandlinger mellom Unio og Spekter 4. juni. Forhandlingene ble avsluttet med enighet.

Spekter område 1–9

Forhandlingene i virksomhetene ble avsluttet uten mekling i juni.

Spekter område 12 Helse, velferd og oppvekst

Det ble gjennomført fase 3-forhandlinger 22. og 23. juni i område 12. Forhandlingene ble avsluttet med enighet.

Bakgrunnen var uenighet mellom Unio-forbund og følgende virksomheter: Landsforeningen for hjerte og lungesyke (LHL), Norlandia Medisinske Klinikker, Norlandia Barnehagene og Meråker Sanitetsforenings kurbad. Det var stort sett økonomi som var grunnlaget for uenighet. Særlig utfordrende var det ved LHL, hvor det var spesielle forhold ved driften som følge av flytting fra Glitre og Feiring til Gardermoen

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 forhandlingene kan ta lang tid. .

Resultat

I tråd med Spekter-modellen forhandles deler av overenskomsten av hvert enkelt forbund. Det vises derfor til de enkelte forbundenes resultater fra forhandlingene.

Vurdering

Forhandlingene for enkelte Unio-forbund har i årets hovedoppgjør vært krevende i enkelte områder, mens i andre områder har Unio-forbund fått bra resultater.

I fase 3-forhandlingene ble det oppnådd enighet om like minstelønnsbestemmelser for Unio-forbundene som har A2-forhandlinger, mens andre forbund (spesielt Norsk Radiografforbund) som følger hovedmodellen i Spekter med bla minstelønnsatser på B-dels nivå, ikke har oppnådd tilsvarende resultater. Forskjellige minstelønnsatser for samme yrkesgruppe i forskjellige forbund skaper uro på arbeidsplassen og i organisasjonslivet. Det er også en utfordring at Spekter ikke vil forhandle lokalt før frister er fastsatt i helseforetakene, og ikke ville realitetsbehandle uenigheter i B-delsforhandlinger i fase 3-forhandlingene.

Unio Virke

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.

Hovedtariffoppgjøret 2018

Unio-forbundene og Virke møtte 5. september 2018 til forhandlinger om landsoverenskomstene for helse og sosiale tjenester, utdanning, barnehage, museer, spesialhelsetjenesten, høyskoler og virksomheter (§ 26 og 27). Partene kom til enighet 6. september om et anbefalt forslag.

Unio-forbundene fremmet krav i tråd med resultatene som var oppnådd i KS, staten og Spekter for tilsvarende virksomheter.

Resultatet av forhandlingene er på linje med det som er oppnådd i sammenlignbare tariffområder.

Alle overenskomstene med samtlige forbund ble akseptert.

Annet

Det har i perioden vært et utvalgsarbeid på museumsoverenskomsten, men det ble ikke enighet om andre endringer enn de som fulgte av oppgjøret i staten.

Unio KA

Hovedoppgjøret 2018

I 2017 var første år ansatte i Den norske kirke (rettssubjektet) var en del av KA (Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter). Det var derfor to separate forhandlinger med KA: forhandlinger for rettssubjektet Den norske kirke og forhandlinger for de opprinnelige medlemmene i KA (dvs. fellerådene med flere). I 2018 var samordning av de to avtalene tema.

Forhandlingene startet 11. juni og ble avsluttet med brudd 29. juni. Forhandlingene gikk da til mekling. Meklingen startet 18. september og avsluttet med enighet 19. september.

Unios krav

Innenfor dette området har det vært vanlig å se til resultatet i KS-området når en skal utarbeide krav. Unios forbund hadde likelydende krav som LO- og YS-forbund.

Unio-forbundene hadde krav om generelt tillegg for ansatte i hovedtariffavtalens kapittel 4, økt garantilønn, endringer i ulempetillegg samt endringer i minstelønnsatser for stillingskoder for prester slik at minstelønnsattsene ikke blir satt ned når ordningen med kompensasjon for bortfallet av boplikt avsluttes.

Unio-forbundene hadde også krav om endringer i hovedtariffavtalen. Dette bidro til harmonisering av tilleggsavtalen for rettssubjektet Den norske kirke og hovedtariffavtalen for de opprinnelige medlemmene i KA.

Resultat

Økonomi

- Det ble avtalt en ramme på om lag 2,8 prosent.
- Ansatte i Den norske kirke (rettssubjektet) får et tillegg på 1,7 prosent med virkningstidspunkt 1. mai.
- Ansatte i felleråd/menighetsråd gis sentrale tillegg med virkningstidspunkt fra 1. august. Tillegg i lønnsgruppe 3, 4 og 5 ligger mellom 5 500 og 6 800 kroner avhengig av lønnsgruppe og ansiennitetstrinn.
- Ansatte i unormerte stillinger i felleråd/menighetsråd får et tillegg på 1,3 prosent med virkningstidspunkt 1. august.

Andre forhold

- 1.5.2019 vil det bli innført nytt punkt i tariffavtalen om lederlønn. Dette vil kunne omfatte ledere med delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar.
- Det ble opprettet flere partssammensatte utvalg.
- Innlemming av bestemmelser i tilleggsavtalen for rettssubjektet Den norske kirke inn i den vanlige hovedtariffavtalen.

Vurdering

Tarifforhandlingene med KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter har blitt utfordrende de siste årene. Tidligere har det vært vanlig å overføre resultatene i KS-området til KA. Innenfor rammen fra frontfaget har det de siste årene ikke vært mulig å gi samme lønnstillegg som i KS. Dette har ført til at minstelønnsatser nå er lavere enn i KS.

Bruddgrunnlaget fra forhandlingene var KAs krav om opprettelse av nytt lederlønnkapittel i hovedtariffavtalen. Slik kravet var formulert fra KA, lå det en vid adgang for arbeidsgivere lokalt til å plassere svært mange og ulike typer ledere i et lønnsdannelseskapittel hvor lønn er basert på kun lokale lønnstillegg. Verken behovet for dette lederlønnskapet eller noen av de mulige konsekvensene var kartlagt på forhånd. Etter meklingen ble det enighet om at det skal opprettes et nytt punkt i tariffavtalen om lederlønn. Men innføring av det nye systemet og praktiseringen av det vil forutsette enighet mellom partene. Dette gjør at organisasjonene fremdeles har en «hånd på rattet».

Organisasjonsavtalen

I tariffoppgjøret i 2016 ble det enighet om å opprette en tariffavtale for organisasjonsmedlemmer som ikke er virksomheter i Den norske kirke. Årsaken til dette var behovet for å forhandle fram en pensjonsordning for medlemmer som ikke har offentlig tjenestepensjon. Denne tariffavtalen ble framforhandlet våren 2017.

Forhandlingene om ny hovedtariffavtale for organisasjonsmedlemmer i KA startet 8. juni og ble avsluttet med enighet 25. oktober. Dette oppgjøret ble satt på vent i påvente av at forhandlingene om ny hovedtariffavtale for organer i Den norske kirke ble sluttført. Resultatet av forhandlingene ga tilsvarende lønnstillegg som for fellelsråd/menighetsråd.

Det var første gang avtalen for organisasjonsmedlemmer ble reforhandlet. I dag er det 6 virksomheter og omtrent 40 ansatte som er omfattet av denne avtalen.

Annet

Norsk Sykepleierforbund og NHO Service og Handel ble ikke enige i forhandlinger eller mekling i årets tariffoppgjør, og medlemmer i NSF gikk ut i streik etter at det ble brudd i meklingen 25. oktober. «Sykepleiere skal sikres samme minstelønnsnivå uavhengig av hvor de jobber. Det nektet motparten å godta», sa forbundsleder Eli Gunhild By om streikegrunnlaget ved streikens start.

Arbeidslivspolitik

Unio har i løpet av 2018 vært en offensiv bidragsyter i norsk arbeidslivspolitik. Vårt arbeid for et sterkere varslervern i arbeidslivet, fokus på om reisetid er arbeidstid eller fritid, kampen mot arbeidslivskriminalitet, inkludering i arbeidslivet og utenforskapet, er eksempler på at det er mulig å få gjennomslag for vår arbeidslivspolitik basert på Unio-fellesskapets verdier.

Inkluderende arbeidsliv

Unio har gjennom IA-avtalen 2014–2018 forpliktet seg og medlemsforbundene til å arbeide for å gjøre det norske arbeidslivet mer inkluderende. Unio er medlem av den nasjonale oppfølgingsgruppen for IA-avtalen, og den underliggende arbeidsgruppen for forebyggende arbeidsmiljø. Kontakten med medlemsforbundene ivaretas gjennom regelmessige møter med kontaktpersoner fra sekretariatene i forbundene i kontaktgruppa for inkluderende arbeidsliv og arbeidsmiljø. I 2018 er det blitt avholdt månedlige møter i kontaktgruppen, blant annet for å forberede reforhandling av IA-avtalen.

I 2018 har forebyggende arbeidsmiljøarbeid vært et prioritert område for IA-partene, og høsten 2018 gjennomfører blant annet partene i samarbeid med Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) fem regionale samlinger om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, med utgangspunkt i Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) sin publikasjon Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018.

Den gjeldende IA-avtalen utløper ved utgangen av 2018. Rapporten fra faggruppen for IA-avtalen, som kom i juni 2018, gjorde det klart at man bare delvis har nådd de målene man har satt seg når det gjelder reduksjon av sykefraværet, inkludering av arbeidstakere med funksjonsnedsettelse og økt avgangsalder. Våren og høsten 2018 har IA-partene sammen og hver for seg forberedt seg på reforhandlingen av IA-avtalen. Det er foreløpig ikke avklart når forhandlingene vil finne sted.

Unio arrangerte i oktober 2018 for sjette gang vår årlige verneombudskonferanse, «VOK 2018», i samarbeid med Arbeidsmiljøsenderet. Konferansen var som alltid fullbooket, og det deltok 180 verneombud og hovedverneombud fra hele landet. I tillegg til faglige foredrag og gruppearbeid knyttet til verneombudenes arbeidsoppgaver, delte Unio for andre gang ut prisen Årets verneombud, for å synliggjøre og skape oppmerksomhet rundt verneombudenes viktige rolle. Unios kontaktgruppe for IA og arbeidsmiljø bidro i utformingen av programmet og forslag til forelesere, mens Arbeidsmiljøsenderet utførte det meste av det praktiske arbeidet knyttet til organiseringen av konferansen.

Pensjon og trygd

Offentlige tjenstepensjonsordninger

Unio, LO, YS og Akademikerne forhandlet våren 2018 fram en avtale om endringer i offentlig tjenstepensjon med arbeidsgiversiden og Arbeids- og sosialdepartementet. Endringene vil gjelde fra 2020. De som er født før 1963 beholder i hovedsak dagens bruttoordning som gir pensjon i forhold til sluttlønn, og de er helt eller delvis skjermet mot levealdersjustering. De som er født i 1963 eller er yngre omfattes fullt ut av den nye ordningen.

For de som er født i 1963 eller er yngre vil samlet pensjon være summen av:

- Ny folketrygd.
- Ny livsvarig offentlig AFP. Sikringsordninger gjør at ingen mister AFP-en helt, slik flere gjør i privat sektor. Selv de som går over til en jobb i privat sektor uten AFP vil ha med seg AFP-rettigheter fra den nye offentlige tjenstepensjonsordningen.
- Ny alderspensjon i offentlig tjenstepensjon. Denne tjenes opp fra 2020, og ingen vil oppleve å bli såkalte «null-pensjonister» som i dagens ordning pga. samordningen med folketrygden.
- Opptjente rettigheter i gammel ordning.
- Overgangstillegg t.o.m. 1970-kullet og individuell garanti t.o.m. 1967-kullet gir høyere pensjon for disse overgangsårskullene.

Den nye offentlige tjenstepensjonen vil bl.a. bestå av alle elementene over bortsett fra folketrygden. Samlet kompensasjon for offentlig ansatte blir god. Avtalen gjør det mulig å kompensere for levealdersjusteringen fra 2 ½ til 3 ½ år raskere enn om dagens bruttoordning hadde blitt videreført.

