

MAKT OG ANSVAR I EN KREVENDE VERDEN – VEIVALG OG VERDIVALG

INGER MARIE HAGEN, ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET, OSLO MET



OSLOMET



**Unio skal være den
hovedorganisasjonen som
best ivaretar universitets- og
høgskoleutdannedes interesser
ved å arbeide for høyere verdsetting av
kunnskap, forskning, kompetanse og ansvar.**

Forord

Hva er Unio og Unios politikk? Disse to spørsmålene er utgangspunktet for dette notatet. Hvordan skal Unio som en hovedorganisasjon forholde seg til de endringene vi ser konturene av i dag – som klimaendringer, eldrebølge, økende ulikhet, økende internasjonal spenning og digitalisering? Hvordan søke makt og innflytelse samtidig som man skal drive organisasjonsbygging og ivareta medlemmenes interesser i økt lønn og gode arbeidsvilkår? Grunnlaget for en slik diskusjon må søkes i Unios egne grunnverdier og i profesjonenes etiske grunnlag.

Notatet gir ingen svar, det er opp til Unios egne diskusjoner. Ambisjonen har vært å presentere noen punkter som kan strukturere og dermed forhåpentligvis bidra til en bedre diskusjon. Notatet består dermed av en lang rekke spørsmål og underspørsmål.

Arbeidsforskninginstituttet ved Oslo Met takker Unio for et svært spennende prosjekt. Takk til Jon Olav Bjergene og Eli-Karin Flagtvedt for interessante diskusjoner. Takk også til AFIs Elin Moen Dahl for kommentarer og korrektur og til Rolf Kristensen for ferdigstilling av notatet. Alle vurderinger er forfatterens egne.

Oslo, mai 2023

Inger Marie Hagen

1. På vei til en debatt

Norge står overfor store utfordringer i årene som kommer. Økt internasjonal spenning, demokrati under press i mange land og klima- og miljøkrise er bare noen stikkord. Nasjonalt er eldrebølge og mangel på arbeidskraft ikke langt unna. Unio har både ansvar og muligheter til å påvirke denne utviklingen. Dette notatet er skrevet for å legge til rette for en diskusjon om veivalg og verdivalg i fremtidens Unio:

- Hva er Unios politikk i møte med et arbeidsmarked og en verden som endrer seg?
- Hvordan skal Unio forstå sin rolle som hovedorganisasjon?
- Hva er Unios kjerne – og kjernevirksomhet – og hvem er Unios kjernetropper?

Disse – og beslektede spørsmål – blir *ikke besvart* i notatet. Ambisjonen er å tilby noen grunnleggende skillelinjer og analyseverktøy som hjelpemidler i Unios egen diskusjon. Dette innebærer at eksempler på verdier, politikk og aktiviteter er nettopp *eksempler* og ikke anbefalinger. Fremstillingen tar utgangspunkt i at Unio er en *hovedorganisasjon*.

Men, en hovedorganisasjon har ingen stillingsbeskrivelse og de fire norske hovedsammenslutningene (LO, YS, Akademikerne og Unio) er både ulikt sammensatt, har ulike roller og ulik politikk på mange områder. Maktfordeling, ressurser internt og interne prosesser varierer og det samme gjør regulering av forholdet mellom forbundene og hovedorganisasjonen.

Noe er likevel likt. I den norske modellen er hovedorganisasjoner og trepartssamarbeid uløselig knyttet sammen: «Alle aktørene innenfor trepartssamarbeidet erkjenner i prinsippet behovet for inntektspolitikk. Nettopp derfor ser de fornuften i store hovedorganisasjoner som identifiserer seg med nasjonale interesser, og som samtidig er sterke nok til å internalisere indre motsetninger» (Frøland 2010ⁱ:247). Sitatet minner oss om flere forhold. For det første, inntektspolitikk er et kjernepunkt og historisk har rollen som forhandlings sammenslutning vært svært viktig for etableringen av hovedorganisasjoner (se eksempelvis Seip 2021ⁱⁱ). For det andre, vekten på trepartssamarbeidet som et grunnleggende trekk ved den norske modellen gjør det umulig for en hovedorganisasjon med ambisjoner om innflytelse å bli stående utenfor. Spørsmålet er hvordan og ikke om man skal delta i trepartssamarbeidet. For det tredje er hovedorganisasjonene forbundenes 'vei inn i' trepartssamarbeidet. Uten kobling til en hovedorganisasjon blir muligheten for påvirkning mindre. Sitatet minner også om at indre motsetninger skal håndteres, eller sagt på en annen måte: Nasjonale interesser – også utover inntektspolitikken – skal tolkes og etableres som medlemsforbundenes felles politikk og disse skal promoveres internt og eksternt. Indre samhold blir dermed ikke bare viktig av indremediske årsaker og for rekruttering av nye forbund, men også selve forutsetningen for innflytelse.

Men Unio er ikke bare en hovedorganisasjon for en rekke ulike fagforbund. Unio er også en hovedorganisasjon for profesjonsforbund, eller en hovedprofesjonsorganisasjon. Bie-Drivdal (2021ⁱⁱⁱ:22) viser til den doble rollen vi finner hos profesjoner og profesjonsforbundene: «De har opptrådd både som organiserte representanter for særinteresser og som forvaltere av kunnskap til samfunnets beste». Denne forvalterrollen viser til at profesjonene bygger sitt arbeid på kunnskap. Bie-Drivdal (2021:32) forsetter:

«Profesjoner gir tillit og autonomi fordi det antas at oppgavene vanskelig kan standardiseres og derfor forutsetter profesjonelt skjønn. Den samfunnsmessige tilliten bygger på at profesjonene har spesialisert utdanning, et pålitelig vitenskapelig kunnskapsgrunnlag, ferdigheter til å utøve sitt fag, etisk dømmekraft og interne systemer for å sikre at makten ikke misbrukes».

Unio skal dermed agere på vegne av profesjoner med et særlig ansvar for hvordan arbeidet (eller tjenestene) skal utføres og for at samfunnet får de nødvendige tjenestene. Samtidig er Unio også en hovedorganisasjon for fagforbund som skal ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Skillet mellom – og kombinasjoner av – rollene som fagforening, profesjonsforening og politisk aktør går som en rød tråd gjennom notatet. Den andre tråden er hvorvidt Unio er en sammenslutning av ulike forbund eller må forstås som en egen enhet, en egen aktør, eller sagt på en annen måte: Er Unio *noe mer enn* en samling forbund?

Både de ulike rollene og hvordan Unio oppfattes internt og av omverden vil påvirkes av de utfordringer Norge – og verden – står overfor. Notatet tar utgangspunkt i fire spørsmål basert på følgende modell:

Figur 1 Analysemodell



1. Hva er de viktigste endringene vi står overfor på kort – og på lang – sikt? Hvilke drivere kan identifiseres? Hvordan kan endringer – og drivere – analyseres?
2. Hvilke av disse endringene har relevans for Unio?
3. Hva betyr (de relevante) endringene for Unios ulike roller (politisk aktør, som fellesskap for profesjonsinteresser og som hovedorganisasjon for fagforeninger)?
4. Hvilke politikkområder og aktiviteter følger av punkt 1–3?

I figuren har jeg satt opp en 'dobbeltpil' mellom relevans og roller. I utgangspunktet kan det argumenteres med at man først bør diskutere endringens relevans for Unio før en rolediskusjon legger grunnlaget for å etablere politikk og aktivitet. Men, hvilke endringer som er relevante for Unio vil avhenge av hvilke roller Unio inntar og vektlegger. Eksempelvis: Dersom Unio nedtoner rollen som politisk aktør til fordel for fagforeningsarbeid, vil dette prege Unios arbeid med saker som kan knyttes til klimaendringer.

Dobbeltpila illustrerer dermed at slike diskusjoner er utfordrende: Kan Unio vurdere hvilke konsekvenser endringer i omverden får uten å vite hvem man er (eller hvilken rolle man skal legge vekt på)? På den andre side: Hvis vi ikke vet mer om hvilke endringer som kommer og hvorvidt de er relevante – hvordan skal Unio forstå sin rolle?

I notatet har jeg valgt å la Unios overordnede verdier – forsvar for likeverd, solidaritet og frihet – være utgangspunkt for hvilke endringer som er relevant for Unio før Unios ulike roller blir diskutert. Men, dette er altså ikke den eneste måten å strukturere diskusjonen.

Notatet har også et vedlegg. Innholdet er ment å gi informasjon om noen grunnleggende premisser for diskusjonen og viser i) utviklingen i befolkningens utdanningsnivå, ii) Unios posisjon blant hovedorganisasjonene, iii) organisasjonsgrad i noen utvalgte yrker, iv) grunner arbeidstakerne oppgir for å melde seg inn i en fagforening og v) arbeidstakernes forventninger til sine tillitsvalgte.

2. Endringer i Unios omverden

En rask gjennomgang av rapporter og utredninger^{iv} viser at det er stor enighet om hvilke utfordringer vi står overfor:

- Demografi – eller en aldrende befolkning
- Internasjonal spenning – eller slutten på en (for Norge) stabil omverden og stabile markeder
- Miljø og klima – eller behovet for håndtering av konsekvenser og forsterkede tiltak
- Ulikhet – eller økende økonomiske og sosiale forskjeller
- Teknologi – eller nye og endrede arbeidsmåter og arbeidsorganisering knyttet til ny digital teknologi

Dette er både globale og nasjonale utfordringer. Endringene henger i stor grad sammen, eksempelvis sender klimakrisens konsekvenser stadig flere mennesker inn i fattigdom og det samme gjør krig og økt internasjonal spenning. Teknologisk utvikling er et viktig bidrag til å håndtere klimakrisen. I vår del av verden endres befolkningssammensetningen, noe som stiller krav til flere teknologiske løsninger innen helse- og sosialfeltet. Tekniske løsninger bidrar dessuten til å skape forskjeller mellom folk.

