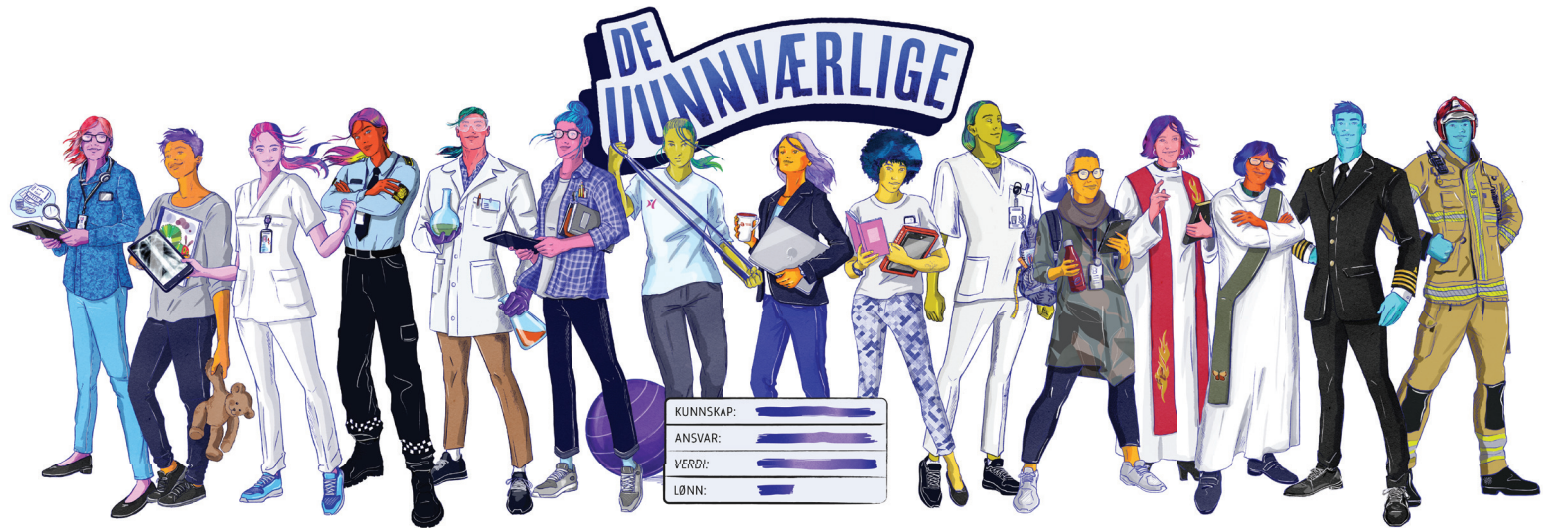




for perioden 11. november 2020 til 12. oktober 2021

Unios melding

for perioden 11. november 2020 til 12. oktober 2021

Vedtatt av Unio-kongressen 9. desember 2021.

FØREORD

For knapt to år sidan ramma koronapandemien Noreg og verda med full styrke, men vi hadde ikkje sett for oss at denne pandemien skulle prege både samfunns- og arbeidsliv også i heile 2021. I og med at samfunnet har vore delvis nedstengt i periodar av året har vi hatt få fysiske arrangement, men likevel har det vore eit år med stor aktivitet i Unio.

Pandemien har ført til endringar i måten å jobbe på, både med tanke på smittevern og for å halde hjula i gang. Den norske samarbeidsmodellen har hatt ei sentral rolle i måten samfunnet har møtt dei krevjande utfordringane på. Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd har vore det mest sentrale samarbeidsorganet mellom dei nasjonale styresmaktene og partane i arbeidslivet gjennom heile krisa.

Tariffoppgjera prega heile vinteren og våren 2021. Hovudoppgjeret 2020 i KS-området blei avslutta med forbundsvis meklingar for Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleieforbund. Begge meklingane enda med semje. Oppgjeret for 2020 i KA starta i oktober, og oppgjeret gjekk til mekling som enda med konflikt og streik. Streiken varte i 30 dagar og enda med at garantilønna for prestellinga blei ivaretatt.

Resultata frå mellomoppgjeret i 2020, der frontfagsramma var underestimert, og situasjonen for store deler av våre yrkesgrupper som har stått i eit stort press under heile pandemien, prega mellomoppgjeret i 2021. Dei fire store tariffområda måtte ta i bruk meklingsinstituttet. I staten enda det med eit resultat der dei fekk ei ramme på 2,7 prosent.

I KS, Oslo kommune og Spekter (område 12) blei det streik. Streikane vart stoppa av tvungen lønnsnemnd i KS og Oslo kommune, og av frivillig nemnd i Spekter-området. Alle oppgjera enda med om lag det same som ramma gitt av frontfaget. Vi vil halde fram å hevde at frontfagsramma skal vere ei norm – og ikkje eit tak for forhandlingar i offentleg sektor og andre tariffområde. Det skal vere rom for å gjere ekstratiltak der det er ønske om og behov for det.



Unio har vore sterkt engasjert i Sysselsettingsutvalet i 2020/21. I det arbeidet var det eit hovudmål å sikre sjukelønnsordninga på det same nivået som den er på i dag. Vi har også brukt mykje tid på å vidareutvikle IA-avtalen og på ei fornya arbeidsmiljøsatsing.

Høgare utdanning og forskning har også vore prega av koronapandemien. Unio har i ulike samanhengar peika på dei utfordringane dette har ført til for tilsette i universitet og høgskular, for forskarar og for studentar. Vi har peika på at kvalitet i høgare utdanning er avhengig av stabile og solide grunnfinansieringar i heile sektoren. Vi har også argumentert mot effektivitetskuttet i statlege verksemdar.

På det kompetansepolitiske feltet har Unio mellom anna vore aktive og markert vårt syn i Kompetansepolitisk råd og i Kompetansebehovsutvalet.

I det internasjonale arbeidet har vi i denne perioden jobba mest på nordiske og europeiske arenaer, i tillegg til ILO, men på grunn av pandemien har alle møteplassar vore digitale.

Å betre medlemmene sine lønns- og arbeidsvilkår, styrke utdanning og kunnskap, sikre og vidareutvikle velferdsstaten og å styrke påverknaden til fagrørsla er Unio sine hovudmål. Dette vil vi halde fram med å jobbe med også i åra som kjem.

Unio, desember 2021

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Ragnhild Lied'.

Ragnhild Lied, Unio-leiar

Melding for perioden 11. november 2020 til 12. oktober 2021

Unio

Unio har 13 medlemsforbund med totalt over 380 000 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 for hele 2020 var 3,35 prosent. For 2021 så langt er det 2,7 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 ni kvinner og åtte menn ansatt i sekretariatet.

Rammebudsjett for 2021 ble vedtatt på representantskapsmøtet 7. desember 2020. Budsjettet er på 41 414 503 kroner, eksklusive OU-midler.

Unios sekretariat

sekretariatssjef Jon Olav Bjergene
forhandlingssjef Klemet Rønning-Aaby
kommunikasjonssjef Hedvig Bjørgum
sjeføkonom Erik Orskaug
fagsjef/advokat Henrik Dahle
fagsjef Liz Anette Helgesen
spesialrådgiver Atle Gullestad (til 01.05.2021)
seniorrådgiver Eli-Karin Flagtvedt
seniorrådgiver Jan-Christian Kolstø (fra 01.01.2021)
seniorrådgiver Andrea Mandt (fra 01.03.2021)
seniorrådgiver Ina Smith-Meyer
seniorrådgiver Rolf Edvard Stangeland

seniorrådgiver Geir Lyngstad Strøm
internasjonal sekretær André Oktay Dahl (til 31.12.2020)
kommunikasjonsrådgiver Nora Sørensen
regnskapskonsulent Lise Agerup
regnskapskonsulent Kathrine Kollandsrud
administrasjonssekretær Reidun Wiersholm Karlsen
konsulent Rolf Kristensen

Styre og forhandlingsutvalg

Kongressen er Unios øverste organ. Det avholdes kongress én gang hvert tredje år, innen 15. desember, første gang i 2021.

Representantskapet er Unios øverste organ mellom kongressene. Det avholdes representantskap én gang i året, innen 15. desember, i årene der det ikke avholdes kongress.

Alle Unios medlemsorganisasjoner møter i samsvar med vedtektsfestet representasjon.

Styret er Unios utøvende organ, og velges for en periode på tre år. Styrets leder er heltidstillitsvalgt. Styret har 15 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, leder

Silje Naustvik, Norsk Sykepleierforbund, 1. nestleder

Kjetil Rekdal, Politiets Fellesforbund, 2. nestleder

Steffen Handal, Utdanningsforbundet

Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet

Hege Elisabeth Valås, Utdanningsforbundet

Lars Erik Wærstad, 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, fellesordningen (Det norske maskinistforbund)

Alfred Sørbø, fellesordningen (Akademikerforbundet)

Tove Holst Skyer, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)

Bent Ronny Mikalsen, Norsk Radiografforbund (observatør)

Martin Enstad, Presteforeningen (observatør)

Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet (observatør, permisjon fra 03.02.2021)

Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet (observatør fra 04.02.2021)

Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening (observatør)

Iril Myrvang Gjørsvang, Unio-studentene (observatør til 28.08.2021)

Sigrid Husøy Larsen, Unio-studentene (observatør fra 28.08.2021)

Unio kommune

Steffen Handal, Utdanningsforbundet, leder
Silje Naustvik, Norsk Sykepleierforbund, nestleder
Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet
Hege Elisabeth Valås, Utdanningsforbundet
Turid Buan Øfsti, Utdanningsforbundet
Inger Grødem Haraldsen, Utdanningsforbundet
Erik Løvstad, Utdanningsforbundet (til 31.08.2021)
Rasmus T. Gjestland, Utdanningsforbundet (til 26.05.2021)
Tone Rosvoll, Utdanningsforbundet (fra 01.09.2021)
Eyvind Martinsen, Utdanningsforbundet (fra 01.09.2021)
Osmund Skjeggstad, Utdanningsforbundet
Harald Jesnes, Norsk Sykepleierforbund (til 03.02.2021)
Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund (fra 04.02.2021)
Stian Bøe, Norsk Sykepleierforbund
Hedda Kirstine Mellingen, Norsk Sykepleierforbund
Lars Engebretsen, Norsk Fysioterapeutforbund (til 5. januar 2021)
Kristin Moen Tollefsen, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 6. januar 2021)
Lene Ståhl, Forskerforbundet
Alfred Sørbrø, fellesordningen (Akademikerforbundet)
Tove Holst Skyer, fellesordningen (Norsk Ergoterapeutforbund)
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund (observatør)
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet (observatør til 03.02.2021)
Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet (observatør fra 04.02.2021)
Ole André Gjerde, Norsk Radiografforbund (observatør, ikke møtende)
Per Hostad, Presteforeningen (observatør, ikke møtende)

Unio stat

Guro Elisabeth Lind, Forskerforbundet, leder
Sigve Bolstad, Politiets Fellesforbund, nestleder
Kristin Dæhli, Forskerforbundet
Jorunn Solgaard, Forskerforbundet
Andreas Christensen, Forskerforbundet
Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund
Roar Fosse, Politiets Fellesforbund
Vegar Monsvoll, Politiets Fellesforbund
Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet
Bjørge Sundøy, Utdanningsforbundet (til 01.08.2021)
Gun Hafsaas, Utdanningsforbundet (fra 01.08.2021)

Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund
Truls O. Bjørhei, Norsk Fysioterapeutforbund (til 26.03.2021)
Susanne Gallala, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 26.03.2021)
Mizanur Rahaman, fellesordningen (Akademikerforbundet)
Hege Munthe, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Kristian Mollestad, Presteforeningen (observatør)
Marianne Thorsen, Skatterevisorenes Forening (observatør)
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør til 28.05.2021)
Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet (observatør fra 28.05.2021)

Unio Spekter

Lill Sverresdatter Larsen, Norsk Sykepleierforbund, leder
Bent Ronny Mikalsen, Norsk Radiografforbund, nestleder
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund
Harald Jesnes, Norsk Sykepleierforbund (til 01.03.2021)
Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund (fra 01.03.2021)
Lars Petter Eriksen, Norsk Sykepleierforbund
Oskar Nilssen, Norsk Sykepleierforbund
Eirik Rikardsen, Norsk Sykepleierforbund (fra 01.03.2021)
Kirsten Hagen, Norsk Sykepleierforbund
Gerty Lund, Norsk Fysioterapeutforbund
Stine Malerød, Norsk Fysioterapeutforbund
Björg Ratvik, Utdanningsforbundet
Vegard Thorbjørnsen, Forskerforbundet
Hege Munthe, fellesordningen (Norsk Ergoterapeutforbund)
Eystein Madland Hagesæther, Akademikerforbundet (observatør)
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund (observatør)
Hege Bergravf Johnsen, Bibliotekarforbundet (observatør)
Ole André Gjerde, Norsk Radiografforbund (observatør)
Kristian Mollestad, Presteforeningen (observatør)

Unio Oslo kommune

Aina Skjefstad Andersen, Utdanningsforbundet, leder
Bård Eirik Ruud, Norsk Sykepleierforbund, nestleder
Therese Thyness Fagerhaug, Utdanningsforbundet
Stine Sund, Utdanningsforbundet
Jorunn Folkvord, Utdanningsforbundet
Tormod Korpås, Utdanningsforbundet

Ida Næss Hjetland, Utdanningsforbundet
Ellinor Gilberg, Utdanningsforbundet
Atle Thorstensen, Norsk Sykepleierforbund
Kjell Magne Mørk, Norsk Sykepleierforbund
Henrietta Richter, Norsk Fysioterapeutforbund
Stine Nordgren Johannessen, Forskerforbundet (til 01.09.2021)
Lene Ståhl, Forskerforbundet (fra 01.09.2021)
Sverre Dahle, fellesordningen (Akademikerforbundet)
Berit Førli, fellesordningen (Norsk Ergoterapeutforbund)
Svein Roger Mandal, Det norske maskinistforbund (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
Stine Malerød, Norsk Fysioterapeutforbund
Per Hostad, fellesordningen (Presteforeningen)
Martin Ølander, Akademikerforbundet (observatør)
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Ole André Gjerde, Norsk Radiografforbund (observatør)
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør)
Angelina Christiansen, Utdanningsforbundet (observatør til 09.06.2021)
Andreas Melberg, Utdanningsforbundet (observatør fra 09.06.2021)

Unio KA

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

Unios kommunikasjonsarbeid

Vurdering

Unio har gjennomført to tariffoppgjør med fire streiker i meldingsperioden. Konfliktene førte til ekstra kommunikasjonsbehov. På grunn koronapandemien gjennomførte Unio for første gang digitalt drevne streiker.

Unios leder og forhandlingslederne gikk tidlig ut med budskap om problemet med praktiseringen av ramma i frontfaget, deretter krav om reallønnsvekst og et lønnsoppgjør som sikrer å beholde og rekruttere grupper som gir nødvendige tjenester til befolkningen. Kampanjen [«De Uunnværlige»](#) bygget samhold og skapte stolthet.

Det ble brudd i de fire største tariffområdene, og streik i tre. Unios og forbundenes kommunikasjonsavdelinger har dratt sammen, som et lag. Samarbeidet i, og mellom, mediesenteret Unio-desken og budskapsgruppa fungerte, til tross for at medarbeidere har sittet på hver sin tue, også i forhold til sentrale Unio-politikerne. Tillitsvalgte og medlemmer omfavnet budskapet og gjorde det til sitt. Fellesskapet i Unio-familien er styrket gjennom årets oppgjør.

Vi lyktes med planen for å nå gjennom og få støtte til budskapet, via presse og digitale flater. Det viser evalueringen gjort av Unio-desken, budskapsgruppa og forbundene. Den viser også at en del medarbeidere var under et for stort arbeidspress på Unio-desken.

Streikene i kommunene og i Spekter ga oss en utfordring i at enkelte grupper ble mer sett enn andre, blant våre forbund. Det gjelder også utforming av budskap. Å få frem alle grupper i konflikt ble prioritert av Unio-desken, og er viktig å huske på ved neste korsvei.

Unios plattformer for kommunikasjon har blitt større. Vi kjøpte inn nødvendige, eksterne tjenester i ganske stort omfang, blant annet til ulike kampanjer. Det er generelt sett viktig at Unio og forbundene koordinerer kampanjer.

Til tross for det store omfanget av konfliktene, var det lite negativ kritikk fra tillitsvalgte, medlemmer og publikum, inkludert pressen. Solid budskap, som ble forstått gjennom tariffoppgjørene, kan forklare det. Evalueringen gjort senest 28. september med alle kommunikasjonsavdelingene i forbundene peker på mer politisk påvirkning av beslutningstakere som prioritet nummer én.

Hovedoppgjøret høsten 2020

Det ble forhandlingsbrudd og mekling for Unios områder. Alle ledd i kommunikasjonsstaben var derfor i beredskap for nødvendige konfliktforberedelser. Medietreningen på høsten varte inn i denne meldingsperioden. Det ble iverksatt ekstra medietrening for Unio KA og for privatansatte i barnehager.

Første digitalt drevne streik i Unio

Det ble konflikt i Unio KA 12. desember 2020. Streiken varte frem til 11. januar 2021. Det ble lagt et løp for å ta initiativet i streiken på nett med en gang ved et brudd, i tett samarbeid mellom kommunikasjon og politisk ledelse i Unio KA. «Streik for kyrkja si framtid / Streik for kirkens framtid» var kort-budskapet i streiken. Det ble laget grafisk materiell, plakater, bakgrunner til skjerm og profilbilderammer til bruk på sosiale medier. Kirkestreiken ble preget av at fagforeningene på tvers av organisasjoner hadde felles budskap, felles visuell profil, felles markeringer og enkelte felles uttalelser. Bilder og video var to nøkkelfaktorer for å nå ut med budskapet. En SoMe-gruppe, i regi av Presteforeningen, lagde to kampanjer: [#bliminkollega](#) og [#blirvikirkensb-lag?](#) Oppsummeringen viste at en kunne hatt flere folk på sosiale medier, flere bilder og videoer, samt flere gode historier å vise frem, kanskje tidligere i forhandlings-/ konfliktløpet, enn tilfellet var.

Mellomoppgjør 2021

De ytre rammene for vårens tariffkommunikasjon: Vi startet mye tidligere med lønnsoppgjøret enn vi har gjort før. Vi utarbeidet en samlende kampanje. Budskapsgruppa jobbet frem budskap mye tidligere. Vi rigget en virtuell streikeorganisasjon og vi satset på nett.