De som jobber deltid kan komme godt ut med den nye avtalen. For en som har jobbet 60 prosent deltid hele tiden, kan den livsvarige pensjonen bli bedre enn dagens ordning allerede ved 62 år.

Avtalen gir også god uttelling for de som går ned i stilling de siste årene. Trapper du ned til 60 prosent stilling ved 62 år og går helt av ved 67 år, vil du kunne få en samlet livsvarig inntekt på 600–1000 kroner mer per måned sammenliknet med dagens ordning.

Særaldersgrenser, uføreordningen og etterlattepensjon

Offentlig tjenstepensjon har også bestemmelser for særaldersgrenser, uføre og etterlatte. Pensjonsavtalen sier at det fortsatt vil være behov for særaldersgrenser i offentlig sektor. Avtalen sikrer at mange årskull vil gå på dagens ordning og at de som er født i 1963 eller er yngre skal få sin særalderspensjon tilpasset den nye folketrygden. Denne «tilpasningen» skal forhandles fra høsten 2018.

Alderspensjon til uføre må først endres i folketrygden. Først etter det kan alderspensjonen for uføre i tjenstepensjonsordningen tilpasses dette. Pensjonsavtalen sier derimot at uføre ikke kan kompensere for levealdersjusteringen ved å stå lenger i arbeid slik yrkesaktive kan. Dette innebærer at de uføres alderspensjon fortsatt må skjermes mot levealdersjusteringen.

Selve uførepensjonsordningen i offentlig tjenstepensjon ble lagt om i 2015 og er fortsatt en viktig del av den samlede pensjonsordningen. Den sikrer et godt samlet inntektsnivå for de uføre, og inneholder både rettigheter til barnetillegg og pensjon ved lave uføregrader der folketrygden ikke gir utbetaling.

Etterlattepensjon sikrer både barn og ektefeller rettigheter dersom en offentlig ansatt faller fra. Disse ordningene er ikke berørt av den nye pensjonsavtalen.

Private tjenestepensjonsordninger

I privat sektor, i ideell sektor og i instituttsektoren er det fortsatt et press fra arbeidsgiversiden for å endre tjenestepensjonsordningene. Omdanninger i privat sektor håndteres enten av det enkelte forhandlingsutvalg eller av det enkelte forbund, eventuelt i samarbeid med Unio.

Hovedoppgjøret 2018 i privat sektor hadde alle de sentrale uenighetspunktene på tjenestepensjon som tema. Pensjon fra første krone, pensjon for deltid under 20 prosent, pensjon for arbeid av kortere varighet enn ett år og individuell pensjonskonto ble ikke løst. Regjeringen bidro heller ikke til noen løsning. Ap og SV har tatt saken videre til Stortinget. Hovedoppgjøret i privat sektor bestemte videre at det skulle jobbes videre med eventuelle endringer i den private AFP-ordningen.

Unio har deltatt i en referansegruppe under Finansdepartementet i forbindelse med en utredning av fripolisene. Mandatet for utredningen var relativt snevert. De tiltakene som foreslås i utredningen med tanke på å kunne gi fripoliseeierne høyere avkastning enn det livselskapene klarer i dag går derfor ikke langt nok.

Vurdering

Arbeidet med offentlig tjenestepensjon har hatt høy prioritet i denne perioden. Samarbeidet med de andre hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden har vært godt og tett. Til forskjell fra tidligere viste regjeringen Solberg denne gangen vilje til å være med på et utrednings- og forhandlingsløp som bidro til å føre partene i mål med en avtale om en ny tjenestepensjonsordning for offentlig ansatte. Avtalen fikk støtte fra alle forbundene i Unio og bred støtte av medlemmene i de forbundene som hadde uravstemning.

Det viktigste med den nye avtalen er at ansatte i offentlig sektor kan kompensere for levealdersjusteringen raskere. Levealdersjusteringen var ikke del av forhandlingene, dagens bruttoordning har vært levealdersjustert siden 2011. Med den nye avtalen vil yngre årskull få 66 prosent i pensjon 2½ –3½ år raskere, enn om vi hadde videreført dagens ordning. Muligheten til å kombinere arbeid og pensjon er god i den nye avtalen. F.eks. vil de som er født i 1963 eller er yngre kunne trappe ned til 60 prosent stilling fra 62 år, gå helt av ved 67 år, og livsvarig få nesten 1000 kroner mer i måneden enn i dagens ordning. De som har lav lønn eller jobber deltid vil også kunne komme godt ut, da disse nå får full effekt av den nye folketrygden som gir høyere kompensasjon til lave inntekter.

Avtalen skisserer et forhandlingsløp for tilpasningen av særalderspensjon til ny folketrygd og ny offentlig tjenestepensjon. Hvilke yrkesgrupper og hvilke aldersgrenser vi skal ha, er ikke tema i disse forhandlingene.

Varsling i arbeidslivet

Unio har i 2018 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, hvor Unio har vært representert. Utvalget leverte sin innstilling den 15. mars 2018, NOU 2018:6 – Varsling – verdier og vern. Regjeringen har hatt utredningen ute på høring høsten 2018. Unio støtter i all hovedsak utvalgets konklusjoner og forslag til organisatoriske tiltak.

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 varsler. 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 følger utviklingen av varslingsbestemmelsene i 2018. Arbeidsgruppen har vært premissleverandør inn mot det regjeringsoppnevnte ekspertutvalget og til Unios hørings svar i forbindelse med NOU-en.

Utvalgets hovedfunn er at varsling har størst verdi der varselet blir tatt på alvor, varsleren blir tatt vare på, og hvor det iverksettes adekvate prosesser umiddelbart, for å få avklart om det foreligger kritikkverdige forhold, og der det eventuelle kritikkverdige forholdet bringes til opphør. Spørsmålet som virksomhetene må stille seg er hva som kan ha skjedd og hvorfor, og ikke hvem det er som har sagt fra om det kritikkverdige forholdet. Unio har lenge ment at varsling er en verdi, ikke et problem.

I tråd med Unios syn, har et samlet utvalg foreslått at det opprettes et eget varslingsombud. Offentlige myndigheter, herunder Arbeidstilsynet, gjør allerede et viktig arbeid for å følge opp tips og varslere. Tilsynene har imidlertid sin viktigste oppgave knyttet til generell veiledning og tilsyn og er avhengig av et balansert forhold til både arbeidstakere og virksomheter. Derfor er det viktig at det etableres et nasjonalt varslingsombud som skal gi råd, støtte og bistand til varslere i konkrete saker. Det skal representere god og solid kompetanse og kunne bistå også omvarslede, arbeidsgivere og andre i prosessen, herunder bidra til at de som trenger det kan få bistand av psykososial art. Ombudet bør kunne tilby mekling, og bør også kunne anbefale fri rettshjelp. Varslingsombudet skal bidra til å skape generell kunnskap og forståelse for verdien av varsling for samfunnet. I tilfeller hvor Varslingsombudet blir kjent med svært alvorlige varslingssaker av stor samfunnsmessig betydning, bør ombudet ha en særlig kompetanse til å kunne ta initiativ til uavhengige undersøkelser.

Utvalgets flertall foreslår at det også bør opprettes en egen tvisteløsningsnemnd for varslingssaker som skal kunne ta standpunkt til om det har funnet sted gjengjeldelse eller brudd på arbeidsgivers aktivitetsplikt. Unio støtter flertallet i utvalget om at det bør etableres et lavterskeltilbud for tvisteløsning av saker om gjengjeldelse etter varsling og brudd på aktivitetsplikten, og at slike saker bør behandles i nemnd, som da også skal ha kompetanse til å tilkjenne erstatning og oppreisning til varsleren. Unio ser at det er en rekke fordeler knyttet til at det opprettes en egen varslingsnemnd. Blant annet at det kan bidra til at saker løses på et lavere nivå, raskere og med et rimeligere kostnadsnivå for de involverte. Vi tror også at en tvisteløsningsnemnd vil kunne bidra til å stanse gjengjeldelse og vil være økonomisk besparende for både individ og samfunn. Vi vet også at mange opplever det å gå til domstolen som en stor barriere, både mentalt og økonomisk.

Oslo Economics skriver i sin rapport «Verdien av varsling» at varsling kan være en svært lønnsom metode for å avdekke kritikkverdige forhold. De anslår samfunnsnyttien til et sted mellom 500 million er og 12 milliarder. Et varslingsombud vil etter vår oppfatning være sterkt delaktig i ytterligere økonomisk nytte for samfunnet

gjennom avdekking av flere kritikkverdige forhold, samt bidra til flere løsninger i varslingsaker på lavest mulig nivå.

Unio mener at dersom samfunnet ønsker å oppnå målsettingen om et styrket vern for varslere har det sin pris. Spørsmålet blir til sist i hvilken utstrekning samfunnet er villig til å satse på og investere i styrket innsats for å legge til rette for flere varsler om kritikkverdige forhold og gi godt varslervern, som samlet sett vil gi samfunnsøkonomisk lønnsom avdekking av kritikkverdige forhold i norske virksomheter og sørge for et bedre arbeidsliv.

Det er ventet at regjeringen tidlig vår 2019 kommer til å legge fram forslag for å styrke varslervernet. Unio har varsling som en av sine prioriterte oppgaver høsten 2018, og vil med uforminsket styrke arbeide inn mot regjering og Storting for å få gjennomslag for blant annet etableringen av et varslingsombud.

NAV

Unio har i perioden hatt to sentrale hovedtillitsvalgte på virksomhetsnivå som har vært frikjøpt på heltid. I tillegg er det rundt 40 Unio-tillitsvalgte på drifts- og arbeidsplassnivå. En liten andel av disse er delvis frikjøpt. Disse deltar jevnlig på møter i sin virksomhet som Unio-tillitsvalgt.

Unio gjennomførte en NAV-konferanse i Trondheim 22.–23. november 2017 med temaet «Digitale NAV – muligheter og utfordringer – tillitsvalgtes rolle». På konferansen deltok i underkant av 110 tillitsvalgte fra alle nivåer. Det ble også gjennomført kurs for hovedtillitsvalgte på driftsnivå i Oslo 23. og 24. april 2018. Tema for samlingen var «Unio-tillitsvalgte – aktive partnere i omstilling og endringsprosesser». Her deltok 25 deltakere.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) publiserte en undersøkelse om arbeidsmiljø og sykefravær i brukernære enheter i NAV høsten 2018. Undersøkelsen viser at størrelsen på NAV-kontoret er viktig for arbeidsmiljøet. De store NAV-kontorene med over 100 ansatte har de største utfordringene og den største andelen jobbrelatert sykefravær. De små NAV-kontorene har flest ansatte som går hjem med dårlig samvittighet.

Undersøkelsen peker på at så mye som tjue prosent av sykefraværet har sammenheng med jobb, og at noe av dette sykefraværet kunne vært unngått dersom jobben var bedre tilrettelagt. Gode læringsmuligheter, medarbeidere som får medvirke i organisering av arbeidet og gis økt egenkontroll over arbeidsdagen, er de mestringfaktorene som vil gi størst reduksjon i egenmeldingene.

Regionaliseringsprosessen er tidkrevende for tillitsvalgte på sentralt og lokalt nivå. I meldingsperioden har etablering av NAV Trøndelag vært sentral. Evalueringen om prosessen for å etablere NAV Trøndelag blir viktig når flere fylker nå skal slå seg sammen.

Det gjennomføres fortsatt store omstillinger i NAV. Store omstillingen samtidig som budsjettet kuttes grunnet avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen (ABE-reformen) er fremdeles en stor utfordring for etaten.

Reisetidssaken

Den 4. juni 2018 avsa Høyesterett dom i den mye omtalte reisetidssaken. For felleskapet i Unio er dette en

prinsipielt viktig dom som kan ha stor overføringsverdi for andre arbeidstakere som reiser på oppdrag for arbeidsgiver. Politiets Fellesforbund har kjørt saken for sitt medlem gjennom tre rettsinstanser. Unio har bidratt med støtteskriv til Høyesterett i forbindelse med avgjørelsen om saken skulle slippe inn til behandling.

