

Unios melding

for perioden 16. november 2022 til 15. november 2023



Unios melding

for perioden 16. november 2022 til 15. november 2023

Vedtatt av Unios representanskap 4. desember 2023.

FØREORD

2023 har vore prega av arbeidet for at høgare utdanning skal lønne seg betre og at høgare utdanning skal få auka anerkjenning i samfunns- og arbeidsliv. Dette har vore hovudbodskapane både i tariffoppgjera og i det kompetansepolitiske arbeidet dette året.

I mellomoppgjeret var kampen for ei meir fleksibel praktisering av frontfagsmodellen eit krav i alle tariffområde. I alle område kom vi i hamn gjennom forhandlingar, utan bruk av meklingsinstituttet. Og i fleire av områda landa vi på ei ramme over frontfaget. Dette betyr ikkje at kampen om praktiseringa av frontfaget er vunnen framover. Denne kampen må halde fram for at gruppene med høgare utdanning i offentleg sektor ikkje skal tape i lønnsutvikling og/eller lønnsnivå.

I januar oppnemnte regjeringa eit partssamsett utval som fekk som mandat å sjå på utfordringar for den tradisjonelle lønnsdanninga og mellom anna sjå på frontfagsmodellen. Vi er representert i utvalet med vår forhandlingssjef. Dette utvalet skal levere sin rapport etter utløpet av meldingsperioden, så det står att å sjå resultatet av arbeidet.

Unio har bidratt til utviklinga av den nasjonale arbeidslivspolitikken på fleire område denne perioden. Både gjennom bidrag i sentrale arbeidsgrupper og utval, og gjennom at vi sjølve har vore ein pådrivar i arbeidet for eit betre regelverk når det gjeld det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette året har Unio og SINTEF samarbeidd om eit forskingsprosjekt om emosjonelle krav og belastningar innanfor yrke som jobbar for og med menneske. Kunnskapen som denne forskinga vil bringe fram, må brukast i Unio sitt vidare arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet.

Unio har prioritert arbeidet med tilpassing av alderspensjon for dei med særaldersgrense, og denne hausten kom vi til semje om ein modell som skal ivareta denne tilpassinga. Det står likevel igjen eit arbeid for å få på plass ordningar for dei som kan jobbe ved sidan av pensjon, ikkje minst vurderingane av kven som skal ha særaldersgrenser framover.



Unio har deltatt aktivt til kompetansepolitikken gjennom utvalsarbeid og i Kompetansepolitisk råd. Vi tar del i regjeringas utval for ein kompetansereform i arbeidslivet, som skal levere ein rapport hausten 2024. I alle samanhengar frontar vi den betydninga høgare utdanning og forskning har for samfunnet og arbeidslivet, og at vi må ta vare på det breie samfunnsmandatet til universiteta og høgskulane. Vi opplever eit sterkt press på høgare utdanning ved at stadig fleire oppgåver blir lagt til, samtidig som budsjetta blir reduserte. Gjennom samarbeid med forbunda og andre hovudorganisasjonar har vi styrka og samla budskapet om betydninga av høgare utdanning og forskning.

Unio skal halde fram kampen for medlemmene sine lønns- og arbeidsvilkår og for verdsettinga av høgare utdanning og forskning.

Unio, desember 2023

A handwritten signature in dark ink, reading "Ragnhild Lied". The script is cursive and fluid, with the first name "Ragnhild" and the last name "Lied" clearly distinguishable.

Ragnhild Lied, Unio-leiar

Melding for perioden 16. november 2022 til 15. november 2023

Unio

Unio har 14 medlemsforbund med totalt over 396 000 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 atten 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 2022 var 3,3 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.

Rammebudsjett for 2023 ble vedtatt på Unios representantskap 5. desember 2022. Budsjettet er på 46 008 084 kroner, eksklusive OU-midler.

Unios sekretariat

sekretariatssjef Jon Olav Bjergene
forhandlingssjef Klemet Rønning-Aaby
sjeføkonom Erik Orskaug (til 15. august 2023), deretter spesialrådgiver
sjeføkonom Fredrik Haugen (fra 14. august 2023)
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 (permisjon fra 30.10.2023)

seniorrådgiver Sigurd Jakob Gulestøl (vikariat fra 16.10.2023)
seniorrådgiver Iril Myrvang Gjørsv (vikariat fra 05.08.2022 til 14.06.2023)
seniorrådgiver Andrea Mandt (permisjon fra 29.08.2022 til 15.05.2023)
seniorrådgiver Geir Lyngstad Strøm
seniorrådgiver Nora Sørensen
konsulent Rolf Kristensen
regnskapskonsulent Lise Agerup
regnskapskonsulent Kathrine Kollandsrud
administrasjonssekretær Reidun Wiersholm Karlsen
administrasjonskonsulent Unni Gabrielle Carreno (fra 01.10.2023)

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, med sine 15 medlemmer, er Unios utøvende organ, og velges for en periode på tre år. Styrets leder er heltidstillitsvalgt. Forbundsledere i forbund som ikke får styreplass kan møte som observatører i styret. Leder av Unio-studentene møter også som observatør.

Unios styre

Ragnhild Lied, Unio, leder

Silje Naustvik, Norsk Sykepleierforbund, 1. nestleder (til 10.11.2023)

Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund, 1. nestleder (fra 14.11.2023)

Alfred Sørbø, fellesordningen (Akademikerforbundet), 2. nestleder (til 31.12.2022)

Lars Reiersen, Politiets Fellesforbund, 2. nestleder (fra 01.01.2023)

Steffen Handal, Utdanningsforbundet

Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet

Hege Elisabeth Valås, Utdanningsforbundet

Lars Erik Wærstad, Utdanningsforbundet

Lill Sverresdatter Larsen, Norsk Sykepleierforbund

Rune Hallingstad, Norsk Sykepleierforbund

Guro Elisabeth Lind, Forskerforbundet

Birgitte Olafsen, Forskerforbundet

Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund

Vegar Monsvoll, Politiets Fellesforbund (til 31.12.2022)

Gerty Lund, Norsk Fysioterapeutforbund

Mizanur Rahaman, fellesordningen (Akademikerforbundet) (fra 01.01.2023)

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 til 31.12.2022)

Ann-Elin Instebø, Norsk Tannpleierforening (observatør fra 01.01.2023)

Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening (observatør)

Sonja Tan Nguyen, Unio-studentene (observatør til 15.09.2023)

Kristoffer Andreas Haugen, Unio-studentene (observatør fra 15.09.2023)

Unio kommune

Steffen Handal, Utdanningsforbundet, leder
Silje Naustvik, Norsk Sykepleierforbund, nestleder (til 10.11.2023)
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund, nestleder (fra 14.11.2023)
Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet
Hege Elisabeth Valås, Utdanningsforbundet
Turid Buan Øfsti, Utdanningsforbundet
Inger Grødem Haraldsen, Utdanningsforbundet
Aina Skjefstad Andersen, Utdanningsforbundet
Osmund Skjeggstad, Utdanningsforbundet
Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund
Hedda Kirstine Mellingen, Norsk Sykepleierforbund
Stian Bøe, Norsk Sykepleierforbund
Kristin Moen Tollefsen, Norsk Fysioterapeutforbund (permisjon fra 01.04.2023)
Lars Engebretsen, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 01.04.2023)
Lene Ståhl, Forskerforbundet
Tove Holst Skyer, fellesordningen (Norsk Ergoterapeutforbund)
Alfred Sørbrø, Akademikerforbundet (observatør)
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund (observatør)
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet (observatør)
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør)
Ann-Elin Instebø, Norsk Tannpleierforening (observatør)
Per Hostad, Presteforeningen (observatør)

Unio Spekter

Lill Sverresdatter Larsen, Norsk Sykepleierforbund, leder
Bent Ronny Mikalsen, fellesordningen (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
Brit-Toril Lundt, Forskerforbundet (til 01.05.2023)
Ingvild Irgens-Jensen, Forskerforbundet (fra 01.05.2023)
Eystein Madland Hagesæther, fellesordningen (Akademikerforbundet)
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør)

Hege Munthe, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund (observatør)
Gun Hafsaas, Presteforeningen (observatør)
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør)

Unio stat

Guro Elisabeth Lind, Forskerforbundet, leder
Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund, nestleder
Kristian Mollestad, Forskerforbundet
Jorunn Solgaard, Forskerforbundet
Andreas Christensen, Forskerforbundet (til 20.08.2023)
Ingvild Irgens-Jensen, Forskerforbundet (fra 20.08.2023)
Roar Fosse, Politiets Fellesforbund
Vegar Monsvoll, Politiets Fellesforbund (til 31.12.2022)
Per Anders Røsjorde, Politiets Fellesforbund (fra 01.01.2023)
Ørjan Hjortland, Politiets Fellesforbund
Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet
Eirik Bäcklund, Utdanningsforbundet (fra 01.01.2022)
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund
Susanne Gallala, Norsk Fysioterapeutforbund (til 01.06.2023)
Marianne Hauger, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 01.06.2023)
Mizanur Rahaman, fellesordningen (Akademikerforbundet)
Hege Munthe, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Gun Hafsaas, Presteforeningen (observatør)
Marianne Thorsen, Skatterevisorenes Forening (observatør)
Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet (observatør)
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør)

Unio Oslo kommune

Therese Thyness Fagerhaug, Utdanningsforbundet, leder (til 01.08.2023)
Marianne Lange Krogh, Utdanningsforbundet, leder (fra 01.08.2023)
Bård Eirik Ruud, Norsk Sykepleierforbund, nestleder
Stine Sund, Utdanningsforbundet
Jorunn Folkvord, Utdanningsforbundet (til 01.08.2023)
Tormod Korpås, Utdanningsforbundet (til 01.08.2023)
Camilla Neerland Berglund, Utdanningsforbundet (fra 01.08.2023)
Pål Martin Vinghøg, Utdanningsforbundet (fra 01.08.2023)
Ida Næss Hjetland, Utdanningsforbundet

Ellinor Gilberg, Utdanningsforbundet
Kjell Magne Mørk, Norsk Sykepleierforbund
Atle Thorstensen, Norsk Sykepleierforbund
Henrietta Richter, Norsk Fysioterapeutforbund
Lene Ståhl, Forskerforbundet (til 01.09.2023)
Bjørge Sundøy, Forskerforbundet (fra 01.09.2023)
Sverre Dahle, fellesordningen (Akademikerforbundet) (til 31.10.2023)
Ingvild Baadsvik, fellesordningen (Akademikerforbundet) (fra 31.10.2023)
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør) (til 01.10.2023)
Knut Walle-Hansen, Det norske maskinistforbund (observatør)
Hege Bergravf Johnsen, Bibliotekarforbundet (observatør)
Vivi-Ann Hoff-Olsen, Norsk Tannpleierforening (observatør)

Unio Virke

Eirik Rikardsen, Norsk Sykepleierforbund, leder
Bjørn Sævareid, Utdanningsforbundet, nestleder
Kjell Magne Mørk, Norsk Sykepleierforbund
Magnus Buflod, Norsk Sykepleierforbund
Trude Hansen, Norsk Sykepleierforbund
Andreas Christensen, Forskerforbundet (til 20.08.2023)
Petter Sommervold, Forskerforbundet (fra 20.08.2023)
Stine Malerød, Norsk Fysioterapeutforbund
Martin Ølander, fellesordningen (Akademikerforbundet)
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør) (til 01.10.2023)
Per Hostad, Presteforeningen (observatør)
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør)
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør)
Andreas Melberg, Utdanningsforbundet (observatør)

Unio KA

Gun Hafsaas, fellesordningen (Presteforeningen), leder
Leiv-Sigmund Hope, fellesordningen (Det Norske Diakonforbund), nestleder (til 01.10.2023)
Hanne Louise Salvesen, fellesordningen (Det Norske Diakonforbund), nestleder (fra 01.10.2023)
Kristina B. Liknes, Utdanningsforbundet
Eirik Rikardsen, Norsk Sykepleierforbund
Bjørn T. Berg, Forskerforbundet
Per Hostad, fellesordningen (Presteforeningen)
Ingvild Baadsvik, Akademikerforbundet (observatør)

Unios kommunikasjonsarbeid

I strategisk plan for Unio prioriteres to satsingsområder:

1) Større anerkjennelse av høyere utdanning og 2) Høyere verdsetting av de med høyere utdanning

I strategien skal vi synliggjøre og forklare både omverdenen og egne medlemmer hvorfor samfunnet må anerkjenne verdien av høyere utdanning og verdsette ansatte med høyere utdanning høyere enn tilfellet er i dag.

