



Til representantskapsmøtet

Saksnr.: 3/2022
Dato: 15. november 2022

Unios melding for perioden 13. oktober 2021 til 15. november 2022

Styret rår representantskapet til å fatte følgjande vedtak:

Unios melding for perioden 13. oktober 2021 til 15. november 2022 tas til etterretning.

Unio

A handwritten signature in blue ink that reads 'Ragnhild Lied'.

Ragnhild Lied
leiar

Saksbehandlar: Jon Olav Bjergene

Vedlegg: Unios melding for perioden 13. oktober 2021 til 15. november 2022

Unios melding for perioden 13. oktober 2021 til 15. november 2022

Unio

Unio har 14 medlemsforbund med totalt over 389 000 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, 2019 og 2022. 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 2021 var 3,0 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 2022 ble vedtatt på Unio-kongressen 9. desember 2021. Budsjettet er på 43 218 101 kroner, eksklusive OU-midler.

Unios sekretariat

sekretariatssjef Jon Olav Bjergene
forhandlingsjef Klemet Rønning-Aaby
sjeføkonom Erik Orskaug
kommunikasjonssjef Jan-Christian Kolstø
assisterende kommunikasjonssjef Hedvig Bjørgum
fagsjef/advokat Henrik Dahle
fagsjef Eli-Karin Flagtvedt
fagsjef Liz Anette Helgesen
fagsjef Rolf Edvard Stangeland
seniorrådgiver Mia Andresen (fra 01.09.2022)
seniorrådgiver Iril Myrvang Gjørsv (vikariat fra 05.08.2022)
seniorrådgiver Andrea Mandt (permisjon fra 29.08.2022)
seniorrådgiver Ina Smith-Meyer (til 15.08.2022)
seniorrådgiver Geir Lyngstad Strøm
seniorrådgiver 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.

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 (til 31.12.2021)

Alfred Sørbo, fellesordningen (Akademikerforbundet), 2. nestleder (fra 01.01.2022)

Steffen Handal, Utdanningsforbundet

Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet

Hege Elisabeth Valås, Utdanningsforbundet

Lars Erik Wærstad, Utdanningsforbundet

Lill Sverresdatter Larsen, Norsk Sykepleierforbund

Olaug Flø Brekke, Norsk Sykepleierforbund (til 01.03.2022)

Rune Hallingstad, Norsk Sykepleierforbund (fra 01.03.2022)

Guro Elisabeth Lind, Forskerforbundet

Hilde Gunn Avløyp, Forskerforbundet (til 31.12.2021)

Birgitte Olafsen, Forskerforbundet (fra 01.01.2022)

Sigve Bolstad, Politiets Fellesforbund (til 01.04.2022)

Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund (fra 01.01.2022)

Vegar Monsvoll, Politiets Fellesforbund (fra 01.04.2022)

Gerty Lund, Norsk Fysioterapeutforbund

Hege-Merethe Bengtsson, fellesordningen (Det norske maskinistforbund)

Tove Holst Skyer, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)

Bent Ronny Mikalsen, Norsk Radiografforbund (observatør)

Martin Enstad, Presteforeningen (observatør)

Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet (observatør)

Hilde Aga, Norsk Tannpleierforening (observatør fra 01.01.2022)

Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening (observatør)

Sigrid Husøy Larsen, Unio-studentene (observatør til 27.08.2022)

Sonja Tan Nguyen, Unio-studentene (observatør fra 27.08.2022)

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
Tone Rosvoll, Utdanningsforbundet (til 31.12.2021)
Aina Skjefstad Andersen, Utdanningsforbundet (fra 01.01.2022)
Osmund Skjeggstad, Utdanningsforbundet
Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund
Hedda Kirstine Mellingen, Norsk Sykepleierforbund
Stian Bøe, Norsk Sykepleierforbund
Kristin Moen Tollefsen, Norsk Fysioterapeutforbund
Lene Ståhl, Forskerforbundet
Tove Holst Skyer, fellesordningen (Norsk Ergoterapeutforbund)
Alfred Sørbrø, Akademikerforbundet (observatør)
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund (observatør)
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet (observatør)
Ole André Gjerde, Norsk Radiografforbund (observatør til 01.07.2022)
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør fra 01.07.2022)
Ann Elin Instebø, Norsk Tannpleierforening (observatør)
Per Hostad, Presteforeningen (observatør)

Unio Spekter

Lill Sverresdatter Larsen, Norsk Sykepleierforbund, leder
Bent Ronny Mikalsen, Norsk Radiografforbund, nestleder
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund
Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund
Lars Petter Eriksen, Norsk Sykepleierforbund
Oskar Nilssen, Norsk Sykepleierforbund
Kirsten Hagen, Norsk Sykepleierforbund
Gerty Lund, Norsk Fysioterapeutforbund
Stine Malerød, Norsk Fysioterapeutforbund
Bjørge Ratvik, Utdanningsforbundet
Vegard Thorbjørnsen, Forskerforbundet (til 01.03.2022)
Brit-Toril Lundt, Forskerforbundet (fra 01.03.2022)
Eystein Madland Hagesæther, Akademikerforbundet
Hege Munthe, fellesordningen (Norsk Ergoterapeutforbund)
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund (observatør)
Hege Bergravf Johnsen, Bibliotekarforbundet (observatør til 01.01.2022)
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør fra 01.01.2022)
Ole André Gjerde, Norsk Radiografforbund (observatør til 01.07.2022)
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør fra 01.07.2022)
Kristian Mollestad, Presteforeningen (observatør til 01.01.2022)
Gun Hafsaas, Presteforeningen (observatør fra 01.01.2022)

Unio stat

Guro Elisabeth Lind, Forskerforbundet, leder
Sigve Bolstad, Politiets Fellesforbund, nestleder (til 01.03.2022)
Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund, nestleder (fra 01.03.2022)
Kristin Dæhli, Forskerforbundet (til 01.01.2022)
Kristian Mollestad, Forskerforbundet (fra 01.01.2022)
Jorunn Solgaard, Forskerforbundet
Andreas Christensen, Forskerforbundet

Roar Fosse, Politiets Fellesforbund
Vegar Monsvoll, Politiets Fellesforbund
Ørjan Hjortland, Politiets Fellesforbund (fra 01.03.2022)
Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet
Gun Hafsaas, Utdanningsforbundet (til 01.01.2022)
Eirik Bäcklund, Utdanningsforbundet (fra 01.01.2022)
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund
Susanne Gallala, Norsk Fysioterapeutforbund
Mizanur Rahaman, fellesordningen (Akademikerforbundet)
Hege Munthe, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Kristian Mollestad, Presteforeningen (observatør til 01.01.2022)
Gun Hafsaas, Presteforeningen (observatør fra 01.01.2022)
Marianne Thorsen, Skatterevisorenes Forening (observatør)
Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet (observatør)

Unio Oslo kommune

Aina Skjefstad Andersen, Utdanningsforbundet, leder (til 01.01.2022)
Therese Thyness Fagerhaug, Utdanningsforbundet, leder (fra 01.01.2022)
Bård Eirik Ruud, Norsk Sykepleierforbund, nestleder
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
Lene Ståhl, Forskerforbundet
Sverre Dahle, fellesordningen (Akademikerforbundet)
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Svein Roger Mandal, Det norske maskinistforbund (observatør til 01.06.2022)
Knut Walle-Hansen, Det norske maskinistforbund (observatør fra 01.06.2022)
Hege Bergravf Johnsen, Bibliotekarforbundet (observatør)
Vivi-Ann Hoff-Olsen, Norsk Tannpleierforening (observatør fra 01.02.2022)

Unio Virke

Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund, leder (til 01.01.2022)
Eirik Rikardsen, Norsk Sykepleierforbund, leder (fra 01.01.2022)
Bjørn Sævareid, Utdanningsforbundet, nestleder
Kjell Magne Mørk, Norsk Sykepleierforbund
Magnus Buflod, Norsk Sykepleierforbund
Trude Hansen, Norsk Sykepleierforbund (fra 01.01.2022)
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 til 01.07.2022)

Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør fra 01.07.2022)
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør)
Andreas Melberg, Utdanningsforbundet (observatør)

Unio KA

Kristian Mollestad, fellesordningen (Presteforeningen), leder (til 01.12.2021)
Gun Hafsaas, fellesordningen (Presteforeningen), leder (fra 01.12.2021)
Leiv-Sigmund Hope, fellesordningen (Det Norske Diakonforbund), nestleder
Kristina B. Liknes, Utdanningsforbundet (fra 01.11.2021)
Eirik Rikardsen, Norsk Sykepleierforbund
Bjørn T. Berg, Forskerforbundet
Per Hostad, fellesordningen (Presteforeningen)
Ingvild Baadsvik, Akademikerforbundet (observatør)

Unios kommunikasjonsarbeid

Oppsummert

Unios kommunikasjonsarbeid har som hovedmål å bidra til at hovedorganisasjonen når sine mål. Det handler blant annet om

- å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, sikre faglig autonomi og innflytelse, full sysselsetting, jobbsikkerhet, likelønn og økonomisk og sosial trygghet
- å styrke utdanning, kunnskap, forskning og kompetanse i arbeidsliv og samfunn
- å sikre og videreutvikle velferdsstaten, samfunnets fellesverdier og et bærekraftig samfunn
- å styrke fagbevegelsens innflytelse på nasjonal og internasjonal politikk og samfunnsutvikling

Målet er at Unio skal bli oppfattet som en naturlig, konstruktiv og løsningsorientert samarbeidspartner og en maktfaktor man ikke kommer utenom.

Målsettingen med kommunikasjonsarbeidet i lønnsoppgjøret har vært å skape forståelse og støtte for nødvendigheten av en større ramme for hele offentlig sektor og å bygge allianser. Det ønsket etterlatte inntrykket vi jobbet for, var at Unio vil ha et lønnsloft for hele offentlig sektor. Ramma til offentlig sektor må opp.

Vi lyktes langt på vei med planen for å nå gjennom og få støtte til budskapet, via presse og digitale flater. Det viser blant annet evalueringen gjort av Unio-desken, budskapsgruppa og forbundene.

Solide, tydelige og ikke minst tidlig forankret budskap, som ble forstått gjennom tariffoppgjørene, kan forklare det. Evalueringen fra i fjor inkluderte kommunikasjonsavdelingene i forbundene. De pekte på mer politisk påvirkning av beslutningstakere som prioritet nummer én.

Det ble også prioritert i årets kommunikasjonsarbeid. Eksterne utspill om lønnsoppgjøret startet allerede 4. januar og presseseminalet ble arrangert 27. januar.

Hovedoppgjøret våren 2022

De ytre rammene for vårens tariffkommunikasjon er at vi igjen startet tidligere med lønnsoppgjøret enn i tidligere år. Vi utarbeidet tidlig et tydelig hovedbudskap som ble forankret i organisasjonen, basert på vedtak på Unio-kongressen desember 2021.

Det ble forhandlingsbrudd og mekling for Unio stat, Unio kommune og Unio Oslo kommune.

Alle ledd i kommunikasjonsstaben var derfor i beredskap for nødvendige konfliktforberedelser. Medietrening ble gjennomført. Unio-desken ble iverksatt, for fysisk og digital tilstedeværelse.

Det ble enighet i meklingene, med ett unntak. Utdanningsforbundet valgte å si nei til en avtale i KS-området og lærerne gikk til streik fra 24. juni til 27. september 2022, sammen med Skolenes Landsforbund og Norsk Lektorlag.

Oppgjørene i Unio KA og Unio Virke (HUK) ble gjennomført i høst.

Ramma i offentlig sektor må opp

Forhandlingslederne, Unios leder og forhandlingsjef gikk ut med budskap om stort etterslep i offentlig sektor og problemet med praktiseringen av ramma i frontfaget. Det ble fremmet krav om høyere ramme for offentlig sektor og et lønnsoppgjør som gjør det mulig å beholde og rekruttere ansatte som gir nødvendige tjenester til befolkningen.

Tidlig utarbeidelse og forankring av budskap internt og tidlig etablering av problemforståelse er suksessfaktorer og ble prioritert høyt i kommunikasjonsarbeidet. Derfor ble også Unio tariffsider tidlig aktivert og oppdatert med de ulike tariffområdene og deres talspersoner.

[Lønnsoppgjøret 2022 \(unio.no\)](#) 21.01.2022

[Forhandlingslederne om 2022-oppgjøret \(unio.no\)](#) 09.02.2022

Gjennomslag for budskapet

Unio fikk mye omtale i pressen. Vi fulgte på med promotering av presseoppslagene i sosiale medier og tradisjonelt pressearbeid mot rikspresse og fagblader, samt Unio-podkaster. Kampanjen [«De uunnværlige»](#) bygget samhold og skapte stolthet og ble relansert i versjon 2.0 i april.

Budskapet og problemforståelsen ble tidlig kommunisert ut i form av nettsaker, presseseminar, intervjuer med tradisjonelle media og fagmedia, i tillegg til felles kronikk fra forhandlingslederne og Unio-leder.

Intervju med NRK 04.01.2022: [- Tydelige signal fra medlemmene foran lønnsoppgjøret \(unio.no\)](#)

Steffen Handals intervju med Fagbladet 22.01.2022: [Vil ha flere med på laget for lønnsloft i offentlig sektor \(unio.no\)](#)

Forhandlingssjef i Unio med intervju i Dagbladet 30.01.2022:
<https://borsen.dagbladet.no/nyheter/dette-er-ikke-en-trussel/75247948>

Kronikk med forhandlingsledere og Unio-leder i Dagbladet 11.02.2022: [Derfor trenger offentlig sektor en høyere ramme \(unio.no\)](#)

Unio-leder kommenterer SSB-tall 10.02.2022: [Nye SSB-tall bekrefter at det trengs et lønnsloft i offentlig sektor \(unio.no\)](#)

Silje Naustvik og Steffen Handal i felles intervju med TV2 om forventninger 14.02.22

Unios kommentar til TBU-tallene 18.02.2022 ble godt spredd i pressen: [TBU: Bekrefter behovet for høyere ramme i offentlig sektor \(unio.no\)](#)

Inntektspolitisk konferanse 9. mars ble også benyttet til å forankre budskapet internt og samtidig kommunisert ut eksternt, blant annet i Dagsrevyen og [Høgare ramme til offentlig sektor \(unio.no\)](#) og i Dagsnytt18 med Lill Sverresdatter Larsen, Jørn Eggum og Stein Lier-Hansen:
<https://tv.nrk.no/serie/dagsnytt-atten-tv/202203/NNFA56030922/avspiller>

Budskapet som ble lansert da, har Unios ulike forhandlingsledere holdt fast ved gjennom hele lønnsoppgjøret. Budskapet, med en større ramme til offentlig sektor, var tydelig og ble forstått.

Kraftig kritikk fra mot- og medparter

Vi opplevde kraftige angrep fra LO under opptakten til lønnsoppgjøret. Disse ble svart ut.

VG 22.02.2022 LO til frontalangrep på konkurrent:

<https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/L5BL3x/lo-til-frontalangrep-paa-konkurrent>

Kronikk i DN 22.02.2022 fra LOs sjeføkonom: Vet Unios medlemmer hva de risikerer?

<https://www.dn.no/samfunn/arbeidsliv/lonnsoppgjoret-2022/lonnsforhandlinger/kronikk-fra-los-sjefokonom-vet-unios-medlemmer-hva-de-risikerer/2-1-1171268>

Svar i DN 22.02 fra Unio: Vi trenger en bærekraftig frontfagsmodell

<https://www.dn.no/innlegg/unio/lo/arbeidsliv/innlegg-unio-svarer-lo-vi-trenger-en-barekraftig-frontfagsmodell/2-1-1173043>

De uunnværlige i Unio

Kampanjen «De uunnværlige», som ble lansert i forbindelse med lønnsoppgjøret i 2021, ble mye brukt av forbundene og det ble et veletablert begrep. Derfor ble det besluttet å lansere en versjon 2 foran 2022-oppgjøret. 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 over hele landet, og at verdien de har ikke gjenspeiles i lønn. Den skulle bidra til å skape en stolthet hos de berørte yrkesgruppene. Hvert forbund har 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. LO møtte denne kampanjen med «Hele laget skal ha et godt lønnsoppgjør».

Forsterket med budskap spredt på nett

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

Vi promoterte både innlegg direkte fra Unio.no og redaksjonelle presseoppslag på sosiale medier, noe som ga blant annet hoved-kronikken fra forhandlingslederne lengre levetid og budskapet ditto.

Vi fikk nesten 700 redaksjonelle oppslag i mediene i første kvartal 2022, det er en dobling fra hovedoppgjøret to år før.

Konfliktforberedelser

Medietrening ble iverksatt og fungerte bra, viser evalueringen. Forbundene bidro mye inn og de tidlige, godt forankrede, budskapene var klare.

Digitalt materiell og annet konflikthåndteringsmateriell var i stor grad gjenbruk dette året, men det var noe mer bestillinger av fysisk materiell enn i koronatiden, og ønsker om mer digitalt materiell.

Vi rigget en publiseringsdesk fysisk i Unio. Vi beholdt også samarbeids- og publiseringsplattformen basert på Teams fra koronatiden for meklings- og konfliktarbeidet internt. Det skulle gi en ekstra fleksibilitet og gjøre det lettere for forbundene å avgi tilstrekkelige kommunikasjonsfaglige ressurser, til Unio.no, sosiale medier og annet internt og eksternt kommunikasjonsarbeid.

Konkurransen om våre interessenters oppmerksomhet har økt betydelig de siste årene, enten det er i tradisjonell presse eller på nett. Dersom Unio skal lykkes med å få ut relevante budskap på en form vi ønsker, krever det stor innsats overfor pressen.

Fra evalueringer med forbundene har vi lagt vekt på disse forbedringspunktene for tariffarbeidet på kommunikasjonssiden:

- Ansvarliggjøre politikere i Storting, regjering og i styrene til arbeidsgiverorganisasjonene.
- Direkte og indirekte politisk påvirkning må styrkes.
- Få frem enda bedre det som står på spill for folk, hva det betyr for samfunnet.
- 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.
- Bli enda bedre til å sikre tett, løpende dialog mellom budskapsgruppe og vaktsjef Unio-desken.

Redaksjonelt gjennomslag

For meldingsperioden som helhet hadde Unio 2810 redaksjonelle oppslag. Det er en økning på 91 prosent, sammenliknet med forrige meldingsperiode da det var hovedoppgjør.

Oppslagstallene er for perioden 13. oktober 2021–21. oktober 2022.

Til sammenlikning hadde Akademikerne totalt 1937 oppslag, YS 2732 oppslag og Fagforbundet 7314 oppslag. KS hadde 15 108 oppslag i denne meldingsperioden.

På grunn av tidlig start på oppgjøret for Unios del, kom en større del av oppslagene i 1. kvartal, enn tidligere. Vi hadde 676 redaksjonelle oppslag i 1. kvartal. Det er en dobling fra forrige hovedoppgjør, og 50 prosent flere enn i samme periode i fjor.

Det var ti oppslag i NRK og 10 i VG i første kvartal, som er de største mediehusene og har de største plattformene for spredning av tradisjonell presse. Sakene fordelte seg ellers med en tredel i fagmedia, en tredel i lokal- og regionpresse og en knapp tredel i riksmedier. Sakene med stort gjennomslag er nevnt i avsnittet "Gjennomslag for budskapet".

[Unio-lederen skriver fast i Dagens Perspektiv](#). Der når vi mange av våre interessenter og beslutningstakere, og får frem Unios faglige stemme via Unio-lederen.

SoMe og Unio.no

Unios hjemmesider www.unio.no har hatt over 900 000 sidevisninger fra 13. oktober 2021 til 31. oktober 2022. Ulike tariffsaker er på topp, som vanlig, sammen med medlemsfordeler. Unio har videreutviklet sidene for lønnsoppgjør i perioden, for både tillitsvalgte, medlemmer, presse og publikum. Tariffresultater publiseres først på Unio.no.

På grunn av behovet for tidlig oppstart med tariffkommunikasjon, ble det lagt vekt på å få opp publiseringfrekvensen i første kvartal. Informasjonssiden [Lønnsoppgjøret 2022 \(unio.no\)](#) ble lansert før presseseminalet 21. januar. Den passerte 1000 treff på ti dager, det er mye i vår sammenheng på det tidspunktet. I uke 5 fra 31. januar var de unio.no's mest besøkte sider.