Et viktig fellestrekk i de ulike rapportene og utredningene er at den norske modellen ses på som et virkemiddel for å håndtere de endringene Norge og det norske arbeidsmarkedet står overfor. Modellens institusjoner og samarbeidsarenaer skal brukes aktivt – spørsmålet er hvordan og ikke om modellen er i stand til å håndtere endringene. Modellen får altså full oppslutning fra hele det politiske spekteret, fra partene og fra ekspertene i ulike utvalg^v. Dette vil kunne forsterke kravene til Unio som hovedorganisasjon og som bærer av fellesinteresser. I 2014 skrev Dølvik mfl.^{vi} at «Den norske samarbeidsmodellen har [...] bidratt til at nødvendige omstillingsprosesser kan gjennomføres på en måte som ivaretar både virksomheten og berørte arbeidstakere. Modellen har vist seg særlig virksom under kriser». Stor vekt på den norske modellen som et virkemiddel gjør også at diskusjonene knyttet til enkeltdelene av modellen blir viktigere og kan sette konsensusen på prøve.

Håndtering av utfordringer henger tett sammen med beredskap. I hvilken grad er vi klare til å håndtere plutselige endringer som flykningsstrøm, krig og forstyrrelser i internasjonale forsyningslinjer, uvær og flom, rask inflasjon eller teknologiske sprang? Hvordan kan vi forstå hvilket ansvar hovedorganisasjonene og deres forbund har her?

Men, snarere enn en grundig og faglig gjennomgang av ulike endringsområder skal oppmerksomheten rettes mot hvordan endringene kan forstås. To endringer trekkes frem: demografi og klima. Dette betyr ikke at disse endringene nødvendigvis er mer alvorlig eller vidtrekkende enn andre, endringene er valgt ut for å gi eksempler på en analyse.

Analyseskjema

I utgangspunktet kan det settes opp et enkelt skjema for å analysere endringene hvor følgende vektlegges:

Om endringene

- Hvilket nivå vil endringene komme på – globalt, nasjonal og/eller lokalt?
- Hvordan henger endringene sammen og svekker/forsterker de hverandre?
- Er endringene ønsket eller uønsket?
- Hvor store er endringene?
- Hvor raskt vil de komme?

Usikkerhet

- Hva slags kunnskapsgrunnlag har vi?
- Hvor stor er usikkerheten?

Konflikter

- Hvilke konflikter kan/vil endringene føre til?

I tillegg må spørsmål som omhandler Unio inkluderes:

Ansvar

- Kan Unio stoppe endringene?
- Kan Unio bidra til at endringene finner sted?
- I hvilken grad bidrar Unio til å segmentere samfunnsforhold og dermed hindre nødvendige tilpasninger?

Mulighetsrom

- Hvordan kan Unio utnytte endringene?

Beredskap

- Er Unio rustet til å møte utfordringene?
- Hvilke endringer vil økt vekt på beredskap by på for Unio, Unios forbund og Unios medlemmer?

Omdømme

- I hvilken grad vil endringene kunne påvirke omverdens (positive/negative) syn på Unio?

Samhold

- I hvilken grad vil endringene kunne skape splid innad i Unio?

Nedenfor gir jeg to eksempler på hvordan dette rammeverket kan danne grunnlag for diskusjon.

Demografi

SSB har estimert at befolkningsveksten i Norge frem mot 2035 vil bli på ca. 7 prosent. I årene 2005 til 2020 var veksten på 17 prosent. Andelen av befolkningen under 18 år vil gå ned, mens man antar en økning på 17 prosent i gruppen 67–74 år og på hele 61 prosent i gruppen 75 år og over. I tillegg anslår SSB at sentraliseringen vil fortsette og at det blir befolkningsnedgang – og aldring – i 40 prosent av kommunene. Den største usikkerheten i SSBs befolkningsprognoser er knyttet til innvandring. Her forventes det at det høye nivået i perioden 2005–2015 erstattes av lavere innvandring og høyere utvandring.

Den demografiske utviklingen har stor betydning for arbeidsmarkedet. SSB^{vii} estimerer at vi vil mangle 28 000 sykepleiere i 2035. Det vil også være en viss mangel på jordmødre (500), radiografer (4000) og ergoterapeuter (1100). Antallet helsesykepleiere, fysioterapeuter og tannpleiere er i balanse. Flere eldre og færre yngre har også betydning for utdanningssektoren, men her er SSBs tall kontroversielle. SSBs 'Lærermot'-modell^{viii} estimerer betydelige overskudd både i barnehage, grunnskole og videregående skole, mens andre peker på at SSB ikke tar hensyn til kvalifikasjonskrav og at det vil oppstå underskudd også i disse yrkene.

I denne korte gjennomgangen er det konsekvenser for Norge som er vektlagt, men som SSB understreker er det stor usikkerhet knyttet til migrasjon. Økt innvandring vil kunne påvirke både etterspørselen etter Unios grupper og påvirke tilbudet av arbeidskraft i de samme gruppene. Tabell 1 viser viktige elementer i en diskusjon. Tabellen bør også inkludere en kolonne for det 'ukjente', men denne er unnlatt fordi kolonnen med nødvendighet er tom. Selv om det ukjente er et vanskelig utgangspunkt for diskusjon, er det likevel et viktig element i diskusjonen^{ix}. Det ukjente henger eksempelvis tett sammen med beredskap.

Tabell 1 Endringsanalyse, eks. 1 – demografiske endringer

	Kjente	Usikre	Konflikter knyttet til
Internasjonalt	Økt migrasjon	Hvor mye?	Internasjonal solidaritet
Nasjonalt	Eldrebølge		Generasjonsmotsetninger Varme hender og kald teknologi
Sektor	Mangel på arbeidskraft	Ungdommens utdanningsvalg?	Lønnsdannelse Arbeidsinnvandring
Ønsket	Økt levealder	Sykdomsbilde?	Offentlig vs. individuelt ansvar
Uønsket	Nedgang i fødselsrater	Fortsetter nedgangen?	Permisjonsrettigheter Likestilling
Omfang	Store endringer	Politisk prioritering?	Oljepengebruk og forholdet mellom privat og offentlig sektor

Vi vet at vi står overfor en stor eldrebølge, men ikke hvorvidt økt migrasjon vil påvirke alderssammensetningen i Norge. Vi kan – slik det nå ser ut – være ganske sikre på at det blir mangel på arbeidskraft i enkelte sektorer. Dette kan bety mer uenighet rundt lønnsdannelsen. Hvordan ungdommens utdanningsvalg vil påvirke fordelingen av arbeidskraft mellom sektorer er mer usikkert. Nedgang i fødselsrater – som jo er en av årsakene bak demografiske endringer – kan oppfattes både positivt (i et miljøperspektiv) og negativt (i et mer nasjonalt perspektiv), mens økende levealder er et gode. Eldrebølgen vil sannsynligvis føre til store endringer i norsk økonomi. Hvorvidt man klarer å opprettholde et offentlig tilbud og forhindre at private tilbud skaper økende forskjeller kommer an på politiske prioriteringer vi ikke kan være sikre på. Igjen kan vi slå fast at endringene – i dette tilfellet eldrebølgen – vil komme uansett.

Tabell 1 forsetter, Unios rolle

		Omdømme	Samhold
Ansvar	Unio kan bidra til et økt tilbud av arbeidskraft gjennom å gjøre yrkene mer attraktive	Yrkesgruppenes legitimitet Hvor går grensen for misbruk av markedsrett?	Koordineringsproblemer?
Mulighetsrom	Mange		
Beredskap	Hvilke utfordringer må Unio ta ansvar for? Endrede/lavere kvalifikasjonskrav i yrkene?		Prioriteringer?

Unios bidrag kan være knyttet til innsats for å øke tilbudet av arbeidskraft til offentlig sektor. På noen områder er det bare Unio som kan ta ansvar, som eksempelvis når det gjelder kampen for gode lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne i de aktuelle profesjonene. Samtidig vil økt arbeidskraftbehov i helse- og sosialsektoren øke Unios markedsrett (eller kontroll over

arbeidskraften), noe som kan skape utfordringer for omdømmet dersom det oppfattes at denne misbrukes. Mangel på arbeidskraft – og lavere økonomiske rammer i offentlig sektor og en mulig endret miks mellom offentlig og privat sektor – kan også skape koordineringsproblemer som kan utfordre samholdet i en hovedorganisasjon.

Demografiske endringer vil åpenbart gi Unio et stort mulighetsrom, dette kommer det mer om lenger ned i notatet. Mulighetsrommet er derfor ikke fylt ut i tabellen, men et par tema må kommenteres allerede nå. Utdanningsvalg – eller som vist i vedlegg 1 – økningen i andelen arbeidstakere med høyere utdanning – gir muligheter for Unio, men kan også bety store utfordringer knyttet til rekruttering av medlemmer og indre samhold. Flere av Unios kjerneyrker går over fra bachelor til masterutdanning, noe som gir nye grensedragninger mot Akademikerne. En annen viktig diskusjon kan knyttes til Unios mulige rolle som forsvarer av dagens samfunnsforhold, eller satt på spissen: Hvor er fallgruvene når det gjelder nødvendig omstilling?

