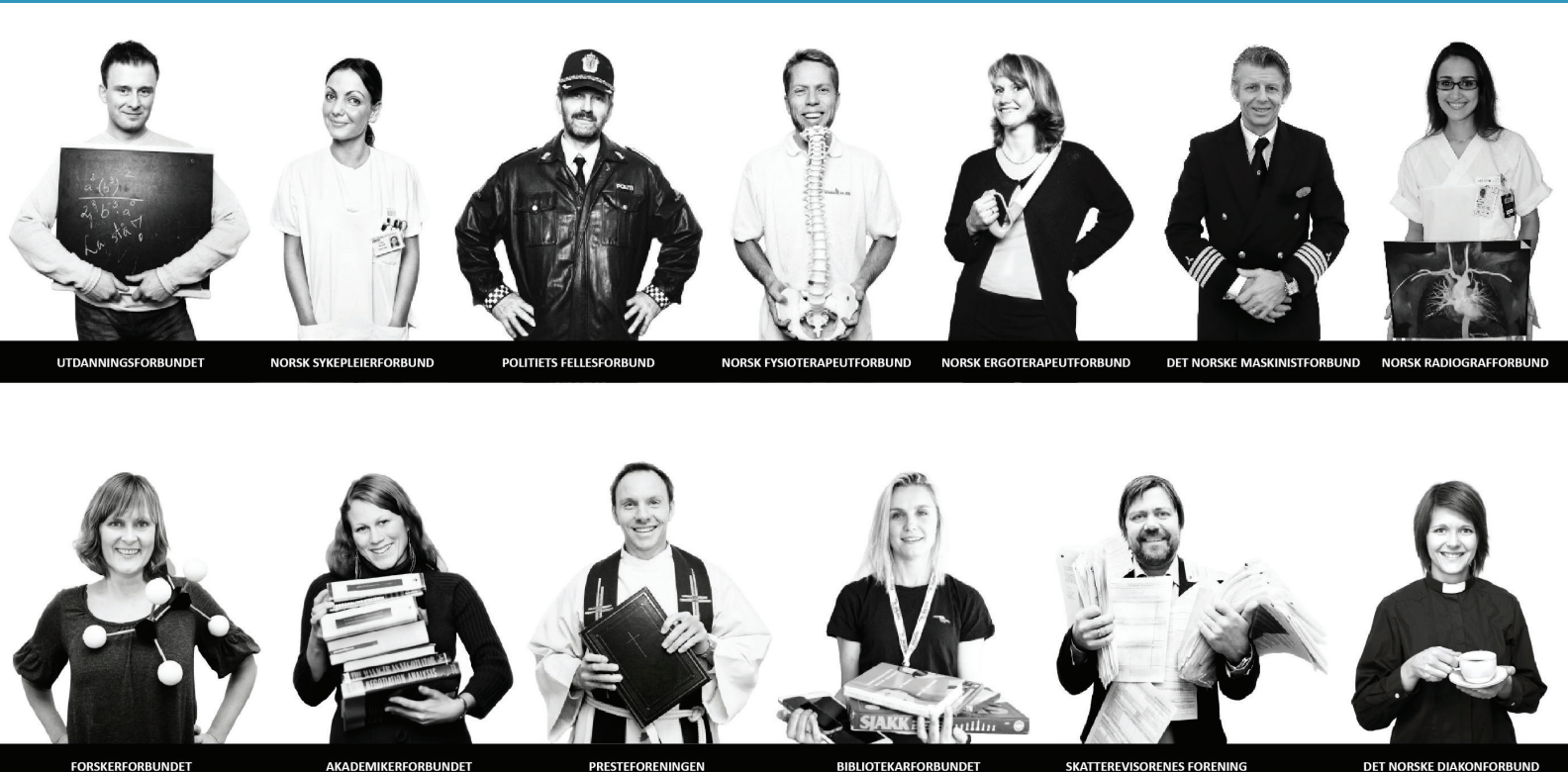




Unios melding
for perioden 13. november 2019 til 10. november 2020

Unios melding

for perioden 13. november 2019 til 10. november 2020

Vedtatt av Unios representantskap 7. desember 2020.

FØREORD

Koronapandemien har prega Unio sitt arbeid i 2020, på same måte som det har prega heile norsk arbeids- og samfunnsliv.

Mellom anna førte mangelfull beredskap til at Noreg måtte stenge ned då pandemien ramma oss. Det fekk store følger, og det ramma arbeidslivet svært forskjellig.

Dei fleste av Unio sine grupper har unngått permitteringar og oppseiingar, men samtidig har svært mange måtta snu seg om og jobbe på heilt andre måtar både av omsyn til smittevern og for å halde hjula i gang.

Den norske samarbeidsmodellen har hatt ei avgjerande rolle i møtet med den ekstraordinære situasjonen landet vårt har stått i. Sjeldan har verdien av det organiserte arbeidslivet og trepartssamarbeidet vore så tydleg som dette året.

På nasjonalt nivå har Arbeidslivs - og pensjonspolitisk råd vore det mest sentrale organet mellom styresmaktene og partane i arbeidslivet, og møtefrekvensen har vore langt tettare enn vanleg. Agendaen har i stor grad handla om den innverknaden nedstenginga har hatt på økonomien, og korleis designe krisepakkar for å dempe dei negative effektane for bedriftene og for arbeidstakarane som blei permitterte eller arbeidslause.

Unio har også medlemmer som har fått merke dette. Samtidig som dei store medlemsgruppene våre, særleg innanfor helse og utdanning, har stått i ein heilt annan situasjon. Dei har stått på for å handtere og avgrense skadeverknadane av pandemien. Arbeidet som er utført, der mange av våre medlemmer har strekt seg svært langt for å oppretthalde viktige og sentrale funksjonar i samfunnet, har vore heilt avgjerande for å dempe dei negative effektane av krisa.

Særleg i første fase av pandemien, var det viktig at vi hadde ein jamleg og tett dialog mellom Unio-leiinga og leiarane i Unio-forbunda for å få ei god oversikt over situasjonen til ei kvar tid. Og vi lærte oss å møtast på nye måtar. Den digitale kompetansen vår har auka betrakteleg.

Ein av konsekvensane av pandemien og smitteverntiltaka, var at lønnsoppgjeret blei utsett til hausten 2020, og dei økonomiske føresetnadane for oppgjeret blei redusert frå 3,6 til 1,5 prosent i revidert nasjonalbudsjett. Situasjonen gjorde at moglegheitene for å oppnå lønnsvekst av betydning blei små. Innanfor meldingsperioden er tariffoppgjera enno ikkje avslutta.

Kunnskap og kompetanse skal vere Unio sitt kjennemerke. Koronapandemien sin innverknad på arbeidslivet har gjort at kompetanse, og behovet for etter- og vidareutdanning, har vore eit sentralt tema i trepartssamarbeidet i denne perioden. Vi har peika på det kontinuerlege behovet våre grupper har for å oppdatere kompetanse sin, samtidig som mange av våre grupper bidrar til å heve kompetanse hos andre.

Klima, miljø og berekraft er eit av dei prioriterte områda på Unio sin strategiske plan. Vi har jobba for at dette blir gjennomgåande tema i alle politikkområda våre. Det må vi halde fram med og ha eit ekstra trykk på fram mot kongressen i 2021.

Å betre medlemmene sine lønns- og arbeidsvilkår, styrke utdanning og kunnskap, sikre og vidareutvikle velferdsstaten og styrke påverknaden til fagrørsla, er Unio sine hovudmål.

Sjølv om koronasituasjonen har ført til at det har vore nødvendig å omprioritere nokre arbeidsoppgåver, og arbeidsmåtane og møteforma har vore annleis enn tidlegare år, har vi jobba med desse måla også i 2020. Og vi skal halde fram med å jobbe med dette også i åra etter dette.

Unio, desember 2020

A handwritten signature in dark ink, reading "Ragnhild Lied". The script is cursive and elegant, with the first letters of the first and last names being capitalized and prominent.

Ragnhild Lied, Unio-leiar

Melding for perioden 13. november 2019 til 10. november 2020

Unio

Unio har 13 medlemsforbund med totalt om lag 375 000 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 sytten ansatte og en politisk valgt leder på heltid.

Unio ble sertifisert som Miljøfyrtårn 10. mai 2010, og re-sertifisert i 2013, 2016 og 2019. Miljøfyrtårn er Norges mest brukte sertifikat for virksomheter som vil dokumentere sin miljøinnsats og vise samfunnsansvar. Virksomheten kan dermed dokumentere at strenge krav innen temaene arbeidsmiljø, innkjøp, energi, transport, avfall, utslipp og estetikk er tilfredsstilt. 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.

Legemeldt sykefravær i 2019 var på 1,17 prosent.

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 ni menn ansatt i sekretariatet.

Rammebudsjett for 2020 ble vedtatt på representantskapsmøtet 2. desember 2019. Budsjettet er på 41 009 233 kroner, eksklusive OU-midler.

Unios sekretariat

sekretariatssjef Jon Olav Bjergene (fra 01.05.2020)

forhandlingssjef Klemet Rønning-Aaby

kommunikasjonssjef Hedvig Bjørgum

sjeføkonom Erik Orskaug

fagsjef/advokat Henrik Dahle

fagsjef Åshild Olaussen (til 01.09.2020)

spesialrådgiver Atle Gullestad

seniorrådgiver Eli-Karin Flagtvedt (fra 05.10.2020)

seniorrådgiver Ina Smith-Meyer

seniorrådgiver Rolf Edvard Stangeland

seniorrådgiver Geir Lyngstad Strøm

internasjonal sekretær André Oktay Dahl

internasjonal sekretær Liz Anette Helgesen
kommunikasjonsrådgiver Nora Sørensen
regnskapskonsulent Lise Agerup
regnskapskonsulent Kathrine Kollandsrud
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 tre år. Styrets leder er heltidstillitsvalgt. Styret har 16 medlemmer samt fast møtende observatører gjengitt under. I tillegg kan leder i forbund som ikke får styreplass møte som observatør i styret.

Unios styre

Ragnhild Lied, Unio, leiar
Silje Naustvik, Norsk Sykepleierforbund, 1. nestleder
Kjetil Rekdal, Politiets Fellesforbund, 2. nestleder
Steffen Handal, Utdanningsforbundet
Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet
Hege Elisabeth Valås, Utdanningsforbundet
Lars Erik Wærestad, Utdanningsforbundet
Lill Sverresdatter Larsen, Norsk Sykepleierforbund
Olaug Flø Brekke, Norsk Sykepleierforbund
Guro Elisabeth Lind, Forskerforbundet
Hilde Gunn Avløyp, Forskerforbundet
Sigve Bolstad, Politiets Fellesforbund
Gerty Lund, Norsk Fysioterapeutforbund
Hege-Merethe Bengtsson, Det norske maskinistforbund
Alfred Sørbo, Akademikerforbundet
Nils Erik Ness, Norsk Ergoterapeutforbund (til 22.10.2020)
Tove Holst Skyer (fra 23.10.2010)
Bent Ronny Mikalsen, Norsk Radiografforbund (observatør)
Martin Enstad, Presteforeningen (observatør)
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet (observatør)
Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening (observatør)
Martin Ottesen Wichstad (observatør til juli 2020)
Irl Myrvang Gjørsvang (observatør fra august 2020)

Unio kommune

Steffen Handal, Utdanningsforbundet, leder
Silje Naustvik, Norsk Sykepleierforbund, nestleder
Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet
Hege Elisabeth Valås, Utdanningsforbundet

Turid Buan Øfsti, Utdanningsforbundet
Ingvild Aga, Utdanningsforbundet (til 31.12.2019)
Inger Grødem Haraldsen, Utdanningsforbundet (fra 01.01.2020)
Erik Løvstad, Utdanningsforbundet
Rasmus T. Gjestland, Utdanningsforbundet
Osmund Gard Skjeggstad, Utdanningsforbundet
Harald Jesnes, Norsk Sykepleierforbund
Johs. Bruvik, Norsk Sykepleierforbund (til 31.12.2019)
Stian Bøe, Norsk Sykepleierforbund (fra 01.01.2020)
Hedda Kirstine Mellingen, Norsk Sykepleierforbund
Kirsti Glad, Norsk Fysioterapeutforbund (til 28.04.2020)
Lars Engebretsen, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 29.04.2020)
Lene Ståhl, Forskerforbundet
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund
Alfred Sørbo, Fellesordningen (Akademikerforbundet)
Tove Holst Skyer, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Jannicke Røgler, Bibliotekarforbundet (observatør) (til 31.12.2019)
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet (observatør) (fra 01.01.2020)

Unio stat

Guro Elisabeth Lind, Forskerforbundet, leder
Sigve Bolstad, Politiets Fellesforbund, nestleder
Jorunn Solgaard, Forskerforbundet
Kristin Dæhli, Forskerforbundet
Andreas Christensen, Forskerforbundet
Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund
Vegar Monsvoll, Politiets Fellesforbund
Roar Fosse, Politiets Fellesforbund
Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet
Björg Sundøy, Utdanningsforbundet
Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund (til 01.12.2019)
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund (fra 01.12.2019)
Thea Wessel Jørgensen, Norsk Fysioterapeutforbund (til 01.07.2020)
Stine Malerød, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 01.07.2020)
Mizanur Rahaman, Akademikerforbundet
Brit-Toril Lundt, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør) (til 01.06.2020)
Hege Munthe, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør) (fra 01.06.2020)
Kristian Mollestad, Presteforeningen (observatør)
Marianne Thorsen, Skatterevisorenes Forening (observatør)
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør)

Unio Spekter

Lill Sverresdatter Larsen, Norsk Sykepleierforbund, leder
Bent Ronny Mikalsen, Norsk Radiografforbund, nestleder
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund
Harald Jesnes, Norsk Sykepleierforbund
Lars Petter Eriksen, Norsk Sykepleierforbund
Oskar Nilssen, Norsk Sykepleierforbund
Line Spiten, Norsk Sykepleierforbund (til 01.08.2020)
Kirsten Hagen, Norsk Sykepleierforbund
Fred Hatlebrekke, Norsk Fysioterapeutforbund (til 01.01.2020)
Gerty Lund, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 01.01.2020)
Bente Eide, Norsk Fysioterapeutforbund (til 01.06.2020)
Stine Malerød, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 01.06.2020)
Bjørge Ratvik, Utdanningsforbundet
Vegard Thorbjørnsen, Forskerforbundet
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund
Brit-Toril Lundt, Norsk Ergoterapeutforbund (til 01.05.2020)
Hege Munthe, Norsk Ergoterapeutforbund (fra 01.05.2020)
Eystein Madland Hagesæther, Akademikerforbundet (observatør)
Hege Bergravf Johnsen, Bibliotekarforbundet (observatør)
Kristian Mollestad, Presteforeningen (observatør)

Unio Oslo kommune

Aina Skjefstad Andersen, Utdanningsforbundet, leder
Line Orlund, Norsk Sykepleierforbund, nestleder (til 09.09.2020)
Bård Eirik Ruud, Norsk Sykepleierforbund, nestleder (fra 09.09.2020)
Tore Fjørtoft, Utdanningsforbundet (til 01.02.2020)
Jorunn Folkvord, Utdanningsforbundet (fra 01.02.2020)
Ellinor Gilberg, Utdanningsforbundet
Stine Sund, Utdanningsforbundet
Marianne Krogh, Utdanningsforbundet (til 01.02.2020)
Tormod Korpås, Utdanningsforbundet (fra 01.02.2020)
Therese Thyness Fagerhaug, Utdanningsforbundet
Stine Christensen Holtet, Utdanningsforbundet (til 01.02.2020)
Ida Næss Hjetland, Utdanningsforbundet (fra 01.02.2020)
Anne-Lise Wien, Norsk Sykepleierforbund (til 01.02.2020)
Kjell Magne Mørk, Norsk Sykepleierforbund (fra 01.02.2020)
Atle Thorstensen, Norsk Sykepleierforbund

Hege Munthe, Norsk Fysioterapeutforbund (til 01.02.2020)
Henrietta Richter, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 01.02.2020)
Stine Nordgren Johannessen, Forskerforbundet
Svein Roger Mandal, Det norske maskinistforbund
Sverre Dahle, Akademikerforbundet
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Hege Bergravf Johnsen, Bibliotekarforbundet (observatør)

Unio Virke

Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund, leder
Bjørn Sævareid, Utdanningsforbundet, nestleder
Eirik Rikardsen, Norsk Sykepleierforbund
Kjell Magne Mørk, Norsk Sykepleierforbund
Magnus Buflod, Norsk Sykepleierforbund
Andreas Christensen, Forskerforbundet
Kirsti Glad, Norsk Fysioterapeutforbund (til 28.04.2020)
Stine Malerød, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 28.04.2020)
Per Hostad, Presteforeningen
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Ole André Gjerde, Norsk Radiografforbund (observatør)
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør)
Angelina Christiansen, Utdanningsforbundet (observatør)

Unio KA

Kristian Mollestad, Presteforeningen, leder
Leiv-Sigmund Hope, Det Norske Diakonforbund, nestleder
Gun Hafsaas, Utdanningsforbundet
Anne-Lise Wien, Norsk Sykepleierforbund (til 01.02.2020)
Eirik Rikardsen, Norsk Sykepleierforbund (fra 01.02.2020)
Bjørn Berg, Forskerforbundet
Per Hostad, Presteforeningen
Eystein Madland Hagesæther, Akademikerforbundet (observatør til 01.09.2020)
Siri Otelie Odden, Akademikerforbundet (observatør fra 01.09.2020)

Unios kommunikasjonsarbeid

Det har vært jobbet ekstra mye med tariff og koronaavtaler dette året, og informasjonsbehovet har vært stort, på grunn av effektene av koronapandemien. Både politiske og kommersielle kampanjer har truffet mange i Unios forbund på en god måte. God respons kan være fordi de har svart på en del behov og forventninger. Organisasjonen har blitt vant til nettmøter, og hva de egner seg for. Det kan forenkle arbeidsprosesser som allerede er i god gjenge og er noe som kan vurderes som løsning i større grad også senere, der det passer.

Unio-konferansen 2019

Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie, Unio-leder Ragnhild Lied, Unios nye nestleder, Silje Naustvik, samt flere forbundsledere bidro på Unio-konferansen 2019. Fra pressen kom blant andre Kristoffer Egeberg, Fredrik Solvang og Magnus Takvam, for å snakke om valgvinde og landskapet samfunnsdebatten foregår i. Forskere bidro med sine perspektiver på hvem som får sette agendaen i offentligheten. I forbindelse med Unio-konferansen 2019, lanserte Unio en konferanse-app til bruk for deltakere, inviterte og gjester som fikk god mottakelse.

Kvinnedagen 8. mars

Unios Kjetil Rekdal åpnet Unios likestillingspolitiske frokostseminar i Oslo fredag 6. mars. Under overskriften «Kvinneres rettigheter = menneskerettigheter?» innledet han om fremdriften for kvinners rettigheter. Den har vært for dårlig, sa Unios 2. nestleder. Det er 25 år siden Beijing-erklæringen for kvinners rettigheter ble vedtatt. Da ble koblingen mellom rettigheter for mennesker og kvinner høylytt applaudert, men de siste årene har mye handlet om å sikre det vi har oppnådd. Det har også handlet om å kjempe mot tilbakeslag.

Kartlegging av Unios arbeid med kommunikasjon

Kommunikasjon hadde en omdømmeundersøkelse av Ipsos høsten 2019, fulgt av en gjennomgang med sekretariatet av Unios publiserte saker i massemediene i 2019. Grunnlaget var en kvalitativ undersøkelse laget av Retrievers analysesjef. Et funn var at det proaktive arbeidet Unio gjør i forhold til medieoppslag ga best uttelling mediemessig. For å lage en ny kommunikasjonsstrategi, har kartlegging av Unios arbeid med kommunikasjonsvirkemidler pågått gjennom meldingsperioden.

Hovedoppgjør 2020

Unio lanserte nye nettsider for lønnsoppgjøret 2020 i uke 11. Vi organiserte dem som en samleside, med det meste av den tariffinformasjonen Unio har for ulike områder og totalt sett. Samlesiden er ment både for medlemmer i forbundene, presse og publikum.