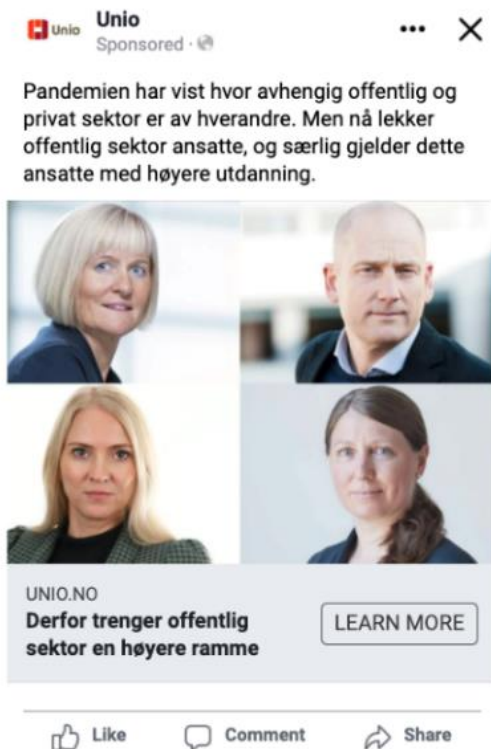
Egne hjemmesider ble spredt. Vi hadde 174 803 sidevisninger i 1. kvartal 2022, mot 109 303 i samme kvartal året før, eller pluss 60 prosent. I 2. kvartal hadde Unio.no 461 419 sidevisninger, en stor del i

forbindelse med meklingene. Dette skyldes pressearbeidet og spredning, samt annonsering, på sosiale medier.

Unio vil treffe medlemmer, tillitsvalgte, interessenter, beslutningstakere og publikum der de er, også på sosiale medier. I befolkningen generelt (alle over 18 år) sier 8 av 10 at de bruker sosiale medier daglig. I det utvalget er Facebook hyppigst brukt hver dag og er fortsatt på toppen blant sosiale medier. 67 prosent over 18 år bruker Facebook daglig, mens 53 prosent bruker Snapchat daglig. Tallet for Instagram er 43 prosent. 10 prosent bruker Twitter daglig. 1,2 millioner har en profil på LinkedIn. Unios sosiale plattformer er Facebook, Twitter, LinkedIn og Instagram.

Fra januar til april annonserte vi en del på SoMe. I mars hadde vi budskapskampanje i sosiale medier og nådde 150 000 i målgruppen, med 6500 klikk tilbake til sakene våre, som er en kostnad per klikk på 0,30 kroner. Målgruppen var LO (Fagforbundet), Akademikerne, mulige alliansepartnere/ offentlig-sektor-forbund, politikere, arbeidsgivere og opinionen. Disse ble valgt ut i samsvar med GDPR-reglene. Fordi vi traff publikum godt, ble kostnaden svært lav.

Denne annonsen nådde ut til 94 000 i målgruppen og genererte 2500 klikk til artikkelen på hjemmesidene, som først ble publisert i Dagbladet 11.02.2022:



Unio
Sponsored · 🌐

Pandemien har vist hvor avhengig offentlig og privat sektor er av hverandre. Men nå leker offentlig sektor ansatte, og særlig gjelder dette ansatte med høyere utdanning.

UNIO.NO
Derfor trenger offentlig sektor en høyere ramme [LEARN MORE](#)

👍 Like 💬 Comment ➦ Share

Her er en sammenlikning av Q1 2022 mot Q1 2021 på Unios Facebookside, koblet med annonsering.

	Q1 2022	Q1 2021
Annonsekostnader	30 000 kr	0 kr
Visninger	660 000	18 000
Rekkevidde	190 000	12 000
Klikk	10 000	230
Kostnad per klikk	3 kr	-

Den redaksjonelle mediedekningen av Unio har skapt 144 611 interaksjoner* på Facebook i perioden meldingen dekker (fram til 21.10.2022).

(*Dette er summen av likes, kommentarer og delinger gitt til offentlige facebookposter hvor lenken til en redaksjonell nettartikkel som nevner Unio er inkludert.)

Unio publiserer politiske og kommersielle videoer som Unio-konferansen, Pride, Likelønnsdagen og Handle Hvitt-kampanjer, medlemsfordeler og tariff på våre sosiale medier, i tillegg til dem nevnt, publiserer vi på Vimeo og YouTube fra egne arrangementer, og i konferanse-appen for Unio-konferansen.

Kommunikasjonsavdelingen har fasilitert opprettelsen av Uniointernational på Instagram. Kontoen drives av fagsjef for internasjonalt arbeid.

Kilder for tall: Retriever/Insights/Monitor/Google/Digital Opptur/ Facebook/ Twitter/ Instagram/ Ipsos SoMe-tracker Q3'22 / Unio.

[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.

I år har arbeidet vært konsentrert om nybrottsarbeid for arbeidsmiljøet, psykososiale risikofaktorer i arbeidslivet, vold, trusler og trakassering og emosjonelle belastninger. Perspektiv fikk over 5000 sidevisninger på to uker, da vi lanserte artikkelsamlingen og podkast, samt promoterte seminar om samme sak.

Vi har også promotert egne sider og podkast, spredt Perspektivet til forbundene og publisert og annonsert på Facebook og LinkedIn. Vi tok også med problemstillingen til debatt i Arendalsuka. STAMI-sjefen ga Unio kreditering for å ha satt saken på den politiske dagsordenen. 8000 har fått med seg noe av artikkelsamlingen. Vi jobber videre med temaet. Vi har fått mange, gode reaksjoner og tilbakemeldinger på tiltaket.

Unio Podkast

[Unio Podkast](#) skal vise spennet i hva Unio spesifikt arbeider med, og vise Unios prioriteringer. Et viktig formål er å gjøre forbundene våre (deres sekretariat, tillitsvalgte, medlemmer) kjent med Unio og føle en tilhørighet med Unio. Dernest er å nå ut til politikere og presse med Unio-politikk. Det siste er spesielt viktig med tariff-podkastene.

Tariff-podkastene der Unios forhandlingssjef forklarer Unios posisjon foran, under og etter lønnsoppgjørene er en innarbeidet og forventet del av Unios kommunikasjonsarbeid. Podkastene skal ha klare budskap og være kortfattede og tydelige. Podkastene er ikke minst rettet mot kommentatorer, journalister og politikere, og blir endog sitert i mediene.

I denne perioden har vi publisert følgende tariff-podkaster:

[2. februar 22: Lønnsoppgjøret – nå er det offentlige ansattes tur](#)

[22. februar 22: Vi oppsummerer situasjonen etter at tallene for fjorårets lønnsutvikling ble klare](#)

[6. april 22: Lønnsforhandlingene i offentlig sektor begynner](#)

[3. juni 22: Frontfag-gjennomslag og lærerstreik – full tillitskrise i KS](#)

[21. september 22: Lærerstreiken på 12 minutter](#)

Vi har publisert følgende podkaster som ikke omhandler tariff:

[24. juni 22: Hjemmekontorets regler, gleder og fallgruver](#)

[23. mars 22: Om det psykososiale arbeidsmiljøet](#)

[12. november 21: Ytringsfrihet i akademia med Cecilie Hellestveit](#)

I forbindelse med Likelønnsdagen relanserte vi podkast fra 2020:

[Derfor er det ikke likelønn](#)

Antall nedlastinger i perioden (til 31.10.22) er 5502.

Unio-konferansen og Unio-kongressen

Unio-konferansen 2021 ble avlyst på grunn av pandemien, men for første gang i Unios historie ble Unio-kongressen gjennomført. Den var digital. [Her kan du se Unio-kongressen 2021](#). Statsministeren holdt en noe nedkortet tale til kongressen på video og Unios leder holdt en digital tale til kongressen. På kongressen ble det blant annet gjennomført gode debatter, valg og vedtatt 4 uttalelser:

[Unio-kongressen-2021-Den-norske-modellen-for-lønnsdannelse.pdf](#)

[Unio-kongress-Beredskap.pdf](#)

[Kongress-2021-vedtak-baerekraft-og-klima.pdf \(unio.no\)](#)

[Resolusjon Uniokongressen-2021.pdf](#)

Kongressen fikk redaksjonelle medieoppslag, og bidro til økt interesse for Unio i 2022.

Arendalsuka

Arendalsuka er i uke 33, i 2022 gikk den av stabelen 15.–19. august. Uka er en fin arena for å sette Unio-forbundenes saker enda tydeligere på dagsordenen. Det er også et godt sted for å heve blikket litt, og vise oss som samfunnsaktør.

Forbund og Unio ønsker å bruke Arendalsukas muligheter, som å delta i viktige, politiske samtaler, møte relevante interessenter, det være seg med- og motparter, relevante fagmiljøer, politikere og presse, forbund og medlemmer. Flere bruker uken til å knytte nye og forsterke gamle kontakter. Det er også en møteplass hvor en kan bygge allianser, og ha uformelle samtaler med parter en vil eller må ha et forhold til.

Det var 1725 arrangementer på Arendalsuka i år. Nasjonal presse er godt representert, så vel som regional, i år var 414 pressefolk akkreditert.

Vi hadde en beredskap i tilfelle behov for smittevern, men den ble ikke nødvendig å ta i bruk.

Rammen rundt våre arrangementer er Unio-kaféen, sentralt på kaia i Pollen. Det har vært et mål å få flere [arrangementer i Unio-kaféen](#). I år har forbundene bidratt inn med en rekke arrangementer: Norsk Sykepleierforbund med tre arrangementer, Forskerforbundet med to, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Unio-studentene og Politiets Fellesforbund med ett arrangement hver. Unio hadde fire arrangementer. Debattene kan sees igjen ved å følge lenken over. Forbundene og Unio har også deltatt på andres arrangementer.

I Unio-kaféen står forbundene fritt til å velge tid for egne debatter fra mandag til fredag. Foruten lokaler, tilbyr Unio en engasjert debattleder til forbundenes arrangementer. Erik Aasheim kan bistå forbundene med møte- og debattledelse. Unio ved Cue AS har teknisk gjennomføring og alt strømmes til Unios Vimeo-konto på nett, og lagres på Unio.no (følg lenken over). Unio-debattene promoteres.

Evalueringen av årets A-uka viser at forbund var aktive i debattene og at debattene engasjerte. Debattleder Erik Aasheim fikk ros. Unios tilrettelegging også. Strømming og teknikk fungerte.

Framover er det et ønske om at Unio kan jobbe for å øke interessen for våre debatter ytterligere. Vi kan bredde ut temaene, tørre å utfordre litt mer og bli mer overordret i noen debatter. Unio skal bidra til gode politiske samtaler, invitere og utfordre andre utenfor Unio, og bygge allianser, kanskje ved å invitere inn flere eksterne bidragsytere, med NHO som eksempel. Utvalget ønsker å se på muligheter for mer tilrettelegging av møteplasser for forbundsledere/Unio-leder og presse/beslutningstakere/andre. Større arrangement – mellom forbund og mellom hovedorganisasjoner – bør vurderes. Arendalsuka som møteplass for å bygge "Unio-familien" er til vurdering.

Medlemsfordeler

7. februar 2022 lanserte Unio gunstig forvaltning av pensjon i Nordea Liv. I løpet av 2021 fikk 1,5 millioner nordmenn som jobber i det private egen pensjonskonto. Egen pensjonskonto samler pensjon fra nåværende arbeidsgiver med innskuddspensjon og fra tidligere arbeidsgivere (pensjonskapitalbevis). Unio har fremforhandlet en meget god avtale med Nordea Liv på vegne av alle våre medlemmer, som gir gode og konkurransedyktige pensjonsbetingelser. Avtalen kan sikre den enkelte flere tusen kroner ekstra som pensjonist.

Stadig flere medlemmer velger å benytte seg av de fordelene som Unio har i Nordea Direct, og banken har per 31.10.2022 lånt ut over 16 milliarder i boliglån til Unios medlemmer. (Utlånet var 10 milliarder sommeren 2021.) I november ble Nordea Direct slått sammen med Nordea. Som et ledd av dette ble nye Unio-kunder ønsket velkommen i Nordea allerede fra 1. mars i år. Siden da har Nordea tatt imot mange Unio-medlemmer til fordelsavtalen som gir samme fordelaktige betingelser på boliglån, sparing, billån og dagligbank.

Unio har også andre medlemstilbud: Bilavtale for kjøp av elbil med Bertel O. Steen, leiebilavtale med Avis, hotellavtale med De historiske, leie av ferieboliger med Novasol, Norgesbooking og Dansommer, utstyrsavtale med Stormberg og avtale med Esso om drivstoffrabatt.

Medlemsprodukter til fordelspriser er mye søkt på gjennom Unio.no, i tillegg til forbundenes egne sider. I meldingsperioden har vi hatt 114 464 sidevisninger på medlemsfordeler.

Publikasjoner

Følgende trykte publikasjoner er produsert i perioden:

- [Unios melding for perioden 11.11.2020–12.10.2021](#)
- Kontaktinformasjon for styre, forhandlingsutvalg, sekretariat og medlemsforbund fra 2022
- [Med mål om bærekraft | Fafo-rapport 2021:31](#)

Unios notatserie

5/2021: [Unios notatserie nr. 5 2021: Kommentarer til statsbudsjettforslaget for 2022](#)

1/2022: [Unios innspill til regjeringen Støre i forkant av 2023-budsjettet](#)

2/2022: [Unios kommentarer til Revidert budsjett 2022 og Kommuneproposisjonen 2023](#)

3/2022: [Trygdedrøftingene 2022](#)

4/2022: [Unios kommentarer til Støre-regjeringens forslag til statsbudsjett for 2023](#)

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.

Oppsummering

Norsk arbeidsliv er i endring og står overfor store utfordringer. Sentrale drivkrefter er digitalisering og automatisering, globalisering, klimaendringer og endret befolkningssammensetning. Den norske modellen er sentral i utfordringsbildet, hvor 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, medbestemmelse og nært samarbeid.

I februar 2022 invaderte Russland Ukraina, og konflikten har preget den økonomiske utviklingen utover 2022. Blant annet har anslagene for prisutviklingen foran lønnsoppgjøret bommet, og de fleste ansatte har hatt en klar forverring av kjøpekraften i løpet av 2022.

Koronapandemien preget landets arbeidsliv ut 2021, og inn i 2022. 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 i 2021 og 2022.

Unio-kongressen i desember 2021 behandlet Unios politiske plattform og et dokument om den norske modellen for lønnsdannelse. Frontfagsmodellens svakheter for utdanningsgruppene i offentlig sektor ble fremhevet og utfordret. Bruken av frontfagsmodellen under pandemien har synliggjort en underestimert av rammene i industrien, sammenlignet med offentlig sektor i 2020 og 2021. Resultatene for 2022 vil komme i TBUs rapport foran 2023-oppgjøret.

På samme tid har den nasjonale og internasjonale økonomien preget lønnsoppgjørene i betydelig grad, og hovedoppgjørens gjennomføring i 2022 ble gjennomført på historisk lave prisforutsetninger sammenlignet med utviklingen fra sommermånedene og utover. Forutsetningene for prisvekst var 3,4 prosent i TBU i mars, mens prisveksten i skrivende stund (oktober/november) ser ut til å ende nærmere 6 prosent.

Oppgjøret i KS-området endte med en lang lærerstreik for Utdanningsforbundet, etter at øvrige forbund anbefalte meklingsskissen. Tillitsforholdet mellom KS og lærerne er alvorlig svekket etter 2022-oppgjøret, etter nei i uravstemning i 2020 og felles Unio-streik i 2021. Oppgjøret i staten endte med at Unio og Akademikerne skilte seg samlet i likelydende avtale fra YS Stat og LO Stats' avtale. De lokale forhandlinger pågår i skrivende stund, og erfaringene vil bli evaluert når disse er sluttført. Oppgjørene i Spekter, Oslo kommune, Virke/HUK og KA endte tilfredsstillende.

Lønnsdannelsen og arbeidsmarkedet i 2022 er sterkt preget av prisvekst på kraft og forventede

rentehevinger. Dette rammer særlig utdanningsgruppene i offentlig sektor med studielån. Mulig underestimert av frontfaget og lav uttelling i alle offentlige områder i 2022, vil prege inngangen til mellomoppgjøret i 2023 og forsterke forventninger knyttet til verdsetting av høyere utdanning, etterslep, relative lønnsforskjeller og rekruttering.

Hovedavtalene og særavtaler i staten skal revideres før kommende årsskifte, og forberedelsene er i gang i skrivende stund.

Integrering av flyktninger fra Ukraina i samfunns- og arbeidslivet har vært et viktig tema i trepartssamarbeidet i 2022. Unio og forbundene deltar gjennom trepartssamarbeidet på ulike arenaer i integreringsarbeidet. Vi mener at det er helt grunnleggende at de som bosetter seg her i landet må få brukt sin kompetanse og yrkeserfaring som de har tilegnet seg i Ukraina. Det er så langt kommet 31 000 flyktninger til Norge fra Ukraina. Kun et fåtall av disse er etablert i arbeidslivet.

Unio har bidratt til utvikling i den nasjonale arbeidslivspolitikken i 2022 på flere områder. Forslagene fra utvalget som har vurdert den norske modellen, fremtidens arbeidsliv, tilknytningsformer og virksomhetsorganisering har stått sentralt i regjeringens utvikling av arbeidslivspolitikken. Et viktig gjennomslag for Unio har vært å få fjernet den generelle adgangen til midlertidig ansettelse som statsråd Robert Eriksson innførte i arbeidsmiljøloven i 2015. Stortinget vedtok å fjerne bestemmelsen med virkning fra 1. juli 2022.

For Unio har psykososialt arbeidsmiljø vært et satsningsområde i 2022. Vi har hatt en bred tilnærming til området ved bruk av [Unio Perspektiv](#), frokostmøter og partssammensatte arbeidsgrupper som ser på behovet for bedre bestemmelser i arbeidsmiljøloven med forskrifter. Unio vil styrke innsatsen for det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet ved å arbeide for nye regler i arbeidsmiljøloven og en egen forskrift for det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Et felles språk for området vil gjøre det enklere å arbeide systematisk med å forebygge utfordringer i det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.

IA-avtalen er prolongert med to år. Avtalen om prolongering ble underskrevet den 2. november 2022. Unio har i forhandlingene vært tydelige på at det ikke har vært et behov for å reforhandle IA-avtalen. Vi mener at de virkemidlene som vi etablerte ved siste avtaleinngåelse må få mer tid til virke før vi gjør endringer i avtalen.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har sammen med partene utviklet forskriften om fjernarbeid som en konsekvens av at langt flere arbeidstakere nå jobber på hjemmekontor etter pandemien. Et gjennomslag for Unio har vært at fra juli 2022 vil de samme reglene for arbeidstid i arbeidsmiljøloven gjelde ved hjemmekontor som ved arbeid på arbeidsplassen.

Unio stat

- « – Målet har hele tiden vært å sikre bedre lønnsutvikling for utdanningsgruppene i staten, og en ny avtale er et viktig skritt på veien. Ikke minst vil avtalen sikre Unio større handlefrihet over lønnsmassen til våre medlemmer.

Guro Lind, Unio stats forhandlingsleder

Oppsummert

Unio stat er fornøyd med at oppgjøret i staten resulterte i et modernisert lønssystem, hvor mange av Unios medlemsgrupper er sikret en automatisk lønnsutvikling etter 10 eller 16 år. Gjennom ny avtale, likelydende med Akademikerne, er våre medlemsgrupper ett skritt nærmere en bedre lønnsutvikling for utdanningsgruppene. Avtalen gir partene lokalt større mulighet til å rå over lønnsmassen i virksomhetene.

Hovedtariffoppgjøret 2022

Mandag 20. april møttes partene i Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) for å utveksle krav til hovedtariffoppgjøret i staten.

Det ble brudd i forhandlingene 29. april. Årsaken til bruddet var at statens siste tilbud ikke hadde en akseptabel økonomisk ramme og ikke svarte på de krav Unio stat hadde til system.

Fredag 21. mai samlet riksmekleren partene i staten til meklingsinnspurt med frist 23. mai kl. 24.00.

Unios krav

Økonomi:

- At utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønsmessig.
- En klar reallønnsvekst for de med høyere utdanning, som dokumentert har hatt dårligst lønnsutvikling i staten.
- At etterslepet fra lønnsoppgjørene i 2020 og 2021 tas igjen.
- Tallet for glidning og overheng for staten samlet er for høyt. Unio krever at staten gir samme glidning og overheng på begge avtaler.