Reisetidssaken handlet om hvorvidt en politimanns reiser til og fra et annet oppmøtested enn hans faste arbeidssted innebar arbeidstid. Politimannen Thue hadde sitt faste arbeidssted på Gaular lensmannskontor i Sogn og Fjordane. I forbindelse med oppdrag for utrykningsenheten, ble han beordret til å starte arbeidsdagen i Volda, Sogndal og Årdal, hvilket innebar lang reisevei for Thue. Thue hevdet reisetiden var arbeidstid, og at reisetiden skulle inngå i regnestykket for den alminnelige arbeidstiden slik at han kunne opparbeide seg rett til overtidsgodtgjørelse på reisene.

I forbindelse med saken, sendte Høyesterett en anmodning om tolkning av arbeidstidsdirektivet til EFTA-domstolen, som etter en konkret vurdering kom til at Thues reisetid var arbeidstid, jf. E-19/16. Thue fikk også medhold av Høyesterett.

Unios styre har i etterkant av dommen satt ned en arbeidsgruppe som skal se nærmere på fortolkninger av dommen, hvilken rekkevidde og overføringseffekt den kan ha til andre arbeidsområder og hvilken betydning den kan få for våre tariff- og særavtaler og lovbestemte definisjoner av arbeidstidsbegrepet.

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, blant annet gjennom prosjektet «Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv», som ser på utviklingen i bruken av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet 2014–2018. Sluttrapporten offentliggjøres av statsråden på et arrangement i regi av Arbeids- og sosialdepartementet i november 2018, hvor Unio deltar i paneldebatten.

I Norge har man blant annet diskutert tilkallingsavtaler og avtaler om «fast ansettelse uten garantiløn», og bruk av selvstendige oppdragstakere og underleverandører. En ser også at endring av selskapsorganisering kan få betydning for arbeidstakers tilknytning. Unio har engasjert og inngitt støtteskriv til Høyesterett i forbindelse med Norwegian-saken, hvor tvistes spørsmålet er hvem som har det reelle arbeidsgiveransvaret for piloter og kabinansatte i Norwegian. Dom ventes i desember 2018.

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 en økende digitalisering og framvoksende plattformøkonomi, som utfordrer de tradisjonelle tilknytningsformene i arbeidslivet. 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 bidratt til ulike retningsvalg på viktige arenaer i arbeidslivet. Arbeidslivskriminalitet, organisering av NAV, tilsynsvirksomhet, forebygging av sykefravær og frafall fra arbeidslivet og STAMITID er noen viktige temaer som har vært oppe til behandling i 2018.

Inkluderingsdugnaden

Inkluderingsdugnaden, som ble lansert i Jeløya-plattformen, er et felles samfunnsoppdrag for å få flere i jobb. Regjeringen ønsker å bruke dugnaden til å få flere av de som står utenfor arbeidslivet over i ordinære jobber. Regjeringen inviterer derfor til en inkluderingsdugnad i offentlig og privat sektor. Partene i arbeidslivet er med.

Sammen med de andre partene i arbeidslivet har Unio signert et brev til regjeringen der det blant annet heter:

«Vi forventer at regjeringen gjennom Inkluderingsdugnaden vil forsterke og koordinere inkluderingsinnsatsen. Dette må gjøres med tilstrekkelig ressurser og i nært samarbeid med partene. Vi ser frem til en ny giv i dette viktige arbeidet.»

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. I meldingsperioden har Unios kunnskapspolitiske arbeid i første rekke vært konsentrert om vår aktive deltakelse som strategipart i den nasjonale kompetansepoltiske strategien. Videre har kvalitet og organiseringen i høyere utdanning stått sentralt.

Kompetansepoltikk

Unio har vært en aktiv partner i den nasjonale kompetansepoltiske strategien. 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. Unio har deltatt aktivt på alle møtene i Kompetansepoltisk råd, som er ledet av kunnskapsministeren og som har i oppgave å følge opp samarbeidet om kompetansestrategien.

Som et ledd i oppfølgingen av kompetansepoltisk strategi, har Unio deltatt i en partssammensatt arbeidsgruppe som utarbeidet en rapport med forslag til konkrete prosjekter for å styrke den digitale kompetansen i hele arbeidsstyrken. Unio er også part i et planlagt bransjeprogram for kompetanseheving innenfor kommunal helse og omsorg.

Som et bidrag til kunnskapsgrunnet i det kompetansepoltiske arbeidet, har Unio fått utarbeidet to ulike rapporter. I desember 2017 kom rapporten «Teknologi og kompetanse i endring – digitalisering og framtidig kompetansebehov for Unios helseforbund», utarbeidet av Ny analyse. Og i juli 2018 kom rapporten «Modeller for etterutdanningsreform», utarbeidet av Proba samfunnsanalyse.

Behovet for etter- og videreutdanning for arbeidstakere med høyere utdanning, og mangelen på en god finansieringsordning for dette, var også tema på et av Unios arrangementer under Arendalsuka.

Kompetansebehovsutvalget

Unio har en representant i Kompetansebehovsutvalget (KBU). Det er etablert en egen referansegruppe i Unio for å bistå i dette arbeidet. Unio har deltatt aktivt med synspunkter og innspill til arbeidet i KBU.

Kompetansebehovsutvalget la frem sin første rapport 31. januar. Et viktig formål med rapporten var å gi en best mulig faglig vurdering av Norges fremtidige kompetansebehov og forhold som påvirker dette.

Rapporten hadde disse hovedkonklusjoner:

- Kompetansenivået er bra, men bør bli bedre. Et relativt høyt utdanningsnivå og god kompetanse i arbeidsstyrken er viktige årsaker til at produktiviteten i Norge er relativt høy. Men sammenlignet med andre land er det en høy andel av unge voksne som ikke har fullført videregående utdanning.

- Det er størst rekrutteringsproblemer innen bygg og anlegg, undervisning, overnattings- og serveringsvirksomhet, helse- og sosialtjenester og informasjon og kommunikasjon. Utfordringene i bygg og anlegg skyldes høyt aktivitetsnivå i en konjunkturutsatt næring. Utfordringene i helse- og omsorgssektoren har vært observert i lang tid og er ikke konjunkturutsatt.
- De yrkene som rapportene spesielt trekker frem hvor det er stor mangel i dag er sykepleiere, helsefagarbeidere og andre helseyrker, tømrer og snekkere og programutviklere. Den demografiske utviklingen vil innebære økt behov for flere i helse- og omsorgssektoren.
- Ungdom søker seg til de utdanninger og fagfelt de ønsker og utdanningsinstitusjonene bestemmer i hovedsak studiekapasiteten selv. Arbeidsmarkedshensyn virker i liten grad å være styrende.
- Kompetansekravene i arbeidslivet er i stadig endring. Derfor må virksomheten legge til rette for at de ansatte kan videreutvikle sin kompetanse.

Utvalget ledes av professor Steinar Holden. Neste rapport vil komme i månedsskiftet januar/februar 2019.

Høyere utdanning og forskning

I forbindelse med Stortingets budsjettbehandlinger har Unio lagt vekt på at kvalitet i høyere utdanning og forskning forutsetter stabile og solide grunnbevilgninger i hele sektoren. Unio har argumentert mot det såkalte effektiviseringskuttet i statlig virksomhet, som har gitt kutt i hundremillionersklassen i sektoren. Institusjonene har fått redusert handlingsrom og mindre mulighet til å foreta egne satsinger og prioriteringer for økt kvalitet i utdanningen, og oppfølging av blant annet Kvalitetsmeldingen, Humaniorameldingen, digitaliseringsstrategien og nye kompetansekrav til de ansatte.

I forbindelse med statsrådsskiftet og ny regjeringsplattform i januar 2018, ble det bestemt at UH-institusjonenes tilknytningsform til staten skulle utredes, og en foretaksorganisering vurderes. Det ble også varslet et nytt utvalg som skal se på forenkling og forbedring av rammeverket for sektoren. Unio avviste i den forbindelse behovet for en utredning om tilknytningsform generelt og en mulig foretaksorganisering spesielt. Unio hadde flere innspill til områder som bør vurderes i forbindelse med en gjennomgang av universitets- og høyskoleloven.

Helseforbundene i Unio og Unio har i fellesskap satt i gang et arbeid for å få politisk gjennomslag for offentlig spesialistgodkjenning. Det er blitt utarbeidet et argumentasjonsnotat til bruk for å fremme flere offentlige spesialistgodkjenninger av høyt utdannet helsepersonell. Videre har Unio videreført arbeidet med å få etablert et system kvalitetssikring og forutsigbar og hensiktsmessig finansiering av praksisstudiene innenfor helsefagene. Sommeren 2018 ble det etablert et samarbeid om kvalitet i praksisstudiene med blant annet Universitets- og høyskolerådet og flere av arbeidslivets parter.

Internasjonalisering

Unio har deltatt i Kunnskapsdepartementets forum for europeisk utdanningspolitikk og Kunnskapsdepartementets kontaktgruppe for Bolognaprosessen.

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.

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 utdanningsaker i Unio, og har deltatt i arbeidsgruppen for høyere utdanning og forskning.

Vurdering

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

Den massive motstanden mot en mulig foretaksorganisering av UH-sektoren, som Unio var en del av, lykkes i den forstand at oppdraget om å vurdere foretaksorganisering spesifikt, ble fjernet fra mandatet til utredningen av nye tilknytningsformer.

I forbindelse med nasjonal kompetansepolitisk strategi har vi lykkes 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. Samtidig er det en realitet at strategiarbeidet har en slagside mot privat sektor og mot arbeidstakere med lite eller manglende formell utdanning.

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 politikkutvikling. Arbeidsgruppen har bidratt i planleggingen av konferansen for høyere utdanning og forskning som skal avholdes i 2019.

KAPITTEL 3: SAMFUNN OG VELFERD

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

Unio har prioritert ressursituasjonen i offentlig sektor i arbeidet med statsbudsjettet. Kommuneøkonomi, Arendalsuka, arbeid med omstilling og fornying i stat og kommune, forskningsspørsmål og likestilling har også stått sentralt.

Det er 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.

Revidert nasjonalbudsjett 2018 og Kommuneproposisjonen 2019

Unio påpekte i forbindelse med revidert budsjett 2018 at bedringen i arbeidsmarkedet var svak, at sysselsettingsveksten var svak og yrkesandelene fortsatt rekordlave, til tross for at utsikter for norsk økonomi så lysere ut. Det ble vist til at lavere arbeidsledighet fram til nå først og fremst hadde kommet som en følge av uttrekning, utstøting og overgang til utdanning eller passivitet. Unio mente at mindre handlingsrom i finanspolitikken krever redusert vekst på områder som samferdsel, som har vokst kraftig de siste årene. Innsatsen for kompetanse, forebygging, forskning, omstilling, trygghet og nye arbeidsplasser må styrkes. Kommunesektorens frie inntekter må økes. Den økonomiske politikken må i større grad sette kunnskap i front. Unio mente det var bra at regjeringen fulgte opp Stortingets vedtak om en nasjonal minstenorm for antall elever per lærer i grunnskolen. Unio støtter prinsippene i den modellen regjeringen hadde valgt. Videre ble det påpekt at lærernormen må følges opp med aktiv rekruttering til læreryrket.

I forkant av statsbudsjettet 2019

Unio la denne gangen fram et fyldig budsjettkrav en uke før statsbudsjettet ble lagt fram. Her ble det påpekt at arbeidsledigheten kan bite seg fast på et relativt høyt nivå på over 100 000 helt ledige til tross for at høykonjunkturen vi går inn i kan vare i flere år. Unio hevdet at ambisjonene i sysselsettingspolitikken ikke har vært store nok fra regjeringens side. Det er for svakt å ha en arbeidsledighet like under 4 prosent i en høykonjunktur. Da blir det vanskeligere å få ledigheten ned i neste oppgang. Unio pekte også på at innretningen av finanspolitikken har sviktet. Det skulle vært satset enda mer på nyskaping og kompetanse, skattelettelsene har gitt liten effekt. Oljemilliardene som er gitt i skattelette kunne vært brukt mer effektivt med tanke på å skape nye jobber og forberede oss på de viktige omstillingene som arbeids- og næringsliv står overfor. Unio mente at det er viktig at vi ikke gjentar disse feilene i årene som kommer. Innsatsen for kompetanse, forebygging, forskning, omstilling, trygghet og nye arbeidsplasser må styrkes. Mindre handlingsrom i finanspolitikken krever redusert vekst på områder som samferdsel som har vokst kraftig de siste årene. Unio krevde at kommunesektorens frie inntekter må økes betydelig og pekte på at flere opptrappingsplaner innen helse er underfinansiert, samt at bemanningsnormen og den styrkede pedagognormen i barnehagene og den nasjonale minstenormen for lærertetthet må fullfinansieres.