Klima

Med noen ganske få unntak er det konsensus i Norge om at klimautfordringene er vår tids største utfordring. Dette er også en felles holdning blant hovedorganisasjonene. Her har jeg sakset noen formuleringer fra NOU 2021:09 (Fremtidens arbeidsliv, 'Fougner-utvalget', side 58–59):

Målsettingen i regjeringens klimaplan, Meld. St. 13 (2020–2021), er å redusere utslippene med minst 50 og opp mot 55 prosent innen 2030. [...] For å få til nødvendige endringer legger regjeringen til grunn at samfunnet må gjennom et grønt skifte og det må skje en overgang til produkter og tjenester, som gir betydelig mindre negative konsekvenser for klima og miljø enn i dag [...] For å nå klimamålene kreves det tiltak som trolig vil redusere etterspørsel etter norsk olje og gass [...] Dette kan ha betydelige konsekvenser for sysselsetting og verdiskaping [...] Reduserte offentlige inntekter fra petroleumsvirksomheten vil også skape et økt inndeckingsbehov for offentlige finanser [...] Arbeidslivet vil på flere måter bli påvirket av behovet for endringer med omstillinger i eksisterende næringer og etablering av nye. [...] Evnen til omstilling i norsk arbeidsliv har gitt et godt utgangspunkt for tilpasninger, men samtidig ligger det en grunnleggende erkjennelse om at verken forebygging eller omstilling vil bli konfliktfritt. Gjennomføring av utslippskutt og klimatilpasninger kan imidlertid innebære interessemotsetninger også i norsk arbeidsliv – mellom eiere og arbeidstakere, mellom ledere og ansatte, mellom grupper av arbeidstakere og mellom bransjer.

Igjen har jeg konsentrert meg om endringer på nasjonalt nivå, selv om klima og miljø er en global utfordring og internasjonalt samarbeid, krav og reguleringer vil få stor betydning for Norge. Høye utslippskutt, store endringer i sysselsettingen, økonomiske konsekvenser og konflikter er viktige stikkord fra Fougner-utvalget. Samtidig er usikkerheten stor, noe også tabellen nedenfor gjenspeiler.

Tabell 2 Endringsanalyse – eks. 2 Klima

	Kjente	Usikre	Konflikter knyttet til
Internasjonalt	Klimaendringene er i gang	Er kollektiv handling mulig?	Klimaflyktninger, bistand, internasjonal solidaritet
Nasjonalt	Økte kostnader til håndtering	Hvor mye trengs?	Statsfinanser og pengebruk
Sektor	Krav og tiltak kommer	Forskjeller mellom sektorer?	Hva er mest effektivt?
Ønsket	Økt oppmerksomhet om klima	Samsvar mellom holdning og handling?	Regulering vs. individuelt ansvar
Uønsket	Økte forskjeller	Prioriteringer	Politiske grep?
Omfang	Store endringer i næringsstruktur	Arbeidsløshet i bransjer?	Solidaritet mellom grupper Prioriteringer pengebruk

Klimaendringene er i gang, det er sikker kunnskap, men slik FNs generalsekretær^x nettopp uttalte må det kollektiv handling til, og tilknyttet dette er det fortsatt mye usikkerhet. En ønsket effekt er utvilsomt at det blir økt oppmerksomhet om klimaspørsmål, men vi vet ikke nok om det blir samsvar mellom holdning og handling. Vi vet at klima skaper økte forskjeller, men ikke nok om hvilke politiske grep som bør tas. Vi vet at store endringer i norsk næringsstruktur må til, men ikke om vi klarer å unngå arbeidsløshet i noen bransjer.

Tabell 2 fortsetter, Unios plass

		Omdømme	Samhold
Ansvar	Unio må bidra med kunnskap og kompetanse	Grenser for politisk engasjement	Uenighet om konsekvenser og tiltak?
Mulighetsrom	Hvilke deler av feltet kan man 'eie'?		
Beredskap	Hvilken rolle har Unios grupper?		

Unios har et ansvar for å bidra med kunnskap og kompetanse. En mulig 'eie-sak' kan være å innta pådriverrollen for mer oppmerksomhet rundt klima når det gjelder innhold og organisering av utdanningsinstitusjonene (fra barnehager til ph.d.-programmer).

Både klimaendring og eldrebølge er relevante endringer for Unio – klima fordi det gjelder oss alle og eldrebølgen fordi Unio organiserer arbeidskraften i 'begge ender' av befolkningspyramiden og dermed er sentral når det gjelder tilbud av arbeidskraft. Men, vi trenger en litt mer systematisk tilnærming for å studere hva som er relevant for Unio som hovedorganisasjon når det gjelder de fem store endringsområdene i notatet.

3. Relevans for Unio

Unio vil bli berørt av alle de endringene som ble listet opp innledningsvis. Vi må likevel spørre hvilke av endringene – og ikke minst hvilke deler innenfor de enkelte endringene – som er mest relevante for Unio? Svaret på et slikt spørsmål – eller hva 'relevansfilteret' skal bestå av – må søkes i Unios eget verdigrunnlag, her hentet fra Unios politiske plattform^{xi}.

«Unios grunnlag:

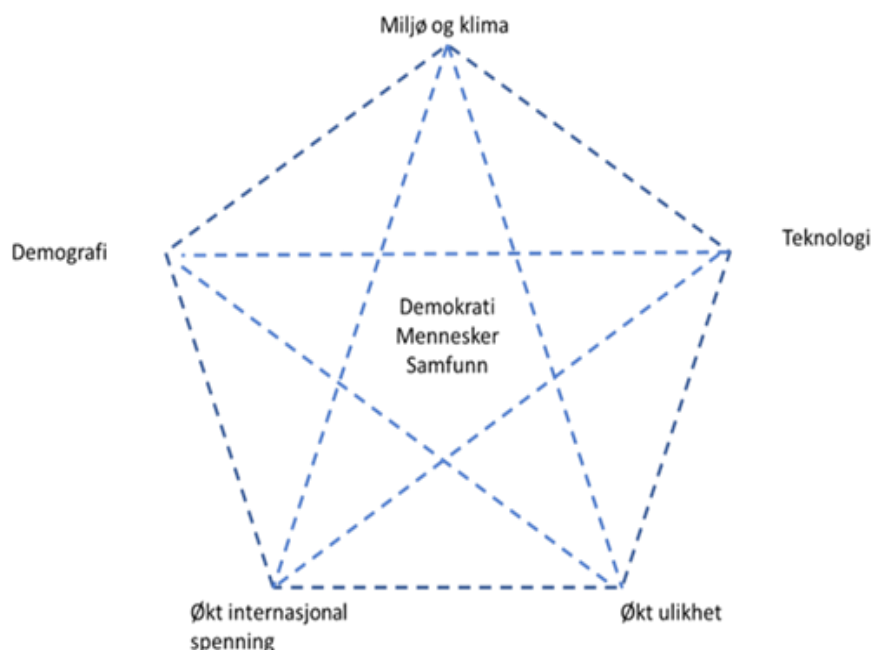
- å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, sikre faglig autonomi og innflytelse, full sysselsetting, jobbsikkerhet, likelønn og økonomisk og sosial trygghet
- å styrke utdanning, kunnskap, forskning og kompetanse i arbeidsliv og samfunn
- å sikre og videreutvikle velferdsstaten, samfunnets fellesverdier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

Unio skal være en forsvare av verdiene likeverd, solidaritet og frihet. Dette innebærer like rettigheter og muligheter for alle uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, etnisitet, politisk syn og religion. Religion og livssyn er bærere av sentrale samfunnsverdier. Å fremme likeverd krever solidaritet mellom ulike grupper, kulturer og generasjoner nasjonalt og internasjonalt. Unio skal være en tydelig forkjemper for faglige rettigheter og andre menneskerettigheter. Unio skal være en strategisk samarbeidspartner for oppnåelse av globale bærekraftsmål.

Hvorvidt disse formuleringene 'overlever' kongressen 2024 er ikke viktig i denne sammenhengen, men å anta at verdigrunnlaget som kan leses ut av sitatene – forsvar for likeverd, solidaritet og frihet – overlever synes rimelig. I hvilken grad er de ulike endringene relevante for Unios forståelse av likeverd, solidaritet og frihet?

De mulige konfliktene som ble skissert i tabell 1 og 2 har noen fellestrekk. For det første handler de om respekt for grupper og enkeltindivider, noe som kan kobles til likeverd og solidaritet. For det andre handler det om prioriteringer og generasjonsmotsetninger – prioriteringer er avhengig av demokratiske prosesser. Demokratiske prosesser er uløselig knyttet til demokrati. Konsekvensene av endringene henger sammen og i figur 2 har jeg forsøkt å illustrere dette og videre 'oversatt' grunnverdiene til demokrati, mennesker og samfunn.

Figur 2 Tolkning av grunnverdier i lys av endringene



Demokrati som stikkord følger av vekten på frihet, mennesker følger av vekten på likeverd og solidaritet kan knyttes sammen med kunnskap. Som bærer av profesjonsinteresser skal Unio bidra til at kunnskapen brukes til beste for borgerne og for å forbedre folks levekår.

I tabell 3 er det satt inn noen eksempler på hvordan grunnverdier og endringer kan kombineres i en debatt. Hva er Unios holdning i de ulike sakene?

Tabell 3 Eksempler ved bruk av Unios grunnverdier – hva er Unios politikk knytte til ...