Lønssystem:

- Utdanning må lønne seg. Unio krever et lønssystem som sikrer en minimums inngangsverdi for nytilsatte basert på utdanningsnivå.
- Et lønssystem som er basert på ansiennitet i stillingskode.
- At det etableres ordninger ved overgang til et nytt lønssystem som sikrer forutsigbarhet for lønnsutvikling til de ansatte i tariffperioden.
- Unio legger til grunn at de uorganiserte som tidligere år følger den største avtalen. En eventuell endring må være transparent, stimulere til et organisert arbeidsliv og stå seg over tid.

Resultat 2022

Den økonomiske rammen for oppgjøret er på 3,84 prosent lønnsvekst. Glidningen ble beregnet til 0,4 prosent, og overhenget satt til 1,8 prosent. Den disponible rammen er på 1,64 prosent, og avsetningene til lokale forhandlinger blir på 2,46 prosent per 1. mai 2022.

Hovedlønnsstabellen erstattes med lønnsplan med stillingskoder og lønnsstige. En rekke ansatte overføres umiddelbart fra tidligere lønnsrammer med stillingsansiennitet den enkelte har per 1. mai 2022 på henholdsvis kort eller lang stige. Ansatte med mer enn 10/16 års ansiennitet direkteplasseres.

Andre aktiviteter

Grunnet nytt lønssystem i staten besluttet hovedsammenslutningene og KDD å utsette fristen for lokale lønnsforhandlinger fra 31. oktober 2022 til 30. november 2022.

I løpet av perioden har arbeidet med reforhandling og justering av satser i særavtaler mellom KDD og hovedsammenslutningene startet.

Partene har over flere møter arbeidet med å kartlegge bruk og forståelse av Særavtale om oppdrag på petroleumsinnretninger til havs, etter protokolltilførsel fra særavtaleforhandlingene i 2021. Utfordringen har vært å få en felles forståelse av hvorvidt avtalen er ment til å kompensere ulempen ved å oppholde seg på petroleumsinnretninger og/eller ugunstig arbeidstid. En rekke særavtaler har blitt sagt opp til reforhandling, inkludert Særavtale om fleksibel arbeidstid i staten. Forhandlingene skal avholdes i november og Unio-forbundene kan fremsette krav til Unio stat i forkant av forhandlingene.

I august deltok alle hovedsammenslutningene på seminar arrangert av KDD, i forbindelse med arbeid med hovedavtalen i staten. Hovedavtalen ble sagt opp av samtlige og reforhandlinger er satt til uke 50. Før den tid skal en arbeidsgruppe se på ikke-materielle endringer i hovedavtalen, slik som tekst og struktur. Hovedavtaleforhandlingene er konsensusbasert, noe som innebærer at samtlige av partene må være enige for at det skal gjennomføres endringer. Unio har tydeliggjort sitt ønske om å styrke forhandlingsretten.

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. Unio fikk innvilget søknad om midler etter HTA 5.3.2 A om [forskningsrapport om lønnsutvikling i det statlige tariffområdet](#), levert av SSB.

Statens lønnsutvalg oppnevnes for tre år av gangen. Oppnevningen for perioden skjedde i august 2021 og har hatt fem saker i meldingsperioden. Én av disse sakene har involvert et Unio-forbund, Forskerforbundet.

Unio kommune

Oppsummert

Hovedoppgjøret hadde i seg problemstillinger fra de foregående oppgjørene, og forventningene var store. Hovedoppgjøret i 2020 ble nedstemt av medlemmene i Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund, og 2021-oppgjøret endte i Unio-streik og rikslønnsnemnd. Våren 2022 var forhandlingsviljen hos motparten igjen for lav til å komme Unio i møte. Unio valgte derfor å bryte tariffhandlingene med KS sammen med de øvrige forhandlingssammenslutningene, og årets hovedoppgjør gikk dermed til mekling. Det ble lagt frem en skisse til løsning som ble anbefalt av alle Unio-forbundene, med unntak av Utdanningsforbundet. Utdanningsforbundet stemte blankt i Unio kommunes forhandlingsutvalg til meklingsforslaget. Sentralstyret i Utdanningsforbundet forkastet deretter meklingsforslaget i et etterfølgende møte, og forbundet gikk ut i streik. Det økonomiske resultatet var ikke godt nok for undervisningsansatte, spesielt på grunn av lønnsutviklingen de siste årene. For øvrige medlemmer i KS-området var resultatet akseptabelt.

Hovedoppgjøret 2022

Hovedoppgjøret startet med åpningsmøte 6. april 2022, og ble avsluttet med brudd med alle forhandlingssammenslutninger 30. april.

Meklingen startet med et formelt oppstartsmøte 2. mai, og pågikk deretter 21., 22., 23. og 24. mai. I tillegg til Unio og KS, deltok også LO Kommune, YS Kommune og Akademikerne kommune i mekling. Meklingsforslaget inneholdt både prioritering av fagarbeidere, og grupper med 3- og 4-årig høyere utdanning i 2022, samt heving og omgjøring av tillegg for ubekvem arbeidstid i 2023.

Unios forbund med medlemmer i KS-området godtok meklingsforslaget, med unntak av Utdanningsforbundet. Utdanningsforbundet stemte blankt i Unio kommunes forhandlingsutvalg til meklingsforslaget. Sentralstyret i Utdanningsforbundet forkastet deretter meklingsforslaget i et etterfølgende møte, og forbundet gikk ut i streik 20. juni. 45 medlemmer ble tatt ut gjennom sommeren, og streiken ble trappet opp til skolestart. Om lag 8500 lærere var i streik, da den ble stoppet etter at regjeringen varslet tvungen lønnsnemnd 27. september

Unios krav

Unio mener at utfordringene i kommunal sektor nå er så store at det bidrar til at velferdstjenestene og samfunnet vårt ikke fungerer slik befolkningen må kunne forvente. Kapasiteten er truet og tjenestene blir dårligere når vi ikke klarer å beholde og rekruttere ulike yrkesgrupper med høyere utdanning. Med bakgrunn i dette krevde Unio følgende:

- Reallønnsvekst med et generelt tillegg til alle i kapittel 4, med en prioritering av de med lengst utdanning og ansiennitet.
- Garantilønnsnivåene i tabellen heves tilsvarende.
- Særskilte lønsmessige tiltak for skoleverket.
- Heving og endringer i godtgjøring for ubekvem arbeidstid.

Meklingsforslaget

Rammen for oppjøret ble beregnet til 3,84 prosent. Rammen består av elementene overheng, tariff tillegg og anslått glidning. Det ble i lagt til grunn et overheng i kapittel 4 på 1,7 prosent, og et anslag på glidning på 0,2 prosent. I tillegg inneholdt rammen et tariff tillegg per 1. mai som gir bidrag til årslønnsveksten på 1,94 prosent. Unio oppnådde dermed en litt høyere ramme enn frontfagets

anslag med en profil som traff deler av medlemsmassen, som i tillegg fikk forbedret UB-tilleggene i 2023.

Andre elementer i skissen:

- Begynnerlønn har økt fordi garantilønnsnivåene på de tidligere 0-, 2- og 4-årstrinnene ble slått sammen til ett nivå (tidligere 4 års ansiennitet).
- Tilleggene på lørdag, søndag og natt er økt, og delvis gjort om til prosentvise tillegg. Den såkalte "helgetrappa" (økende tillegg for økt helgebelastning), som ikke fungerte etter hensikten, er fjernet.
- Nyansatte på alle nivåer vil få ansienniteten beregnet etter all arbeidserfaring, også fra privat sektor.

Samfunnsbedriftene

Hovedoppgjøret for medlemmer omfattet av Bedriftsavtalen – hovedtariffavtale for selvstendige bedrifter i kommunal sektor i Samfunnsbedriftene – foregikk 8. og 9. juni 2022. Unios forhandlingsdelegasjon kom til enighet med Samfunnsbedriftene og fikk gjennomslag for økning i ubekvemstillegg på minst 70 kroner for kveld og natt, lørdag og søndag fra 1.1.2023. I tillegg ble revisorene flyttet over til gruppe 2 med kun lokal lønnsdannelse. Den økonomiske ramma for det sentrale oppgjøret havnet om lag på nivå med de øvrige tariffområdene i offentlig sektor.

Unio Oslo kommune



– Unios medlemmer er fortsatt uunnværlige, det skjønnte Oslo kommune.

Therese Thyness Fagerhaug, Unio Oslo kommunes forhandlingsleder

Oppsummert

Det var utvalgets vurdering 2022 at utfordringene i Oslo kommune nå er så store når det gjelder å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte ansatte i helse-, velferds- og utdanningssektoren at det bidrar til at velferdstjenestene og samfunnet ikke fungerer slik innbyggerne forventer. Kapasiteten er truet og tjenestene blir dårligere når Oslo kommune ikke klarer å rekruttere og beholde ulike yrkesgrupper med høyere utdanning – ikke minst gjelder dette sykepleiere og lærere.

Unio fikk gjennomslag for noen av sine krav i oppgjøret, og helheten var avgjørende for at utvalget enstemmig valgte å akseptere meklerens forslag.

Hovedoppgjøret 2022

Lønnsoppgjøret 2022 i Oslo kommune startet 20. april. Forhandlingene førte ikke frem og oppgjøret gikk til mekling. Meklingen startet 21. mai og ble avsluttet med enighet 24. mai.

Unios krav

Unio gikk inn i forhandlingene med krav om høyere ramme enn i frontfaget for å ta igjen tapt lønnsutvikling. Unio krevde også at det skulle settes av midler til særskilte lønnsmessige tiltak rettet mot å prioritere høyskole og universitetsutdannede, samt ekstra lønnsmessige tiltak i skoleverket. Det var også viktig at tilleggene for ubekvem arbeidstid ble endret slik at kompensasjonen gjenspeiler belastningen.

Resultat

- Ramme på 3,84 prosent.
- Generelt tillegg på 3,71 prosent på lønnstabellen, minimum 18 800 kroner, med virkningstidspunkt 1.5.2022.
- Ekstra på de laveste ansiennitetstrinnene til lektorgruppene, økt kontaktlærertillegg og kontaktlærerressurs.
- Økt helgetillegg.
- Enkelte forbedringer i 3.1.1 Kompetanse, læring og utvikling.
- Andre organisasjoner ble gitt anledning til å slutte seg til Utdanningsforbundets særavtale for skoleverket.
- Det ble også enighet om partssamarbeid om arbeidstøy samt videre søkelys på bruken av profesjonskoder for å synliggjøre den ansattes kompetanse og utdanning.

Pågående prosesser

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

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

Unio Spekter



– Vi forventer at arbeidsgiver tar sitt ansvar for å tilby avtaler som sikrer livsnødvendig kompetanse i sektoren.

Lill Sverresdatter Larsen, Unio Spekters forhandlingsleder

Oppsummert

Alle sentrale avtaler er for Unio og forbundene løst i forhandlinger med tilfredsstillende resultat.

Hovedoppgjøret 2022

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. For Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet gjennomføres A2-forhandlinger med Spekter

De innledende, sentrale forhandlingene ble gjennomført 5. april. Her ble en enighet om datoer for det videre forhandlingsløpet i alle områdene – unntatt område 10, 11 og 13 – samt inndeling av virksomhetene i virksomhetsområder.

Forhandlingene på A1-nivå om sosiale bestemmelser i område 10 ble gjennomført 3. mai. Det ble vedtatt at bestemmelsene for området prolangeres for overenskomstperioden 2022–2024 og at A1-nivået også skal gjøres gjeldende for overenskomstområde 11.

Det ble også ført inn i protokollen at partene er enige om å videreføre det partssammensatte samarbeidsutvalget som arbeider med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold. Det ble også ført inn i protokollen at partene er enige om å videreføre det partssammensatte samarbeidsutvalget som arbeider med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold.

Den 7. juni ble det gjennomført fase 3-forhandlinger mellom Spekter og Unio for følgende virksomheter i område 12 (Helse, velferd og oppvekst):

- Aleris Røntgen AS og Norsk Radiografforbund
- Valnesfjord Helsesportsenter og Norsk Fysioterapeutforbund / Norsk Ergoterapeutforbund

- Valnesfjord Helse- og Utdanningsforbundet
- Norlandia Barnehagene og Utdanningsforbundet

Forhandlingene ble avsluttet med enighet samme dag.

Resultat

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

Unio Virke



– Oppgjøret i Virke sikret at lønns- og arbeidsvilkårene til medlemmene våre er på samme nivå som i offentlig sektor. For oss er det viktig at resultatet er i tråd med den bransjestandarden forbundene har etablert for sine medlemmer i de sammenlignende tariffområdene. Dette bidrar også til at Virkes medlemsbedrifter kan tiltrekke seg livsviktig kompetanse.

Eirik Rikardsen, Unio Virkes forhandlingsleder

Unio Virke er fornøyd med at stat- og Spekter-like medlemsbedrifter har lønns- og arbeidsvilkår på samme nivå som i offentlig sektor og at prinsippet om korresponderende avtaler, med nødvendige tilpasninger, ivaretas.

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

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

12.–14. september 2022 forhandlet Unio-forbundene om landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten, høyskoler, museer og andre kulturinstitusjoner og virksomheter § 26.

Unio-forbundenes fremmet krav i tråd med resultatene som var oppnådd i staten og Spekter, og partene ble enige om et anbefalt forslag tidlig morgen den 15. september. Resultatet er på linje med det som er oppnådd i sammenlignbare tariffområder. Alle overenskomstene med samtlige forbund ble akseptert.

Unio er særlig fornøyd med å sikre solide generelle tillegg for utdanningsgruppene, gode ubekvemstillegg, samt en garantert minstelønn på 650 000 kroner for de med spesialutdanning og 10 års ansiennitet i Spekter-like virksomheter. I de stat-like virksomhetene er medlemsgruppene nå sikret en automatisk lønnsutvikling i 10 eller 16 år, lik det moderniserte lønssystemet fremforhandlet i staten.

Grunnet lærerstreiken er forhandlingene for helse og sosiale tjenester, barnehage, utdanning og virksomheter § 27 planlagt til 14. og 15. november.

15. november oppnådde Unio-forbundene enighet i hovedoppgjøret med Virke for de virksomhetene som korresponderer med kommunal sektor. Oppgjøret er på nivå med det som ble resultatet i KS.

Unio KA

« – Vi hadde flere store saker, i tillegg til økonomi, i årets lønnsoppgjør. Til tross for enighet om økonomisk ramme kom vi dessverre ikke i havn med alt, og partene skal fortsette arbeidet med å finne løsninger som samler kirkens ansatte i et felles system.

Gun Hafsaas, Unio KAs forhandlingsleder

Hovedoppgjøret 2022

Fellesråd, menighetsråd og Den norske kirke (rettssubjektet)

Forhandlingene startet 27. september og ble avsluttet 29. oktober med enighet. Oppgjøret har en samlet økonomisk ramme på 3,84 prosent.

Unios krav

Unio gikk inn i forhandlingene med forventning om et resultat på samme nivå som sammenlignbare tariffområder. Utfordringen i KA er at garantilønnsnivået for yrkesgruppene med høyere utdanning i fellesråd og menighetsråd har sakkert akterut i forhold til sammenlignbare stillinger hos andre aktuelle arbeidsgivere.

Etter årets kirkemøte, der nytt prinsipp for arbeidsgiverorganisering ble vedtatt, står de ansatte foran en ny omstillingsprosess. Unio KA var opptatt av at årets oppgjør må bidra til å motivere kompetente medarbeidere til å bli i kirken og nye til å søke seg dit.

Resultat

Resultatet i hovedoppgjøret 2022 hadde en økonomisk ramme på 3,84 prosent.

Det ble et gitt et sentralt tillegg på mellom 12 000 og 34 000 kr per 1. mai 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 2,6 prosent med virkning 1. mai.

På bakgrunn fjorårets protokolltilførsel, som åpner for lokale forhandlinger i 2022, ble det avsatt 1,0 prosent til lokale forhandlinger.

For ansatte i rettssubjektet Den norske kirke gis det et generelt tillegg på 2,48 prosent med virkning 1. mai 2022.

Etter streiken 2020 ble det som en del av meklingsløsningen at dersom det ikke ble enighet om nye felles satser for tilleggslønn i hovedtariffoppgjøret 2022 skulle saken avgjøres av en sentral nemd. I årets forhandlinger ble det klart at partene sto langt fra hverandre i denne saken. Saken vil derfor bli behandlet av en sentral nemd.

Som en del meklingsløsningen i 2020 var det enighet om at en skulle sette ned et partssammensatt utvalg for å se på harmonisering av lønssystemene i kirken. I løpet av årets forhandlinger ble det klart at det gjensto en del arbeid for å få til en enighet. Partene ble derfor enig om å nedsette et nytt partssammensatt utvalg som skal jobbe med dette frem mot tariffoppgjøret 2024.

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 fellestrådene nevnt over (kap. 4, pkt. 4.6).

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 framtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering](#) den 23. juni 2021.

Flertallet i utvalget foreslo 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. Regjeringen har fulgt opp flere av forslagene fra Fougnerutvalget og det er ventet ytterligere en proposisjon på slutten av 2022.

Regjeringen har foreslått flere innstramninger i regelverket for innleie fra bemanningsforetak. Målet er flere faste og direkte ansettelse i topartsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og dermed et tryggere arbeidsliv hvor arbeidstakere har mer innflytelse over sin egen arbeidshverdag.

Innen bygg og anlegg foreslåes det et geografisk forbud mot innleie på byggeplasser i Oslo og Viken. Men også for alle andre sektorer og bransjer blir nå ikke lov til å leie inn dersom du har et midlertidig behov. Nå kan du leie inn dersom du har behov for vikarer eller etter avtale med tillitsvalgt. Unio har støttet regjeringens forslag til innstramninger i innleieregime.

Men i helsesektoren åpnes det for å etablere en egen forskrift hvor det fortsatt skal kunne brukes innleie fra bemanningsbyråer, dersom virksomheten har et midlertidig behov. Innleie fra bemanningsbyråer er allerede en stor utfordring i dag og går på grunnbemanningen løs. Vi mener de samme regler som gjelder for resten av arbeidslivet også bør gjelde for helsesektoren. Nasjonal helseberedskap og pasientsikkerhet kan ikke bygges på innleid arbeidskraft fra bemanningsbyråer. Unio mener at det å ha flest mulig hele og faste ansettelse i helsesektoren vil bidra til å øke helseberedskapen.

Bruken av midlertidig ansettelse i offentlig sektor er høy, særlig i statlige universiteter og høyskoler og har over tid vært langt høyere enn i arbeidslivet ellers. Regjeringen har som målsetting å redusere midlertidigheten i offentlig sektor. Økt bruk av midlertidige stillinger gir økt utrygghet både for arbeidstagerne, for deres familier, for personlig økonomi og mulighet til å planlegge karriere og privatliv. Faste stillinger bidrar til en tryggere jobbfremtid og et arbeidsliv der det satses på de ansatte. Derfor vil Unio stramme inn bruken av midlertidige ansettelse. Et virkemiddel for å få færre midlertidige ansettelse er å fjerne den generelle bestemmelsen midlertidig ansettelse. Det har Unio kjempet for siden bestemmelsen ble innført i 2015, og vi er fornøyde med at regjeringen nå har fjernet bestemmelsen med virkning fra 1. januar 2022.

Retten til heltidsstillinger har stor betydning for de som ønsker en større stillingsbrøk. Å jobbe i heltidsstilling har betydning blant annet for personlig økonomi, for framtidige pensjonsrettigheter og likestilling. Utnyttelse av arbeidskraftreserven har også en stor samfunnsøkonomisk betydning.

Samtidig vil flere ansatte i hele stillinger, blant annet som følge av nødvendig oppbemanning i tråd med de faktiske behov, gi en mer robust arbeidsstokk, noe som vil medføre at det blir mindre behov for en arbeidskraftreserve. Heltidskultur bidrar til en bedre beredskap, et godt arbeidsmiljø og lavere sykefravær.

Regjeringen har fremmet et forslag om lovfesting av en heltidsnorm. Unio har i dialog med regjering og Storting pekt på at en heltidsnorm ikke vil begrense den materielle adgangen til bruk av deltid. Unio mener forslaget ikke er tilstrekkelig og heller ikke treffsikkert nok for å oppnå regjeringens målsettinger om at heltid skal bli normen. Unio har derfor fremmet et lovforslag som tydeligere slår fast at arbeidstaker skal ansettes på heltid. Saken er ikke ferdigbehandlet på Stortinget.