Tidligere start enn vanlig

I forkant av TBU-tallene, som kom 15. februar 2021, ble det besluttet at Unio skulle ut i pressen på et tidlig tidspunkt. «[Nye lønnstall provoserer](#)» var saken i NRK på nett og Dagsnytt 18 samme dag. Budskapet som ble lansert da har Unios ulike forhandlingsledere holdt fast ved: Frontfaget må praktiseres mer fleksibelt, ellers går det ut over velferdstjenestene vi alle er avhengige av. [Unios leder frontet kravet om reallønnsvekst.](#)

De uunnværlige i Unio

Kampanjen «[De uunnværlige](#)», lansert 12. mai, ble laget fordi Unio trengte et innhold til sosiale medier som ville øke folks anerkjennelse av arbeidet utdanningsgruppene våre utfører. Teksten som fulgte de første postene var «Har du tenkt på hvor avhengige vi er av dyktige, offentlige ansatte som lærere, politi, sykepleiere og forskere – for dine barn, din trygghet, helse og fremtid? Disse yrkene er uunnværlige, men vi sliter med å skaffe kvalifiserte folk til flere av dem. Derfor må lønna opp!»

Kampanjen var ment å etterlate et inntrykk av at Unios medlemmer er uunnværlige i folks liv, og at verdien de har ikke gjenspeiles i lønn. Den skulle også bidra til å skape en stolthet hos de berørte yrkesgruppene. Hvert forbund fikk etter hvert sin egen avatar, utformet i nært samarbeid med det enkelte forbund og byrået Dinamo. Kampanjen, lansert før streikene begynte, ble omfavnet av medlemmene og hyppig brukt i sosiale medier. Den fungerte både samlende og motiverende, og begrepet «De uunnværlige» stod seg godt.

Bruk av sosiale medier i tariffsammenheng dreier seg kort sagt om å utløse engasjement. Vi ville at medlemmer og tillitsvalgte skulle bli engasjerte, for derigjennom å bli mobilisert til handling: å fremme våre budskap og få spredt dem til mange.

Konfliktforberedelser

Medietrening ble iverksatt og fungerte bra. De som på medietreningen virket både stotrende og usikre, leverte likevel veldig bra på kamera da streik var et faktum.

Unio og Presteforeningen lagde en presentasjon av erfaringene fra kirkestreiken på nett. Presentasjonen ble gjennomgått med forbundenes informasjonsavdelinger, som et ledd i forberedelse til mulig konflikt våren 2021.

Unio etablerte en samarbeids- og publiseringsplattform basert på Teams for meklings- og konfliktarbeidet internt for Unio-forbundene. Forbundenes kommunikasjonsavdelinger fikk tilgang til alle nødvendige sider på nett for kommunikasjon, produksjon og teknisk support. Vi bestilte inn grafisk materiale til bruk på nett.

Vi hadde før, under og etter tariffoppgjørene et stort antall eksterne bidragsytere: Gambit H+K på budskapsrådgivning, Dinamo på utarbeiding og promotering av kampanjen «De uunnværlige» i sosiale medier (SoMe), samt til medierådgivning budskap. Videre leide vi inn Digital opptur til rådgivning, sponing og moderering på SoMe, Cue AS til sending av streikemøter, sendt fra Unios lokaler, og filmfotograf på fysisk streikemarkering til bruk på SoMe, Spoon Agency jobbet med redigering av innslag og sendinger av «TV på nett»-streikemarkeringer, og Erik Aasheim i Primus Productions bidro, vi hadde Nucleus til medietrening og Strøk design på utarbeiding av grafisk streikemateriell.

Budskap ut på nett

Den digitale satsingen hadde noen elementer som gikk igjen fra kirkestreiken. Vi sendte ut informasjon til lokale konfliktberedskapsutvalg, for å klargjøre dem for å bidra inn digitalt.

Det var viktig å holde budskapet på et overordnet nivå med den store samfunnsutfordringen det er å beholde og rekruttere utdannet og kompetent arbeidskraft. Det var lite kritikk og negative kommentarer mot oss, til tross for de omfattende konfliktene. Det kan delvis skyldes at budskapet var tydelig, ble forstått og akseptert i en stor utstrekning.

Vi sponset innlegg fra Unio på Facebook, Instagram og Twitter. Vi satte opp, promoterte og modererte direktesendinger, også med hjelp av ekstern hjelp. Datoer på livesendingene på FB, som var store produksjoner, var: 27. mai, 3. juni, 9. juni og 17. juni. De hadde som mål å få ut budskap og gi streikeledere

mulighet til å nå direkte ut til tillitsvalgte og medlemmene. Sendingen i tariffområdet Unio KS på Facebook hadde størst interesse, det var også det største området. Den har hatt 24 000 visninger, 673 kommentarer, 2200 likes og nådde frem til 34 000 personer.

Evalueringer i budskapsgruppa og felles med kommunikasjonsavdelingene viser at vi lyktes i dette:

- Å gå ut tidlig i forbindelse med TBU-tallene ga oss en mulighet til å komme hurtig på banen med våre budskap. De overordnede budskapene har holdt seg hele veien.
- I konflikt etterspurte vi ofte innhold fra lokale ledd, og mange gode bidrag kom inn. De ble delt i ulike flater. Det er viktig både for å vise streikevilje, og som intern oppmuntring.
- Livesendingene var viktige for våre politikere, tillitsvalgte og medlemmer, særlig i starten.
- Unio og forbundene har god og variert kompetanse, og deltakerne hadde høyt engasjement og gjorde en stor innsats på Unio-desken og i budskapsgruppa.
- Forhåndsproduserte ideer og materiell sikret variasjon i budskap som ble delt. Bilder, grafikk og video er nødvendig i en digitalt drevet streik.

Helt nye måter å jobbe på gir muligheter for forbedringer neste gang. Oppsummert må vi:

- Få frem enda bedre det som står på spill for folk, hva det betyr for samfunnet.
- Gjøre politikere i Storting, regjering og i styrene til arbeidsgiverne ansvarlige.
- Tidligere ut å definere situasjonen, også om lønnsnemnd, streikerett, frontfaget og et reelt trepartssamarbeid. Vi må forklare dynamikken i strukturene bedre.
- Lære opp flere journalister, og få mer fakta og statistikk som viser at medlemmenes tjenester er avgjørende for samfunnet og for publikum.
- Starte enda tidligere i forhandlingsløpet med en digital Unio-desk.
- Være flere medarbeidere på Unio-desken for å lykkes digitalt, arbeidsbelastningen var til dels for høy.
- Bli enda bedre til å sikre tett, løpende dialog mellom budskapsgruppe og vaksjef Unio-desken.

En større kommunikasjonsplattform

Arbeidet som er gjort for å nå ut på digitale flater, i tillegg til tradisjonelt innsalgsarbeid mot pressen og arbeid med egne sider, har gjort Unios rekkevidde for å nå tillitsvalgte, medlemmer og publikum, interessenter og presse større – også utenom tariff, mekling og konflikt.

Redaksjonelt gjennomslag

For meldingsperioden som helhet hadde Unio 5036 redaksjonelle oppslag (opp 316 prosent), med et potensielt* publikum på 534 millioner personer. (*Potensielt publikum er et estimat av hvor mange lesere/lyttere/seere en redaksjonell kilde har, hvor Unio er nevnt.)

Til sammenlikning hadde Akademikerne 1859 oppslag, YS 2596 oppslag og Fagforbundet 7727 oppslag. KS hadde 12 345 oppslag, men lav gjennomsnittlig synlighet*, bare 40 prosent.

(*Synlighetsscore er et måltall for synlighet eller fremtredenheten for en merkevare i en artikkel. Målet indikerer nivået av gjenkjennelighet, og derved sannsynligheten for at artikkelen ble lest og husket.)

Unio har en gjennomsnittlig synlighet på 54 prosent i pressens oppslag i hele meldingsperioden, litt høyere under tariffoppgjør. Endringen på pluss 14 prosent er gjennomsnittlig synlighet per artikkel i perioden, sammenliknet med forrige meldingsperiode i Unio.

Tre av fire Unio-oppslag i perioden var i annet kvartal 2021, da oppgjør, konflikt og streikene var tema. Det har vært 95 saker på NRK i perioden 15. februar til 30. juni og 54 i VG, som er landets største medieplattformer av tradisjonell presse.

I meldingsperioden før, året 2019–20, var tallene for Unio 1454 redaksjonelle oppslag i året. Sammenliknet med forrige år det var mellomoppgjør, i 2019, økte antall Unio-oppslag med 250 prosent denne meldingsperioden.

[Unio-lederen skriver fast i Dagens Perspektiv \(DP\)](#) – om utdanningsdebatt, arbeidstid, koronakrise, helseberedskap og offentlig sektor. Der når vi mange av våre interessenter og beslutningstakere, og får frem Unios faglige stemme via Unio-lederen.

Den redaksjonelle mediedekningen av Unio har skapt 267 128 interaksjoner* på Facebook. (*Dette er summen av likes, kommentarer og delinger gitt til offentlige facebookposter hvor lenken til en redaksjonell nettartikkel som nevner Unio er inkludert.)

Større på sosiale medier

Unio har tre sosiale medier, med 14 883 følgere på Facebook (opp 62 prosent fra året før). 3768 på Twitter (opp 13 prosent fra året før) og 1885 på Instagram (opp 376 prosent fra 2019, ikke målt i 2020).

69 prosent av befolkningen bruker daglig Facebook, mens 39 prosent bruker Instagram hver dag. 11 prosent bruker Twitter daglig. (Kilde: Ipsos)

Kampanjer i sosiale medier

Kampanjene på sosiale medier under streikene mellom 25. mai og 21. juni, mest på Facebook, ble optimalisert mot å nå ut til flest mulig mennesker og få flest mulig visninger til lavest mulig kostnad. Totalt 1 155 000 annonsevisninger ble resultatet av betalt spredning av innholdet til Unio, og vi fikk 463 481 reaksjoner på innholdet på Facebook.

Kampanjen under streikene på Twitter nådde ut til 95 500 unike brukere fra 25. mai til 21. juni. Totalt hadde vi 528 000 visninger og økte antall følgere med ti prosent. Profilrammer med støtte til Unio og grafiske plakater med tydelig budskap engasjerer medlemmene mest.

Dobbelt så mange visninger på unio.no

Unios hjemmesider – www.unio.no – har mer enn doblet antall sidevisninger, sammenliknet med meldingsperioden før, til over 1,4 millioner sidevisninger fra 11. november 2020 til 24. september 2021. Ulike tariffsaker er på topp, som vanlig, sammen med medlemsfordeler.

Vi publiserte [130 tariffsaker på egne sider](#) i perioden, og mange saker gikk også som pressemeldinger. I tillegg kommer replikker. Unio har videreutviklet sidene for lønnsoppgjør i perioden, for både tillitsvalgte, medlemmer og publikum.

(Kilder for tall: Retriever/Insights/Monitor/Google/Digital Opptur, Facebook, Twitter, Instagram og Unio.)

Unio Podkast

Vi ønsker å satse på flere, korte og aktuelle [podkaster](#). Det ble laget tre nye podkaster i perioden: «Frontfaget har talt – hva nå, Unio?», «Lønnsoppgjøret 2021 – hva nå?» og «Derfor er det ikke lik lønn mellom kvinner og menn».

Video

Unio fortsetter å lage små videosnutter vi publiserer på sosiale medier, til Unio-konferanse-appen og til merkedager som 1. mai. Unio publiserer videoer i politiske og kommersielle kampanjer, som Pride, Likelønnsdagen og Handle Hvitt, medlemsfordeler og tariff.

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 medbestemmelse.

Unio-konferansen 2020

Unio-konferansen 2020 ble avlyst, etter at vi hadde planlagt henholdsvis en hel konferanse og, etter som smittevern skapte nye utfordringer, en mindre konferanse i koronapandemien. Statsministeren holdt en noe nedkortet tale til representantskapet på video.

Arendalsuka

Arendalsuka 16.–20. august ble preget av behov for smittevern, også på Unios og forbundenes debatter. Unio-kafeen hadde flere arrangementer: Minglekveld for forbundsfolk, Unios tillitsvalgtundersøkelse og debatt om [rapporten fra Unios koronautvalg for beredskap og krisehåndtering, «Forberedt eller omstillingsdyktig?»](#). Politiets Fellesforbund hadde debatt om fremtidas politi og Norsk Fysioterapeutforbund diskuterte fysioterapeuters rolle i et folkehelseperspektiv. Norsk Sykepleierforbund arrangerte flere debatter, om sårbarhet, samhandling og selvmordsforebygging, sykepleiermangelen og økonomiske virkemidler og erfaringsseminar om fag, profesjon og politikk.

Som en følge av tariff-våren 2021, ville vi satse mer på å følge opp temaene på årets Arendalsuka. Det resulterte i fire nye debatter med Unios ledere. Alle debattene handlet om å rekruttere og beholde ansatte, og strukturene rundt. Her er [alle debattene vi strømmet på nett fra Arendal](#).

Medlemsfordeler

[Fordelsavtalen med Nordea Direct rundet 10 milliarder i utlån sommeren 2021](#) og er et uttrykk for at medlemmene ønsker slike fordelsprogrammer. Avtalen ble signert 10. mars 2020 og lansert en drøy måned senere, 22. april. Bankavtalen er såpass god at Unio også trekkes frem i pressesaker om personlig økonomi, som også når yngre lesere. Et nylig eksempel er i Dagens Næringsliv 22.09.21: «Du trodde du skulle bruke penger på ferie og fest, kanskje?». Vi ønsker å bli oppfattet som å ha moderne medlemsfordeler. I januar lanserte Unio en elbil-avtale og i april en avtale for hjemmeladere til elbil.

Publikasjoner

Følgende trykte publikasjoner er produsert i perioden:

- [Unios melding for perioden 13.11.2019–10.11.2020](#)
- Kontaktinformasjon for styre, forhandlingsutvalg, sekretariat og medlemsforbund fra 2021
- [Forberedt eller omstillingsdyktig? Rapport fra Unios koronautvalg for beredskap og krisehåndtering \(august 2021\)](#)

Unios notatserie

- [9/2020: Unios innspill til regjeringen Solberg i forkant av 2022-budsjettet](#)
- [1/2021: Før tariffoppgjørene 2021](#)
- [2/2021: Unios kommentarer til regjeringens forslag til Revidert budsjett 2021 og Kommuneproposisjonen 2022](#)
- [3/2020: Tryggedrøftingene 2021](#)
- [4/2020: Før statsbudsjettet 2022 \(og stortingsvalget 2021\)](#)

«Unio skal arbeide for å videreutvikle organisasjonen, styrke fellesskapet og øke synligheten. En sterk og synlig hovedorganisasjon bidrar til gjennomslag på alle nivåer.» (Strategisk plan 2019–21)

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

Styret i Unio vedtok i juni 2019 en [strategisk plan for det politiske arbeidet i Unio for perioden 2019–2021](#). Planen har vært førende for våre prioriteringer innenfor arbeidslivspolitikken i 2020/21. Imidlertid har koronapandemien satt sterkt preg på utfordringsbildet, og Unios prioriteringer har vært preget av de løpende utfordringer som har oppstått underveis i pandemien.

Koronapandemien har preget landets arbeidsliv sterkt i 2020 og 2021, helt frem til skrivende stund. Unios grupper har for de langt flestes vedkommende unngått permitteringer og oppsigelser i perioden. Pandemien har medført betydelige endringer i måten å jobbe på av hensyn til smittevern, og behovet for å holde hjulene i gang. Styret i Unios koronautvalg for beredskap og krisehåndtering avga rapport i august 2021, og denne ble presentert av nestleder Silje Naustvik under Arendalsuka. Landet var ikke beredt på en pandemi, til tross for at nettopp det sto øverst i den nasjonale trusselvurderingen. Det til tross, har profesjonene i Unio vist ekstrem omstillingsevne, blant annet på bekostning av HMS og arbeidstider. Dette viser også Unios tillitsvalgtundersøkelse, laget av Fafo. [Koronautvalgets rapport](#) inneholder mange nyttige erfaringer fra pandemien.

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 viktige funksjoner i samfunnet kunne opprettholdes i krisens ulike faser. Unios medlemmer har spilt en helt avgjørende rolle under krisen, blant annet innenfor områdene helse, skole, barnehage, forskning og grensekontroll.

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 utover i 2021.

I tillegg til arbeidslivrelaterte utfordringer under pandemien, har vi i 2020/21 prioritert 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 arbeidsmiljø-satsning. Framtidig organisering av arbeidslivet, medbestemmelse, styrket varslervern, pensjon og kampen mot arbeidslivskriminalitet er andre viktige områder hvor vi har bidratt aktivt.

På samme tid har den nasjonale og internasjonale økonomien preget lønnsoppgjørene i betydelig grad, og oppgjørenes gjennomføring ble utsatt og gjennomført på høsten i 2020. Både oppgjørene i 2020 og 2021 har blitt sterkt preget av de økonomiske utsiktene. Oppgjøret i KS-området endte med nei i uravstemning i KS fra både Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund, og for Utdanningsforbundet også i Oslo kommune, med meklingsresultater som ga forhåpninger for 2021-oppgjøret. 2020 ble avsluttet med konflikt med Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon (KA). Og 2021 ble startet med løsning i dette oppgjøret etter en streik i stor grad gjennomført digitalt.

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 både 2020 og 2021. Som følge av pandemien og smitteverntiltak i denne forbindelse, har økonomien i Norge og verden blitt sterkt påvirket. Da statistikken for TBU i 2021 forelå, endte industrien på 2,2 prosent, og varehandel og finans langt over dette. Underestimeringen av frontfaget, andre tariffområder og lav uttelling i alle offentlige områder, preget sterkt 2021-oppgjøret. En berettiget antagelse om at 2,7 prosent som estimert ramme for frontfaget i 2021 ble for lavt, preget oppgjøret. Prisveksten ble anslått til 2,8 prosent TBU i mars 2021, og i skrivende stund ligger SSB sitt anslag på 3,3 prosent.

Det ble streik i KS, Oslo kommune og Spekter Helse, uten uttelling for våre grupper i henholdsvis to rikslønnsnemnder og en frivillig nemnd i Spekter Helse. Det er en utbredt misnøye med uttellingen for utdanningsgruppene i offentlig sektor, og frontfagsmodellens konsekvenser slik modellen er anvendt – spesielt i 2020 og 2021 – må vurderes.

Dersom frontfaget viser seg underestimert også i 2021, og hovedoppgjøret i 2022 ikke innebærer et taktskifte i positiv retning for Unios medlemsgrupper, vil oppslutningen om dagens modell bli tilnærmet umulig å argumentere for.

Hovedavtalene i KS og Spekter skal revideres før kommende årsskifte, og forberedelser er i gang i skrivende stund. Forhandlingene om en ny hovedavtale i staten er nok en gang utsatt, og dagens avtale videreføres ut 2022.