Statsbudsjettet 2019

Unio påpekte at regjeringen Solbergs politikk sliter med å få arbeidsledigheten ned. I regjeringens framskrivninger til 2020 er fortsatt over 100 000 helt ledige, 3,7 prosent av arbeidsstyrken. Det betyr i at det er stort rom for å forbedre den økonomiske politikken. Skattelettelsene har ikke gitt sysselsettingsvekst. Statsbudsjettet legger opp til ytterligere lettelser i 2019 på 1,3 mrd. kroner. Kommuneøkonomien blir stram i 2019. Justert for demografi og de prioriteringene regjeringen forventer at kommunene skal gjøre innenfor de frie inntektene, som arbeid med rus, tidlig innsats mv. vil kommunesektoren få 400 mill. kroner mindre neste år. Bemanningsnormen i barnehagene er alene underfinansiert med 400 mill. kroner. Regjeringens avbyråkratiserings- og effektiviseringskutt på 0,5 prosent i statlig sektor har for lengst sluttet å være effektive, de går ut over kvalitet og utdanning, de går ut over tjenestene og førstelinjen, og gjør arbeidssituasjonen vanskeligere for mange offentlig ansatte påpekte Unio.

Likestilling og diskriminering

Perioden ble sterkt preget av #Metoo-kampanjen som tok av i oktober/november 2017. Dette har spesielt preget likestillingsarbeidet i Likestillings- og diskrimineringsdepartementet, som har vært veldig opptatt av kampanjen. Partene i arbeidslivet arbeider med å utvikle en felles veileder mot seksuell trakassering i arbeidslivet. Denne skal være på plass i 2019. Unios likestillingspolitiske frokostseminar 8. mars ble også viet seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Det sterke fokuset på seksuell trakassering, gjorde at Stortinget ba regjeringen om å utrede et lavterskeltilbud for saker om seksuell trakassering. Seksuell trakassering ble pga. «bevisets stilling» unntatt håndheving i den nye Diskrimineringsnemda. Regjeringen foreslår nå at nemda likevel skal behandle slike saker – noe Unio påpekte allerede i høringsrunden om den nye nemda. Etter anmodning fra Stortinget har også regjeringen måttet styrke aktivitets- og redegjøringsplikten i den nye likestillings- og diskrimineringsloven. Unio leverte to høringsnotater der vi var overveiende positive til dette.

Unio støttet at foreldrepermisjonen ble delt i tre like deler også ved 80 prosent uttak. Ved å dele perioden i tre like deler, gir man familiene en viss fleksibilitet, mer tilstrekkelig tid til restitusjon og amming og det gis føringer om at foreldrene er likeverdige omsorgspersoner. Ikke minst overfor arbeidsgiverne kan dette være et viktig signal, selv om vi må anta at mor fremdeles i praksis vil ta ut mesteparten av tiden, sin del og fellesdelen.

Den nordiske fagbevegelsen, NFS, opprettet en arbeidsgruppe med nordiske hovedorganisasjoner etter at den Nordisk Råd-initierte OECD-rapporten «Is the last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries» ble utgitt i mai. Gruppen har hatt to arbeidsmøter på Skype. Unio la særlig vekt på det vedvarende kjønnsdelte arbeidsmarkedet, og det høye antallet kvinner som jobber deltid. Rapporten peker på at en større andel kvinner inn i heltid ville gjøre Norge rikere i form av høyere BNP.

Unio markerer årlig Equal Pay Day. I år ble dagens markert 19. oktober. Unio arrangerte frokostseminar der både likestillingsministeren og likestillings- og diskrimineringsombudet holdt innlegg. Det var relativt god

aktivitet lokalt, og kaffekopper, T-skjorter og reflekser bidro sammen med lokal mediemarkering til en god Unio-markering av dagen.

I forbindelse med FNs kvinnekommisjon bidro Unio med skriftlige innspill til norske myndigheters politiske budskap. Unio har deltatt aktivt i de nasjonale sivilsamfunnsorganisasjonenes påvirkningsarbeid, og bidratt til informasjonsutveksling og samarbeid innen den nordiske fagbevegelsesdelegasjonen. Hovedtema for FNs kvinnekommisjon 2018 var «utfordringer og muligheter for like muligheter og likestilling for kvinner i rurale strøk». Unio deltok i den internasjonale fagbevegelsesdelegasjonen, og var aktiv i delegasjonens arbeidsgruppe for påvirkningsarbeid.

I 2018 startet ILO-forhandlingene om en global standard mot vold og trakassering i arbeidslivet. Unio har deltatt i forarbeid, selve forhandlingene og årets evalueringsarbeid. Forhandlingene sluttføres på den internasjonale arbeidskonferansen (ILC) i 2019. Standarden skal bygge på tidligere standarder og er ment å dekke alle arbeidende i det nye arbeidslivet, uavhengig av tilknytningsstatus til arbeidet. Fra arbeidstakersiden er det ønskelig med definisjoner som rommer spekteret av vold og trakasseringsformer (fra tredjepart, via nettet m.m.) og en bred forståelse av arbeidsliv (ikke begrenset til den fysiske arbeidsplassen). Unio har en koordinerende funksjon overfor nordisk fagbevegelse, og deltok i 2018 i arbeidstakersidens «byrå» (mindre gruppe med særlig ansvar).

I 2018 tok Unio-styret initiativ til Unio-deltakelse i Oslo Pride 2018. Unio koordinerte et vellykket Unio-arrangement med bred deltakelse fra forbund. I forbindelse med dette arbeidet ble det blant annet gjennomført Unio-stand, Unio-parade, faglig frokost og mangfoldsseminar. Det ble også gjennomført en nordisk kartlegging av søsterorganisasjoners LHBTI-arbeid. I forbindelse med evaluering av arbeidet vedtok Unio-styret å videreutvikle antidiskrimeringsarbeid overfor LHBTI-personer.

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, inkludert folkehelsearbeidet.

Vektlegging av det forebyggende perspektivet var Unios hovedbudskap i høringen om endring i forskrift om kommunenes helsefremmende og forebyggende arbeid i helsestasjons- og skolehelsetjenesten. Videre har vi lagt vekt på lønnsom forebygging og krevd en forpliktende opptrappingsplan for helsestasjon og skolehelsetjenesten, samt øremerkede midler til opptrappingsplan for rehabilitering i Unios innspill til statsbudsjettet for 2019.

I forbindelse med rapporten fra ekspertutvalget som vurderte nye oppgaver til regionene/fylkeskommunene, påpekte Unio at folkehelsearbeidet passer godt med fylkeskommunenes rolle som samfunnsutvikler og har

en naturlig sammenheng med andre oppgaver knyttet til miljø, samferdsel og utdanning. Unio støttet en overføring av fylkesmannens oppgaver på folkehelseområdet samt Helsedirektoratets tilskuddsordninger for folkehelsearbeid lokalt og regionalt, til de nye fylkeskommunene.

Etter invitasjon fra Helse- og omsorgsdepartementet, deltar Unio i arbeidet med å utvikle en ny nasjonal handlingsplan for fysisk aktivitet. Et annet viktig aspekt ved det helsepolitiske arbeidet som Unio har prioritert i 2018, er mangelen på personell og på spesialutdannet personell som en av de største kvalitetsutfordringene i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Unio har pekt på behovet for tiltak som kan sikre at kommunene kan innfri kompetanselovkravet i kommunehelseloven.

I forbindelse med arbeidet i det partssammensatte kompetansebehovsutvalget (KBU), har Unio bidratt til å sette på dagsordenen og synliggjøre kompetanseutfordringer innenfor helse- og omsorgssektoren generelt og i kommunehelsetjenesten spesielt.

Høsten 2018 ble Unio med på en felles innsats etter initiativ fra Universitets- og høyskolerådet, for å få politisk oppslutning om tiltak for tilstrekkelig antall praksisplasser av god kvalitet som gir studenter innenfor helse- og sosialfagene relevant læringsutbytte. Dette er viktig både for å sikre utdanningenes relevans og kvalitet, og det er viktig for tjenestene med tanke på rekruttering av personell.

Næringspolitikk

Gjennom deltakelse i EFTAs konsultative komité (se kapittel 4) er Unio blant annet engasjert i å påvirke internasjonal handelspolitikk i en bærekraftig retning. Unios hovedbudskap er knyttet til sammenheng mellom sosiale, miljømessige og økonomiske dimensjoner i handelspolitikken. Handelsavtaler og dialog rundt internasjonal handel må inkludere hensyn til arbeidstakerrettigheter og miljø. Unio har også fremmet arbeidet med korrupsjonsbekjempelse, næringslivets samfunnsansvar og menneskerettighetsproblematikk i de næringspolitiske fora der Unio er representert.

Regjeringens oppfølging av EØS-avtalen har også vært tema for Unios næringspolitiske arbeid, blant annet med tanke på konsekvenser av Brexit. Unio har gitt innspill til høringen knyttet til like konkurransevilkår for offentlige og private aktører sett i lys av EØS-avtalen.

Innenfor næringspolitikken har Unio vært opptatt av å fremme tiltak som sikrer åpenhet om eierforhold og maktstrukturer. I dette arbeidet trekkes det veksler på Unios medlemskap i Tax Justice Network. I 2018 startet regjeringens arbeid med å fornye politikken for statlig eierskap. Unio har deltatt i næringsministerens innspillsmøte, samt kommet med skriftlige bidrag til en statlig eierskapspolitikk.

Den maritime næringens betydning for nasjonal økonomi og sysselsetting har blitt vektlagt i Unios næringspolitiske arbeid.

Digitalisering

Problemstillinger knyttet til digitalisering har stått høyt på dagsordenen de siste årene. Unio har jobbet med temaet nasjonalt og internasjonalt. Unio har deltatt i partssamarbeid for digitalisering og

kompetanseutvikling i kommunesektoren, partssammensatt arbeidsgruppe om digital kompetanse, samt referansegruppemøter i forbindelse med Digital21-agenda. Unio har bidratt med muntlige og skriftlige innlegg til regjeringens digitaliseringsutvalg i forbindelse med presentasjon av digital21-strategien. Unio har bidratt med skriftlige innspill til myndighetenes politikktutvikling knyttet til IKT-sikkerhet samt innspill til mandat til personvernkommissjonen.

Styret i Unio behandlet flere saker om digitalisering. Det dreier seg blant annet om digitaliseringens betydning for samfunnsutviklingen, arbeidslivsendringer, IKT- og samfunnssikkerhet, samt endrede kunnskaps- og kompetansebehov. Digitaliseringsutfordringene er tett knyttet til den overordnede utdanningspolitikken, samt etter- og videreutdanningsutfordringer. Digitaliseringen kan også skape nye likestillingsutfordringer, kan bidra til å redusere klimautslippene og har betydning for hvilket skatte- og avgiftsregime som bør gjelde for å sikre statsinntekter fremover. I tillegg reiser digitaliseringen en rekke nye etiske spørsmål. Dette fordrer økt engasjement fra Unio i 2019.

Gjennomføring av bærekraftsmålene

Bærekraftsmålene skal gjennomføres nasjonalt og regjeringen rapporterer til Stortinget gjennom statsbudsjettprosessen. Måloppnåelse forutsetter tiltak som ser målutfordringene i sammenheng med hverandre. På Unios representantskapsmøte i 2017 ble det vedtatt en Unio-politikk for realisering av FNs bærekraftsmål, der hovedmålet var at «Unio skal være en sentral bidragsyter i norske myndigheters oppfyllelse av FNs bærekraftsmål». I januar 2018 vedtok Unios styre en handlingsplan for Unios arbeid med gjennomføring av de 17 hovedmålene og 169 delmålene nasjonalt og internasjonalt.