Satsningsområdet psykososialt arbeidsmiljø

Unio har gått og skal gå i front for å ruste opp den organisatoriske og psykososiale delen av arbeidsmiljøet. I offentlig sektor er risikofaktorene for god helse i stor grad knyttet til innretning av arbeidstiden, lav bemanning, uklare og motstridende krav, stor arbeidsmengde, tidspress og emosjonelle utfordringer. Disse risikoene inngår i liten grad i det systematiske HMS-arbeidet på arbeidsplassene, samtidig som de kan innebære store belastninger som arbeidstakere innenfor blant annet helse, utdanning og politi utsettes for i sitt daglige virke. For at våre medlemsgrupper skal oppnå et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, er det behov for å tenke nytt om HMS, særlig på arbeidsplasser der oppgavene innebærer at de ansatte jobber med og for mennesker. 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.

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. Arbeidsgruppen skal levere sin innstilling i juni 2023.

Unio mener at dagens arbeidsmiljølov med forskrifter i for stor grad er preget av det industrialiserte arbeidslivets vekt på fysiske og kjemiske risikofaktorer. Unio vil styrke innsatsen for det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet ved å arbeide for nye regler i arbeidsmiljøloven og en egen forskrift for det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Et helhetlig og tydeligere regelverk vil gi oss et felles språk for området og gjøre det enklere å arbeide systematisk med å forebygge utfordringer i det psykiske og organisatoriske arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.

For å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet, arbeider også Unio for at regjeringen skal ratifisere ILO-konvensjonen om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet i løpet av 2022. For mange av Unios medlemsgrupper er vold, trusler og trakassering psykososiale utfordringer som må håndteres hver eneste dag på jobben. Kunnskap innhentet de siste årene viser en økende utbredelse av vold, trusler og trakassering mot arbeidstakere, særlig de som arbeider for og med mennesker. Unio skal bidra til å styrke og koordinere arbeidet mot vold, trusler og trakassering i arbeidslivet og fremme en «nullvisjon» på veien mot et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Vi har fått mer kunnskap om betydningen av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på arbeidsmiljø og HMS-arbeid. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er en sentral forklaring på kjønnsforskjeller i arbeidsrelaterte helseplager. I et målrettet arbeid for å styrke det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet for våre grupper, vil Unio fortsette arbeidet med å forsterke kunnskapsgrunnet om sykefravær og frafall, både som følge av eksponeringer på arbeidsplassen og som følge av «det tredje skiftet» – at kvinner tar en større del av omsorgsansvaret enn menn. Dette har stor betydning for arbeidsmiljø og ressursbruk i offentlig sektor.

Hjemmekontor

Pandemien har for mange arbeidstakere vært en «game changer» i forhold til bruk av hjemmekontor som arbeidsform, og vil sannsynligvis prege organiseringen av arbeidslivet fremover, i de sektorer som har mulighet til å bruke hjemmekontor som en arbeidsform.

Under pandemien var det lovpålagt for mange arbeidstakere å jobbe hjemmefra. Det gjaldt også mange av Unios medlemmer. Andelen av arbeidstiden som jobbes hjemmefra har sunket fra 59 prosent i fjor, til 37 prosent i år, ifølge en rapport fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Her kommer det også fram at 50 prosent av norske arbeidstakere har mulighet til å jobbe hjemmefra.

Unio mener behovet for vern ikke er mindre for arbeid hjemme enn arbeid fra kontoret. Forskning tyder tvert imot på det motsatte. Men fortsatt mangler vi mye kunnskap om langtidseffektene av å jobbe hjemmefra.

Unio har i løpet av 2022 vært involvert i utvikling av nytt regelverk, hvor målet er å avklare uklarheter, men også se på behovet for fremtidige endringer. De viktigste endringer i forskriften, som gjelder fra juli 2022, er:

- **Tydeliggjøring av når forskriften gjelder.** Forskriften gjelder ikke ved «kortvarig eller sporadisk arbeid» hjemmefra.
- **Samme arbeidstidsregler som på kontoret.** De samme reglene for arbeidstid vil gjelde ved hjemmekontor som ved arbeid på arbeidsplassen.
- **Arbeidsgiver skal ivareta psykososialt arbeidsmiljø.** I tillegg til at arbeidssted, arbeidsutstyr og innemiljø ikke skal medføre uheldig fysisk belastning, tydeliggjøres det at arbeidsgiver skal ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet også på hjemmekontoret. Dette innebærer blant annet å legge til rette for at alle i virksomheten har mulighet for kontakt og kommunikasjon med hverandre.
- **Snevert unntak for krav til skriftlig avtale.** Alle med hjemmekontor som fast ordning skal ha skriftlig avtale om hjemmekontor. Unntaket er dersom hjemmearbeidet skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene. Da kan det i stedet for skriftlig avtale gis skriftlig informasjon til arbeidstakerne. I slike tilfeller skal arbeidsgiver drøfte informasjonen med de tillitsvalgte før den gis.
- **Arbeidstilsynet kan føre tilsyn.** Arbeidstilsynet gis myndighet til å føre tilsyn med arbeidsgivers oppfølging av hjemmekontorforskriften. Vi kan ikke føre tilsyn i private hjem, men vi kan for eksempel kontrollere om det er inngått skriftlige avtaler om bruk av hjemmekontor og om hjemmekontor inngår i arbeidsgivers risikovurdering av arbeidsmiljøet i virksomheten.

Flyktninger fra Ukraina

Omtrent 32 000 ukrainske flyktninger har så langt søkt om beskyttelse i Norge på grunn av pågående krig i hjemlandet. De fleste har fått innvilget midlertidig kollektiv beskyttelse, og det er en klar overvekt av kvinner og barn som har søkt om beskyttelse. Antallet flyktninger fra Ukraina som har kommet til landet har vært jevnt de siste månedene. Et sentralt trekk er at det nå kommer flere flyktninger til Norge enn det gjør til de andre nordiske landene. Norge vil passere Danmark i løpet av kort tid.

Det er avgjørende at vi lykkes med en god integrering av flyktingene som kommer til Norge. Integrering forutsetter aktiv deltakelse fra alle i det norske samfunnet, både offentlige og private aktører samt sivilsamfunnet, og aktiv deltakelse av flyktingene selv. Unio er med våre 390 000 medlemmer, de fleste innenfor utdannings- og helsesektoren og politiet, til stede på mange av de arenaene der viktige integreringstiltak foregår. Våre medlemmer erfarer at flyktingenes trygghet for egen og nærmeste families framtid er nødvendig for å kunne mobilisere egne ressurser til å lære nytt språk, nye ferdigheter, nye kulturkoder, bli del av nye nettverk og så raskt som mulig kunne klare seg selv i Norge.

Flyktingenes deltakelse i utdanning og arbeidsliv er hovedvirkemidler for en god integrering og en viktig vei til sosial mobilitet – og et hinder for utenforskap og fattigdom. Det er også en garanti for en velfungerende velferdsstat. Det må være et mål at vi som samfunn legger til rette for at flyktingene raskest og best mulig skal kunne bidra med sine ressurser i utdanning, arbeidsliv og i samfunnet ellers. Samtidig er det viktig at vi er forberedt på og villige til å bruke tid og ressurser på å investere i de som kommer, i form av god helse, bosetting, utdanning og kvalifisering til arbeidslivet.

Unio og forbundene deltar gjennom trepartssamarbeidet på ulike arenaer i integreringsarbeidet. Vi mener at det er helt grunnleggende at de som bosetter seg her i landet må få brukt sin kompetanse og yrkeserfaring som de har tilegnet seg i Ukraina. Det er så langt få av flyktingene som er etablert i arbeidslivet.

Varsling i arbeidslivet

Unio har i 2022 vært en pådriver for å styrke varslervernet i arbeidslivet. Gode og trygge ansettelsesforhold og et sikkert arbeidsmiljø er av stor betydning for den enkelte og for samfunnet. Kunnskap viser at én av fire arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten får bare negative eller overveiende negative reaksjoner, med de kostnadene det gir i form av ressursbruk, mulig tapt inntekt og psykiske kostnader. Halvparten av alle arbeidstakere som opplever kritikkverdige forhold, velger ikke å varsle. Derfor må varslernes vern mot gjengjeldelse styrkes. Unio har vært og er en pådriver i arbeidet med etablering av uavhengige organisatoriske løsninger som særlig kan bidra til å forhindre utøvelse av gjengjeldelse mot varsleren i arbeidslivet.

EU har vedtatt et nytt direktiv om varsling hvor formålet er å styrke håndhevelsen av EU-retten ved å verne personer som varsler om brudd på særskilt angitt EU-rett. Høsten 2022 har det vært en høringsprosess om direktivet, som sannsynligvis skal implementeres i norsk rett.

Varslingsinstituttet er under press. Flere høringsinstanser ønsker at varslingsinstituttet skal løftes ut av arbeidsmiljøloven og over i en egen varslingslov som vil ha et større virkeområde.

Unio mener at reglene om varsling i arbeidsmiljøloven må beholdes slik de er i dag. Arbeidsmiljøloven er den grunnleggende loven for arbeidslivet i Norge, og inneholder de mest sentrale bestemmelser som regulerer et arbeidsforhold. Det er viktig at arbeidstakere beholder sitt varslervern etter arbeidsmiljøloven, og at disse bestemmelsene ikke tas ut av arbeidsmiljøloven.

Ungdomsløftet

Unio har over tid prioritert arbeidet med å hindre utenforskap blant ungdom. Det er ulike grunner til at ungdom står utenfor arbeidslivet. Altfor mange ungdommer blir gående lenge på passive ytelser, som for eksempel arbeids- og avklaringspenger (AAP). Det er et tankekors at 70 prosent av ungdom mellom 20 og 29 år som mottar AAP har en psykisk lidelse. Mange unge har lav tilknytning til arbeidslivet, og står derfor i en ekstra sårbar situasjon når arbeidsmarkedet er krevende.

Regjeringen vil i statsbudsjettet for 2023 bruke 900 millioner på å hjelpe unge som sliter. Budsjettøkningen er fordelt mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Kunnskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet.

Vi mener at mye av løsningen på utenforskapet blant de unge ligger i godt samarbeid i aksene helse, arbeid og utdanning. Vi mener det er viktig at midlene som skal brukes på ungdomsløftet ikke blir pulverisert på for mange poster.

Vi mener en del av løsningen handler om en tettere, raskere og bedre kvalitet i oppfølging av den enkelte ungdom. Færre brukere på hver enkelt NAV-veileder er et viktig grep, men samtidig mener vi at det rigges tverrfaglige team langs aksene helse, arbeid og utdanning som kan bidra til å unngå at ungdom blir passivisert over lengre tid på AAP.

Da er det også viktig at verktøykassen til NAV er tilstrekkelig full med gode virkemidler. Derfor er vi bekymret for at et redusert budsjett til NAV kan føre til at NAV må gjøre vanskeligere prioriteringer som følge av budsjettreduksjon. Setter vi budsjettreduksjon i sammenheng med tillitsreformen, er vi bekymret for hvordan dette påvirker tillitsreformaarbeidet, da nedtrekk i driftsbudsjett ikke samsvarer med bedre tjenester og mer velferd i førstelinjen.

Arbeidslivskriminalitet

Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet ble lagt fram 1. oktober 2022. Handlingsplanen omtaler tiltak regjeringen vil gjennomføre for å forebygge og bekjempe sosial dumping og kriminalitet i arbeidslivet. Regjeringen vil styrke det organiserte arbeidslivet og arbeidstakernes rettigheter. Utnyttelse av sårbare arbeidstakere forekommer ofte i saker om sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Regjeringen vil styrke bistanden til de som utnyttes, og arbeider med nye straffebestemmelser mot de som utnytter arbeidstakere. Samarbeid mellom offentlige myndigheter er nødvendig for å avdekke ulovligheter. Regjeringen vil styrke den tverretatlige innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Handlingsplanen er utformet etter dialog med organisasjonene i arbeidslivet og vil bli fulgt opp i samarbeid med partene.

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.

Inkluderende arbeidsliv

Vi nærmer oss nå slutten på inneværende IA-avtale, som gjelder fra 1.1.2019 til 31.12.2022. IA-faggruppens 2022-rapport, som baserer seg på tallene for 2021, og de seneste sykefraværstallene fra SSB for 2. kvartal 2022, viser at det sesong-, influensa- og koronajusterte sykefraværet er på tilnærmet samme nivå som da den nåværende IA-avtalen trådte i kraft. Dette 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 midtveis i IA-perioden er en medvirkende årsak til dette.

Unio og Unios medlemsforbund deltar i og sitter i styringsgruppene for tre av de syv bransjeprogrammene i IA-avtalen: barnehage (Utdanningsforbundet), sykehjem (Norsk Sykepleierforbund) og sykehus (Norsk Sykepleierforbund). Alle bransjeprogrammene er blitt forsinket på grunn av koronapandemien, men er nå kommet godt i gang med tiltak rettet mot arbeidsplassene.

Det er utviklet gode opplegg og tiltak for partsforankret arbeidsmiljøarbeid på arbeidsplassene i alle disse tre bransjeprogrammene, men så langt er oppleggene gjennomført på en nokså lav andel av arbeidsplassene i disse sektorene. Forsinkelsen i framdriften på grunn av koronapandemien gjorde at man i alle bransjeprogrammene i fjor uttrykte ønske om å forlenge virkningsperioden for bransjeprogrammene ut over den nåværende IA-avtalens virkningstid, og IA-partene bestemte på bakgrunn av dette at alle bransjeprogrammene ble forlenget med et halvt år, fram til 30.6.2023. Spredning av de utviklede tiltakene til en større andel av arbeidsplassene i de respektive bransjene framstår som et sentralt mål for det videre arbeidet.

Nettportalen for den nye arbeidsmiljøatsingen i IA-avtalen, arbeidsmiljøportalen.no, som er utviklet av Arbeidstilsynet, STAMI og NAV i samarbeid med partene, er nå i full drift, og blir stadig utvidet med nye bransjer. Av særlig relevans for Unios medlemsgrupper blant de nye bransjene som tilkom i 2022 kan nevnes bransjeverktøy for grunnskole, videregående skole og for kontorarbeidsplasser. Unio har bidratt til å spre informasjon om portalen til medlemsforbundene gjennom Unios kontaktgruppe for IA og arbeidsmiljø, og gjennom bransjeprogrammene.

I samarbeid med Arbeidstilsynet har Unio og Unios medlemsforbund i løpet av 2022 utviklet en e-læringsmodul for nettbasert opplæring i arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Modulen vil etter planen lanseres medio november 2022.

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 IA-avtalen.

Høsten 2022, da IA-partene hadde evaluert den gjeldende IA-avtalen og gjennomførte forberedende drøftinger før forhandlingene om en ny IA-avtale fra 2023, ble det klart at de fleste av IA-partene, som Unio, mente det mest hensiktsmessige ville være å prolongere den gjeldende IA-avtalen med to år. I skrivende stund er IA-forhandlingene ikke formelt avsluttet, men mye tyder på at resultatet vil bli en slik toårig prolongering. Den 2. november 2022 skrev IA-partene under en protokoll om å prolongere den gjeldende IA-avtalen med to år, fra 1.1.2023–31.12.2024. Protokollen sa også at det skulle nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skulle komme med forslag til tiltak for å styrke den lokale forankringen av IA-avtalen og arbeidsmiljøarbeidet på den enkelte arbeidsplass.

Unio arrangerte den 1.–2. november 2022 for 10. gang vår årlige verneombudskonferanse, VOK 2022, der drøyt 200 verneombud og hovedverneombud hjemmehørende i Unios medlemsforbund deltok. Unios sekretariat og Unios kontaktgruppe for IA og arbeidsmiljø bidro som vanlig med utformingen av programmet og forslag til forelesere, mens vår samarbeidspartner Arbeidsmiljøsentret utførte det meste av det praktiske arbeidet knyttet til organiseringen av konferansen. På Verneombudskonferansen ble Unios Verneombudspris delt ut for femte gang.

NAV

Unios tillitsvalgte i NAV har hatt et innholdsrikt år. Omstillingsprosjekter, ny hovedtariffavtale, medlemsvekst og Unios NAV-konferanse på etterskudd er noen av stikkordene for meldingsperioden.

Unio har i perioden hatt to sentrale hovedtillitsvalgte som er frikjøpt på heltid på virksomhetsnivå i Arbeids- og velferdsetaten. I tillegg har Unio 40 tillitsvalgte på driftsnivå med vara. De fleste hovedtillitsvalgte i driftsenhetene er frikjøpt i noe grad. Unio har i tillegg en gledelig vekst blant medlemmer og tillitsvalgte på arbeidsplassene. Unio organiserer om lag 840 medlemmer i NAV og det er registrert cirka 130 tillitsvalgte på arbeidsplassnivå. Unio har tillitsvalgte både blant statlige og kommunale ansatte i NAV (partnerskapet). De kommunalt tillitsvalgte er ikke omtalt i denne meldingen, da hovedtillitsvalgte på virksomhetsnivå ikke har oversikt over kommunalt NAV-tillitsvalgte.

Hovedtillitsvalgte i Arbeids- og velferdsetaten har fast plass i etatens medbestemmelsesapparat, arbeidsmiljøutvalg, tilsettingsråd og er med i tilsetninger av direktører i Arbeids- og velferdsdirektørens ledergruppe og ved driftsenhetene. I tillegg har de deltatt på jevnlig arbeidsmøter om forskjellige temaer. Unio har hatt en deltaker i opplæring i hovedavtalen for driftsenheter i år. Unio har også hatt en deltaker i styringsgruppen som ser på sikkerhetsarbeidet i NAV etter hendelsen i Bergen i fjor, og begge skal også være med i arbeidsgrupper for medbestemmelse i eiendomsprosesser og tillitsreform med snarlig oppstart.

I juni samlet vi alle driftstillitsvalgte til felles dagssamling i Oslo. Hovedtema var tillitsvalgtrollen og eiendomsprosesser.

Årets Unio NAV-konferanse ble avholdt i Lillestrøm 14.–15. september. Et variert program med blant annet arbeids- og velferdsdirektøren, arbeids- og inkluderingsministeren, Unio-leder Ragnhild Lied og sekretariatssjef Jon Olav Bjergene. Konferansen skulle opprinnelig vært avholdt i februar, men på grunn av nye nedstengninger rundt juletid 2021 ble konferansen flyttet til september. Det var tydelig at dette var en etterlengtet konferanse.

Hybrid arbeidshverdag er iverksatt i NAV, og det er åpnet for både fysisk og digital deltakelse på møter i medbestemmelsesapparatet, arbeidsmiljøutvalg og ansettelsesråd. Noen møter er det foretrukket at alle deltar fysisk. Det er gitt tilbakemelding på både gode og utfordrende erfaringer med hybrid arbeidshverdag rundt i etaten.

NAV 2030 – NAVs virksomhetsstrategiarbeid – har også i år vært et aktuelt tema i arbeidsgrupper og i etatens medbestemmelsesorgan. Før sommeren ble ny virksomhetsstrategi lansert for ledere, med lansering for alle ansatte 31. august. I slutten av september ble den lansert for KS. 3-årige prioriteringer konkretiserer ambisjonene vi har for NAV i 2030, og er viktig arbeid inn mot budsjett for 2023.

Ny hovedtariffavtale har krevd mye arbeid for Unios to hovedtillitsvalgte. Vi har hatt et godt samarbeid med de øvrige primærforbundene i forhold til lønnsforhandlingene på lokalt nivå. Unios hovedtillitsvalgte har stått for listevasking og flytting av medlemmer i NAVs lønnsystem. Denne jobben har vært krevende. Her vil vi oppmuntre forbundene i Unio om å sørge for gode og oversiktlige medlemslister, slik at medlemmene blir ivaretatt på en god måte fremover.

De to hovedtillitsvalgte deltok på Unios styremøte i slutten av august, der de snakket om erfaringer fra IA-avtalen, tillitsreform, virksomhetsstrategi og tiltaksbudsjett. Det er spenning ute blant medlemmene til ny IA-avtale.

Revidert nasjonalbudsjett fremlagt i juni hadde nedtrekk på både drift og tiltaksgjennomføring. Nedtrekket har skapt stor bekymring blant våre medlemmer som følger opp brukerne ute i organisasjon. Dette påvirker brukerne som står langt unna arbeidslivet.

Pensjon og trygd

Oppsummert

Omleggingen av reguleringsregimet for løpende pensjoner fra 2021 til «gjennomsnitt av lønns- og prisvekst» sikrer at pensjonistene ikke får betydelig svekket kjøpekraft i tider med lav eller negativ reallønnsvekst. Trygdeoppjøret i 2023 innebærer en betydelig etterregulering. Unio har all grunn til å være fornøyd med det arbeidet som ble lagt ned over flere år for å endre reguleringsregimet.