“

– Vi er skuffet over at staten ikke gjør mer for å sette pris på sine ansatte, men har etter en nøye vurdering valgt å ikke gå til streik.

Unio stats forhandlingsleder, Guro Lind, etter at partene kom til enighet 27. mai, 17 timer på overtid av meklingsfristen.

Unio stat

Vurdering

Unio er skuffet over at forhandlingsresultatet i årets mellomoppgjør ikke innebar å benytte fleksibiliteten i frontfaget. Resultatet vil ikke sikre alle ansatte i staten en reallønnsvekst. Unio er fornøyd med å få justert glidningstallet ned. Når Unio likevel valgte å akseptere statens siste tilbud, er det blant annet fordi det ble vurdert som vanskelig å hente ut et bedre resultat for Unios medlemmer gjennom en streik.

Mellomoppgjøret 2021

Mandag 26. april møttes partene i Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) for å utveksle krav til mellomoppgjøret i staten.

Det ble brudd i forhandlingene 29. april. Årsaken til bruddet var at statens siste tilbud ikke hadde en god nok økonomisk ramme. I tillegg ville statens beregning av lønnsglidning og overheng betydd et enda svakere resultat totalt sett.

Onsdag 5. mai samlet riksmekleren partene i staten til mekling. Meklingsinnspurten startet onsdag 26. mai, med meklingsfrist midnatt 27. mai. 17 timer på overtid av meklingsfristen ble meklingen avsluttet med enighet om et forslag fra riksmekleren som alle parter godtok.

Unios forhandlingsutvalg deltok delvis digitalt og fysisk i forhandlinger og mekling grunnet smittevern.

Unios krav

- Utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig. Unio krever at den disponible rammen gis som et prosentvis tillegg på A-tabellen til alle.
- En klar reallønnsvekst og at etterslepet fra fjorårets oppgjør tas igjen.
- På bakgrunn av kunstig høy lønnsvekst i Forsvaret, vil Unio legge til grunn en gliding på 0,2 prosent i mellomoppgjøret 2021. Dette er det samme som glidningen var i 2017 og 2018.

Resultat 2021

Den økonomiske rammen for oppgjøret er på i overkant av 2,7 prosent lønnsvekst. Glidningen ble beregnet til 0,3 prosent. Halvparten ble gitt som et sentralt tillegg, og halvparten ble fordelt lokalt.

- **Hovedlønnstabellen per 1. mai**
Et generelt tillegg på 1,4 prosent ble gitt som en blanding av kronetillegg og prosentvise tillegg. Deler av fordelingen av tilleggene har en lavtlønns- og likelønnsprofil.
- **Avsetning til lokale forhandlinger per 1. juli**
Det ble satt av 1,8 prosent til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli 2021. Det er ikke lagt andre føringer for disse forhandlingene enn de som finnes i HTA. Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2021.

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.

Partene i det statlige tariffområdet har over tid jobbet med å kartlegge utfordringer og uenigheter knyttet til dagens reiseavtaler i staten. Dette partssammensatte arbeidet har resultert i en rapport som vil legges til grunn i det videre arbeidet. Avtalene ble på nytt prolongert ut 2021 for å gi partene tid til å få på plass gode løsninger tilpasset dagens behov.

For å sikre fleksibilitet og avlaste kollektivtransporten i rushtiden under covid-19 pandemien, har kjernetiden i staten vært satt ut av kraft i meldingsperioden. Suspensjon av kjernetid er forlenget ut 2021. Avregningsperioden var også stanset frem til 31. august, for at ikke ansatte skal få slettet plusstid på fleksikontoen etter denne krevende perioden.

Våren 2020 ga partene forskningsstiftelsen Fafo i oppdrag å evaluere dagens hovedavtale. [Rapporten fra Fafo ble presentert i november 2020.](#)

Partene ble enige om å igjen utsette forhandlinger om revisjon av hovedavtalen i staten til september 2021, for å kunne møte fysisk til forhandling. 27. september ble hovedavtalen besluttet videreført til og med

desember 2022 da LO Stat ikke ønsket å forhandle. Hovedavtaleforhandlingene er konsensusbasert, noe som innebærer at samtlige av partene må være enige for at det skal gjennomføres endringer. Det ble i protokollen enighet om en forpliktende prosess frem mot reforhandlingen i desember 2022. Unio benyttet anledningen til å understreke viktigheten av etterlevelse.

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.

Med bakgrunn i HTA 5.3.2 B, ble 25 millioner tariffavsatte midler fordelt av en partssammensatt gruppe til ulike prosjekter i virksomhetene etter søknad.

[Statens lønnsutvalg](#) oppnevnes for tre år av gangen. Oppnevning for perioden skjedde i august og utvalget har siden da behandlet seks saker.



“

– Vi står i en situasjon med kritisk sykepleier- og lærermangel. Men KS erkjenner ikke engang problemet, og er milevis fra å bidra til å løse det. Dette er et alvorlig problem.

Unio kommunes forhandlingsleder, Steffen Handal, da Rikslønnsnemndas kjennelse kom 21. september.

Unio kommune

Vurdering

Mellomoppgjøret hadde i seg problemstillinger fra de to foregående oppgjørene, og forventningene var store. Samtidig var det liten forhandlingsvilje hos motparten til å komme Unio i møte. At mellomoppgjøret endte i streik i denne situasjonen var sånn sett ikke overraskende. Etter at Rikslønnsnemnda kom til sin slutning, er utfordringene for Unios grupper i KS-området like store som før mellomoppgjøret.

Forbundsvisse meklinger i hovedtariffoppgjøret 2020

Meldingsperioden startet med meklinger etter nei i uravstemninger i Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund. Utdanningsforbundet og KS kom til enighet i mekling 10. desember 2020. Norsk Sykepleierforbund og KS kom til enighet i mekling 7. januar 2021. I tillegg til at resultatet fra tariffrevisjonen 2020 for de resterende forbundene ble gjort gjeldende for begge forbund, ble det enighet om flere protokolltilførsler mellom henholdsvis Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund og KS.

Mellomoppgjøret 2021

Mellomoppgjøret startet med åpningsmøte 21. april og ble avsluttet med brudd i alle forhandlingssammenslutninger 30. april. Unios fysisk tilstedeværende delegasjon under forhandlingene var på fem personer, mens resten av forhandlingsutvalget deltok digitalt.

Mekling ble gjennomført 5., 25., 26. og 27. mai. Unios fysisk tilstedeværende delegasjon under meklingen

var på sju personer, mens resten av forhandlingsutvalget deltok digitalt. Meklingen endte med brudd mellom Unio og KS 27. mai, og Unio gikk til streik i KS-området. De tre andre forhandlingssammenslutningene godtok meklerens skisse.

Unios krav

Unio krevde en ramme som kompenserte for etterslepet fra 2020 og at stillingene i gruppe 2 og ledere skulle bli prioritert med høyere sentrale tillegg som skulle gi klar reallønnsvekst. Unio viste også til lovnader i form av protokoller fra mekling i 2019 og forbundsvise meklinger i 2020.

Streik

Unio tok ut 7390 medlemmer i streik fra 27. mai i 22 kommuner og fylkeskommuner (fordelt på 13 uttaksområder). Fra 2. juni gikk ytterligere 13 370 medlemmer ut i streik. Opptrappingen gjaldt i de samme uttaksområdene som fase 1 pluss ytterligere tre kommuner (til sammen 16 uttaksområder).

Streiken ble avsluttet da regjeringen grep inn med varsel om tvungen lønnsnemnd fredag 4. juni. Streiken hadde på dette tidspunktet vart i ni dager. Tvungen lønnsnemnd ble utløst på grunn av brannfare ved energigjenvinningsanlegget Frevar i Fredrikstad, og streiken ble stanset. Det til tross for at Unio hadde opphevet avslag på en dispensasjonssøknad og gitt beskjed om at alle framtidige dispensasjonssøknader ved anlegget ville innvilges.

Behandling i Rikslønnsnemnda

Mellomoppgjøret ble behandlet i Rikslønnsnemnda 16. september 2021. [I kjennelsen fra Rikslønnsnemnda](#) tapte Unio på alle punkter. KS vant frem med meklerens skisse med endret virkningsdato for Unios grupper, til 4. juni 2021. Også medlemmer omfattet av kapittel 3.4 og kapittel 5-forhandlinger fikk endret virkningsdato til 4. juni 2021, og det blir ikke foretatt omregning og etterbetaling av overtidstillegg mv. for arbeid utført i tida før Rikslønnsnemndas kjennelse forelå.

Unio har varslet at saken vil tas til Arbeidsretten.

Resultat

Resultatet Unio gikk til streik på grunn av hadde en ramme på 2,82 prosent og ingen prioritering av gruppe 2. Etter tvungen lønnsnemnd ble ramma til Unios grupper på grunn av forskjøvet virkningsdato beregnet til å være 2,7 prosent.

Sentrale generelle særavtaler

De sentrale generelle særavtalene i KS-området ble reforhandlet i desember 2020. SGS 1001 Reiseregulativet, SGS 1010 Følge av pasient/klient/bruker/elev og SGS 1030 Avlastere ble videreført med økning i de økonomiske satsene. SGS 1002 Arbeidstøy og SGS 1020 OU-avtalen ble prolongert.

Samfunnsbedriftene – hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter

Mellomoppgjøret for medlemmer omfattet av hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter i Samfunnsbedriftene foregikk 1. juni 2021. Unios forhandlingsdelegasjon kom til enighet med Samfunnsbedriftene i en ramme på 2,82 prosent med en profil som sikret medlemmene i Unios forbund reallønnsvekst.



“

– Oslo kommune tar ikke innover seg hvor alvorlig situasjonen er med å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte, spesielt i helsetjenesten og i skolen.

Unio Oslo kommunes forhandlingsleder, Aina Skjefstad Andersen, da Rikslønnsnemndas kjennelse kom 29. september.

Unio Oslo kommune

Vurdering

Oslo kommune har særskilte rekrutteringsutfordringer, spesielt når det gjelder lærere og sykepleiere, noe som gjør at kommunens innbyggere ikke får de velferdstjenestene de kan forvente. Resultatet i årets mellomoppgjør bidrar ikke til å nå de mål Unio hadde før dette oppgjøret.

Streikeviljen var stor, og Unio vurderer at det var god tilslutning til, og forståelse for, streiken i opinionen. Bekymring for fare for liv og helse i hjemmetjenesten i Nordre Aker var bakgrunnen for at regjeringen varslet tvungen lønnsnemnd. Unio vurderte det slik at bemanningen her var på samme nivå som i helger og ferier. Ut fra dette kan man vurdere hvor reell streikeretten er.

[Rikslønnsnemndas kjennelse](#) bidrar til at utfordringene for Unios grupper i Oslo kommune er like store som før mellomoppgjøret.

Mellomoppgjøret 2021

Lønnsoppgjøret 2021 i Oslo kommune startet 23. april. Forhandlingene førte ikke frem og oppgjøret gikk til mekling. Meklingen ble gjennomført 25. og 26. mai. Unio forkastet meklerens forslag og iverksatte streik fra 27. mai. De andre forhandlingssammenslutningene aksepterte meklerens forslag.

Unio hadde omtrent 1900 medlemmer ute i streik. Konflikten varte til 7. juni, hvor regjeringen ved arbeids- og sosialministeren varslet at den ville stanse streiken ved tvungen lønnsnemnd. Stortinget vedtok den 15. juni 2021 lov om lønnsnemndsbehandling av arbeidstvisten mellom Unio og Oslo kommune, og loven ble

sanksjonert i statsråd 18. juni 2021. Rikslønnsnemnda behandlet saken 27. september, og kjennelse ble fremlagt 29. september.

Unios krav

Unio krevde en ramme som gir en klar reallønnsvekst for Unios medlemsgrupper, og som også inkluderer en kompensasjon for etterslepet for 2020.

Meklerens forslag

Det gis et prosentvist tillegg på lønnstabellen på 3,45 prosent, minimum 16 500 kroner, med virkning 1. mai 2021. Dette ga en økonomisk ramme 2,82 prosent.

Meklerens forslag inneholdt også en reforhandlingsklausul om at dersom andre organisasjoner i forhandling, meklings eller nemndsbehandling oppnår bedre resultat i tariffoppgjøret 2021 enn det som foreligger av dette forslaget, forbeholdes retten til å kreve nye forhandlinger.

Rikslønnsnemndas kjennelse

Unio utpekte følgende personer i Rikslønnsnemnda:

Partsrepresentant for Unio og underliggende forbund: Bård Eirik Ruud

Medlem med stemmerett: Ellinor Gilberg,

Medlem uten stemmerett: Rolf Stangeland

Prosessfullmektig: Aina Skjefstad Andersen

Oslo kommune vant fram med meklerens skisse med endret virkningsdato for Unios grupper, til 7. juni 2021.

Pågående prosesser

I meldingsperioden har det gjennom forhandlingsutvalget vært arbeidet med en rekke saker. Her nevnes: Det ble også enighet om:

- 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.
- Partene har igangsatt prosess knyttet til oppfølging av tariffrevisjonen 2021 knyttet til Pensjonsvedtekten i Oslo kommune.



“

– Nemnda sier at rekrutteringsutfordringene er reelle og ikke lar seg løse innenfor dagens praktisering av frontfaget. Det er det samme vi har hevdet hele tiden. Nå må politikerne ned i verktøykassa før krisen vokser seg større.

Unio Spekters forhandlingsleder, Lill Sverresdatter Larsen, da kjennelsen fra den frivillige lønnsnemnda kom 27. august.

Unio Spekter

Hovedoppgjøret 2020

Område 12 – Helse, velferd og oppvekst

Hovedtariffoppgjøret i område 12 ble ikke avklart i forrige meldingsperiode. Fase 3-forhandlinger mellom Unio og Spekter ble gjennomført 9. november, og Unio sendte 11. november plassoppsigelse. Dato for mekling var satt til 1. og 2. desember 2020.

Uenigheten omfattet Norsk Sykepleierforbund, Utdanningsforbundet, Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbunds avtaler ved Valnesfjord Helseportsenter. I tillegg omfattes Utdanningsforbundets avtale ved Norlandia Barnehagene, samt en uavklart problemstilling ved Unicare Rehabilitering, avdeling Røros.

Unio og Spekter ble imidlertid enige om en forhandlingsløsning 27. november. Resultatet av forhandlingene ble et lønnsoppgjør tilsvarende andre oppgjør samt en utsettelse av pensjonsspørsmålet.

Ellers i dette området var partene enige.

Mellomoppgjøret 2021

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 14. april. Her ble en enige om datoer for det videre forhandlingsløpet i områdene 1, 2, 9, 11 og 12. Det ble også avtalt frist for forhandlingene for Valnesfjord Helseportsenter samt enighet om at denne virksomheten ble holdt utenfor områdeinndelingen i disse forhandlingene.

Overenskomstområde 10 helseforetak samt sykehus med driftsavtale (13)

Det ble gjennomført fase 3-forhandlinger den 6. mai med Spekter etter at det ble klart at det ikke ble enighet i A2-forhandlingene mellom Norsk Sykepleierforbund og Spekter. Partene kom her ikke til enighet og det ble meldt om brudd i forhandlingene til Riksmekler.

Mekling ble gjennomført 2. og 3. juni. Mekleren konstaterte at partene stod så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge frem et forslag som kunne forventes å bli anbefalt av begge parter. Unio iverksatte da fra 4. juni streik. Denne streiken varte til 16. juni. Streiken ble avsluttet da arbeidsministeren truet med tvungen lønnsnemnd. Unio og Spekter avtalte isteden frivillig nemnd. Tvisten ble behandlet i den frivillige nemnda 23. august, og [kjennelsen ble offentliggjort 27. august.](#)

Unios krav

Unios krav var et lønnsoppgjør som må være bedre for Unios grupper i dette oppgjøret enn det som er estimatet i frontfaget. For å kunne ta godt vare på befolkningen og gi god og nødvendig helsehjelp også fremover, må rekrutteringen i spesialisthelsetjenesten bli bedre. Det er ingen andre yrkesgrupper det er større mangel på enn sykepleiere i Norge i dag. Unio krevde derfor at lønnen til sykepleierne og Unios grupper må opp.

Frivillig nemnd

Unio utpekte følgende personer til den frivillige nemnda:

Partsrepresentant for Unio og underliggende forbund: Klemet Rønning-Aaby

Medlem med stemmerett: Kari Tangen

Prosessfullmektig: Lill Sverresdatter Larsen

Bisitter for Unio: Lars Petter Eriksen

Unio fikk ikke medhold i den frivillige nemnda om at årets lønnsoppgjør bør ha en høyere ramme enn frontfaget. Spekters påstand fikk flertall i nemnda. Dette betyr at den økonomiske rammen for forbund som har A2-forhandlinger ble 2,82 prosent. For øvrige Unio forbund var det enighet om at det skal gjennomføres lokale forhandlinger i fredsplikt.

Vurdering

Resultatet reflekterer ikke det samfunnsansvaret Spekter og helseforetakene har for befolkningens tilgang til livsnødvendig kompetanse. Skal helsesektoren klare å holde på den livsnødvendige kompetansen, er det helt avgjørende å gjøre noe med lønnsnivået for Unios grupper i spesialisthelsetjenesten. Utfallet av lønnsoppgjøret 2021 i Spekter bidrar ikke til dette.

Det er imidlertid positivt at kvalifiserte, nøytrale folk i nemnda stadfestet at rekrutteringsutfordringene er reelle og lønnsnemnda går langt i å peke på myndighetene som de ansvarlige for å sikre et varig høyere lønnsnivå som sikrer helseforetakene kvalifisert helsepersonell. Dette ansvaret må politikerne ta.

Nemnda er også enig med Unio om at rekrutteringsutfordringene ikke lar seg løse innenfor dagens praktisering av frontfaget.

Opprettelse av B-dels avtale i Helseplattformen

Opprettelse av B-delsavtale i Helseplattformen ble behandlet hos Riksmekler 29. juni. Norsk Sykepleierforbund, Norsk Radiografforbund og Norsk Fysioterapeutforbund var involverte forbund i denne saken.

Uenigheten gjaldt hovedsakelig arbeidstid. I meklingen ble det enighet om de økonomiske tilleggene for 2021 samt spørsmål om arbeidstid. Dette skal de lokale partene jobbe videre med mot neste oppgjør med tanke på mer varige reguleringer av arbeidstid i en form tilpasset virksomheten.



“

– Resultatet er på linje med det som er oppnådd i resten av samfunnet. Det har vært krevende forhandlinger, men vi er fornøyde med at vi har kommet til enighet. For oss er det viktig at resultatet i Virke er i tråd med bransjestandarden forbundene har etablert for sine medlemmer i de sammenliknbare tariffområdene i offentlig sektor.