Gjennom året har Unio jobbet med å koble klimapolitikk til den øvrige bærekraftsagendaen knyttet til økonomiske og sosiale forhold nasjonalt og internasjonalt. Unio har eksempelvis jobbet aktivt med å øke oppmerksomheten om sammenhengene mellom for eksempel klimapolitikk og kjønnslikestilling, digitalisering og likestilling og at partssamarbeid er forutsetningen for å gjennomføre målene.

Året har gått med til å øke bevisstheten om bærekraftsmålene i egen organisasjon, og at disse dreier seg om sentrale verdier og faglig politikk på nasjonalt nivå og som berører alle Unios sektorområder.

Som oppfølging av dette har vedtaket om en egen årlig kartlegging av forbundenes og Unio-sekretariatets arbeid med bærekraftsmålene blitt gjennomført. Denne viser at Unio har arbeidet strategisk inn mot nordisk, europeisk fagbevegelse og global fagbevegelse. Unio deltok som eneste hovedorganisasjon på arbeidstakersiden under FNs High-level Political Forum i den offisielle norske delegasjonen, og har koordinert sine innspill til både NFS, ITUC, ETUC, FN, regjeringens klimaråd og andre med utgangspunkt i Unios handlingsplan. På nasjonalt plan er Unios arbeid knyttet til ulike samarbeidspartnere. Unio deltok som innleder og deltaker på UH-sektorens konferanse om bærekraftsmål på Universitetet i Bergen, og følger opp dette engasjementet mot neste års konferanse. Unio-forbundenes gjennomføring av målene har vært fulgt opp av Unios arbeidsgruppe for bærekraftsmålene. Det er behov for å tydeliggjøre bærekraftsmålene knyttet til nasjonal politikktutforming ytterligere i 2019, både overfor myndighetene og i egen fagligpolitisk utvikling.

Oppfølgingstilbud til kommuner og fylkeskommuner som skal slå seg sammen

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) inngikk i 2016 en avtale med forhandlings sammenslutningen i kommunal sektor og KS om å etablere et oppfølgingstilbud i forbindelse med kommune- og regionreformen, rettet mot politikere, toppledere og hovedtillitsvalgte i kommuner og fylkeskommuner 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. Samarbeidet er forankret i en administrativ styringsgruppe som ledes av KMD.

I 2018 er det avholdt ett todagers seminar for kommuner som skal slå seg sammen, og ett todagers seminar for fylkeskommuner som er vedtatt sammenslått.

Partene sentralt har i fellesskap bidratt med innspill til temaer, problemstillinger og innhold i programmet, og vært i dialog med berørte tillitsvalgte, mens KS har det praktiske ansvaret for gjennomføring av tilbudet. Evalueringene fra samlingene viser at tilbudet er blitt godt mottatt, både blant arbeidsgivere og tillitsvalgte, og de ser ut til å ha bidratt til å gjøre sammenslåingsprosessene bedre.

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).

Vurdering

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. Med høy prisvekst i 2018 vil alderspensjonistene for fjerde året på rad få realinntektsnedgang.

Unios samfunnspolitiske engasjement handler om langsiktig påvirkningsarbeid overfor regjeringen, Stortinget og andre politiske og faglige miljø. I denne perioden har mye av arbeidet vært rettet inn mot endringene i offentlig tjenestepensjon. Ressurssituasjonen i offentlig sektor er hele tiden sentralt for Unios arbeid. Med en mindretallsregjering prioriteres særlig kontakten overfor Stortinget.

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.

Implementeringen av Unios politikk for gjennomføring av bærekraftsmålene styrkes i 2019 med utgangspunkt i gjennomført kartlegging.

#Metoo-kampanjen har preget hele perioden, og gjort at fokuset på likestilling er blitt vesentlig høyere i det offentlige rom. Det har også resultert i at vi endelig får et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering i arbeidslivet. Arbeid mot vold og trakassering i arbeidslivet utgjør et stort samfunnsproblem.

Kvinner er spesielt utsatt og arbeidet bør prioriteres i Unios arbeidslivspolitik og likestillingsarbeid.

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.

KAPITTEL 4: FAGBEVEGELSENS INNFLYTELSE NASJONALT OG INTERNASJONALT

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

Nasjonalt

Unio er en organisasjon i vekst, både i absolutte medlemstall og relativt sett i forhold til de andre hovedorganisasjonene. Det er likevel bekymringsfullt at den samlede organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv siden 2008 har ligget på 49 prosent. Dette er internasjonalt sett et høyt tall, men det innebærer likevel at flertallet av norske arbeidstakere er uorganiserte.

Unio har i år videreført samarbeidet mellom hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden om å øke organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv, som ble innledet i 2017. Samarbeidet er organisert med en styringsgruppe og en arbeidsgruppe med representanter fra de respektive hovedorganisasjonene. I februar 2018 overleverte arbeidsgruppen den endelige versjonen av sin rapport til styringsgruppen, med en analyse av organisasjonsgraden i ulike deler av arbeidslivet, og forslag til tiltak som kan bidra til å øke andelen fagorganiserte. Rapporten munnet i mai 2018 ut i et policynotat som meislet ut vårt felles utgangspunkt for hvordan vi kan øke organisasjonsgraden i Norge.

Ett av tiltakene i policynotatet er 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. Arbeidsgruppen innledet, med utgangspunkt i dette, uformelle sonderinger med arbeidsgiverorganisasjonene høsten 2018 om hvordan et slikt samarbeid eventuelt kan organiseres.

Internasjonalt

Norden

Unios leder og 1. nestleder har gjennom året representert organisasjonen i styret i den nordiske fagbevegelsen (NSF). På administrativt nivå har Unio vært representert i NFS' Europautvalg og strategigruppe. I tillegg har Unio deltatt i flere fora og møter på nordisk nivå. Unio gjennomførte også styreseminar i København i løpet av året. Unio har gjennom året blant annet fokusert på følgende saker:

- Digitaliseringens betydning for endrede kompetansebehov hos arbeidstakerne, personvernutfordringer og et endret trusselbilde for arbeidstakerne.
- Behovet for forsterket forskningsinnsats for å bekjempe kjønnet vold i arbeidslivet.
- Bygge allianse for at man på neste ILO-kongress vedtar en egen konvensjon som adresserer utfordringene med vold på arbeidsplassen.
- At partssamarbeid og den norske modellen er en forutsetning for gjennomføring av bærekraftsmålene, herunder å bruke denne aktivt som inspirasjon for andre land.

- Reisetidssaken
- Varsling
- Inkludering og mangfold i arbeidslivet
- Å inspirere til etablering av klimapolitisk TBU i flere land, med nødvendig faglig innflytelse.
- At neste års høynivåkonferanse om gjennomføring av bærekraftsmålene sikres arrangement som tydeliggjør den nordiske modellen som modell for en bærekraftig utvikling.

Europa

Europa-arbeidet har høy prioritet i Unios virksomhet. Unio ga derfor i år tydelige innspill til regjeringens Europastrategi. Her pekte Unio blant annet på at Norge må være en aktiv premissleverandør for hvordan det indre markedet skal utvikle seg, at man ikke bare kan plukke ut de delene av den norske modellen man «liker» i møter med utenlandske interessenter og at forskningspolitikken må bli mer helhetlig og vurdere de samlede samfunnsmessige konsekvensene av både klimapolitikken og digitaliseringen.

Unio deltar aktivt i europeisk fagbevegelse (ETUC –European Trade Unio Confederation) og EFTAs (European Free Trade Association) konsultative komité. Også i år har Unios (ubemannede) kontor i Trade Union House i Brussel blitt benyttet til møter og annen aktivitet i forbindelse med politisk arbeid i Brussel. Unio har samarbeidet tett med andre nordiske organisasjoner, både formelt og uformelt.

Unios leder og 2. nestleder har deltatt i styremøter i den europeiske fagbevegelsen gjennom året. Det har i tillegg vært avholdt en rekke møter i ETUCs styringskomité hvor Unio har blitt representert på administrativt nivå. Forberedelsene til ETUCs kongress i Wien i 2019 skjer gjennom en forberedende kongresskomité. Også her har Unio blitt representert på administrativt nivå. I tillegg har Unio deltatt på en rekke møter og fora som oppfølging av blant annet handlingsplanen for bærekraftsmålene, saker om digitalisering, likestillings-, inkluderings- og mangfoldarbeid, kompetanse- og forskningspolitikk.

Unio har gjennom året spesielt fokusert på følgende saker:

- Arbeidet med å styrke varslervernet på europeisk nivå.
- Digitaliseringens betydning for endrede kompetansebehov og arbeidstakerne.
- At det må forskes mer på de samlede samfunnsmessige konsekvensene av både klimapolitikken og digitaliseringen.
- At kontinuerlig kompetanseheving av befolkningen er nødvendig for å sikre den nordiske modellen og et mer sosialt Europa.
- At en politikk for livslang læring og videreutdanning må fylles med et innhold også for personer med høyere utdanning.
- At europeisk fagbevegelse må ha nye og mer effektive rekrutteringsstrategier.
- Fagorganisering som bolverk mot høyreekstremisme.

- Gjennomføring av bærekraftsmålene.
- Å sikre at implementeringen av EUs sosiale pilar ikke bryter med partenes autonomi, herunder eventuelle reguleringer av minimumslønn på EU-nivå.

Unio har gjennom året vektlagt nettverksarbeid, blant annet samarbeid med den polske hovedorganisasjonen OPZZ. Unio har gjennom året deltatt i arbeidsgruppen for anstendig arbeid og trepartssamarbeid og bidratt under lansering av EØS-midlene i Polen.

Globalt

I løpet av året har Unio vært engasjert i internasjonal fagbevegelses (ITUC) arbeid. Unios leder har vervet som en av tre nordiske representanter i ITUCs General Council. Unio har også deltatt i ITUCs delegasjon til FNs kvinnekomité, samt deltatt aktivt i de ITUC-koordinerte forberedelsene og strategimøter i forbindelse med ILO-forhandlingene om vold og trakassering i arbeidslivet (mer omtale under likestilling).

Unio har deltatt i de ulike fagkomiteene i TUAC (Trade Union Advisory Committee to the OECD). Videre har Agenda2030 og FNs bærekraftsmål vært på dagsordenen i de fleste internasjonale fora Unio har deltatt. I 2018 deltok Unio deltok som eneste fagforeningsrepresentant i den offisielle norske delegasjonen til FNs High-level Political Forum (HLPF).

Unio har bidratt nasjonalt og internasjonalt i påvirkningsarbeid for å fremme bærekraftig handel og anstendig arbeid, blant annet gjennom deltakelse i EFTAs konsultative komité, deltakelse i regjeringens rådgivende organ for WTO-arbeidet og KOMpakt, regjeringens konsultasjonsorgan for ansvarlig næringsliv.

Vurdering

For å lykkes i påvirkningsarbeid nasjonalt og internasjonalt er det vesentlig at Unio har entydige og klare budskap som er samstemt med Unios nasjonale politiske budskap. Det er også viktig at Unio og forbundene fortsetter å videreutvikle internasjonalt nettverk og deltar aktivt på internasjonale arenaer.

Det er stadig en utfordring å utnytte internasjonale erfaringer på en adekvat måte i det nasjonale arbeidet. Etablerte rutiner for tilbakemelding om internasjonal aktivitet til Unio-styret gir en mulighet for dette.

Vedlegg

Unios inntektspolitiske uttalelse 2018

vedtatt på styremøte i Unio 15. mars 2018

Norsk økonomi går noe bedre etter flere år med svak vekst og fallende sysselsettingsrater. Veksten er derimot svakere enn i de fleste europeiske land. Omslaget kom i 2017. Flere år med moderate lønnsoppgjør og svekket krone etter oljeprisfallet i 2014 har gitt betydelige bidrag til å bedre norsk konkurranseevne og vist styrken og fleksibiliteten i den norske lønnsforhandlingsmodellen. Høyere oljepris og fortsatt lav kronkurs gir optimisme i både oljenæringen og fastlandsnæringene. Økt forbruk trekker også opp veksten, mens nedgang i boligbyggingen trekker ned. Det er nå viktig at lønnsveksten normaliseres allerede i årets oppgjør slik at de ansatte får en rettferdig del av verdiskapingen. Omstillingene av norsk økonomi må fortsette. Arbeidsledigheten ligger fortsatt på et høyt nivå, og framskrivningene gir bare svak nedgang de neste årene. Kunnskap må settes i front for å skape nye jobbmuligheter, det må satses på kompetanse, utdanning og forskning. Vi er alle avhengige av et godt partssamarbeid. Regjeringen må sammen med partene i arbeidslivet aktivt oppfordre til et organisert arbeidsliv.