Endringer i privat AFP er tidligst på plass i 2024-oppjøret. AFP i offentlig sektor må derfor lov- og regelfeste bestemmelsene fra pensjonsavtalen i 2018. Det er viktig å ikke kopiere alle «hullene» i privat AFP.

Arbeidet med tilpasningen av alderspensjon for personer med særaldersgrense går sakte. En ny prosessavtale mellom AID og partene i offentlig sektor legger til grunn at forhandlingene om pensjonsreglene for de som har særaldersgrense skal være ferdig innen 1. juli 2023. Det er også, som en oppfølging av pensjonsavtalen fra 2018, startet et arbeid med å vurdere det framtidige behovet for særaldersgrenser. 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.

I forbindelse med Pensjonsutvalgets innstilling har Unio etter en helhetsvurdering sluttet seg til at aldersgrensene i folketrygden justeres med økende levealder og at uføres alderspensjon kompenseres fullt ut for levealdersjustering.

Regulering av løpende pensjoner og trygdeoppjøret

Endringen av reguleringsregimet for løpende pensjoner fra «lønnsvekst minus 0,75 prosent» til «gjennomsnitt av lønns- og prisvekst» har vært gunstig i tider med lav eller negativ reallønnsvekst. Med svært høy prisvekst i 2022 vil etterreguleringen i trygdeoppjøret 2023 bli betydelig.

Unio hadde i 2022 felles krav med LO, FFO, Akademikerne, YS, Forsvarets seniorforbund og Senior Norge i trygdeoppjøret. I og med at Stortinget hadde lagt om reguleringsregimet året før, krevde organisasjonene at det i 2022 skulle etterreguleres for halvparten av avviket på prisveksten i 2021 – og ikke bare for halvparten av avviket på lønnsveksten som regjeringen krevde. Regjeringen fikk senere gjennomslag for sitt syn i Stortinget. Fra 2023 er det antatt at det ikke vil være uenighet om hvordan etterreguleringen skal gjennomføres. Det ble gitt ut [et eget nummer i Unios notatserie om trygdeoppjøret 2022](#).

Alderspensjon til personer med særaldersgrenser

Arbeidstakerorganisasjonenes krav har hele tiden vært at 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. Forhandlingene under Solberg-regjeringen brøt sammen i februar 2020. I 2022 er det med Støre-regjeringen inngått en ny prosessavtale som tar sikte på at forhandlingene om nye pensjonsregler skal være på plass innen 1. juli 2023. Som en

oppfølging av pensjonsavtalen fra 2018, har AID også startet et arbeid med å vurdere det framtidige behovet for særaldersgrenser. Partene i offentlig sektor skal delta i arbeidet.

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. Unio samarbeider godt med LO og YS i arbeidet med særaldersgrenser.

Private tjenestepensjonsordninger

Privat sektor, ideell sektor og instituttsektoren opplever fortsatt et press fra arbeidsgiversiden for å endre tjenestepensjonsordningene. Omdanninger i privat sektor håndteres enten av det enkelte forhandlingsutvalg eller av det enkelte forbund, eventuelt i samarbeid med Unio. I oktober 2022 gikk Utdanningsforbundet sammen med Fagforbundet og Delta ut i streik i private barnehager. PBL nekter blant annet å oppfylle tidligere protokoller om innføring av privat AFP fra 1. januar 2023.

Fra 1. januar 2021 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.

Pensjonsutvalget

Et partipolitisk sammensatt utvalg foreslo i juni 2022 viktige justeringer i Pensjonsreformen. Unio hadde underveis deltatt i en referansegruppe. Et bredt flertall i utvalget foreslår at aldersgrensene i folketrygden skal økes med økende levealder, at minstepensjonsnivåene skal lønnsreguleres og at alderspensjonen til uføre delvis skal kompenseres for levealdersjustering. Unio sluttet seg etter en helhetsvurdering i forbindelse med høringen til at aldersgrensene i folketrygden justeres med økende levealder og krevde videre at uføres alderspensjon kompenseres fullt ut for levealdersjustering i og med at uføre ikke har samme mulighet til å jobbe lenger som det arbeidsføre har.

KAPITTEL 2: UTDANNING OG FORSKNING

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

Oppsummert

Unio har deltatt på en rekke arenaer for å sikre kvalitet og ressurser i hele utdanningssektoren, fra barnehage til høyere utdanning. Vi har vært en synlig og aktiv aktør på utdannings- og kompetansefeltet gjennom Kompetansepolitisk råd, Kompetansebehovsutvalget og innspill til regjeringen og Stortinget. Vi har også hatt dialogmøter med de ulike fraksjonene i Utdannings- og forskningskomitéen, der vi har presentert våre viktigste politiske prioriteringer innenfor høyere utdanning og forskning. Vårt hovedbudskap er at verdien av høyere utdanning, kunnskap og kompetanse må synliggjøres og verdsettes i praksis, ikke bare som gode intensjoner i strategier og meldinger til Stortinget.

Strammere budsjetter og en regjering som har stor oppmerksomhet rettet mot desentrale og fleksible utdanninger, særlig gjennom utbyggingen av fagskolene, gjør det utfordrende å nå frem med argumenter for økt basisbevilgning til UH-sektoren. Vi opplever stadig – sist i langtidsplanen for høyere utdanning og forskning – at regjeringens ambisjoner for forskning og høyere utdanning ikke følges opp med tilstrekkelig finansiering. Dette går ut over institusjonenes handlingsrom, og vi ser at forskningsaktiviteter ofte taper når tiden og finansene ikke strekker til.

Et av Unios viktigste budskap er at stramme budsjetter, fleksibilitet og desentralisering kan utfordre kravene til kvalitet i utdanningene. Dette er en utfordring Unio må ha kontinuerlig oppmerksomhet på.

Betydningen av medvirkning har vært hovedbudskapet fra Unio til regjeringens arbeid med tillitsreformen. Hovedintrykket er at arbeidet går sakte, at det er uklart hva som forventes til aktørene på de ulike nivåene, og at reformen ikke er godt kjent blant ansatte og tillitsvalgte.

Grunnoplæringen

Unio har i perioden krevd mer midler og økt satsing på videreutdanning for barnehagelærere, og at regjeringen må styrke satsingen for å nå målet om minimum 50 prosent barnehagelærere innen 2025. Vi har også krevd tilrettelagte studieløp for alle lærerutdanninger, slik at ansatte i undervisningsstillinger uten fullført lærerutdanning kan bli kvalifisert.

En ny Samfunnskontrakt for flere læreplaner ble signert av myndighetene og partene i arbeidslivet i 2021. Unio har i perioden fulgt opp arbeidet med kontrakten ved å delta i regjeringens koordineringsgruppe for samfunnskontrakten. På møte med statsråd Brenna spilte Unio inn at midler til samfunnskontrakten også må innrettes mot opplæring, ikke bare tilskudd til bedriftene som tar inn lærlinger. Dette fulgte vi opp i et skriftlig innspill til departementet i etterkant av møtet. Vi understreket også hvor viktig det er at partene i arbeidslivet, både nasjonalt og lokalt, involveres i arbeidet med å kvalifisere elevene, ikke minst er det viktig å involvere yrkesfaglærerne. Videre rådet vi departementet til å øke tilskuddet til bedre utstyr på skolene, og å styrke faget Yrkesfaglig ferdypning (YFF). En styrking av Vg3 i skole, tidlige innsats og kontinuerlig kompetanseutvikling av lærere var også tema Unio spilte inn til departementet.

En utfordring med samfunnskontrakten er å gjøre den kjent blant aktørene regionalt og lokalt. En annen utfordring er å finne egnede tiltak for å sikre at kontraktens intensjoner oppfylles.

Kompetansepolitikk

Første del av året var preget av en viss «politisk stillstand» på det kompetansepolitiske feltet i Kunnskapsdepartementet, og Unio etterlyste arenaer for dialog og samarbeid mellom politiske myndigheter og partene i arbeidslivet. Kompetansepolitisk råd ble reetablert og utvidet med flere deltakere våren 2022. Kompetansepolitisk råd består av en politisk og en administrativ gruppe. Unio deltar i begge gruppene, og har spilt inn til gruppenes mandat og arbeidsform. Det har totalt vært seks møter i de to gruppene i 2022.

Hovedtema på møtene har vært innspill til regjeringens melding til Stortinget våren 2023 om kompetansebehov (Utsynsmeldingen). Unio har gitt både muntlige og skriftlige innspill til meldingen. Vi har blant annet rådet departementet til å utvikle et kunnskapsgrunnlag for kompetansebehov som dekker alle sektorer, og som skiller mellom de ulike utdanningsnivåene. Vi var også tydelig på at vi ikke må få en uheldig konkurranse mellom «mestere og mastere», men heller se verdien av både yrkesfaglig utdanning og høyere utdanning, og få frem de ulike mandatene de to utdanningene har. Regjeringens distriktsmelding, som kommer våren 2023, har også vært tema i Kompetansepolitisk råd. Unios skriftlige innspill til regjeringen understreket at en god distriktspolitikk krever helhetstenkning og et godt utbygget velferdstilbud, og at gode lønns- og arbeidsvilkår er en forutsetning for å rekruttere og beholde arbeidskraften i distriktene.

Høsten 2021 opprettet departementet et nytt Kompetansebehovsutvalg for perioden 2021–2027. Unio har et medlem i utvalget. Utvalget skal frembringe den best mulig faglige vurderingen av Norges framtidige kompetansebehov. Våren 2022 la utvalget fram sin første delrapport om fagskolenes plass i utdanningssystemet, og hvilken rolle fagskolene har når det gjelder å imøtekomme eksisterende og nye kompetansebehov. Møtepapirer og utkast til rapport ble sendt forbundene gjennom arbeidsgruppen for høyere utdanning og forskning. Unio mottok relativt få innspill fra forbundene.

Unio deltok aktivt i utvalgets arbeid, og la blant annet vekt på at rapporten må skille tydelig mellom mandatet til fagskolene og mandatet til høyere utdanning. Unio understreket også det store skillet det er mellom fagskolene når det gjelder studentgrunnlag, finansiering, organisering og kvalitet, og at dette må få konsekvenser for videre vurdering av fagskolenes plassering i utdanningssystemet.

Regionreformen har gitt fylkeskommunene et stort ansvar for regional kompetanseutvikling. Ansvarer innebærer blant annet å bidra til økt samarbeid mellom arbeidslivet og utdanningstilbydere i regionen. Uten et regionalt apparat er det utfordrende for Unio å få innblikk i og involveres i det regionale kompetansearbeidet. Våren 2022 diskuterte vi problemstillinger knyttet til dette med KS, men vi fikk ikke klargjort hvordan Unio kan knyttes tettere til det regionale apparatet i fylkeskommunene.

Regjeringen har etablert treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling der staten og partene i arbeidslivet samarbeider om å øke deltakelsen i kompetanseutvikling innenfor utvalgte bransjer. Bransjeprogrammene er organisert med programområdestyrer bestående av representanter fra partene i arbeidslivet. Det norske maskinistforbund deltar i bransjeprogrammet for maritim sektor. For å sikre partsdeltakelse fra de ulike hovedorganisasjonene, har Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse opprettet et samarbeidsorgan for bransjeprogrammene. Unio deltar i dette samarbeidsorganet. Formålet med samarbeidsorganet er å styrke kommunikasjonen og forankringen i trepartssamarbeidet. Organet skal være et forum for overordnede spørsmål som er felles på tvers av alle bransjeprogrammene. Unio opplever samarbeidsorganet som en nyttig arena for å drøfte

problemstillinger knyttet til programmene. Samtidig har vi spilt inn at arbeidet i programområdestyrene er ressurskrevende, og at bransjeprogrammene bidrar til uforutsigbarhet og kortsiktighet for fagskolene, som i stor grad er tilbyder innenfor bransjeprogrammene. Vi har derfor støttet evalueringsrapporten fra Deloittes, som anbefaler at bransjeprogrammene koordineres bedre med øvrige deler av finansieringssystemet for fagskolene.

Unio har sammen med Akademikerne tatt initiativ til en felles sesjon på Lillehammer Lifelong Learning Conference i februar neste år. I samarbeid med Forskerforbundet og Utdanningsforbundet skal vi arrangere en sesjon om bruk av digitale portaler i etter- og videreutdanning, og hvilke konsekvenser dette kan få for ansatte i høyere utdanning.

Høyere utdanning og forskning

Finansieringssystemet i høyere utdanning, ny langtidsplan for forskning og høyere utdanning, endringer i UH-loven, innspill til opptaksutvalget og tillitsreform i høyere utdanning har vært hovedsaker på området høyere utdanning og forskning i 2022.

Finansieringsutvalget leverte sin rapport våren 2022. Unio var enig i flere av utvalgets forslag, blant annet at systemet for resultatbasert uttelling burde forenkles. Vi kunne likevel ønsket oss forslag som bidro til økt basisfinansiering i høyere utdanning. Vi støttet at utviklingsavtalene får en tyngre rolle i styringen av sektoren, men vi støttet ikke at utviklingsavtalene kobles til finansiering. Vi støttet også utvalgets forslag om gjennomgang av finansieringskategoriene. Generelt var vi kritiske til at utvalget hadde fått for liten tid til arbeidet, noe som medførte at flere av utvalgets mandatpunkter ikke ble kvittert ut.

Unios utdanningskonferanse ble avholdt 29. og 30. mars. Tillitsreformen i høyere utdanning, kvalitet gjennom praksis og kompetansereform for livslang læring var hovedtemaene for konferansen 29. mars, som hadde rundt 120 deltakere. Konferansen fikk gjennomgående god vurdering i etterkant. Temaene opplevdes som relevante, og innleiderne fikk god omtale. Dag 2 var forbeholdt Unio-forbundenes tillitsvalgte og medlemmer ved institusjoner i høyere utdanning og forskning. Arbeidstid i høyere utdanning og arbeidslivet post-korona var hovedtema denne dagen, som også fikk god respons på evalueringen.

Unio har deltatt på ett av Kunnskapsdepartementets to møter om tillitsreformen i høyere utdanning. Inntrykket er at det skjer lite både på nasjonalt nivå og ved institusjonene, særlig når det gjelder medvirkning på den enkelte arbeidsplassen. Dette arbeidet må ses i sammenheng med regjeringens initiativ til en tillitsreform i offentlig sektor. Unio har opprettet en kontaktgruppe blant forbundene for å få innspill til regjeringens arbeid med tillitsreformen. Gruppen har hatt to møter, og vi har levert et skriftlig innspill til Kommunal- og distriktsdepartementet, der vi nettopp understreker at medvirkning gjennom partssamarbeidet må være reelt på alle nivå.

Regjeringen har oppnevnt et utvalg som skal se på opptakssystemet til høyere utdanning. Unio har deltatt på et innspillsmøte, og har også levert et skriftlig innspill til utvalget, som skal levere sin rapport i desember 2022. Unio etterlyste en diskusjon rundt verdien av generell studiekompetanse, og vi ba også utvalget vurdere hvorfor så mange som 40 prosent av institusjonene har spesielle opptakskrav, og hvordan systemet kan justeres for å bli mest mulig rettferdig og forutsigbart.

I oktober la regjeringen fram en ny langtidsplan for høyere utdanning og forskning. I forkant hadde Unio spilt inn en rekke krav til ny langtidsplan, både om forskningstema, finansiering og arbeidsforhold for ansatte i UH. Da ny langtidsplan ble lansert, hadde Unios krav om større forskningstematisk bredde blitt godt ivaretatt; forskning på helse, beredskap og tillit i samfunnet var

nye satsingsområder som Unio hadde fremmet ønske om. Unio er kritisk til at langtidsplanen ikke følges av tilstrekkelige budsjetter til forskning. Dette var en klar tilbakemelding fra Unio i forbindelse med budsjettbehandlingen i Stortinget.

Unio har levert innspill til regjeringens høringsforslag om grunnlag for ny universitets- og høyskolelov. Vi kommenterte særlig regjeringens forslag om endringer for å få bukt med midlertidigheten i sektoren. Vi støttet regjeringens forslag til lovendringer, men understreket at lovendringer ikke er hovedtiltaket for å få ned midlertidigheten.

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.

Unio-studentene

I august arrangerte Unio et seminar for Unio-studentene. Målet er at studentene skal bli mer kjent med Unio og med hverandre. Studentene diskuterte tema som var særlig aktuelle for dem å jobbe med.

Da Unio arrangerte den utdanningspolitiske konferansen i mars 2022, bidro studentene aktivt med innlegg om praksis i utdanningene, og Unio-studentenes leder holdt innlegg om hvordan hun opplevde å ha vært en «korona-student».

Unio-studentene hadde en plan om å markere at det nærmet seg søknadsfristen til opptaket til høyere utdanning ved en kampanje i sosiale medier. Denne planen ble lagt på is på grunn av dårlig tid, og er noe som anbefales at en følger opp neste år.

Unio-studentene deltok aktivt på Arendalsuka med et frokostseminar om rekruttering til fremtidens velferdsyrker. Ungdomspolitikere fra AUF, Unge Høyre, Senterungdommen og Sosialistisk ungdom stilte opp til debatt om hvordan vi kan sikre gode kår for studentene, og ikke minst hvordan vi kan sikre rekruttering til våre yrker.

KAPITTEL 3: SAMFUNN OG VELFERD

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

Oppsummert

Unios samfunnspolitiske engasjement handler om langsiktig påvirkningsarbeid overfor regjeringen, Stortinget og andre politiske og faglige miljø. Etter regjeringsskiftet og etableringen av en mindretallsregjering av Ap og Sp, er kontakten overfor Stortinget like viktig som arbeidet overfor regjeringen og departementene. Krigen i Ukraina og energikrisa har preget mye av det politiske arbeidet i perioden.

Unio fikk etter mange års arbeid uttelling når regjeringen Støre i budsjettforslaget for 2023 foreslo ny grunnrenteskatt for havbruk og økt grunnrenteskatt for vannkraft. På den måten utvides skattegrunnlagene og velferden sikres. Klima og det grønne skiftet har hatt en sentral omtale i Unios budsjettinnspill i denne perioden. Unios krav fra flere år tilbake om at det må settes årlige krav til utslippsreduksjoner fordelt på sektor og departement ble for første gang fulgt opp i 2023-budsjettet.

Unio blir vurdert som en ansvarlig og viktig dialog- og samarbeidspartner fordi vi representerer viktige grupper og forbund, men også fordi vi samhandler på grunnlag av kompetanse, grundige skriftlige innspill og en faglig-politisk plattform det er interesse for.

Arbeidet med statsbudsjettene tar mye tid og samarbeidet mellom Unios sekretariat og forbundenes rådgivere i Unios statsbudsjettgruppe er avgjørende for kvaliteten på dette arbeidet.

Unios notatserie

I [Unios notatserie](#) er det gitt ut fire nummer om budsjettarbeidet og trygdeoppgjøret. 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.

Statsbudsjettarbeid

I [Unios innspill og kommentarer i forbindelse med statsbudsjettet](#) legges det vekt på gjenkjennelighet og konsistens over tid i våre krav. I forkant av regjeringens tidlige arbeid med statsbudsjettet for 2023, la Unio i desember 2021 fram krav om sterkere satsing på tre hovedområder: utdanning, helse og omsorg, forebygging, samt forskning, bærekraft, omstilling og klima.

Unio viste til at pandemien hadde vist vår sårbarhet og avslørt en kritisk bemanningssituasjon i de offentlige velferdstjenestene og argumenterte med at 2023-budsjettet måtte styrke bemanningen i velferdstjenestene, øke grunnbemanningen, sikre skole og helsetjenester kvalifisert personell og styrke forskningen. Budsjettpolitikken må brukes aktivt for å skape nye arbeidsplasser og hindre at pandemien gir skadelige langtidsvirkninger som økt utstøting, flere i varige stønadsløp, varige helseskader og tapt læring. 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 2022 og Kommuneproposisjonen 2023

Behandlingen av Revidert budsjett 2022 var preget av at økonomien hadde tatt seg opp etter pandemien, og at virkningene av krigen i Ukraina, flyktningkrise og energikrise ennå ikke hadde satt sine tydelige spor.

Pandemien synliggjorde at bemanningen i velferdstjenestene ikke er god nok. Unio krevde derfor at regjeringen måtte presentere en plan for hvordan vi sikrer nok kvalifisert arbeidskraft med høyere utdanning til å levere et godt utdannings- og helsetilbud til befolkningen og at utfordringene med å rekruttere og beholde må tas på alvor. Videre krevde Unio at regjeringen måtte presentere en plan for hvordan tapt læring og økt uhelse for elever og studenter på grunn av pandemien kan hentes inn.