Kari Tangen, forhandlingsleder i Unio Virke

Unio Virke

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

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

Grunnet streiker i korresponderende tariffområder ble årets forhandlinger delt i tre.

Unio-forbundene og Virke møttes til forhandlinger i det følgende:

- 21. juni: Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner, høyskoler og virksomheter § 26.
- 15. september: Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten.

Unio-forbundene fremmet krav i tråd med resultatene som var oppnådd i staten og Spekter for tilsvarende virksomheter. Partene kom til enighet samme dag om et anbefalt forslag.

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

Alle overenskomstene med samtlige forbund ble akseptert.

Landsoverenskomst for helse- og sosiale tjenester, barnehage, utdanning og virksomheter § 27, som er korresponderende med KS-området, er planlagt forhandlet medio oktober.



“

– Vi er fornøyde med at vi i år kom til enighet i lønnsoppgjøret, selv om vårt krav om å redusere differansen i lønnsnivået mellom kirkelige fellesråd og kommunal sektor ikke ble innfridd.

Kristian Mollestad, Unio KAs forhandlingsleder, 31. august 2021.

Unio KA

Hovedoppgjøret 2020

Fellesråd, menighetsråd og Den norske kirke (rettssubjektet)

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

Meklingen ble avsluttet 11. desember. Mekleren konstaterte at partene stod så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge frem et forslag som kunne forventes å bli anbefalt av begge parter. Unio-forbundene, sammen med LO-forbundene, iverksatte da konflikt. Konflikten varte til 11. januar hvor partene, med meklerens mellomkomst, ble enige om en løsning.

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 (rettssubjektet). Kravet inneholdt også økt garantilønnsnivå for ansatte i fellesråd og menighetsråd. Unio krevde videre at ansatte med fem års utdanning (fire års utdanning og et års nødvendig tilleggsgutdannning) i fellesråd og menigheter skal få et løft ved å bli innplassert i ny lønnsgruppe (4b) som ble opprettet for 2 år siden.

Grunnlag for konflikten

Unio KA fikk ikke gjennomslag for kravet om at ansatte med fem års utdanning (fire års utdanning og et års nødvendig tilleggsgutdannning) i fellesråd og menigheter skal få et løft ved å bli innplassert i ny lønnsgruppe (4b) som ble opprettet for 2 år siden.

Kirken har store utfordringer med å rekruttere nok prester. Unio KA mente at en burde benytte sjansen i dette lønnsoppgjøret til å sikre lønnsnivået for prester. Unio krevde derfor at dagens lønnsnivå for prester skulle opprettholdes etter at særavtalen om kompensasjon for bortfall av boplikt utløper 1. september 2021. Uten en endring vil garantilønnsnivået for prester synke med 40 000–60 000 kroner.

Unios krav var altså ikke et krav om videreføring av særavtalen, men en nødvendig endring i lønssystemet av hensyn til en sårt trengt rekruttering og ønsket mobilitet.

Se også: [Streik for kirkens framtid](#)

Resultat

Resultatet i hovedoppgjøret 2020 hadde en økonomisk ramme på 1,7 prosent.

Det ble et gitt et sentralt tillegg på mellom 1400 og 1800 kroner til ansatte i kap. 4, punkt 4.6, lønnsgruppe 1-5 for ansatte i fellesråd/menighetsråd. For de unormerte stillingene som ikke er tilknyttet til lønnsgruppe 1-5, gis et tillegg på 0,3 prosent med virkning 1. september 2020.

For ansatte i rettssubjektet Den norske kirke gis det et generelt tillegg på 0,2 prosent med virkning 1. september 2020.

Det ble også enighet om at sokneprest, kapellan og prostiprest, som i dag er innplassert i alternativ 1-5 i de respektive lønnsgruppene, overføres til alternativ 6 med reell ansiennitet med virkning 1. mai 2021. Alternativ 1-5 slettes og dagens alternativ 6 blir nytt alternativ 1.

Det skal nedsettes et partssammensatt utvalg for lønnsgruppe 4B (stillingsinnehavere i lønnsgruppe 4 som må ha ytterligere ett års nødvendig tilleggsutdanning). Utvalget skal foreslå stillingskoder og kriterier, kartlegge omfang og kostander knyttet til 4B innen 1. mai 2021.

Det ble også enighet om at det skal opprettes to partssammensatte utvalg som frem mot neste hovedoppgjør skal se nærmere på henholdsvis en ny, felles innretning på tilleggslønnsatser og et felles lønssystem for alle ansatte i Den norske kirke.

Vurdering

Konflikten fikk stor oppmerksomhet i media og god støtte i opinionen. Det er krevende å stå i en streik som varer i 30 dager, men streikeviljen og engasjementet var stort. Når det gjelder resultatet er Unio KA spesielt fornøyd med at vi fikk fullt gjennomslag for kravet om å sikre at garantilønnen til presteplasseringene ikke ble redusert med 40 000–60 000 kroner. Hvis ikke dette kravet hadde fått gjennomslag, ville utfordringen med å rekruttere prester økt ytterligere.

Organisasjonsavtalen

Denne avtalen gjelder virksomheter som er organisert i KA, men som ikke er organer i Den norske kirke. Forhandlingene for disse virksomhetene ble gjennomført etter at streiken var over. Partene ble her enige om de samme generelle tilleggene som ble gitt i fellesrådene nevnt over (kap. 4, pkt. 4.6).

Mellomoppgjøret 2021

Fellesråd, menighetsråd og Den norske kirke (rettssubjektet)

Forhandlingene ble gjennomført 30. august med enighet.

Unios krav

Resultatet har en ramme på 2,82 prosent. Til ansatte i kirkelig fellesråd gis et generelt tillegg fra 10 000 til 21 000 kroner per 1. mai 2021. Størrelsen på tillegget varierer avhengig av lønnsgruppe og ansiennitet.

Fra 1.1.2022 skal lønnsgruppe 4B innføres. Nivået ligger 25 000 kroner over tilsvarende garantilønnsnivå i lønnsgruppe 4 på alle ansiennitetsgrupper.

Det var enighet om en protokolltilførsel som åpner for lokale forhandlinger i 2022.

For ansatte i rettssubjektet Den norske kirke gis det et generelt tillegg på 2,5 prosent per 1. mai 2021. I tillegg er det avsatt 1,1 prosent per 1. oktober 2021 til lokale forhandlinger.

Organisasjonsavtalen

Denne avtalen gjelder virksomheter som er organisert i KA, men som ikke er organer i Den norske kirke. Forhandlingene for disse virksomhetene ble gjennomført 10. september. En ble her enige om de samme generelle tilleggene som ble gitt i fellesrådene nevnt over.

Vurdering

Unio KA er fornøyd med resultatet i KA, selv om det ikke var mulig å redusere forskjellen i garantilønnen mellom KA og blant annet KS.

Arbeidsgivers krav om å bruke midler til lokale forhandlinger i fellesrådene, og tilsvarende mindre på generelle tillegg, ble avvist. Det å bruke noe av den disponible rammen til lokale forhandlinger ville økt forskjellen i garantilønn mellom KA og andre sammenlignbare tariffområder. I rettssubjektet Den norske kirke var det behov for lokale forhandlinger, for å rydde opp i utfordringer knyttet til at ansatte er innplassert i ansiennitetsstiger på et lønnsnivå som er lavere enn deres faktiske ansiennitet. Dette var også ett av elementene i Unios krav.

Arbeidslivspolitik

Koronapandemien har satt sterkt preg på utfordringsbildet og Unios prioriteringer har vært preget av de løpende utfordringer som har oppstått underveis i pandemien.

I tillegg har vi i 2020/21 prioritert 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 arbeidsmiljøetsatsning. 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 de ulike tiltak som Stortinget har innført har hatt store konsekvenser for norsk arbeids- og samfunnsliv. Den norske samarbeidsmodellen, med to- og trepartssamarbeid, har hatt en sentral rolle i måten samfunnet har møtt de krevende utfordringene som følge av pandemien. Våre medlemsgrupper har hatt en sentral rolle under pandemien og bidratt til å løse oss trygt gjennom krisen.

Covid-19 har for mange arbeidstakere vært en «game changer», og vil sannsynligvis prege organiseringen av arbeidslivet fremover. Etter at koronapandemien brøt ut, har svært mange norske arbeidstakere arbeidet midlertidig fra hjemmekontor. Dette har aktualisert spørsmål knyttet til hvilke regler som gjelder når en arbeidstaker jobber hjemmefra. Unio er høsten 2021 involvert i utvikling av nytt regelverk, hvor målet er å avklare uklarheter, men også se på behovet for fremtidige endringer.

Sysselsettingsutvalget

Regjeringen etablerte i 2018 [et sysselsettingsutvalg](#) bestående av 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 2019 i [NOU 2019:7 Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting](#).

I fase 2 av Sysselsettingsutvalget ble [partene i arbeidslivet, representert ved de politiske lederne, invitert inn i utvalget](#). De skulle drøfte og bygge videre på analyser og anbefalinger som ekspertgruppen kom med.

Fase 2 av Sysselsettingsutvalget leverte 11. februar 2021 [NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring — Tiltak for økt sysselsetting](#) og har på en grundig måte drøftet, vurdert og fremmet forslag til tiltak, som kan bidra til at flere kommer i arbeid. Unio mener det var helt avgjørende at partene, med sin arbeidslivskompetanse, ble inkludert i Sysselsettingsutvalget.

Utvalget anbefaler en bredt anlagt politikk for å øke sysselsettingen og bidra til at inngangen til arbeidslivet

blir lettere for de som står utenfor samtidig som at frafallet fra arbeidslivet reduseres. I tillegg til å svare opp mange av forslagene til ekspertutvalget, har Sysselsettingsutvalget et bredere perspektiv på utfordringene og forslag til løsninger. Det er blant annet egne kapitler om kompetanse og kvalifisering, forebyggende arbeidsmiljøarbeid, deltid og den norske modellen.

Sysselsettingsutvalget har bidratt til å finne løsninger som er ment å stå seg over tid og som bygger på kraften og legitimiteten i trepartssamarbeidet i den norske modellen, hvor partene tar ansvar for utvikling og forsvar av inntekstsikringsordninger. Der ekspertutvalget etter vår oppfatning foreslo endringer som ville ha uuhensiktsmessige og uheldige konsekvenser, som for eksempel forslag om svekket stillingsvern i prøvetiden og kutt i sykelønnen, har partene sagt nei eller bidratt med løsninger som er avgrenset og rammet inn som forsøk eller mer utredning hvor det er behov for det. Et flertall av arbeidsgiverne og arbeidstakerne har i utvalgsarbeidet aktivt brukt trepartssamarbeidet i den norske modellen som et premiss og kommet til enighet om en rekke kompromisser som ekspertene fra fase 1 av utvalgsarbeidet har sluttet seg til. Unio har vært en del av flertallet.

Videre utredning av modell

Sysselsettingsutvalget foreslo å utrede nærmere en ny sykepengeordning, inklusiv oppfølging av sykmeldte, som bidrar til å redusere sykefraværet og fremmer inkludering. Nivået og innretningen på sykelønnen til arbeidstaker skal ikke røres.

Utvalget har diskutert en modell som tar sikte på å redusere sykefraværet, og særlig langtidsfraværet, og dermed også redusere risikoen for frafall fra arbeidsmarkedet. Modellen innebærer synliggjøring og forsterking av sykmeldtes medvirkningsplikt, forslag for å styrke samspillet mellom arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder og NAV i sykefraværsoppfølgingen. Videre innebærer den en delvis forskyvning av arbeidsgivers finansieringsansvar til langtidsfravær, og reduserte arbeidsgiverkostnader for korttidsfravær.

Utvalget foreslo at modellen vurderes videre, for ytterligere konkretisering og konsekvensvurdering. Forslagene utgjør en helhetlig løsning hvor det er gjensidig avhengighet mellom de ulike elementene i modellen, noe som gjenspeiler at arbeidet for å redusere sykefravær og bidra til inkludering er et felles ansvar for arbeidsgiver, arbeidstaker, sykmelder og NAV.

Disse grepene vil forsterke arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv. Det er en forutsetning at en videre vurdering og konkretisering skjer i samarbeid mellom arbeidslivets organisasjoner og myndighetene.

Den norske modellen og framtidens arbeidsliv – utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering

Regjeringen og partene i arbeidslivet har de siste årene hatt ulike samarbeidsarenaer hvor framveksten av ulike former for tilknytninger i arbeidslivet har vært tema. I september 2019 opprettet regjeringen et utvalg som skulle se på framtidens arbeidsliv, herunder vurdere rammeverket for tilknytning og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. Advokat Jan Fougner ledet utvalgsarbeidet. I tillegg til partene i

arbeidslivet, deltok også tre nøytrale eksperter i arbeidet. Utvalget leverte [NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv — Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering](#) 23. juni 2021.

Det har ikke vært mulig å oppnå en enighet på tvers av arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i lovutvalget. De temaene som har vært oppe til behandling i utvalget har synliggjort en dyp splittelse mellom arbeidstakerne og arbeidsgiverne langs de tradisjonelle konfliktlinjene i arbeidsmiljøloven.

Det har vært et godt samarbeid på arbeidstakersiden, hvor alle fire har stått samlet til tross for noen ulike utgangspunkter. Sammen med de fire nøytrale ekspertene i utvalget utgjør arbeidstakersiden et gjennomgående flertall i NOU-en.

For arbeidstakerne i utvalget har det vært et strategisk valg å få med seg ekspertene. Et solid flertall sammen med ekspertene vil øke mulighetene for å få politisk gjennomslag for en rekke forslag som vil styrke arbeidstakernes rettigheter i forhold til tilknytningsformer, virksomhetsorganisering og bedriftsdemokratiet.

Norsk arbeidsliv står overfor store utfordringer. Sentrale drivkrefter er digitalisering og automatisering, globalisering, klimaendringer og endret befolkningssammensetning. Helt sentralt i utfordringsbildet står den norske modellen, som har vært en forutsetning for utvalgets arbeid og forslag. Høy yrkesdeltakelse gir høy verdiskaping og dermed bærekraft til velferdsordningene over tid. Dette oppnås blant annet gjennom høy oppslutning om et organisert arbeidsliv, høy organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, bred tillit og et godt to- og trepartssamarbeid. 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.

Flertallet i utvalget foreslår en rekke forslag som skal styrke det norske arbeidslivet, herunder økt innflytelse på arbeidsplassen, bedre rettigheter for ansatte, et sterkere stillingsvern og redusert mulighet for å organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret. Et av forslagene er å begrense muligheten for midlertidige ansettelser ved å fjerne bestemmelsen som nåværende regjering innførte i 2015, om en generell mulighet til å ansette midlertidig innenfor 12 måneder.

NOU-en er nå ute på høring med frist 1. november 2021.

Varsling i arbeidslivet

Unio har i 2020/21 vært en pådriver for å styrke varslervernet i arbeidslivet. For oss har det vært 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.

For å effektivisere varslingsvernet ytterligere, har Stortinget med virkning fra 1. januar 2021 vedtatt 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. Endringen innebærer at [Diskrimineringsnemnda gis myndighet til å behandle denne typen tvister](#). Innføringen av

et lavterskeltilbud til varslere er i tråd med et av forslagene i [NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern – Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet](#) fra 2018.

Unio er positive til 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. Samtidig arbeider vi videre for å få gjennomslag for vårt viktigste krav, opprettelsen av et nasjonalt uavhengig varslingsombud.

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. Partene i arbeidslivet deltar i inkluderingsdugnad både i offentlig og privat sektor.

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

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.

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 deres arbeidsmuligheter også på sikt.

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 statsbudsjettforhandlingene.

Arbeidslivskriminalitet

Revidert [strategi mot arbeidslivskriminalitet](#) ble lagt frem i regjeringens kontaktutvalg med partene i arbeidslivet 8. februar 2021. Unio har bidratt med innspill til og er positive 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.

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.

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.

Unio ønsker å stimulere til bevissthet om privat AFP og særlig at forbundene med medlemstall på under 10 000 skal sikre medlemmene privat AFP. Unio vil legge til rette for opprettelse av tariffavtaler i privat sektor for Unios forbund som ikke selv kan inngå slike avtaler.

Partene i privat sektor har i meldingsperioden utarbeidet en rapport med skisse til omlegging av privat AFP til en opptjeningsordning mer lik folketrygden. Om partene i privat sektor klarer å forhandle fram en ny ordning antas det at det vil få følger for ny, offentlig AFP.

En ny arbeidsmiljøstandard for det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet

Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i offentlig sektor har i stor grad adoptert HMS-arbeid fra tradisjonell industri hvor sikkerhetsperspektivet har vært dominerende for å forhindre skader og ulykker.

Det er helt andre risikofaktorer for ansatte innen utdanning, helse og velferd i offentlig sektor der ansatte eksponeres for mennesker. De belastninger som våre medlemmer opplever i sitt daglige virke er i for liten grad ivarettatt i arbeidsmiljøloven med forskrifter. Selv om de fleste ansatte i sektoren i stor grad er fornøyde med jobbene sine, er det betydelige utfordringer knyttet til høyt sykefravær og tidlig frafall fra arbeidslivet.

Høsten 2021 er det satt i gang et arbeid hvor partene, Arbeidstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt ser nærmere på de organisatoriske og psykososiale risikofaktorene i dagen regelverk. Unio ønsker å bidra til å sette premissene for en nødvendig diskusjon om behovet både for ny kunnskap og et nytenkende regelverk på området.

Inkluderende arbeidsliv

Vi er nå over halvveis i inneværende IA-avtale, som gjelder fra 1.1.2019 til 31.12.2022. [IA-faggruppens 2021-rapport](#), som baserer seg på tallene for 2020, og de seneste sykefraværstallene fra SSB for 2. kvartal 2021, tyder dessverre ikke på at vi har lyktes med å nærme oss IA-avtalens mål om å redusere sykefraværet med 10 prosent. Det er rimelig å anta at koronapandemien er en sterkt medvirkende årsak til dette.

Unio og Unios medlemsforbund deltar i og sitter i styringsgruppene for tre av de syv [bransjeprogrammene i IA-avtalen](#): barnehager (Utdanningsforbundet), sykehjem (Norsk Sykepleierforbund) og sykehus (Norsk Sykepleierforbund). Alle bransjeprogrammene er forsinket på grunn av koronapandemien, og har i stor grad måttet legge om planene fra fysiske til digitale møtearenaer, men er nå kommet i gang med tiltak rettet mot arbeidsplassene.