Hovedbudskap og ønsket etterlatt inntrykk

Unios hovedbudskap er at høyere utdanning og forskning er langsiktige investeringer som både er nødvendige og lønnsomme for samfunnet, næringslivet og velferdsstaten. Samfunnet blir stadig mer komplekst, og tjenestene vi skal levere blir stadig mer komplekse. Derfor trengs det høyt utdannet arbeidskraft som kan levere den høye kvaliteten på tjenestene som både samfunnet, befolkningen og næringslivet fortjener. Det må derfor lønne seg å ta høyere utdanning.

Det ønskede etterlatte inntrykket som skal være styrende for Unios kommunikasjonsarbeid er:

- Det høye utdanningsnivået i Unios yrkesgrupper bidrar til å sikre kvalitet i offentlige tjenester, forskning i verdensklasse og trygghet og tillit i samfunnet.
- Unio skal fremstå som en synlig, tydelig og konstruktiv samfunnsaktør og en maktfaktor man ikke kommer utenom.

Plattformer og påvirkningsarbeid

Unios kommunikasjon og påvirkningsarbeid foregår på en rekke plattformer og arenaer, herunder egen nettside, tradisjonelle medier og sosiale medier, egne konferanser, møter med politikere og beslutningstakere, gjennom podkaster og kampanjer – jmfør Unios kommunikasjonsstrategi (se vedlegg 3).

I samsvar med ønsker i ledelsene i Unio-forbundene, har vi kjørt noen flere kampanjer i meldingsperioden enn tidligere. Blant annet ny kampanjeside [«Høyere utdanning må lønne seg»](#). Kampanjen ble promotert i media og på SoMe.

Mellomoppgjøret 2023

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. Bakteppet var en lang lærestreik sommeren og høsten 2022 og en rekke Unio-streiker i 2021.

Forankring og forberedelser

En systematisk påvirkning av kommunestyrene ble foretatt høsten 2022 og vinteren 2023 av de største Unio-forbundene lokalt, ikke minst Utdanningsforbundet

Alle ledd i kommunikasjonsstaben var i beredskap og gjorde nødvendige konfliktforberedelser, sammen med sekretariatet og forbundenes kommunikasjonsavdelinger.

Medietrening for lokale KBU-er ble forberedt og gjennomført med Nucleus som partner, etter at forbundene gjentatte ganger har sagt seg fornøyd med opplegget.

Tidlig start

Vi startet tidlig med kommunikasjon opp mot lønnsoppgjøret. «Lønnsoppgjøret, verdien av høgare utdanning, trepartssamarbeidet og mellombølge tilsetjingar» var tema da Unio-leder Ragnhild Lied åpnet Unio-konferansen 2022 på Sundvolden Hotel. [Utdanning må lønne seg: – Vi gir oss aldri på lønn!](#)

Høyere utdanning må lønne seg

I forkant av Unio-konferansen publiserte SSB [en undersøkelse om livsløpslønn og høyere utdanning som byrået hadde utført på oppdrag fra Unio](#). Saken fikk god spredning i mediene. [Det lønner seg ikke med høyere utdanning i offentlig sektor](#), meldte NRK. [Høyere utdanning lønner seg ikke for alle](#), meldte E24.

Ikke reell streikerett

På samme tid [uttalte Unios representantskap seg kritisk til](#) både omfanget av tvungen lønnsnemnd og til myndighetenes håndtering av lønnsnemndssakene. Det ble også kommunisert [gjennom intervju med NRK Dagsrevyen på Unio-konferansen](#) hvor [Unio-lederen satte spørsmålstegn ved om streikeretten er reell](#).

Nytt frontfagsutvalg

Vi gikk sammen med YS og Akademikerne [om å kreve at et nytt regjeringsoppnevnt utvalg også](#) måtte se på praktiseringen av frontfagsmodellen [selv om NHO og LO var samstemte om at det ikke var behov for det](#).

Se [debatt i Dagsnytt 18](#) 14. desember 2022 med Unio Spekters forhandlingsleder, Lill Sverresdatter Larsen, og sjeføkonomene i NHO og LO om lønnsdannelse og frontfagsmodellen.

Vi fikk gjennomslag for vårt syn da regjeringen 27. januar [satte ned et utvalg som skal se på frontfagsmodellen](#).

Unios tariffsider

Forhandlingslederne, Unios leder og forhandlingssjef gikk ut med budskap om 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.

Vi la vekt på mål om høyere verdsetting og større anerkjennelse av høyere utdanning.

Tidlig utarbeidelse og forankring av budskap internt og tidlig etablering av problemforståelse eksternt, er suksessfaktorer og ble prioritert høyt i kommunikasjonsarbeidet.

Budskapet og problemforståelsen ble tidlig kommunisert ut i form av nettsaker, presseseminar og intervjuer med tradisjonelle media og fagmedia. [Unios tariffsider](#), som også er en informasjonsbank for medlemmer, presse og publikum, ble lansert 24. februar og oppdatert med de ulike tariffområdene og deres talspersoner.

Godt besøkt presseseminar

Unios presseseminar i januar var relativt godt besøkt av journalister og kommentatorer. Her stilte Unios leder, Unios forhandlingssjef og forhandlingslederne fra de respektive tariffområdene.

Følgende tema ble tatt opp:

- etterslep for ansatte med høyere i offentlig sektor
- rekruttere og beholde (mangel på arbeidskraft)
- Forsvars-tall i staten

Vi fikk gjort våre problemstillinger mer kjent gjennom [pressen](#).

TBU-tall: Frontfaget gjelder kun for noen, ikke for alle

Da TBU-tallene kom i februar, meldte Unio at [frontfaget kun gjelder for noen, ikke for alle](#).

«For tredje år på rad kommer offentlig sektor dårlig ut samtidig som det er kritisk mangel på kvalifisert arbeidskraft i stat og kommune. Tallene fra teknisk beregningsutvalg (TBU) som kom i dag bekrefter nok en gang behovet for en høyere ramme for offentlig sektor.»

Høye lederlønninger i privat sektor ble også tema da TBU-tallene ble presentert.

[Høyt utdannede i kommunene og staten tjener flere hundre tusen kroner mindre enn industrifunksjonærer med like lang utdanning, men får lavere lønnsvekst – igjen](#), skrev Unios sjeføkonom i Dagens Næringsliv.

LO-angrep i fjor og LO-støtte i år

Mens [LO angrep Unio kraftig foran fjorårets lønnsoppgjør](#), opplevde vi [helomvending og støtte fra LO til Unios krav om lønnsloft for offentlig sektor foran årets oppgjør](#).

Unios leder kommenterte LO-utspillet slik: [Fint at LO har snudd og er enig med Unio](#)

Det var også oppfatningen [i pressen](#) som skrev:

«I Norge styres lønnsoppgjørene etter frontfagsmodellen. Det betyr at eksportrettet industri forhandler først, og resultatet der setter normen for de andre oppgjørene.

De siste årene har frontfagsmodellen vært kritisert av flere forbund som representerer ansatte i offentlig sektor. Kommunalt ansatte er blitt hengende etter i lønnsutviklingen de siste tre årene.

LO på sin side har stått fast ved modellen. I år snudde de. Da gikk representantskapet inn for at ansatte i kommunal sektor må få lov til å kreve høyere lønnsvekst enn ansatte i industrien.»

Unio Podkast

Det ble laget en podkast både før og etter lønnsoppgjøret i stat og kommune. De ble spredd på SoMe.

23.02.23: [Optimist foran lønnsoppgjøret](#)

03.05.23: [Lønnsoppgjøret i stat og kommune – historien bak](#)

Unios inntektspolitiske konferanse 2023

Denne konferansen ble godt besøkt av presse. Forhandlingssjefen i Unio hadde et utspill i VG/E24 hvor Unio varslet at [vi ville kreve mer enn fem prosent](#), et utspill som fikk stor spredning etter at NTB og NRK plukket opp saken.

[Unio vil ha høyere lønn i offentlig sektor. Krever at regjeringen åpner pengesekken](#), meldte Aftenposten/E24 fra konferansen. Svaret kom noen uker senere da regjeringen [varslet økt bruk av oljepenger for å unngå kutt i sykehus, politi og forsvar \(aftenposten.no\)](#).

Frontfagsstreik og ramme på 5,2 prosent

LO iverksatte streik i privat sektor 16.04.–20.04.2023, noe som bidro til å øke rammen til 5,2 prosent. [Et historisk godt lønnsoppgjør](#), meldte LO.

Oppstart lønnsforhandlinger stat, KS og Oslo

[LO-toppar krev ekstra løft for lågtlønte i kommunal sektor](#), meldte NRK.

«Leiar i Utdanningsforbundet Steffen Handal støttar fullt ut dagens krav frå LO om at kommuneoppgjeret må gå over ramma frå frontfaga.

Han har også stor forståing for at mange lågtlønte i kommunesektoren treng eit løft i dette oppgjeret. Forbundet vil likevel ikkje godta at dette går ut over medlemmane deira med høg utdanning og lang ansiennitet.

– Viss vi skal henta pengar frå lærarane for å finansiera lågtlønne, så kjem vi til å få problem. Det at lærarlønningane ikkje held tritt med resten av samfunnet er ikkje bra for rekrutteringa til læraryrket og for å halda på dei som er lærarar, seier Handal.

Han legg ikkje skjul på at eit slikt utfall er heilt uaktuelt for Utdanningsforbundet, og at vegen til streik i så fall vil vera kort. Forbundsleiaren har likevel tru på at ein slepp å setja desse gruppene opp mot kvarandre.

– Rammene er såpass gode at det er fullt mogleg å få til begge delar, seier han.»

[Unio vil rette opp etterslep i lønn](#), meldte Unios stats forhandlingsleder i Forskeforum, mens forhandlingslederne i Unio kommune og i Unio Spekter [krevde et lønnsoppgjør “godt over 5,2 %”](#) i Dagens Næringsliv.

Se også [NRK Dagsrevyens hovedreportasje før forhandlingsstart](#) 27.04.2023.

Enighet i lønnsoppgjøret

[Delvis enighet i staten \(enighet med LO, YS og Akademikerne fredag kveld 28. april\)](#), og full enighet i staten lørdag formiddag 29. april, meldte NRK. [Godt utgangspunkt for lokale forhandlinger](#), uttalte Unio stats forhandlingsleder til NRK.

Sent lørdag kveld 29. april [meldte NRK om enighet i kommuneoppgjøret](#).

Aftenposten meldte om [enighet i kommuneoppgjøret – lønnsløft på 5,4 prosent](#).

Unio-kommunes forhandlingsleder, Steffen Handal, sa han var fornøyd med å ha fått gjennomslag for sine tre krav inn i forhandlingene.

– Vi krevde reallønnsvekst, at oppgjøret skulle ligge over frontfaget og en prioritering av de med lengst utdanning og lang ansiennitet. Alle disse tre kravene har vi fått gjennomslag for, sa Handal til Aftenposten/E24.

Søndag 30. april meldte E24 om [enighet i lønnsoppgjøret i Oslo kommune](#).

«Forhandlingsleder for Unio Oslo kommune, Therese Thyness Fagerhaug, er fornøyd med å ha fått gjennomslag for kravene Unio stilte inn i oppgjøret. Vi har fått gjennomslag for våre hovedkrav om en ramme godt over frontfaget og reallønnsvekst for alle, sa hun.»

NTB oppsummerte lønnsoppgjørene i stat, kommune og Oslo søndag kveld: [Tre lønnsoppgjør på tre dager – kommunene fikk ramme på 5,4 prosent](#)

[Mange grupper fikk gode oppgjør](#). Etter at Unio kommune, Unio stat og Unio Oslo kommune kom til enighet, [fulgte Unio Spekter på](#), og også Unio Virke og Unio KA, med løsning i ordinære forhandlinger.

Kampanje vinter/vår 2023: Høgare utdanning må lønne seg

På bestilling fra Unios strategiutvalg (SU) ble det laget en høyere utdanning-kampanje på vinteren. Kampanjen var på nynorsk. Den ble kjørt i [Aftenposten papir](#) og på Schibsteds digitale plattformer (aftenposten.no, vg.no, e24.no, bt.no, aftenbladet.no etc.) og i [Dagens Perspektiv](#).



Lanseringskampanje for SINTEF-prosjektet om emosjonelle belastninger juni 2023

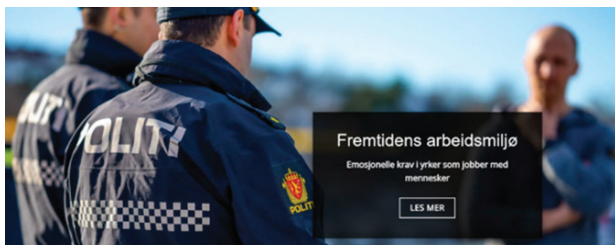
Unio har i meldingsperioden forberedt og iverksatt forskning om emosjonelle belastninger for Unios profesjonsgrupper, i regi av SINTEF. Emosjonelle krav handler om de følelsesmessige kravene som stilles til arbeidstaker i møte med andre.