Statsbudsjettet 2023

Regjeringen Støres statsbudsjett for 2023 ble lagt fram i en tid hvor det er meget stor usikkerhet på mange områder. Russlands angrepskrig i Ukraina har gitt kraftige prisøkninger på energi og matvarer. Inflasjonsspøkelset har kommet tilbake. Sentralbankene setter opp rentene og en hel generasjon unge mennesker må tilpasse seg en virkelighet hvor lån ikke er billig.

Statsbudsjettet for 2023 har store inndekningsbehov knyttet til effektene av krigen, flyktningestrømmen, strømstøtten og eldrebølgen. Støre-regjeringen annonserte i forkant av framleggelsen av budsjettet at velferden skulle vernes. Unio påviste at dette langt fra er tilfelle. Kommuner, sykehus, universiteter og høyskoler, forskning og politi må ta en del av inndekningen i et stramt budsjett. Unio uttrykte også stor bekymring for at budsjettet bygger på altfor optimistiske prognoser for sysselsetting og produksjon, etter at budsjettet ble lagt fram peker en rekke økonomiske indikatorer mot svakere vekst. Unio pekte også på at for lavt anslått prisvekst både for 2022 og 2023 vil overdrive verdien av bevilgningene i budsjettet. I 2022 kan for lavt anslått prisvekst svekke kommuneøkonomien med hele 4 ½ mrd. kroner. Unio krevde at regjeringen måtte legge fram oppdaterte prognoser for den økonomiske utviklingen i forbindelse med forhandlingene om statsbudsjettet på Stortinget.

Likestilling og diskriminering

Det har videre vært et høyt trykk på temaet likelønn.

Hovedprosjektet i perioden har vært å ferdigstille og publisere Fafo-undersøkelsen [Kjønnsperspektiv på arbeidsmiljøutfordringer og HMS-arbeid i kommunal sektor](#). Rapporten synliggjør at arbeidsmiljøbetingelser og arbeidsmiljøutfordringer er ulike i kvinnedominerte og mannsdominerte sektorer og yrker i kommunen. Sentralt er at de kvinnedominerte yrkene i stor grad innebærer møter og kontakt med mennesker/brukere og at det, sammen med begrensede ressurser, ser ut til å medføre særlige arbeidsmiljøutfordringer og -belastninger. Rapporten er skrevet med et ønske om å bidra til en bredere debatt om arbeidsmiljøbelastninger og arbeidsmiljøutfordringer i kvinnedominerte sektorer og yrker.

Undersøkelsen føyer seg inn i arbeidet Unio gjør med å få konkretisert regelverk som gjelder forebygging og oppfølging av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Dette gjelder særlig kvinnedominert sektor. Rapporten er bredt spredt, blant annet i presseoppslag og kronikk i Dagsavisen, den er presentert på Fafo-seminaret «Psykososialt arbeidsmiljø – Norge er ikke engang på pallen», og i et eget møte med Kvinnehelseutvalget.

Unios likestillingspolitiske frokost-seminar ble i sin helhet viet likelønn; «Kvinnedominert – hva betyr det for lønnskampen?» Førsteamanuensis Helga Aune ved UiO, forskningsleder Kjersti Misje

Østbakken ved ISF og forsker og leder for CORE – Senter for likestillingsforskning, Mari Teigen, belyste forskjellige sider av temaet. Seminaret ble avsluttet med en debatt mellom Pål Hellesnes, journalist og kommentator i Klassekampen, forsker Mari Teigen, stortingsrepresentant Tuva Moflag (Ap) og stortingsrepresentant og nestleder Kirsti Bergstø (SV).

På Likelønnsdagen den 16. november 2021 relanserte vi kampanjen fra 2020; «Sett høyere pris på oss». Dette var en kampanje som gikk i sosiale medier. En sykepleier, en barnehagelærer og en grunnskolelærer ble brukt som eksempler på profesjonsutøvere i kvinnedominert sektor som er utsatt for verdsettingsdiskriminering og som det bør settes høyere pris på.

I forbindelse med at arbeidsgivers aktivitets- og redegjøreslesplikt (ARP) er styrket, ga KDD og arbeidslivets parter Oslo Economics i oppdrag å evaluere *statlige virksomheters rapportering om lik lønn for arbeid av lik verdi*. I oppdraget fulgte de ti statlige virksomheters arbeid med å gjennomføre en likelønnskartlegging i egen virksomhet. Denne viste at tillitsvalgtes involvering er viktig for å oppnå en god kartlegging.

ARPs krav om kartlegging av lønn: Likestillings- og diskrimineringsloven § 34 slår fast at «kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi». Dette betyr at lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn. Dette gjelder selv om arbeidene tilhørere ulike fag, eller reguleres i ulike tariffavtaler. Det er derfor ikke tilstrekkelig å begrunne ulik lønn med at man for eksempel gjør to ulike jobber, eller har to ulike stillinger. Verdien av arbeidet må vurderes. Om arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering, og det er blant annet her tillitsvalgte i virksomhetene kan påvirke vurderingen.

Unio tok derfor initiativ til et informasjonsmøte for tillitsvalgte og andre interesserte i forbundene om mulighetene som ligger i ARP. To rådgivere i LDO stod for «kursingen».

I forbindelse med regjeringens Mannsutvalg, leverte Unio skriftlig og muntlig innspill og foreslo en kandidat til utvalget (helsesykepleier og nestleder Oslo NSF, Eirik Nagel Aldrin).

Internasjonalt har Unio gjennom ETUCs kvinnekomiteé blant annet jobbet for at kvinner i og på flukt fra Ukraina må gis en større beskyttelse mot trakassering, trusler og vold. Se for øvrig mer om Unios internasjonale arbeid i kapittel 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. Unio deltok med [stand i Pride Park](#) og en digital Pride-sending under vignetten [Stolt, skeiv og synlig](#) med likestillingsminister Anette Trettebergstuen, utdanningsdirektør Marte Gerhardsen, prest i Ullern kirke Petter Dille, lærer og leder av FRI Inge Alexander Gjestvang, forfatter, aktivist og undervisningsleder Jan Elisabeth Lindvik og årets Pride-artist Henrik Wilhelm Wilhelmsen. Unio hadde også planlagt å delta i årets Pride Parade som ble [avlyst som følge av masseskytingen utenfor London Pub](#).

Unio har også deltatt i jury-arbeidet knyttet til [Mangfoldprisen](#).

Helse

Unio vil, på hensiktsmessige måte, følge opp sentral helsetematikk som er relevant for våre grupper. Unio vil blant annet fremheve at regjeringens opptrappingsplan for god bemanning i helse- og omsorgstjenesten må gjøres reell. Unio vil også fortsette å påpeke at pandemien har avdekket samfunnets sårbarhet. Mange av utfordringene i helse- og omsorgssektoren har eksistert i lang tid, og

de har blitt forsterket, og gitt store konsekvenser for samfunnet. Unio er derfor opptatt av at tiden inne for å tenke nytt, med en sterkere satsing på en bærekraftig og kunnskapsbasert helse- og omsorgstjeneste, digitalisering og styrket beredskap.

Regjeringen har satt i gang en rekke initiativ innenfor helsesektoren, og Unio har vært en aktiv bidragsyter med både skriftlige og muntlige innspill. Unio har ønsket regjeringens tiltak velkommen, men har pekt på at medvirkning fra ansatte og tillitsvalgte er en viktig forutsetning for at endringene skal merkes helt ute på den enkelte arbeidsplassen. Unio har også ment at regjeringens tillitsreform må få et konkret innhold for ansatte i helsesektoren.

Unio har i skriftlig innspill til Helsepersonellkommissjonen pekt på behovet for bedre arbeidsfordeling mellom ulike profesjoner, og at helsefremmende, forebyggende, habiliterende og rehabiliterende tjenester må være det sentrale utgangspunktet for kommisjonens arbeid. Vi har også ved flere anledninger pekt på at flere studieplasser må følges av flere praksisplasser med bedre kvalitet, og at praksisveilederne trenger kompetanseheving. Utdfordringene er særlig merkbare i distriktene, noe Unio pekte på i skriftlig innspill til Sykehusutvalget.

I innspill til folkehelsemeldingen har Unio vist til sammenhengen mellom arbeidsmiljø, arbeidshelse og folkehelse. Vi har pekt på at deltidsarbeid og høy grad av midlertidighet oppleves som belastende og påvirker helsen negativt. Unio har i tillegg hatt stor oppmerksomhet mot flere heltidsstillinger og bedre arbeidsmiljø i perioden. I innspill til Kvinnehelseutvalget etterlyste vi et mandatpunkt om kvinners arbeidshelse. Vi pekte på at det er strukturer i samfunnet som bidrar til kvinners uhelse på jobb, at de i større grad enn menn jobber deltid, er mer sykemeldte og går tidligere av med pensjon. Unio har krevd at bedre HMS-arbeid og arbeidsmiljøarbeid i langt større grad må tilpasses den enkelte bransje. Videre mener Unio at forskningsbasert kunnskap innenfor helsesektoren er et viktig verktøy i videreutviklingen av gode helsetjenester. I tråd med Unios krav til ny Langtidsplan for forskning og høyere utdanning, har vi fremhevet at vi må forsterke innsatsen for mer forskning på helse. Unio har også sendt innspill til regjeringens arbeid med nasjonal helse- og sykehusplan og melding om helseberedskap. Dette er arbeid som vil følges opp i kommende periode.

Den siste perioden har forbundene etterspurt søkelys på helse. I forlengelsen av dette har sekretariatet blitt styrket med mer helsefaglig kompetanse og det har samtidig blitt tatt initiativ til å se på virkemidler for å øke Unios satsning på feltet.

Næringspolitikk

Unios leder har vært i flere møter med både næringsministeren og fiskeriministeren i meldingsperioden. Tema har blant annet vært strømstøtte (hvor situasjonen til avtalefysioterapeutene ble adressert spesielt) og maritim politikk (netto lønn og norske lønns- og arbeidsforhold i norske farvann).

Unio har tatt initiativ overfor NFD og bedt om plass i Grønt industriråd [som regjeringen før sommeren varslet at de skal sette ned](#).

Unio opprettet i juni 2022 et interesseutvalg som skal ivareta politiske rammevilkår for medlemmer i Unio-forbundene som er selvstendig næringsdrivende.

Utvalget er i gang med arbeidet, og skal særlig jobbe politisk for å forbedre rammevilkår for selvstendig næringsdrivende og frilansere – med særlig vekt på kontraktsforhold, arbeidsmiljø, pensjon, skatt og regnskap. Utvalget skal også engasjere seg i samarbeid med myndigheter eller andre instanser om spørsmål som særlig berører næringsdrivende.

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 og vedtaket på Unio-kongressen 2021.

I løpet av året har klima, miljø og bærekraftsarbeidet skjedd med forankring i Unios bærekraftsgruppe. Bærekraftsperspektivet er forsøkt ivaretatt i all Unios politikk.

Unio kom med [innspill til regjeringens COP26-arbeid](#) høsten 2021.

Unio arrangerte Fafo-frokost 11. november med lansering av rapporten [Med mål om bærekraft om profesjonene og bærekraftsmålene](#). Forskningsstiftelsen Fafo har på oppdrag fra Unio, Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Forskerforbundet foretatt en undersøkelse om profesjonene og bærekraftsmålene. Undersøkelsen er gjort blant tillitsvalgte i Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Forskerforbundet. På frokosten deltok blant andre forskerne Åge A. Tiltnes og Inger Marie Hagen, Unio-leder Ragnhild Lied, sentralstyremedlem Siri Skjæveland Lode i Utdanningsforbundet, nestleder Silje Naustvik i Norsk Sykepleierforbund, nestleder Kristin Dæhli i Forskerforbundet og KS-leder Gunn Marit Helgesen.

Unio deltok også i år aktivt under [Arbeidslivets klimauke](#). Nestleder i Unio, Silje Naustvik, innledet på [kick-off for Arbeidslivets klimauke](#) sammen med blant andre næringsminister Jan Christian Vestre, NHO-leder Ole Erik Almlid og LO-leder Peggy Hessen Følsvik. Unio arrangerte også et [eget frokostmøte](#) og digital sending med tittel [Fagbevegelsens og profesjonenes rolle i klimapolitikken](#) hvor vi også offentliggjorde en Respons-undersøkelse som viste at [6 av 10 mener at fagbevegelsen har et stort ansvar for å bidra til klimakutt](#). Idar Eidset, seniorrådgiver i Respons Analyse, la fram undersøkelsen. På frokostmøtet deltok ellers Silje Naustvik, nestleder i Unio, Gunn Karin Gjøl, statssekretær i Kommunal- og distriktsdepartementet, Inger Marie Hagen, forsker ved Fafo, Martin Enstad, hovedtillitsvalgt og leder av Presteforeningen.

Det kan også nevnes at Unio stilte en del [klimakrav i forkant av forhandlingene om statens reiseregulativ](#) hvor vi fikk delvis [gjennomslag for et grønnere reiseregulativ](#). Bærekraft og klima inngikk også i kravene til statsbudsjettet 2023.

Unio møter i [regjeringens råd for rettferdig omstilling](#) sammen med partene i arbeidslivet. Rådet blir ledet av klima- og miljøvernminister Espen Barth Eide.

KAPITTEL 4: FAGBEVEGELSENS INNFLYTELSE NASJONALT OG INTERNASJONALT

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

Oppsummert

Unio er med sine nesten 390 000 medlemmer landets nest største hovedorganisasjon på arbeidstakersiden, og klart størst blant arbeidstakere med høyere utdanning. Unios medlemstall vokste i fjor med 2,2 prosent, noe som er en høyere vekst enn LO og YS, men klart lavere enn Akademikeren, som vokste med 5,3 prosent.

Fra 1.1.2022 ble Norsk Tannpleierforening tatt opp som Unios 14. medlemsforbund.

Unio fikk gjennomslag for et krav som vi og de andre hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden lenge har fremmet, da fagforeningsfradraget fra og med 2022 ble økt, for første gang på åtte år.

Krigen i Ukraina, pandemi, energikrise, miljøkrise og økende levekårsutfordringer har preget det internasjonale arbeidet i perioden. Tradisjonelle fagforeningspolitiske utfordringer, som anstendige arbeidsforhold, kamp mot ulikhet, rettførdig omstilling, bærekraft og likestilling, har hatt prioritet. Krisene påvirker arbeidstakere over hele verden og internasjonal fagbevegelsen har vært svært aktiv i perioden.

Krisenes nasjonale og internasjonale dimensjon knytter nasjonal og internasjonal politikk tettere sammen. Unios nasjonale budskap gjenspeiles i arbeidet internasjonalt. Samarbeid med forbundene, nettverks- og kommunikasjonsarbeid har hatt prioritet.

Nasjonalt

Unio er landets nest største hovedorganisasjon på arbeidstakersiden, og den klart største blant arbeidstakere med høyere utdanning. Unios medlemsforbund hadde 389 217 medlemmer, hvorav 276 161 yrkesaktive, per 1. januar 2022. Sammenliknet med 1.1.2021 innebærer dette en vekst i antall medlemmer på 2,2 prosent, og en vekst i antall yrkesaktive medlemmer på 1,6 prosent.

Unio er fremdeles en organisasjon i vekst når det gjelder antall medlemmer i Unio-forbundene, og vokser nest raskest av hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden, både prosentvis og i antall medlemmer: Fra 1.1.2021 til 1.1.2022 vokste LO med 0,9 prosent, YS med 0,6 prosent, mens Akademikerne vokste med hele 5,3 prosent. Akademikerne har nå passert YS', og Akademikerne er nå landets tredje største hovedorganisasjonen på arbeidstakersiden.

På Unios kongress i desember 2021 ble Norsk Tannpleierforening vedtatt tatt opp i Unio, med virkning fra 1.1.2022. Unio vokser dermed også når det gjelder antall medlemsorganisasjoner, og har nå 14 medlemsforbund. Norsk Tannpleierforening hadde 997 medlemmer per 1.1.2022.

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 er svært annerledes enn sammensetningen i det norske arbeidsmarkedet, der om lag 33 prosent jobber i

offentlig sektor, inkludert helseforetakene, og om lag 66 prosent i privat sektor og offentlig eide foretak.

Den samlede organisasjonsgraden blant norske arbeidstakere ligger på om lag 50 prosent, der den har ligget stabilt siden 2008. Det Unio-initierte samarbeidet mellom hovedorganisasjonene om å øke organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv munnet i juni 2021 ut i en sluttrapport med ulike forslag til tiltak for å øke organisasjonsgraden. Rapporten ble lagt fram for Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd i juni 2021.

Den nye regjeringen, som tiltrådte høsten 2021, har fulgt opp ett av forslagene i rapporten, som var å øke skattefradraget for fagforeningskontingent. Ut over dette er det så langt uklart hva regjeringen Støre vil gjøre.

Internasjonalt

Norden

Unios nordiske arbeid er i hovedsak knyttet til aktivitet i Nordens Fackliga Samorganisation (NFS). De nordiske organisasjonene har tett samarbeid med Østersjø-landene og «partnere» til landene. Ukraina-krigen, forholdene i Belarus, samt forholdene til «Putin-vennlig russisk fagbevegelse» har vært tema i samarbeid mellom de nordiske fagorganisasjonene, samt Østersjønettverket BASTUN.

NFS gjennomfører kongress hvert 4. år. Kongressen «Norden i verden» ble arrangert i Oslo 27.–29. september. Kongressen samler mer enn 100 fagforeningsledere fra ulike hovedorganisasjoner i Norden.

Europa

Unios Europa-arbeid er tett koblet til aktiviteten i den europeiske fagbevegelsen (ETUC: European Trade Union Confederation). Mye av ETUCs arbeid er rettet mot EU-kommisjonens initiativ og føringer. I perioden har håndtering av de ulike krisene hatt prioritet. Flyktningkrise, rettferdig omstilling, energisikkerhet, leveårskrise, gjenreising etter covid-19 samt demokratiutfordringer har stått høyt på agendaen. Handlingsplan for den sosiale søylen («social pillar») har også toppet dagsordenen. Planen inneholder blant annet arbeidslivs og utdannings-/kompetansepolitiske tiltak.

ETUC har kongress hvert fjerde år. Neste kongress er i mai 2023. Forberedelsesarbeidet startet høsten 2022. Unio ønsker å påvirke ETUCs mandat i neste kongressperiode og prioriterer følgelig å delta i forberedelsene til kongressen.

Våren 2022 vedtok de europeiske arbeidslivspartene et handlingsprogram for 2022–2024. I tråd med handlingsprogrammet, starter forhandlingene om en avtale om «rett til frakobling» høsten 2022.

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

Unio ledet EFTAs (European Free Trade Association) konsultative komité i 2022. Også i dette forumet har krisehåndtering stått høyt på dagsordenen.

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 FNs

kvinnekommissjon. Unio har deltatt i ITUCs budskapsgruppe og hatt en koordinerende rolle nasjonalt og på nordisk nivå.

For første gang på tre år ble ILOs årlige arbeidskonferanse gjennomført fysisk. Under årets konferanse var Unio delegasjonsleder for de norske arbeidstakerne.

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

Vedlegg 1: Unios inntektspolitiske uttalelse 2022

Styret i Unio vedtok følgende inntektspolitiske uttalelse 15. mars 2022:

Unios inntektspolitiske uttalelse 2022

Lønnsramma i offentlig sektor må opp. De to siste årene har ansatte i privat sektor tatt ut mer enn den kommuniserte ramma i frontfaget, og ansatte i offentlig sektor har blitt hengende etter lønsmessig. Dette må kompenseres i årets tariffoppgjør. Videre er kjøpekraften svekket av høye strømpriser og høy konsumprisvekst. Det er derfor nødvendig at oppjøret i år sikrer god kjøpekraftforbedring og at resultatet i offentlig sektor blir høyere enn frontfagsramma. Frontfagsmodellens handlingsrom må brukes. Det er nødvendig for at ansatte i offentlig sektor skal slutte opp om frontfagsmodellen. Offentlig sektors velferdstjenester er helt avgjørende for lønnsomheten i privat sektor.

Krigen i Ukraina må stanses

All oppmerksomhet er i disse dager rettet mot Putins angrepskrig mot Ukraina. Unio fordømmer den russiske invasjonen og står solidarisk med det ukrainske folk. I Norge må vi være forberedt på å ta imot mange flyktninger slik vi gjorde etter krigene i Bosnia og Syria. Støtte til de internasjonale sanksjonene mot Russland og god beredskap for å ta imot flyktninger er den beste måten vi kan vise solidaritet med det ukrainske folk i denne vanskelige situasjonen.