Forsinkelsen i framdriften har gjort at man i alle bransjeprogrammene har uttrykt ønske om å forlenge virkningsperioden for bransjeprogrammene ut over den nåværende IA-avtalens virkningstid, og IA-partene har tatt dette ønsket opp med Arbeids- og sosialdepartementet. I skrivende stund er det ikke kommet noen avklaring på dette spørsmålet.

Som en del av den nye arbeidsmiljøopsatsingen i IA-avtalen har Arbeidstilsynet, STAMI og NAV blant annet samarbeidet om å utvikle en ny nettportal, som skal være en kanal for spredning av kunnskap og erfaringer om arbeidsmiljøarbeid, særlig rettet mot IA-arbeidet på den enkelte arbeidsplass. Unio har sittet i referansegruppa for prosjektet i utviklingsfasen. Portalen har fått nettadressen arbeidsmiljoportalen.no, og ble lansert i desember 2020. Unio har bidratt til å spre informasjon om portalen til medlemsforbundene gjennom Unios kontaktgruppe for IA og arbeidsmiljø, og gjennom bransjeprogrammene.

Unio sitter i den nasjonale [koordineringsgruppen for IA-avtalen](#). Kontakten med medlemsforbundene ivaretas

gjennom regelmessige møter med kontaktpersoner fra sekretariatene i forbundene i Unios kontaktgruppe for IA og arbeidsmiljø, for å informere om og bidra til iverksettingen av den nye IA-avtalen. I september 2021 hadde kontaktgruppa gleden av å møtes fysisk igjen for første gang siden februar 2020.

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.

Det har på grunn av covid-19 ikke blitt avholdt Unio NAV-konferanse. Akademikerforbundet avholdt en digital konferanse om hybrid arbeidshverdag hvor Unios medlemmer var invitert samt kurs i lønnsforhandlinger for Unios forhandlere i NAV.

Slutten av 2020 og 2021 har fortsatt vært preget av covid-19. Nesten alle møter i medbestemmelsesapparatet, arbeidsmiljøutvalget og ansettelsesrådet har vært digitale.

Etterarbeidet etter [«Blindsonerappen»](#) har hatt fokus i 2021. Våren var preget at hyppige møter for å se på juridiske funksjoner i NAV. Det ble opprettet en egen juridisk avdeling med tydelige rutiner og skillelinjer opp mot fagavdelingene.

«Den nye normalen» – eller hybrid arbeidshverdag – har også fått mye oppmerksomhet. Det ble gjennomført en ansattundersøkelse høsten 2020 der medarbeiderne tydelig ønsket mer fleksibilitet i enden av pandemien. Prosessene skal kjennetegnes av fleksibilitet, forutsigbarhet, forpliktelse og fellesskap.

Unio-tillitsvalgte har deltatt i møte, med støtte fra sekretariatet i Unio, om forståelsen av Tilpasningsavtalen i Arbeids- og velferdsetaten. NTL/LO har stevnet Arbeids- og velferdsetaten. Det har også blitt lagt ned et arbeid og støtte til ulike eiendomsprosesser, der en ulik forståelse mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne av HA §19 2e står sentralt.

NAV arbeider nå med ny virksomhetsstrategi hvor tillitsvalgte er bredt involvert gjennom arbeidsmøter for medbestemmelsesapparatet og arbeidsmiljøutvalget.

Pensjon og trygd

[Stortinget endret reguleringsregimet for alderspensjon fra 2021](#). Etter mange år med store tap for alderspensjonistene etter 2013, ble det flere runder på Stortinget i løpet av 2020 og 2021 som endte med at reguleringen av alderspensjonene endres fra «lønnsvest minus 0,75 prosent» til «gjennomsnitt av lønns- og prisvekst». Unio har kjempet for dette i flere år og var de første som tok til orde for denne endringen.

Det har ikke vært bevegelse på alderspensjon til personer med særaldersgrense etter at tilpasningsforhandlingene ble avbrutt i februar 2020. Tilpasningen av alderspensjonen for uføre gjenstår.

Samordningsreglene fra 2010 har gitt 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. Det ble satt en foreløpig stopp for forsøkene på å rette opp disse forholdene med «Bjarne Jensen-saken» som gikk på tap i Lagmannsretten og ikke ble tatt inn i Høyesterett.

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 2020 ble forhandlet om tilpasning av alderspensjonen til ny folketrygd for personer med særaldersgrense. Forhandlingene førte ikke frem, og personer med særaldersgrense er per nå omfattet av de ordinære reglene som ble resultat av 2018-forhandlingene. I tillegg ble særalderspensjonen på 66 prosent fram til 67 år videreført. Den livsvarige pensjonen fra 67 år blir derfor lavere enn for ordinær offentlig tjenstepensjon fordi de med særaldersgrense mister flere år med pensjonsopptjening. Forhandlingene ventes tatt opp igjen etter regjeringsskiftet høsten 2021.

Alderspensjon til uføre

Regjeringen foreslo 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. Det ventes nye runder på alderspensjon til uføre i folketrygden etter regjeringsskiftet. Etter det kan det bli tilpasninger i alderspensjonen for uføre i tjenstepensjonsordningen.

Private tjenstepensjonsordninger

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

Fra 1.1.21 ble det innført «en konto» for pensjonskapitalbevis fra innskuddspensjon og vi fikk nye regler som sikrer at vikariater og midlertidige oppdrag av kortere varighet enn ett år får pensjonsopptjening. Unio har fremforhandlet avtale med et forsikringsselskap med tilbud om «én konto» for Unios medlemmer.

Reguleringsregimet og trygdeoppgjøret

De siste åtte årene har regjeringen Solberg spart ni milliarder kroner bare på grunn av måten underreguleringen gjennomføres på. I gjennomsnitt har den enkelte alderspensjonist tapt 10 000 kroner bare i folketrygden. Unio har i flere år presset på for å endre reguleringen fra «minus 0,75» til «gjennomsnitt av lønns- og prisvekst». Det vil sikre en jevnere utvikling av pensjonene, og sikre realinntektsvekst for pensjonistene når lønnstakerne har reallønnsvekst.

I budsjettavtalen for 2021 mellom regjeringspartiene og FrP ble det gjort et avgrenset vedtak om å regulere alderspensjonene i folketrygden med gjennomsnittet av lønns- og prisvekst for 2021. En samlet opposisjon (de rødgrønne og FrP) vedtok senere på våren 2021 at omleggingen skulle gjøres permanent. I tillegg vedtok opposisjonen at det skulle gis ekstra kompensasjon for 2020.

Unio hadde også i 2021 felles krav med LO og FFO i trygdeoppgjøret. Stortinget hadde i forkant lagt om reguleringen til gjennomsnitt av lønns- og prisvekst. Organisasjonene krevde at denne reguleringsmåten måtte gjøres permanent. Ellers var kravet preget av hvordan etterreguleringen for 2020 skulle gjennomføres. Stortinget fulgte opp problemstillingen og vedtok en sterkere kompensasjon for 2020 enn det regjeringen hadde lagt inn. [Det ble gitt ut et eget nummer i Unios notatserie om trygdeoppgjøret 2021.](#)

Pensjonsutvalget

Et partipolitisk sammensatt utvalg evaluerer pensjonsreformen. [Pensjonsutvalget](#) skal gi sin innstilling våren 2022. Unio deltar i en referansegruppe.

Vurdering

Unio har dratt i land en stor seier med endringen av reguleringsregimet for alderspensjon. Over flere år har Unio i trygdedrøftingene og andre sammenhenger krevd omlegging av reguleringen til «gjennomsnitt av lønns- og prisvekst». Alderspensjonistene vil heretter være sikret realinntektsvekst når arbeidstakerne har reallønnsvekst.

Det har ikke vært bevegelse i arbeidet med tilpasningen av alderspensjon for personer med særaldersgrense i perioden. Et regjeringsskifte antas å sette fart i forhandlingene. Arbeidet med disse spørsmålene i Unio ledes av en gruppe med Unio-lederen og lederne i Norsk Sykepleierforbund, Politiets Fellesforbund, Utdanningsforbundet, Norsk Fysioterapeutforbund og Det norske maskinistforbund.

KAPITTEL 2: UTDANNING OF FORSKNING

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

Vurdering

Arbeidet for å sikre kvalitet og ressurser i hele utdanningssektoren, fra barnehage til høyere utdanning, har pågått løpende i Unio gjennom hele meldingsperioden, i sammenheng med budsjettprosesser, høringsrunder og i ulike samarbeidsfora.

Unio har vært en aktiv og synlig aktør på det utdannings- og kompetansepolitiske feltet. Vi har blant annet markert vårt syn og hatt påvirkning på flere utdanningspolitiske saker gjennom arbeidet med [nasjonal kompetansepolitisk strategi](#), i [Kompetansepolitisk råd](#), i [Kompetansebehovsutvalget](#) og gjennom skriftlige og muntlige innspill og høringssvar til Kunnskapsdepartementet og til Stortingets utdannings- og forskningskomité.

Unios arbeidsgruppe for høyere utdanning og forskning er et viktig og nyttig forum for diskusjon og innspill til Unios arbeid på feltet høyere utdanning og forskning.

Det er en utfordring å få innsikt i og innflytelse på det regionalpolitiske arbeidet med kompetanse. Seminaret i mars var et første steg på veien, men dette arbeidet må forsterkes i tiden fremover. Sentrale myndigheter har i strategier og meldinger til Stortinget fremmet nye og økte krav og forventninger til høyere utdanning, blant annet knyttet til fleksible og desentrale etter- og videreutdanningstilbud, økt arbeidslivsrelevans i utdanningene og økt samarbeid med arbeidslivet. Samtidig har det kommet nye signaler knyttet til styring og finansiering av sektoren, som kobles til institusjonenes arbeid på nettopp disse områdene. Summen av krav og forventninger, kombinert med uklare signaler rundt finansiering, gir grunn til uro når det gjelder institusjonell autonomi, akademisk frihet og kvaliteten på grunnutdanningene. Unio må derfor styrke arbeidet med å påvirke myndighetene til å sikre tilstrekkelige ressurser, kvalitet og medvirkning i høyere utdanning.

Barnehage, grunnskole og videregående opplæring

Perioden har vært preget av koronapandemien. Unio har sammen med Utdanningsforbundet uttrykt bekymring for opplæringen for barn og unge, for arbeidsforholdene for lærerne og ikke minst for utilstrekkelige midler for å kompensere for koronapandemien. I [brev til kunnskapsministeren i mars 2021](#) pekte vi på stor usikkerhet og uenighet om hvorvidt barnehager og skoler faktisk fikk dekket ekstra utgifter i forbindelse med pandemien. Vi ba i brevet statsråden ta initiativ til en evaluering av pengestrømmene til kommunene og fylkeskommunene, som faktisk viser hvordan fordelingen har vært, og hvor pengene har endt opp. Videre har vi uttrykt sterk bekymring for barn og unges faglige og sosiale læring og psykiske helse under pandemien. I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2021 og Kommuneproposisjonen 2022 ba Unio regjeringen mangedoble beløpet som skulle sikre at elevene kunne ta igjen tapt læring.

Våren 2021 la regjeringen frem [Meld. St. 21 \(2020–2021\) Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden](#). Meldingen fulgte blant annet opp forslag fra Liedutvalgets rapport fra 2019 ([NOU 2019: 25 Med rett til å mestre](#)). Unio bidro i høringsrunden i stortingskomitéen. Vi så positivt på forslaget om utvidet rett til opplæring, men kunne ikke støtte meldingens omtale av fellesfagene.

Unio har i perioden deltatt i den sentrale ressursgruppen for samfunnskontrakten for flere læreplasser. Samfunnskontrakten utløp i 2020, men på grunn av koronapandemien og den usikre situasjonen i arbeidsmarkedet, ble partene enige om å prolongere kontrakten ut 2021. [En ny samfunnskontrakt for perioden 2022–2026](#) var på plass og ble signert i juni 2021. Unios innspill til ny samfunnskontrakt ble godt ivare tatt.

Kompetansepolitikk

[Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017–2021](#) 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 vært en aktiv deltaker i arbeidet med å følge opp strategien, og har deltatt på møtene i [Kompetansepolitisk råd](#), ledet av kunnskapsministeren. I tillegg har Unio deltatt i den administrative gruppen, som forbereder saker til møtene i Kompetansepolitisk råd. Arbeidet i denne perioden har blant annet dreid seg om å evaluere arbeidet med strategien. Unio har i den forbindelse levert en egenrapportering på tiltak som er fulgt opp fra vår side.

Unio har spilt inn at en utvidet rett til videregående opplæring er et viktig tiltak for at flere skal kunne kvalifisere og rekvalifisere seg. Et mer kritisk innspill fra Unio har vært at behovet for kompetanseutvikling for personer med høy utdanning er underkommunisert i strategien. Evalueringen skal være et utgangspunkt for partenes arbeid med en ny kompetansepolitisk strategi fra 2022. Unio har sammen med de andre hovedorganisasjonene etterlyst arbeidet med ny strategi, som ennå ikke er påbegynt.

I innspill til Revidert nasjonalbudsjett og Kommuneproposisjonen har Unio bedt regjeringen opprette et lønnstilskudd til kommunene på 300 mill. kroner for å sikre tilstrekkelig med høyskoleutdannet helsepersonell i årene som kommer og som speiler kommunenes lovkrav.

Kompetansebehovsutvalget leverte sin tredje og siste utredning i januar 2020 ([NOU 2020: 2 Fremtidige kompetansebehov III — Læring og kompetanse i alle ledd](#)). Unio hadde en representant i utvalget. Et nytt kompetansebehovsutvalg skulle være på plass høsten 2020, men oppnevningen av utvalget tok lenger tid enn antatt. Det første møtet i nytt kompetansebehovsutvalg ble derfor arrangert først i august 2021. Unio har en representant i det nye utvalget, og skal samarbeide aktivt med forbundene både i forkant og etterkant av møtene i utvalget.

Våren 2021 lanserte departementet strategien [Desentralisert og fleksibel utdanning ved fagskoler, høyskoler og universiteter](#). Unio spilte inn synspunkter på strategien gjennom brev til Kunnskapsdepartementet og gjennom innspill i Kompetansepolitisk råd. Vi har blant annet lagt vekt på at kvalitetskravene til desentral og digital undervisning må være like høye som til normal, campusbasert undervisning. De økonomiske rammene må være forutsigbare og styrkes.

Unio deltok høsten 2021 i en arbeidsgruppe for utredning av et konsept kalt Læringsportalen. Bakgrunnen var et oppdrag fra Kunnskapsdepartementet til Kompetanse Norge og Unit om å utvikle en digital kompetanseplattform. På sikt kan den bidra til å dekke arbeidslivets kompetansebehov og bidra til innovasjon, omstilling og verdiskaping. Unio har spilt inn at konseptet er stort og komplisert, og at det er vanskelig å overskue alle konsekvenser av en digital kompetanseplattform. Videre har vi spilt inn at en eventuell plattform ikke må overlappe med andre digitale plattformer, og at personvernet må ivaretas.

Kompetansestrategi

Våren 2021 la en arbeidsgruppe bestående av representanter fra Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Radiografforbund og Det norske maskinistforbund fram en rapport for Unio-styret med forslag til hvordan Unio kan følge opp det strategiske arbeidet på kompetansefeltet.

Arbeidsgruppen foreslo tiltak knyttet til synliggjøring av våre yrkesgruppers behov for etter- og videreutdanning, bevisstgjøring av tillitsvalgte når det gjelder fylkeskommunenes ansvar for regional kompetanseutvikling, og tiltak for å øke medbestemmelsen blant våre tillitsvalgte.

I forbindelse med utarbeiding av rapporten arrangerte vi i mars et digitalt seminar med mål om å øke kunnskapen blant våre tillitsvalgte når det gjelder det regionale arbeidet med kompetanseutvikling.

Høyere utdanning og forskning

Også for høyere utdanning og forskning har perioden vært preget av koronapandemien. Unio har i ulike sammenhenger pekt på koronaens utfordringer for ansatte ved universiteter og høyskoler, for forskere og for studenter. Videre har vi uttrykt stor bekymring for at regjeringen ikke har prioritert forlengelse for stipendiater og postdoktorer, som dermed står i fare for ikke å kvalifisere seg. Vi har derfor bedt om at alle stipendiater og postdoktorer som et minimum må sikres to måneders forlengelse som en følge av pandemien.

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 effektiviseringskuttet i statlig virksomhet.

[Meld. St. 19 \(2020–2021\) Styring av statlige universiteter og høyskoler](#) ble lagt frem våren 2021. Unio sendte sine innspill til meldingen til Kunnskapsdepartementet i 2020, og la også frem sine synspunkter til Stortingets behandling våren 2021.

Vi stilte oss positive til regjeringens signaler om en tydeligere styringsdialog og mindre detaljert styring av høyere utdanning. Samtidig pekte vi på at den akademiske friheten og faglige autonomien må ivaretas. Videre at økte forventninger og krav til høyere utdanning ikke står i forhold til grunnbevilgningen til sektoren. Vi så derfor frem til regjeringens utvalg som skulle se helhetlig på hvordan finansieringen av universiteter og høyskoler bedre kan innrettes for å nå de politiske målene innenfor rammen av den overordnede styringspolitikken.

Da utvalget ble oppnevnt høsten 2021, reagerte vi imidlertid på at partene ikke var representert i utvalget, og at utvalgets mandat ikke omfattet behandlingen av egenbetalingsforskriften.

[Meld. St. 16 \(2020–2021\) Utdanning for omstilling – Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning](#) ble lagt frem våren 2021. Unio deltok på lanseringen av meldingen, der vi la vekt på at meldingen ikke er tydelig nok på at arbeidslivsrelevans må bygge på prinsippet om faglig autonomi og akademisk frihet i høyere utdanning. Unio viste også til meldingens ambisjoner om økt praksis i utdanningene. Unios profesjonsutdanninger har erfaring med de muligheter og utfordringer praksis gir, og vi viste til at kravene til kvalitet i praksis må forbedres.

Unio spilte også inn skriftlig til Stortingets behandling av meldingen. Vi mente blant annet at flere av forslagene i meldingen var lite konkrete, og at det derfor var vanskelig å overskue hvilke organisatoriske, pedagogiske, kompetansemessige og økonomiske konsekvenser tiltakene kan få for høyere utdanning. Vi etterlyste også en omtale av ansattes arbeidsvilkår, og ikke minst at ansattes medvirkning i prosesser som angår deres hverdag, er helt vesentlig for at meldingens intensjoner skal nås.

Intensjonsavtale for styrket arbeidslivsrelevans

Unio har i perioden deltatt i en arbeidsgruppe som skulle utarbeide en intensjonsavtale mellom partene for styrket arbeidslivsrelevans i høyere utdanning. Unio minnet i prosessen om at høyere utdanning skal forberede studentene for et arbeidsliv i stadig endring, og at utdanningene skal utdanne arbeidstakere som skal forme og skape fremtidens arbeidsliv, ikke bare svare på dagens akutte kompetansebehov.