Prosjektet har sin egen hjemmeside. Lanseringen av hjemmesiden i juni inneholdt en kunnskapsoppsummering fra SINTEF.

Funnene fra forskningen presenteres på Unio-konferansen 5. desember 2023.

Ved lanseringen 15. juni kjørte vi en liten kampanje på sosiale medier. Vi nådde hele 82 325 unike mennesker på Meta (Facebook-universet). Totalt fikk vi 207 945 visninger, som gir en frekvens på 2,56. Det er gode tall. Denne annonsen fikk 3842 klikk totalt, med en klikkrate på 13 prosent. Vi traff vårt publikum.

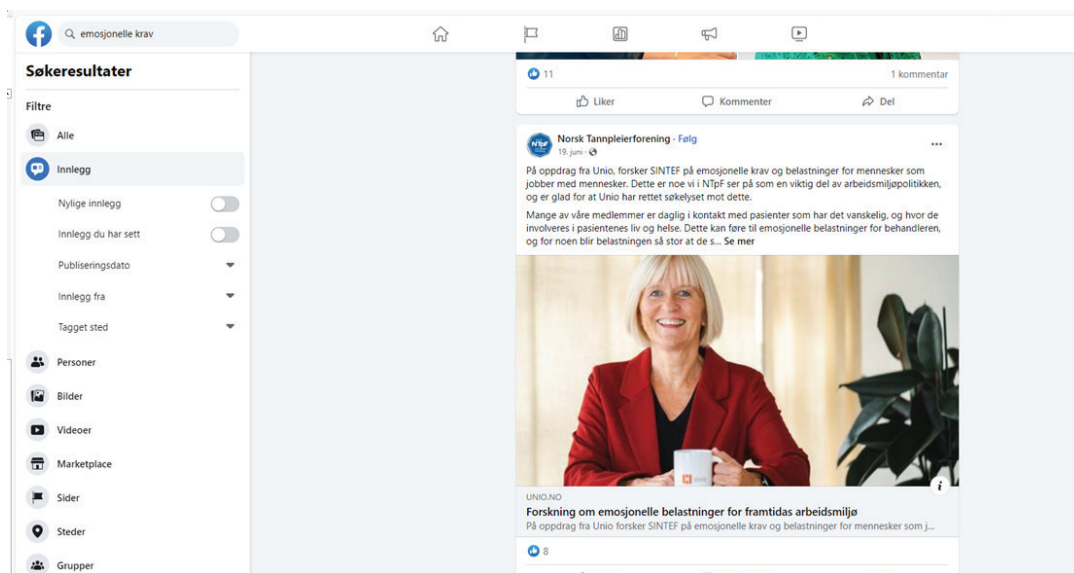
Vi oppnådde også stor grad av deling av budskapet gjennom Unios og forbundenes kanaler. Forbundenes interesse for å spre Unios budskap er avgjørende for alle budskap vi ønsker å fremme.



Unio-lederen har fremmet budskapet i alle fora hun har deltatt i, fra møter til i [pressen](#). Det er stor interesse for prosjektet i offentlige organer som STAMI og Arbeidstilsynet, i andre fagmiljøer og academia.

[Blir sjuke av jobben \(Klassekampen\)](#)

[Høge emosjonelle krav påverkar truleg risiko for langvarig sjukefråvær \(Sunnmørsposten\)](#)



Kampanjen Høyere utdanning må lønne seg 7. juli–15. september

Den nye kampanjesiden [«Høyere utdanning må lønne seg»](#) ble promotert på SoMe.

SoMe-kampanjen fikk en rekkevidde på 100 857 unike kontoer. Annonsene fikk 259 702 visninger. Annonsen har blitt vist i snitt 2,57 ganger til hver, unike konto, en villet eksponering. Mange ville vite mer: annonsene fikk 3570 lenkeklikk. Det var de fire, største forbundenes avatarer som ble brukt i kampanjen. Politi og sykepleier står for mesteparten av reaksjonene på budskapet, det samme gjelder på de andre nøkkeltallene presentert over.

Kampanjen hadde en overordnet klikkrate på 1,37 prosent, som er veldig bra, samt en kostnad per klikk på lave 2,8 kroner. Vi traff altså vårt publikum.

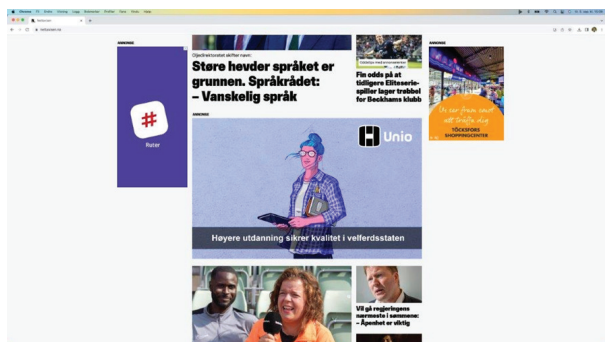
Annonsene treffer kvinner noe mer enn menn, kjønnsfordelingen er på 60 prosent kvinner og 40 prosent menn. Her ser vi en økning på 15 prosent i resultater hos menn, sammenlignet med forrige kampanje. Det er veldig bra at det har jevnet seg ut. Den beste annonsen var sykepleier-avataren.



Annonse-kampanje i Amedia (lokalaviser)

Vi kjørte også en annonse-kampanje i A-media-aviser mot valget. Befolkningen med middels til høy inntekt og unge mellom 18–34 år var målgruppene for kampanjen, som fikk drøyt en million visninger. Vi traff den første gruppen godt og de unge noe mindre, og 2 av 3 var menn. Drøyt 2300 klikket seg videre i avisannonsene.

Her er et eksempel på annonsene:



De viktigste nettstedene for A-media-kampanjen var disse (statistikk levert av Norstat):

Nettsteder (topp 15)

Nettsted	Visninger	Klikk	CTR (%)
Nettavisen	150 238	291	0.19%
Bergensavisen	44 526	99	0.22%
Avisa Nordland	37 626	81	0.22%
Hamar Arbeiderblad	35 389	77	0.22%
Fredrikstad Blad	34 057	66	0.19%
Drammens Tidende	33 688	73	0.22%
Telemarksavisa	30 653	70	0.23%
Nordlys	28 643	51	0.18%
Haugesunds Avis	27 665	67	0.24%
Romerikes Blad	25 443	56	0.22%
Tønsbergs Blad	25 345	56	0.22%
Oppland Arbeiderblad	23 706	61	0.26%
Gudbrandsdølen Dagningen	22 723	54	0.24%
Trønder-Avisa	22 594	46	0.20%
Firda	20 179	41	0.20%

Markedsplassen

Denne statistikk er levert av Norstat basert på anslagene som er eksponert for A-Media leverer

Unio \ Høyere utdanning - 23

Kampanje for helsefag-profesjoner og seminar sommer/høst 2023

7. juli– 7. september: Kampanje (annonser) for frokostseminaret om helsefag på SoMe.

Vi fikk en rekkevidde på 32 112 personer, hvor annonsen har blitt vist 95 402 ganger. Dette ga totalt 1993 klikk til landingssiden, noe som er meget bra og svært kostnadseffektivt.

Det har vært en jevn fordeling av visninger og trafikk gjennom hele perioden. Rapporten viser at vi traff flest kvinner: 75 prosent kvinner og 25 prosent menn.

Redaksjonelt gjennomslag

For meldingsperioden hadde Unio 1761 redaksjonelle oppslag, de aller fleste i 1. og 2. kvartal og i forbindelse med tariffoppgjør. Det er en nedgang, sammenliknet med mellomoppgjørsåret to år tilbake, da tallene inkluderte en Unio-streik (i 2021). Tallene er for perioden 10. oktober–11. oktober begge år.

[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.

I meldingsperioden har Unio hatt følgende bidrag:

[Synspunkt | Ragnhild Lied: Krafttak mot svart økonomi gir meir til fellesskapet | Dagens Perspektiv](#)

[Synspunkt | Ragnhild Lied: Lokalpolitikarar er også arbeidsgjevarar | Dagens Perspektiv](#)

[Synspunkt | Ragnhild Lied: Emosjonelle krav og risiko i arbeidslivet må takast på alvor | Dagens Perspektiv](#)

[Synspunkt | Ragnhild Lied: Universiteta – meir enn kjappe yrkesutdanningar | Dagens Perspektiv](#)

[Synspunkt | Ragnhild Lied: Kjønnsnøytralitet er ingen garanti for likestilling | Dagens Perspektiv](#)

[Synspunkt | Ragnhild Lied: Tid for handling – også frå politikarane | Dagens Perspektiv](#)

[Synspunkt | Ragnhild Lied: Kan ikkje basere beredskap på bemanningsselskap | Dagens Perspektiv](#)

I tillegg produseres kronikker og innlegg, som denne i Dagsavisen fra Unios sjeføkonom, Fredrik Haugen:
[Gjør som danskene](#)

SoMe og Unio.no

Unio vil treffe medlemmer, tillitsvalgte, interessenter, beslutningstakere og publikum der de er, også på sosiale medier. Unios sosiale plattformer er Facebook, Twitter, LinkedIn og Instagram. Vi har annonsert mye mer på sosiale medier i denne meldingsperioden enn den forrige.

I forbindelse med at vi startet arbeidet med psykososiale utfordringer, herunder emosjonelle belastninger, opprettet vi en [ny Unio-kanal på LinkedIn](#). Her har vi delt arbeidslivsstoff og politiske saker av stor viktighet for Unio-forbundene.

Den redaksjonelle mediedekningen av Unio i meldingsperioden genererte drøyt 330 000 reaksjoner* på den viktigste kanalen vår på sosiale medier, Facebook (+ 48 prosent). Tallene er for perioden 10. oktober–11. oktober begge år.

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

Bakgrunnen for sosiale medier-engasjementet er at 88 prosent bruker sosiale medier ukentlig eller oftere, og 76 prosent daglig. Det viser tall fra Ipsos.

Facebook er fortsatt plattformen der flest nordmenn oppgir at de har en profil. Hele 79 prosent av befolkningen over 18 år har en profil, noe som tilsvarer nesten 3,41 millioner nordmenn over 18 år. Andelen med Facebook-profil har imidlertid gått litt ned fra året før. Snapchat har en sterk posisjon i Norge som den 2. største plattformen i antall profiler. Instagram er nær Snapchat når det gjelder antall profiler. 64 prosent av befolkningen over 18 år har profil på Instagram, noe som tilsvarer nesten 2,75 millioner nordmenn over 18 år, men daglig bruk går ned.

Til sammenlikning har tradisjonelle NRK TV en bruksfrekvens som er stabil på rundt 60 prosent i de siste årene, målt blant den norske befolkningen over 18 år. (Tall fra Ipsos SoMe-tracker Q2/23.)

Unio publiserer [politiske](#) og [kommersielle videoer på SoMe](#) og politiske budskap og [innslag fra arrangementer på Vimeo](#). Temaer er Unio-konferansen, Pride, Likelønnsdagen, Arendalsuka, andre arrangementer og kampanjer fra samarbeid mot svart økonomi, medlemsfordeler og tariff.

(Kilder for tall: Retriever, Insights, Monitor, Google, Digital Opptur, Facebook, Twitte, Instagram, Ipsos, SoMe-tracker Q2/23 og Unio.)

Arendalsuka

Arendalsuka er i uke 33, i 2023 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, foruten å møte viktige interessenter. Flere bruker uka 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 over 2000 arrangementer på Arendalsuka i år. Nasjonal presse er godt representert, så vel som regional.

[Rammen rundt våre arrangementer er Unio-kaféen](#), sentralt i Pollen. Norsk Sykepleierforbund hadde tre arrangementer, Forskerforbundet to, Norsk Fysioterapeutforbund og Politiets Fellesforbund hadde ett arrangement hver. Unio hadde ett arrangement. Debattene ble tatt opp og kan sees igjen.

Framover er det et ønske om at Unio kan jobbe for å øke interessen for våre debatter ytterligere. Vi kan brekke ut temaene, tørre å utfordre litt mer og bli mer overordnet i noen debatter. Unio skal bidra til gode politiske samtaler, invitere og utfordre andre utenfor Unio, og bygge allianser, også ved å invitere inn flere eksterne bidragsytere, med NHO som eksempel.

Medlemsfordeler

[Medlemsprodukter til fordelspriser](#) er mye søkt på gjennom unio.no, i tillegg til forbundenes egne sider.

[Stadig flere medlemmer velger å benytte seg av de fordelene som Unio har i Nordea](#) (tidligere Nordea Direct), og banken har per juni 2023 passert 16 000 kunder fra Unio-forbundene. Fordelsavtalen gir ferdig forhandlede betingelser på boliglån, sparing, billån og dagligbank, foruten pensjonsforvaltning.