I tillegg til «hvem er hvem» i tariffoppgjøret, finner man også forklaringer på begreper, avtalelogg og lenker til flere ressurser om lønnsoppgjørene. Vi publiserte samtidig utvalgsledernes syn på utsiktene for lønnsoppgjøret. I slutten av samme uke stengte Norge ned. Lønnsoppgjøret ble utsatt til høsten 2020. <https://www.unio.no/tariff/lonnsoppgjoret-2020/>

Nedstengning i koronaepidemien

Nedstengningen medførte endrede oppgaver for Unio, med en rekke koronaavtaler på de ulike tariffområdene. En del av sekretariatet hadde hyppigere møtevirkksomhet, det meste på nett, utover ordinære møter, mellom fagfellesskap, forbund og forbundsledere.

Innspill til krisepakker, unntaksbestemmelser og andre koronatiltak var agendaen – i sekretariatet, mellom sekretariat og forbund og mellom sekretariat og myndigheter. Sekretariatet hadde hyppige møter i en egen lov- og avtalegruppe. Kommunikasjonssjef deltok i dette arbeidet.

I både Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd og regjeringens kontaktutvalg ble det arrangert mange møter der viktige interesser for forbundene i Unio var på agendaen. Disse ble drøftet også på forbundsledermøter, for innspill, erfaringer og forankring.

Unio publiserte 80 koronarelaterte saker på unio.no før sommeren.

Bankavtalen

10. mars ble den nye bankavtalen mellom Unio og Nordea Direct underskrevet. Avtalen omfatter medlemmer, studentmedlemmer og ansatte i 12 av Unios 13 forbund. Norsk Sykepleierforbund har valgt å stå utenfor avtalen.

Bankavtalen ble lansert en drøy måned senere, 22. april. Sekretariatet bidro før, under og etter lanseringen, og i lanseringskampanjen, i samarbeid med forbundene og Nordea Direct.

Dette er blant landets aller beste tilbud om boliglån. Unio bidro til mediearbeidet og oppslaget «Nordea med kjempeavtale – Unio-medlemmer får superbetingelser» i Nettavisen, samt etablering av Unio-avtalen på personlig økonomi-sider i riksmedier og på fagnettsteder for økonomi og personlig økonomi. Det sikret redaksjonell omtale på de samme nettstedene. 30 oppslag. (Kilde: Retrievers korona-monitor).

Årsmålet for antall nye kunder ble nådd allerede i august 2020. Et tosifret antall tusen medlemmer i Unio-forbund har søkt lån med medlemsavtalen i samme tidsrom. Lanseringen av bankavtalen ga fordoblet besøk på Unios nettsider. (Kilder: Nordea Direct og Unio)

«Begrepet «over all forventning» dekker ikke denne suksessen, som skyldes at alle i Unio og Nordea Direct trakk i samme retning, som ett lag. Bankavtalen har hatt en fantastisk start som en etterspurt medlemsfordel, og med god informasjon fra forbundene, som medlemmene stoler og hører på. Budskapene må kontinuerlig kommuniseres godt ut for å få folk i bevegelse til å vurdere en ny avtale.» (Sitat: Partneransvarlig Nina Farsund i Nordea Direct)

Tariff i juni

I juni arrangerte sekretariatet i to omganger Teamsmøter om tariffsituasjonen med forbundenes info-medarbeidere og kommunikasjonssjef/forhandlingssjef i Unio. Hovedtema var endrede forutsetninger for gjennomføringen av tariffoppgjørene som følge av koronapandemien.

Arendalsuka

Arendalsuka ble avlyst på grunn av korona, men avholdt likevel arrangementene Tillitsundersøkelsen og Partidebatt 13. august. Unios sponsoravtale med Arendalsuka utløper 2020. Unio er representert i Rådet for Arendalsuka.

Hovedoppgjøret høsten 2020

Utsatt lønnsoppgjør gjorde at Unio hadde fysisk tariffseminar for informasjonsmedarbeidere med bidrag fra forhandlingslederne for ulike områder tidlig på høsten.

Siden det ble forhandlingsbrudd og mekling i Unio stat og Unio Oslo kommune, ble alle ledd i kommunikasjonsstaben satt i beredskap for nødvendige konfliktforberedelser.

Bestilt medietrening i regi av Unio ble gjort for 14 tillitsvalgte. Det ble et annerledes forhandlingsår og antallet ble på grunn av endrede forutsetninger noe redusert i forhold til tidligere. Deltakere fra staten, Unio Oslo kommune og Spekter gjennomførte medietrening.

Medietreningen i år har foregått på Teams, så vel som fysisk i nytt TV-studio på Fornebu. Tilbakemeldingene vi har fått er gode. Nucleus var i år som i fjor medietrenere.

Unio Podkast, kortere og flere

Vi ønsker å satse på flere, korte podkaster og har prøvd ut det i perioden, med god erfaring, for eksempel en om tariffoppgjøret. Unio har «studio» i et hjørne av et møterom der vi også lager podkaster til Unio Perspektiv, som kaster lys over temaene. Unio har i perioden laget fem podkaster:

Derfor er det ikke likelønn (i forbindelse med Likelønnsdagen), Lønnsoppgjøret på 8 minutter, Slik unngår vi polske tilstander (i forbindelse med Pride), Kompetansereformen på seks minutter og Det du bør vite om kommuneøkonomien på ni minutter.

Video

Unio har begynt å lage små videosnutter vi publiserer på sosiale medier. To fagmedarbeidere har vært på videokurs for å kunne legge ut små nyheter fra aktuelle begivenheter de deltar på i Unio-regi. I perioden har Unio også laget landsmøtehilsener med Unio-lederen.

Unio publiserer også videoer i politiske og kommersielle kampanjer, som bankavtale, Pride, Likelønnsdagen og Handle Hvitt.

Unios nettsider, unio.no

Unio utvikler fortsatt arkivet, etter at nye nettsider ble laget. I meldingsperioden har det vært om lag 600 000 sidevisninger. Unios medlemsprodukter, tariff og informasjon om medlemsforbundene har flest treff. Koronapandemien og den nye bankavtalen ga en fornyet interesse for Unios nettsider i 2020.

Unio Perspektiv

Nettmagasinet Unio Perspektiv gir rom for lengre artikler, intervjuer, synspunkter og fakta for å belyse aktuelle temaer, problemstillinger og spørsmål som underbygger og løfter fram Unios rolle som samfunnsaktør. Det siste nummeret var om koronakrisen, der tretten ledere i Unio og forbundene beskrev situasjonen, en fordypning som ble godt mottatt.

Massemedier

I perioden har Unio hatt 1454 medieoppslag fordelt på over 100 medier. Potensielt publikum er 171 millioner mennesker. Potensielt publikum er et estimat av hvor mange lesere/lyttere/seere en kilde har, hvor Unio er nevnt. De er godt spredt på riks, region og lokale medier, samt fagpresse. Saker om særaldergrenser, om koronaavtalene og, som vanlig, tariffoppgjørene, gir mange oppslag. Unio bidrar også til at andre i fagfellesskapet, for eksempel Unio-studentene, kan komme ut på nyhetsflater med sine budskap. (Kilder: Retriever Insights & Unio i mediene 2019)

Unio-lederen skriver fast i Dagens Perspektiv (DP) – om utdanningsdebatt, arbeidstid, koronakrise, helseberedskap og offentlig sektor. Der når vi mange av våre meningsfeller og motstandere og får frem Unios faglige stemme og leder.

Sosiale medier

Unio har 9178 følgere på Facebook og 3339 følgere på Twitter. Det er en økning fra forrige periode.

Vi har også målt Facebook-engasjementet. FB-engasjement er summen av likes, kommentarer og delinger gitt til offentlige Facebook-poster, hvor lenken til en redaksjonell kilde som nevner Unio er inkludert. FB-

engasjementet er 181 000 i perioden 01.11.2019–28.10.2020. Vi har brukt Instagram mer enn tidligere det siste året, i forbindelse med politiske og kommersielle kampanjer, markeringer og tariff. Målet er å informere og dele mellom forbundenes medlemmer noen av Unios aktiviteter.

Europeisk arbeidsmiljøarbeid

Unio er part i Det europeiske arbeidsmiljøorganet EU-OSHA knutepunkt i Norge. Hovedarbeidsområdet er bevissthetskampanjer som kan bedre forhold på arbeidsplassen. Årets EU-kampanje skal forebygge og forhindre at arbeidstakere utvikler muskel- og ryggplager på jobb. Den europeiske kampanjen «Gode arbeidsplasser sikrer rett belastning» varer i to år, og ble lansert i Norge med et webinar i oktober. Det er Arbeidstilsynet, Statens arbeidsmiljøinstitutt og partene i arbeidslivet som samarbeider om kampanjen.

Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ)

Unio har engasjert seg i arbeidet mot svart arbeid og svart økonomi, og er fortsatt part i Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ). Her er myndigheter og partene med, og skatteetaten sekretariat. Dette har blitt koordinert mer med internasjonalt arbeid mot svart økonomi i løpet av perioden, som Tax Justice Network, blant annet. Gjennom SMSØ støtter Unio opp om jevnlig kampanjer, som «handle hvitt»-kampanjene. Unio viser gjennom samarbeidet og deltakelse i kampanjene en forpliktelse til samfunnet, samfunnsansvar og vilje til å støtte opp om arbeidslivsmodellen.

Publikasjoner

Følgende trykte publikasjoner er produsert i perioden:

- Unios melding for 2018–2019
- Kontaktinformasjon for styre, forhandlingsutvalg, sekretariat og medlemsforbund fra 2020

Unios notatserie

- 5/2019: Unios innspill til regjeringen Solberg i forkant av 2021-budsjettet
- 1/2020: Korona unntakstilstand
- 2/2020: Finanspolitiske tiltak i forbindelse med korona-pandemien
- 3/2020: Unios kommentarer til regjeringens forslag til Revidert budsjett 2020 og Kommuneproposisjonen 2021
- 4/2020: Om å ta ut folketrygd ved 67 år og fortsette i jobb – virkninger av samordningsreglene i offentlig tjenestepensjon
- 5/2020: Medlemmer og yrkesaktive i LO, Unio, YS og Akademikerne og de fem største forbundene i hver hovedorganisasjon
- 6/2020: Trygdedrøftingene 2020
- 7/2020: Før statsbudsjettet 2021
- 8/2020: Unios kommentarer til Solberg-regjeringens forslag til statsbudsjett for 2021

Admincontrol

Unio tok høsten 2020 i bruk styreportalen Admincontrol. Portalen gjør det enklere for styrets medlemmer å finne fram og kommunisere rundt styrearbeidet.

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.

Vurdering

Koronapandemien har preget landets arbeidsliv sterkt i 2020. Unios grupper har for de langt flestes vedkommende unngått permitteringer og oppsigelser i rapporteringsperioden, men samtidig har svært mange etter 12. mars 2020 fått betydelige endringer i måten å jobbe på av hensyn til smittevern og behovet for å holde hjulene i gang. Styret i Unio satte i august ned et politisk utvalg etter vedtektenes § 12 kalt koronautvalget for beredskap og krisehåndtering. Utvalget har medlemmer fra Unios styre og forbundenes sekretariat og ledes av Unios 1. nestleder, Silje Naustvik. Utvalget begynte sitt arbeid i september 2020.

Den norske samarbeidsmodellen har hatt en sentral rolle i måten samfunnet har møtt de krevende utfordringene som følge av pandemien. Det gjelder ikke minst samarbeid for at samfunnskritiske funksjoner kunne opprettholdes i krisens første fase.

For å få til nye løsninger på kort tid, var det nødvendig med raske endringer i budsjetter, lov- og avtaleverk samt å få på plass nye tariffavtalte løsninger lokalt og sentralt. Samarbeidet har foregått mellom partene lokalt, og nasjonalt mellom partene og myndighetene gjennom ulike faser i krisehåndteringen. Unios medlemmer har spilt en helt avgjørende rolle under krisen, blant annet innenfor områdene helse, skole, barnehage og forskning.

Det er foreløpig ikke gjennomført analyser eller forskning på krisehåndtering, partssamarbeid og virkningene av dette. Det er likevel grunn til å tro at arbeidet som ble gjennomført var sentralt for å dempe virkningene i samfunnet, særlig i krisens første faser.

Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd har gjennom krisen vært det mest sentrale samarbeidsorganet mellom myndigheter og arbeidslivets parter på nasjonalt nivå. I den første fasen var det avgjørende å etablere en felles forståelse av hvordan tiltakene virket på økonomien, og hurtig designe hjelpepakker for å dempe de negative effektene. Samarbeidet bidro til konsensus om politikken, noe som også førte til redusert usikkerhet i økonomien.

På samme tid har den nasjonale og internasjonale økonomien preget lønnsoppgjørene i betydelig grad, og oppgjørenes gjennomføring ble utsatt og gjennomført på høsten. I det hele tatt har året 2020 blitt et helt annet år enn vi så for oss ved årets begynnelse.

Spennet mellom stort behov for samfunnskritiske funksjoner blant våre yrkesgrupper, og hva som har vært mulig økonomisk sett, har sterkt preget lønnsdannelsen og arbeidsmarkedet i 2020.

Som følge av pandemien og smitteverntiltak i denne forbindelse, ble økonomien i Norge og verden sterkt påvirket. Forutsetningene for lønnsvekst i Norge gjennom statsbudsjettet for 2020 lå på om lag 3,6 prosent, men ble i løpet av mai i revidert nasjonalbudsjett endret til 1,5 prosent. De endrede økonomiske

hovedtrekkene i norsk og internasjonal økonomi ble bekreftet i TBUs endelige rapport 19. juni 2020, og primo august kom nytt anslag på prisveksten fra TBU før innspurten i frontfaget. Fellesforbundet og Norsk Industri kom til et meklingsresultat 21. august 2020, med en anslått ramme på 1,7 prosent.

Revidert nasjonalbudsjett og frontfagets ramme innebar i realiteten at mulighetene for å oppnå lønnsvekst av betydning i hovedoppgjøret 2020 ble små i de tariffområdene Unio har mange medlemmer.

Mellomoppgjøret 2020 og andre aktiviteter i tariffområdene

Før årsskiftet 2019/2020 ble Hovedavtalen prolongert for ett år i staten, og 12. desember ble partene i KS-området enige om ny Hovedavtale for perioden 1.1.2020–31.12.2021.

Unio avholdt i år et tariffseminar fra lunsj til lunsj 14.–15. januar 2020, og forhandlingsutvalgene sluttførte egne planleggingsseminarer i løpet av januar/februar. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) offentliggjorde sin foreløpige rapport 17. februar 2020, og Unios inntektspolitiske konferanse ble avholdt 3. mars 2020.

Fellesforbundet og Norsk Industri startet frontfagsforhandlingene i et samordnet oppgjør, men så kom koronapandemien. I løpet av kort tid ble Norge fra 12. mars stengt ned, og frontfagets oppgjør utsatt til 3. august, med ny frist 21. august. Alle offentlig tilknyttede tariffavtaler/overenskomster ble prolongert til 15. september 2020.

Partene i alle offentlige områder inngikk avtaler i de etterfølgende dagene om utvidet overtid, knyttet til arbeid med pandemien innen helsesektoren og andre sektorer berørt av smitteverntiltak. De fleste avtaler ble inngått fra medio mars til medio september. De er i skrivende stund ikke videreført.

15. oktober, seks timer på overtid, kom det til enighet i meklingen i årets lønnsoppgjør i staten. Forslaget gikk til uravstemning. Over 80 prosent av de som stemte, stemte ja til resultatet i meklingen i det statlige området.

I skrivende stund har oppgjøret i KS-området blitt nedstemt av medlemmene i Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund. Det blir mekling første uken i januar 2021.

I Oslo kommune kom partene til enighet etter mekling natt til 15. oktober, og i Spekter for sykehusene er det enighet på A-nivå, A1 Sosiale bestemmelser og på A2-nivå for Norsk Sykepleierforbund. Øvrige forbund i Unio med A2-nivå avtalte videre prosess, og B-delsforhandlinger pågikk med frist 5. november.

Unio og Spekter kom ikke til enighet i område 12, som gjelder helse, velferd og oppvekst. Uenighetene omfatter avtaler ved Valnesfjord Helseportsenter mellom Spekter og Norsk Sykepleierforbund, Utdanningsforbundet, Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund. Det ble heller ikke enighet mellom Utdanningsforbundet og Norlandia Barnehagene. Mekling er berammet til 1. og 2. desember.

Det ble brudd i lønnsforhandlingene i kirken den 29. oktober. Dato for mekling i KA-oppgjøret er satt til 10. og 11. desember.

Unio stat

Hovedoppgjøret 2020

Tirsdag 1. september møttes partene i Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) for å utveksle krav til hovedtariffoppgjøret i staten.

I perioden fram til 14. september ble det ført forhandlinger. Flere arbeidsgrupper ble satt ned. En gruppe så på regnestykkene staten la til grunn når de hevdet at det ikke var disponible midler til rådighet ved årets oppgjør. En annen gruppe jobbet med utgangspunkt i få til omforente tekster både til kapittel 5 i HTA og til protokolltilførsler. Det ble brudd i forhandlingene 14. september. Årsaken til bruddet var at staten ikke hadde noe å tilby på økonomi.

Onsdag 23. september samlet riksmekleren partene i staten til mekling. Meklingsinnspurten startet mandag 12. oktober, med meklingsfrist midnatt onsdag 14. oktober. Meklingen ble avsluttet med enighet om et forslag fra Riksmekler som alle parter anbefalte torsdag 15. oktober.

I perioden 2. november til 11. november 2020 gjennomførte Unio uravstemning for medlemmer på det statlige tariffområdet. Om lag 34 prosent av medlemmene i tariffområdet avga stemmer. Resultatet av de avgitte stemmene ble 81 prosent ja og 19 prosent nei.

Forhandlingsutvalget godtok tariffoppgjøret for 2020, i samsvar med resultatet av uravstemningen.

Unios krav

- En økonomisk ramme minst på nivå med anslaget fra frontfaget på 1,7 prosent.
- Hele den disponible økonomiske rammen skal gå til prosentvis generelt tillegg.
- Videreføre lønnstabell og lønnsrammer.
- Forbedringer i de lokale forhandlingsbestemmelsene som bedre sikrer likeverdige parter.
- Opprettholde dagens fellesbestemmelser.
- Sikre godt statistikkverktøy for å gjennomføre gode forhandlinger både lokalt og sentralt.

Resultat 2020

Den økonomiske rammen for oppgjøret er på 1,7 prosent. Hele den disponible rammen gis sentralt.

- **Hovedlønnstabellen per 1. oktober**

Det generelle tillegget gis som et prosentvis tillegg på 0,44 prosent. Ansatte i lønnstrinn 47–63 får et tillegg på 0,54 prosent. Dette ivaretar en likelønnsprofil.

- **Fellesbestemmelsene**

Fellesbestemmelsene videreføres som i dag.

- **Kompetanseutvikling**

Det avsettes 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**

Lønns- og forhandlingssystemet videreføres som i dag med lønnstabell og lønnsrammer.

- **Lokale bestemmelser**

Bedre bestemmelser for å sikre likeverdige parter og mer reelle forhandlinger i virksomhetene. De tillitsvalgte har fått bedre verktøy i sitt arbeid på arbeidsplassen. Likestillingsbestemmelsen er utvidet til også å gjelde andre former for diskriminering.

- **Boliglån**

Rammen for boliglån i Statens pensjonskasse økes til 2,3 millioner kroner.

Vurdering

Unio er fornøyd med oppgjøret under de forutsetningene som lå til grunn i år. Den disponible rammen ble gitt som et generelt prosentvis tillegg, helt i tråd med Unios krav. Forbedringene i de lokale forhandlingsbestemmelsene er også noe Unio har vært opptatt av, og er tilfreds med at dette nå er gjennomført.

Andre aktiviteter

I løpet av perioden er en rekke særavtaler mellom KMD og hovedsammenslutningene blitt reforhandlet. I tillegg har flere særavtaler hatt justering av satser. Reforhandling av reiseavtalene tok mye tid og ikke før i mai ble det enighet om en viss justering av satser, mens resten av avtalen videreføres i en kort periode. Det jobbes i en partssammensatt gruppe for å se på mulige løsninger for fremtidens reiseavtaler.

I perioden har det også vært nedsatt en arbeidsgruppe for å se på toktavtalen. Her skal det leveres rapport i november 2020 som skal danne grunnlaget for reforhandling.