[Intensjonsavtalen ble signert i juni, men lanseringen ble av ulike årsaker utsatt til slutten av september 2021.](#)

Unio var representert på lanseringen.

Langtidsplan for forskning og høyere utdanning

Våren 2021 inviterte Kunnskapsdepartementet til en innspillsrunde i arbeidet med ny langtidsplan for forskning og høyere utdanning. Våre tilbakemeldinger til KD er at langtidsplanen er et godt grunnlag for prioriteringer, og at den er et godt virkemiddel for strategisk planlegging.

Samtidig viste vi til at ny langtidsplan må omfatte flere tema enn nåværende, ikke minst har pandemien vist oss hvor sårbart samfunnet vårt er i møtet med store kriser. Vi viser derfor til at forskning er samfunnsberedskap, og at beredskap må forstås i vid betydning og omfatte miljø, teknologi, helse og ulikhet og demokratisk beredskap. Unio spilte derfor inn fire overordnede krav til ny langtidsplan: 1) den må sikre rekruttering og gode arbeidsforhold for ansatte i høyere utdanning, 2) den må ha en forpliktende opptrappingsplan til finansieringen av forskning, 3) den må ha større tematisk bredde og 4) grunnfinansieringen til instituttsektoren må økes.

Unios arbeidsgruppe for høyere utdanning og forskning har møttes digitalt i hele perioden. Gruppen har drøftet tema knyttet til kompetanse, meldinger som er lagt fram, praksis i utdanningene, evaluering av Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk (NKR) og langtidsplanen for forskning og høyere utdanning. Arbeidsgruppen har også begynt planleggingen av Unios utdanningskonferanse 29. og 30. mars 2022.

Internasjonalisering

Unio har deltatt i Kunnskapsdepartementets forum for europeisk utdanningspolitikk og Kunnskapsdepartementets kontaktgruppe for Bolognaprosessen. Det har vært lite aktivitet på dette området i perioden. Utdanning og kompetansepolitikk er sentrale politiske områder for både OECD og EU. Unio er deltaker i TUACs arbeidsgruppe på utdanning, opplæring og arbeidslivspolitik. På europeisk nivå er Unio representert i ETUCs utdanningskomité.

I februar deltok Unio som partner i Lillehammer-konferansen [«Lifelong learning Conference 2021»](#), som ble arrangert av Høgskolen i Innlandet og som foregikk digitalt. Unio deltok i en parallellsesjon om dimensjonering og finansiering av utdanning for fremtidas arbeidsliv.

Fokus på Unio-studentene

Studententhverdagen ble endret med koronapandemien. Unio og [Unio-studentene](#) har arbeidet med å sikre studentene som mistet, eller ble permitterte fra, sine deltidsjobber, kompensasjon for inntektsbortfall på lik linje med andre arbeidstakere. Videre har vi vært opptatte av studentenes psykiske helse. Vi har i våre kommentarer til statsbudsjettet for 2021 bedt om økte midler til studentvelferd og styrket, psykososialt velferdstilbudet i samskipnadene.

I budsjettssammenheng har vi også bedt om at studiestøtten økes til 1,5 G, og at det må bevilges mer til studentboliger.

Studentnettverket har vært representert i Unios arbeidsgruppe for høyere utdanning og forskning, budsjettgruppen og Unios bærekraftgruppe.

For å øke studentenes kunnskap om Unio og forbundene, arrangerte vi i august et studentseminar, der vi la til rette for både faglig og sosialt program.

KAPITTEL 3: SAMFUNN OG VELFERD

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

Koronapandemien og smittevernreglene har preget økonomi og samfunnsliv i hele meldingsperioden. Den økonomiske aktiviteten har tatt seg gradvis opp, men arbeidsledigheten er fortsatt høy og det er stor fare for at pandemien kan gi flere varige stønadsløp. Spesielt er langtidsledigheten høy for ungdom, og ungdom har vært særlig utsatt for belastningene av nedstengning og smitteverntiltak. Mange av Unios grupper har jobbet på helt andre måter under stort press over lengre tid. Unio har prioritert ressursituasjonen i offentlig sektor, gitt innspill og kommentert krisetiltakene fortløpende.

I [Unios notatserie](#) er det gitt ut fem nummer om budsjettarbeidet og krisepolitikken. 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 tillitsvalgte og medlemmer, andre arbeidslivsorganisasjoner, opinionen, presse og myndigheter. Unio har møtt til høringer i Stortingets komiteer i forbindelse med behandlingen av statsbudsjettet og andre viktige saker. De fleste innspillene ble gitt på video.

Unio har gitt flere politikkinnspill i stortingsvalgkampen. Det er utarbeidet et eget [innspill med krav og forventninger til ny regjering](#).

Statsbudsjettarbeid

I forkant av regjeringens tidlige arbeid med statsbudsjettet for 2022, la Unio i desember 2020 frem krav om sterkere satsing på tre hovedområder: Utdanning, helse og omsorg, forebygging, samt klima og omstilling.

Kjernetjenestene utdanning, helse og omsorg er avhengig av en god kommune- og sykehusøkonomi. Unio krevde en økning i de frie inntektene for kommunesektoren på 5 milliarder kroner ut over de demografiske utgiftsbehovene, men sykehus måtte styrkes med 3 milliarder kroner ut over videreførte rammer for drift og aktivitet i 2021. Unio la vekt på at forebyggingsperspektivet må løftes og gis økonomisk handlingsrom i flere sektorer. Videre ble det pekt på at vi trenger et forpliktende utslippsbudsjett med konkrete tiltak og satsinger, blant annet en betydelig økning i CO2-avgiften, for å klare klimamålene.

Revidert nasjonalbudsjett 2021 og Kommuneproposisjonen 2022

Behandlingen av Revidert budsjett 2021 var preget av pandemien. Unio krevde i sitt budsjettbrev en kraftig styrking av tiltakene overfor ungdom som var hardt rammet av smitteverntiltakene, digital undervisning og nedstengte skoler, universiteter og høyskoler. Unio krevde kompensasjon gjennom lokalt tilpassede læringstilbud, sommerjobber for ungdom hvor næringsliv og offentlige virksomheter stilte opp, samt med lavterskeltilbud innenfor psykisk helse, for eksempel skolehelsetjenesten. Det var viktig å hindre at pandemien gir flere unge på varige stønadsløp. I forbindelse med behandlingen av Kommuneproposisjonen for 2022 fulgte vi opp innspillene fra desember 2020.

Statsbudsjettet 2022

«Før statsbudsjettet 2022» ([Unios notatserie nr. 4/2021](#)) hadde en gjennomgang av sysselsettingssituasjonen, de makroøkonomiske forholdene, klimautfordringene og kommuneøkonomien mv. før regjeringen la frem sitt budsjettforslag.

Notatet trakk frem at det er viktig å hindre at ledigheten fester seg på et høyere nivå enn før pandemien og hindre at ungdom kommer inn i varige stønadsløp. Etter pandemien er det ekstra viktig å styrke det forebyggende arbeidet. Utdanning, helse og omsorg må styrkes. Og statens forskningsinnsats må økes til 2 prosent av bruttonasjonalprodukt (BNP) per år frem til 2030, for å kompensere for lavere privat forskning etter pandemien og bidra til det grønne skiftet.

Unios kommentarer til den avgående regjeringens statsbudsjettforslag for 2022 ble også utformet som innspill til den endringsproposisjonen som den nye rødgrønne regjeringen skal legge frem.

Likestilling og diskriminering

Unio har i perioden iverksatt et pilotprosjekt for å undersøke om det er forskjeller i arbeidsmiljøutfordringer og HMS-arbeid i kvinnedominerte og mannsdominerte virksomheter. I en norsk sammenheng er dette i liten grad undersøkt. I Sverige har Arbeidsmiljøverket gjennomført en studie som sammenlikner arbeidsmiljøet i den kvinnedominerte hjemmetjenesten med den mannsdominerte tekniske forvaltningen i 59 svenske kommuner. Undersøkelsen viste at arbeidsmiljøet og forutsetningene for arbeid med dette gjennomgående er dårligere i den kvinnedominerte delen av kommunene.

I pilotprosjektet ønsker Unio å få mer kunnskap om kjønnsforskjeller i arbeidsmiljøutfordringer og det systematiske HMS-arbeidet i kommunal sektor. To kvinnedominerte og en mannsdominert sektor i to kommuner blir valgt ut. Ser vi det samme mønsteret som den svenske studien viser? Tanken er at en slik pilotstudie kan utvides til at det gjennomføres en større undersøkelse av hvilke kjønnsforskjeller som finnes når det gjelder arbeidsmiljø og arbeidsvilkår i Kommune-Norge. Fafo-forskerne Ragnhild Steen-Jensen og Inger Marie Hagen er satt på prosjektet. De har hittil foretatt intervjuer i Tromsø kommune.

Unio leverte skriftlig høringsvar på [SVs representantforslag om et krafttak for likelønn, Dokument 8:42 S \(2020–2021\)](#). Unio konsentrerte sitt innspill omkring den sentrale lønnsdannelsen. Med dagens praktisering av frontfaget vil de kvinnedominerte utdanningsgruppene ikke komme opp på samme lønnsnivå som sammenlignbare, mannsdominerte grupper.

[Unios likestillingspolitiske frokostseminar](#) foregikk digitalt. Musikalsk konferansier var Hilde Louise Asbjørnsen. Tittel var «Kvinner i koronaens tid – backlash for likestillingen?». Den ga noen svar på hvordan familielivet utartet under nedstengningen, og hvordan det er å være på jobb for store kvinnedominerte yrker som helsepersonell og lærere under en pandemi. Deltakere var likestillingsminister Abid Q. Raja, forsker og leder for Core på Institutt for samfunnsforskning, Mari Teigen, Lars Kolberg, seniorrådgiver i LDO og prosjektleder for «Likestilling i Korona-tider – hvem gjør hva?», nestleder Silje Naustvik i Norsk Sykepleierforbund og lærer og sentralstyremedlem i Utdanningsforbundet, Marit Himle Pedersen.

Veilederen [«Sammen setter vi strek for seksuell trakassering»](#) ble utvidet til også å gjelde risikofaktorer i helsevesenet. Unio i samarbeid med NSF leverte tydelige risikofaktorer og eksempler som alle ble brukt i veilederen.

Likestillingsarbeidet har vært sentralt i Unios internasjonale arbeid, blant annet gjennom arbeidet med FNs kvinnekommisjon (se kap. 4).

LHBTIQ/mangfold

I perioden har Unios mangfoldsarbeid i stor grad hatt et LHBTIQ-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 et [digitalt Pride-arrangement](#). Unio-leder Ragnhild Lied åpnet sendinga med appell og statssekretær Emma Lind i Kulturdepartementet presenterte en rykende fersk handlingsplan på LHBTI-feltet. Bård-Erik Ruud fra Norsk Sykepleierforbund og Bård Stenli fra Politiets Fellesforbund medvirket også i sendinga. Det samme gjorde Nanna Klingenberg i Rosa Kompetanse. Årets Pride-artist, Knut Kippersund, bidro med musikalsk innslag. Som en del av Unio arbeid med Pride, fikk vi også på trykk en [kronikk i Dagbladet](#) med samtlige forbundsledere i Unio.

Unio sendte innspill til og deltok i referansegruppa for ny handlingsplan for LHBTI-feltet. [«Trygghet, mangfold og åpenhet – Regjeringens handlingsplan mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika 2021–2024»](#) ble presentert 24.06.2021.

Vurdering

Arbeidet med LHBTIQ/mangfold skaper til dels stort engasjement blant Unios medlemmer. I det kommende året vil forhåpentligvis Pride-feiringen også kunne skje fysisk, slik at Unio kan delta i paraden og feiringen. Unio fortsetter sin deltagelse i referansegruppa for regjeringens handlingsplan for LHBTIQ-feltet, og skal i dette arbeidet være en pådriver for oppfølging av handlingsplanen. Unio skal delta i evalueringsarbeidet når den tid kommer.

Klima, miljø og bærekraft

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. Hoveddelen av gruppas arbeid er gått med til arbeidet med Fafo-undersøkelsen «Profesjonen og bærekraftsmålene», arrangementer og arbeidet med klima og bærekraft opp mot kongressen.

Bærekraftsperspektivet er forsøkt ivaretatt i all Unios politikk.

Unio deltok også i år aktivt under [Arbeidslivets klimauke](#) med et eget [digitalt arrangement](#) om viktigheten av medvirkning i klimapolitikken. På arrangementet medvirket Unio-leder Ragnhild Lied, leder av Utdanningsforbundet, Steffen Handal, klima og miljøvernminister Sveinung Rotevatn, Cicero-forsker Steffen Kalbekken, advokat Christopher Hansteen og Fafo-forsker Inger Marie Hagen.

Unio deltok også med et [eget digitalt arrangement om profesjonene og bærekraftsmålene](#) under Day Zero på den store [Bærekraftskonferansen i Bergen](#) (SDG Conference Bergen). På arrangementet medvirket kommunalminister Nikolai Astrup, Fafo-forsker Åge Tiltnes, leder av Utdanningsforbundet, Steffen Handal, nestleder i NSF, Silje Naustvik og nestleder i Forskerforbundet, Kristin Dæhli.

Bærekraft og klima er ett av tre hovedtemaer på Unio-kongressen. I den forbindelse ble det utarbeidet [debattnotater av Cicero og Fafo](#) som ble sendt forbundene.

Bærekraft og klima inngår også i kravene fra Unio til ny regjeringsplattform og til statsbudsjettet 2022.

Vurdering

Det er fortsatt et stort behov for mer kunnskap om klima og bærekraft i Unio og forbundene, og det er behov for å utvikle politikk og forankre denne. Det er også avgjørende for Unios arbeid i trepartssamarbeidet. Fafo-undersøkelsen og kongressbehandlingen av dette temaet vil forhåpentligvis være nyttig i dette arbeidet fremover.

Også i det kommende året er det ønskelig å delta i Arbeidslivets klimauke og Bærekraftskonferansen i Bergen. Klima og bærekraft vil også inngå i Unios arbeid med påvirkning av Stortinget og regjeringen.

KAPITTEL 4: FAGBEVEGELSENS INNFLYTTELSE NASJONALT OG INTERNASJONALT

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

Nasjonalt

Unio er landets nest største hovedorganisasjon på arbeidstakersiden, og den klart største blant arbeidstakere med høyere utdanning. Unios medlemsforbund hadde per 1.1.2021 380 781 medlemmer, hvorav 271 732 yrkesaktive. Sammenliknet med 1.1.2020 innebærer dette en vekst i antall medlemmer på 1,5 prosent, og en vekst i antall yrkesaktive medlemmer på 1,3 prosent.

Unio er fremdeles en organisasjon i vekst når det gjelder antall medlemmer i Unio-forbundene, men to av de tre andre hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden vokser nå raskere enn Unio: Fra 2019 til 2020 vokste LO med 2 prosent, YS med 1 prosent og Akademikerne med 5 prosent. Dette er første gang på mange år at Unio har hatt en svakere prosentvis medlemsvekst enn LO.

Forskjellen i vekstrate er likevel liten, og Unios medlemmer utgjør fremdeles om lag 10 prosent av alle sysselsatte, og om lag 20 prosent av alle organiserte arbeidstakere. Om lag 85 prosent av Unios yrkesaktive medlemmer jobber i offentlig sektor, inkludert helseforetakene. Dette er en langt høyere andel enn i noen av de andre hovedorganisasjonene, og medfører blant annet at Unios medlemssammensetning i liten grad gjenspeiler sammensetningen i det norske arbeidsmarkedet, der om lag 33 prosent jobber i offentlig sektor, inkludert helseforetakene, og cirka 66 prosent i privat sektor og offentlig eide foretak.

Den samlede organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv ligger på om lag 50 prosent, der den har ligget stabilt siden 2008. Et samarbeid mellom hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden om å øke organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv, munnet i mai 2018 ut i et policynotat som meislet ut et 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. Samarbeidet mellom hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden om å øke organisasjonsgraden, og prinsippene i arbeidstakersidens felles policydokument, ble i stor grad kanalisert inn i denne arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen ble forsinket på grunn av koronapandemien, men kunne legge frem sin [sluttrapport](#), med ulike forslag til tiltak for å øke organisasjonsgraden, for Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd i juni 2021. Den videre oppfølgingen av forslagene i rapporten er overlatt til den nye regjeringen etter valget.

Internasjonalt

Internasjonalt arbeid har vært preget av pandemien. Arbeidslivsutfordringer har blitt forsterket og endret, noe som igjen har påvirket måten fagbevegelsen har jobbet lokalt og globalt. Unios internasjonale arbeid har vært heldigitalt i perioden.

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. Erfaringsutveksling rundt pandemihåndtering i arbeids- og samfunnsliv har stått høyt på dagsordenen. Pandemiutfordringer knyttet til grensependlende arbeidstakere har også vært fulgt opp gjennom NFS.

Europa

Unios Europa-arbeid er tett koblet til aktiviteten i den europeiske fagbevegelsen (ETUC: European Trade Union Confederation). ETUCs hovedinnretning er knyttet arbeidslivspolitik i EU/EØS. I perioden har krisehåndtering i forbindelse med covid-19 og arbeid for inkluderende sysselsettingsvekst etter krisen hatt prioritet. Våren 2021 lanserte EU-kommisjonen handlingsplan for den sosiale søylen («social pillar»). Handlingsplanen inneholder arbeidsliv- og kompetansepoltiske tiltak som er viktige for europeisk fagbevegelse.

Flertallet av ETUCs medlemsorganisasjoner var fornøyde med EU-kommisjonens forslag til lovfestet minstelønn, som kom høsten 2020. For Unio og de nordiske organisasjonene har det vært viktig å bidra til at velfungerende nasjonale forhandlingsløsninger ivaretas og i diskusjonene om minstelønn. Påvirkningsarbeid for ivaretagelse av nordisk modell har hatt prioritet i perioden.

Unio er aktive i ETUCs styre og flere fagkomiteer. I perioden har Unio hatt jevnlig kontakt med nasjonale myndigheter i forbindelse med spørsmål knyttet til utdanning/forskning, arbeidsliv, klima og miljø, samt nærings- og handelspolitikk.

Som medlem av EFTAs (European Free Trade Association) konsultative komité har Unio vært engasjert i europeisk handelssamarbeid i forbindelse med krisehåndtering, nasjonale avtaler i forbindelse med Brexit, samt hvordan frihandelsavtaler kan bidra til sosial og miljømessig bærekraft.