Det er knyttet stor usikkerhet til utviklingen i kronkursen. Økt oljepris vil normalt gi en sterkere krone, mens fall i boligprisene og usikkerhet i boligmarkedet antas å forklare at krona fortsatt er historisk lav selv om oljeprisen stiger. Om usikkerheten knyttet til boligmarkedet går over, vil krona kunne styrke seg og bedriftenes konkurranseevne svekkes. Det er derfor viktig å ha finanspolitisk beredskap om utsiktene for norsk økonomi skulle snu. Det er fortsatt behov for å spisse sysselsettingspolitikken for ytterligere å få ledigheten ned. Skattelettelse i milliardklassen er ikke løsningen. Budsjettets utgiftsside må brukes for å skape arbeidsplasser i privat og offentlig sektor og på kunnskap som legger grunnlag for nye konkurransedyktige arbeidsplasser utenfor petroleumsklyngen. Skatte- og avgiftspolitikken og den statlige virkemiddelbruken må gjøre det mer lønnsomt å investere i grønne arbeidsplasser og klimavennlige løsninger.

Rettferdig omstilling

Pengepolitikken, finanspolitikken og tariffoppgjørene bidro positivt i den vanskelige situasjonen etter oljeprisfallet. Den kraftige kronesvekkelsen har lettet omstillingene i næringslivet og bedret konkurranseevnen for tradisjonell industri, sjømat og reiseliv.

Svak økning i oljepengebruken framover styrker muligheten for at vi kan beholde mye av den bedrede konkurranseevnen som kronesvekkelsen har gitt, selv om de fleste framskrivninger viser noe sterkere krone de nærmeste årene.

Finanspolitikken har også bidratt til å dempe utslagene av oljeprisfallet. Den økonomiske politikken de siste årene kunne derimot vært langt mer effektiv om de store skattelettelsene i stedet hadde blitt brukt på å

stimulere privat og offentlig aktivitet. Finanspolitikken vil ha strammere rammer fra 2018 enn det vi har vært vant til de siste 10–15 årene.

Partene i arbeidslivet har gitt avgjørende bidrag til omstillingene gjennom moderate lønnsoppgjør i flere år etter oljeprisfallet. Gode økonomiske utsikter tilsier at lønnsveksten normaliseres allerede i år slik at de ansatte får en rettferdig del av verdiskapingen.

Den økonomiske politikken må ta høyde for at omstilling og teknologiske skift kan gi økt arbeidsledighet og økt inntektsulikhet. Politikken må derfor ligge i front og 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. Nasjonale og globale utfordringer som bærekraftig økonomisk utvikling, klima, energi, migrasjon, fattigdom, matproduksjon og helse, krever at det satses sterkere på kunnskapsutvikling.

Ansatte i offentlig sektor leverer gode tjenester som 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. Fordi endringene skjer raskere enn før, vil det i større grad enn tidligere være nødvendig å fornye og øke kompetansen gjennom hele yrkeskarrieren. Det må legges bedre til rette for samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning på alle nivåer, samtidig som det må etableres gode systemer for kompetanseheving og for finansiering av livsopphold i forbindelse med etter- og videreutdanning.

Rett kompetanse til de enkelte oppgavene er viktig. Det gir økt kvalitet i tjenestetilbudet og økt produktivitet. Arbeidsgivere må i større grad forpliktes til å aktivt bruke lønn for å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte fremfor å tilsette ukvalifiserte.

Offentlig sektor må satse målrettet og samordnet på bruk av digitale løsninger slik at mer av arbeidskraften i sektoren kan frigjøres til kjerneoppgavene. Effektiv bruk av digital teknologi i offentlig sektor vil gjøre tjenestene lettere tilgjengelig for befolkningen og gjøre de ansatte bedre i stand til å gi et godt tjenestetilbud.

Internasjonal økonomi

Oppsvinget i verdensøkonomien tiltar i styrke. Oppgangen er bredt basert, med høyere vekst i både tradisjonelle industriland og i fremvoksende økonomier. Oppgangen i europeisk økonomi er også oppjustert, og målt per innbygger ligger BNP-veksten i mange europeiske land høyere enn i Norge. De nærmeste årene kan Norge vente noe drahjelp i form av økt etterspørsel i eksportmarkedene.

Den positive utviklingen i eurosonen fortsetter. Veksten ligger over trendvekst og arbeidsledigheten anslås til 8,5 prosent i 2018, ned fra over 12 prosent i 2013. Det er fortsatt høyt, og forskjellene mellom landene er stor. EU trenger fortsatt samling om felles ekspansjon for å få ledigheten ytterligere ned, det trengs investeringer i infrastruktur og velferd «på europeisk nivå».

USA er inne i sitt niende år med sammenhengende konjunkturoppgang. Selv om arbeidsledigheten går ned og er lav sammenliknet med eurosonen, har sysselsettingsraten gått kontinuerlig ned i to tiår. Mange gir opp å søke jobb og trekker seg ut av arbeidsmarkedet. Forskning viser at nesten hele nettotilveksten av jobber er av midlertidig karakter og knyttet til deltidskontrakter med lav lønn.

Lysere utsikter går derimot mange steder sammen med dårlig fordeling. 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, utflgging av tradisjonelle industriarbeidsplasser og fagbevegelsens svekkede posisjon.

Den økonomiske politikken

Arbeidsledigheten målt ved SSBs Arbeidskraftundersøkelse har falt fra 5 prosent sommeren 2016 til 3,8 prosent i 4. kvartal 2017. Sysselsettingen har derimot stått stille i samme periode. Nedgangen i arbeidsledigheten skyldes derfor at folk har trukket seg ut av arbeidsstyrken. Sysselsettingsratene for 4. kvartal viser igjen nedgang, og siden sommeren 2016 har andelen i arbeid gått ned med nesten et helt prosentpoeng, tilsvarende 40 000 sysselsatte. Siden høsten 2013 har antall personer utenfor arbeidsstyrken økt med 130 000 personer.

Det er behov for et betydelig høyere ambisjonsnivå i sysselsettingspolitikken. Skatteletter er et dårlig virkemiddel i så måte. Det finanspolitiske handlingsrommet må brukes på kunnskap og til å stimulere privat og offentlig aktivitet.

Økt privat konsum, økte petroleumsinvesteringer og økte bedriftsinvesteringer vil bidra til økt vekst i 2018, mens fall i boligbyggingen trekker ned. Unio mener situasjonen i norsk økonomi nå tilsier at lønnsveksten må normaliseres allerede i årets oppgjør. Moderat lønnsvekst i årene etter oljeprisfallet har gitt avgjørende bidrag til økt optimisme og lønnsomhet. Nå må de ansatte få en rettferdig del av verdiskapingen.

Regjeringen Solberg ga i sine fire første år 21 mrd. kroner i skattelettelse. I 2018 er dette fulgt opp med ytterligere 3 mrd. kroner i skattelettelse. 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 for å styrke sysselsettingen uten disse skattelettelsene.

Offentlige midler til private aktører som leverer velferdstjenester og egenbetaling fra brukere av slike tjenester skal gå til velferd – og ikke til store utbytter til kommersielle eiere som vi f.eks. har sett i barnehagesektoren. Både drifts- og investeringstilskudd må omfattes av strengere regler.

Regjeringens såkalte avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform går ut over kvaliteten i de offentlige tjenestene, og jo flere år den får virke jo mer vilkårlige blir utslagene. Fra 2015–2018 kuttet det 9 mrd. kroner. Det tilsvarer lønnskostnadene til om lag 11 800 årsverk. ABE-reformen er et godt eksempel på politisk ansvarsfraskrivelse. Unio mener regjeringen må ta sitt ansvar og si klart 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. Nå rammes store og viktige etater og sektorer av betydelige kutt som må tas ut i færre ansatte.

Regjeringen må komme med nye tiltak på inkludering og sysselsetting. Tiltakene rettet mot de mange langtidsledige og mot arbeidsledig ungdom må styrkes. Regjeringens nye ambisjoner for å få funksjonshemmede, enkelte innvandrergupper og unge mennesker som ikke har fullført en utdanning er bra, men en «inkluderingsdugnad» må følges opp med konkrete virkemidler og satsinger i budsjettet. Arbeidsmarkedstiltakene er i dag langt fra tilstrekkelig dimensjonert for å hjelpe og kvalifisere utsatte grupper til arbeid. Ungdomsledigheten og antall langtidsledige har vært rekordhøy i flere år. De ordinære arbeidsmarkedstiltakene ligger på et altfor lavt nivå. I siste instans må kommunene tilby tiltak og aktivitet for å hindre passivitet og utstøting. Vi trenger en kompetansereform og aktivitetsreform, eid av partene. Overfor flyktninger må kompetansesporet velges foran lavlønssporet.

Det må komme nye tiltak for omstilling som gir arbeidsplasser i privat og offentlig sektor. Grunnlaget for nye konkurransedyktige arbeidsplasser må bygge på kunnskap. Budsjettpolitikken må gjøre det mer lønnsomt å investere i grønne arbeidsplasser og klimavennlige løsninger. Finanspolitikken må spille en større rolle for å øke etterspørselen, uvirksom arbeidskraft er mer alvorlig enn å bruke for mye oljepenger.

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 reinnleggelse og tidlig bruk av sykehjem. Noen tiltak gir gevinster raskt, andre tar noe lenger tid. Forebygging må få større oppmerksomhet på flere samfunnsområder. Tiltak som retter seg universelt til hele befolkningen kan redusere risikoen for fremtidige plager og sykdom. For at dette arbeidet skal lykkes, må det være til stede et godt og tverrsektorielt planarbeid. De samfunnsøkonomiske gevinstene av en slik vridning av ressursbruken vil være store.

Norske sjøfolk erstattes i økende grad av billig utenlandsk arbeidskraft. Unio krever at norske lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde på norsk sokkel og i norske farvann. Det vil sikre like konkurransevilkår slik at norske sjøfolk kan konkurrere om arbeidsplassene i havrommet.

Norge må være åpne for å ta imot flere flyktninger. Mottaksberedskapen må være høy. 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 flykninger. 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 tjenestepensjonsordninger. Stat, kommuner og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar, bekjempe verdsettingsdiskriminering, arbeide for likelønn og kompensere for ulempe, belastning og risiko. Det er store rekrutteringsutfordringer i store deler av offentlig sektor.

Offentlig 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 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 styrke ansattes lønns- og arbeidsvilkår og jobbe for fulle stillinger, gode arbeidstidsbestemmelser og god 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.

Den såkalte lønnsandelen har holdt seg stabil i norsk industri i flere tiår. Det har ikke vært tilfelle i de øvrige delene av privat sektor. Her har arbeidstakernes andel av verdiskapingen falt betydelig de siste årene. Eiere i bygg og anlegg og tjenesteytende næringer stikker av med en stadig større del av kaka. Årsaken er tiltakende lavlønnskonkurranse, arbeidslivskriminalitet og sosial dumping og lavere organisasjonsgrad. Unio mener at denne utviklingen kan undergrave den norske arbeidslivsmodellen.

Pensjon

Unio ønsker tariffestede kollektive pensjonsordninger i store, brede og solidariske fellesskap. Det gir lave forvaltnings- og administrasjonskostnader og større trygghet for en god pensjon. En god pensjonsordning er livsvarig med akseptabelt nivå, gir like god pensjon for kvinner og menn, og har reguleringsprinsipper som sikrer en forutsigbar pensjon.

Avtalen mellom LO, Unio, YS, Akademikerne, KS, Spekter og Arbeids- og sosialdepartementet av 3. mars 2018 om tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor bygger på prinsippene over.