Statens lønnsutvalg har behandlet 10 saker i perioden.

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.

Arbeidet med protokolltilførsel fra 2018-oppgjøret resulterte i flere partssammensatte arbeidsgrupper. Disse leverte sine innstillinger i januar og februar 2020.

Hovedavtalen ble senhøstes 2019 prolongert ut 2020. Det har vært arbeidet i en partssammensatt gruppe med hovedavtalespørsmål. Våren 2020 ga partene forskningsstiftelsen Fafo i oppdrag å evaluere dagens hovedavtale. Rapport fra Fafo presenteres i november.

Unio kommune

Hovedoppgjøret 2020

Som de andre lønnsoppgjørene, ble også hovedtariffoppgjøret i KS utsatt til høsten dette året. Oppgjøret startet med åpningsmøte 3. september, og endte med en anbefalt forhandlingsløsning 15. september 2020.

Medlemmene i Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund stemte i uravstemning ned det anbefalte forslaget. Oppgjøret for disse to forbundene går derfor til mekling første uken av januar 2021. De resterende av Unios forbund svarte, ved svarfristens utløp 19. oktober, ja til det anbefalte forslaget.

Unios krav

Unio krevde i lys av de økonomiske rammene for dette oppgjøret og landets økonomiske situasjon at den disponible rammen skulle gis som generelt prosentvist tillegg til alle grupper.

Videre krevde Unio flere tiltak som skulle bidra til å utvikle, beholde og mobilisere kvalifiserte ansatte med høyere utdanning samt ytterligere arbeid mellom partene knyttet til helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Resultat

- Det økonomiske resultatet hadde en ramme på 1,7 prosent.
- Lønnstilleggene for Unios medlemmer var på mellom 1400 og 1900 kroner, med virkning fra 1. september 2020.
- Det ble ikke satt av penger til lokale pottforhandlinger.
- Det ble nedsatt to partssammensatte utvalg, om henholdsvis kompetanse og heltidskultur.

Vurdering

2020-oppgjøret ble svært krevende på grunn av den økonomiske situasjonen og rammen fra frontfagsoppgjøret. Unios forhandlingsutvalg valgte å anbefale forhandlingsresultatet, men uravstemningsresultatet fra de to største forbundene viser at medlemmene i disse forbundene ikke ønsket å godkjenne resultatet.

Hovedavtalen

Hovedavtalen ble reforhandlet i november og desember 2019. Det ble enighet mellom partene om flere forbedringer i avtalen. Blant annet fikk klima og miljø en viktigere plass og arbeidstakernes pensjonsrettigheter ved streik ble sikret.

Samfunnsbedriftene – hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter

Hovedtariffoppgjøret for medlemmer i bedrifter omfattet av hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter i Samfunnsbedriftene (tidligere KS Bedrift) foregikk 22. og 23. september. Det ble ikke enighet om noen ny avtale, og resultatet ble en prolongasjon av avtalen fra 2018.

Unio Oslo kommune

Hovedoppgjøret 2020

Lønnsoppgjøret 2020 i Oslo kommune startet 3. september. Forhandlingene førte ikke frem og oppgjøret gikk til mekling. Meklingen startet 12. oktober og ble avsluttet med enighet 15. oktober.

Unios krav

Unio gikk inn i forhandlingene med krav om at høyere utdanning og kompetanse skal verdsettes lønnsmessig i Oslo kommune. Unios medlemsgrupper med høyere utdanning har et betydelig lavere lønnsnivå enn tilsvarende mannsdominerte yrkesgrupper i privat sektor. På bakgrunn av de økonomiske rammene for dette oppgjøret og landets økonomiske situasjon, var det ikke differensierte krav, men Unio krevde at den disponible rammen ved årets oppgjør skulle gis som et generelt prosentvist tillegg for alle grupper.

Unio hadde også krav om endringer i ubekvemstillegg, bedre ordninger for utdanning/videreutdanning, partssammensatt utvalg knyttet til klima og bærekraft samt forhandlingsrett på pensjon.

Resultat

- Det ble avtalt en ramme på om lag 1,7 prosent.
- Generelt tillegg på 0,9 prosent på Oslo kommunes lønnstabell, minimum 4 400 kroner, med virkningstidspunkt 1.5.2020.

Det ble også enighet om:

- at pensjon blir tariffestet
- en partssammensatt gruppe om klima og miljø
- bedre bestemmelser om lønn under etter- og videreutdanning
- at generelle stillingskoder bør erstattes av fagspesifikke koder

Vurdering

I Oslo kommune var det bestemt på forhånd at det i 2020 skulle være et forenklet oppgjør. Unio gikk derfor inn i dette oppgjøret med få, men viktige krav.

En lav økonomisk ramme førte til at det var vanskelig å få gjort noe med de utfordringene Oslo kommune har med å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte. Men Unio er imidlertid fornøyd med at alle medlemsgrupper får reallønnsvekst.

Unio er også fornøyd med de andre kravene som ble innfridd, blant annet at pensjon nå endelig blir tariffestet – med forhandlings- og streikerett slik det er i andre offentlige tariffområder.

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

Hovedoppgjøret 2020

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 arbeidsgivers og hovedorganisasjonens medlemmer. Deretter forhandles overenskomstens spesielle del (B-delen) mellom de enkelte virksomheter og hovedorganisasjonenes forbund eller forhandlingsgrupper.

De innledende, sentrale forhandlingene ble gjennomført 25. august. Her ble en enige om datoer for det videre forhandlingsløpet i områdene 1, 4, 7, 9 og 12. Det ble også enighet om endring av virkeområde for OU-avtalene, videreføring av sliterordningen (som ble avtalt i hovedtariffoppgjøret 2018) og at partssammensatt utvalg for samarbeid, integrering og kompetanse videreføres.

Forhandlingene på A1-nivå om sosiale bestemmelser i område 10 ble gjennomført 23. september. Det ble vedtatt at bestemmelsene for området prolangeres for overenskomstperioden 2020–2022 og at A1-nivået også skal gjøres gjeldende for overenskomstområde 11. Det ble også ført inn i protokollen at partene er enige om å videreføre det partssammensatte samarbeidsutvalget som arbeider med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold.

Det ble gjennomført fase 3-forhandlinger innen område 12 den 9. september. Det ble ikke enighet i disse forhandlingene, og saken gikk videre til mekling. Uenigheten omfatter Norsk Sykepleierforbund, Utdanningsforbundet, Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbundets avtaler ved Valnes Helseportsenter. I tillegg omfattes Utdanningsforbundets avtale ved Norlandia barnehage, samt en uavklart problemstilling ved Unicare Rehabilitering, avdeling Røros.

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

Oppgjøret i sykehusene i Spekter Helse er ikke slutført i skrivende stund, men alle sentrale avtaler er for Unio og forbundene løst i forhandlinger med tilfredsstillende resultat. Utenom område 12 ser det ikke ut som andre områder går til forhandlinger i fase 3.

Unio Virke

I forbindelse med situasjonen rundt korona, ble det i vår inngått midlertidige avtaler i Virke, HUK-området, om avvikende regler for arbeidstid, unntak fra arbeidsmiljøloven kapittel 10 og utvidede rammer for overtid.

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.

Forhandlingene i Virke, HUK-området, er ikke gjennomført per nå.

Unio KA

Hovedoppgjøret 2020

Fellesråd, menighetsråd og Den norske kirke (rettssubjektet)

Forhandlingene startet 28. oktober. Det ble brudd 29. oktober og oppgjøret går til mekling.

Unios krav

I den norske kirke er det store utfordringer med rekruttering. Dette gjelder spesielt prester. Unio krevde et

generelt prosentvis tillegg med tilsvarende økning i garantilønn i den norske kirke (fellesråd og menighetsråd) og Den norske kirke (rettssubjektet). Kravet inneholdt også økt garantilønnsnivå for sokneprest, kapellan og prostiprest. Unio krevde også bedre bestemmelser for å sikre mer heltid, endring i beregning av lønnsansiennitet samt endringer i bestemmelsene om lokal lønnspolitikk.

Arbeidslivspolitik

Styret i Unio vedtok i juni 2019 en strategisk plan for det politiske arbeidet i Unio for perioden 2019–2021, som har vært førende for våre prioriteringer innenfor arbeidslivet 2020. Imidlertid har koronapandemien satt sterkt preg på utfordringsbildet og Unios prioriteringer i arbeidslivet i 2020. Den norske samarbeidsmodellen, med to- og trepartssamarbeid, har hatt en sentral rolle i måten samfunnet har møtt de krevende utfordringene som følge av pandemien.

I tillegg til arbeidslivrelaterte utfordringer under pandemien, har vi i 2020 satt søkelys på vår deltakelse i Sysselsettingsutvalget, hvor hovedmålet har vært å sikre sykelønnsordningen på det samme nivået som den er på i dag. Vi har brukt mye tid på å videreutvikle den nye IA-avtalen med bransjesatsninger og en fornyet arbeidsmiljøsatsning. Framtidig organisering av arbeidslivet, medbestemmelse, styrket varslervern, pensjon og kampen mot arbeidslivskriminalitet er andre viktige områder hvor vi har bidratt aktivt.

Covid-19

Som følge av koronapandemien innførte Norge i mars 2020 de mest inngripende tiltakene landet har hatt i fredstid. Pandemien og tiltakene mot den har fått store konsekvenser for norsk arbeids- og samfunnsliv.

Covid-19 har på mange måter vært en «game changer» i arbeidslivet, og vil sannsynligvis prege organiseringen av arbeidslivet fremover. Etter at koronapandemien brøt ut, har svært mange norske arbeidstakere arbeidet midlertidig fra hjemmekontor. Mange jobber fortsatt hjemmefra og vil gjøre det i lang tid framover. Dette har aktualisert spørsmål knyttet til hvilke regler som gjelder når en arbeidstaker jobber hjemmefra. For å se nærmere på regelverket, er Unio involvert i et arbeid i regi av Arbeids- og sosialdepartementet, med tanke på avklaring av uklarheter, men også eventuelle behov for endringer eller presiseringer.

Sysselsettingsutvalget

Regjeringen har etablert et sysselsettingsutvalg med to faser. I første fase gikk en ekspertgruppe gjennom kunnskapsgrunnlaget og analyserte utviklingen i Norge sammenlignet med andre land. Ekspertutvalget leverte sine analyser og anbefalinger den 28. mars i NOU 2019:7 Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting.

Ekspertgruppen har analysert utviklingen i sysselsettingen i Norge, samt analysert utviklingen i mottak av inntektssikringsytelser. Gruppen har foreslått tiltak som den mener kan bidra til at flere kommer i arbeid,

at flere får utnyttet sin arbeidsevne og at færre får unødig langvarige stønadsforløp eller faller utenfor arbeidslivet på en varig stønad.

I fase to av Sysselsettingsutvalget er partene i arbeidslivet, representert ved de politiske lederne, invitert inn i utvalget. De skal i sitt arbeid legge mandatet for ekspertgruppen til grunn, og skal drøfte og bygge videre på analyser og anbefalinger som ekspertgruppen har kommet med.

Utvalget kan også vurdere eventuelle andre forslag for å øke sysselsettingen. Sysselsettingsutvalget andre fase går nå inn i en avsluttende periode. Fase to skulle etter planen være ferdig våren 2020, men på grunn av covid-19, ble fristen utsatt til midten av desember 2020.

Partene i arbeidslivet har underveis i utvalgsarbeidet foreslått flere tiltak for å øke sysselsetting gjennom aktiv bruk av den norske modellen, kompetanse og kvalifisering, deltid og heltid og forebyggende arbeidsmiljøarbeid som gode løsningsalternativer, fremfor urettferdige kutt i inntektssikringsordningene.

Det ser blant annet ut til at vi får gjennomslag for et eget kapittel om forebyggende arbeidsmiljø for å hindre langvarig sykefravær og tidlig frafall, i tråd med det arbeidet som gjøres i den nye IA-avtalen.

Unio har gått imot forslagene til ekspertutvalget om kutt i sikringsordningene. Vi tror ikke at lavere satser og andre innstramninger vil bidra til at flere kommer i jobb, i alle fall ikke over tid. Sykelønnsordningen er et grunnleggende velferdsgode i Norge. Alle kan bli syke. Og om vi blir det, ligger det en stor trygghet i at vi ikke må bekymre oss for inntekten vår. De gode velferdsordningene bidrar dessuten til å utjevne forskjeller mellom folk.

Det siste halvåret har vist at sykelønnsordningen er en viktig del av Norges beredskap. Når regjeringen og arbeidsgivere gjennom våren har signalisert at man skal holde seg hjemme også ved svake symptomer på sykdom, ser vi samfunnsverdien av full sykelønnsdekning. Om lærere, sykepleiere, renholdere på sykehusene og ansatte i matbutikkene følte de måtte gå på jobb selv om de var syke, kunne vi stått overfor en annen situasjon i dag.

Det er fortsatt vanskelige diskusjoner som gjenstår i utvalget, blant annet om forskyvning av arbeidsgivers finansieringsansvar under sykdom, tydeliggjøring av medvirkning fra de sykemeldte underveis i sykdomsforløpet og et forsøk med en arbeidsorientert uføretrygd for unge. Unio har en konstruktiv inngang til mange av spørsmålene, men det har så langt vært uenighet internt i utvalget om både situasjonsbeskrivelser og løsninger.

Framtidens arbeidsliv

Den norske modellens forutsetninger og resultater er viktige. Høy yrkesdeltakelse gir høy verdiskaping og dermed bærekraft til velferdsordningene over tid. Dette oppnås blant annet gjennom høy oppslutning om et organisert arbeidsliv, med samarbeid lokalt mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i virksomhetene og gjennom samarbeid mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverinteresser og myndighetene på bransjenivå og sentralt.

Faste, direkte ansettelser er en grunnleggende del av dette interessefellesskapet rundt den norske modellen. Høy organisasjonsgrad og tariffavtaledekning er en forutsetning for den norske arbeidslivsmodellen. Fordi faste, direkte ansatte i større grad er organiserte enn personer med andre tilknytningsformer, bidrar et arbeidsliv med i hovedsak faste ansettelser til å opprettholde modellen. I møte med nye utfordringer og endringer i arbeidslivet, er det avgjørende med et organisert arbeidsliv som gir stabile rammebetingelser, høy tillit og nært samarbeid.

Et velorganisert arbeidsliv med høy organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, bred tillit og et godt to- og trepartssamarbeid vil dermed være et grunnleggende premiss i møte med endringer.

Regjeringen og partene i arbeidslivet har det siste året hatt ulike samarbeidsarenaer hvor framveksten av ulike former for tilknytninger i arbeidslivet er tema. I september 2019 opprettet regjeringen et utvalg som skal se på fremtidens arbeidsliv, herunder vurdere rammeverket for tilknytning og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. Advokat Jan Fougner leder utvalgsarbeidet. I tillegg til partene i arbeidslivet, deltar også tre nøytrale eksperter i arbeidet. Utvalget skal levere sin NOU i juni 2021. Unio deltar i utvalget.

Unio er skeptisk til tilknytningsformer som bidrar til å undergrave hovedregelen om fast ansettelse, og som legger negativt press på lønns- og arbeidsvilkår. Unios medlemmer innen maritim sektor har til fulle fått oppleve hva global konkurranse og svekket medbestemmelse gjennom virksomhetsoppsplitting kan innebære med tap av arbeidsplasser og press på lønns- og arbeidsvilkår.

På fastlandet har man over tid sikret likeverdige konkurransevilkår både for arbeidstakerne og virksomhetene gjennom allmengjøring av tariffavtaler. Både innen bygg, elektro, fiskeindustri, jordbruk, renhold, skips- og verftsindustrien, og godstransport på vei har tariffnemnda allmenngjort tariffavtaler for å sikre at utenlandske arbeidstakere får lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdig med de vilkår norske arbeidstakere har, og hindre konkurransevidning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.

Unio mener at den nye maritime stortingsmeldingen må ta høyde for disse utfordringene, blant annet gjennom innføring av norske lønns- og arbeidsvilkår på norsk sokkel og i norske farvann som en absolutt nødvendighet for å sikre fremtidig rekruttering til næringen og like konkurransemuligheter for sjøfolk bosatt i Norge og sjøfolk bosatt i utlandet.

Men vi erkjenner samtidig at vi må forholde oss til en utvikling som kan gi økende digitalisering og en voksende plattformøkonomi, som utfordrer de tradisjonelle tilknytningsformene i arbeidslivet. Selv om framveksten av løse tilknytningsformer har vært stabil i Norge de siste årene, mener Unio at en sammenligning med andre land når det gjelder globalisering, demografi, klima og covid-19 gir grunn til en "føre var"-tilnærming.

En tydelig og sterk ungdomsprofil

Unio har prioritert arbeidet med å hindre utenforskap blant ungdom. En økende andel unge sto utenfor arbeidslivet før koronakrisen, dette bildet står nå i fare for å gå fra vondt til verre. De unge er ikke en homogen gruppe, de har ulike utfordringer i arbeidsmarkedet og tilbud må tilpasses ulike behov. I

aldersgruppen 20 til 24 år var 6 prosent ledige ved utgangen av august, noe som er høyere enn for alle andre grupper.

Det er ulike grunner til at ungdom står utenfor arbeidslivet. Ikke mist skyldes dette helserelaterte årsaker. Virkemidlene i Inkluderingsdugnaden for å møte deres behov er blitt svekket under krisen, og man står i fare for å få en varig høy andel som forblir utenfor og/eller går over på ulike typer stønader. Under koronakrisen er antallet ungdom som mottar arbeids- og avklaringspenger (AAP) stigende. Det er et tankekors at 70 prosent av ungdom mellom 20 og 29 år som mottar AAP har en psykisk lidelse. Mange unge har lav tilknytning til arbeidslivet, og står derfor i en ekstra sårbar situasjon når arbeidsmarkedet er krevende. Regjeringen har i statsbudsjettet for 2021 satt av nærmere 4 milliarder kroner for å få ungdom gjennom videregående skole og gi koronaledige et utdanningsløft. Målet er at unge ikke skal falle helt ut av arbeidslivet.

Forskning viser at en slik krise kan bli en katalysator for økende forskjeller mellom ulike grupper i arbeidsmarkedet. Langvarig arbeidsledighet kan få store konsekvenser for de unge, og kan påvirke hele den videre arbeidskarrieren deres. Hull i CV-en som følge av et vanskelig arbeidsmarked, kan påvirke de unges arbeidsmuligheter også på sikt. Smittevernsituasjonen tilsier at denne situasjonen vil vedvare i 2020–2021.

Digitalisering vil sannsynligvis forsterke denne trenden på sikt. Sist og ikke minst, byene representerer det største mulige arbeidsmarkedet for de unge. Bolig og etableringskostnader gjør at unge kan bli mindre geografisk mobile enn andre grupper, og det er grunn til å frykte at avhengighet av foreldregenerasjonen kan øke. Dette vil forsterke forskjeller i samfunnet.

Unio mener at det må et bredt spekter av tiltak til for å få flere unge til å fullføre utdanning eller komme seg direkte ut i jobb. Vi har spilt inn en rekke forslag på ulike politiske arenaer, som Sysselsettingsutvalget, ALPR og i statsbudsjettsforhandlingene.

Varsling i arbeidslivet

Unio har i 2020 vært en pådriver for å styrke varslervernet i arbeidslivet. Vi mener det er viktig at varslere har et tilstrekkelig rettslig vern. I forbindelse med at Stortinget fattet vedtak om nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven med virkning fra 1. januar 2020, la Unio ned mye arbeid for å påvirke resultatet. Vi fikk gjennomslag for mye av vår politikk, men ikke alt. I korte trekk har Stortinget enstemmig vedtatt følgende endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling. Lovendringene følger opp NOU 2018:6 Varsling – verdier og vern.

- Hensynet til et godt ytringsklima skal legges inn i arbeidsmiljølovens formålsparagraf.
- Varslingsreglene blir utvidet til også å omfatta elever, verne- og tjenestepiktige, pasienter, personer under opplæring og deltakere i arbeidsmarkedstiltak.
- Innholdet i kritikkverdige forhold blir lovfestet, blant annet fare for klima og miljø og myndighetsmisbruk.
- Fremgangsmåten (tretrinns-prosess) for forsvarlig framgangsmåte blir lovfestet.