Unios overordnede føringer:

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønsmessig.
- Unio krever at årets hovedoppgjør gir klar reallønnsvekst for de med høyere utdanning i offentlig sektor og at etterslep kompenseres.
- Det legges til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon.
- Der avtalesystemet og situasjonen tilsier det, kan både generelle tillegg og bedrede tilleggssatser prioriteres i tariffperioden.
- Unio krever at det etableres en permanent sikringsordning som kompenserer høye strømpriser på en bedre måte enn dagens ordning.

Arbeidsgivere i stat, kommuner og helseforetak har et spesielt ansvar for å rekruttere og beholde ansatte, for å sikre lønnsnivået for sine egne ansatte og for å kompensere for ulempe, belastning og risiko. Flere av Unios yrkesgrupper har lavt lønnsnivå og store lønsmessige etterslep. Dette må rettes opp innenfor en fleksibel praktisering av frontfagsmodellen.

Offentlig arbeidsgivere har også 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. Til tross for betydelig lavere utdanningsnivå ligger gjennomsnittslønna i den mannsdominerte industrien langt over lønna til de kvinnedominerte yrkesgruppene i offentlig sektor.

Praktiseringen av frontfagsmodellen

Frontfagsmodellen fungerer dårlig for mange i offentlig sektor. For det første holdes lønna til de fleste utdanningsgrupper nede, og for det andre leverer ikke modellen på å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft som er kritisk for samfunnet. Avkastningen av utdanning er for mange utdanningsgrupper lav. Et viktig premiss for frontfagsmodellen er at privat og offentlig sektor skal stilles likt i konkurransen om arbeidskraften. I dag ser vi at eksempelvis skole og barnehage har store innslag av ukvalifiseret arbeidskraft. Andre viktige offentlige tjenester sliter også med å skaffe nok kvalifiserte ansatte. Uten en løsning på lønns-, og beholde- og rekruttereutfordringene, vil frontfagsmodellen forvitte, og oppslutningen om arbeidslivsmodellen vil svekkes.

Unio krever at regjeringen presenterer en plan for hvordan vi sikrer nok kvalifisert arbeidskraft med høyere utdanning til å levere et godt utdannings- og helsetilbud til befolkningen.

Styrket konkurranseevne og rask innhenting for norsk økonomi

Husholdningene har spart mye under pandemien da en rekke tjenester ikke har vært tilgjengelige. SSB anslø i desember 2021 at mye av den økte sparingen vil gi en kraftig økning i det private forbruk i 2022 med tilsvarende bidrag til økt aktivitet. Fastlands-BNP ventes derfor å vokse med 4,1 pst i år og vil ligge over trendvekst også i 2023. I tillegg ventes næringsinvesteringene i år og neste år å ha god vekst. Norges Bank økte styringsrenta til 0,5 pst i desember 2021 og anslår at renta vil stige videre til 1,75 pst de neste to årene.

De åtte årene etter oljeprisfallet i 2014 har reallønnsveksten vært svært lav. 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 begrenset aktiviteten, gitt svak lønnsomhet og økt usikkerhet.

Elever, studenter og stipendiater hardt rammet - langtidsledigheten høy

Økte renter vil gi mer plass for å bruke finanspolitikken aktivt. Budsjettpolitikken må gjøres mer sysselsettingsintensiv, vi må bruke offentlig sektor. Da nye smitteverntiltak ble satt inn i desember 2021 gikk ledigheten igjen noe opp, mens den har falt betydelig etter gjenåpningen. Det er imidlertid alvorlig at 53 pst av de helt ledige i februar har vært ledige i mer enn 6 måneder og 40 pst i over ett år. SSB anslår at AKU-ledigheten vil gå ned fra 4,6 pst helt arbeidsledige i 2021 til 3,7 pst i 2022 for deretter å stige til 3,9 pst i 2023 og 2024. 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.

Unio krever at det settes inn tiltak overfor de unge som er særlig hardt rammet av smitteverntiltakene. Dette er en sammensatt gruppe med behov for tiltak som ofte er i skjæringspunktet mellom utdanning, arbeidsmarkedstiltak og helse. Her er det behov for tett oppfølging fra NAV, og tiltaksregelverket må være fleksibelt. Tiltakene må treffer de unge på en langt bedre måte så varige stønadsløp og høyere frafall forhindres.

Elever og studenter må kompenseres for tapt sosial- og faglig læring grunnet pandemien. Unio krever at regjeringen presenterer en plan for hvordan samfunnet skal møte utfordringene knyttet til tapt læring og økt uhelse for elever og studenter.

Stipendiatene er norsk forsknings fremtid. Svært mange er forsinket som følge av pandemien og står i fare for å ikke kunne ferdigstille sine avhandlinger. Usikkerheten knyttet til videre karriere er

forsterket og stipendiatene melder om både økonomiske og helsemessige utfordringer. Norge har ikke råd til at denne kompetansen går tapt. Regjeringen må sørge for en nasjonal ordning som sikrer alle stipendiater forlengelse og bedre administrativ og faglig oppfølging.

Finanspolitikken må sikre velferden og god beredskap

Solberg-regjeringens skattelettelser svekket den årlige finansieringen av velferdstjenestene med 35 mrd. kroner. Tiltak på utgiftssiden gir bedre effekt for produksjon og sysselsetting. Unio mener at skattene kan økes om de går til å styrke velferdstjenestene.

Bemannings situasjonen i grunnleggende velferdstjenester som sykehusene, helse- og omsorgstjenestene i kommunene, barnehage og skole var knapp før pandemien. Pandemien har synliggjort for alle at dagens bemanning ikke er god nok. Utfordringene med å rekruttere og beholde må tas på alvor. Et lønnsloft for utdanningsgruppene i offentlig sektor er en viktig del av løsningen.

Forebygging taper ofte budsjettkampen selv om det kan redusere behovet for dyrere behandling og redusere de samfunnsøkonomiske kostnadene av frafall og utstøting. Det forebyggende arbeidet er svekket under pandemien. Forebyggingsperspektivet må løftes og gis økonomisk handlingsrom i flere sektorer. Behandling og rehabilitering må styrkes.

God beredskap er viktig for sikkerhet og for å unngå store kostnader fram i tid. Pandemien viste at beredskapen var svak på en rekke velferdsområder, særlig i helse. Politiet må i samsvar med nærpolitireformen, ha mer ressurser til å forhindre at kriminalitet skjer, særlig i ungdomsmiljøene. God beredskap er også viktig for å kunne ta imot et større antall flyktninger fra krigen i Ukraina. Unios yrkesgrupper vil stå sentralt i arbeidet når flyktningenes helse skal ivaretas og deres kompetanse skal avklares og utvikles når de senere skal plasseres i kommunene.

Under pandemien har næringslivets ledere ropt på staten. Det er de samme lederne som både før pandemien og nå som vi er på vei ut av pandemien advarer mot at offentlig sektor skal bli for stor. Det er ingen motsetning mellom privat og offentlig sektor. Det er et politisk valg hvor stor offentlig sektor skal være og hvilke oppgaver som bør utføres av det offentlige. Skatter i seg selv 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.

Kommuneøkonomien må styrkes ytterligere

Kommunesektoren må på samme måte som etter finanskrisa få en sentral rolle i 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 og grunnbemanningen i helse og utdanning.

Kommuneopplegget for 2022 gir mulighet for å styrke kjernetjenestene utdanning, helse og omsorg noe. Etterslep og oppgaver som er satt på vent eller som må gjennomføres på langt mer kostbare måter pga. smitteverntiltak, vil også i år kunne gi kommunene store ekstrakostnader. Dette må kompenseres i Revidert budsjett og i senere budsjetter. Den enkelte kommune må få kompensert de økte utgiftene og inntektsbortfallet de har i forbindelse med koronapandemien fullt ut.

Forskning, bærekraft, omstilling og klima

Politikken må bidra til å framskynde det grønne skiftet. Sysselsettingspolitikken, næringspolitikken, forsknings-, utdannings- og kompetansepolitikken må stimulere til omstilling, kompetanseheving og grønn vekst innenfor et overordnet bærekraftperspektiv som tar hensyn til både klima og

naturmangfold. 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.

CO2-utslippene skal halveres innen 2030. Vi når ikke bærekrafts- og klimamålene med dagens politikk. Større avgiftsøkninger tidlig i perioden vil sikre større utslippsreduksjoner og avlaste behovet for andre og dyrere tiltak.

Årlige utslippsbudsjett må starte i 2023 og opplegget for budsjetteringen presenteres i Revidert nasjonalbudsjett 2022. Usosiale fordelingsvirkninger av økte miljøavgifter og økte strømpriser må kompenseres. Vi trenger en aktiv stat for næringsomstilling og det grønne skiftet. CO2-fangs må sikres både i Breivik og på Klemetsrud. 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 og andre fornybarprosjekter. Dette må skje i tett dialog med forsknings- og utdanningsinstitusjoner og ivareta FN's bærekraftsmål, ikke bare knyttet til klima, men også til økosystemer og til hav og marine ressurser.

Skal vi løse de store samfunnsutfordringene på kort og lang sikt, må vi bruke en større andel av ressursene våre på forskning og utdanning. En sterkere satsing på forskning og høyere utdanning vil gi et kunnskapsgrunnlag som er nødvendig for å nå bærekraftsmålene, sikre god samfunnsberedskap og bidra til nødvendig og rettferdig omstilling. Grunnbevilgningene til UH-sektoren må økes. Regjeringen må videre innføre en forpliktende opptrapping av forskningsbevilgningene fra 2023 slik at den offentlige forskningsinnsatsen økes til 1,5 prosent i denne stortingsperioden.

Hovedavtalene på KS-området, i Staten, Spekter, Virke og KA 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.

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. Den maritime næringen med norske arbeidsplasser har en viktig rolle i det grønne skiftet.

ABE-kuttene må avvikles

Unio ser frem til at ABE-kuttene avvikles. ABE-kuttene har rammet aktiviteten i alle statlige virksomheter, sykehus, universiteter, høyskoler og forskningsinstitusjoner på en blind og uoversiktlig måte som svekker viktige velferdstjenester og kunnskapsproduksjon. Kuttene har svekket beredskapen og det forebyggende arbeidet, gjort kampen mot koronapandemien vanskeligere og gitt dårligere støttefunksjoner for forskning og undervisning. Fra 2015 til 2021 utgjorde regjeringen Solbergs akkumulerte ABE-kutt 14,2 mrd. kroner, tilsvarende lønnskostnadene til om lag 18.200 årsverk. Kuttene i 2022 under regjeringen Støre utgjør om lag 2 mrd. kroner.

Unio har aldri akseptert premisset for ABE-kuttene, nemlig det at offentlig virksomhet ikke er effektiv eller at produktivt arbeid er svakt. Det er gjort mye viktig effektiviseringsarbeid i offentlig virksomhet de siste tiårene, men tjenester som er arbeidsintensive er vanskeligere å effektivisere enn kapitalintensiv produksjon, og utfordringene med produktivitetmålingene er store når tjenestene endres, nye sektorer med lav lønn bygges ut, eller lønnsutviklingen henger etter sammenliknbare grupper i privat sektor.

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.

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. Regjeringen Solberg viste liten vilje til å forhandle pensjonen for de som har særaldersgrense. Regjeringen Støre sier i Hurdalsplattformen at den vil ta opp igjen forhandlingene. Det må gjøres raskt, de som har særaldersgrense har krav på å vite hva pensjonen blir. Unio krever at særaldersgruppene sikres gode livsvarige pensjoner innenfor rammen av en levealdersjustert modell, slik pensjonsavtalen av 3. mars 2018 allerede hadde lagt til grunn.

2018-avtalen skisserer en ny livsvarig AFP for ansatte i offentlig sektor. Hvis partene i privat sektor ikke får modernisert den private AFP-ordningen i tide, må partene i offentlig sektor gå foran og få den offentlige AFP-ordningen på plass i god tid før 2025.

Muligheten til å stå lenger i arbeid for å få en god pensjon 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 jobbegasjement. Arbeidsgivers plikt til å betale sykelønn må også gjelde ansatte over 67 år.

Uføres alderspensjon må kompenseres for levealdersjustering.

Unio har gått i bresjen for at reguleringen av alderspensjonene skulle endres til et direkte gjennomsnitt av lønns- og prisveksten. Det er bra at dette gjennomføres fra i år. Det vil bidra til å fjerne den usikkerheten som har vært knyttet til reguleringen.

Lønns- og prisutviklingen

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg) den gjennomsnittlige årslønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 3 prosent i 2021. Det er andre år på rad at lønnsveksten i industrien er høyere enn den kommuniserte ramma fra frontfaget. TBU-anslagene viser 2¾ prosent lønnsvekst for arbeidere og 3¼ prosent for funksjonærer i industrien i 2021.

TBU anslår årslønnsveksten i 2021 til 2,8 prosent for statsansatte, 2,3 for undervisningsansatte, 2,8 prosent for kommunesektoren utenom undervisningsansatte og 3½ prosent for ansatte i helseforetakene. I helseforetakene skyldes den høyere lønnsveksten f.o.f. at deler av 2020-oppgjøret ble utbetalt i 2021, sammensetningseffekter som følge av økt andel legeårsverk og særskilte lønnsmessige tiltak knyttet til pandemien.

Konsumprisene steg med 3,5 prosent fra 2020 til 2021. Kraftig økning i elektrisitetsprisene trakk prisveksten opp. TBU anslo før tariffoppgjøret i 2021 konsumprisveksten til 2,8 pst.

TBU anslo 10. mars en konsumprisvekst på 3,3 prosent i 2022, opp fra 2,6 prosent i februar-rapporten. SSBs siste anslag fra desember 2021 var på 2,6 pst. Usikkerheten i anslagene er først og fremst knyttet til krigen i Ukraina, utviklingen i kronekursen, energiprisene og matvareprisene.

Unio-notat

15.3.2022 RS

TBUs foreløpige rapport i forkant av hovedoppgjøret 2022:

Lønnsveksten i industrien beregnet til 3 pst i 2021

- Utvalget anslår 10. mars **konsumprisveksten** i 2022 blir 3,3 pst. Konsumprisveksten for 2021 ble 3,5 pst.
- Lønnsvekst fra 2020 til 2021 for **arbeidere og funksjonærer i NHO bedrifter i industrien** samlet er foreløpig beregnet til 3 pst. For industriarbeidere og for funksjonærer i industrien er årslønnsveksten beregnet til henholdsvis 2 ¾ pst og 3 ¼ pst. Hvordan eventuelle sammensettingseffekter har påvirket lønnsveksten vil bli nærmere beskrevet i endelig TBU-rapport.
- Årslønnsveksten i 2021 i det **statlige tariffområde** er beregnet til 2,8 pst. Overhenget til 2022 i det **statlig tariffområde** er beregnet til 1,6 pst.
- For ansatte i **kommunene** er årslønnsveksten beregnet til 2,7¹ pst. For undervisningsansatte er årslønnsveksten beregnet til 2,3² pst. Overhenget for kommunesektoren og undervisningsansatte er henholdsvis 1,6 pst og 1,8 pst.
- Lønnsveksten for Spekter Helse og Spekter-trad er beregnet til henholdsvis 3½³ pst og 3 pst fra 2020 til 2021.
- Lønnsveksten i **finanstjenester** (gjelder heltidsansatte i medlemsvirksomheter i Finans Norge utenom ledere) er beregnet til 4 pst fra 2020 til 2021. For **Virke-bedrifter i varehandelen** er lønnsveksten i 2020 beregnet til 4 ¾ pst.
- Kvinners lønn i forhold til menn økte fra 89,3 pst i 2020 til 89,6 pst i 2021. Det var spesielt i gruppen de med universitets- og høyskoleutdanning t.o.m. 4 år hvor forskjellen ble redusert (fra 80,2 pst til 80,8 pst)

Beregnet årslønnsvekst, glidning og overheng

	Gj.snittlig årslønnsvekst			Årslønn 2021	Over- heng til 2022	Glidning	
	16-21	19-20	20-21			20-21	Gj.snitt 17-21
Industri i alt i NHO-bedrifter	2,7	2,2	3	660 600	1 ¼		
- industriarbeidere	2,6	2,0	2 ¾	524 500	1	1	1,0
- industrifunksjonærer	2,8	2,1	3 ¼	839 400	1 ¼	1 ¾	1,4
Varehandel Virke-bedrifter	3,4	3,6	4 ¾	584 600	1	3,6	2
Finanstjenester	3,4	2,9	4	742 900	1 ½	2,0	1,6
Statsansatte	2,7	1,8	2,8	641 300	1,6	0,5	0,4
Kommuneansatte	2,7	1,7	2,7	558 400	1,6	0,6	0,5
-undervisningsansatte	2,3	1,2	2,3	605 000	1,8	0,3	0,2
-øvrige ansatte i kommunene	2,8	1,9	2,8	545 000	1,5	0,8	0,7
Spekter Helse	3,1	1,8	3 ½	653 000	2	¾	0,5
Øvrige Spekter-bedrifter	2,7	1,9	2,9	596 000	0,9	0,2	0,2

Kilde: Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene tabellene 1.1,1.3 og 1,7 (februar-rapporten 2022).

1: Grunnet endret virkningstidspunkt grunnet konflikt ble årslønnsvekstanslaget trukket ned med 0,1 pst

2: Grunnet endret virkningstidspunkt grunnet konflikt ble årslønnsvekstanslaget trukket ned med 0,2 pst

3: Lønnsveksten påvirkes av at deler av 2020 oppgjøret er utbetalt og registrert i 2021, sammensettingseffekter som følge av økt andel legeårsverk, som gir 0,3 prosent økt lønnsvekst og særskilte lønsmessige tiltak knyttet til pandemien.