	Likeverd (mennesker)	Solidaritet (kunnskap)	Frihet (demokrati)
Demografi	Seniorpolitikk	Kunnskapsbaserte helsetjenester	Frivillig pensjonsalder
Miljø og klima	Arbeidsmarkedspolitik (Holdning til ulike yrkesgrupper) (olje vs. trygge jobber)	God forvaltning av kunnskap	Klimatiltak må ha demokratisk oppslutning
Internasjonal spenning	Fredsarbeid/u-hjelp	Kunnskapsoverføring til fattige land	Fri innvandring
Økende økonomisk og sosial ulikhet	Fattigdomsbekjempelse	Lik rett til utdanning	Lik tilgang til offentlig debatt
Teknologi	Ulike gruppers tilgang til informasjon og teknologi	Kunnskapsbasert velferdsteknologi	Twitter for alle

I sitatet fra Unios politiske plattform kommer skillet mellom Unio som hovedorganisasjon for fagforbund og rollen som bærer av sosialt ansvar eller engasjement klart frem. Unios ulike roller – og dermed hvordan endringene kan eller skal utfelles gjennom politikk og aktiviteter – er tema for neste avsnitt.

4. Unios ulike roller

Ovenfor var jeg opptatt av Unios ansvar og mulighetsrom knyttet til de ulike endringene. Både ansvar og mulighetsrom avhenger av hvordan Unio selv og Unios omverden oppfatter organisasjonen.

Rollen til en hovedorganisasjon spenner fra å etablere en forhandlingssammenslutning i situasjoner hvor omverden (eksempelvis avtaleverket i staten) krever at forbund opptrer sammen som en (mer eller mindre) selvstendig aktør som forvalter medlemsforbundenes felles identitet og interesser.

En hovedorganisasjon kan i utgangspunktet ha flere roller eller oppgaver:

- Forhandlingssammenslutning
- Potensial til å koordinere grupper i lønnsdannelsen (både innad og mellom sektorer)
- Ressurser og aktiviteter for å støtte opp under medlemsforbundenes arbeid
- Deltaker i trepartssamarbeidet
- Bærer av fellesinteresser på tvers av forbund
- Evne til å håndtere interne motsetninger – snakke med én stemme i aktuelle saker
- Markedsaktør (jo større, jo bedre medlemsfordeler som eksempelvis bank og forsikring)

På lista finner vi både oppgaver som er et resultat av omverdens krav og som springer ut av behov hos Unios forbund.

Lista kan også gjøres enklere:

- Hva er det Unios forbund ikke kan gjøre alene?
- Hva er det Unions forbund kan gjøre bedre sammen?

Hvilke roller organisasjonen inntar er tett koblet sammen med hvordan muligheter og utfordringer oppstår og hvordan de kan eller bør håndteres. En forhandlingssammenslutning kan kjempe for at klimakonsekvenser skal inn i tariffavtalene, mens en bærer av fellesinteresser på tvers av profesjonsforbund vil kjempe for at klimatiltak må bygge på kunnskap og kompetanse. En tilrettelegger for forbundene vil arrangere klimakonferanser for tillitsvalgte på tvers av forbund og en deltaker i trepartssamarbeidet kan etterspørre nye klimaavgifter.

I dette avsnittet er det forståelser av Unios rolle som en hovedorganisasjon som står i sentrum. To spørsmål hjelper oss på vei:

- Hvorfor skal arbeidstakere være medlem av en fagforening – og hvorfor skal forbund være medlem av Unio? Her er jeg opptatt av å inkludere skillet mellom en forening bygget på medlemmenes interesse i lønns- og arbeidsvilkår og medlemmenes profesjonsinteresser.
- Er Unio 'noe eget' eller en samling av forbund? Skal Unio fronte et felleskap eller tilrettelegge for Unios forbund? Her skal jeg bruke representasjonsteori som grunnlag for analysen.

Medlem av et forbund?

I utgangspunktet kan det settes opp tre bein for en organisasjon, eller tre grunner til at arbeidstakere ønsker å være medlem:

Medlemmenes fellesinteresse i gode lønns- og arbeidsvilkår

Medlemmene er i samme (eller i en liknende) situasjon og har det samme arbeidet (funksjon/arbeidssted/bransje). Dette er den opprinnelige fagforeningsposisjonen – kontroll over tilbud av arbeidskraft (gjennom tarifforhandlinger) og bærer av medlemmenes synspunkter gjennom de ulike bedriftsdemokratiske ordningene.^{xii} Fellesskap bygger på likhet (klasseinteresse om man vil bruke det uttrykket) og rettferdig behandling. *De tillitsvalgte forvalter interesser.*

Medlemmenes fellesinteresser knyttet til profesjon og yrkesutøvelse

Likhet blir nå forstått på en annen måte: medlemmene har lik utdanning. Skille mellom klassebasert og profesjonsbasert organisering er hentet fra Sheuer (1986). Hagen 2016:7 skriver at:

«Profesjonsbasert organisering tar utgangspunkt i lik utdanning, det er altså utdanningen som danner fellesskapet i foreningen. Arbeidsstedet – eller altså at man er ansatt i samme situasjon som sine kolleger – blir ikke avgjørende. Fennefoss (1996, i Bergene 2015:9) viser nettopp til at «En annen fordel med profesjonsorganisering er at den løsriver organisasjonstilhøring fra yrkessituasjonen til arbeidstakerne, det vil si at den flytter blikket fra hvor disse er på arbeidsmarkedet til hva de har blitt gjennom utdanning». Det faglige fellesskapet blir dermed limet i organisasjonen.»

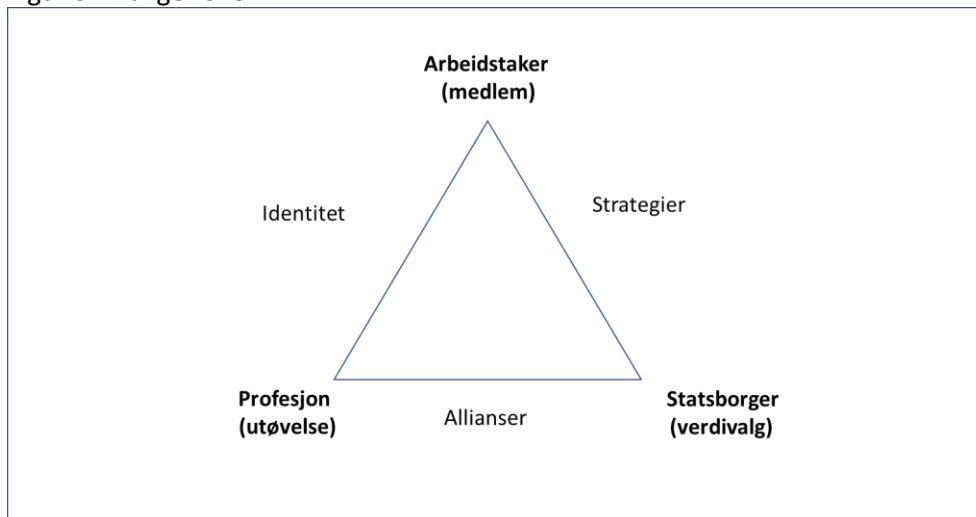
For profesjonsforeningene er profesjonens etiske grunnlag viktig og hensynet til brukerne (pasienten, skoleeleven osv.) står sterkt. Fellesskapet er dermed tuftet både på egne muligheter og hensynet til andre. Makt og ansvar som profesjonsutøver er viktige stikkord. *De tillitsvalgte forvalter profesjonen.*

Medlemmenes felles verdigrunnlag knyttet til rollen som statsborger

Fagforeningsmedlemmer er imidlertid ikke bare medlemmer, de er også statsborgere med rettigheter, interesser og plikter som går utover rollen som arbeidstaker eller profesjonsutøver. Her er dermed fagorganisasjonens verdigrunnlag og standpunkter viktig. *De tillitsvalgte forvalter politikken.*

Figur 3 setter de tre rollene i sammenheng og antyder hvilke spørsmål som oppstår når rollene skal kombineres.

Figur 3: Mulige roller^{xiii}



- *Identitet* – hvor går skillet mellom arbeidstaker og profesjonsutøver? Hva er forskjellig, og hva er likt? Når er det smart å bygge på arbeidstakerinteresser og når bør profesjonsinteressene fremheves?
- *Allianser* – hvilke allianser med andre interessenter bør man søke etter? Når bør NSF søke allianser med organisasjoner som kjemper for sosiale rettigheter (eksempelvis pasientorganisasjoner)? Når bør Utdanningsforbundets lokale tillitsvalgte på en skole søke å få FAU med på laget?

- *Strategier* – hvilke strategier skal velges når målet er å bedre medlemmenes arbeidsvilkår? Det typiske eksemplet vil være å spørre når organisasjonen bør satse på avtaleforhandlede rettigheter og når man bør søke å endre arbeidsmiljøloven. Her vil også hensynet til de uorganiserte spille inn. Lovbestemte rettigheter gjør det vanskeligere å bruke avtalefestede rettigheter som rekrutteringsgrunnlag.

Hvorfor skal forbund være medlem av en hovedorganisasjon?

Figur 3 tar utgangspunkt i medlemmenes ulike roller. Men, inndelingen kan også brukes 'et hakk opp' – hvorfor skal forbund være medlem av en hovedorganisasjon?