[Unio har også flere andre medlemstilbud: Bilavtalen for kjøp av elbil via Bertel O. Steen er populær](#), medlemmer i Unio-forbund får også fordelaktig leiebilavtale med Avis, hotellavtale med De historiske hotell og spisesteder, rabatt på leie av ferieboliger hos Novasol, Norgesbooking, rabattavtale med Esso, utstyrsavtale med Stormberg og en [brilleavtale med Extra Optical](#). Den siste er ny i år.

Publikasjoner

Følgende trykte publikasjoner er produsert i perioden:

- [Unios melding for perioden 13.10.2021–15.11.2022](#)
- Kontaktinformasjon for styre, forhandlingsutvalg, sekretariat og medlemsforbund fra 2023
- [Makt og ansvar i en krevende verden – veivalg og verdivalg](#)

Unios notatserie:

1/2023: [Unios innspill til regjeringen Støre i forkant av 2024-budsjettet](#)

2/2023: [Unios kommentarer til regjeringens forslag til Revidert budsjett 2023 og Kommuneproposisjonen 2024](#)

3/2023: [Trygdedrøftingene 2023](#)

4/2023: [Unios kommentarer til Støre-regjeringens forslag til statsbudsjett for 2024](#)

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.

Oppsummert

Norsk arbeidsliv er i endring og står overfor store utfordringer. Sentrale drivkrefter er digitalisering og automatisering, klimaendringer og endret befolkningssammensetning, samtidig som økt beredskap er på dagsordenen etter Russlands invasjon av Ukraina i februar 2022 og tilnærmet krigstilstand er oppstått i Midtøsten. Den norske modellen er sentral i utfordringsbildet, hvor høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet gir høy verdiskaping og bærekraft til offentlig finansierte goder 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.

Den norske samarbeidsmodellen har hatt en sentral rolle i måten samfunnet har møtt de krevende utfordringene på som følge av pandemien i 2020, 2021 og inn i 2022. På samme måte preges 2022 og 2023 av økt flyktningsstrøm fra Ukraina. Unios medlemmer har spilt en helt avgjørende rolle under pandemien, blant annet innenfor områdene helse, skole, barnehage, forskning og grensekontroll i 2020–2022 og vil spille sentrale roller i totalberedskapen som følge av krigen i Ukraina og en urovekkende utvikling i Midtøsten.

Unio-kongressen behandlet i desember 2021 Unios politiske plattform og et dokument om den norske modellen for lønnsdannelse. Frontfagsmodellens svakheter for utdanningsgruppene i offentlig sektor ble fremhevet og utfordret. Underestimert av rammene i industrien, sammenlignet med offentlig sektor i 2020, 2021 og 2022 har skapt tvil om troverdigheten ved anslagene fra NHO og LO. Regjeringen satte primo 2023 ned et utvalg for å vurdere frontfagsmodellen i lys av den økonomiske utviklingen i Norge og internasjonalt fram mot 2050, herunder praktiseringen av modellen og utviklingstrekk i arbeidsmarkedet. Internasjonale trender, utfasing av petroleumsvirksomheten, næringssammensetningen i Norge og strukturelle endringer i etterspørselen etter arbeidskraft er temaer som vurderes. Frist for utvalget er 15. desember 2023.

Prisveksten og Norges Banks rentehevinger har skapt utfordringer for lønnsdannelsen i 2023. Forutsetningene for prisvekst var 4,9 prosent i TBU i mars, mens prisveksten i skrivende stund (oktober/november) ser ut til å ende i størrelsesorden 5,5–6 prosent.

Anslaget på lønnsveksten fra frontfaget var 5,2 prosent etter streik mellom LO/YS og NHO i frontfaget.

Oppgjøret i KS-området endte med en lang lærerstreik for Utdanningsforbundet i 2022, etter at øvrige forbund anbefalte meklingskissen. Resultatet fra Rikslønnsnemnda forelå i februar 2023, og stadfestet meklingskissen med sent virkningstidspunkt som påvirket overhenget inn i 2023. Tillitsforholdet mellom KS

og lærerne var svekket foran årets oppgjør. Oppgjøret endte med en ramme på 5,4 prosent, med kun sentrale tillegg, og prioritering av de lavest lønte og de med lengst ansiennitet og utdanning.

Oppgjøret i staten i 2022 endte med at Unio og Akademikerne skilte seg samlet i likelydende avtale fra YS Stat og LO Stats' avtale, og dette ble fulgt opp i årets mellomoppgjør. Årets oppgjør ble utfordrende da LO Stat og YS Stat fikk 31 000 kroner til alle og lokal pott med høyere disponibel ramme sammenlignet med Unio/Akademikernes avtale. Totalrammen ble anslått til 5,2 prosent. Med få unntak er forbundene tilfreds med de lokale forhandlingene.

Oppgjøret i Oslo kommune endte med 6 prosent til alle og minimum 32 600 kroner per år innenfor en anslått ramme på 5,4 prosent. Resultatene i Spekter, Virke/HUK og KA endte tilfredsstillende.

I 2023 har prisvekst og rentehevinger særlig rammet våre utdanningsgrupper i offentlig sektor med studielån. Mulig underestimert av frontfaget også etter 2023, vil prege inngangen til hovedoppgjøret i 2024. Denne kan forsterke forventninger knyttet til verdsetting av høyere utdanning, etterslep, relative lønnsforskjeller og rekruttering.

Hovedavtalen i KS-området og særavtaler i både KS og staten skal revideres før kommende årsskifte, og forberedelsene er i gang i skrivende stund.

Unio har bidratt til utvikling i den nasjonale arbeidslivspolitikken i 2023 på flere områder, gjennom bidrag i sentrale arbeidsgrupper og utvalg. Psykososialt arbeidsmiljø er et satsningsområde, og forskning på emosjonelle belastninger i relasjonelle yrker er på dagsordenen.



– Vi er fornøyde med at potten i årets oppgjør er stor. Det betyr at våre tillitsvalgte er sikret et handlingsrom for å gjøre gode lokale prioriteringer.

Guro Lind, Unio stats forhandlingsleder

Unio stat

Oppsummert

Unio stat er fornøyd med at årets oppgjør gir en stor pott over forventet prisvekst. Det betyr at våre tillitsvalgte er sikret et handlingsrom for å gjøre gode lokale prioriteringer. Unio har et meget dyktig tillitsvalgsapparat i staten, som fortsetter arbeidet for våre medlemmer i lokale forhandlinger. Tilbakemeldingen etter endte lokale forhandlinger er at de tillitsvalgte fikk til gode resultater lokalt og klarte å gjøre potten større.

Mellomoppgjøret 2023

Torsdag 27. april møttes partene i Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) for å utveksle krav til mellomoppgjøret i staten.

Staten kom til enighet om en avtale med LO Stat, YS Stat og Akademikerne 28. april, mens Unio fortsatte forhandlingene med staten. 29. april kom også Unio til enighet med staten.

«Mange statlige virksomheter strever med å rekruttere og beholde kompetansen de trenger. Jeg skulle ønske at staten gjorde mer for å anerkjenne dette problemet, og sørge for at utdanningsgruppene har god lønnsutvikling over tid. Når vi brukte noe lengre tid enn de andre hovedsammenslutningene i forhandlingene, er det nettopp fordi vi ønsket å utforske mulighetene til å komme enda lenger for disse gruppene», uttalte forhandlingsleder Guro Lind.

Unios krav

Økonomi:

- At utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig.
- En klar reallønnsvekst for de med høyere utdanning.
- At etterslepet fra lønnsoppgjørene i 2020–2022 kompenseres.

Resultat 2023

Den økonomiske rammen for oppgjøret er på 5,2 prosent lønnsvekst. Glidningen ble beregnet til 0,5 prosent, og overhenget satt til 1,3 prosent. Den disponible rammen er på 3,4 prosent, og avsetningene til lokale forhandlinger blir på 5,3 prosent per 1. mai 2023.

Arbeidsgiverpolitikken i staten er politisk styrt. Dette gir utslag i statens prioriteringer, både nå og under tidligere regjeringer. De politiske prioriteringene ble særlig synlige i år, med en tydelig utjevnings- og lavtlønnsprofil.

Unios lønnspolitikk – at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal lønne seg – vil ligge til grunn for de lokale forhandlingene. Den innebærer også en balanse mellom generelle og individuelle tillegg.

Andre aktiviteter

19. desember ble parten enige om ny hovedavtale i staten. Hovedavtalen er en konsensusavtale. Det betyr at partene må være enige om endringene som gjøres. For Unio har det vært viktig at tillitsvalgte ikke taper lønnsmessig på vervet som tillitsvalgt. Nå skal hovedavtalen henvise til hovedtariffavtalens bestemmelser om nettopp dette.

«Den nye avtalen framhever ledelsens ansvar for medbestemmelsen, og legger grunnlaget for å kunne styrke partssamarbeidet gjennom felles opplæring av tillitsvalgte og ledere. Den understreker betydningen av tidlig involvering av de tillitsvalgte. Blant annet skal tillitsvalgte nå involveres i prosessen med utvikling av nye digitale verktøy», sa forhandlingsleder Guro Lind.

I løpet av perioden har flere større og mindre særavtaler har blitt sagt opp til reforhandling mellom partene og KDD. I tillegg kommer regulering av satser i flere løpende særavtaler som har reguleringsklausuler. Det bemerkes særlig økning av kilometersatsen i særavtale om reiser innlands, for ansatte som bruker bil i tjenesteøyemed. Satsen ble i desember forhandlet opp 11 prosent. Satsen har vært for lav ut fra hva det faktisk koster å bruke bil. Unio-forbundene kan fremsette krav til Unio stat i forkant av forhandlingene. Det pågår i skrivende stund forberedelser til forhandlinger i november og desember.

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.

Det er nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe, ledet av KDD, som blant annet ser på midlertidighet i statsansatteloven. Unio deltar i arbeidsgruppen, og har vært pådriver for at dette arbeidet gjennomføres. Arbeidet er planlagt sluttført i desember 2023.

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. I meldingsperioden har Unio medvirket i styringsgruppe og referansegrupper til flere av disse prosjektene.

Det arbeides i tariffperioden med flere protokolltilførsler etter hovedtariffoppgjøret 2022: reisetid, hjemmekontor, klima og miljø, gjennomgang av stillingskodesystemet og modell for beregning av lønnsglidning. Unio er representert i samtlige arbeidsgrupper. Arbeidet skal ferdigstilles i god tid før ny tariffperiode.

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



– Vi krevde reallønnsvekst, at oppgjøret skulle ligge over frontfaget og en prioritering av de med lengst utdanning og lang ansiennitet. Alle disse tre kravene har vi fått gjennomslag for.

Steffen Handal, Unio kommunes forhandlingsleder

Unio kommune

Oppsummert

Mellomoppgjøret hadde i seg problemstillinger fra de foregående oppgjørene, og forventningene var store. Opprinnelig forhandlingsstart 20. april ble utsatt på grunn av streiken i frontfaget. Forhandlingene startet derfor først 27. april kl. 12.00. Det ble enighet i årets kommuneoppgjør lørdag kveld den 29. april. Unio fikk gjennomslag for sine tre hovedkrav.

Unios krav

Unio hadde disse hovedkravene ved årets oppgjør:

- Unio krevde reallønnsvekst for alle våre medlemsgrupper (TBU har estimert årets prisstigning på 4,9 prosent). Unios grupper fikk over dette. De fikk et lønnstillegg på mellom 26 300 og 43 000 kroner.
- Unio krevde en ramme som lå over frontfaget. Det endte på 5,2 prosent, mens rammen i kommuneoppgjøret endte på 5,4 prosent, altså godt over frontfaget.
- I tillegg krevde Unio en prioritering av de med lengst utdanning og lang ansiennitet. Dette ble også innfridd.

Alle disse tre kravene fikk Unio gjennomslag for i årets oppgjør. Dermed kunne Unio kommune akseptere årets mellomoppgjør. Det samme gjorde LO Kommune, YS Kommune og Akademikerne kommune.

Konstruktive i forhandlingene

Unio opplevde at det var et godt klima i årets mellomoppgjør, og det gjorde det enklere å komme frem til en løsning. Årets oppgjør fikk en klar lavtlønnsprofil, hvor de største, relative tilleggene ble gitt til de uten høyere utdanning («gruppe 1» i lønnstabellen). Unio har forståelse for at mange lever i en dyrtid, og at de som tjener minst må få et godt oppgjør. Samtidig er det også satt av noe mer til de gruppene som kom dårligst ut av fjorårets oppgjør, de med lang utdanning og ansiennitet. Unio var opptatt av at vi skulle få et resultat over frontfagsrammen i år siden vi har hatt flere år hvor ansatte i kommunene har kommet dårligere ut enn ansatte i industrien. Slik kunne det ikke fortsette hvis kommunene skal klare å beholde nøkkelpersonell og kunne tilby innbyggerne de tjenestene de forventer. Unio mener det er bra at KS har vist vilje til å rette opp noe av den skjevheten som har skjedd de siste årene.