- Nye regel om arbeidsgivers plikter til å undersøke varslet (aktivitetsplikt).
- Ny regel om arbeidsgivers ansvar for å forebygge gjengjeldelse mot varsler (omsorgsplikt).
- Gjengjeldelsesbegrepet skal beskrives i lovteksten, hvor blant annet sosial ekskludering er kommet inn i lovteksten.
- Det blir innført et objektivt erstatningsansvar ved gjengjeldelse.
- Fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling skal nedfelles i varslingsrutinene.

For å effektivisere varslingsvernet ytterligere, har regjeringen nå i høst fremmet forslag om å etablere et lavterskeltilbud for behandling av saker om brudd på gjengjeldelsesforbudet ved varsling etter arbeidsmiljøloven. I dag er det bare domstolene som har kompetanse til å avgjøre slike saker. Forslaget går ut på at Diskrimineringsnemnda gis myndighet til å behandle denne typen tvister.

Unio støtter lovforslaget om et lavterskeltilbud i tråd med innstillingen fra flertallet i Varslingsutvalget. Unio anser det som et godt tiltak at varslere får mulighet til nemndsbehandling av saker der det skjer gjengjeldelse etter en varsling av kritikkverdig forhold i virksomheten. Vi mener det vil bidra til et sterkere og mer effektivt varslervern for arbeidstakere. Dagens løsning, der det ikke er andre arenaer for slike saker enn domstolene, er meget kostbart og tidkrevende, og byr ikke på tilstrekkelig vern.

Varslingssakenes kompleksitet og behov for rask behandling tilsier at det er mest hensiktsmessig med en opprettelse av en egen uavhengig tvisteløsningsnemnd for denne type saker. Dersom det ikke er mulig, støtter likevel Unio departementets vurdering av at det er Diskrimineringsnemnda som er best egnet for slike saker.

Reisetid

Den 4. juni 2018 avsa Høyesterett dom i reisetidssaken (Thuesaken). For felleskapet i Unio har dette vært en prinsipielt viktig dom, som vi mener har stor overføringsverdi for andre arbeidstakere som reiser på oppdrag for arbeidsgiver.

Styret i Unio 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.

Det er gjennomført et åpent frokostmøte og et miniseminar for forbundene.

Vi fikk svar på en henvendelse om saken fra statsråd Nikolai Astrup den 20. juni 2020. Spørsmålene var blant annet om konsekvenser av dommen og behov for kartlegging av praksis. Astrup sier han er kjent med at det er ulike syn på hvilken betydning utfallet av Thuesaken – og EFTA-domstolens rådgivende uttalelse i anledning saken – får for andre yrkesgrupper og for andre typer reiser. Videre sier Astrup at retten uttrykkelig

understreket at en dom i Thues favør ikke er avgjørende for hva som skal anses som arbeidstid i andre sammenhenger, verken i tariffavtaler, i andre deler av arbeidsmiljøloven eller i lovgivningen ellers.

Statlige arbeidsgivere ble i 2018 orientert om utfallet av Thuesaken. Videre ble arbeidsgivere minnet om å påse at aktivt arbeid på reise kompenseres med overtid, i tråd med HTA § 8 nr. 4. Astrup fant ikke noen grunn til å foreta ytterligere kartlegginger av praksis i statlige virksomheter. Unio har ikke fulgt opp saken ytterligere.

Inkluderingsdugnaden

Inkluderingsdugnaden ble lansert i Jeløya-plattformen og 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.

Unio har deltatt i arbeidet med å utvikle inkluderingsdugnaden gjennom partsarbeid og regjeringens toppmøter på området. Som et ledd i regjeringens inkluderingsdugnad har partene i arbeidslivet og Nav også etablert et nytt samarbeidsprosjekt som heter "Vi inkluderer!".

Arbeidslivskriminalitet

Revidert strategi mot arbeidslivskriminalitet skal utarbeides høsten 2020 og legges frem for kontaktutvalget i februar 2021. Unio har spilt inn en rekke forslag til nye tiltak og er positiv til at regjeringen arbeider langsiktig i kampen mot arbeidslivskriminalitet.

Unio støtter at hovedretningene for strategiene er et bredt vedvarende samarbeid mellom alle aktører i det organiserte arbeidslivet og bedret koordinering mellom offentlige aktører. En effektiv kriminalitetsbekjempelse gjennom samarbeid mellom kontrolletatene og politiet har lenge vært fremhevet som ønskelig fra sentrale myndigheter. Dette har særskilt kommet til uttrykk i regjeringens handlingsplan mot økonomisk kriminalitet og i regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet.

Vi mener det er det samlede engasjementet fra næringslivet, fagforeninger og myndighetene som er avgjørende for å få satt kriminelle ut av spill. Tiltakene i den reviderte strategien må utformes slik at de i enda større grad bidrar til at alle som arbeider i Norge får anstendige lønns- og arbeidsvilkår.

Samtidig må strategiene fortsatt ha søkelys på ulike former for skatteunndragelser og annen arbeidslivskriminalitet. Det offentlige må ta en tydelig lederrolle ved innkjøp og anbud, og alle offentlige etater må forpliktes til å stille enda strengere krav til lønns- og arbeidsvilkår i alle typer offentlige oppdrag.

Videre har vi foreslått å styrke det organiserte arbeidslivet. Det er påvist lav organisasjonsgrad i useriøse virksomheter og i virksomheter med innslag av arbeidslivskriminalitet. Høy organisasjonsgrad, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, vil bidra til et mer seriøst arbeidsliv og mindre arbeidslivskriminalitet.

En utfordring som Unio har tatt opp tidligere, er i hvilken grad politiet prioriterer oppfølging av arbeidslivskriminalitet sett i forhold til annen type alvorlig kriminalitet. Dette er kriminalitetsbekjempelse

som krever at politiet er tungt inne. Vi er avhengige av en dedikert linje med tilstrekkelig ressurser til dette arbeidet. Det må være tilstrekkelig politifaglig kompetanse ved blant annet gjennomføring av kontroller. Vi får tilbakemelding om at arbeidslivskriminalitet ikke alltid blir prioritert i politiarbeidet.

Her mener vi det kan være klokt å se over kjølen til svenskene. De har valgt en litt annen modell der det vesentlige av ressursene til bekjempelse av arbeidslivskriminalitet kommer fra politiet.

AFP i privat sektor

Forbundene i Unio har i de senere årene hatt en vekst i privat sektor.

Det har aktualisert spørsmål om tilgang til privat AFP for Unios medlemmer. Privat AFP gir et vesentlig bidrag til pensjoner i privat sektor og utgjør et sted mellom 500 000 og 1 500 000 kroner, og enda mer for de som blir veldig gamle.

Privat AFP er i utgangspunktet forbeholdt ansatte i virksomheter med tariffavtaler hvor en eller begge parter er tilsluttet Fellesordningen for avtalefestet pensjon. Unios forbund er ikke tilsluttet Fellesordningen. Dette er imidlertid uproblematisk når Unio-forbundenes medlemmer jobber i virksomheter som er avtalebundet av arbeidsgiverorganisasjon som er tilsluttet ordningen.

I forbindelse med et initiativ fra Unio, ble det gjennomført en vedtektsendring i 2016 som også ga medlemmer av Unio, som er ansatt i virksomheter som ikke er medlemmer av arbeidsgiverorganisasjoner, eller som er medlemmer av arbeidsgiverorganisasjoner som ikke deltar i fellesordningen, en mulighet til å få tilgang til ordningen gjennom Unio som hovedorganisasjon, i kraft av vår innstillingsrett.

I Unio er det en rekke organisasjoner med færre enn 10 000 medlemmer som ikke har innstillingsrett og ikke selv kan inngå tariffavtale med privat AFP. De kan nå likevel få slik avtale når også Unio er part i tariffavtalen. Det gjelder både for overenskomster med arbeidsgiverforeninger og direkteavtaler med virksomheter.

Ett eksempel er Dnmf, som i høst skal forhandle overenskomst med Kystrederiene og derfor må benytte medlemskapet i Unio for å kunne etablere overenskomst med privat AFP. Det samme gjelder direkteavtaler.

Unio ønsker å stimulere til bevissthet om privat AFP og særlig at forbundene med medlemstall på under 10 000 skal sikre medlemmene privat AFP, når det er aktuelt. Unio vil fasilitere opprettelse av tariffavtaler i privat sektor for Unios forbund som ikke selv kan inngå slike avtaler. Unio gir, på forespørsel, forbundene fullmakt til å inngå tariffavtale med privat AFP. Arbeidsgruppen for privat sektor tas med i vurderingene, herunder for å følge med på utviklingen i den enkelte bransje. Forvaltning av tariffavtalene vil være forbundenes rett og ansvar.

Inkluderende arbeidsliv

Avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble signert første gang i 2001. Den femte og gjeldende IA-avtalen ble reforhandlet i desember 2018, for fire år, fra 1.1.2019 til 31.12.2022. Den nye IA-avtalen skal utvikle virkemidler for prioriterte bransjer og sektorer gjennom sju IA-bransjeprogram, både fra offentlig og privat sektor.

Unio og Unios medlemsforbund deltar i og sitter i styringsgruppene for tre av bransjeprogrammene: barnehage (Utdanningsforbundet), sykehjem (Norsk Sykepleierforbund) og sykehus (Norsk Sykepleierforbund). Det er tilsatt prosjektledere på heltid i alle de tre bransjeprogrammene Unio er tilknyttet, og det har i 2020 vært hyppige møter i styrings- og arbeidsgruppene i programmene. Alle bransjeprogrammene er blitt forsinket på grunn av koronapandemien, og har i stor grad hatt digitale møtearenaer. De er nå i ferd med å komme i gang med tiltak rettet mot arbeidsplassene i de tre bransjene.

Som en del av den nye arbeidsmiljøsatsingen i IA-avtalen samarbeider Arbeidstilsynet, STAMI og Nav om å utvikle en ny nettportal som skal være en kanal for spredning av kunnskap og erfaringer, særlig rettet mot IA-arbeidet på den enkelte arbeidsplass. Unio sitter i referansegruppen for prosjektet. Portalen skal knyttes til Arbeidstilsynets nettsider. Koronapandemien forsinket framdriften en del, men portalen er planlagt lansert i desember 2020.

Unio sitter i den nasjonale koordineringsgruppen for IA-avtalen. For å informere om og bidra til iverksettingen av den nye IA-avtalen, inviteres det regelmessig til møter med kontaktpersoner fra sekretariatene i forbundene. I 2020 er det på grunn av koronapandemien blitt avholdt færre møter i kontaktgruppen enn vanlig.

Unio arrangerte i slutten av oktober 2020 for åttende gang vår årlige verneombudskonferanse, «VOK 2020», i samarbeid med Arbeidsmiljøsenteret. Konferansen ble gjennomført digitalt. De fleste deltakerne ville nok faglig og sosialt satt pris på å møtes fysisk, men digitalt format bidro til mer enn dobling av det vanlige deltakerantallet, til om lag 440 verneombud og hovedverneombud fra hele landet. Unios kontaktgruppe for IA og arbeidsmiljø bidro i utformingen av programmet, mens Arbeidsmiljøsenteret utførte det meste av praktisk organisering.

Nav

Unio har i perioden hatt to sentrale hovedtillitsvalgte på virksomhetsnivå frikjøpt på heltid. Nav har i tillegg rundt 40 Unio-tillitsvalgte på driftsnivå, der de fleste er delvis frikjøpt. Omtrent 100 er Unio-tillitsvalgte på arbeidsplassnivå.

8.–10. januar avholdt vi konferanse for tillitsvalgte og medlemmer i Bergen. Medbestemmelse og nye arbeidsmetoder i Nav var hovedtemaene. I overkant av 100 deltok.

Det siste året har vært krevende for Nav, med ettervirkninger av EØS-saken og enorm arbeidsledighet som følge av covid-19. Begge sakene har satt Nav under press, og samarbeidet mellom partene har vist seg viktig.

Etter nedstengningen 12. mars, la arbeids- og velferdsdirektøren opp til daglige, digitale møter i medbestemmelsesapparatet, der også primærforbundene ble invitert til møter cirka hver uke. Avtaler som skulle ivareta medarbeidere i mange av våre driftsenheter ble gjort på virksomhetsnivå, for å sikre likhet og mindre trykk på enhetene ute. Samarbeidet mellom de Nav-tillitsvalgte og Unio-sekretariatet var i den perioden viktig blant annet for avklaring av juridiske bestemmelser knyttet til arbeidstid, overtid osv.

Nav fikk ny arbeids- og velferdsdirektør 1. august, med Hans Christian Holte. Hans arbeid startet med granskningsutvalgets rapport «Blindsonen», og i august begynte Nav arbeidet med å svare Arbeids- og sosialdepartementet på hva som må til av endringer i Nav. Det er forventet store endringer i etaten, og samarbeidet mellom partene for å finne de gode løsningene blir viktig.

Pensjon og trygd

Alderspensjon til personer med særaldersgrense ble ikke ferdigforhandlet i 2018-avtalen om offentlig tjenstepensjon. Flere forsøk i 2019 førte heller ikke til noen løsning, og i oktober 2019 var det enighet om å fortsette forhandlingene med ny frist 1. februar 2020. Tilpasningen av alderspensjonen for uføre gjenstår.

Partene i Oslo kommune ble i tariffoppgjøret høsten 2020 enige om å legge pensjonsbestemmelsene inn i tariffavtalen og gi arbeidstakersiden forhandlingsrett på offentlig tjenstepensjon.

Flere private lovforslag på Stortinget har tatt til orde for å rette opp samordningsreglene fra 2010, som gir svært uheldige utslag for de som tar ut folketrygd ved 67 år og fortsetter flere år i jobb. Unio har hele tiden ment at disse reglene har vært inkonsistente og i strid med tariffavtalen om offentlig tjenstepensjon fra 2009. Unio har deltatt i høringer og sendt skriftlige innspill til Arbeids- og sosialkomiteen sammen med de andre hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden. Saken er også oppe til rettslig prøving i domstolen.

Alderspensjon til personer med særaldersgrenser

De som har særaldersgrense og går av tidligere enn andre arbeidstakere på grunn av belastning og risiko i yrket, skal ha en like god livsvarig pensjon fra 67 år som de som har ordinær aldersgrense. Dette var arbeidstakerorganisasjonenes krav da det i februar ble forhandlet om tilpasning av alderspensjonen til ny folketrygd for personer med særaldersgrense.

Regjeringen var derimot ikke villig til å sikre særaldersgruppene gode, livsvarige pensjoner innenfor rammen av en levealdersjustert modell, slik pensjonsavtalen av 3. mars 2018 allerede hadde lagt til grunn. Det var tre grunner til at Unio, LO og YS – som forhandlet sammen – ikke kunne godta det siste tilbudet fra regjeringen i forhandlingene:

For det første var regjeringen ikke villig til å legge nok penger på bordet for å sikre det livsvarige pensjonsnivået for de som er født i 1963 og som er de første med særaldersgrense som skulle vært omfattet av nye regler. For det andre var regjeringen ikke villig til å inngå en langsiktig avtale som også sikret regelverket og en god livsvarig pensjon for yngre årskull, for eksempel de som er født i 1973 eller 1983. Og for det tredje ville regjeringen fjerne 85-årsregelen fra og med 1970-kullet.

Sommeren 2020 viste regjeringen at de egentlig hadde en annen agenda når de i et høringsforslag foreslår å oppheve plikten til å fratre ved særaldersgrensen, noe som i praksis opphever særaldersgrensene. Det ble

i ettertid avdekket at regjeringen hadde bestemt seg for dette før forhandlingene startet i februar. Unio, LO og YS har avvist forslaget i et felles høringssvar. Forslaget stiller dessuten arbeidsgiver overfor en nærmest umulig tilretteleggingsoppgave.

Alderspensjon til uføre

Alderspensjon til uføre må først endres i folketrygden. Først etter det kan alderspensjonen for uføre i tjenestepensjonsordningen tilpasses dette. Regjeringen foreslår i statsbudsjettet for 2021 å fjerne skjermingstillegget mot levealdersjustering for uføre når disse går over på alderspensjon i folketrygden. Det vil ramme de uføre som ikke kan kompensere for levealdersjusteringen ved å stå lenger i arbeid slik arbeidsføre kan og gjør.

Private tjenestepensjonsordninger

Privat sektor, ideell sektor og instituttsektoren opplever 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.

Regjeringen tar sikte på at regelverket for «en konto» for pensjonskapitalbevis fra innskuddspensjon skal være klar fra 1.1.2021 og at regler for at vikariater og midlertidige oppdrag av kortere varighet enn ett år skal gi pensjonsopptjening.

Trygdeoppgjøret

Unio fremmet også i 2020, sammen med LO og FFO, krav om å legge om reguleringen av alderspensjonene fra dagens underregulering med «minus 0,75 prosent» til regulering direkte med gjennomsnittet av lønns- og prisutviklingen. De siste syv årene har pensjonistene som gruppe tapt 8 milliarder kroner bare på grunn av måten underreguleringen gjennomføres på.

Pensjonsutvalget

Regjeringen har nedsatt et partipolitisk sammensatt utvalg som skal evaluere pensjonsreformen. Utvalget skal gi sin innstilling våren 2022. Unio deltar i en referansegruppe.

Vurdering

Arbeidet med tilpasningen av alderspensjon for personer med særaldersgrense hadde høy prioritet i første del av meldingsperioden, inntil forhandlingene ble avsluttet i februar 2020. I Unio ble arbeidet ledet av en gruppe med Unio-lederen og lederne i Norsk Sykepleierforbund, Politiets Fellesforbund, Norsk Fysioterapeutforbund og Det norske maskinistforbund. Akademikerne stilte egne krav i forhandlingene. Dette førte til at LO, Unio og YS samarbeidet tett og hadde felles krav. Regjeringen viste under særaldersgrenseforhandlingene en mye mindre vilje til å finne omforente løsninger enn i 2018 da vi

forhandlet tilpasningene i offentlig tjenstepensjon.

Unio hadde høy profil i trygdeoppgjøret, der vi fikk med LO og FFO på felles krav og felles protokolltilførsel.

KAPITTEL 2: UTDANNING OF FORSKNING

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

Livslang læring er et av de prioriterte områdene i Unios strategiske plan. Unio skal arbeide for at flere arbeidstakere med høyere utdanning kan ta etter- og videreutdanning, og at regjeringens kompetansereform må inneholde virkemidler som stimulerer til livslang læring blant Unios medlemsgrupper.

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.

Grunnopplæringa

Lied-utvalget leverte sin endelige utredning i desember 2019, NOU 2019:25 Med rett til å mestre. Utredningen skal blant annet danne grunnlag for en ny stortingsmelding om videregående opplæring. I Unios høringsinnspill støttet Unio utvalget i en omdefinering av retten til videregående opplæring til en rett til videregående opplæring fram til en sluttkompetanse. Unio la også vekt på at studieforberedende programmer fra videregående opplæring faktisk må kvalifisere for studier ved høyskoler og universitet, og støttet derfor utvalget i at ordningen med generell studiekompetanse må forbedres.

Unio har i perioden deltatt i den sentrale ressursgruppen for samfunnskontrakten for flere læreplaner. Fram til koronapandemien lå det an til en bedring i andelen yrkesfagelever som fikk læreplan. Samfunnskontrakten utløper i 2020, men på grunn av koronapandemien og den usikre situasjonen i arbeidsmarkedet, ble partene enige om å prolongere kontrakten ut 2021.

Kompetansepolitikk

Unio har vært en aktiv partner i den nasjonale kompetansepolitiske 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 Kompetansepolitisk råd, som er ledet av kunnskapsministeren og som har i oppgave å følge opp samarbeidet om kompetansestrategien. Som et ledd i oppfølgingen av kompetansepolitisk strategi, er Unio part i utviklingen av et bransjeprogram for kompetanseheving innenfor kommunal helse og omsorg.

Trepartssamarbeidet på det kompetansepolitiske området ble aktivt brukt da koronapandemien traff Norge og store deler av samfunnet ble nedstengt i mars 2020. Unio bidro sammen de andre partene med innspill til regjeringens krisepakke, der blant annet tilbud om kompetanseheving for permitterte og andre utsatte grupper var sentralt.