- I hvilken grad er forbund like når det kommer til funksjon/arbeidssted/bransje? Er man i samme situasjon? Har forbundene de samme interessene når det kommer til lønns- og arbeidsforhold?
- Har yrkene tilstrekkelig lik utdanningsbakgrunn til at forbundene har samme fellesskapsfølelse knyttet til det å være en profesjon? Hvilke fellesinteresser ligger det i at alle forbundene organiserer profesjoner?
- Bygger forbundene på det samme (politiske) verdigrunnlag?

Et fjerde viktig spørsmål handler om vektleggingen av de ulike rollene. I hvilken grad har forbundene samme 'miks' av roller?

Dette bringer oss opp til hovedorganisasjonsnivå og hvilke roller Unio skal legge vekt på og hvordan de (arbeidstaker, profesjonsutøver og borger) skal kombineres. Hvordan skal identiteten til Unio forstås og hvilke strategier og allianser skal dannes? Trepertssamarbeidet er et eksempel på en strategi som ligger mellom arbeidstakerinteresser og samfunnsaktørens interesser.

Trepertssamarbeidets logikk kan oppfattes som nettopp 'det som er bra for arbeidstakerne er også bra for samfunnet'. Hvilke allianser skal en profesjonsbasert hovedorganisasjon inngå i – i skjæringspunktet mellom innsats for sosiale rettigheter og hensynet til egne profesjoner? Og endelig – skillet mellom og kombinasjonen av en hovedorganisasjon for fagforeninger og profesjonsforeninger er en grunnleggende og kontinuerlig debatt.

Viktige spørsmål blir dermed:

Arbeidstaker

- Hva er fellesinteressene knyttet til lønns- og arbeidsforhold?
- Hvor store er motsetningene?

Profesjon

- Er alle forbundene profesjonsforbund?
- Er noen forbund mer profesjonspreget enn andre?
- Hvor tett er forståelsen av profesjon knyttet til offentlig sektor?
- Er profesjonsmakt/-ansvar 'likt' og hvordan forvaltes denne?

Statsborger

- Hva er – om noen – felles verdier for alle Unios medlemmer?
- I hvilken grad står verdiene i sterk motsetning til hverandre?

Videre i notatet opererer jeg med tre roller. Unio som bærer av:

- sosialt ansvar
- profesjonsfellesskap
- arbeidstakerinteresser

Hvordan disse rollene skal utformes – og kombineres – avhenger av svaret på neste spørsmål.

Unio som en enhet – eller en samling av forbund?

Spørsmålet viser til hvordan Unio skal forstås som en hovedorganisasjon. Skal Unio opptre som en aktør i seg selv, en *egen enhet*^{xiv} eller som en tilrettelegger for ulike (og av og til alle) forbund?

Pitkins (1967^{xv}) skille mellom interesserepresentasjon i rollen som delegat eller forvalter er nyttig som inngang til diskusjonen. En delegat gjør som medlemmene gir beskjed om, mens en forvalter (eller *trustee* i originalspråket) nettopp forvalter interesser. Bruker vi dette skillet på Unio som hovedorganisasjon vil delegaten være talerør for forbundene, agere utfra et (minste felles) mandat, mens forvalteren vil tolke og fronte fellesinteressene for alle forbund. For forvalteren er det kunnskap og kompetanse og ikke mandatet som ligger til grunn for tolkningen av fellesinteresse.

Delegatens viktigste rolle vil være å tilrettelegge for at forbundene på best mulig måte skal gjøre sitt arbeid, mens forvalteren skal agere *på vegne av* forbundene. Forvalteren skal påvirke mens delegaten videreformidler. Bruker vi LO som eksempel her, kan vi si at forvalteren bærer 'arbeiderklassens interesser' i klimasaken, mens delegaten må formidle den uenighet om klima vi finner i de ulike LO-forbundene. Eller tilsvarende, Unio som forvalteren vil bære profesjonenes interesse i en sterk offentlig velferdsstat, mens delegaten fremhever at ulike profesjoner har ulike interesser i velferdspolitikken og fronter de sakene hvor man er enig.

I saker hvor det er stor enighet mellom forbund møtes de to rollene (forvalter og delegat), men ved uenighet blir rollene forskjellige. Delegaten må systematisere misnøye, mens forvalteren må aktivt søke å skape fellesinteresser. De ulike rollene kan også ha forskjellig betydning for små og store forbund.

Hvilken rolle som fremheves vil selvsagt variere fra sak til sak, men det er likevel viktig å diskutere hvilke 'enhets-ambisjoner' som kan forventes når Unio møter de utfordringene jeg har vært opptatt av. Hvilken rolle Unio inntar har selvsagt store konsekvenser for hvordan hovedorganisasjonsleddet organiseres. Ressurser og beslutningsprosedyrer må følge den rollen man ønsker å ivareta. Et eksempel vil være at Unios ledelse velges uavhengig av hvilket forbund de representerer, samtidig som hensynet til både små og store forbund ivaretas. Et annet tema er ressursfordelingen mellom forbund og hovedorganisasjon.

Forvalterrollen er avhengig av å dyrke fellesskapet. Alle de tre sidene i trekanten i figur 3 – rolleforståelse, strategier og allianser – er aktuelle her. Hva er felles arbeidstakerinteresser på tvers av forbund? Hvordan representere profesjonene som en felles gruppe, altså være bærer av en felles profesjonsinteresse uavhengig av profesjon? Hvilke fellesverdier utgjør Unios samfunnsansvar? Hvilke fellesinteresser kommer i spill når klimatiltakene strammer seg til? Hva er en felles profesjonsinteresse i klimakampen og hva er Unios klimaansvar? Rolleforståelsen kan selvsagt ikke tolkes i et vakuum, her spiller også avtaleverket en rolle. Både i stat og kommune er forhandlingssammenslutning er viktig stikkord. Tabell 4 viser noen eksempler:

Tabell 4 Roller og egenforståelse

	Bærer av		
	Sosialt ansvar	Profesjonsinteresser	Arbeidstakerinteresser
'Enhet'	Rettferdighet ('just transition')	Faglig frihet i arbeidet (kunnskapens betydning)	Deltaker i trepartssamarbeidet (grønn IA-avtale, grønt frontfag)
'Samling'	Minste fellesmandat (grønn skattepolitikk)	Minste fellesmandat (grønne satsingsområder)	Forhandlingssammenslutning (grønne tariffavtaler)

‘Enhet’ viser altså til Unio som forvalter og bærer av fellesinteresser for alle forbund, mens ‘samling’ viser til Unio som talerør for forbundene. ‘Minste fellesmandat’ innebærer at Unios utspill og politikk må være ‘godkjent’ av alle forbund og ikke bare forankret i en tolkning av verdigrunnlaget i de ulike rollene. En annen måte å si det på er å spørre hvor mye frihet (eller makt) hovedorganisasjonen skal ha når det gjelder politikkutforming uten å måtte spørre forbundene først? Spørsmålet kan også stilles ‘den andre veien’ – hvor forpliktende er vedtak på kongress og i Unios organisasjonsledd for de enkelte forbund, ikke minst i saker hvor forbundet er uenig i vedtaket?

5. Politikk og aktiviteter

I dette avsnittet skal jeg presentere noen mulige kombinasjoner – eller eksempler på politikk jeg har 'trukket ut' av rammeverket. Jeg har tatt utgangspunkt i Unio som 'noe eget', men bruker alle de tre rollene (bærer av samfunnsansvar, profesjonsinteresser og arbeidstakerinteresser) og alle de tre (fortolkningene av) verdigrunnlaget (altså hensynet til demokrati, kunnskap og mennesker).

Tabell 5 tar utgangspunkt i Unios mulige roller. Spørsmålene er:

- Hvordan påvirker rollen som politiker/forvalter av samfunnsansvar utforming av Unios synspunkter når det gjelder demokrati, kunnskap og mennesker?
- Og tilsvarende, hvordan påvirker rollen som profesjonsfellesskap og fellesskap for arbeidstakerinteresser utformingen av verdiene?

Tabell 5 ... med utgangspunkt i Unios mulige roller

	Rolle		
Verdi	Sosialt ansvar	Profesjonsfellesskap	Arbeidstakerinteresse
Demokrati	Institusjonsbygging	Ansvar for en kunnskapsbasert debatt	Rettigheter og bedriftsdemokrati
Kunnskap	Respekt for kunnskap	Bidrag/løsninger	Markedsmakt
Mennesker	Likeverd, sosial trygghet og internasjonal solidaritet	Talerør svake grupper	Yrkesutøvelse til beste for både arbeidstakere og brukere
<i>Eksempel – I en situasjon hvor vi står ovenfor store endringer knyttet til x er det viktig at ...</i>	<i>Unio som en sentral samfunnsinstitusjon – gjennom synlighet i offentligheten og deltakelse i trepartssamarbeidet – bidrar til en stadig utvikling av demokratiske institusjoner i og utenfor arbeidslivet. Unios arbeid skal være kunnskapsbasert og bygge på respekt for menneskeverdet.</i>	<i>Unio som et profesjonsfellesskap har et særlig ansvar for å bidra til en god debatt bygget på kunnskap og respekt for motsetninger. Unio skal bidra til kunnskapsbaserte løsninger på samfunns- og arbeidslivsutfordringer og ta et særlig ansvar for at svake grupper kommer til orde og blir tatt hensyn til.</i>	<i>Unio som en hovedorganisasjon er en garantist for/bidragster til gode lønns- og arbeidsvilkår for profesjonsutdannede arbeidstakere. Unio skal ivareta gruppenes posisjon på arbeidsmarkedet og bidra til økt demokrati i arbeidslivet. Det er et særlig mål å tilrettelegge for en yrkesutøvelse til beste for både arbeidstaker og allmennhetet.</i>

Formuleringene er bare ment som illustrasjoner, utformingen av politikken vil selvsagt avhenge av hvilke(n) endring det fokuseres på.