Alle forbundene aksepterte avtalen, årets oppgjør fikk dermed virkning fra 1. mai. Siden dette var et mellomoppgjør, ble det ikke bli sendt ut på uravstemning.

Samfunnsbedriftene

Hovedoppgjøret for medlemmer omfattet av Bedriftsavtalen – hovedtariffavtale for selvstendige bedrifter i kommunal sektor i Samfunnsbedriftene – foregikk 9. og 10. mai 2023. Det er enighet mellom Samfunnsbedriftene og Unio i årets mellomoppgjør.

Unio gikk inn i forhandlingene med krav om en ramme for mellomlønsoppgjøret som gir reallønnsvekst, minimum på linje med kommunal sektor. Den økonomiske ramma for det sentrale oppgjøret havnet om lag på nivå med de øvrige tariffområdene i offentlig sektor. Dette mente Unio ga et godt utgangspunkt for å sikre reallønnsvekst for våre grupper. Lønnsdannelsen for Unios medlemmer foregår lokalt. Frist for de lokale forhandlingene var 15. oktober.



– Vi har fått gjennomslag for våre hovedkrav om en ramme godt over frontfaget og reallønnsvekst for alle.

Therese Thyness Fagerhaug, Unio Oslo kommunes forhandlingsleder

Unio Oslo kommune

Oppsummert

Unio er fornøyd med at vi fikk gjennomslag for kravene vi hadde inn i oppgjøret. Rammen var høyere enn frontfaget og resultatet gir reallønnsvekst for våre medlemmer hvis TBUs anslag slår til.

Løsningen i årets oppgjør viser at Oslo kommune i større grad enn i de siste lønnsoppgjørene ønsker et resultat som bidrar til å beholde og rekruttere folk med høy utdanning. Kommunen uttaler at lønn er et viktig virkemiddel. Årets oppgjør retter opp noe av skjevhetene fra tidligere år og er et godt signal om at kommunen anerkjenner våre medlemmer om den viktige jobben de gjør. Uten Unios medlemmer kan ikke kommunen tilby kommunens innbyggere viktige og lovpålagte tjenester.

Mellomoppgjøret 2023

Lønnsoppgjøret 2023 i Oslo kommune startet 27. april. Forhandlingene ble avsluttet med enighet 30. april.

Unios krav

Unio gikk inn i forhandlingene med krav om en høyere økonomisk ramme enn frontfaget og reallønnsvekst gjennom sentrale forhandlinger.

Det å gjennomføre utdanning på høyskole og universitet må lønne seg. Det må være langt bedre samsvar mellom høyere lønn og utdanning enn det kommunen tilbyr i dag, fordi vi ser at Unios grupper som oftest har

stillinger som medfører et større ansvar og høyere krav til kompetanse, enn det de som ikke har utdanning fra høyskole og universitet har. Kommunen kan derfor ikke fortsette trenden fra de siste tariffoppgjørene hvor Unios grupper ikke blir prioritert i stor nok grad.

For at lønnsnivå og utdanning er i samsvar med utdanning, kompetanse og ansvar, må trenden fra de siste års tariffoppgjør snus.

Resultat

- Ramme på 5,4 prosent.
- Generelt tillegg på 6,0 prosent på lønnstabellen, minimum 32 600 kroner, med virkningstidspunkt 1. mai 2023.

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.



– Dette oppgjøret møter langt på vei de forventningene vi hadde på forhånd. Selv om vi ikke fikk gjennomslag for alle våre krav, gjorde helheten at vi valgte å akseptere.

Lill Sverresdatter Larsen, Unio Spekters forhandlingsleder

Unio Spekter

Oppsummert

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

Mellomoppgjøret 2023

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 24. april. Her ble en enige om datoer for det videre forhandlingsløpet i alle områdene – unntatt område 10,11 og 13. Det ble også enighet om at det skal gjennomføres et partssamarbeid om omfang, vilkår og mulige konsekvenser knyttet til bruk av hjemmekontor i virksomhetene.

Den 22. juni ble det gjennomført fase 3-forhandlinger mellom Spekter og Unio i område 10 (helseforetak med sykehusdrift) grunnet at det ikke var oppnådd enighet lokalt mellom Akershus Universitetssykehus og

Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen. Det ble heller ikke oppnådd enighet i område 4 (virksomheter med definerte samfunnsoppdrag) mellom Norsk Helsenett og Forskerforbundet og Norsk Sykepleierforbund og mellom Norges Forskningsråd og Forskerforbundet.

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.



– Oppgjøret i Virke sikrer at lønns- og arbeidsvilkårene til medlemmene våre er på samme nivå som i offentlig sektor. Resultatet er i samsvar med våre krav, så vi er fornøyde med det.

Eirik Rikardsen, Unio Virkes forhandlingsleder

Unio Virke

Unio Virke er fornøyd med at medlemsbedriftene 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 er: Landsoverenskomst for utdanning, barnehager, helse og sosiale tjenester, høyskoler, virksomheter, museer og andre kulturinstitusjoner og spesialisthelsetjenesten. Overenskomstene har lang tradisjon for å følge resultatet av tariffoppgjørene i offentlig sektor.

Unio-forbundene var, sammen med de andre partene, samlet til forhandling om samtlige overenskomster 19. juni 2023.

Unio-forbundene fremmet krav i tråd med den bransjestandarden forbundene har etablert for medlemmene sine i de korresponderende tariffområdene. Lønnsnivået og lønnsutviklingen må være i samsvar med utdanning, kompetanse og ansvar. Partene ble enige om et anbefalt forslag på kvelden 19. juni. Resultatet var i samsvar med våre krav og på linje med det som er oppnådd i sammenlignbare tariffområder. Alle overenskomstene med samtlige forbund ble akseptert.

Partene på arbeidstakersiden hadde en protokolltilførsel om beregning av lokal pott for de statslignende avtalene. Lønnsoppgjøret skal beregnes med grunnlag i lønnsmassen på avtalt dato og ikke som en sum av utbetalt lønn foregående år.



– Vi kom til enighet om en økonomisk ramme på nivå med resultatet i offentlig sektor, og for noen av våre medlemsgrupper blir det høye tillegg i år.

Gun Hafsaas, Unio KAs forhandlingsleder

Unio KA

Oppsummert

Det er positivt at rammen for oppgjøret var på linje med kommunal sektor, men heller ikke i dette oppgjøret valgte arbeidsgiver å prioritere de fellesrådsansatte med universitets- og høyskoleutdanning.

På bakgrunn av blant annet lavt overheng fra i fjor, var lønnstilleggene høye. Dette kommer godt med for å kompensere for den høye prisstigningen.

Mellomoppgjøret 2023

Fellesråd, menighetsråd og Den norske kirke (rettssubjektet)

Forhandlingene startet 15. juni og ble avsluttet 16. juni med enighet. Oppgjøret har en samlet økonomisk ramme på 5,4 prosent.

Unios krav

Unios krav tok utgangspunkt både i den økonomiske situasjonen våre medlemmer står i og de utfordringene kirken har når det gjelder å fylle stillinger som krever høyere utdanning.

Lønnsutviklingen i kirken har sakkert akterut over flere år. Hvis den norske kirke ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver for ansatte med høyere utdanning, må arbeidsgiver nå vise vilje til å bruke lønn som virkemiddel.

Spesielt gjelder dette i fellesrådene hvor lønnsnivået for stillinger med krav om høy utdanning og lang ansiennitet er betydelig lavere enn kommunal sektor. I rettssubjektet Den norske kirke er det i hele landet store rekrutteringsutfordringer med å rekruttere prester.

Resultat

Resultatet i mellomoppgjøret 2023 hadde en økonomisk ramme på 5,4 prosent. Dette er inkludert kostnadene for endrede satser for tilleggslønn som ble avklart etter nemndsavgjørelse om justerte og harmoniserte tilleggslønssatser i den norske kirke.

Stillinger i lønnsgruppe 1-5 i fellesrådene får tillegg fra 23 800 kroner til 38 000 kroner. Stillinger i fellesrådene uten fastsatt garantilønn gis et lønnstillegg på 4,9 prosent.

For ansatte i rettssubjektet Den norske kirke med ansiennitetsopprykk gis et lønnstillegg på 6,1 prosent, minimum 37 500 kroner. For unormerte stillinger gis et lønnstillegg på 6,8 prosent, minimum 42 000 kroner.

Alle tillegg gis med virkning fra 1.5.2023.

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 4. september. Partene ble her enige om de samme generelle tilleggene som ble gitt i fellesrådene nevnt over (kap. 4, pkt. 4.6), men med virkning 1. mars. I dette området ble det ikke gjort noen endringer i tilleggslønnsatsene.

Psykososialt arbeidsmiljø – styrking av regelverket

Unio har i flere år jobbet med psykososialt arbeidsmiljø og emosjonelle belastninger i arbeidslivet og vært en pådriver i arbeidet for et bedre regelverk. Nå konkluderer en ny rapport fra Arbeidstilsynet, som ble lansert i oktober 2023, med at dagens regelverk ikke er et godt nok verktøy for å bidra til et godt psykososialt arbeidsmiljø. Rapporten er utarbeidet i samarbeid med partene i arbeidslivet. For selv om arbeidsmiljøloven slår fast at alle har krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, mener Arbeidstilsynet at lovtekstene som spesifikt tar for seg det psykososiale arbeidsmiljøet, bør forbedres. Det er en viktig delseier for oss at Arbeidstilsynet erkjenner at dagens regelverk ikke er godt nok. Partene er invitert inn for å diskutere det videre arbeidet.

Det psykososiale arbeidsmiljøet har vært et forsømt område i arbeidsmiljøpolitikken. I relasjonelle yrker er risikofaktorene for god arbeidshelse 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.

Arbeidstakere i relasjonelle yrker faller altfor tidlig ut av arbeidslivet. Relasjonelle yrker innen helse, barnehage og skole er svært tøffe yrker hvor sjansen for å bli ubrent tidlig er stor. Her er det store gevinster ved å jobbe forebyggende gjennom bedre planlegging, organisering, og gjennomføring av arbeidet på den enkelte arbeidsplass. Gevinsten for den enkelte, arbeidsgiver og samfunnet er enorm om vi lykkes med å få arbeidstakerne innen helse, skole og barnehage til å stå bare ett år lengre i arbeidslivet.

For å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet, har Unio vært en aktiv bidragsyter for at regjeringen skal ratifisere ILO-konvensjonen om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet. I juni 2023 signerte Stortinget konvensjonen. I dag har arbeidsmiljøloven et vern mot seksuell trakassering, men med implementeringen av ILO-konvensjonen blir bestemmelsen mer synliggjort i loven. Det inntas en definisjon av seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven, tilsvarende den som følger av likestillings- og diskrimineringsloven.

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. Blant annet har lærere på 1. til 10. trinn over fire ganger så høy risiko for å bli utsatt for vold og trusler sammenlignet med andre yrkesgrupper. 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.

Emosjonelle utfordringer på arbeidsplassen

Unio og SINTEF har inngått et forskningsprosjekt om emosjonelle krav og belastninger innenfor yrker som jobber for og med mennesker. Unio ønsker gjennom dette prosjektet å løfte tematikken og frembringe et grundig og forskningsbasert kunnskapsgrunnlag når det gjelder emosjonelle krav og belastninger innenfor flere av yrkesgruppene i Unios forbund.

Med en høy andel arbeidstakere som jobber innenfor tjenestesektoren i Norge, i likhet med de fleste andre europeiske land, er emosjonelle krav som følge av mellommenneskelig samhandling og interaksjon en integrert og naturlig del av arbeidet i mange yrker.

Høye emosjonelle krav oppleves særlig i yrker der ansatte skal vise empati og engasjere seg følelsesmessig med andre mennesker de kommer i kontakt med i jobben. Arbeidet innebærer ofte kontakt med pasienter, elever, barn eller klienter, hvor det stilles høye krav til ens evne til å håndtere andres følelser, evne til å håndtere eller regulere egne følelser og evne til å tilpasse seg til de menneskene man jobber med.

Prosjektet pågår i 2023 og består av tre hoveddeler: 1) kunnskapsoppsummering av eksisterende forskning på temaet, 2) en kvalitativ intervjustudie blant ansatte og ledere i de utvalgte yrkene som inngår i studien, og 3) en kvantitativ spørreundersøkelse blant medlemmene i de utvalgte yrkene. Resultatene fra intervjuene og spørreundersøkelsen vil bli publisert som en SINTEF-rapport. Rapporten blir presentert på Unio-konferansen i desember 2023.