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. Utvalget leverte sin siste rapport i februar. Det skal etableres et nytt KBU med nytt mandat og nye representanter ultimo 2020.

Våren 2020 la regjeringen fram «Kompetansereformen – Lære hele livet», Meld. St. 14 (2019–2020). I Unios kommentarer til meldingen kritiserte vi regjeringen for i altfor liten grad å svare på behovene for livslang læring hos yrkesgrupper med kontinuerlige behov for å oppdatere sin kompetanse. Unio trakk særlig fram behovet hos helseprofesjonene, og pekte på at tiltak som bidrar til å opprettholde kompetansen hos de som yter helse- og velferdstjenester er vesensforskjellige fra tiltak rettet mot personer som trenger kompetanseheving eller omskolering for å komme inn i eller kunne bli i arbeidslivet.

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 Unio mener gir redusert handlingsrom og mindre mulighet til å foreta egne satsinger og prioriteringer for økt kvalitet i utdanningen.

I juni 2020 sendte Unio et innspill til regjeringens arbeid med en ny stortingsmelding om styring av universitets- og høyskolesektoren. I innspillet vektla Unio at universitetene og høyskolene skal være autonome institusjoner med høy grad av selvstendighet og akademisk frihet. Unio trakk også fram at kortsiktige finansieringer i sektoren resulterer i økt bruk av midlertidige ansettelser og dårlige arbeidsvilkår for ansatte. Dette gjelder enten det er i form av eksternfinansiert forskning eller i form av nasjonale konkurransearenaer som tildeler midler for en kortere periode.

I forbindelse med koronapandemien, var Unio og Unio-studentene opptatt av å sikre studentene som mistet eller ble permitterte fra sine deltidsjobber kompensasjon for inntektsbortfall på lik linje med andre arbeidstakere.

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

Studententhverdagen ble endret med koronakrisen. Utfordringer knyttet til studiesituasjon, eksamen, praksis og økonomi var på dagsordenen før koronakrisen fra 12. mars, men arbeidet ble intensivert i tiden etter. I tillegg til politisk påvirkningsarbeid, har Unio-studentene vært aktive bidragsytere til Unios arbeid. Studentnettverket har vært representert i Unios arbeidsgruppe for høyere utdanning og forskning, Unios bærekraftsgruppe og arbeidsgruppen for gjennomføring av Pride 2020.

Vurdering

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

KAPITTEL 3: SAMFUNN OG VELFERD

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

Koronapandemien og nedstengningen på vårparten 2020 førte til kraftig nedgang i økonomisk aktivitet og store utfordringer for de som ble permittert, for de som sto i førstelinjen og for de som måtte på hjemmekontor. Mange av Unios grupper måtte snu seg om og jobbe på helt andre måter under stort press over lengre tid. Unio har prioritert ressursituasjonen i offentlig sektor og gitt innspill og kommentert krisepakken og tilleggspolisproposisjonene etter hvert som de kom. Det ble gitt et eget budsjettinnspill i forkant av Revidert budsjett.

I Unios notatserie er det gitt ut seks nummer om budsjettarbeidet og krisepakken. Klima og det grønne skiftet har hatt en sentral omtale i Unios budsjettinnspill i denne perioden. 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 høringer, de fleste på video, i Stortingets komiteer i forbindelse med behandlingen av statsbudsjettet og andre viktige saker.

Statsbudsjettarbeid

I forkant av regjeringens tidlige arbeid med statsbudsjettet for 2021, la Unio i desember 2019 fram krav om sterkere satsing på utdanning, forskning, kompetanse, helse og sikkerhet. Unio la vekt på at vi trenger flere lærere i barnehager og skole, flere ansatte helsearbeidere, et kompetanseløft på helse- og omsorgsområdet og en opptrappingsplan for habilitering og rehabilitering. Unio krevde stopp i ABE-kuttene, breddefinansiering framfor konkurransebasert finansiering av høyere utdanning og at måltallet for den offentlige forskningsinnsatsen økes til 1,4 prosent av BNP.

Revidert nasjonalbudsjett 2020 og Kommuneproposisjonen 2021

Den økonomiske bråstoppen i hele verden preget behandlingen av Revidert budsjett i mai. Norge var på dette tidspunktet rammet dobbelt, av både lavere etterspørsel hjemme og fra utlandet, og av et kraftig fall i oljeprisen. Nedstengningen av store deler av handelsnæringen, tjenesteyting og reiseliv sendte hundretusener ut i permittering. Arbeidsledigheten rammer særlig ungdom.

Unio krevde en kraftig styrking i kommuneøkonomien både i 2020 og 2021, at utdanningskapasiteten økes og at kompetansehevende tiltak skulle brukes i langt større grad enn det som er vanlig. Koronakrisa har også vist oss at smittevernberedskapen har vært under enhver kritikk og at grunnbemanningen i helsetjenestene er for lav.

Statsbudsjettet 2021

«Før statsbudsjettet 2021» (Unios notatserie nr. 7/2020) hadde en gjennomgang av sysselsettingssituasjonen, de makroøkonomiske forholdene, klimautfordringene og kommuneøkonomien mv. før regjeringen la fram sitt budsjettforslag. Notatet trakk fram at det er riktig å bruke store midler i kampen mot den meget høye arbeidsledigheten nedstengningen hadde gitt. Krisa måtte videre håndteres slik at de omstillingene som ville komme fremskynder det grønne skiftet og at statlige virkemidler støtter en slik utvikling. Notatet påpekte at arbeidsledigheten ser ut til å feste seg på et høyere nivå i flere år.

Regjeringens forslag til statsbudsjett for 2021 viser at vi ikke klarer å nå forpliktelsene etter Parisavtalen om å halvere CO2-utslippene innen 2030. Unio foreslår en kraftig økning i CO2-avgiften og videre opptrapping fram til 2030 samt fullfinansiering av CO2-fangst både i Brevik og på Klemetsrud. Handlingsrommet i kommuneøkonomien med regjeringens budsjettforslag kan gå så mye ned at kommunene kan risikere å bidra til å forlenge den alvorlige nedgangskonjunkturen. Unio krevde en kraftig satsing på kjernetjenestene utdanning, helse og omsorg, samt at det forebyggende arbeidet måtte styrkes. Regjeringens forslag om ytterligere lettelser i formuesskatten vil ikke gi bedre sysselsetting. Lettelsene vil også øke forskjellene.

Likestilling og diskriminering

Den største satsingen på likestillingsområdet i perioden var i forbindelse med Likelønnsdagen 16. november. Vi markerte dagen med en tre ukers digital kampanje og etablering av egen nettside: likelonn.no. Med slagordet «Sett høyere pris på oss», viste kampanjen til våre største kvinnedominerte grupper i offentlig sektor – sykepleierne, grunnskolelærerne og barnehagelærerne. På likelonn.no ble likelønn forklart, og det ble vist til tall. Det ble laget en podkast med Mari Teigen, forsker og leder av Core – Senter for likestillingsforskning, og seniorrådgiver Nina-Merete Kristiansen i NSF. De forklarte årsakene til ulikelønna, og viste blant annet til verdsettingsdiskrimineringen, at forhandlingssystemet sementerer lønnsforskjellene og at det er liten vilje til å gjøre noe med det. Filmen vi laget i 2017 i forbindelse med Equal Pay Day ble oppdatert og fornyet. Kampanjen begynte 26. oktober og gikk i sosiale medier til og med 16. november.

Store deler av første del av perioden har vært preget av arbeidet med å følge opp lovverket som styrker aktivitets- og redegjørelsesplikten. Unio har gitt innspill til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Det er Bufdir som lager veiledningsmateriellet. Som en del av dette arbeidet, arrangerte Unio i samarbeid med Bufdir og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) i januar et kurs for ansatte og tillitsvalgte i Unio-forbundene om den nye aktivitets- og redegjørelsesplikten. Det er viktig at tillitsvalgte følger opp det nye lovverket.

Regjeringen jobber med en ny strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked. Unio stilte på tre innspillmøter: om rekruttering av gutter til helse- og omsorgssektoren, grunnskolelærerutdanningen og barnehagelærerutdanningen. NSF stilte på det første, og Utdanningsforbundet på de to siste, samt Unio student-lederen. Unio konsentrerte sine innspill om verdsettingen av kvinnedominert sektor – både når det gjelder arbeidsforhold og lønn.

Unios likestillingspolitiske frokostseminar var 6. mars på Sentralen i Oslo, og handlet om hvor langt vi er kommet med likestillingen i Norge og verden i forbindelse med Beijing-plattformens 25-årsjubileum. Beijing-plattformen omtales som gullstandarden for kvinners økonomiske, sosiale og politiske rettigheter globalt. Det var store forventninger til FNs møte i kvinnekommisjon (Commision on the Status of Women (CSW)) som blant annet skulle markere 25 år med plattformen. Markeringen og politisk behandlings av statusdokumentet «veien videre» ble avlyst på grunn av koronasituasjonen.

Arbeidet med ILO-konvensjon mot vold og trakassering i arbeidslivet har preget også denne perioden. Etter 2019-vedtaket om en ILO-konvensjon, har aktiviteten vært knyttet til informasjon om konvensjonens betydning nasjonalt og globalt, samt dialog med norske myndigheter knyttet til nasjonal ratifisering.

LHBTI og mangfold

I perioden har Unios mangfoldsarbeid i stor grad hatt et LHBT-perspektiv. Arbeidet er drevet gjennom Unios Pride-gruppe. Gruppen betegnes som et nettverk med hovedaktivitet i forkant av Oslo Pride, som gjennomføres i slutten av juni hvert år. I år ble det tidlig klart at Pride-arrangementet måtte bli digitalt. I «Oslo Pride-uka» gjennomførte Unios arbeidsgruppe frokostseminaret «Pride på jobben», Unio-film i sosiale medier og en podkast om svekkede rettigheter for LHBT-personer i Polen.

Podkasten omhandlet også bekjempelse av diskriminering og likestillingsarbeid generelt.

Unio har også jobbet med det bredere mangfoldsarbeidet gjennom høringer og annen utadrettet aktivitet.

Næringspolitikk

Unio er medlem av EFTAs konsultative komité. Aktiviteten i komiteen er blant annet knyttet til handelsavtaler. I dette arbeidet har arbeidstakerrettigheter og bærekraft hatt prioritet. I perioden har dette kommet til uttrykk gjennom innspill til EFTAs avtaler. Rammeverk rundt e-handel har vært særlig aktuelt. Nasjonale forberedelser til Storbritannias utmelding av EU har vært et særlig aktuelt tema.

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

Klima, miljø og bærekraft

Koronasituasjonen har synliggjort hvordan globaliseringen gjør at klima, miljø og de ulike bærekraftsmålene må ses i en sammenheng.

Klima, miljø og bærekraft er et av de prioriterte områdene i Unios strategiske plan. Bærekraftsmålene gjennomføres nasjonalt og skal innfris i 2030. Unios bærekraftsarbeid følger Unios politikk for realisering av FNs bærekraftsmål (vedtatt av representantskapet i desember 2017) og handlingsplan for Unios arbeid med FNs bærekraftsmål (vedtatt av styret i januar 2018). I løpet av året har klima, miljø og bærekraftsarbeidet skjedd med forankring i Unios bærekraftsgruppe.

Bærekraftsperspektivet er forsøkt ivaretatt i all Unios politikk og har vært tema i tariffoppgjørene. Vi har blant annet fått gjennomslag for at det skal utarbeides en egen stortingsmelding om gjennomføringen av bærekraftsmålene i Norge. Som ledd i regjeringens påbegynte arbeid med meldingen, initierte Unio et møte med ansvarlig statsråd for bærekraftsarbeidet med representasjon fra flere forbund.

Unio deltok også i år aktivt under «Arbeidslivets klimauke», herunder arrangerte vi i år et eget arrangement under UH-sektorens konferanse om bærekraftsmål på Universitetet i Bergen. Det er fortsatt et stort behov for å tenke tverrsektorielt i arbeidet med bærekraftsmålene internt i egen organisasjon, samt å linke det internasjonale arbeidet til det nasjonale. Erfaringene viser at Unio har lite å tjene på å diskutere klimapolitikk i en snever forstand, da våre profesjoner og grupper i flere av debattene har en «indirekte» aksje i spørsmålet. Arbeidet har derfor vært knyttet til den samlede bærekraftsagendaen hvor våre grupper har et større nedslagsfelt.

Som oppfølging av dette, har Unio i samarbeid med enkelte forbund igangsatt et eget forskningsprosjekt som skal vurdere hvilken rolle våre profesjoner og tillitsvalgte kan og bør spille i bærekraftsarbeidet.

Unio har også i år jobbet med å øke oppmerksomheten om sammenhengene mellom klimapolitikk og kjønnslikestilling, digitalisering og likestilling og at partssamarbeid er forutsetningen for å gjennomføre målene, både lokalt og sentralt. Dette med basis i den klimapolitiske plattformen som var et av oppfølgingspunktene i handlingsplanen for Unios arbeid med bærekraftsmålene.

Unio har kommet med innspill til Nordisk ministerråds handlingsplan for en bærekraftig nordisk region og deltatt i det nordisk-tyske samarbeidsprosjektet om klima mellom nordisk fagbevegelse, tysk fagbevegelse og den tyske tenketanken Friedrich Ebert Stiftung.

Unio har prioritert arbeidet i ETUCs klimakomité med bakgrunn i at Norge har sluttet seg til å delta i EUs «Green Deal», allerede er deltaker i EUs kvotesystem for kvotepliktig sektor og fra 2021 skal ha felles politikk for reduksjon i ikke-kvotepliktig sektor.

Vurdering

Unios samfunnspolitiske engasjement handler om langsiktig påvirkningsarbeid overfor regjeringen, Stortinget og andre politiske og faglige miljøer. Etter at Fremskrittspartiet gikk ut av regjeringen og denne igjen ble en mindretallsregjering, har kontakten overfor Stortinget blitt viktigere enn arbeidet overfor regjeringen og departementene.

Koronapandemien har preget vårt eget arbeid med statsbudsjettet og arbeidet med de forskjellige krisepakken. Det har vært særlig utfordrende å arbeide for en best mulig ressursituasjon i offentlig sektor når problemene i store deler av privat sektor har vært mye vanskeligere på grunn av nedstengningen og den høye arbeidsledigheten.

Tidlig i perioden gikk mye tid til forhandlingene om tilpasning av alderspensjonen til ny folketrygd og ny offentlig tjenestepensjon for de som har særaldersgrense. Regjeringen viste under disse forhandlingene liten vilje til å finne omforente løsninger. Unio har søkt bredest mulig støtte for kravet om at reguleringen av

løpende pensjoner må legges om til et direkte gjennomsnitt av lønns- og prisvekst for å hindre ytterligere realinntektsnedgang for alderspensjonistene.

I Unios innspill til regjeringen i forbindelse med statsbudsjettet, legges det vekt på gjenkjennelighet og konsistens over tid i våre krav, selv om mye av arbeidet i denne meldingsperioden har vært preget av krisehåndtering i forbindelse med koronaen. Arbeidet tar mye tid og samarbeidet mellom Unios sekretariat og forbundenes rådgivere i Unios statsbudsjettgruppe er avgjørende for kvaliteten på dette arbeidet.

Unio blir vurdert som en ansvarlig og viktig dialog- og samarbeidspartner 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. Samhandlingen med forbundene og andre samfunnsaktører er stor. Dette gjelder særlig samarbeidet med de andre hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden, hvor Unio ofte er initiativtaker.

KAPITTEL 4: FAGBEVEGELSENS INNFLYTTELSE NASJONALT OG INTERNASJONALT

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

Nasjonalt

Unio er fremdeles en organisasjon i vekst, både når det gjelder antall medlemmer i Unio-forbundene, og relativt sett i forhold til de andre hovedorganisasjonene. Unios medlemsforbund hadde per 1.1.2020 375 181 medlemmer, hvorav 268 175 yrkesaktive. Sammenliknet med 1.1.2019 innebærer dette en vekst i antall medlemmer på 2,0 prosent, og en vekst i antall yrkesaktive medlemmer på 1,5 prosent.

Den samlede organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv har siden 2008 ligget på om lag 49 prosent. Unios medlemmer utgjør om lag 10 prosent av alle sysselsatte, og om lag 20 prosent av alle organiserte arbeidstakere.

Et samarbeidet mellom hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden om å øke organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv, munnet i mai 2018 ut i et policynotat som meislet ut vårt felles utgangspunkt for hvordan vi kan øke organisasjonsgraden i Norge.

Regjeringen nedsatte våren 2019 en særskilt arbeidsgruppe med hovedorganisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, der Unio er representert. Arbeidsgruppen skal være en arena for dialog mellom myndighetene og partene om hvilke tiltak som det kan være aktuelt å samarbeide om, og hva organisasjonene selv kan gjøre for å bidra til økt organisasjonsgrad i arbeidslivet. Samarbeidet mellom hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden om å øke organisasjonsgraden skjer i stor grad i denne arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppens arbeid er forsinket på grunn av koronapandemien, men gruppen skal etter planen legge fram en sluttrapport for Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd våren 2021. I tilknytning til arbeidsgruppens arbeid ble det høsten 2019 utlyst et eget forskningsprosjekt om arbeidsgivere og tariffavtaler, med sikte på å innhente mer kunnskap om arbeidsgiveres bruk av, og holdninger til tariffavtaler. Fafo fikk tildelt oppdraget, og rapporten fra dette prosjektet skal foreligge i januar 2021.

Internasjonal

Reiserestriksjonene som fulgte av koronapandemien, har endret arbeidsformen for internasjonalt samarbeid. Pandemien har også radikalt endret de globale utfordringene i arbeidslivet.

Unio har bidratt til samlet erfaring med covid-19 i flere av de internasjonale organisasjonene Unio deltar i.

Norden

Nordisk samarbeid er i hovedsak knyttet til Unios deltakelse i Nordens Fackliga Samorganisation (NFS). NFS koordinerer de nordiske hovedorganisasjonenes Europa-arbeid. Mye dreier seg om samarbeid rundt felles nordiske posisjoner i EU-/EØS-arbeid. I perioden har kampen mot lovfestet minstelønn hatt høy prioritet.

Bærekraftsarbeid og likestilling har vært tema som er fulgt opp på nordisk nivå. Unio har kommet med innspill til Nordisk ministerråds handlingsplan for en bærekraftig nordisk region, deltatt i nordisk-tysk klimaprojekt, samt deltatt i NFS' likestillingsgruppe.

Europa

Unios Europa-arbeid er knyttet til den europeiske fagbevegelsen (ETUC: European Trade Union Confederation), men også gjennom deltakelse i EFTAs (European Free Trade Association) konsultative komité.

ETUCs arbeid er rettet mot EUs politikk. Krisehåndtering har stått høyt på dagsordenen store deler av perioden. Bekjempelse av ulikhet, økt sysselsetting, arbeidstakerrettigheter, likestilling og klima har vært prioriterte områder. For Unio og flertall av de nordiske organisasjonene har kampen mot minstelønnsdirektivet vært en av de viktigste sakene. Unio er aktive i ETUCs styre og flere fagkomiteer.

Globalt

Unios arbeid utover Europa drives gjennom deltakelse i ITUC (International Trade Union Confederation), TUAC (fagbevegelsens rådgivende organ til OECD) og ILO (FNs trepartsforum for arbeidsliv).

Første del av perioden var preget av forberedelser til deltakelse på FNs kvinnekommisjon, som skulle gjennomføres i mars. Unio var aktiv i utviklingen av internasjonal fagbevegelses politiske uttalelse knyttet til kommisjonens møte, samt innspill til FN-forhandlingene om politisk budskap rundt markering av Beijing-plattformens 25-årsjubileum. Unio har deltatt i ITUCs kampanje mot vold og trakassering i arbeidslivet. Temaet fikk økt betydning med pandemien.

ILOs årlige arbeidskonferanse ble avlyst i 2020. Med dette fulgte også avlysning av Genève-skolen, som er den nordiske tillitsvalgtsopplæringen som følger ILO-konferansen.

FNs årlige gjennomgang av medlemslandenes arbeid med bærekraftsmålene ble i år gjennomført digitalt. Unio deltok i forumet. I forkant var Unio aktiv bidragsyter i arbeidet med fagbevegelsens krav, som hadde gjenreising etter covid-19 som særlig prioritering.