Tabell 6 tar utgangspunkt i Unios verdigrunnlag. Spørsmålene er:

- Hvordan påvirker verdien 'demokrati' utformingen av Unios rolle som samfunns-/politisk aktør?
- Og tilsvarende, hvordan påvirker verdiene 'kunnskap' og 'menneske' utformingen av de tre rollene?

Tabell 6 ... med utgangspunkt i Unios verdigrunnlag

	Rolle			
Verdi	(Samfunns)- Ansvar	Profesjons- fellesskap	Arbeidstaker- interesse	<i>Eksempel – I en verden preget av x eller y skal</i>
Demokrati	Institusjons- bygging	Ansvar	Rettigheter	<i>Unio bidra til å utvikle demokratiet både på samfunnsplan og i arbeidslivet.</i>
Kunnskap	Respekt for Kunnskap	Bidrag/ Løsninger	Markedsmakt	<i>Unio bidra til å øke respekten for kunnskap i samfunns- og arbeidsliv og har et særlig ansvar for å bidra til kunnskapsbaserte løsninger på de utfordringer vi står ovenfor knyttet til klimaendringer, økende økonomisk og sosial ulikhet (osv.). Unio vil jobbe for et arbeidsliv der den enkelte kan bruke og utvikle sin kunnskap.</i>
Mennesker	Likeverd	Talerør svake grupper	Yrkesutøvelse til beste for både arbeidstakere og brukere	<i>Likeverd, sosial trygghet og internasjonal solidaritet være grunnlaget for Unios arbeid. Unio har et særlig ansvar for være et talerør for svake grupper og jobbe for at den enkelte arbeidstaker kan utføre sitt yrke / aktiviteter til beste for både brukere og arbeidstakere.</i>

Igjen, formuleringene er ment som illustrasjoner. De ulike endringene (jf. lista i avsnitt 1) vil ha ulike betydning for de ulike rollene.

Fra politikk til organisasjonsarbeid – og tilbake igjen

Politikk må ende opp som aktiviteter. Skolering er velegnet som eksempel på noen av de diskusjonene notatet har vært innom til nå. Det første spørsmålet er selvsagt hvilken betydning endringene vil få for skoleringen. Tillitsvalgte og medlemmer skal tilføres kompetanse og gjøres i stand til både beredskap og til mer 'normal' virksomhet under nye betingelser.

Hvem som skal ta dette ansvaret er et viktig spørsmål. I rollen som samfunnsaktør kan Unio, blant annet i trepartssamarbeidet, presse på for tiltak for å øke befolkningens bevissthet og kompetanse om endringene. Økt digital kompetanse er et åpenbart eksempel. Som fagforening er det Unios ansvar å tilføre de tillitsvalgte den nødvendige kompetansen, kursing i grønne tariffavtaler er ett eksempel. Dersom forholdet mellom offentlig og privat sektor endrer seg, eksempelvis på grunn av økte behov i helse- og sosialsektoren, kommer økt kunnskap om koordinering mellom grupper høyere på dagsordenen og kompetansebehovet øker.

Igjen er spørsmålet om aktivitetene skal være i regi av Unio eller det enkelte forbund. Noe vil være så forbundsspesifikt at svaret gir seg selv, men på andre områder kan Unio ta ansvar for fellesopplæring. Da blir spørsmålet hva som er viktig kompetanse for alle. På basis av dagens politikkdokumenter vil forsvar for en offentlig velferd være en slik sak.

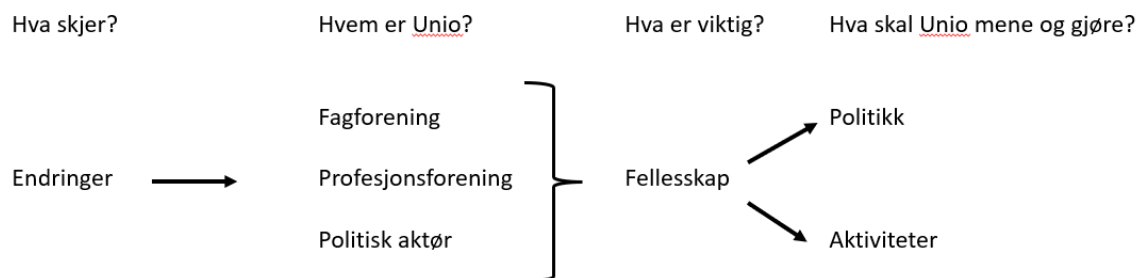
Vekten på profesjonsrollen har også betydning for de profesjonsbaserte aktiviteter. I den rene profesjonsrollen^{xvi} finner vi organisasjonenes ansvar og engasjement for etter- og videreutdanning og faglig debatt. Flere av Unios forbund driver en utstrakt aktivitet på dette området og det synes rimelig at dette tilbudet vil preges av de endringene vi står overfor. Profesjonsbaserte aktiviteter er et viktig grunnlag for Unios og forbundenes posisjon, i denne sammenhengen er verving og offentlig dagsorden viktige saker. Samtidig er det viktig – som bærer av profesjonsverdier – at ikke-medlemmer blir stengt ute. I en verden med stadig mer behov for kompetanse kan dette bli en reell debatt.

En oppsummering

Fokus i notatet har vært på hvordan store endringer kan diskuteres i lys av Unios rolle som hovedorganisasjon. Hvilken rolle ønsker man å innta og hvilket verdigrunnlag ønsker man å fremheve i møte med en stadig eldre befolkning, en farligere verden, økende klimatiltak og -konsekvenser, økende sosial og økonomisk ulikhet og en teknologisk utvikling hvor mulighetene synes uendelige?

Figur 4 oppsummerer de spørsmål som bør stilles.

Figur 4 Oppsummering



Hvor store endringene blir er nok kanskje det viktigste spørsmålet. Innledningsvis ble omfang satt opp som et tema for å forstå de endringene vi står overfor. Spørsmålet kan også formuleres på en annen måte: Hvilke endringer er så store at de vil tvinge frem endringer i Unios rolle og selvforståelse? Hvor stor frihet til å tolke sin egen rolle vil man ha? Avslutningsvis kommer noen spissformuleringer knyttet til klima og eldrebølgen:

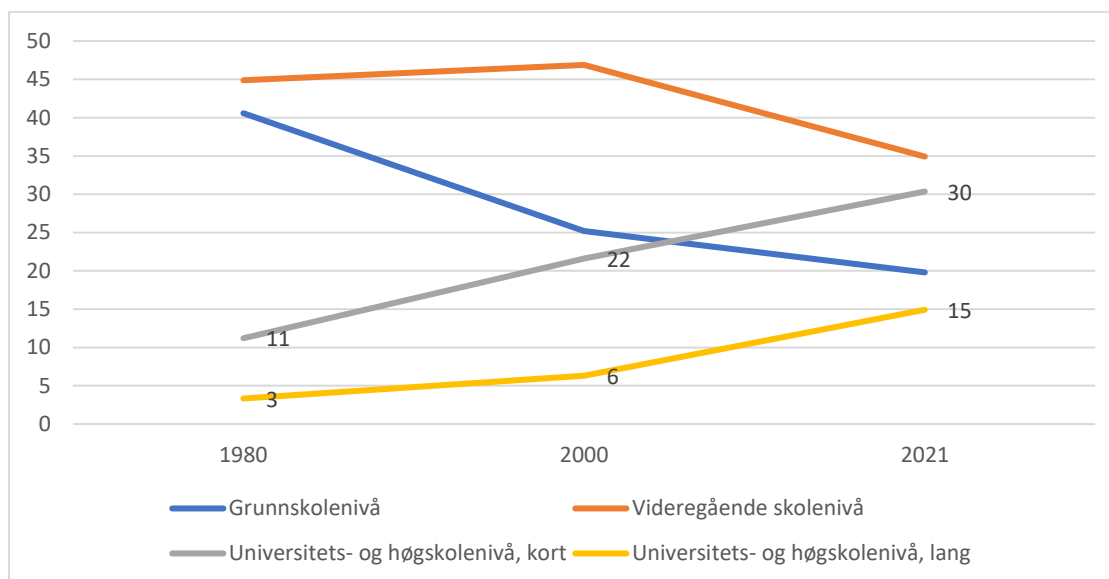
- Kan man – som hovedorganisasjon for arbeidstakerforbund – kjempe for økt kjøpekraft til alle når forbruk og klimautslipp må ned?
- Kan man – som hovedorganisasjon for profesjoner – kjempe for klare kvalifikasjonskrav når helse- og sosialsektoren skriker etter arbeidskraft?
- Kan man – i et samfunn med færre unge og hvor andelen med utdanning på U/H-nivå er sterkt økende – primært knytte sin identitet til profesjoner? Hvor viktig er identiteten som 'offentlig-sektor-profesjoner' og hva skjer om forholdet mellom offentlig og privat sektor endrer seg som en følge av svekkede offentlige finanser?

Vedlegg

I dette vedlegget har vi samlet informasjon knyttet til noen grunnleggende premisser for Unios rolle og arbeid.