Vedlegg 2: Høringer, konferanser, representasjon og arbeidsgrupper

Høringsuttalelser som er gitt i meldingsperioden

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

- Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv - Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering
- Forslag om tiltak for en forenklet og mer målrettet bedriftshelsetjenesteordning
- NOU 2021:8 Trygd over landegrensene
- Forslag til endringer i bestemmelsene om regulering av pensjon
- Endringer i arbeidsmiljøloven – kollektiv søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie
- Forslag til endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger
- Etablering av midlertidig kronetillegg til dagpenger til permitterte
- Forslag om å innføre personlige tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler ved oppstart av arbeidsmarkedstiltak i ordinære virksomheter og forslag om endring av §11-2 Inkluderingsstilskudd i forskrift om arbeidsmarkedstiltak
- Forslag til endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak
- Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven – styrking av retten til heltid
- Forslag til endringer i regelverket for sykepenger og omsorgspenger mv.
- Rapport fra et partssammensatt utvalg om sikring av feriepenger
- Ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, og om endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering
- Regelverksoppfølging av etterlattereformen i folketrygden. Forslag til lovendringer og forskriftsutkast
- Fjerning av minstegrensen for rett til medlemskap i Statens pensjonskasse og andre lover
- NOU 2022: 7 Et forbedret pensjonssystem
- Innspill til statsbudsjettet 2023 vedrørende pensjonister

Barne- og familiedepartementet

- Forslag til ny forskrift om oppfølging av barn på institusjon og forslag til ny tilsynsforskrift

Direktoratet for E-helse

- Nasjonal e-helsestrategi for helse- og omsorgssektoren

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

- Handlingsplan og samstyringsmodell for digital omstilling i høyere utdanning og forskning

Finansdepartementet

- Forslag til endring i utredningsinstruksen
- Forslag til særregler for skattlegging av privat konsum i selskap
- Forslag til endringer i særregelen for beskatning av lønnsinntekt ved arbeidsopphold i utlandet
- Pensjonskonto for hybrid tjenstepensjon

Helse- og omsorgsdepartementet

- Endringer i smittevernloven: Forlengelse av midlertidige forskriftshjemler om koronasertifikat, oppholdssted under innreisekarantene, samt isolering og begrensninger i bevegelsesfrihet for å forebygge eller motvirke overføring av SARS-COV-2
- Forlengelse av reglene om koronasertifikat
- Innspill til regjeringens folkehelsemelding i 2023
- Innspill til Nasjonal helse- og samhandlingsplan
- Innspill til Nasjonal e-helsestrategi for helse- og omsorgstjenesten
- Innspill til Helsepersonellkommisjonen
- Innspill til Kvinnehelseutvalget
- Innspill til stortingsmelding om helseberedskap
- Innspill til Sykehusutvalget

Justis- og beredskapsdepartementet

- Forslag til endringer i utlendingsloven og ny forskrift (statlig tilsyn med omsorgen for enslige mindreårige som bor i asylmottak)
- Forslag til forskrift om deling av taushetsbelagte opplysninger og behandling av personopplysninger m.m. i det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet
- Forslag til endring i utlendingsforskriften (tidspunktet retten til permanent oppholdstillatelse inntreer)
- Midlertidige endringer i lovverket som følge av ankomst av fordrevne fra Ukraina med rett til midlertidig kollektiv beskyttelse
- Endringer i domstolstruktur
- NOU 2022:5 myndighetenes håndtering av koronapandemien del 2
- Utredning om gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1937 (varslingsdirektivet) i norsk rett

Kommunal- og distriktsdepartementet

- Forslag om unntak fra kravet om offentlig utlysning av ledige stillinger i staten
- Forslag til endringer i karantene-loven
- Innspill til regjeringens distriktsmelding

Kunnskapsdepartementet

- Unios innspill til langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2023-2032
- Forskrift om endring i forskrift om midlertidige regler for utdanningsstøtte som følge av utbruddet av covid-19
- Endringer i utdanningsstøtteregulverket som følge av endringer foreslått i Prop. 51 S (2021-2022)
- NOU 2022:2 Akademisk yringsfrihet
- Finansieringsutvalgets rapport
- Rapport om finansieringssystemet for fagskoler
- Endringer i UH-loven

NOKUT

- Endringer i forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning

Nærings- og fiskeridepartementet

- Endringer i tilskuddsordning for foretak med stort omsetningsfall – forskriftshjemmel og forskriftsendringer

- Innspill til regjeringen Støres arbeid med ny eierskapsmelding
- Utarbeidelse av regjeringens pakker med smitteverntiltak
- Forslag til lov om norske lønns- og arbeidsvilkår på skip i norske farvann og på norsk sokkel

Skatteetaten

- Organisering av skatteklagenemndas arbeid

Universitets- og høskolerådet

- Veileder digitale læremidler

Konferanser og seminarer

2021

Oktober

26.–27. Unios verneombudskonferanse 2021 Scandic Ambassadeur Drammen

Desember

8.–9. Unio-kongressen Digitalt

2022

Januar

17. Tariffseminar Digitalt

Mars

08. Diverse konfliktskolering
Unios likestillingspolitiske
frokostseminar Thon Conference Universitetsgaten

09. Unios inntektspolitiske konferanse Thon Conference Universitetsgaten

29.–30. Unios utdanningskonferanse Scandic St. Olavs plass

31. Fagbevegelsens og profesjonenes rolle i
klimapolitikken Kulturhuset

Juni

20. Styreseminar The Thief

22.–25. Pride, Pride Park

August

15.–19. Arendalsuka

27. Seminar med Unio-studentene Hotel Bristol

September

7. Tariffevaluering Unio stat Radisson Blu Airport Hotel

13.–14. Styreseminar The Well Spa & Hotel

14.–15. Unio NAV-konferansen 2022 Scandic Lillestrøm

November

1.–2. Unios verneombudskonferanse 2022 Scandic Ambassadeur Drammen

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

Eli-Karin Flagtvedt

Offentlige utvalg

Kompetansebehovsutvalget 2021–2026

Eli-Karin Flagtvedt

Referansegruppa for Norge 2025

Erik Orskaug

Tariffrepresentasjon

Representasjon overfor staten

Statistikk- og beregningsutvalget

Rolf Stangeland

Andrea Mandt, medlem

Statens lønnsutvalg

Andrea Mandt, medlem

Jorunn Solgaard, varamedlem

Omstillingstillitsvalgt

Andrea Mandt

Rådgivende utvalg for OU-midler

Rolf Stangeland

Gjenoppbygging av nytt regjeringskvartal

Gro Beate Vige, medlem

Representasjon overfor KS**Teknisk beregningsutvalg**

Klemet Rønning-Aaby
Osmund G. Skjeggstad

Sentrale kontaktmøter

Steffen Handal
Silje Naustvik
Klemet Rønning-Aaby
Ina Smith-Meyer (til 12.08.2022)
Mia Andresen (fra 01.09.2022)

Rådgivende utvalg for OU-midler

Rolf Stangeland

Pensjonskontorets styre, KS-området

Marit Gjerdalen, medlem
Erik Orskaug, medlem
Klemet Rønning-Aaby, varamedlem

Partssammensatt utvalg – heltidskultur (levert 28. mars 2022)

Stian Bøe
Rune Hovland

Partssammensatt utvalg – kompetanse (levert 15. mars 2022)

Osmund Gard Skjeggstad
Hedda Kirstine Mellingen

Partssammensatt utvalg – ny offentlig tjenestepensjon (pågår)

Marit Gjerdalen
Endre Lien

Strategi for heltidskultur (frist er ikke fastsatt)

Kirsten Hagen
Mia Andresen

Hjemmekontor: Frist 1.12.2022

Lene Ståhl
Mia Andresen

PSU – reisetid/vakt på vaktrom: Frist 31.1.2024

Rune Hovland
Ingrid Tordis Enoksen

PSU – sentrale lønns- og stillingsbestemmelser: Frist 31.1.2024

Aina Skjefstad Andersen (til 01.12.2021)
Klemet Rønning-Aaby (fra 01.12.2021)
Hedda Kirstine Mellingen

PSU – vedlegg 1: Frist 31.1.2024
Kristin Moen Tollefsen
Ina Smith-Meyer

Felles lansering av kompetanseveileder: Frist høsten 2022
Osmund Skjeggstad
Hedda Kirstine Mellingen

PSU Hovedavtalen – oppdatere veileder og fellesdigital opplæring: Frist 1.3.2023
Eyvind Martinsen
Hedda Kirstine Mellingen

**Representasjon overfor Spekter
Opplærings- og utviklingsfondet**
Rolf Stangeland

**Representasjon overfor Oslo kommune
Kontaktutvalget**
Aina Skjefstad Andersen (til 01.12.2021)
Therese Thyness Fagerhaug (fra 01.12.2021)
Bård Eirik Ruud

Partene i Oslo kommune (PIO)
Aina Skjefstad Andersen (til 01.12.2021)
Therese Thyness Fagerhaug (fra 01.12.2021)
Bård Eirik Ruud

Opplærings- og utviklingsfondets styre
Toril Lederhilger
Stine Sund

Beregningsutvalget
Bjørn Sævareid
Rolf Stangeland

Annen representasjon

Helsingforskomiteens råd
Ragnhild Lied, medlem (fra 01.01.2022)

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
Geir Lyngstad Strøm, vara

Fagrådet for Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Henrik Dahle, medlem
Geir Lyngstad Strøm, vara

NAVs kontaktutvalg

Henrik Dahle, medlem
Geir Lyngstad Strøm, vara

Departementsoppnevnt utvalg om ser på sikring av feriepenger (ASD)

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø (Arbeidstilsynet)

Henrik Dahle

Referansegrupper inkluderingsdugnaden (ASD)

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

Referansegruppe for overvåking i arbeidslivet (ASD)

Henrik Dahle

Referansegruppe STAMITID (STAMI)

Henrik Dahle

Referansegruppe forskriften om hjemmekontor (ASD)

Henrik Dahle

Referansegruppe EU/EØS – arbeidslivssaker (AID)

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe for utvikling av Bedriftshelsetjenesten (Arbeidstilsynet)

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

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 kursmodulprosjektet «Sykmelding for leger» (IA) (Senter for kvalitetsutvikling i legekantor (SKIL))

Geir Lyngstad Strøm (til 20.05.2022)

Christian Hammer (til 20.05.2022)

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

Geir Lyngstad Strøm

Arbeidsgruppe for tilskudd til ekspertbistand (IA) (NAV)

Geir Lyngstad Strøm

Referansegruppe for kartlegging av NAV Arbeidslivssenters leveranse av modulen "utvikle partssamarbeid" (AV-direktoratet)

Geir Lyngstad Strøm

Referansegruppen for Idébanken for IA i arbeidslivet (NAV)

Geir Lyngstad Strøm

Referansegruppe for FoU-prosjekter i IA-avtalen (NAV)

Henrik Dahle

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

Liz Helgesen

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

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe for utvikling av nasjonalt arbeidstidsregister (a-tid) (STAMI)

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe for integrering av flyktninger fra Ukraina (NAV/UDI)

Henrik Dahle

Styringsgruppe for Fafo Østforum

Liz Helgesen, medlem (til 03.10.2022)
Jon Olav Bjergene, medlem (fra 03.10.2022)
Liz Helgesen, varamedlem (fra 03.10.2022)

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
Jon Olav Bjergene, varamedlem

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

Arbeidsgruppe for rus og arbeidsliv (Akan/Helsedirektoratet)

Geir Lyngstad Strøm

Arbeidsgruppe for felles kampanje for nasjonal alkoholstrategi (Akan/Helsedirektoratet)

Geir Lyngstad Strøm (fra 10.02.2022)

Unios representanter i Arbeidstilsynets regionale råd

Tone Stangnes Gjerstad

Marianne Moen Knutsen

Atle Thorstensen

Jorunn Bakke Johannessen

Dagrun Lundsvoll

Anne Løkse Berthinussen

Samarbeidsforum mot svart økonomi (SMSØ)

Hedvig Bjørgum

Odd Arne Kjellstadli, SMSØ-privatmarkedet

Kai-Helge Nilsen, redaksjonsgruppe spleiselaget

Unios representanter i RSMSØ (regionalt samarbeidsforum mot svart økonomi)

Tone Rønning, Innlandet

Margareth Vatne Rønningsen, Rogaland

Sheila Vaage Benestad, Agder

Randi Askjer, Vestfold og Telemark

Thomas Nordgård, Troms og Finnmark (fra 01.11.2022)

Trine Bruseth Sevaldsen, Møre og Romsdal (til 09.09.2022)

Regionstillitsvalgte i Spekter

Helse Sør-Øst: Rolf-André Oxholm

Irene Kronkvist

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

Internasjonal representasjon

EFTAs konsultative komité

Liz Helgesen

Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS-styret)

Ragnhild Lied, leder

Silje Naustvik, styremedlem

Liz Helgesen, rådgiver

NFS' Europautvalg

Liz Helgesen

NFS' strategigruppe

Liz Helgesen

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

Ragnhild Lied, medlem

Liz Helgesen, rådgiver

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:

Jan-Christian Kolstø (til 01.01.2022)

Jon Olav Bjergene (fra 01.01.2022)

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

Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC)

Plenary session (TUACs styre): Liz Helgesen

Working group on Economic Policy: Rolf Stangeland

Working group on Education and Skills: Eli-Karin Flagtvedt

International Labour Organization (ILO) – arbeidskonferanse

Liz Helgesen

Jon Olav Bjergene, vara

Baltic Sea Labour Network (BASTUN)

Liz Helgesen

Tax Justice Network, Norge

Liz Helgesen

Management Board, European Agency for Safety and Health at Work
Geir Lyngstad Strøm, vara

Oversikt over Unios utvalg og arbeidsgrupper

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
Anna Grønvik, Presteforeningen
Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening
Leiv Sigmund Hope, Det Norske Diakonforbund
Jørgen Ringen Andersen, Det norske maskinistforbund (til 01.05.2022)
Bjørn Thorvaldsen, Det norske maskinistforbund (fra 01.05.2022)
Per Øystein Bentstuen, Akademikerforbundet (fra 04.09.2022)
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet
Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund
Sigrid Husøy Larsen, Unio-studentene (til 31.08.2022)
Sonja Tan Nguyen, Unio-studentene (fra 01.09.2022)

Kontaktgruppe for inkluderende arbeidsliv (IA) og arbeidsmiljø

Geir Lyngstad Strøm, Unio
Henrik Dahle, Unio
May-Britt Heimsæter, Utdanningsforbundet
Nadja Rosenqvist, Utdanningsforbundet (til 09.01.2022)
Marie Ruud, Utdanningsforbundet (fra 10.01.2022)
Aud Jorunn Hovland, Norsk Sykepleierforbund
Nina-Merete Kristiansen, Norsk Sykepleierforbund
Mariann Helen Olsen, Forskerforbundet
Marius Bækkevar, Politiets Fellesforbund (til 20.03.2022)
Anna Sollien, Politiets Fellesforbund (fra 21.03.2022 til 13.09.2022)
Linda Verdal, Politiets Fellesforbund (fra 14.09.2022)
Morten Bjerkaug, Norsk Fysioterapeutforbund (til 16.08.2022)
Kari Bente Sørli, Norsk Fysioterapeutforbund
Anne Kristine Jarbo, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 17.08.2022)
Christian Fossum, Det norske maskinistforbund
Martin Ølander, Akademikerforbundet (til 25.10.2022)
Irene Espenes, Akademikerforbundet (fra 26.10.2022)
Anita Engeset, Norsk Ergoterapeutforbund
Ole André Gjerde, Norsk Radiografforbund (til 01.07.2022)
Per Hostad, Presteforeningen
Hege B. Johnsen, Bibliotekarforbundet
Leiv Sigmund Hope, Det Norske Diakonforbund
Gry Jakhelln, Norsk Tannpleierforening (fra 06.01.2022)

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 (til 31.08.2022)
Linda Verdal, Politiets Fellesforbund (fra 01.09.2022)
Christine Martens, Norsk Fysioterapeutforbund
Anita Engeset, Norsk Ergoterapeutforbund
Bjørn Thorvaldsen, Det norske maskinistforbund
Martin Ølander, Akademikerforbundet
Per Kristian Aschim, Presteforeningen
Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund
Hilde Aga, Norsk Tannpleierforening
Iril Myrvang Gjorv, Unio-studentene (til 31.08.2022)
Sigrid Husøy Larsen, Unio-studentene (til 31.08.2022)
Sonja Tan Nguyen, Unio-studentene (fra 01.09.2022)
Daniel Tørresvoll Stabu, Unio-studentene (fra 01.09.2022)

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 Bjerkaug, Norsk Fysioterapeutforbund
Kari Bente Sørli, Norsk Fysioterapeutforbund
Per Hostad, Presteforeningen
Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening
Hege-Merethe Bengtsson, Det norske maskinistforbund (til 18.01.2022)
Lasse Westby, Det norske maskinistforbund (fra 18.01.2022)
Thor Eivind Halvorsen, Norsk Radiografforbund
Ole André Gjerde, Norsk Radiografforbund (til 01.07.2022)
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (fra 01.09.2022)
Per Øystein Bentstuen, Akademikerforbundet
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet
Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet

Arbeidsgruppe for varsling i arbeidslivet

Henrik Dahle, Unio
May-Britt Heimsæter, Utdanningsforbundet
Bjørn Saugstad, Utdanningsforbundet
Tore Trygve Dahlstrøm, Norsk Sykepleierforbund
Ann Turid Opstad, Forskerforbundet
Ingvild Andrea Tellmann, Det norske maskinistforbund
Oddbjørn Lunde, Akademikerforbundet
Ida Bentstuen, Norsk Fysioterapeutforbund
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund

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 (til 01.03.2022)
Jørgen Wågan Olsen, Politiets Fellesforbund (fra 15.09.2022)
Bente Øifjord, Norsk Fysioterapeutforbund
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet
Solrunn Nygård, Norsk Ergoterapeutforbund (til 01.09.2022)
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund (fra 01.09.2022)
Thor Eivind Halvorsen, Norsk Radiografforbund
Anna Grønvik, Presteforeningen

Arbeidsgruppe for de globale bærekraftmålene

Jan-Christian Kolstø, Unio
Odd Rune Malterud, Dnmf
Sigrid Elsrud, Presteforeningen
Asle Rossavik, Presteforeningen
Toril Laberg, Norsk Ergoterapeutforbund
Jorunn Dahl Norgård, Forskerforbundet
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet
Ingrid Convery, Utdanningsforbundet
Björg Eva Aaslid, Utdanningsforbundet
Trond Harsvik, Utdanningsforbundet
Jon Kaurel, Utdanningsforbundet (fra 30.08.2022)
Anita Rabben Asbjørnsen, Norsk Sykepleierforbund
Astrid Grydeland Ersvik, Norsk Sykepleierforbund
Morten Alexander Mossin, Politiets Fellesforbund
Sigrid Husøy Larsen, Unio-studentene (til 29.08.2022)
Sonja Tan Nguyen, Unio-studentene (fra 29.08.2022)
Daniel Tørresbu Stabu, Unio-studentene (fra 29.08.2022)

Arbeidsgruppe for deltakelse på Pride 2021

Jan-Christian Kolstø, Unio
Anne Kathrine Blyverket, Utdanningsforbundet
Ida Hauknes, Utdanningsforbundet
Bård Eirik Ruud, Norsk Sykepleierforbund
Dag Werner Larsen, Norsk Sykepleierforbund
Lars Kolltveit, Forskerforbundet
Marius Krogstad Aune, Politiets Fellesforbund
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet
Sigrid Husøy Larsen, Unio-studentene (til 29.08.2022)
Sonja Tan Nguyen, Unio-studentene (fra 29.08.2022)
Daniel Tørresbu Stabu, Unio-studentene (fra 29.08.2022)

Arbeidsgruppe for arbeidstid

Henrik Dahle, Unio
Klemet Rønning-Aaby, Unio
Ina Smith-Meyer, Unio (til 15.08.2022)
Bjørn Saugstad, Utdanningsforbundet
Magnus Buflod, Norsk Sykepleierforbund
Jorunn Solgaard, Forskerforbundet
Arild Hustad, Politiets Fellesforbund
Morten Bjerkaug, Norsk Fysioterapeutforbund
Ingvild Andrea Tellmann, Det norske maskinistforbund

Svein Murvold, Skatterevisorenes Forening
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund

Arbeidsgruppe for kommunikasjon

Jan-Christian Kolstø, Unio
Hedvig Bjørgum, Unio
Nora, Sørensen, Unio
Rikke Bjurstrøm, Utdanningsforbundet
Nina Hulthin, Utdanningsforbundet
Arun Ghosh, Utdanningsforbundet
Eli Kristine Korsmo, Utdanningsforbundet
Marius Vik, Utdanningsforbundet
Stian Skaar, Utdanningsforbundet
Stig Brusegard, Utdanningsforbundet
Vigdis I. Alver, Utdanningsforbundet
Anna Tresse, Utdanningsforbundet
Embret Tangen Rognerød, Utdanningsforbundet
Tore Bollingmo, Norsk Sykepleierforbund
Kristina Storeng, Norsk Sykepleierforbund
Tone Stidahl, Norsk Sykepleierforbund
Jon F. Braadland-Konstali, Norsk Sykepleierforbund
Kristin Henriksen, Norsk Sykepleierforbund
Linnea Berg, Norsk Sykepleierforbund
Marianne Haagenen Øien, Norsk Sykepleierforbund
Lars Kolltveit, Forskerforbundet
Liselotte Kristoffersen, Politiets Fellesforbund
Magne Engebretsen, Politiets Fellesforbund
Marius Krogstad Aune, Politiets Fellesforbund
Irene Mårdalen, Norsk Fysioterapeutforbund
Vidar Rekve, Norsk Fysioterapeutforbund
Jogvan Hugo Garder, Det norske maskinistforbund
Julie Aaen, Det norske maskinistforbund
Astrid Sørland, Akademikerforbundet
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet
Karl-Erik Bjerkaas, Norsk Ergoterapeutforbund
Elisabeth Norridge, Norsk Radiografforbund
Sigrid Elsrud, Presteforeningen
Christine Tolpinrud, Bibliotekarforbundet
Gry Jakhelln, Norsk Tannpleierforening
Marie Stavrum, Skatterevisorenes forening

Utvalg vedtekter (etablert 18.01.2022)

Alfred Sørbø, fellesordningen/Akademikerforbundet (leder)
Hege Valås, Utdanningsforbundet
Birgitte Olafsen, Forskerforbundet
Olaug Flø Brekke, Norsk Sykepleierforbund (til 01.04.2022)
Rune Hallingstad, Norsk Sykepleierforbund (fra 01.04.2022)
Jon Olav Bjergene, Unio

Utvalg for Unios politiske plattform

Silje Naustvik (leder), Norsk sykepleierforbund
Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet
Birgitte Olafsen, Forskerforbundet
Gerty Lund, Norsk Fysioterapeutforbund
Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund (til 15.03.2022)
Vegar Monsvoll, Politiets Fellesforbund (fra 15.03.2022)
Eli-Karin Flagtvedt, Unio
Geir Lyngstad Strøm, Unio

Referansegruppe for bankavtalen

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

Markedsrådet for bankavtalen

Hege Eide Dahl, Utdanningsforbundet
Cecilie Frich, Forskerforbundet
Heidi Bjørkedal, Politiets Fellesforbund
Kathrine Kollandsrud, Unio