OECDs arbeid har betydning for norsk arbeidsliv og utdanning. Deltakelse i TUAC gir oppdatert informasjon om politikkutvikling på felt som er sentrale for Unio. Gjennom deltakelse i TUAC åpnes muligheten for koordinert påvirkningsarbeid. Unio er aktiv i TUACs styrende organ og i utvalgte fagkomiteer.

Internasjonal handel påvirker Unio-gruppenes arbeidsfelt. Gjennom Unios engasjement i EFTA KK, ETUCs komité for handel og globalisering, samt regjeringens WTO-utvalg følger Unio opp relevante problemstillinger.

Vurdering

Koronakrisen har preget internasjonalt arbeid. Arbeidstakere opplever nye og større utfordringer. I tillegg har fagbevegelsens møte- og påvirkningsarenaer endret seg radikalt.

Utfordringer som for eksempel økt ulikhet, fattigdom, rettferdig omstilling, økt vold og trakassering forutsetter politisk vilje og ressurstilførsel av andre dimensjoner enn tidligere. Fagbevegelsen har vært svært aktiv i krise- og gjenreisningsarbeid. Det er vanskelig å si noe om effektene av arbeidet.

Selv om overgangen til digital møtevirksomhet har vært utfordrende, innebærer overgangen til større åpenhet for de som har tilgang til teknologien. For å lykkes i påvirkningsarbeid nasjonalt og internasjonalt, er det vesentlig at Unio har entydige og klare budskap som er samstemt med Unios nasjonale politikk.

Det er viktig at Unio og forbundene jobber videre med problemstillingen og videreutvikler internasjonalt nettverk, samt deltar aktivt på internasjonale arenaer.

Vedlegg 1: Unios inntektspolitiske uttalelse 2020

På grunn av koronakrisa og utsettelsen av tariffoppgjøret til høsten 2020, vedtok styret i Unio dette året to inntektspolitiske uttalelser, én 10. mars før koronautbruddet og én 25. august før oppgjøret.

Unios inntektspolitiske uttalelse 2020 – vedtatt 10. mars

Nå er det lønnstakernes tur. Seks år etter oljeprisfallet i 2014, og etter flere år med konjunkturoppgang, er det på tide at lønnstakerne får ta del i oppgangen. Siden 2014 har reallønnsveksten vært på beskjedne 0,3 prosent per år i gjennomsnitt, noe høyere de to siste årene. God lønnsomhet og produktivitetsvekst i industrien tilsier at vi må få en skikkelig økning i reallønna i årets tariffoppgjør, større enn økningen siste år. Det er nødvendig for at de som jobber i privat tjenesteyting og i offentlig sektor skal slutte opp om frontfagsmodellen. Økonomiske tiltak for å hjelpe virksomheter og arbeidstakere som får midlertidige eller permanente problemer grunnet effektene av korona-utbruddet må treffe rettferdig. Helsevesenet må styrkes og offentlig sektor brukes aktivt. Nærings- og utdanningspolitikken må stimulere til omstilling, kompetanseheving og grønn vekst.

Unios prioriteringer:

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig.
- Unio krever at rammene for årets hovedoppgjør gir klar reallønnsvekst.
- Unio krever at klima og bærekraftsmålene tas inn i trepartsarbeidet.
- Unio krever at det iverksettes et partssamarbeid for forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljø med mål om reell mulighet for lengre yrkesliv.
- Unio krever at omstillinger og omorganiseringer initiert av myndighetene ikke skal finansieres av ramma i tariffoppgjøret.
- 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.

Aktivitetsveksten i norsk økonomi har avtatt siden midten av 2019 og er nå godt under trendvekst. De mest oppdaterte prognosene peker i retning av at oppgangskonjunktura er over. Dette har sammenheng med svakere vekst internasjonalt, svakere bedriftsinvesteringer, nedgang i boliginvesteringene og et ventet omslag i petroleumsinvesteringene. Veksten i fastlandsøkonomien ventes å ligge svakt under trendvekst de nærmeste årene.

Mye tyder på at oppgangskonjunkturen er over. Etter mange år hvor høye og voksende petroleumsinvesteringer har gitt betydelige bidrag til veksten i norsk økonomi, starter en viktig periode der andre næringer nå ta denne rollen. Det vil kreve mye av næringslivet. Politikken må bidra aktivt i omstillingene, klima og miljø må settes først, i klimakampen er det ikke tid for dårlige kompromisser, og vi har et kollektivt ansvar for at omstillingene treffer rettferdig.

Arbeidsledigheten ser ut til å feste seg på et relativt høyt nivå til tross for flere år med moderat oppgangskonjunktur. Innretningen av den økonomiske politikken med betydelige skattelettelser over mange år har gitt en svakere sysselsettingsvekst enn om de store skattelettelsene i stedet hadde blitt brukt på å stimulere privat- og offentlig aktivitet.

Kunnskap må settes i front for å skape nye jobbmuligheter, det må satses på kompetanse, utdanning og forskning. Vi er alle avhengig av et godt partssamarbeid. Alle parter, også regjeringen, må ta ansvar for å få opp organisasjonsgraden, støtte opp om hovedorganisasjonene i arbeidslivet og at lønns- og arbeidsforhold skal følge norske tariffavtaler som bygger på kollektive forhandlinger og i hovedsak sentral lønnsdannelse.

Unio vil motsette seg endringer i arbeidsmiljøloven som svekker arbeidstakervernet, herunder endringer i arbeidstidsbestemmelsene. Unio vil også motsette seg endringer i sykelønnsordningen som gir redusert lønn under sykdom.

ABE-kuttene

Unio krever at ABE-kuttene stoppes. Kuttene gjennom den såkalte «avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform» har for lengst sluttet å være effektive: De går ut over kvalitet og utdanning, de går ut over tjenester og førstelinje og gjør arbeidssituasjonen vanskeligere for mange offentlig ansatte. ABE-kuttene svekker tjenestene i Nav, Arbeidstilsynet og Skatteetaten, svekker forskning og undervisning i universitets- og høyskolesektoren osv.

Fra 2015–2020 blir de akkumulerte kuttene hele 12 mrd. kroner målt i 2020, det tilsvarer lønnskostnadene til over 15 500 årsverk. ABE-kuttene 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.

Bærekraft, klima og rettferdig omstilling

Kampen mot global oppvarming må vinnes, det vil koste, men alternativet er verre både økonomisk, miljømessig og på de fleste andre måter. Unio vil løfte klima inn i trepartssamarbeidet. Vi har dårlig tid, alle må bidra på sine områder, det kommer godt fram i Klimakur 2030.

Hovedavtalen på KS-området har fått inn bestemmelser som sier at bærekraftsmålene skal inngå som en del av partssamarbeidet. Nå må bærekraftsmålene og klima inn i trepartssamarbeidet på nasjonalt nivå gjennom faste møter i Arbeidslivspolitisk råd.

Vi har en handlingsregel for bruken av oljeinntekter i norsk økonomi som er fornuftig. Nå må regjeringen også sørge for at nedtrappingen i investeringsaktiviteten på norsk sokkel ikke går i rykk og napp. For oss alle, og særlig for de som etter hvert må finne seg andre arbeidsplasser, er det best om nedbyggingen av petroleumsaktiviteten går gradvis slik at vi klarer omstillingene uten for store kostnader for samfunnet og den enkelte. Myndighetene må derfor i langt større grad enn til nå, styre investeringsaktiviteten på sokkelen.

Vi er gode på omstilling; myndigheter og arbeidslivets parter. Pengepolitikken, finanspolitikken og tariffoppgjørene bidro positivt til å holde aktiviteten oppe etter oljeprisfallet i 2014. Moderate oppgjør har bidratt til økt lønnsomhet og bedret konkurranseevne. Svakere krone har lettet omstillingene i næringslivet og bedret konkurranseevnen for tradisjonell industri, sjømat og reiseliv.

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. De store plattformsselskapene må betale skatt av inntekt i Norge. De som får tillatelse til å høste av våre felles naturressurser, må betale grunnrenteskatt til fellesskapet og lokalsamfunn. Grønne skatter skal bidra i omstillingen, skatt på arbeid, særlig lave inntekter kan settes ned.

Partssamarbeid på virksomhetsnivå er en viktig suksessfaktor ved omstillinger. Samarbeidet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver har bidratt til at flere store omstillinger i offentlig sektor har vært gjennomført på en god måte. Det er viktig at dette samarbeidet blir videreført.

Kunnskap i front

Utdanning, forskning og kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren for verdiskapingen i et moderne samfunn. I Norge vil det være 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. Her står Unios yrkesgrupper helt sentralt. 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 organisering og finansiering av 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.

De ansattes kompetanse vil være av avgjørende betydning for å lykkes med en effektiv bruk av digital teknologi. Økte investeringer i digitalisering av offentlig sektor må samtidig innebære videreutvikling av de ansattes kompetanse gjennom relevant etter- og videreutdanning.

Internasjonal økonomi

Verdensøkonomien er langsomt på vei inn i en lavkonjunktur. Veksten hos våre handelspartnere avtar, dette gjelder også landene utenfor OECD-området. Norsk økonomi vil få mindre drahjelp fra utlandet. Usikkerheten internasjonalt er særlig knyttet til handelskonflikten mellom USA og Kina, gjeldsoppbyggingen i framvoksende økonomier og effektene av korona-viruset.

Euroområdet er preget av svak vekst i Tyskland og Italia kombinert med en stabilt høyere vekst i f.eks. Frankrike og Spania. Den dominerende tyske økonomien viser tegn til todeling, utsiktene for industrien faller med frykt for nedbemanning og permitteringer, mens tjenestesektoren og bygg og anlegg holder aktiviteten oppe. Arbeidsledigheten i euroområdet var nede på 7,4 prosent i desember 2019, lavest siden før finanskrisen i 2008. Sysselsettingsraten har også gått markert opp, og til tross for problemer i industrien er sysselsettingsandelen i Tyskland fortsatt på topp i EU og høyere enn i Norge. EU trenger samling om felles ekspansjon for å få ledigheten ytterligere ned, det trengs investeringer i infrastruktur og velferd.

USA er inne i sitt ellefte år med sammenhengende konjunkturoppgang, den lengste oppgangen i moderne tid, men veksten har avtatt de siste tre årene. Arbeidsledigheten ligger på 3 ½ prosent, det laveste nivået på 50 år. Til tross for dette er lønnsveksten fortsatt lav, noe som også kan svekke forbruksveksten som er en viktig driver i amerikansk økonomi. Produksjons- og sysselsettingsveksten avtar, investeringene er lave og gjelda høy og økende. Nesten hele nettoveksten av jobber de siste årene er av midlertidig karakter og knyttet til deltidskontrakter med lav lønn. Sysselsettingsandelen er fortsatt lavere enn før finanskrisen.

Stor vekst i lavproduktive og dårlig betalte jobber både i USA og Europa i mange år gjenspeiler både det lave investeringsnivået, svak satsing på utdanning og kompetanse, høy arbeidsinnvandring, utflagging av tradisjonelle industriarbeidsplasser og fagbevegelsens svekkede posisjon.

Den økonomiske politikken

Arbeidsledigheten målt ved SSBs Arbeidskraftundersøkelse har falt fra en topp på 5,1 prosent ved inngangen av 2016 til 3,3 prosent i gjennomsnitt for perioden mars–mai 2019. Deretter tok AKU-ledigheten seg opp til 4,0 prosent mot slutten av fjoråret. Siden 1. kvartal 2016 har sysselsettingen økt med 107 000 personer, sysselsettingsandelen derimot har bare økt med ett prosentpoeng til 67,9 prosent av befolkningen i alderen 15–74 år. Sysselsettingsandelen er fortsatt lavere enn før oljeprisfallet i 2014. Nedgangen i arbeidsledigheten

skyldes i stor grad at folk har trukket seg ut av arbeidsstyrken. Siden regjeringen Solberg overtok i 2013 har antall utenfor arbeidsstyrken økt med 104 000 personer.

Aktivitetsveksten i norsk økonomi har avtatt siden midten av 2019 og er nå godt under trendvekst. De mest oppdaterte prognosene peker i retning av at oppgangskonjunktoren er over. Dette har sammenheng med den internasjonale konjunkturutviklingen og et ventet omslag i petroleumsinvesteringene. Veksten i fastlandsøkonomien ventes å ligge svakt under trendvekst de nærmeste årene. Etter mange år med svak lønnsvekst, mener Unio at situasjonen i norsk økonomi nå tilsier at lønnsveksten må økes. De siste seks årene har gjennomsnittlig årlig reallønnsvekst vært på 0,3 prosent. Moderat lønnsvekst i årene etter oljeprisfallet har gitt avgjørende bidrag til økt lønnsomhet og bedret konkurranseevne. Unio krever at de ansatte får en rettferdig del av verdiskapingen, vi må få en større økning i reallønna enn det vi har sett de siste to årene.

Korona-utbruddet vil gi et midlertidig tilbakeslag i økonomien, men kan også utløse en lengre nedtur. Økonomiske tiltak for å hjelpe virksomheter og arbeidstakere som får midlertidige eller permanente problemer grunnet effektene av korona-utbruddet må treffe rettferdig. Arbeidsgiverperioden i permitteringsregelverket må reduseres. Generelle skattelettelser treffer dårlig. Vi har ikke klart å få ledigheten godt ned i den oppgangen vi har bak oss grunnet innretningen på finanspolitikken. Nå må offentlig sektor brukes aktivt og helsevesenet styrkes. Nærings- og utdanningspolitikken må stimulere til omstilling, kompetanseheving og grønn vekst.

Unio krever at sysselsettingspolitikken styrkes. Skatteletter i milliardklassen har gitt få nye jobber. Finanspolitikken må stimulere privat og offentlig aktivitet. Grunnlaget for nye konkurransedyktige arbeidsplasser må bygge på kunnskap. Budsjettpolitikken må gjøre det mer lønnsomt å investere i grønne arbeidsplasser og klimavennlige løsninger. Det må komme nye tiltak for omstilling som gir arbeidsplasser i privat- og offentlig sektor.

Unio er kritisk til regjeringens bruke av konkurranseutsetting, «fritt brukervalg» og tiltak for å sikre såkalte «like konkurransevilkår» mellom offentlig og privat sektor, som ofte gir konkurranse på lønns- og arbeidsvilkår. Unio mener at 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. Lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår må være like gode som i offentlig drevet virksomhet.

Regjeringen må komme med nye tiltak på inkludering og sysselsetting. Tiltakene rettet mot de mange langtidsledige og mot arbeidsledig ungdom må styrkes. Arbeidsmarkedstiltakene er ikke tilstrekkelig dimensjonert for å hjelpe og kvalifisere utsatte grupper til arbeid. Vi trenger en kompetansereform og aktivitetsreform, eid av partene.

Kommuneøkonomi er fortsatt stram, selv om mange kommuner har fått tilført betydelige midler i form av engangsinntekter ifb. tilpasning til økt utbytteskatt og vederlag for oppdrettskonsesjoner fra det nye Havbruksfondet. Økt tjenestetilbud til en voksende befolkning kan derimot ikke finansieres av usikre engangsinntekter som bare tilkommer et utvalg kommuner. Da må de årlige frie inntektene økes.

I regjeringens kommuneopplegg for 2020 går de frie inntektene ned justert for endringer i befolkningsveksten. Det gir små muligheter for å bedre tjenestetilbudet på kjerneområdene utdanning, helse og omsorg, så sant ikke satsingene er øremerket. Det må legges større vekt på forebyggende helsearbeid som reduserer behovet for reinnleggelser og tidlig bruk av sykehjem. Forebygging må få større oppmerksomhet på flere samfunnsområder. De samfunnsøkonomiske gevinstene av en slik vridning av ressursbruken vil være store.

Norske sjøfolk erstattes i økende grad av billig utenlandsk arbeidskraft. Unio 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.

Lønn og arbeidsmarked

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. Alle sektorer bidrar til verdiskapingen og er avhengig av hverandre.

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Ifølge TBU tjente kommunalt ansatte i 2019 90 000 kroner mindre enn ansatte i industrien. 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. Lønn må kunne brukes for å løse rekrutteringsproblemene. Det er derfor nødvendig at resultatet i offentlig sektor må bli høyere enn frontfagsramma der det er særskilte rekrutteringsutfordringer.

Offentlig arbeidsgivere har et særlig ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering i et kjønnsdelt arbeidsmarked. 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. Frontfagsmodellen strekker ikke til for å bekjempe verdsettingsdiskriminering på tvers av sektorer.

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 redusert midlertidighet, fulle stillinger, gode arbeidstidsbestemmelser og god pensjon. Sosial dumping, arbeidslivskriminalitet, tiltakende lavlønnskonkurranse, svart økonomi og økonomisk kriminalitet undergraver den norske arbeidslivsmodellen og må bekjempes på bredt grunnlag. Alle, også regjeringen, må prioritere tiltak for å styrke organisasjonsgraden i arbeidslivet.

Unio krever en kraftig reell oppjustering av fagforeningsfradraget som har stått stille siden 2013. Arbeidsgiverne har i hele denne perioden hatt glede av et fradrag som har økt i takt med lønnsveksten. Forskning viser at fagforeningsfradraget, gjennom økt organisasjonsgrad, bidrar til å øke produktiviteten i virksomhetene.

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 gir en god livsvarig ytelse, like god for kvinner og menn, og har reguleringsprinsipper som sikrer forutsigbarhet. Pensjon må gis fra første krone og første dag.

Avtalen fra 3. mars 2018 mellom Unio, LO, YS, Akademikerne, KS, Spekter og Arbeids- og sosialdepartementet om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor bygger på prinsippene over. Avtalen utsatte bl.a. spørsmålet om tilpasning for de som har lavere aldersgrenser.

12. februar 2020 konstaterte Unio, LO og YS at de ikke klarte å komme til enighet med Arbeids- og sosialdepartementet, KS og Spekter om en avtale om tilpasning av særalderspensjonene i offentlig tjenstepensjon til ny folketrygd for de som er født i 1963 eller senere. Unio konstaterer at regjeringen ikke var villig til å sikre disse gruppene gode livsvarige pensjoner innenfor rammen av en levealdersjustert modell, slik pensjonsavtalen av 3. mars 2018 allerede hadde lagt til grunn.

Pensjonistene har hatt reell inntektsnedgang i de fire årene 2015-2018. I regjeringen Solbergs tid har dagens form for underregulering med «lønnsvekst minus 0,75 prosent» gitt en ekstra innsparing på 7,2 mrd. kroner sammenliknet med om reguleringen hadde blitt utført med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten. Unio krever at reguleringen av løpende pensjoner gjøres som et gjennomsnitt av lønn og pris i tråd med Stortingets intensjon.

Pensjonsreformen krever at vi står lenger i arbeid for å få en god pensjon. Denne muligheten må bli reell for alle. Myndigheter og arbeidsgivere må tilrettelegge for helsefremmende arbeidsmiljø og seniorpolitiske tiltak.

Partene må se på tariffiltak som virker positivt på arbeidstakernes helse og jobbengasjement. Arbeidsgivers plikt til å betale sykelønn må også gjelde ansatte over 67 år.

Lønns- og prisutviklingen

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg) den gjennomsnittlige lønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 3,1 prosent i 2019. De foreløpige anslagene viser 3,1 prosent lønnsvekst for arbeidere og 3,0 prosent for funksjonærer i industrien. Ramma for frontfaget og de andre store forhandlingsområdene var i fjor 3,2 prosent.

TBU anslår lønnsveksten i 2019 til 3,8 prosent for statsansatte, 3,5 prosent for kommuneansatte og 3,4 prosent for ansatte i helseforetakene. En del av lønnsveksten ut over ramma for oppgjørene kan i staten forklares med stor vekst i faste- og variable tillegg, særlig i forsvaret og i kommunesektoren med en høyere andel ansatte med høyskoleutdanning. Få av Unios grupper har hatt høyere lønnsvekst enn ramma for oppgjørene. Undervisningsansatte anslås av TBU å ha hatt en årslønnsvekst på 3,0 prosent i 2019.

Konsumprisene steg med 2,2 prosent fra 2018 til 2019. TBUs anslag i mars 2019 i forkant av inntektsoppgjørene var «om lag 2,4 prosent» (opp 0,2 prosentpoeng fra den foreløpige februar-rapporten).