Det er to problemstillinger SINTEF skal se nærmere på:

1. Emosjonelle krav og belastninger
2. Ansattes vern opp mot brukerrettigheter

Bruken av tvungen lønnsnemnd

På initiativ fra regjeringen er det opprettet en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på mulighetene for å redusere behovet for tvungen lønnsnemnd. Arbeidsgruppen skal ledes av samfunnsøkonom Ådne Cappelen. Unio deltar i arbeidsgruppen.

Regjeringen mener tvungen lønnsnemnd er en uønsket utgang på en arbeidskamp. Et mål med arbeidsgruppen er å få frem forslag til tiltak som kan redusere behovet for at myndighetene må gripe inn. De siste årene har det vært økende oppmerksomhet og kritikk når det gjelder bruken av tvungen lønnsnemnd. Kritikken har både vært rettet mot hvordan partene gjennomfører konflikter, deres bruk av virkemidler og mot faktagrunnlaget og de faglige vurderingene som ligger til grunn for myndighetenes inngrep. For at systemet skal ha legitimitet, er det viktig med åpenhet om, og en felles forståelse av, hvordan prosessen gjennomføres og fungerer. Gjennomføring av arbeidskonflikter er partenes ansvar. En dialog mellom partene kan avdekke svake og sterke sider ved dagens system, noe som igjen vil kunne gi et godt grunnlag for å diskutere behovet for endringer.

Unio og forbundene har opplevd flere inngrep fra myndighetene de siste årene og har vært kritiske til myndighetenes grunnlag for å gripe inn i streikene. Senest i 2022 ble lærerstreiken stoppet med bruk av tvungen lønnsnemnd. Utdanningsforbundet har i oktober 2023 klaget staten inn for FN-organet ILO. Utdanningsforbundet mener bruken av tvungen lønnsnemnd mot lærerstreiken i fjor er en trussel mot lærernes streikerett. Streiken medførte ingen klar og umiddelbar fare for liv, personlig sikkerhet eller helse. Kunnskapsgrunnlaget som ble brukt fra regjeringens side om de faktiske konsekvensene, var først og fremst basert på diffuse bekymringer. Lærerstreiken ble knyttet til en rekke problemer som ikke er lærernes ansvar, men et klart helsefaglig ansvar. Arbeidet til den partssammensatte gruppen må sees i sammenheng med det arbeidet som gjøres i Frontfagsutvalget.

Flyktningene fra Ukraina er en ressurs for arbeidslivet

Omtrent 65 000 ukrainske flyktninger har så langt søkt om beskyttelse i Norge på grunn av pågående krig i hjemlandet, og tallet stiger med om lag 150 hver dag. For et lite land som Norge er dette historisk høye ankomsttall. Slik krigen har utviklet seg i Ukraina vil flyktningene sannsynligvis være bosatt i Norge i mange år framover. Et sentralt trekk er at det nå kommer flere flyktninger til Norge enn det gjør til de andre nordiske landene.

Det er avgjørende at vi lykkes med en god integrering av flyktningene 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 flyktningene selv. Unio er med sine 396 000 medlemmer, de fleste innenfor utdannings- og helsesektoren og politiet, til stede på mange av de arenaene der viktige integreringstiltak foregår.

Flyktningenes 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 flyktningene raskest og best mulig skal kunne bidra med sine ressurser i utdanning, arbeidsliv og i samfunnet ellers. Det er så langt få av flyktningene som er etablert i arbeidslivet.

Regjeringen har en målsetting om at flyktningene skal komme raskt i arbeid. De kan bidra til å løse arbeidskraftsbehovet i sektorer hvor det er et skrikende behov for folk. Det er imidlertid få spor av en målrettet, langsiktig satsning på hvordan ukrainerne raskt kan komme i arbeid og bidra. Bare innen helse- og omsorgssektoren mangler vi 13 000 årsverk i dag, og behovet vil øke framover. Her mener Unio at ukrainerne kan bidra både gjennom korte arbeidsrettede tiltak og gjennom mer langsiktig utdanningsløp.

Unio mener at regjeringen må satse økonomisk på en mer målrettet satsning for å få ukrainske flyktninger inn i yrker hvor behovet for arbeidskraft er stort. Et konkret forslag fra Unio som er formidlet til Arbeids- og sosialkomiteen på Stortinget, er å etablere et tverrfaglig prosjekt mellom arbeid-, helse- og utdanningsmyndighetene hvor målet er å få 4000 av de ukrainske flyktningene til å satse på et yrke innen helse- og omsorgssektoren.

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 har i statsbudsjettet 2024 foreslått å øke bevilgningen til Nav med 380 millioner kroner for å gjennomføre ungdomsgarantien. Ungdomsgarantien skal gi tidlig, tilpasset og tett oppfølging av unge som trenger ekstra hjelp for å komme i arbeid. Pengene skal gå til styrket bemanning og kompetanseheving i Nav for å gjennomføre arbeidet med garantien.

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 bør rigges tverrfaglige team langs aksene helse, arbeid og utdanning som kan bidra til å unngå at ungdom blir passivisert over lengre tid på AAP.

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. 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.

Selv om regjeringen i 2024 satser 20 millioner på å styrke a-krimssamarbeidet i Innlandet likt fordelt mellom etatene som deltar i samarbeidet, er dette ikke tilstrekkelig. Dette er kriminalitetsbekjempelse som krever at politiet er tungt inne. Vi er avhengige av en dedikert linje med tilstrekkelig ressurser til dette arbeidet. En utfordring som Unio har pekt på tidligere, er i hvilken grad politiet har mulighet til å prioritere oppfølging av arbeidslivskriminalitet sett i forhold til annen type alvorlig kriminalitet. Dersom målet virkelig er å sette de kriminelle ut av spill, må regjeringen satse mer på politiet.

Det er samtidig et paradoks at seks av ti nyutdannede politifolk fra 2023-kullet på Politihøgskolen står uten politijobb. Her er det mange som kunne bidratt aktivt i kampen mot kriminalbekjempelse. I et samfunnsperspektiv er dette dårlig utnyttelse av de offentlige ressursene.

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.

Heltid, midlertidig ansettelser og innleie

Heltid

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 i løpet av perioden lovfestet 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.

Regjeringen har opprettet en ordning med søkbare midler for gjennomføring av forsøksprosjekter for å redusere bruken av deltid og økt bruk av heltid. Heltidspotten er en treårig satsing for perioden 2023–2025. Arbeids- og velferdsdirektoratet skal administrere ordningen, dette innebærer organisering og oppfølging av ordningen, herunder den konkrete utformingen av ordningen, utlysning, søknadsbehandling, koordinering og samhandling med involverte parter og arbeidet med informasjon og erfaringsdeling knyttet til ordningen. Tildelingen av midlene skal skje i samarbeid med partene i arbeidslivet.

Heltidspotten skal være innrettet mot prosjekter som tar for seg organisering av arbeidet i enkeltvirksomheter og forhold på den enkelte arbeidsplass som skaper stort omfang av deltid eller hindrer større bruk av heltid. Den skal legge til rette for at virksomheter kan innføre og prøve ut alternativ organisering med det formål å få mindre omfang av deltid og økt bruk av heltid.

Midlertidig ansettelser

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 personlige økonomi og mulighet til å planlegge karriere og privatliv. Faste stillinger bidrar til en tryggere jobbframtid og et arbeidsliv der det satses på de ansatte.

Staten som arbeidsgiver har satt ned en parsammensatt gruppe i 2023 som skal se nærmere på hva som kan gjøres med statsansatteloven for å få ned bruken av midlertidig ansettelser. Unio har vært pådriver og initiativtaker for å få satt saken på agendaen og deltar i arbeidsgruppen.

Innleie

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

Innen bygg og anlegg er det innført et geografisk forbud mot innleie på byggeplasser i Oslo og Viken. Men også for alle andre sektorer og bransjer er det 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 er det etablert et unntak gjennom 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. Unio har vært tydelige overfor regjeringen om at det er uheldig at vi har regler som bidrar til økt bruk av innleie fra bemanningsselskaper i en sektor hvor det allerede brukes flere milliarder på innleie. Nasjonal helseberedskap og pasientsikkerhet kan ikke bygges på innleid arbeidskraft fra bemanningsbyråer.

Inkluderende arbeidsliv

Høsten 2022 ble det klart at Unio og de fleste av IA-partene mente det mest hensiktsmessige ville være å prolongere den gjeldende IA-avtalen, som opprinnelig gjaldt 1.1.2019–31.12.2022. Den 2. november 2022 skrev IA-partene under en protokoll om å prolongere 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.

Forslagene fra arbeidsgruppen gikk blant annet ut på å gi Idébanken i NAV i oppdrag å utvikle helhetlig, nettbasert informasjon om virkemidlene i IA-avtalen, å sette av midler til å understøtte regionalt forankret IA-innsats og å utarbeide en mal for en frivillig lokal IA-avtale. Forslagene ble akseptert av Koordineringsgruppen for IA-avtalen våren 2023, og er nå i ferd med å bli iverksatt.

IA-faggruppens 2023-rapport, som baserer seg på tallene for 2022 viste at sykefraværet økte fra 2021 til 2022. Det egenmeldte sykefraværet økte fra 1,0 til 1,3 prosent, mens det legemeldte økte fra 5,2 til 5,5 prosent. Samlet sykefravær i 2022 var med andre ord 6,8 prosent.

Samlet i IA-perioden fra 2018 til 2022 har også sykefraværet økt, for alle aldersgrupper, og for begge kjønn, men sterkest for menn. Det er rimelig å anta at koronapandemien er en sterkt medvirkende årsak til økningen. Det er imidlertid verdt å merke seg at økningen i sykefraværet er mer moderat i de sektorene som har IA-bransjeprogram enn for arbeidslivet generelt. Sykefravær grunnet sykdommer i luftveiene er om lag doblet i løpet av IA-perioden. Muskel- og skjelettlidelser går svakt ned, mens lettere psykiske lidelser øket svakt; disse to kategoriene står samlet fremdeles for om lag halvparten av sykefraværet.

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). Både Unio og de deltakende forbundene har prioritert bransjeprogrammene høyt, og bruker forholdsvis mye personalressurser på disse.

Bransjeprogrammene ble forsinket på grunn av koronapandemien, men er nå i hovedsak ferdige med utvikling av bransjespesifikke tiltak rettet mot arbeidsplassene, og vil framover konsentrerer seg om å spre tiltakene til flest mulig arbeidsplasser i bransjene.

Når det gjelder konkrete resultater, har særlig bransjeprogram barnehage så langt pekt seg positivt ut, gjennom å kunne vise til statistisk signifikant bedre sykefraværsutvikling i barnehager som har deltatt i bransjeprogrammet enn i sektoren ellers. Den siste tiden har også bransjeprogram sykehjem kunnet vise til reduksjon i sykefraværet for deltakende virksomheter. I bransjeprogram sykehus har det, på grunn av organiseringen av sektoren og av bransjeprogrammet, så langt vist seg vanskelig å få ut konkret tall for sykefraværsutviklingen i deltakende avdelinger/enheter.

Nettportalen for den nye arbeidsmiljøatsingen i IA-avtalen, arbeidsmiljoportalen.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 barnevern, hjemmetjenesten og gods- og passasjertransport til sjøs. 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 utviklet Unio og Unios medlemsforbund i løpet av 2022 en e-læringsmodul for nettbasert opplæring i arbeidsmiljø på arbeidsplassen, som var særlig tilpasset Unios medlemsgrupper. Modulen ble lansert i november 2022, og ble i startfasen forholdsvis mye brukt. Siste halvdel av 2023 har bruken vært fallende, og det diskuteres hvilke nye initiativer som kan tas for å løfte bruken igjen.

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.

Unio arrangerte den 18.–19. oktober 2023 for 11. gang vår årlige verneombudskonferanse, [VOK 2023](#), der om lag 200 verneombud og hovedverneombud som hører hjemme 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 sjette gang, denne gangen til Karianne Skoland, hovedverneombud for skole i Kristiansand kommune.

Nav

Unio har i perioden hatt to sentrale hovedtillitsvalgte som er frikjøpt på heltid på virksomhetsnivå i Arbeids- og velferdsetaten. Ved starten av 2023 var dette Kamilla Lemb Herbjørnsen og Catrine Rosanoff Aronsen. Solgunn Måløy erstattet Catrine Rosanoff Aronsen fra 1. april. Unio Nav har 40 tillitsvalgte og vara på driftsnivå. De fleste hovedtillitsvalgte i driftsenhetene er frikjøpt i noe grad, med variasjon på 0 til 60 prosent. Unio har i tillegg en gledelig vekst blant medlemmer på arbeidsplassene, og organiserer nå nærmere 900 medlemmer i Nav. 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. Det siste året har Unio hatt to plasser i en partssammensatt arbeidsgruppe for Tillitsreformen, vi har hatt vår tillitsvalgt i Nav Kontaktsenter med i en arbeidsgruppe i forbindelse med utvikling av organisasjonen, og har nå en hovedtillitsvalgt og tillitsvalgt i direktoratet med i kompetansegrupper for det videre arbeidet med utvikling av organisasjonen. Arbeidet med Sikkerhetsgjennomgangen ble avsluttet første kvartal i år, og vi er godt fornøyd og håper at arbeidet vi har gjort med medbestemmelse i eiendomsprosesser gjør disse prosessene lettere for våre tillitsvalgte ute i enhetene.