Avtalen sikrer at de yngre medlemmene får opptjening i tjenestepensjonsordningen etter 67 år slik at de raskest mulig kan kompensere for levealdersjusteringen. Levealdersjustering av pensjonene har ikke vært tema i forhandlingene. Den ble vedtatt av Stortinget med virkning fra 2011 og har også omfattet dagens pensjonsordning for ansatte i offentlig sektor. Med den nye avtalen vil en offentlig ansatt som er 25 år i dag kunne kompensere for levealdersjusteringen 2 år raskere enn om vi hadde videreført dagens ordning.

Pensjonsreformen som Stortinget har vedtatt medfører at ansatte som trenger å gå av tidlig får vesentlig lavere pensjon enn ansatte som klarer å stå lenger i jobb. Stortingets vedtak om levealdersjustering endres ikke av den nye pensjonsavtalen.

AFP-ordningen legges om til et livsvarig påslag. De som ikke kvalifiserer til ny AFP får en betinget tjenestepensjon som tetter «AFP-hullene».

Avtalen omfatter nye samordningsregler der opptjening fra dagens offentlige tjenestepensjon samordnes med ny folketrygd. De nye reglene har en profil som sikrer at vi ikke får «nullpensjonister».

For årskullene som er født i 1963 eller senere er det også overgangsordninger for å ta hensyn til opptjente rettigheter i dagens tjenestepensjonsordning før 2011 samt et tidligpensjonstillegg som sikrer et høyere livsvarig pensjonsnivå for de som går av tidlig. Unio er tilfreds med at vi fikk på plass et tidligpensjonstillegg, men tilleggets størrelse burde vært større og flere årskull skulle vært omfattet.

For at flere ansatte skal ha reell mulighet til å stå lenger i arbeid, er det behov for at partene starter et arbeid for å diskutere tiltak som kan bidra til dette.

Avtalen anerkjenner at uføre ikke kan kompensere for levealdersjusteringen på samme måte som de som er i arbeid. Uføres alderspensjon i offentlig tjenestepensjon skal tilpasses folketrygden slik at det sikres et godt nivå ved 67 år i forhold til arbeidsføre.

Avtalen sier at det vil være et behov for særaldersgrenser knyttet til sikkerhet og belastning også i framtiden. Avtalen har sikringsbestemmelser for mange årskull, og det skal føres forhandlinger om tilpasningen til ny folketrygd for yngre årskull. Endringer kan være forhøyet opptjeningsgrad eller videreføring i bruttoordningen. Endringene forutsetter enighet mellom partene.

I privat sektor og deler av offentlig sektor angripes ansattes pensjonsrettigheter av arbeidsgivere som jakter lavere og forutsigbare kostnader, f.eks. gjennom anbud, konkurranseutsetting og tariffhopping.

Unio mener at private aktører som leverer fullt ut offentlig finansierte tjenester ikke skal kunne profitere på å bytte arbeidsgiverorganisasjon og pensjonsordning. Dette er ikke i samsvar med den norske arbeidslivsmodellen og partsamarbeidet og bidrar til uro og stadige konflikt- og tvistesituasjoner.

Lønns- og prisutviklingen

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg 1) den gjennomsnittlige lønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 2 ½ prosent i 2017. De foreløpige anslagene er 2 ½ prosent lønnsvekst for både arbeidere og funksjonærer.

Konsumprisene steg med 1,8 prosent fra 2016 til 2017. TBUs anslag i forkant av forhandlingene i 2017 var «rundt 2 prosent».

TBU anslår konsumprisveksten fra 2017 til 2018 til «om lag 2 prosent». SSB sitt anslag for prisveksten i 2018 fra mars 2018 er 2,0 prosent. Usikkerheten i anslagene er særlig knyttet til utviklingen i kronekursen og elektrisitetsprisene.

Føringer

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig.
- Unio krever at rammene for årets hovedoppgjør gir klar reallønnsvekst.
- Det legges til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon.
- Der forholdene tilsier det, bør prosenttillegg prioriteres. Flere lønns- og systemmessige virkemidler må vurderes i de enkelte tariffområder
- Partsarbeid om tiltak for å bedre mulighetene til å stå lenger i arbeid før pensjonering bør prioriteres.
- I hovedsak bør sosiale bestemmelser videreføres.
- Unios krav i 2018 skal gjenspeile dette inntektspolitiske dokument, og kravene skal behandles nærmere i Unios forhandlingsutvalg/delegasjoner i de enkelte tariffområder.

Høringsuttalelser som er avgitt i meldingsperioden

Arbeids- og sosialdepartementet

- Forskrift for forsøk med tiltaket varig tilrettelagt arbeid (VTA) i kommunal regi
- Endringer i arbeidsmiljøloven om deltidsansattes fortrinnsrett og rettskraft for Tvisteløsningsnemnda
- Forslag til endringer i forskrift om arbeidsavklaringspenger
- Endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet
- NOU 2018:6 – Varsling – verdier og vern
- Tilpasning av alderspensjon fra offentlig tjenestepensjon til alderspensjon fra folketrygden opptjent etter nye regler – levealdersjustering og samordning
- Drøfting av statsbudsjettet 2019 vedrørende pensjonister
- Endringer i samordningsreglene mm.
- Hva bør skje med BHT? – En fremtidsrettet bedriftshelsetjeneste med fokus på kjerneoppgaver

Barne- og likestillingsdepartementet

- Utkast til forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda
- Deling av foreldrepengeperioden i tre like deler ved 80 pst. uttak og endring av kvotebegrepet
- Styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten
- Forslag om etablering av lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering

Finansdepartementet

- Egen pensjonskonto mv.

Forsvarsdepartementet

- Forslag til forskrift om å gi universitets- og høyskoleloven delvis anvendelse for Forsvarets høgskole

Helse- og omsorgsdepartementet

- Forslag om endring i forskrift om kommunenes helsefremmende og forebyggende arbeid i helsestasjons- og skolehelsetjenesten

Justis- og beredskapsdepartementet

- Ny lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)
- Endringer i utlendingsloven og utlendingsforskriften som følge av gjennomføringen av EUs personvernsforordning
- Innspill til Regjeringens utvalg som skal se på regelverk og organisering innenfor IKT-sikkerhet
- Forslag til en ny bestemmelse i personopplysningsloven om adgang til utveksling av personopplysninger for å bekjempe arbeidslivskriminalitet
- Personvernkommissjon – innspill og mandat

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

- Gjennomføring av kommunestyre- og fylkestingsvalget i 2019 og stortingsvalget i 2021
- Rapport fra ekspertutvalget som har vurdert nye oppgaver til fylkeskommunene

Kulturdepartementet

- Forslag til ny lov om tros- og livssynssamfunn
- NOU 2017:17 På ein søndag?

Kunnskapsdepartementet

- Forslag om endringer i opptaksforskrifta
- Endringer i Universitets- og høyskoleloven og Fagskoleloven – NOKUTs oppgaver og behandlingsansvar for Nasjonal vitnemåls- og karakterportal
- Forenkling og forbedring av rammeverk for universiteter og høyskoler
- Innspill til utvikling av tiltak i kompetansereform
- Forskrift om høyere yrkesfaglig utdanning og gradsbetegnelser
- Forslag til endring i stillingsstruktur ved universitets- og høyskolesektoren (Underdal-utvalget)
- Adgang til PPU på grunnlag av bachelor i praktiske og estetiske fag

Nærings- og fiskeridepartementet

- Rapport fra arbeidsgruppe om like konkurransevilkår for offentlige og private aktører
- Innspill til ny Stortingsmelding om statlig eierskap i selskaper
- Innspill i forbindelse med behandling av Digital21 i regjeringens digitaliseringsutvalg

Stortingets energi- og klimakomiteé

- Innspill til Meld. St. 41 (2016–2017) Klimastrategi for 2030 – norsk omstilling i europeisk samarbeid

Utenriksdepartementet

- Innspill til Norges Universal Periodic Review 2019

Utdanningsdirektoratet

- Rapporten Inkluderende fellesskap for barn og unge

Konferanser og seminarer

2017

November

16. IA-rådssamling, Sentralen, Oslo
22.–23. Unio NAV-konferanse «Digitale NAV – muligheter og utfordringer – tillitsvalgtes rolle», Scandic Nidelven, Trondheim

Desember

- 05.–06. Representantskapsmøte og Unio-konferansen, Sundvolden Hotel

2018

Januar

- 15.–16. Forhandlingsutvalg stat, Losby Gods
18.–19. Tariffseminar, Quality Hotel 33

Februar

- 15.–16. Styreseminar, Hurdalsjøen hotell og konferansesenter
28. Juridisk samling for juristene, Grand Hotel Terminus, Bergen

Mars

- Div. konfliktskolering
07. Frokostseminar regionreformen, Unio
08. Likestillingspolitisk frokostseminar, Kulturhuset
14. Inntektspolitisk konferanse, Thon Conference Universitetsgaten
20. Frokostseminar: Reisetid – fritid eller arbeidstid? Status før Høyesterett avgjør, Hotel Bristol

April

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

April/mai

Div. konfliktskolering

Juni

15. Frokostseminar: «Reisetidssaken» – etter dommen i Høyesterett, Thon Conference Universitetsgaten
29. Fagdag om mangfold og diskriminering, Unio

August

13.–17. Arendalsuka

September

17. Tariffevaluering, Scandic St. Olavs plass

20.–21. Styreseminar, København

27.–28. Evaluering konfliktberedskap stat, Hurdalsjøen hotell og konferansesenter

Oktober

9. Forhandlingsutvalg Unio kommune, Scandic St. Olavs plass

19. Equal Pay Day, Kulturhuset

30.–31. VOK 2018, Scandic Holmenkollen Park

Unio-representasjon

Regjeringens kontaktutvalg

Ragnhild Lied

Ragnhild Lied, medlem

Erik Orskaug, rådgiver

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU)

Erik Orskaug, medlem

Rolf Stangeland, rådgiver

Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR)

Ragnhild Lied

Henrik Dahle

Kompetansepolitisk råd

Ragnhild Lied, medlem

Åshild Olausen, rådgiver

Kompetansebehovsutvalget

Rolf Stangeland

Arbeidstilsynets råd

Henrik Dahle

Ekspertutvalg varslings

Henrik Dahle

Representasjon overfor staten

Statistikk- og beregningsutvalget

Rolf Stangeland

Atle Gullestad

Statens lønnsutvalg

Atle Gullestad, medlem

Ingjerd Hovdenakk, varamedlem

Omstillingstillitsvalgt

Atle Gullestad

Rådgivende utvalg for OU-midler

Rolf Stangeland

Gjenoppbygging av nytt regjeringskvartal

Atle Gullestad

Representasjon overfor KS**Teknisk beregningsutvalg**

Klemet Rønning-Aaby

Rasmus T. Gjestland

Sentrale kontaktmøter

Steffen Handal

Solveig Kopperstad Bratseth

Klemet Rønning-Aaby

Ina Smith-Meyer

Rådgivende utvalg for OU-midler

Rolf Stangeland

Pensjonskontorets styre, KS-området

Marit Gjerdalen, medlem

Erik Orskaug, medlem

Ingjerd Hovdenakk, varamedlem

Partssammensatt utvalg – SGS 1001

Kirsti Glad

Ina Smith-Meyer

Partssammensatt gruppe om utvikling av veileder til hovedavtalen

Tone Marianne Rosvoll

Johs. Bruvik

Representasjon overfor Spekter

Opplærings- og utviklingsfondet

Rolf Stangeland

Representasjon overfor Oslo kommune

Kontaktutvalget

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

Administrativ styringsgruppe for tilbud til kommuner som skal slå seg sammen (KMD)

Geir Lyngstad Strøm

Administrativ styringsgruppe for samarbeid om digital kompetanse i kommunene (KMD)

Liz Helgesen

Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved Universitetet i Sørøst-Norge

Åshild Olausen

Fagrådet for Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Henrik Dahle

NAVs kontaktutvalg

Solveig Kopperstad Bratseth

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe for permitteringsreglene (Arbeids- og sosialdepartementet (ASD))

Henrik Dahle

Regelverksforum (Arbeidstilsynet)

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe for særlig uavhengig stilling (ASD)

Henrik Dahle

Referansegruppe for overvåking i arbeidslivet (ASD)