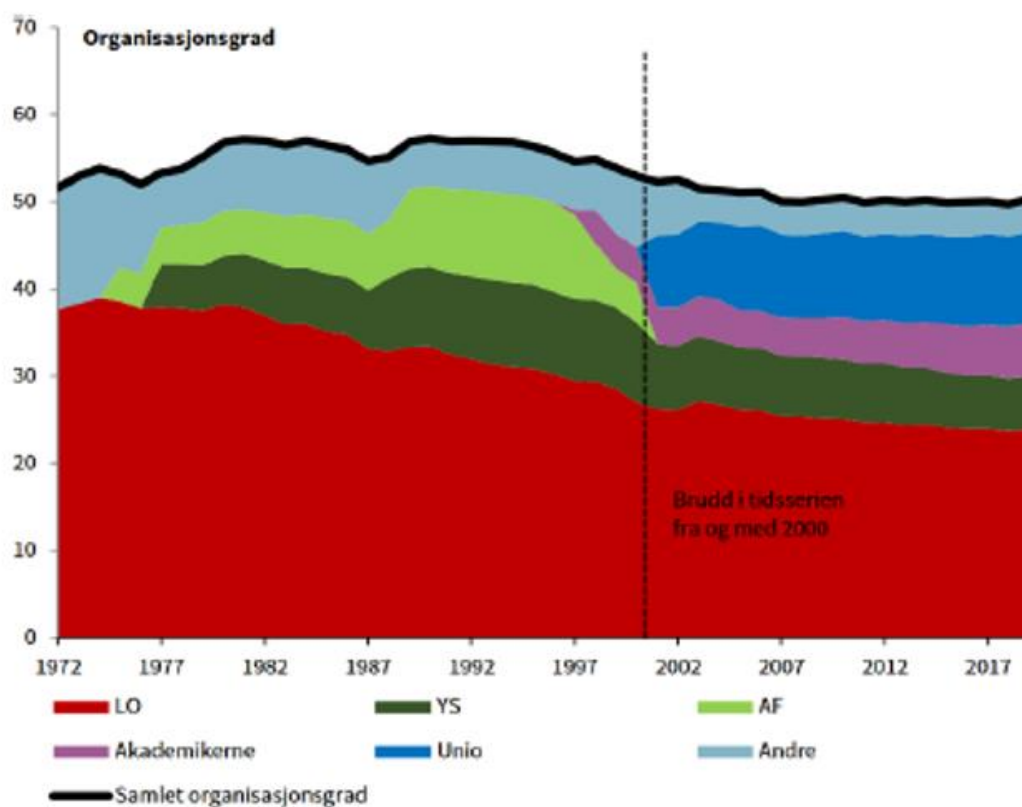
- i) Befolkningens utdanningsnivå
 - ii) Unios posisjon blant hovedorganisasjonene.
 - iii) Organisasjonsgrad i noen utvalgte yrker
 - iv) Arbeidstakers grunner til å melde seg inn i en fagforening og
 - v) Arbeidstakernes forventninger til sine tillitsvalgte
-

Figur 1 Befolkningens utdanningsnivå 1980–2021, 16–66 år. Kilde: SSB^{xvii}

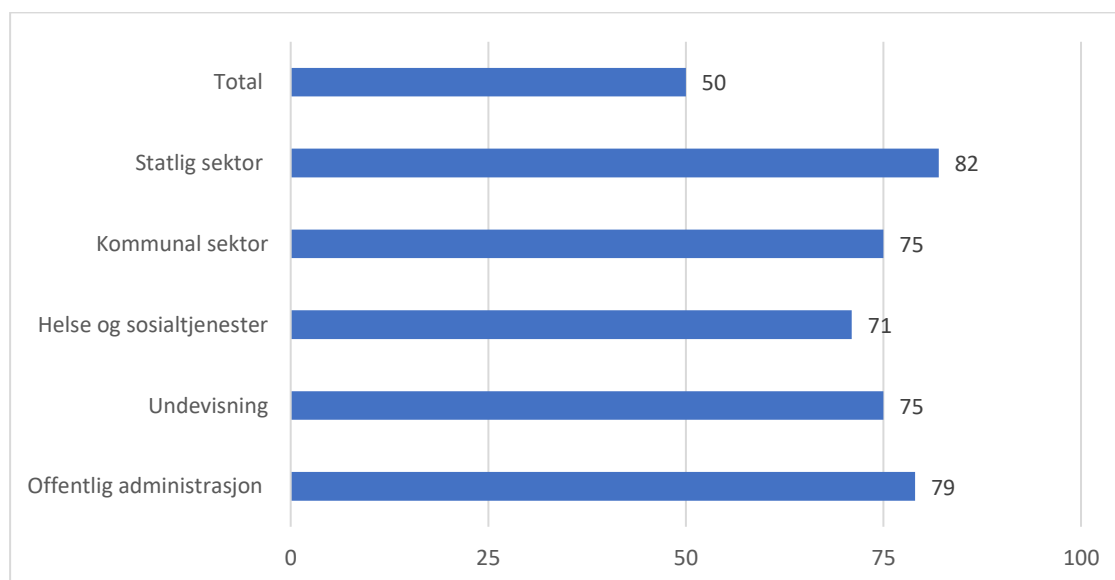


Fagskoler er unntatt, her begynte statestikken ikke før i 2016, tidligere ble dette registrert som videregående utdanning.

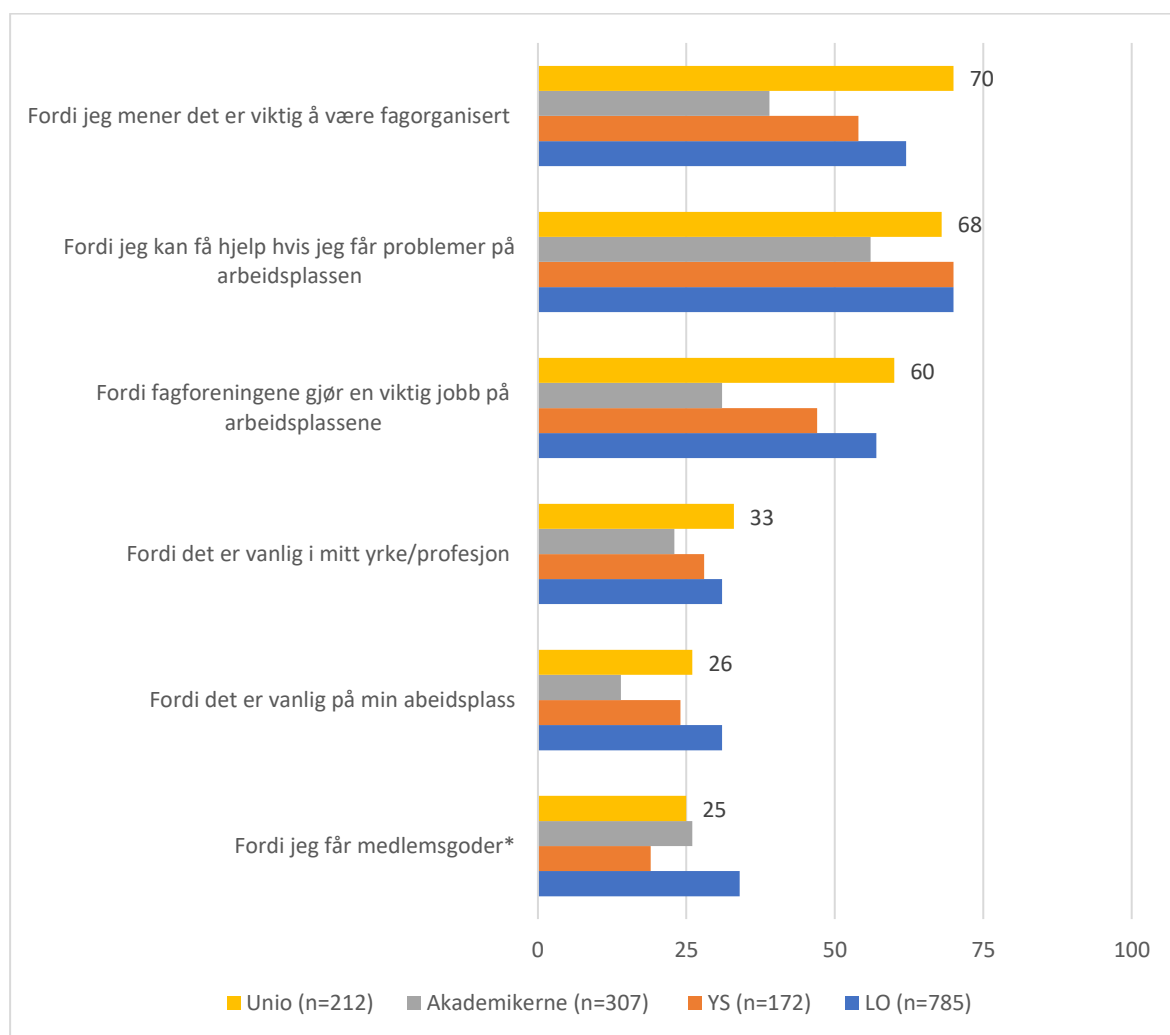
Figur 2 Organisasjonsgrad i Norge etter hovedorganisasjon 1972–2019. Kilde: Nergaard^{xviii}



Figur 3 Organisasjonsgrad 2020. Kilde: Nergaard^{xix} (registerdata)