Mulig omorganisering av Nav og NOU 2023:11 Raskt og riktig har i stor grad preget organisasjonen og medbestemmelsesapparatet, sammen med tillitsreformen. Arbeidet med tillitsreformen er i slutfasen, men arbeidet med tillitsreformen fortsetter i den enkelte virksomhet i Nav.

Starten av 2023 var preget av at vi ikke hadde nådd målet om tilstrekkelig digitalisering og forenkling av saksbehandling av sykepengesaker, og det var mye medietrykk rundt Nav sin rolle i dyrtiden. Kostnadene til IT-satsninger og kravet om ressursuttak merkes på organisasjonen, med blant annet økte saksbehandlingstider.

I september samlet vi driftsenhetstillitsvalgte i Oslo, der blant annet utvikling av organisasjonen, årets lønnsoppgjør, rekruttering og erfaringsdeling var temaer. Vi har også hatt noen Teams-møter for alle, men også hatt Teams-møte med tillitsvalgte i hver driftsenhet for å få bedre dialog, høre hva de trenger av oss, og vi hadde en god anledning til å presentere Solgunn som ny hovedtillitsvalgt.

Vi er i slutfasen med planlegging av Unio Nav-konferansen som avholdes 9. – 11. januar 2024, og håper temaene vi i år har valgt ut treffer deltakerne fra hele Nav godt. Hovedtema for konferansen er «Fremtidens Nav».

Nav har i år tatt i bruk Medarbeiderundersøkelsen i staten (MUST), og vi ser positivt på å kunne sammenligne oss med andre statlige virksomheter og få kunnskapsbaserte tiltak og oppfølging av resultatene.

Ny hovedtariffavtale har også i år gitt krevende virkninger i Nav. Med et svært stort tillegg fra sentralt nivå på den andre hovedtariffavtalen har dette laget forventninger og rammer for vår avtale, spesielt

siden uorganiserte i Nav følger den andre avtalen. Ellers er det et godt samarbeid i Unios primærforbund i tariffsaker, der vi prøver å samles om det vi kan være enige om, for å stå sterkere sammen.

Arbeidet med revidering av personal- og lønnspolitikken i Nav har startet opp, men vil nok ikke bli sluttført før i 2024, sammen med en revidering av Tilpasningsavtalen.

Pensjon og trygd

Oppsummert

Arbeidstakerorganisasjonene, KS, Spekter og AID underskrev etter lange forhandlinger en avtale om tilpasning av alderspensjon for personer med særaldersgrense. Et særalderspåslag skal sikre de livsvarige pensjonsnivåene og særaldersgrensene skal levealdersjusteres slik Unio tidligere har gått inn for.

Trygdeoppgjøret i 2023 ble historisk godt. Etterreguleringen av løpende pensjoner ble høy da særlig prisveksten ble langt høyere enn det som ble anslått i 2022-drøftingene.

Alderspensjon til personer med særaldersgrenser

Arbeidstakerorganisasjonene, KS, Spekter og AID underskrev etter lange forhandlinger en avtale om tilpasning av alderspensjon for personer med særaldersgrense i august 2023. Et særalderspåslag, som kommer på toppen av den ordinære tjenstepensjonen, skal sikre de livsvarige pensjonsnivåene for ansatte med særaldersgrense som går av tidligere enn andre grunnet belastning eller sikkerhet. Avtalen, som gjelder for ansatte født i 1963 eller yngre, innebærer blant annet at særaldersgrensene levealdersjusteres slik Unio for flere år siden tok til orde for. Arbeidet i Unio har vært ledet av en gruppe med Unio-lederen og lederne i Norsk Sykepleierforbund, Politiets Fellesforbund, Utdanningsforbundet, Norsk Fysioterapeutforbund og Det norske maskinistforbund.

Spørsmålet om hvem som skal ha særaldersgrense avklares i en senere prosess. Partene i offentlig sektor skal delta i prosessen.

Avtalefestet pensjon – AFP

Reformert AFP i privat sektor kommer tidligst på plass i 2024-oppgjøret. Det har derfor vært nødvendig å få på plass regelfesting av AFP-løsningen fra 2018-avtalen i offentlig sektor slik at 1963-kullet er sikret AFP fra 2025. AIDs høringsnotat hadde mange mangler og kopierte regelverket fra privat AFP med nesten alle «hull». Videre ble det ikke foreslått lovfesting av AFP i Sykepleierordningen eller nødvendige regler for beregning av kvalifikasjonstid for de som skifter mellom privat og offentlig sektor på slutten av yrkeskarrieren. En samlet arbeidstakerside leverte et felles og sterkt kritisk hørings svar. En lovproposisjon er ventet før jul 2023.

Regulering av løpende pensjoner og trygdeoppgjøret

Trygdedrøftingene i 2023 ble gjennomført med «gjennomsnitt av lønns- og prisvekst». Unio hadde felles krav med LO, FFO, Akademikerne, YS, LOP, Forsvarets seniorforbund og Senior Norge. Etterreguleringen ble stor da særlig prisveksten ble langt høyere enn det som ble anslått i 2022-drøftingene. Samlet sett ble reguleringen i 2023 derfor meget god.

Det ble gitt ut [et eget nummer i Unios notatserie om trygdeoppgjøret 2023](#).

Pensjon fra første krone

Fra 1.1.22 ble det innført lovpålagt pensjon fra første krone i privat sektor. Det store flertall med innskuddspensjon i privat sektor har tidligere ikke fått tjenstepensjonsopptjening før årsinntekten oversteg 1 G. Dermed sikres studenter, deltidsarbeidere og lavtlønnede en bedre pensjon. Kommunesektoren og sykehusene har hatt pensjon fra første krone noen år. Fra 1. januar 2024 følger staten og Sykepleierordningen opp, her har grensen for opptjening gått ved 20 prosent stilling. Endringen vil kreve noe tilpasning der for eksempel sykepleiere i dag har kombinert full pensjon med vakter som til sammen ikke har utgjort mer enn 20 prosent stilling.

Hybrid og privat AFP i private barnehager

Det var en rekke forhandlinger og streiker i private barnehager våren 2023, for å få på plass like god pensjon som i offentlig sektor. Både i PBL, FUS, Norlandia/Spekter og Virke er det nå gode livsvarige hybridpensjoner og livsvarig privat AFP.

KAPITTEL 2: UTDANNING OF FORSKNING

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

Oppsummert

Unio har i perioden vært en tydelig og aktiv aktør på utdannings-, forsknings- og kompetansefeltet. Vi har spilt inn i ulike prosesser i regjeringen og Stortinget, gjennom høringsuttalelser, budsjettinnspill og dialogmøter, men også gjennom egne initiativ for å øke vår påvirkning på politiske beslutningsprosesser. Vi har særlig bidratt aktivt til regjeringens profesjonsmelding, som legges frem våren 2024.

Perioden har vært preget av innstramminger på budsjettene til høyere utdanning og forskning. Dette skjer samtidig med at universiteter og høyskoler stadig blir pålagt nye oppgaver. Blant annet ser vi økte forventninger til at høyere utdanningsinstitusjoner skal styrke innsatsen for å tilby kortere etter- og videreutdanninger i tråd med arbeidslivets behov. Videre har regjeringen lagt fram en ambisiøs langtidsplan for forskning og høyere utdanning, uten at det har fulgt ressurser med til å følge den tilstrekkelig opp. Vårt hovedbudskap er at verdien av høyere utdanning, kunnskap og kompetanse må anerkjennes og verdsettes i praksis, ikke bare som gode intensjoner i strategier og meldinger til Stortinget. I tråd med Unios strategi har vi styrket innsatsen for å fremme dette budskapet, blant annet med egne møter med partiene i Utdannings- og forskningskomitéen på Stortinget. Vi har også samarbeidet mer med Akademikerne og UHR, for å sikre et samlet og styrket budskap om betydningen av høyere utdanning.

Det er utfordrende å nå frem med budskapet om at økte forventninger om forskningsinnsats på en rekke områder, ikke minst gjennom Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning, må følges av tilstrekkelig basisbevilgning til UH-sektoren. Vi peker til stadighet på at forskningsaktiviteter ofte taper når tiden og finansene ikke strekker til.

Til tross for disse utfordringene opplever vi at Unios synspunkter lyttes til, og at våre innspill har verdi for utformingen av utdannings- og forskningspolitikken.

Unio bidrar aktivt i råd og utvalg

Vårt bidrag til kompetansepolicyen skjer gjennom deltakelse i utvalg og råd, herunder Kompetansepolicytisk råd, Kompetansebehovsutvalget og utvalget for kompetansebehov i arbeidslivet. I alle disse foraene er Unio opptatt av å fremme betydningen av høyere utdanning. Vi vurderer at Kompetansepolicytisk råd er blitt for stort til å fungere godt som et rådgivende organ for regjeringen, og at agendaen er noe tilfeldig og har et kortsiktig perspektiv.

Krav om mer medvirkning har vært hovedbudskapet fra Unio til regjeringens arbeid med tillitsreformen. Hovedinntrykket 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.

Unio har gjennom digitale seminarer bidratt til å gjøre EUs utdanningspolitikk, og Norges rolle i denne, godt kjent i forbundene.

Barnehage, grunnskole og videregående opplæring

Unio har gjennom budsjettinnspill 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 læreplasser ble signert av myndighetene og partene i arbeidslivet i 2021. Det har vært lite aktivitet knyttet til kontrakten i perioden. 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

Kompetansepolitisk råd består av en politisk og en administrativ gruppe. Unio deltar i begge gruppene, og har i perioden deltatt i til sammen seks møter. I første del av perioden handlet møtene i stor grad om innspill til Utsynsmeldingen, som ble lagt frem våren 2023. Vi var opptatt av at meldingen måtte ha et langsiktig perspektiv, og at kompetansesatsinger ikke bare kan handle om arbeidslivets her-og-nå behov. Kompetansepolitisk råd har i tillegg gitt innspill til regjeringens profesjonsmelding som kommer våren 2024, og regjeringens melding om fagskoler, som kommer våren 2025. En overordnet vurdering av Kompetansepolitisk råd er at departementet ikke fullt ut benytter partenes deltakelse til å stake ut en kurs for kompetansepolitikken. Rådet er blitt for stort, og preges av at partene løfter frem egne saker i stedet for å gi råd om hvordan vi kan sikre fremtidens kompetansebehov.

Unio deltar i Kompetansebehovsutvalget. Utvalget skal frembringe den best mulig faglige vurderingen av Norges framtidige kompetansebehov. Våren 2023 la utvalget frem sin andre delrapport om kompetansebehov for det grønne skiftet. Møtepapirer og utkast til rapport ble sendt forbundene gjennom arbeidsgruppen for høyere utdanning og forskning. Unio mottok få innspill fra forbundene.

I juni 2023 nedsatte regjeringen et utvalg som skal utrede hvordan de tre partene kan legge bedre til rette for omstilling og læring i arbeidslivet. Utvalget skal legge frem sin rapport 1. oktober 2024. Unio deltar med en representant, som samarbeider med forbundene via Arbeidsgruppen for høyere utdanning og forskning. Unio jobbet aktivt med innspill til mandatet og sikret dermed at omstilling i arbeidslivet skal omfatte alle utdanningsgrupper i både offentlig og privat sektor.

Regjeringen har etablert treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling der staten og partene i arbeidslivet samarbeider om å øke deltakelsen i kompetanseutvikling innenfor utvalgte bransjer. 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. Unio opplever samarbeidsorganet som en nyttig arena for å drøfte problemstillinger knyttet til programmene.

Samtidig oppleves ikke bransjeprogrammene som det mest nyttige tiltaket for å sikre kompetanseheving for grupper av høyt utdannede. Vår erfaring med deltakelse er at det er tidkrevende og noe byråkratisk organisert.

Unio arrangerte sammen med Akademikerne en felles sesjon på Lillehammer Lifelong Learning Conference i februar. Sesjonen, som handlet om bruk av digitale portaler i etter- og videreutdanning, og hvilke konsekvenser dette kan få for ansatte i høyere utdanning, var en av de best besøkte sesjonene på konferansen. Vi fikk god respons på så vel tema som innretning og innhold.