TBU anslår konsumprisveksten fra 2019 til 2020 til «om lag 1,5 prosent». SSBs anslag fra desember 2019 for prisveksten i 2020 er 2,1 prosent. Det er særlig lavere elektrisitetspriser som trekker ned TBUs anslag på KPI-veksten i 2020. Usikkerheten i anslagene er først og fremst knyttet til utviklingen i elektrisitetsprisene og i kronekursen.

Unios inntektspolitiske uttalelse 2020 – oppdatering vedtatt 25. august 2020

Koronapandemien går som et spøkelse gjennom verden. Helsevesenet presses til sitt ytterste. Arbeidsplasser har blitt stengt, og mange vil ikke få tilbake sin gamle jobb. Norge er i tillegg rammet av et fall i oljeprisene som vil påvirke investeringer og sysselsetting. Begge deler krever omfattende stimuleringsiltak for å unngå enorm sløsing med arbeidskraft og kapital. Vi må finne en god balanse mellom å stimulere «det gamle» og hjelpe fram «det nye». Høy arbeidsledighet må bekjempes med aktiv finanspolitikk og en «aktiv stat». Vi har nå en historisk mulighet til å framskynde det grønne skiftet. Lønnsdannelsen må raskest mulig komme tilbake til normalen. De siste anslagene for norsk økonomi er mer optimistiske.

De valg vi gjør på vei ut av krisa vil være avgjørende for om vi klarer å sikre folks inntekt og videreutvikle vår samfunnsmodell. Ikke alle land har økonomiske muskler og muligheter som oss. Det er riktig å bruke av fellesskapets ressurser for å sikre permittertes inntekt og virksomheters evne til å stå igjennom nedstengningen og den vanskelige tiden etterpå. Ikke alt vil eller bør bli som før. Sysselsettingspolitikken, næringspolitikken og utdannings- og kompetansepolitikken må stimulere til omstilling, kompetanseheving og grønn vekst. Vi trenger et kraftig løft for å hjelpe fram ny virksomhet og nye arbeidsplasser i privat- og offentlig sektor. Offentlig sektor må brukes aktivt, og helsevesenet må styrkes slik at vi ikke havner i samme situasjon ved neste krise.

Mer optimistiske anslag for norsk økonomi

Koronapandemien og nedstengningen som fulgte i de fleste land har ført verdensøkonomien og norsk økonomi inn i en krise som vi må tilbake til mellomkrigstiden for å finne maken til. Arbeidsledigheten økte raskt til historisk høye nivåer.

Nye analyser viser derimot at opphentinga kan gå raskere enn tidlegare antatt. TBU viser i sin juni-rapport at SSB, Norges Bank og Finansdepartementet anslår et fall i fastlands-BNP på 3–4 pst i 2020, det er betydelig lavere enn tidlegare anslag. Under krisa har folks kjøpekraft i stor grad blitt opprettholdt. Folk kan også oppleve å ha god råd, ting vi før brukte pengar på har ikke vært tilgjengelig, det har gitt økt etterspørsel på andre områder. Lave renter stimulerer forbruket og boligmarkedet. Og ikke minst kanaliseres mye av husholdningenes etterspørsel mot tjenester levert i Norge, som f.eks. reiselivstjenester og mindre lekkasjer gjennom grensehandelen. Dette bidrar til å dempe fallet. Usikkerheten er derimot fortsatt stor, og økt smitte og ny nedstengning vil utsette den økonomiske opphentinga.

Lønnsdannelsen

Seks år etter oljeprisfallet i 2014 var det «lønnsstakernes tur». Så kom koronakrisa og lønnsoppgjøret ble utsatt.

Den lønnsmessige opphentinga etter oljeprisfallet tok tid og var egentlig ikke på plass før koronakrisa. Siden 2014 har reallønnsveksten vært på beskjedne 0,3 prosent per år i gjennomsnitt, noe høyere de to siste årene. God lønnsomhet og produktivitetsvekst i industrien tilsa at vi burde fått en skikkelig økning i reallønna i årets tariffoppgjør. For deler av næringslivet har nedstengninga gitt ny krise, svak lønnsomhet og stor usikkerhet.

Unio vil, tross krisa, peke på at ikke all næringsvirksomhet er like hardt rammet. Mange har hatt kraftig omsetningsvekst. Husholdningenes forbruksmønstre har endret seg, men samlet volum viser tegn til normalisering. Unio mener at det er viktigere enn noen gang at årets hovedoppgjør gjennomføres på en ordinær måte. Det er nødvendig for at de som jobber i privat tjenesteyting og i offentlig sektor skal slutte opp om frontfagsmodellen.

Unio vil også peke på at SSBs prognoser for framskriving av norsk økonomi tilsier at lønnsdannelsen vil komme raskere tilbake til normalen etter koronakrisa enn etter oljeprisfallet, gitt at smittesituasjonen ikke gir ny nedstengning.

Den økonomiske politikken og det grønne skiftet

Unio mener det er riktig å bruke vår finanspolitiske handlefrihet ved å ta store pengar fra oljefondet for å komme oss raskt ut av krisa. Alt annet ville være uansvarlig, det ville true arbeidsfolks inntekt og bedriftenes overlevelse og svekke verdiskapinga, omstillingsevnen og velferden på lang sikt.

Arbeidsledigheten ser ut til å feste seg på et høyere nivå og den rammer særlig ungdom. Det er en fare for at vi kan få en ungdomsgenerasjon hvor mange vil slite med å finne jobb. Det tilsier at utdanningskapasiteten økes, at kompetansehevende tiltak brukes i langt større grad enn det som har vært vanlig og at arbeidsmarkedstiltakene styrkes. Investerings i utdanning er den beste investeringen for framtida. Koronakrisa har også vist oss at smittevernberedskapen har vært under enhver kritikk og at grunnbemanninga i helsetjenestene er for lav.

Generelt bør vi unngå skattelettelser som del av krisepolitikken, effekten for produksjon og sysselsetting er bedre med tiltak på utgiftssiden. Skattelettelsene de senere årene har svekket den årlige finansieringen av velferdstjenestene med 27 mrd. kroner. Det har skjedd i en situasjon hvor mangelen på f.eks. sykepleiere har økt og det er en urovekkende stor andel ansatte uten godkjent utdanning innen omsorgs-, oppvekst- og utdanningssektoren.

Norge har stor økonomisk handlefrihet i finanspolitikken, det gir oss en mulighet til å komme raskere ut av krise. Vi må imidlertid være forsiktige med å bruke disse musklene til å bygge opp igjen alt det gamle. Krisepolitikken må innrettes mot omstilling og fornyelse, kunnskap og kompetanse og miljø og bærekraft.

Petroleumssektoren spiller i dag en avgjørende rolle i norsk økonomi. En for kraftig nedtur på kort tid vil ramme oss hardt. Vi burde hatt en plan for styring av nivået på framtidige oljeinvesteringer som sikrer en jevnere investeringsaktivitet, men som over tid innebærer en faktisk nedtrapping. Planen må ta hensyn til at klimagassutslippene i Norge skal halveres innen 10 år.

Skal vi klare å bruke krise til et løft for fornybarsatsingen og annen landbasert virksomhet, må politikken innrettes slik at ikke all kapital trekkes mot oljesektoren. Norsk vannkraftforsyning må oppgraderes. Det bør sette inn store midler på å få fram et omfattende program for havvind på norsk sokkel, solenergi på sjø, hydrogen, fangst og lagring og andre fornybarprosjekter. Dette må skje i tett dialog med forsknings- og utdanningsinstitusjoner og ivareta FNs bærekraftsmål, ikke bare knyttet til klima, men også til økosystemer og til hav og marine ressurser. Leverandørindustrien og maritim næring må være en partner for staten i fornybarprosjekter på sokkelen og på land. Som oljenasjon har vi et særlig ansvar for å få fram vellykkede prosjekter på karbonfangst og lagring, noe som vil være avgjørende for at vi skal klare å nå klimamålene.

Hovedavtalen på KS-området har fått inn bestemmelser som sier at bærekraftsmålene skal inngå som en del av partssamarbeidet. Nå må bærekraftsmålene og klima inn i trepartssamarbeidet på nasjonalt nivå gjennom faste møter i Arbeidslivspolitisk råd.

Staten må også øke sitt engasjement som risikoavlaster og investor for å få fram nye oppstartsselskaper o.l. Det må satses kraftig på videre elektrifisering av fergetrafikken og kysttrafikken generelt.

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.

ABE-kuttene har svekket beredskapen og det forebyggende arbeidet og gjort kampen mot koronapandemien vanskeligere.

Ingen motsetning mellom privat- og offentlig sektor

Korona-pandemien har vist hvor gjensidig avhengige offentlig- og privat sektor er av hverandre. Manglende vilje til å prioritere helsesektoren over tid, gjorde Norge ute av stand til å håndtere pandemien på noen

annen måte enn å stenge ned samfunnet. Dette satte andre deler av velferdssamfunnet, som barnehager, skoler, barnevern m.m. overfor store utfordringer.

Kommunesektoren må på samme måte som etter finanskrisa, gis en sentral rolle i motkonjunkturpolitikken og kampen for å gjenreise sysselsettingen. De siste årene har kommunesektoren pga. stramme økonomiske rammer spilt en meget beskjeden rolle i arbeidet med å skape nye arbeidsplasser. Kommunene må få midler til å framskynde vedlikehold og nybygg, til å framskynde digitaliseringen av offentlig sektor og til å styrke det generelle tjenestetilbudet. Dette må komme i tillegg til kompensasjon for utgifter og inntektsbortfall knyttet til koronakrisa. Det vedtatte kommuneopplegget for 2021 er for stramt og vil bidra til å forlenge den økonomiske krisa.

Kampen mot smittespredningen har foregått i kommunene. Den enkelte kommune må få kompensert de økte utgiftene og inntektsbortfallet de har i forbindelse med koronapandemien fullt ut. For kommunene haster denne avklaringen.

Nedstengingen av Norge viste at smittevernberedskapen var for dårlig og at sykepleiermangelen Unio har påpekt i en årrekke har store samfunnsmessige konsekvenser. Kommunene må få midler til en styrking av de forebyggende helsetjenestene, habilitering og rehabilitering, smittevernberedskap og til økt grunnbemanningen i helse- og omsorgstjenesten samt i skoler og barnehager. Oppgaver som er satt på vent eller som må gjennomføres på langt mer kostbare måter pga. smitteverntiltak, vil gi kommunene ekstra kostnader ut hele året og inn i neste år. Dette må også kompenseres.

Et samfunn velger hvor stor offentlig sektor skal være etter hvilke oppgaver som bør utføres av det offentlige. Skatter påfører oss ikke et tap, men bidrar til å frigjøre ressurser slik at det offentlige får gjort fellesoppgavene. I koronakrisa har privat sektor ropt på felleskapet og penger fra oljefondet, indirekte har de bedt om økte skatter. Unio tar kraftig avstand fra næringslivsledere som nå advarer mot at offentlig sektor skal bli for stor. Det er ingen motsetning mellom privat og offentlig sektor. Hva offentlig sektor skal levere er derimot et politisk valg. Koronakrisa har avslørt at dimensjoneringen av offentlig sektor på flere områder har vært for svak.

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, avgjørende i taklingen av store kriser som koronapandemien og sentral for privat sektors evne til omstilling og nyskaping. Her står Unios yrkesgrupper helt sentralt. 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 organisering og finansiering av etter- og videreutdanning.

Når privat sektor er i alvorlig krise, vil bedriftene erfaringsmessig bruke mindre på forskning og utvikling i lang tid framover. Staten bør derfor øke sin andel av den samlede forskningen. Unio mener at den statlige forskningsinnsatsen bør utgjøre 2 pst av BNP i en tiårsperiode for å bidra til omstilling og det grønne skiftet. Samtidig må universitetenes og forskningsinstituttene grunnfinansiering styrkes.

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. Alle sektorer bidrar til verdiskapingen og er avhengig av hverandre.

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Ifølge TBU tjente kommunalt ansatte 90 000 kroner mindre enn ansatte i industrien i 2019. 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. Lønn må brukes for å løse rekrutteringsproblemene. Det er derfor nødvendig at resultatet i offentlig sektor blir høyere enn frontfagsramma der det er særskilte rekrutteringsutfordringer.

Offentlig arbeidsgivere har et særlig ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering i et kjønnsdelt arbeidsmarked. 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. Frontfagsmodellen strekker ikke til for å bekjempe verdsettingsdiskriminering på tvers av sektorer.

Organisasjonsgrad og fagforeningskontingent

Den norske arbeidslivsmodellen er kjernen i den norske modellen. Koronakrisa har vist hvor avhengige vi er av hverandre, hvor avhengige vi er av en stor og effektiv offentlig sektor og hvor viktig arbeidslivsmodellen er for å få oppslutning om viktige beslutninger i en krisetid.

En viktig forutsetning for den norske arbeidslivsmodellen er høy organisasjonsgrad og høy reell oppslutning om norske tariffavtaler som grunnlag for lønn, pensjon og arbeidsforhold. Forskning viser at fagforeningsfradraget, gjennom økt andel organiserte, bidrar til å øke produktiviteten i virksomhetene. Unio krever at det gis fullt fradrag for fagforeningskontingent.

Pensjon

Unio ønsker tariffestede kollektive pensjonsordninger i store, brede og solidariske fellesskap.

12. februar 2020 konstaterte Unio, LO og YS at de ikke klarte å komme til enighet med Arbeids- og sosialdepartementet, KS og Spekter om en avtale om tilpasning av særalderspensjonene i offentlig tjenestepensjon til ny folketrygd for de som er født i 1963 eller senere. Unio konstaterer at regjeringen ikke var villig til å sikre disse gruppene gode livsvarige pensjoner innenfor rammen av en levealdersjustert modell, slik pensjonsavtalen av 3. mars 2018 allerede hadde lagt til grunn. I sommer viste regjeringen at de egentlig hadde en annen agenda da de nå foreslår å oppheve plikten til å fratre ved særaldersgrensen. Det øker usikkerheten rundt særalderspensjonene ytterligere.

Pensjonsreformen krever at vi står lenger i arbeid for å få en god pensjon. Denne muligheten må bli reell for alle. Myndigheter og arbeidsgivere må tilrettelegge for helsefremmende arbeidsmiljø og seniorpolitiske tiltak.

Partene må se på tariffiltak som virker positivt på arbeidstakernes helse og jobbengasjement. Arbeidsgivers plikt til å betale sykelønn må også gjelde ansatte over 67 år.

Lønns- og prisutviklingen

TBU anslår i sin hovedrapport fra juni 2020 (se sammendrag i vedlegg) den gjennomsnittlige lønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 3,1 prosent i 2019. Anslagene viser 3,1 prosent lønnsvekst for arbeidere og 3,0 prosent for funksjonærer i industrien. Ramma for frontfaget og de andre store forhandlingsområdene var i fjor 3,2 prosent.

TBU anslår lønnsveksten i 2019 til 3,8 prosent for statsansatte, 3,5 prosent for kommuneansatte og 3,4 prosent for ansatte i helseforetakene. En del av lønnsveksten ut over ramma for oppgjørene kan i staten forklares med stor vekst i faste- og variable tillegg, særlig i forsvaret, og i kommunesektoren med en høyere andel ansatte med høyskoleutdanning. Få av Unios grupper har hatt høyere lønnsvekst enn ramma for oppgjørene. Undervisningsansatte anslås av TBU å ha hatt en årslønnsvekst på 3,0 prosent i 2019.

Konsumprisene steg med 2,2 prosent fra 2018 til 2019. TBUs anslag i mars 2019 i forkant av inntektsoppgjørene i fjor var «om lag 2,4 prosent» (opp 0,2 prosentpoeng fra den foreløpige februar-rapporten).

TBU anslår 12. august en konsumprisvekst på 1,4 prosent i 2020 (opp 0,2 prosentpoeng fra juni-rapporten). SSBs siste anslag fra juni 2020 var på 1,2 pst. Det er særlig lavere elektrisitetspriser som trekker ned anslaget på KPI-veksten i 2020. Usikkerheten i anslagene er først og fremst knyttet til utviklingen i elektrisitetsprisene og i kronekursen, samt de videre konsekvensene av koronakrisa.

Unios prioriteringer:

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig.
- Unio krever at rammene for årets hovedoppgjør gir klar reallønnsvekst.
- Unio krever at klima og bærekraftsmålene tas inn i trepartsarbeidet.
- Unio krever at det iverksettes et partssamarbeid for forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljø med mål om reell mulighet for lengre yrkesliv.
- Unio krever at omstillinger og omorganiseringer initiert av myndighetene ikke skal finansieres av ramma i tariffoppgjøret.
- 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.
- Unio krever at det gis fullt skattefradrag for fagforeningskontingent.

Vedlegg 2: Høringer, konferanser, representasjon og arbeidsgrupper

Høringsuttalelser som er avgitt i meldingsperioden

Arbeids- og sosialdepartementet

- Drøftinger om statsbudsjettet 2021 vedørende pensjonister
- Om alderspensjon til tidligere mottakere av uføretrygd, fjerning av skjermingstillegget. Høringssvar fra LO-kommune, LO-Stat, Unio og YS
- Forskrift om tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen
- Forenklingsforslag og justeringer i folketrygdlovens bestemmelser om sykepengen og stønad ved barns sykdom (pleiepenge)
- Tilpasning av ektefellepensjon til ny alderspensjon fra folketrygden (felles høringssvar fra LO Kommune, LO Stat, Unio og YS)
- Innspill til revidering av strategi mot arbeidslivskriminalitet
- Forslag til endringer i regelverket om arbeidsgiverregisteret og arbeidstakerregisteret
- Opphevelse av plikten til å fratre ved særaldersgrense
- NOU 2020:9 Blindsonen. Gransking av feilpraktiseringen av folketrygdlovens oppholdskrav ved reiser i EØS-området
- Forlengelse av midlertidig unntak fra avkortingsreglene for offentlig AFP og alderspensjon som følge av covid-19
- Feriepenger – behovet for regler om avsetting
- Forslag til endringer i diskrimineringsombudsloven og arbeidsmiljøloven
- Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (håndheving av innleie- og likebehandlingsregler)

Barne- og familiedepartementet

- Rammevilkår for private tjenesteytere
- Kompetanse i barnevernet

Finansdepartementet

- Deling av inntektsopplysninger fra Skatteetaten til pensjonsinnretninger og overføring av tilsynsmyndighet etter OTP-loven til Skatteetaten
- Oppheving av 12-månedersregelen i innskuddspensjon

Justis- og beredskapsdepartementet

- Forlengelse av varigheten i koronaloven
- Forslag til endringer i utlendingsloven og -forskriften om oppholdstillatelse på grunnlag av subsidiært beskyttelsesbehov ved en betydelig økning i asylsøkertilstrømningen

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

- Forslag til endringer i forskrift til lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

Kunnskapsdepartementet

- Forslag til ny lov om integrering og endringer i statsborgerloven
- Forslag til endringer i forskrift om studieforbund og nettskoler
- Forslag til endringer i voksenopplæringsloven og friskoleloven med forskrifter
- Rapport om særfinansiering av utsatte humaniorafag
- Forslag til forskrift om endring i forskrift om tilbakebetaling av utdanningslån 2020
- NOU 2019:25 Med rett til å mestre
- NOU 2020:3 Ny lov om universiteter og høyskoler
- Innspill til ny stortingsmelding om god styring av statlige universiteter og høyskoler
- Forslag til forskrift om nasjonal retningslinje for masterutdanning i barnevern og forskrift om nasjonal retningslinje for masterutdanning i barnevernsarbeid
- Forslag til forskrift til integreringsloven

Nærings- og fiskeridepartementet

- Unios innspill til maritim stortingsmelding

Stortingets arbeids- og sosialkomité

- Representantforslag om endringer i samordningsreglene slik at samordningsfellen oppheves