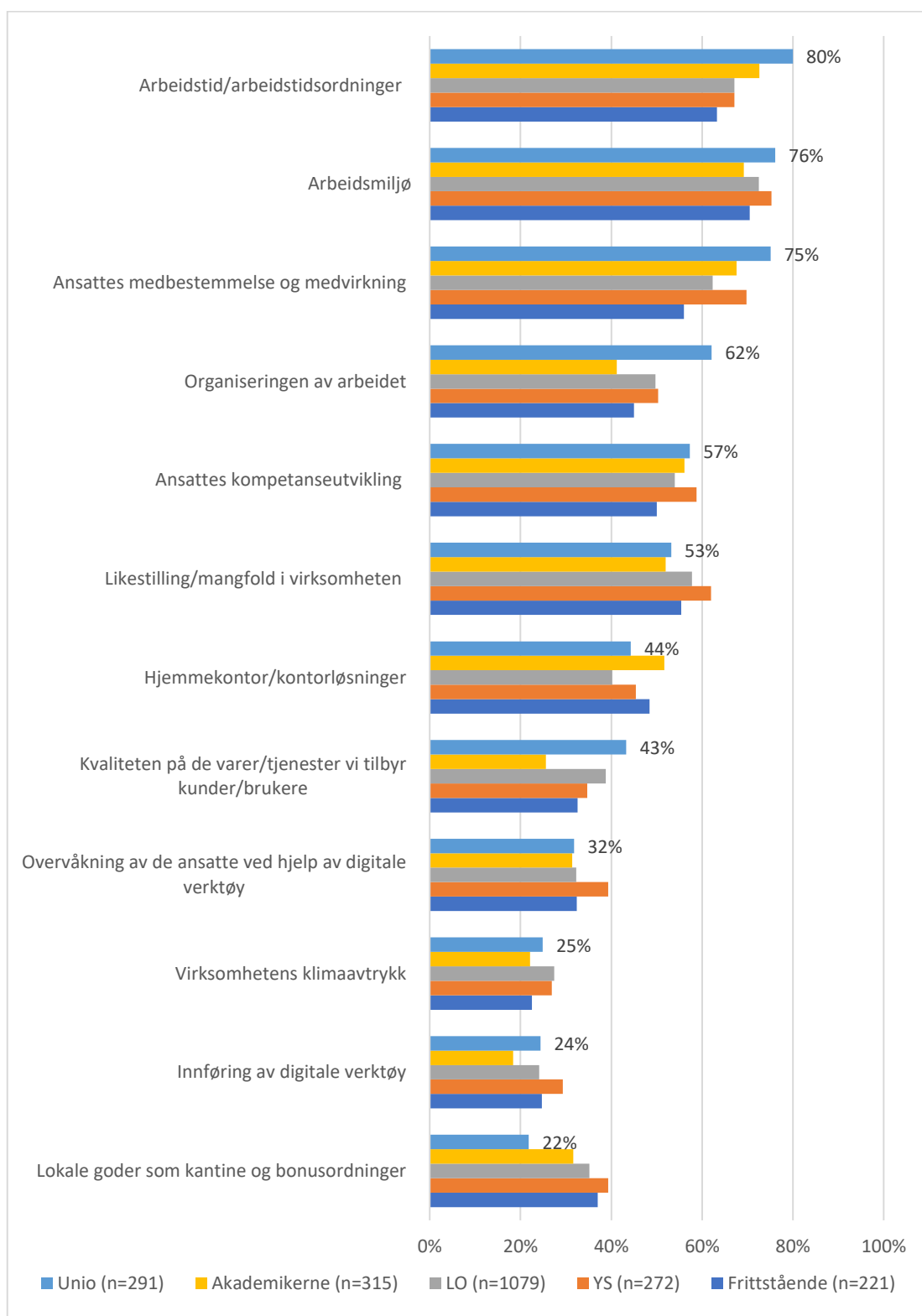


Figur 4 Årsaker til organisering 2020. Prosentandel som har svart at er svært viktig for at de er organisert. Kilde: Nergaard^{xx}



*... som forsikringer, rabattordninger og fagblader

Figur 5 Prosentandel av medlemmer som svarer at det er veldig viktig at tillitsvalgte jobber med ... 2022. Kilde: Dahl og Hagen^{xxi}.



ⁱFrøland, H.A (2010), Trepartssamarbeidet. I Trond Bergh red. Avtalt spill, Hovedavtalen 75 år.

ⁱⁱ [Medbestemmelse og innflytelse | Fafo-rapport 2021:33](#)

ⁱⁱⁱ Bie-Drivdal, Arnhild (2021), Fagorganisering som strategi for profesjonsfaglig innflytelse på arbeidsplassen. PhD, OsloMet.

^{iv} NAVs omverdenanalyse fra 2021

Meld. St 14 (2020-2021) – Regjeringens perspektivmelding

NHOs perspektivmelding fra 2018

NOU 2016:1 (Arbeidstidsutvalget),

NOU 2021:9 (Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – 'Fougnerutvalget'

NordMod-prosjektet som Fafo gjennomførte i 2014 - NordMod - hovedside (fafo.no)

Rambøls frampek-rapport om 'Fremtidens arbeidsliv i staten' gjennomført på oppdrag fra KDD (Kommunal- og distriktsdepartementet) i 2022.

KS' 'Skodd for framtida' fra 2015.

^v I dag kan dette sees på som en selvfølge, men historisk har modellen vært gjenstand for sterke angrep fra både høyresiden og fra forskere.

^{vi} Sakset fra Andersen og Trygstad 2022:5, [10350.pdf \(fafo.no\)](#)

^{vii} [Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2035 - SSB](#)

^{viii} [LÆRERMOD 2019-2040 - SSB](#)

^{ix} Mertons (1936) skille mellom latente og manifeste funksjoner er en god 'huskeregel', her i litt mer moderne språkdrakt:

ENDRING	Intenterte ('det vi ønsker oss', det vi vet)	Ikke-intenderte ('det vi ikke hadde planlagt')
Positive konsekvenser	Hensikten med tiltaket/aktiviteten	Synergier
Negative konsekvenser	(Budsjetterte) kostnader	Risikovurdering

Det utfordrende er selvsagt kolonnen til høyre hvor vi finner de effekter vi ikke har forutsett – enten de er positive eller negative. Et viktig poeng hos Merton er at de ikke-intenderte konsekvensene også kan være et resultat av 'selvoppfyllende spådommer' – altså at ting blir som de blir fordi folk feilaktig tror at det er slik. Et eksempel kan være at dersom potensielle medlemmer får et (feilaktig) inntrykk av at Unio er en svak hovedorganisasjon så vil oppslutningen falle – og Unio ender opp som svak.

^x [Nyhetsstudio: Siste nytt - FN-sjefen mener vi er på full fart mot klimahelvete \(aftenposten.no\)](#)

^{xi} [Unios politiske plattform](#)

^{xii} Dette argumentet bygger på Freeman, R.B. & Medoff, J.L. (1984), What do unions do?. New York: Basic Books.

^{xiii} Denne figuren bygger på Hagen, I.M. & R.S. Jensen (2018), 'Trade union representatives from ethnic minorities. Representation Revisited.' *Transfer*. Brussel: ETUI.

^{xiv} På engelsk brukes uttrykket confederation om hovedorganisasjon. Det minner oss om at noen land er konfederasjoner (som USA) og noen er såkalte enhetsstater (som Norge). Dersom vi sammenligner Unio med et land kan vi dermed spørre om Unio oppfatter seg som en føderasjon eller som en enhetsstat? Og videre, føderasjoner (f.eks USA vs Tyskland) varierer når det gjelder hvor autonome de ulike delstatene er.

^{xv} Pitkin, H. (1967). The Concept of Representation. Berkley: University of California Press.

^{xvi} Her kan vi sammenligne med arbeidsgiversiden, flere er både bransjeorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner.

Virksomheter kan være medlem og delta i de bransjespesifikke aktivitetene uten å være bundet av tariffavtalene som man har inngått. Her drister notatforfatterens seg til å spørre om for eksempel Sosiologforeningen kunne bli medlem av Unio uten å bli bundet av Unios avtaler?

^{xvii} [08921: Personer 16 år og over, etter region, alder, utdanningsnivå, statistikkvariabel, år og kjønn. Statistikkbanken \(ssb.no\)](#)

^{xviii} [Organisasjonsgrader, tariffavtaledækning og arbeidskonflikter 2020 og 2021 \(fafo.no\)](#), side 11

^{xix} [Organisasjonsgrader, tariffavtaledækning og arbeidskonflikter 2020 og 2021 \(fafo.no\)](#), side 17–18.

^{xx} [20768.pdf \(fafo.no\)](#), side 18

^{xxi} <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/3045621>). Egne kjøringer.

**Om lag 400 000 medlemmer
fordelt på 14 forbund**

**Utdanningsforbundet
Norsk Sykepleierforbund
Forskerforbundet
Politiets Fellesforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Det norske maskinistforbund
Akademikerforbundet
Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Radiografforbund
Presteforeningen
Bibliotekarforbundet
Norsk Tannpleierforening
Skatterevisorenes Forening
Det Norske Diakonforbund**

Hva er Unio og Unios politikk? Disse to spørsmålene er utgangspunktet for dette notatet. Hvordan skal Unio som en hovedorganisasjon forholde seg til de endringene vi ser konturene av i dag – som klimaendringer, eldrebølge, økende ulikhet, økende internasjonal spenning og digitalisering? Hvordan søke makt og innflytelse samtidig som man skal drive organisasjonsbygging og ivareta medlemmenes interesser i økt lønn og gode arbeidsvilkår? Grunnlaget for en slik diskusjon må søkes i Unios egne grunnverdier og i profesjonenes etiske grunnlag.

Notatet er utarbeidet av Inger Marie Hagen ved Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo Met.