Globalt

Unios arbeid utenfor Europa drives gjennom deltakelse i ITUC (International Trade Union Confederation), TUAC (fagbevegelsens rådgivende organ til OECD) og ILO (FNs arbeidsorganisasjon). I perioden har Unio vært aktiv i fagbevegelsens påvirkningsarbeid i forbindelse med FN's kvinnekommisjon. Unio har deltatt i ITUCs budskapsgruppe og hatt en koordinerende rolle nasjonalt og på nordisk nivå. Tiltak for å håndtere pandemiens negative effekt på likestillingsarbeidet globalt har vært prioritert.

ILOs årlige arbeidskonferanse ble gjennomført som en digital konferanse i 2021. Under årets konferanse deltok Unio i komiteen for faglige rettigheter (CAS).

Unio har vært aktiv i forkant av FNs årlige gjennomgang av medlemslandenes arbeid med bærekraftsmålene. Unio deltok blant annet i den globale fagbevegelsens budskapsarbeid og sammen med ITUC og LO utarbeidet Unio et notat som omhandlet nasjonale prestasjoner i forbindelse med måloppnåelse.

Unios deltakelse i TUAC gir tilgang til relevant informasjon og påvirkningsmuligheter. I perioden har Unio vært aktiv i TUACs styrende organ og i utvalgte fagkomiteer.

Gjennom Unios engasjement i EFTA KK, ETUCs komité for handel og globalisering, samt regjeringens WTO-utvalg, følger Unio opp relevante problemstillinger knyttet til frihandel.

Vurdering

Koronakrisen har både preget internasjonalt arbeid tematisk og i arbeidsform. Tradisjonelle fagforeningspolitiske utfordringer, som anstendige arbeidsforhold, kamp mot ulikhet, rettferdig omstilling, bærekraft og likestilling, har hatt høyeste prioritet. Den internasjonale fagbevegelsen har vært svært aktiv i krise- og gjenreisningsarbeid.

Unios nasjonale budskap gjenspeiles i arbeidet internasjonalt. Selv om overgangen til digital møtevirksomhet har vært utfordrende, innebærer overgangen til større åpenhet for de som har tilgang til teknologien. For Unio har digital møtevirksomhet i hovedsak bidratt til deltakelse på flere arenaer og mer effektivt arbeid. Den digitale flaten har samtidig hatt en begrensende effekt på dialog og dybdebehandling av saker. Erfaringene fra arbeidet under pandemien bringes videre i organisering av internasjonalt arbeid i årene framover.

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.

I perioden har Unios styre vedtatt å etablere et forbundssammensatt internasjonalt forum. Forumets mandat er knyttet til utvikling av Unios internasjonale arbeid.

Vedlegg 1: Unios inntektspolitiske uttalelse 2021

Styret i Unio vedtok følgende inntektspolitiske uttalelse 9. mars 2021:

Unios inntektspolitiske uttalelse 2021

Unions medlemsgrupper, som alle har gjort en ekstraordinær innsats under pandemien, må få uttelling i årets lønnsoppgjør. Arbeidsgivere i stat, kommuner og helseforetak har et spesielt ansvar for rekruttering og lønnsnivå for sine egne ansatte. Flere av Unios yrkesgrupper har lavt lønnsnivå og store lønnsmessige etterslep. Dette må rettes opp innenfor en fleksibel praktisering av frontfagsmodellen. Modellens handlingsrom må utnyttes.

Vaksinering vil bringe oss ut av krisa. Utsiktene for norsk økonomi er mer optimistiske, mange virksomheter gjør det godt selv om mange sliter. Forbruksveksten i år og neste år ventes å ta igjen mye av det tapte. Lønnsdannelsen må normaliseres raskest mulig. Arbeidsledigheten er fortsatt rekordhøy. Den må bekjempes på bred front. Norsk økonomi vil fortsatt kreve omfattende stimuleringstiltak for å unngå enorm sløsing med arbeidskraft og kapital. Vi trenger en «aktiv stat». Vi må finne en god balanse mellom å stimulere «det gamle» og hjelpe fram «det nye». Norge har finanspolitiske muskler til å sikre de permitterte inntekt og virksomhetene evne til å stå igjennom smitteverntiltakene og den vanskelige tiden etterpå. De valg vi gjør på vei ut av krisa vil være avgjørende for om vi klarer å sikre folk arbeid og inntekt, og videreutvikle vår samfunnsmodell.

Vi har nå en historisk mulighet til å framskynde det grønne skiftet. Ikke alt vil eller bør bli som før. Sysselsettingspolitikken, næringspolitikken og utdannings- og kompetansepolicyen 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. Kommunene må kompenseres og stimuleres slik at de kan sysselsette flere.

Vi kan komme raskere ut av krisa

Store deler av verden vil fortsatt slite med økonomisk stagnasjon før de internasjonale vaksineprogrammene får effekt og økonomien igjen vil ta seg opp. Den finanspolitiske responsen på krisa var denne gangen raskere og mer effektiv enn under finanskrisen. Likevel forventes lavkonjunktoren hos våre handelspartnere å vedvare i flere år. Arbeidsledigheten er meget høy, og ulikhetene øker sterkt. SSB anslår BNP-veksten hos våre handelspartnere til 5,4 pst i 2021 og 4,2 pst i 2022. Dette må ses på bakgrunn av et anslått fall på hele 6 pst i 2020. Oljeprisen ventes bare å øke svakt sammenliknet med nivået i 2020.

Opphellingen kan gå raskere i Norge. Vi har stor økonomisk handlefrihet gjennom oljefondet som gjør det mulig å komme raskere ut av krisa enn andre land. Stortinget har vist stor vilje til å sikre permitterte inntekt

og hjelpe virksomheter gjennom krisa. SSB anslår et fall i fastlands-BNP på 3 pst i 2020, det er betydelig lavere enn tidligere anslag. Under krisa har folks kjøpekraft i stor grad blitt opprettholdt. Ting vi før brukte penger på har ikke vært tilgjengelig, det har gitt økt etterspørsel på andre områder og økt sparing. Lave renter stimulerer forbruket og boligmarkedet. Og ikke minst kanaliseres mye av husholdningenes etterspørsel mot tjenester levert i Norge, noe som gir mindre lekkasjer gjennom grensehandelen. Dette bidrar til å dempe fallet.

SSB anslår at fastlands-BNP vil vokse med over 3½ pst både i 2021 og 2022 og dermed innhente mye av fallet i koronaåret 2020. Usikkerheten er derimot fortsatt stor, særlig pga. mer smittsomme virusvarianter, og nye runder med hel eller delvis nedstengning vil utsette den økonomiske opphenting. Arbeidsledigheten er rekordhøy og anslås å feste seg på et høyere nivå enn før pandemien. Det kreves derfor ytterligere tiltak for å stimulere økonomien.

Styrket konkurranseevne gir grunnlag for et godt oppgjør

De siste sju årene har reallønnsveksten vært svært lav, noe høyere de to siste årene. Produktivitetsveksten i industrien tok seg opp før pandemien og TBUs tall viser at industriens konkurranseevne har styrket seg betydelig de siste årene. Store deler av industrien har klart seg bra under pandemien. For deler av næringslivet ellers har imidlertid smitteverntiltakene gitt ny krise, svak lønnsomhet og stor usikkerhet.

Unio vil imidlertid også peke på at store deler av næringslivet har hatt kraftig omsetningsvekst. Husholdningenes forbruksmønstre har endret seg, men samlet volum viser kraftig oppgang i år og neste år. SSBs prognoser tilsier at lønnsdannelsen vil komme raskere tilbake til normalen etter koronakrisa enn etter finanskrisa i 2008 og etter oljeprisfallet i 2014, gitt at vi klarer å håndtere smitten.

Unio forventer at årets tariffoppgjør må gi lønnsmessig uttelling for våre grupper som lojalt har holdt seg innenfor frontfagsramma i 2020, mens andre tok ut mer. Det må sikres god reallønnsvekst. Det er nødvendig for at ansatte i offentlig sektor skal slutte opp om frontfagsmodellen.

Vi må unngå at arbeidsledigheten fester seg – det vil særlig ramme ungdommen

Koronakrisa er så alvorlig at det er riktig å bruke store penger 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 verdiskapingen, omstillingsevnen og velferden på lang sikt.

Arbeidsledigheten ser ut til å feste seg på et høyere nivå etter krisa. Den rammer særlig ungdom og det er stor fare for at mange vil slite lenge 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. Investering i utdanning er den beste investeringen for framtida.

Vi bør unngå skattelettelser som del av krisepolitikken. Tiltak på utgiftssiden gir bedre effekt for produksjon og sysselsetting. Skattelettelsene de senere årene har svekket den årlige finansieringen av velferdstjenestene

med 35 milliarder 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 krisa. 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 2030 og at markedene begynner å snu ryggen til fossil energi.

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.

UH-sektoren baserer seg i økende grad på at forskningsprosjekter dekkes av utenlandske, midlertidig ansatte forskere, stipendiater og post.doc., ofte på lavere lønnsvilkår enn sine norske kolleger. Unio minner om at fast ansettelse er hovedregelen og at det er kompetanse og ikke etnisk bakgrunn som er utgangspunktet for den enkeltes lønns- og arbeidsvilkår.

Det grønne skiftet haster

CO₂-utslippene skal halveres innen 2030. Vi når ikke målet med dagens klimapolitikk. Vi trenger et forpliktende utslippsbudsjett med en ambisiøs plan og konkrete forslag. CO₂-avgiften må hvert år fram til 2030 økes langt mer enn det som har vært vanlig til nå. Økningen må omfatte alle sektorer, også avgiftene på fossilt drivstoff til biler. Det er viktig med sterkere tiltak tidlig i dette tiåret.

Vi trenger en aktiv stat for næringsomstilling og det grønne skiftet som skaper nye jobber og ivaretar viktige fordelingshensyn. Skal vi klare å bruke krisa 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. CO₂-fangst må realiseres både i Brevik og på Klemetsrud.

Hovedavtalene på KS-området, i staten, Spekter og Virke 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.

Beredskapen må styrkes og grunnbemanningen økes

AKorona-pandemien har vist i hvor stor grad offentlig og privat sektor er avhengige av hverandre. Manglende vilje til å prioritere helsesektoren over tid gjorde at samfunnet måtte stenges ned når pandemien traff Norge. Kapasiteten i helsevesenet er fortsatt styrende for dimensjoneringen av smitteverntiltakene. Dette setter fortsatt viktige deler av velferdssamfunnet, som barnehager, skoler, barnevern m.m. overfor store utfordringer.

Nedstengingen i mars i fjor og flere nye runder med strenge smitteverntiltak, har vist at helseberedskapen fortsatt er for dårlig og at sykepleiermangelen Unio har påpekt i en årrekke har store samfunnsmessige konsekvenser.

Nødvendig bemanning og utstyr manglet da pandemien traff landet, og kommunene har fått ansvar for håndtering av pandemien uten god nok tilgang på ressurser i form av penger, kompetanse og personell. Unio mener at det må investeres betydelig i helsesektoren, både i personell, kompetanse, systemer, utstyr og bygg. Det er god beredskap i å øke andelen heltidsstillinger for å redusere antall ansatte med flere arbeidsforhold. Unio mener videre at det trengs en ny organisering av helsetjenestene som sikrer hele stillinger, stabil bemanning og sømløse tjenester.

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. Videre må staten ha tilgang på nok utstyr for å håndtere kriser, som blant annet et større lager av smittevernutstyr og medisiner nasjonalt.

Politiet må ha riktig kapasitet og riktig kompetanse for å håndtere kriser og beredskap, enten det er å gjeninnføre indre Schengen grensekontroll eller oppfølging av brudd på smittevernlovgivningen.

Kompenser den enkelte kommune fullt ut

Kampen mot smittespredningen foregår i kommunene. Den enkelte kommune må få kompensert de økte utgiftene og inntektsbortfallet de har i forbindelse med koronapandemien fullt ut.

Kommunesektoren må videre 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 skapt få 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. Kommunepengene må komme fram til de som står i førstelinjen.

Det vedtatte kommuneopplegget for 2021 er for stramt, det vil gå ut over kjernetjenestene utdanning, helse og omsorg. Et stramt kommuneopplegg vil også bidra til å forlenge den økonomiske krisa og gjøre det vanskeligere å bekjempe den høye arbeidsledigheten. Etterslep og oppgaver som er satt på vent eller som må gjennomføres på langt mer kostbare måter pga. smitteverntiltak, vil også gi kommunene store ekstrakostnader i år. Dette må kompenseres.

Offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen

Det siste året har privat sektor ropt på felleskapet og penger fra oljefondet, indirekte har de bedt om økte skatter. Unio har tatt kraftig avstand fra næringslivsledere som under koronakrisa har 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. Vi 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 vi får gjort fellesoppgavene. Unio mener at koronakrisa har avslørt at dimensjoneringen av offentlig sektor på flere områder har vært for svak.

ABE-kuttene har svekket beredskapen og det forebyggende arbeidet og gjort kampen mot koronapandemien vanskeligere. Folkehelseinstituttet (FHI) har hatt en sentral og viktig rolle under pandemien. Regjeringens kraftige budsjettkutt i FHI for noen år siden i tillegg til de årlige ABU-kuttene, førte til nedbygging av viktige funksjoner, svekket beredskap og lavere kapasitet i smittevernarbeidet når det virkelig trengtes. Håndtering av utbruddet er avhengig av en begrenset gruppe nøkkelpersonell med spesialistkompetanse.

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 fram til 2030 for å bidra til omstilling og det grønne skiftet. Samtidig må universitetenes og forskningsinstituttenes grunnfinansiering styrkes.

Utdanning og kompetanse skal lønne seg – frontfagsmodellen må praktiseres mer fleksibelt

Unio kjemper for at utdanning og kompetanse skal lønne seg bedre. Det er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som hele samfunnet er avhengig av. Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Ifølge TBU tjener kommunalt ansatte

95 000 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 også store rekrutteringsproblemer i store deler av offentlig sektor.

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

Det foregår en diskusjon om frontfagsmodellen. Modellen strekker ikke til for å bekjempe verdsettingsdiskriminering på tvers av sektorer, for å heve lønnsnivået der det åpenbart er for lavt eller for å ta igjen dokumentert etterslep i lønnsutviklingen for store grupper som f.eks. for lærere. Frontfagsmodellen kan også gjøre det vanskelig å rekruttere og beholde arbeidstakere med høyere utdanning. Unio mener at frontfagsmodellen må praktiseres mer fleksibelt og at det er rom for dette samtidig som frontfagsmodellens gode effekter for norsk økonomi kan videreføres. Modellens handlingsrom må utnyttes.

I årets mellomoppgjør er det flere forhold som tilsier at Unios grupper skal komme godt ut. Offentlig sektor var nærmest alene om å holde seg innenfor frontfagsramma i kriseåret 2020. Flere av utdanningsgruppene har lav lønn og store etterslep. Lønn må brukes for å løse rekrutteringsproblemer og bekjempe verdsettingsdiskriminering. Det er derfor nødvendig at mellomoppgjøret 2021 sikrer kjøpekraftforbedring og at resultatet i offentlig sektor blir høyere enn frontfagsramma.

Fullt fradrag for 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.

Solidariske pensjoner

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

I februar 2020 brøt forhandlingene om pensjonen for de som har særaldersgrense sammen. Regjeringen var ikke villig til å sikre særalders-gruppene gode livsvarige pensjoner innenfor rammen av en levealdersjustert modell, slik pensjonsavtalen av 3. mars 2018 allerede hadde lagt til grunn. Kort tid etter viste regjeringen at de egentlig hadde en annen agenda da de foreslo å oppheve plikten til å fratre ved særaldersgrensen. Dette har økt usikkerheten om pensjonene for titusener av fagorganiserte og vil stille arbeidsgivere i stat, kommuner og sykehus overfor umulige tilretteleggingsoppgaver. Unio ber Stortinget avvise et forslag om å oppheve plikten. Unio vil ta initiativ til å ta opp igjen forhandlingene etter stortingsvalget forutsatt at dette vil gi rettferdige og gode livsvarige pensjoner for de med særaldersgrense.

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 sykkelønn må også gjelde ansatte over 67 år.

Pensjonistene har hatt reell inntektsnedgang fem av de siste seks år, til tross for at Stortingets intensjon har vært at pensjonistene skulle hatt halvparten av den reallønnsvekst arbeidstakerne har hatt. Unio støtter stortingsflertallet som vil endrer dagens regulering av alderspensjonene til et direkte gjennomsnitt av lønns- og prisveksten og at dette gjøres for alle år, ikke bare inneværende år.

Lønns- og prisutviklingen

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg) den gjennomsnittlige årslønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 2¼ prosent i 2020. Det er mer enn et halvt prosentpoeng mer enn den kommuniserte ramma på 1,7 prosent fra frontfaget. TBU-anslagene viser 2 prosent lønnsvekst for arbeidere og 2¼ prosent for funksjonærer i industrien.

TBU anslår årslønnsveksten i 2020 til 1,8 prosent for statsansatte, og 1¾ prosent for ansatte i helseforetakene. Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet ekskl. forsvaret er 1,4 prosent. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst i staten med 0,4 prosentpoeng.

Konsumprisene steg med 1,3 prosent fra 2019 til 2020. Kraftig fall i elektrisitetsprisene trakk prisveksten ned.

TBU anslår i sin februar-rapport en konsumprisvekst på 2,6 prosent i 2021. SSBs siste anslag fra desember 2020 var på 2,5 pst. Det er særlig høyere elektrisitetspriser og høyere råoljepris som trekker opp anslaget på KPI-veksten i 2021. Usikkerheten i anslagene er først og fremst knyttet til utviklingen i elektrisitetsprisene og i kronekursen, samt de videre konsekvensene av koronakrisa.