Henrik Dahle

Referansegruppe STAMITID (STAMI)

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe som utarbeider varslingsrutiner i hele landet (Arbeidstilsynet)

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe som skal utarbeide nasjonal varslingsveileder (Arbeidstilsynet)

Henrik Dahle

Referansegruppe for utredning av endringer i privat tjenestepensjon (FIN)

Erik Orskaug

Referansegruppe for Lied-utvalget (KD)

Åshild Olaussen

Referansegruppe for Ekspertutvalg om etter- og videreutdanning (KD)

Åshild Olaussen

Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet

Nora Sørensen

Nasjonalt kontaktpunkt-gruppe (Focal Point) for arbeidsmiljø (Arbeidstilsynet)

Nora Sørensen

Oppfølgingsgruppen for inkluderende arbeidsliv (IA) – ASD

Geir Lyngstad Strøm

Forebyggingsgruppen for inkluderende arbeidsliv (IA) – ASD

Geir Lyngstad Strøm

Faggruppen for inkluderende arbeidsliv (IA) – ASD

Rolf Stangeland

Senter for seniorpolitikk (SSP)

Geir Lyngstad Strøm, varamedlem til styret

May-Britt Heimsæter, årsmøtedelegat

Ingjerd Hovdenakk, leder for valgkomiteen

Arbeidsmiljøsentret

Anders Folkestad, leiar

Referansegruppe for utvikling av ulike typer tilknytningsformer i arbeidslivet (ASD)

Henrik Dahle

Referansegruppe STAMI. Effekten av arbeidstilsynets virkemiddel for kommunalt ansatte i helsetjenesten

Henrik Dahle

Idébanken for IA i arbeidslivet (NAV)

Nora Sørensen

Samarbeidsforum mot svart økonomi (SMSØ)

Signy Svendsen, medlem

Rolf Stangeland, varamedlem

Styringsgruppa for Fafo Østforum

Liz Helgesen, medlem

André Oktay Dahl, varamedlem

Referansegruppe for EØS-midler, Innovasjon Norge

Liz Helgesen

Kontaktgruppen for Bologna-prosessen (KD)

Åshild Olaussen

KOMPakt – Regjeringens utvalg for næringslivets samfunnsansvar

Liz Helgesen

WTO-utvalget, Utenriksdepartementet (UD)

Liz Helgesen

UDs gruppe for tidlig varsling (TV-gruppen)

André Oktay Dahl

Den norske ILO-komiteen

Liz Helgesen, medlem

André Oktay Dahl, varamedlem

Forum for europeisk utdanningspolitikk (KD)

Åshild Olaussen

Nasjonalt forum for karriereveiledning

Åshild Olaussen

Nasjonal ressurs- og koordineringsgruppe for samfunnskontrakten for flere læreplaner

Åshild Olaussen

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

Jarle Grumstad

Akan kompetansesenter – referanseråd

Signy Svendsen

Unios representanter i de regionale IA-rådene

Karen Brasetvik

Linda Lavik

Ingunn Holtklampen

Stein Ove Lianes

Anita Richardsen

Renee Christin Røyneland

Arnt Holger Jensen

Aslaug Terese Kleivland

Gerd-Inger Simonsen

Line Orlund
Nina Horpestad
Oddgeir Lunde
Stine Benjaminsen Nygård
Lillian E Bergan (fra 15.3.)
Hans Lieng
Ragne Quinteros
Anne Yun Rygh

Unios representanter i Arbeidstilsynets regionale råd

Tone Stangnes Gjerstad
Marianne Moen Knutsen
Hanne Marit Bergland
Atle Thorstensen
Jorunn Bakke Johannessen
Dagrun Lundsvoll
Anne Løkse Berthinussen

Unios representanter RSMSØ (regionalt samarbeidsforum mot svart økonomi)

Kenneth Henriksen, Oslo/Akershus
Anne Yun Rygh, Vestfold
Harald Johansen og Lillian Elise Esborg Bergane, Telemark
Kåre Stephen Mortveit og Mona Skaiaa Håkonsen, Agder
Margrethe Vatne Rønningen, Rogaland
Øyvind Sund, Møre og Romsdal
Pål Heide Kielland, Sør-Trøndelag
Sølvi Sæther, Nord-Trøndelag
Maiken Paulsen, Nordland
Perly Paulsen, Troms
Bjørnar Mjøen, Finnmark
Anne Lise Sjøgnen Heien, Buskerud
Tone Rønning, Hedmark/Oppland

Regionstillitsvalgte i Spekter

Helse Sør-Øst: Karin Soltvedt
Irene Kronkvist
Kirsten Brubakk
Helse Vest: Lise Karin Strømme
Helse Midt: Anita Solberg
Helse Nord: Sissel Alterskjær

Hovedtillitsvalgte for Unio i NAV

Åslaug Alsaker
Perly Paulsen

KLP

Erik Orskaug, observatør i styret
Klemet Rønning-Aaby, medlem av representantskapet

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

Styret i Pensjonsforum (Fafø)

Erik Orskaug

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

Internasjonal representasjon

EFTAs konsultative komité

Liz Helgesen

Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS-styret)

Ragnhild Lied, leder
Solveig Kopperstad Bratseth, styremedlem
André Oktay Dahl, rådgiver

NFS' Europautvalg

André Oktay Dahl

NFS' strategigruppe

André Oktay Dahl

European Trade Union Confederation (ETUC) – styre (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

Sustainable Development, Energy and Climate Change Committee: André Oktay Dahl

International Trade Union Confederation (ITUC) – General Council

Ragnhild Lied, medlem

Liz Helgesen, rådgiver

André Oktay Dahl, rådgiver

Pan-European Regional Council (PERC) – styre (Executive Committee)

Liz Helgesen, medlem

André Oktay Dahl, varamedlem

Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC)

Plenary session (rådsmøte): Anders Folkestad / André Oktay Dahl

Working group on Economic Policy: Rolf Stangeland

Working group on Education and Skills: Åshild Olaussen

International Labour Organization (ILO) – 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 Sørbø	Akademikerforbundet (Fellesordningen)
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
Jan Vegard Pettersen	Norsk Sykepleierforbund
Jorunn Dahl Norgård	Forskerforbundet
Linda Verdal	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
Jannicke Røgler	Bibliotekarforbundet
Håkon Hjemly	Norsk Radiografforbund

Arbeidsgruppe for inkluderende arbeidsliv (IA)

Geir Lyngstad Strøm	Unio
Henrik Dahle	Unio
May-Britt Heimsæter	Utdanningsforbundet
Nadja Rosenqvist	Utdanningsforbundet
Aud Jorunn Hovland	Norsk Sykepleierforbund
Nina-Merete Kristiansen	Norsk Sykepleierforbund
Mariann Helen Olsen	Forskerforbundet
Liv Ova Graham	Politiets Fellesforbund
Morten Bjerkaug	Norsk Fysioterapeutforbund
Christian Fossum	Det norske maskinistforbund
Martin Ølander	Akademikerforbundet
Anita Engeset	Norsk Ergoterapeutforbund
Ole André Gjerde	Norsk Radiografforbund
Per Hostad	Presteforeningen
Hege B. Johnsen	Bibliotekarforbundet
Leiv Sigmund Hope	Det Norske Diakonforbund

Arbeidsgruppe for høyere utdanning og forskning

Åshild Olaussen	Unio
Gunn Gallavara (til 01.08.2018)	Utdanningsforbundet
Ole Espen Rakkestad (fra 01.08.2018)	Utdanningsforbundet
Jarle Grumstad	Norsk Sykepleierforbund
Eva Østvik	Norsk Sykepleierforbund
Jorunn Dahl Norgård	Forskerforbundet
Anna Sollien	Politiets Fellesforbund
Arnhild Thorseth	Akademikerforbundet
Anita Engeset	Norsk Ergoterapeutforbund
Odd Rune Malterud	Det norske maskinistforbund
Per Kristian Aschim	Presteforeningen
Håkon Hjemly	Norsk Radiografforbund
Kristin Werner (til 01.08.2018)	Unio-studentene
Sebastian Dahl (fra 01.08.2018)	Unio-studentene
Ruben Amble Hirsti	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
Jannicke Røgler	Bibliotekarforbundet

Arbeidsgruppe for 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 Bentstuen	Norsk Fysioterapeutforbund
Berit Førli	Norsk Ergoterapeutforbund
Øivind Eriksen	Skatterevisorenes Forening
Ingvild Andrea Tellmann	Det norske maskinistforbund
Oddbjørn Lunde	Akademikerforbundet

Arbeidsgruppe for tariffområdet NHO

Henrik Dahle	Unio
Klemet Rønning-Aaby	Unio
Kristina Brovold Liknes	Utdanningsforbundet
Kari Tangen	Norsk Sykepleierforbund
Lene Ståhl	Forskerforbundet
Berit Førli	Norsk Ergoterapeutforbund
Ole André Gjerde	Norsk Radiografforbund
Susanne Gallala	Norsk Fysioterapeutforbund

Martin Ølander
Hege-Merethe Bengtsson

Akademikerforbundet
Det norske maskinistforbund

Arbeidsgruppe for likestilling

Nora Sørensen
Anne Kathrine Blyverket
Nina-Merete Kristiansen
Mariann Helen Olsen
Liv Ova Graham
Susanne Gallala
Ane Nyrud Dreyer
Solrunn Nygård
Anna Grønvik
Thor Eivind Halvorsen

Unio
Utdanningsforbundet
Norsk Sykepleierforbund
Forskerforbundet
Politiets Fellesforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Akademikerforbundet
Norsk Ergoterapeutforbund
Presteforeningen
Norsk Radiografforbund

Arbeidsgruppe for de globale bærekraftsmålene

Liz Helgesen
André Oktay Dahl
Toril Laberg
Kari Folkenborg
Jannicke Røglar
Ingrid Converey
Bjørge Eva Aaslid
Trond Harsvik
Anita Rabben Asbjørnsen
Charlotte Sigurdson Christensen
Jan Vegard Pettersen
Vegar Monsvoll

Unio
Unio
Norsk Ergoterapeutforbund
Forskerforbundet
Bibliotekarforbundet
Utdanningsforbundet
Utdanningsforbundet
Utdanningsforbundet
Norsk Sykepleierforbund
Norsk Sykepleierforbund
Norsk Sykepleierforbund
Politiets Fellesforbund

Arbeidsgruppe for klima

André Oktay Dahl
Liz Helgesen
Kari Folkenborg
Asle Rossavik
Anne Karin Sæther
Anita Rabben Asbjørnsen
Trond Harsvik

Unio
Unio
Forskerforbundet
Presteforeningen
Utdanningsforbundet
Norsk sykepleierforbund
Utdanningsforbundet

Unios referansegruppe til Kompetansebehovsutvalget

Rolf Edvard Stangeland	Unio
Åshild Olaussen	Unio
Kari Bente Sørлие	Norsk Fysioterapeutforbund
Håkon Hjemly	Norsk Radiografforbund
Jarle Grumstad	Norsk Sykepleierforbund
Jo Cranner	Norsk Sykepleierforbund
Paal Christian Balchen	Politiets Fellesforbund
Solrun Nygaard	Norsk Ergoterapeutforbund
Toril Laberg	Norsk Ergoterapeutforbund
Per Kristian Aschim	Presteforeningen
Kristin Vik	Utdanningsforbundet
Jon Wikene Iddeng	Forskerforbundet

Arbeidsgruppe for arbeidstid

Henrik Dahle	Unio
Klemet Rønning-Aaby	Unio
Ina Smith-Meyer	Unio
Bjørn Saugstad	Utdanningsforbundet
Magnus Buflod	Norsk Sykepleierforbund
Jorunn Solgaard	Forskerforbundet
Arild Hustad	Politiets Fellesforbund
Morten Bjerkhaug	Norsk Fysioterapeutforbund
Ingvild Andrea Tellmann	Det Norske Maskinistforbund
Svein Murvold	Skatterevisorenes Forening
Berit Førli	Norsk Ergoterapeutforbund



Stortingsgata 2
0158 Oslo
sentralbord: 22 70 88 50
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 • Bibliotekarforbundet
Skatterevisorenes Forening • Det Norske Diakonforbund