Konferanser og seminarer

2019

Desember

02.–03. Representantskapsmøte og Unio-konferansen, Sundvolden Hotel

2020

Januar

08.–10. Unio NAV-konferansen, Scandic Neptun, Bergen

14.–15. nios tariffkonferanse, Scandic Fornebu

24. Unios frokostseminar om etablering av et nasjonalt arbeidstidsregister (A-TID), Unio

28.–29. Forhandlingsutvalg stat, Voksenåsen Kultur og Konferansehotell

Februar

05. Bærekraftskonferansen, Det Akademiske Kvarter, Bergen

06.–07. Forhandlingsutvalg Unio kommune, Voksenåsen Kultur og Konferansehotell

10.–11. Unios styreseminar, Voksenåsen Kultur og Konferansehotell

Mars

03. Unios inntektspolitiske konferanse, Thon Conference, Oslo

04. Arbeidsrettskurs, Grand Hotel Terminus, Bergen

06. Unios likestillingspolitiske frokostseminar, Sentralen, Oslo

Juni

23. «Pride på jobben», digitalt frokostmøte

August

26. Tariffseminar før forhandlinger, Thon Hotell Opera, Oslo

September

23. Kommuneøkonomien og statsbudsjettet 2021, statsbudsjettgruppa, Grand Hotel
Div. forhandlingsutvalgsmøter

Oktober

28. VOK 2020, digital konferanse

Unio-representasjon

Trepartsutvalg

Regjeringens kontaktutvalg

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 Olaussen, rådgiver (til 01.09.2020)

Offentlige utvalg

Kompetansebehovsutvalget

Rolf Stangeland

Sysselsettingsutvalget

Ragnhild Lied, medlem

Henrik Dahle, vara og bisitter

Framtidens arbeidsliv

Henrik Dahle, medlem

Referansegruppa for Norge 2025

Erik Orskaug

Tariffrepresentasjon

Representasjon overfor staten

Statistikk- og beregningsutvalget

Rolf Stangeland

Atle Gullestad

Statens lønnsutvalg

Atle Gullestad, medlem

Klemet Rønning-Aaby, 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

Silje Naustvik

Klemet Rønning-Aaby

Ina Smith-Meyer

Rådgivende utvalg for OU-midler

Rolf Stangeland

Pensjonskontorets styre, KS-området

Marit Gjerdalen, medlem

Erik Orskaug, medlem

Klemet Rønning-Aaby, varamedlem

Partssammensatt utvalg – ny offentlig tjenestepensjon

Marit Gjerdalen

Endre Lien

Partssammensatt utvalg – arbeidstidsrelaterte temaer

Kirsten Hagen

Rune Hovland

Partssammensatt utvalg – undervisningspersonalets lønnsutvikling

Klemet Rønning-Aaby

Rasmus T. Gjestland

Partssammensatt utvalg – HTA vedlegg 1 og lokal lønnspolitikk

Eyvind Martinsen

Stian Bøe

Representasjon overfor KS Bedrift**Partssammensatt utvalg – lønns- og forhandlingsbestemmelser**

Ina Smith-Meyer

Partssammensatt utvalg – omfangsbestemmelsen

Ina Smith-Meyer

Representasjon overfor Spekter**Opplærings- og utviklingsfondet**

Rolf Stangeland

Representasjon overfor Oslo kommune**Kontaktutvalget**

Aina Skjefstad Andersen

Line Orlund (til 09.09.2020)

Bård Eirik Ruud (fra 09.09.2020)

Partene i Oslo kommune (PIO)

Aina Skjefstad Andersen

Line Orlund (til 09.09.2020)

Bård Eirik Ruud (fra 09.09.2020)

Opplærings- og utviklingsfondets styre

Tori Sundsbø Lederhilger

Stine Sund

Beregningsutvalget

Bjørn Sævareid

Rolf Stangeland

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

Liz Helgesen

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

Åshild Olaussen (til 01.09.2020)

Arbeidstilsynets råd

Henrik Dahle, medlem

Geir Lyngstad Strøm, vara

Regelverksforum Arbeidstilsynet

Henrik Dahle

Fagrådet for Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Henrik Dahle, medlem

Geir Lyngstad Strøm, vara

NAVs kontaktutvalg

Henrik Dahle, medlem

Geir Lyngstad Strøm, vara

Syssettingsutvalget, arbeidsgruppe ASD

Henrik Dahle

Referansegrupper inkluderingsdugnaden (ASD)

Henrik Dahle

Referansegruppe inkluderingsdugnaden (NAV)

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe for permitteringsreglene (ASD)

Henrik Dahle

Regelverksforum (Arbeidstilsynet)

Henrik Dahle

Geir Lyngstad Strøm, vara

Referansegruppe for overvåking i arbeidslivet (ASD)

Henrik Dahle

Referansegruppe STAMITID (Statens arbeidsmiljøinstitutt – STAMI)

Henrik Dahle

Referansegruppe forskriften om hjemmekontor (ASD)

Henrik Dahle

Referansegruppe Allmengjøring

Henrik Dahle

Referansegruppe for effekten av arbeidstilsynets virkemiddel for kommunalt ansatte i helsetjenesten (STAMI)

Henrik Dahle

Referansegruppe for utredning av endringer i privat tjenestepensjon (FIN)

Erik Orskaug

Referansegruppe for Lied-utvalget (KD)

Åshild Olaussen (til 01.09.2020)

Referansegruppe for Ekspertutvalg om etter- og videreutdanning (KD)

Åshild Olaussen (til 01.09.2020)

Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet

Nora Sørensen

Nasjonal kontaktpunkt-gruppe (Focal Point) for arbeidsmiljø innenfor EU-OSHA-samarbeidet (Arbeidstilsynet)

Geir Lyngstad-Strøm

Arbeidsgruppe som skal utarbeide nasjonal varslingsveileder (Arbeidstilsynet)

Henrik Dahle

Koordineringsgruppen for inkluderende arbeidsliv (IA) (ASD)

Henrik Dahle

Geir Lyngstad Strøm, bisitter

Faggruppen for inkluderende arbeidsliv (IA) (ASD)

Rolf Stangeland

Geir Lyngstad Strøm, vara

Styringsgruppe for IA-bransjeprogram for barnehage

Geir Lyngstad Strøm

Styringsgruppe for IA-bransjeprogram for sykehus

Geir Lyngstad Strøm

Styringsgruppe for IA-bransjeprogram for sykehjem

Geir Lyngstad Strøm

Referansegruppe for evaluering av IA-bransjeprogram (ASD/Deloitte)

Geir Lyngstad Strøm

Referansegruppe for Ny arbeidsmiljøsatsing (IA) (STAMI/Arbeidstilsynet/Nav)

Geir Lyngstad Strøm

Referansegruppe for sykemeldere (IA) (Senter for kvalitetsutvikling i legekontor – SKIL)

Geir Lyngstad Strøm

Regeransegruppe for forsøk med IA-kompetansetiltak (Arbeids- og velferdsdirektoratet)

Geir Lyngstad Strøm

Regeransegruppe for Idébanken for IA i arbeidslivet (NAV)

Geir Lyngstad Strøm

Senter for seniorpolitikk (SSP)

Solveig Kopperstad Bratseth, styremedlem (til 04.06.2020)

Silje Naustvik, styremedlem (fra 04.06.2020)

Geir Lyngstad Strøm, kontaktperson

May-Britt Heimsæter, årsmøtedelegat

Prosjektgruppe Senior på sykehus (SSP)

Geir Lyngstad Strøm

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

Henrik Dahle

Arbeidstilsynets partsgruppe for internasjonalt samarbeid

André Oktay Dahl

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

Henrik Dahle

Samarbeidsforum mot svart økonomi (SMSØ)

Hedvig Bjørgum, medlem (til 01.07.2020)

Liz Helgesen (fra 01.07.2020)

Styringsgruppe 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 (til 01.09.2020)

Arbeidsmiljøsenderets representantskap

Ingjerd Hovdenakk (til 20.04.2020)

Geir Lyngstad Strøm (fra 20.04.2020)

UDs gruppe for tidlig varsling (TV-gruppa)

André Oktay Dahl

Den norske ILO-komiteen

Liz Helgesen, medlem

André Oktay Dahl, varamedlem

Forum for europeisk utdanningspolitikk (KD)

Åshild Olaussen (til 01.09.2020)

Nasjonalt forum for karriereveiledning

Åshild Olaussen (til 01.09.2020)

Nasjonal ressurs- og koordineringsgruppe for samfunnskontrakten for flere læreplasser

Åshild Olaussen (til 01.09.2020)

Eli-Karin Flagtvedt (fra 05.10.2020)

UHRs fagstrategiske enhet for helse- og sosialfag

Jarle Grumstad

UHRs fagstrategiske enhet for lærerutdanning

Jorunn Dahl Norgård

Akan kompetansesenters referanseråd

Geir Lyngstad Strøm

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 i Samarbeidsforum mot svart økonomi (SMSØ)

Hedvig Bjørgum (til 01.07.2020)

Liz Helgesen (fra 01.07.2020)

Unios representanter i RSMSØ (regionalt samarbeidsforum mot svart økonomi)

Tone Rønning, Innlandet

Margareth Vatne Rønningsen, Rogaland

Pål Heide Kielland, Trøndelag

Sheila Vaage Benestad, Agder

Lillian Elise Esborg Bergane, Vestfold og Telemark

Runar Kofoed, Troms og Finnmark

Regionstillitsvalgte i Spekter

Helse Sør-Øst: Karin Soltvedt (til 08.10.2020), Rolf-Andre Øxholm (fra 08.10.2020), Irene Kronkvist og Kirsten Brubakk

Helse Vest: Wenche Kristin Røkenes

Helse Midt: Anita Solberg

Helse Nord: Sissel Alterskjær

Hovedtillitsvalgte for Unio i Nav

Perly Paulsen (til 01.03.2020)

Catrine Rosanoff Aronsen (fra 01.03.2020)

Kamilla Lemb Herbjørnsen

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

Styret i Pensjonsforum (Fafo)

Erik Orskaug

Arbeidsgruppe for organisert arbeidsliv (ASD)

Geir Lyngstad Strøm

Rådet for Arendalsuka

Hedvig Bjørgum

Internasjonal representasjon

EFTAs konsultative komité

Liz Helgesen

André Oktay Dahl, vara

Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS-styret)

Ragnhild Lied, leder

Silje Naustvik, styremedlem

André Oktay Dahl, rådgiver

Liz Helgesen, vara for 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

Liz Helgesen, vara for rådgiver

ETUC-komiteer og -arbeidsgrupper

Education and Training Committee: Åshild Olaussen (til 01.09.2020)

International Matters, Trade and International Development Committee: Liz Helgesen

Women's Committee: Nora Sørensen

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

ETUC Standing Committee on Migration and Inclusion: Henrik Dahle, medlem

International Trade Union Confederation (ITUC) – General Council

Ragnhild Lied, vara (gjennom medlemskap i ITUC kvinnekomite) medlem

Liz Helgesen, rådgiver

André Oktay Dahl, rådgiver

International Trade Union Confederation (ITUC) kvinnekomité

Ragnhild Lied, nordisk representant

Liz Helgesen, 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): Liz Helgesen / André Oktay Dahl

Working group on Economic Policy: Rolf Stangeland

Working group on Education and Skills: Åshild Olaussen (til 01.09.2020)

Eli-Karin Flagtvedt (fra 05.10.2020)

International Labour Organization (ILO) – arbeidskonferanse

Liz Helgesen

André Oktay Dahl

Nordisk ILO-samarbeid / Den norske ILO-komiteen

Liz Helgesen

André Oktay Dahl

Baltic Sea Labour Network (BASTUN)

Liz Helgesen

Tax Justice Network, Norge

Liz Helgesen

Oversikt over Unios arbeidsgrupper

Koronautvalget for beredskap og krisehåndtering

Silje Naustvik (leder), Unio (Norsk Sykepleierforbund)

Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet

Kjetil Rekdal, Politiets Fellesforbund

Kari Folkenborg , Forskerforbundet

Karianne Bruun Haugen, Norsk Fysioterapeutforbund

Hege Merethe Bengtsson, Fellesordningen

Ina Smith-Meyer (sekretær), Unio

Jon Olav Bjergene, Unio

Rolf Stangeland, 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

Odd Arne Kjelstadli, Skatterevisorenes Forening

Leiv Sigmund Hope, Det Norske Diakonforbund

Jørgen Ringen Andersen, Det norske maskinistforbund

Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet

Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund

Arbeidsgruppe for inkluderende arbeidsliv (IA)

Geir Lyngstad Strøm, Unio

Henrik Dahle, Unio

May-Britt Heimsæter, Utdanningsforbundet

Nadja Rosenqvist (til 01.10.2020), Utdanningsforbundet

Marie Ruud (fra 01.10.2020), Utdanningsforbundet

Aud Jorunn Hovland, Norsk Sykepleierforbund

Nina-Merete Kristiansen, Norsk Sykepleierforbund

Mariann Helen Olsen, Forskerforbundet

Liv Ova Graham (til 01.07.2020), Politiets Fellesforbund

Marius Bekkevar (fra 01.07.2020), Politiets Fellesforbund
Morten Bjerkhaug, Norsk Fysioterapeutforbund
Kari Bente Sørli, 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 (til 01.09.2020), Unio
Eli-Karin Flagtvedt (fra 05.10.2020), Unio
Ole Espen Rakkestad, Utdanningsforbundet
Jarle Grumstad, Norsk Sykepleierforbund
Eva Østvik, Norsk Sykepleierforbund
Jorunn Dahl Norgård, Forskerforbundet
Anna Sollien, Politiets Fellesforbund
Christine Martens, Norsk Fysioterapeutforbund
Arnhild Thorseth, Akademikerforbundet
Anita Engeset, Norsk Ergoterapeutforbund
Helene J. Brandal, Det norske maskinistforbund
Per Kristian Aschim, Presteforeningen
Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund
Martin O. Wichstad (til 30.06.2020), Unio-studentene
Elise H. Klungtveit (til 30.06.2020), Unio-studentene
Iril Myrvang Gjørsv (fra 01.09.2020), Unio-studentene
Kent Hanssen (fra 01.09.2020), Unio-studentene

Arbeidsgruppe for pensjonspolitiske saker (Pensjonsgruppa)

Erik Orskaug, Unio
Klemet Rønning-Aaby, Unio
Endre Lien, Utdanningsforbundet
Marit Gjerdalen, Norsk Sykepleierforbund
Jorunn Solgaard, Forskerforbundet
Roar Fosse, Politiets Fellesforbund
Kari Bente Sørli, Norsk Fysioterapeutforbund
Per Hostad, Presteforeningen

Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening
Hege-Merethe Bengtsson, Det norske maskinistforbund
Brit-Toril Lundt, Norsk Ergoterapeutforbund
Thor Eivind Halvorsen, Norsk Radiografforbund
Per Øystein Bentstuen, Akademikerforbundet
Veronicha Angell Bergli, 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 Bentestuen, 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, Akademikerforbundet
Hege-Merethe Bengtsson, Det norske maskinistforbund

Arbeidsgruppe for likestilling

Nora Sørensen, Unio
Anne Kathrine Blyverket, Utdanningsforbundet
Nina-Merete Kristiansen, Norsk Sykepleierforbund
Mariann Helen Olsen, Forskerforbundet
Liv Ova Graham (til 01.07.2020), Politiets Fellesforbund
Marius Bækkevar (fra 01.07.2020), Politiets Fellesforbund
Susanne Gallala (til 01.07.2020), Norsk Fysioterapeutforbund

Bente Øifjord (fra 01.07.2020), Norsk Fysioterapeutforbund
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet
Solrunn Nygård, Norsk Ergoterapeutforbund
Anna Grønvik, Presteforeningen
Thor Eivind Halvorsen, Norsk Radiografforbund

Arbeidsgruppe for de globale bærekraftmålene

Liz Helgesen, Unio
André Oktay Dahl, Unio
Nora Sørensen, Unio
Ina Smith-Meyer, Unio
Jørgen Ringen Andersen, Det norske maskinistforbund
Anna Grønvik, Presteforeningen
Asle Rossavik, Presteforeningen
Toril Laberg, Norsk Ergoterapeutforbund
Kari Folkenborg, Forskerforbundet
Jannicke Røgler, Bibliotekarforbundet
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet
Ingrid Convery, Utdanningsforbundet
Bjørge Eva Aaslid, Utdanningsforbundet
Trond Harsvik, Utdanningsforbundet
Anita Rabben Asbjørnsen, Norsk Sykepleierforbund
Jan Vegard Pettersen, Norsk Sykepleierforbund
Astrid Grydeland Ersvik, Norsk Sykepleierforbund
Vegar Monsvoll, Politiets Fellesforbund
Martin O. Wichstad (til 30.06.2020), Unio-studentene
Elise Håkull Klungtveit (til 30.06.2020), Unio-studentene
Iril Myrvang Gjorv (fra 01.10.2020), Unio-studentene

Arbeidsgruppe for deltakelse på Pride 2020

Liz Helgesen, Unio
André Oktay Dahl, Unio
Nora Sørensen, Unio
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet
Anne Kathrine Blyverket, Utdanningsforbundet
Atle André Danielsen, Utdanningsforbundet
Bård Eirik Ruud, Norsk Sykepleierforbund
Lars Kolltveit, Forskerforbundet
Liv Ova Graham, Politiets Fellesforbund
Martin O. Wichstad, Unio-studentene
Elise Håkull Klungtveit, Unio-studentene

Unios referansegruppe til kompetansebehovsutvalget

Rolf Edvard Stangeland, Unio

Åshild Olaussen (til 01.09.2020), Unio

Christine Thokle Martens, Norsk Fysioterapeutforbund

Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund

Jarle Grumstad, Norsk Sykepleierforbund

Jo Cranner, Norsk Sykepleierforbund

Paal Christian Balchen, Politiets Fellesforbund

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

Arbeidsgruppe (ad hoc) for praksis i høyere utdanning

Åshild Olaussen (til 01.09.2020), Unio

Eva Østvik, Norsk Sykepleierforbund

Gunn Gallavara, Utdanningsforbundet

Helge Holgersen, Forskerforbundet

Jorunn Dahl Norgård, Forskerforbundet

Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund

Elisabeth Reinertsen, Bibliotekarforbundet

Anne Beate Tjentland, Presteforeningen

Jorunn Lunde, Norsk Fysioterapeutforbund

Ruben Amble Hirsti, Unio-studentene

Arbeidsgruppe for kommunikasjon

Hedvig Bjørgum, Unio

Nora Sørensen, Unio

Rikke Bjurstrøm, Utdanningsforbundet
Nina Hulthin, Utdanningsforbundet
Arun Ghosh, Utdanningsforbundet
Eli K. Korsmo, Utdanningsforbundet
Marius Vik, Utdanningsforbundet
Stian Skaar, Utdanningsforbundet
Stig Brusegard, Utdanningsforbundet
Vigdis I. Alver, Utdanningsforbundet
Arvid Libak, Norsk Sykepleierforbund
Tone Stidahl, Norsk Sykepleierforbund
Tore Bollingmo, Norsk Sykepleierforbund
Bodil Nilsen, Norsk Sykepleierforbund
Jon F. Braadland-Konstali, Norsk Sykepleierforbund
Kristin Henriksen, Norsk Sykepleierforbund
Liselotte Kristoffersen, Politiets Fellesforbund
Hilde Nordlund, Politiets Fellesforbund
Morten Høylo, Politiets Fellesforbund
Lars Kolltveit, Forskerforbundet
Unn Rognmo, Forskerforbundet
Vidar Rekve, Norsk Fysioterapeutforbund
Jogvan Hugo Garder, Det norske maskinistforbund
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet
Embret Tangen Rognerød, Bibliotekarforbundet
Anna Grønvik, Presteforeningen
Elisabeth Norridge, Norsk Radiografforbund
Karl-Erik Bjerkaas, Norsk Ergoterapeutforbund
Marie Stavrum, Skatterevisorenes forening

Referansegruppe for bankavtalen

Rolf Stangeland, Unio
Heidi Bjørkedal, Politiets Fellesforbund
Joar Flynn Jensen, Forskerforbundet
Kari Tømmerås, Utdanningsforbundet

Arbeidsgruppe for lansering av bankavtalen

Hedvig Bjørgum, Unio
Kari Tømmerås, Utdanningsforbundet
Hege Eide Dahl, Utdanningsforbundet
Heidi Bjørkedal, Politiets Fellesforbund

Markedsrådet for bankavtalen

Hege Eide Dahl, Utdanningsforbundet

Synne Freberg, Forskerforbundet

Heidi Bjørkedal, Politiets Fellesforbund

Kathrine Kollandsrud, Unio



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