Unios overordnede føringer:

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 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. I sommer viste regjeringen at de egentlig hadde en annen agenda da de nå foreslår å oppheveplikten 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 årets mellomoppgjør gir klar reallønnsvekst for de med høyere utdanning.
- Det legges til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon.
- Der avtalesystemet tilsier det, kan generelle prosentvise tillegg prioriteres.
- 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

- Endringer i permitteringsregelverket
- Utkast til forskrift om unntak i samordningsberegningen for inntekt som stammer fra tjeneste i forbindelse med covid-19
- Forslag til endringer i diskrimineringsombudsloven og arbeidsmiljøloven
- Innspill til behandling av Prop. 13 L (2020–2021). Endringer i folketrygdloven (nye etterlatteytelser). Fra LO Kommune, LO Stat, Unio, YS og Akademikerne.
- Om straffeansvar for lønnstyveri og økt strafferamme ved brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven mv. og innføring av krav om at lønn skal betales via bank
- Forslag om å øke den generelle aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år
- Forslag til endringer i reglene om å kombinere dagpenger med opplæring og utdanning
- Forslag til nytt arbeidsmarkedstiltak – sommerjobb for unge med bistandsbehov
- Forslag til endring i forskrift om beregning av lønnsveksten som skal benyttes ved regulering av grunnbeløpet og alderspensjonen i folketrygden. Felles høringssvar fra LO Kommune, LO Stat, Unio, Akademikerne og YS
- Forskrift om plikt til å fratre ved aldersgrense. Felles høringssvar fra LO, Unio og YS.
- Drøftinger om statsbudsjettet 2022 vedrørende pensjonister
- Oppheving av 12-månedersregelen i innskuddspensjon, felles høringssvar fra LO, Unio, YS og Akademikerne (23. oktober 2020)
- Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem
- Forslag til nytt unntak fra maksimal varighet for arbeidsavklaringspenger – mulighet til forlengelse av stønadsperioden ved langvarig ventetid på behandling
- NOU 2019:7 Arbeid og inntektssikring. Tiltak for å øke sysselsettingen. NOU 2021:2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for å øke inntektssikringen
- Rapporten Administrative forhold ved Arbeidsretten

- Forslag til nye regler for reduksjon av uføreytelser fra folketrygden og offentlige- og private tjenestepensjonsordninger
- Forslag til endringer i forskrift om Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (tilgang til opplysninger fra registeret for Fellesordningen for AFP)

Barne- og familiedepartementet

- Fri utsettelse av foreldrepenger

Finansdepartementet

- Forskrift til ny statistikklov
- Utredning om pensjon fra første krone og første dag
- Norge mot 2025 – Om grunnlaget for verdiskaping, produksjon, sysselsetting og velferd etter pandemien (NOU 2021:4)
- Jobbskattefradrag for unge

Helse- og omsorgsdepartementet

- Program for vaksinerings mot covid-19
- Forslag om godkjenningsmodell for fritt brukervalg i de kommunale helse- og omsorgstjenestene
- Forslag om endringer i helsepersonelloven: autorisasjon av naprapater, osteopater, logopeder og paramedisinere
- Koronasertifikat – endringer i Smittevernloven

Justis- og beredskapsdepartementet

- Forslag om endringer i smittevernloven (portforbud)
- Forlengelse av midlertidig lov om innreiserestriksjoner for utlendinger av hensyn til folkehelsen og midlertidige bestemmelser i utlendingsloven
- Forlengelse av midlertidige endringer i smittevernloven (oppholdssted under innreisekarantene mv.)
- NOU 2021:6 Myndighetenes håndtering av koronapandemien

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

- Endringer i statsansatteloven. Lovhjemmel for etablering av en registreringsordning for statsansattes økonomiske interesser mv.
- NOU 2020:15 Det handler om Norge
- NOU 2020:16 Levekår i byer – Gode lokalsamfunn for alle

Kunnskapsdepartementet

- Forskrift om endring i forskrift om midlertidige regler for utdanningsstøtte som følge av utbruddet av covid-19 og forskrift om endring i forskrift om tilbakebetaling av utdanningslån 2021
- Forskrift om endring i forskrift om utdanningsstøtte og forskrift om endring i forskrift om godkjenning for utdanningsstøtte i Norge
- Høring om NIFU-rapport 2020:4 Opptak til høyere utdanning
- Innspill til strategi for norsk deltakelse i det europeiske utdannings-, opplærings-, ungdoms- og idrettssamarbeidet
- Innspill til strategi for norsk deltakelse i det europeiske forsknings- og innovasjonssamarbeidet
- Forslag til endringer i egenbetalingsforskriften
- Utkast til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling
- Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren

Nærings- og fiskeridepartementet

- NOU 2020:13 Private aktører i velferdsstaten
- Rapport fra partssammensatt maritimt utvalg

Universitets- og høyskolerådet

- Nasjonale retningslinjer for lærerutdanning i praktiske og estetiske fag for trinn 1–13

Innspill til de politiske partiene i forbindelse med programprosessen

Arbeiderpartiet

- Innspill til Arbeiderpartiets arbeid med partiprogrammet på områdene private velferdstjenester og utdanning, kunnskap og kompetanse, klima og arbeidsliv.

Høyre

- Innspill til Høyres arbeid med partiprogrammet på områdene private velferdstjenester og utdanning, kunnskap og kompetanse, klima og arbeidsliv.

Senterpartiet

- Innspill til Senterpartiets arbeid med partiprogrammet på områdene private velferdstjenester og utdanning, kunnskap og kompetanse, klima og arbeidsliv.

Venstre

- Innspill til Venstres arbeid med partiprogrammet på områdene private velferdstjenester og utdanning, kunnskap og kompetanse, klima og arbeidsliv.

Konferanser og seminarer

2020

Desember

07. Representantskapsmøte, digitalt

2021

Januar

19. Unios tariffkonferanse, digitalt

26. Uten partenes innsats når vi ikke klimamålene, arrangement på Facebook

Februar

10. Day Zero / Bærekraftskonferansen, digitalt

Mars

08. Unios likestillingspolitiske frokostseminar, digitalt

08. Unios inntektspolitiske konferanse, digitalt

24. Hvordan foregår samarbeidet om regional kompetanseutvikling? Digitalt seminar for Unios tillitsvalgte.

Juni

24. Pride, arrangement på Facebook

August

16.–20. Arendalsuka, digitale sendinger

26. Studentseminar om Unios formål og arbeid, Thon Hotell Opera, Oslo

September

- 7. Tariffevaluering Unio kommune, Thon Hotel Opera
- 14.–15. Styreseminar, Hotell Hadeland
- 28. Tariffevaluering kommunikasjon, Clarion Hotel Oslo

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 2021–2026

Eli-Karin Flagtvedt

Sysselsettingsutvalget

Ragnhild Lied, medlem

Henrik Dahle, vara og bisitter

Framtidens arbeidsliv, utvalg

Henrik Dahle, medlem

Referansegruppa for Norge 2025

Erik Orskaug

Tariffrepresentasjon

Representasjon overfor staten

Statistikk- og beregningsutvalget

Rolf Stangeland

Atle Gullestad, medlem (til 01.05.2021)

Andrea Mandt, medlem (fra 01.05.2021)

Statens lønnsutvalg

Atle Gullestad, medlem (til 23.04.2021)

Andrea Mandt, medlem (fra 23.04.2021)

Klemet Rønning-Aaby, varamedlem (til 23.04.2021)

Jorunn Solgaard, varamedlem (fra 23.04.2021)

Omstillingstillitsvalgt

Atle Gullestad (til 01.05.2021)

Andrea Mandt (fra 01.05.2021)

Rådgivende utvalg for OU-midler

Rolf Stangeland

Gjenoppbygging av nytt regjeringskvartal

Gro Beate Vige, medlem

Representasjon overfor KS

Teknisk beregningsutvalg

Klemet Rønning-Aaby

Rasmus T. Gjestland (til 26.05.2021)

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 – heltidskultur

Stian Bøe

Rune Hovland

Partssammensatt utvalg – kompetanse

Osmund Gard Skjeggstad

Hedda Kirstine Mellingen

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 (til 26.05.2021)

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

Bård Eirik Ruud

Partene i Oslo kommune (PIO)

Aina Skjefstad Andersen

Bård Eirik Ruud

Opplærings- og utviklingsfondets styre

Tori Sundsbø Lederhilger

Stine Sund

Beregningsutvalget

Bjørn Sævareid

Rolf Stangeland

Annen representasjon

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

Eli-Karin Flagtvedt

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

Departementsoppnevnt utvalg om ser på sikring av feriepenger (ASD)

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø (Arbeidstilsynet)

Henrik Dahle

Referansegrupper inkluderingsdugnaden (ASD)

Henrik Dahle

Referansegruppe inkluderingsdugnaden (NAV)

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe om ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet (ASD)

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 (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

Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet

Nora Sørensen

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

Geir Lyngstad-Strøm

Arbeidsgruppe for EU-OSHAs kampanje «Gode arbeidsplasser sikrer rett belastning» (Arbeidstilsynet)

Kari Bente Sørli

Anita Engeset

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 skursmodulprosjektet «Sykmelding for leger» (IA) (Senter for kvalitetsutvikling i legekontor (SKIL))

Geir Lyngstad Strøm

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

Geir Lyngstad Strøm

Arbeidsgruppe for tilskudd til ekspertbistand (IA) (NAV)

Geir Lyngstad Strøm

Regeransegruppe for Idébanken for IA i arbeidslivet (NAV)

Geir Lyngstad Strøm

Senter for seniorpolitikk (SSP)

Silje Naustvik, styremedlem

Geir Lyngstad Strøm, kontaktperson

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

Henrik Dahle

Arbeidstilsynets partsgruppe for internasjonalt samarbeid

André Oktay Dahl (til 31.12.2020)

Liz Helgesen (fra 01.01.2021)

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

Henrik Dahle

Styringsgruppe for Fafo Østforum

Liz Helgesen, medlem

André Oktay Dahl, varamedlem (til 31.12.2020)

Referansegruppe for EØS-midler, Innovasjon Norge

Liz Helgesen

Kontaktgruppen for Bologna-prosessen (KD)

Eli-Karin Flagtvedt

Arbeidsmiljøsenderets representantskap

Geir Lyngstad Strøm

Den norske ILO-komiteen

Liz Helgesen, medlem

André Oktay Dahl, varamedlem (til 31.12.2020)

Jon Olav Bjergene, varamedlem (fra 31.12.2020)

Forum for europeisk utdanningspolitikk (KD)

Eli-Karin Flagtvedt

Nasjonalt forum for karriereveiledning

Eli-Karin Flagtvedt

Nasjonal ressurs- og koordineringsgruppe for samfunnskontrakten for flere læreplasser

Eli-Karin Flagtvedt

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

Samarbeidsforum mot svart økonomi (SMSØ)

Liz Helgesen (til 31.12.2020)

Jan-Christian Kolstø (fra 01.01.2021)

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: Rolf-Andre Øxholm, Irene Kronkvist og Kirsten Brubakk
Helse Vest: Wenche Kristin Røkenes
Helse Midt: Anita Solberg
Helse Nord: Sissel Alterskjær

Hovedtillitsvalgte for Unio i NAV

Catrine Rosanoff Aronsen
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 (til 31.12.2020)

Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS-styret)

Ragnhild Lied, leder

Silje Naustvik, styremedlem

André Oktay Dahl, rådgiver (til 31.12.2020)

Liz Helgesen, rådgiver (fra 01.01.2021)

NFS' Europautvalg

André Oktay Dahl (til 31.12.2020)

Liz Helgesen (fra 01.01.2021)

NFS' strategigruppe

André Oktay Dahl (til 31.12.2020)

Liz Helgesen (fra 01.01.2021)

European Trade Union Confederation (ETUC) – styre (Executive Committee)

Ragnhild Lied, medlem

Kjetil Rekdal, varamedlem

André Oktay Dahl (til 31.12.2020)

Liz Helgesen (fra 01.01.2021)

ETUC-komiteer og -arbeidsgrupper

Education and Training Committee: Eli-Karin Flagtvedt

International Matters, Trade and International Development Committee: Liz Helgesen

Women's Committee: Nora Sørensen

Sustainable Development, Energy and Climate Change Committee: André Oktay Dahl (til 31.12.2020)

Jan-Christian Kolstø (fra 01.01.2021)

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

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 (til 31.12.2020)

Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC)

Plenary session (rådsmøte): Liz Helgesen / André Oktay Dahl (til 31.12.2020)

Working group on Economic Policy: Rolf Stangeland

Working group on Education and Skills: Eli-Karin Flagtvedt

International Labour Organization (ILO) – arbeidskonferanse

Liz Helgesen

André Oktay Dahl, vara (til 31.12.2020)

Jon Olav Bjergene, vara (fra 01.01.2021)

Nordisk ILO-samarbeid / Den norske ILO-komiteen

Liz Helgesen

André Oktay Dahl, vara (til 31.12.2020)

Jon Olav Bjergene, vara (fra 01.01.2021)

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 (NSF)

Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet

Kjetil Rekdal, Politiets Fellesforbund

Kari Folkenborg, Forskerforbundet

Karianne Bruun Haugen, Norsk Fysioterapeutforbund

Hege-Merethe Bengtsson, fellesordningen (Det norske maskinistforbund)

Ina Smith-Meyer (sekretær), Unio

Rolf Stangeland, Unio

Jon Olav Bjergene, 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

Tove Holst Skyer, Norsk Ergoterapeutforbund

Toril Laberg, Norsk Ergoterapeutforbund

Ole-Johs. Huuse, Presteforeningen (til 01.06.2021)

Anna Grønvik, Presteforeningen (fra 01.06.2021)

Odd Arne Kjelstadli, Skatterevisorenes Forening

Leiv Sigmund Hope, Det Norske Diakonforbund

Jørgen Ringen Andersen, Det norske maskinistforbund

Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet (permisjon fra 03.02.2021)

Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet (fra 04.02.2021)

Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund

Sigrid Husøy Larsen, Unio-studentene

Kontaktgruppe for inkluderende arbeidsliv (IA) og arbeidsmiljø

Geir Lyngstad Strøm, Unio

Henrik Dahle, Unio

May-Britt Heimsæter, Utdanningsforbundet

Marie Ruud, Utdanningsforbundet (til 16.09.2021)

Nadja Rosenqvist, Utdanningsforbundet (fra 16.09.2021)

Aud Jorunn Hovland, Norsk Sykepleierforbund

Nina-Merete Kristiansen, Norsk Sykepleierforbund
Mariann Helen Olsen, Forskerforbundet
Marius Bækkevar, 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

Eli-Karin Flagtvedt, Unio
Ole Espen Rakkestad, Utdanningsforbundet
Eva Østvik, Norsk Sykepleierforbund
Jon Iddeng, Forskerforbundet
Anna Sollien, Politiets Fellesforbund
Christine Martens, Norsk Fysioterapeutforbund
Anita Engeset, Norsk Ergoterapeutforbund
Jørgen Ringen Andersen, Det norske maskinistforbund (til 30.06.2021)
Bjørn Thorvaldsen, Det norske maskinistforbund (fra 01.09.2021)
Per Kristian Aschim, Presteforeningen
Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund
Iril Myrvang Gjørsv, Unio-studentene
Kent Hanssen, Unio-studentene (til 28.08.2021)
Sigrid Husøy Larsen, Unio-studentene (fra 28.08.2021)

Arbeidsgruppe for pensjonspolitiske saker (Pensjonsgruppa)

Erik Orskaug, Unio
Klemet Rønning-Aaby, Unio
Endre Lien, Utdanningsforbundet
Marit Gjerdalen, Norsk Sykepleierforbund
Jorunn Solgaard, Forskerforbundet
Hildur Nikoline Nilssen, Forskerforbundet
Arild Hustad, Politiets Fellesforbund
Morten Bjerkhaug, Norsk Fysioterapeutforbund
Kari Bente Sørli, Norsk Fysioterapeutforbund
Per Hostad, Presteforeningen

Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening
Hege-Merethe Bengtsson, Det norske maskinistforbund
Thor Eivind Halvorsen, Norsk Radiografforbund
Ole André Gjerde, Norsk Radiografforbund
Per Øystein Bentstuen, Akademikerforbundet
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet (permisjon fra 03.02.2021)
Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet (fra 04.02.2021)

Arbeidsgruppe for varsling i arbeidslivet

Henrik Dahle, Unio
André Oktay Dahl, Unio (til 31.12.2020)
May-Britt Heimsæter, Utdanningsforbundet
Bjørn Saugstad, Utdanningsforbundet
Tore Trygve Dahlstrøm, Norsk Sykepleierforbund
Ann Turid Opstad, Forskerforbundet
Kjetil Rekdal, Politiets Fellesforbund
Ingvild Andrea Tellmann, Det norske maskinistforbund
Oddbjørn Lunde, Akademikerforbundet
Ida Bentstuen, Norsk Fysioterapeutforbund
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund

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
May-Britt Heimsæter, Utdanningsforbundet
Nina-Merete Kristiansen, Norsk Sykepleierforbund
Kari Folkenborg, Forskerforbundet
Mariann Helen Olsen, Forskerforbundet
Marius Bækkevar, Politiets Fellesforbund

Rikke Stefanie Hallgren, Politiets Fellesforbund
Susanne Gallala, Norsk Fysioterapeutforbund
Bente Øifjord, Norsk Fysioterapeutforbund
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet
Solrunn Nygård, Norsk Ergoterapeutforbund
Thor Eivind Halvorsen, Norsk Radiografforbund
Anna Grønvik, Presteforeningen

Arbeidsgruppe for de globale bærekraftmålene

Jan-Christian Kolstø, Unio
Liz Helgesen, Unio
André Oktay Dahl, Unio (til 31.12.2020)
Nora Sørensen, Unio
Ina Smith-Meyer, Unio
Jørgen Ringen Andersen, Dnmf
Anna Grønvik, Presteforeningen (til 30.09.2021)
Jon Aalborg, Presteforeningen (fra 30.09.2021)
Asle Rossavik, Presteforeningen
Toril Laberg, Norsk Ergoterapeutforbund
Kari Folkenborg, Forskerforbundet
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet (permisjon fra 03.02.2021)
Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet (fra 04.02.2021)
Ingrid Convery, Utdanningsforbundet
Björg Eva Aaslid, Utdanningsforbundet
Trond Harsvik, Utdanningsforbundet
Anita Rabben Asbjørnsen, Norsk Sykepleierforbund
Jan Vegard Pettersen, Norsk Sykepleierforbund
Astrid Grydeland Ersvik, Norsk Sykepleierforbund
Morten Alexander Mossin, Politiets Fellesforbund
Sigrid Husøy Larsen, Unio-studentene (fra 28.08.2021)
Iril Myrvang Gjørsv, Unio-studentene

Arbeidsgruppe for deltakelse på Pride 2020

Jan-Christian Kolstø, Unio
Anne Kathrine Blyverket, Utdanningsforbundet
Atle André Danielsen, Utdanningsforbundet
Bård Eirik Ruud, Norsk Sykepleierforbund
Lars Kolltveit, Forskerforbundet
Marius Bækkevar, Politiets Fellesforbund

Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet
Iiril Myrvang Gjøl, Unio-studentene

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 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
Lars Kolltveit, Forskerforbundet
Unn Rognmo, Forskerforbundet
Liselotte Kristoffersen, Politiets Fellesforbund
Hilde Nordlund, Politiets Fellesforbund
Vidar Rekve, Norsk Fysioterapeutforbund
Jogvan Hugo Garder, Det norske maskinistforbund
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet

Embret Tangen Rognerød, Bibliotekarforbundet
Anna Grønvik, Presteforeningen
Jon Aalborg, 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

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