Høyere utdanning og forskning

En av de viktigste innsatsene for Unio i perioden har vært å gi innspill til regjeringens arbeid med profesjonsmeldingen. Unio og flere av forbundene deltok på innspillseminarer vinteren 2023, og vi har levert to skriftlige innspill til departementet. Vi har særlig presisert hvilken betydning våre profesjonsutdanninger har for kvalitet og trygghet i velferdssamfunnet. Rekruttering til yrkene og kvalitet i utdanningene, særlig i praksis, har også vært understreket flere ganger. I juni arrangerte Unio en workshop i samarbeid med Akademikerne, der vi inviterte representanter fra våre profesjonsforbund og Kunnskapsdepartementet til en dialog om hva som var våre viktigste innspill til meldingen. Workshopen var en god anledning til uformell dialog, og var et viktig innspill til departementets arbeid.

Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk, NKR, skal revideres. Unio har tatt initiativ til dialog med Kunnskapsdepartementet, NOKUT, Akademikerne og UHR for å styrke budskapet om hvilke forpliktelser Norge har knyttet til Bolognaprosessen og innplassering av høyere utdanning på nivå 6-8. Det er ennå uklart hvordan Kunnskapsdepartementet vil følge opp arbeidet med NOKUTs evaluering av NKR, men Unio har etablert kontakt med departementet for å sikre at våre synspunkter blir ivaretatt i den videre prosessen.

Et av Unios kjerneargumenter er at høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning må dyrke frem sine særegenheter og ikke bli for like. I vårt innspill til ny lov om universiteter og høyskoler pekte vi på at begrepet studiepoeng er blitt uklart når det brukes i både høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning. Vi opplever at dette synspunktet er ivaretatt i forslag til ny lov om universiteter og høyskoler, som foreslår å definere dette begrepet i loven og knytte det til våre forpliktelser gjennom Bologna-prosessen.

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.

Unio støttet mange av Opptaksutvalgets forslag til nytt opptakssystem i høyere utdanning, men vi presiserte at institusjonene i høyere utdanning fortsatt må ha autonomi til å vurdere opptak ut over generell studiekompetanse. Opptaksutvalgets forslag skal følges opp i en egen stortingsmelding våren 2024.

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.

For å informere om EUs arbeid på utdannings- og forskningsfeltet arrangerte Unio i oktober et digitalt temamøte om utdanning og forskning i EU/EØS, der Norges utdanningsråd og forskningsråd i Brussel orienterte om pågående og planlagt arbeid.

Unio-studentene

I september arrangerte Unio det årlige seminaret 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.

KAPITTEL 3: SAMFUNN OG VELFERD

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

Oppsummert

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. Unios samfunnspolitiske engasjement handler om langsiktig påvirkningsarbeid overfor regjeringen, Stortinget og andre politiske og faglige miljøer. Med 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 da regjeringen Støre i 2023 fikk gjennomslag for 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 har også tatt til orde for at CO2-avgiften må økes raskere om ikke regjeringens Klimastatus og -plan viser at vi klarer 2030-målene.

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 forkant av regjeringens tidlige arbeid med statsbudsjettet for 2024, la Unio i januar 2023 frem krav om sterkere satsing på tre hovedområder: Utdanning, helse og omsorg, forebygging, samt forskning, omstilling og bærekraft. I Unios innspill og kommentarer i forbindelse med statsbudsjettet legges det vekt på gjenkjennelighet og konsistens over tid i våre krav.

Unio viste til at økt bemanning i kjernetjeneste utdanning, helse og omsorg er nødvendig for å styrke velferden og sikre nok kvalifisert arbeidskraft med høyere utdanning til å levere gode utdannings- og

helsetjenester. 2024-budsjettet må brukes aktivt for å skape nye arbeidsplasser i privat og offentlig sektor. Budsjettpolitikken må hindre at arbeidsledigheten fester seg på et høyere nivå og bidra til at forskjellene blir mindre. Unio la vekt på at økt arbeidsledighet kan over tid bli en tyngre kostnad for den enkelte og samfunnet enn kostnaden ved noe høyere inflasjon i noe tid. Vi må unngå at flere unge kommer i varige stønadsløp. Videre ble det lagt vekt på at økt satsing på forebygging på alle områder kan redusere behovet for dyrere behandling og redusere de samfunnsøkonomiske kostnadene av frafall og utstøting.

Unio tok også til orde for at Klimastatus og -plan for 2024 må vise at vi klarer 2030-målene med god margin, hvis ikke må CO2-avgiften økes raskere de nærmeste årene.

Revidert nasjonalbudsjett 2023 og Kommuneproposisjonen 2024

Behandlingen av Revidert budsjett 2023 var preget av den høye pris og kostnadsveksten. Kompensasjon for de lave anslagene på lønns- og prisveksten var helt nødvendig. Uten en slik kompensasjon, hadde velferdstilbudet blitt markert dårligere. Unio påpekte dette allerede i forbindelse med at statsbudsjettet ble lagt fram høsten 2022. Videre ble det påpekt at norsk økonomi står nå ved et vendepunkt, at arbeidsledigheten vil stige framover og at pris- og kostnadsveksten vil være høy både i 2023 og 2024. Kraftig økning i rentene på kort tid har redusert husholdningenes og virksomhetenes handlingsrom. Unio mente at det da er riktig å føre en ekspansiv finanspolitikk som motvirker de kraftige innstrammingene fra pengepolitikken, for å sikre velferden og kjøpekraften. Budsjettpolitikken må hindre at arbeidsledigheten fester seg på et høyere nivå og bidra til at forskjellene blir mindre.

Statsbudsjettet 2024

Regjeringen Støres budsjettforslag for 2024 tegner, etter flere år med økonomisk usikkerhet både nasjonalt og internasjonalt, et bilde av et roligere økonomisk farvann i tiden som kommer. Regjeringen anslår at inflasjonen er på vei ned, samtidig som sysselsettingen vil holde seg høy, og at vi ikke vil få vesentlig høyere arbeidsledighet. Samtidig har oljefondet økt vesentlig gjennom 2023, noe som har gitt regjeringen langt større handlingsrom enn da den la frem budsjettet for 2023. Unio påpekte i sitt budsjettbrev at forslaget til bevilgning til kommunesektoren vil gi kutt i kjernetjenestene utdanning, helse og omsorg, og at de frie inntektene må økes betydelig ut over regjeringens forslag.

Budsjettet ble lagt fram i en tid der pandemien, klimaendringer og en vesentlig endring i den geopolitiske situasjonen har satt beredskap høyt på dagsorden. Med unntak av regjeringens satsing på forsvaret, påpekte Unio at dette i liten grad gjenspeilet budsjettet, det er stort behov for å styrke også den sivile beredskapen, herunder politiet og helsevesenet. Unio var også kritiske til at budsjettforslaget legger mer vekt på å reparere enn å forebygge. Forebygging, både innenfor helse- og utdanningssektoren, reduserer behovet for dyrere tiltak senere og er klart samfunnsøkonomiske lønnsomt.

Likestilling og diskriminering

Likestillingsfokuset i denne perioden har vært Unios problematisering og kritikk av den norske kjønnsnøytrale tilnærmingen til politikk, lovutforming, helse og samfunnsliv. En politikkutforming som ikke er kjønns sensitiv kan gjøre at kvinner ender opp som tapere, noe Kvinnehelseutvalget konkluderer med i sin utredning «Den store forskjellen».

Er vi blitt kjønnsblinde? spurte vi på Unios likestillingspolitiske frokostseminar 8. mars. Der fikk vi vite av forsker Runa Brandal Myklebust og JURK-leder Petrine Iversen at kvinneperspektivet ofte blir tilsidesatt eller ikke medregnet i store saker av samfunnsmessig betydning. Forskere og jurister er bekymret for at kjønns perspektivet og kvinners rettigheter forsvinner helt. Medlem i Kvinnehelseutvalget og leder av Jordmorforbundet i NSF, Hanne Charlotte Scheldrup, snakket om hva det manglende kjønns perspektivet har gjort for kvinners helse. Temaet ble blant annet snappet opp av [VG](#). Seminaret endte i en debatt mellom forhandlingssjefene Klemet Rønning-Aaby i Unio og Tone Faugli i LO, samt DN-kommentator Anita Hoemsnes om frontfaget egentlig ivaretar kvinnene.

– Vi kan ikke kreve at ansatte i offentlig sektor skal være mer og mer høykompetent og samtidig si at vi ikke kan lønne de deretter. Politi, lærere, sykepleiere og andre med høyere utdanning må ha lønn for den utdannelsen de har, sa Anita Hoemsnes, og skrev en kronikk i DN noen dager senere basert på dette:

[Privat sektors lønnsmotor er en V8'er sammenlignet med offentlig sektors](#)

Kvinnehelseutvalgets utredning «Den store forskjellen» stadfestet at en kjønnsnøytral tilnærming overser den store forskjellen det er mellom kjønnene og at det får fatale konsekvenser for kvinners helse. I forbindelse med arbeidet med høringen, inviterte Unio utvalgsleder Christine B. Meyer til Unios likestillingsgruppe.

Unio-lederen hadde en kronikk i Dagens Perspektiv om temaet: «Kjønnsnøytralitet er ingen garanti for likestilling».

Unio og NSF bidro til [sivilt samfunns skyggerapport til FNs kvinnekommisjonskomité](#) – spesielt til kapitlene om arbeidsliv. Vi bidro aktivt med å gjøre rapporten kjent, og i arbeidet med komitéens høring av regjeringen i Genève i februar 2023.

Likelønnsdagen den 17. november 2022 ble markert over hele landet. Unio-lederen og nestlederne Silje Naustvik og Alfred Sørbø hadde [kronikk i Dagsavisen](#), og [Silje Naustvik ble intervjuet i NRK Nyheter](#). I 2023 forsterkes budskapet med en ny kampanje som tilbys forbund og tillitsvalgte til bruk på nettsider, i sosiale medier, på stands, på T-skjorter, plakater, løpesedler og bannere. Kampanjen har form av et blindveiskilt med overskriften: «Vi stamper i en blindvei! Likelønnskampen må videre!» med følgeteksten «Likelønns gapet rammer spesielt kvinnedominerte yrker med krav til høyere utdanning i det offentlige. Lønnsforskjellene blir ikke mindre! Gjør noe før folka forsvinner, sett høyere pris oss!»

I forbindelse med regjeringens arbeid med en stortingsmelding om seksuell trakassering, har Unio vært aktiv i innspillsmøter i tillegg til skriftlige innspill. Unio har markert motstand mot Straffelovrådets anbefaling om å avkriminalisere kjøp av seksuelle tjenester, blant annet i et høringssvar.

Unio leverte innspill til regjeringen i forkant av, og bidro aktivt gjennom FNs kvinnetoppmøte (CSW), og bidro gjennom vårt arbeid i global fagbevegelse under møtet (se kapittel 4)

I juni ratifiserte Stortinget ILO konvensjon 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet. Unio var aktiv i arbeidet med konvensjonen, og har siden deltatt i arbeidet med å implementere konvensjonen til norsk lov. Implementeringen innebærer blant annet en tydeliggjøring av forbundet mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven.

Pride

Det var viktig for mange forbund å feire Pride i 2023, etter den tragiske masseskytingen under fjorårets Pride. Dermed markerte Unio Pride både med egne arrangement og ved [stand i Pride Park](#) og deltagelse Pride Parade.

Unio laget en egen helt [ny hjemmeside for Pride-markeringen](#), og vi [arrangerte digital sending fra London Pub](#).

Utdanningsforbundet arrangerte felles frokost på dagen for Pride-paraden. Nytt i år var det var mange, lokale arrangementer i regi av forbundene som fikk tilsendt banner Pride-materiell fra Unio.

Unio har også deltatt i jury-arbeidet knyttet til Mangfoldprisen.

Helse

I forrige periode etterspurte flere forbund søkelys på helse. I forlengelsen av dette ble sekretariatet styrket med mer helsefaglig kompetanse høsten 2022. Forbundsledere i helseforbundene har i møter sett på hvordan Unio kan bli mer relevant innen helsefeltet. Oppfølging av innspill, høringer og prosesser som regjeringen har satt i gang har blitt prioritert.

7. september ble det gjennomført et [frokostseminar om helsepersonell og arbeidshelse](#) på Kulturhuset i Oslo sentrum. Det ble kjørt en egen kampanje for arrangementet fra 7. juli. På det godt besøkte frokostseminaret spurte vi hva skal til for å skape [et godt og inkluderende arbeidsliv for helsepersonell](#) på kort og på lang sikt.

Mange av utfordringene i helse- og omsorgsektoren har eksistert i lang tid, og de har blitt forsterket og har medført store konsekvenser for samfunnet. Unio er derfor opptatt av at tiden er inne for å tenke nytt, med en sterkere satsing på en bærekraftig og kunnskapsbasert helse- og omsorgstjeneste, digitalisering og styrket beredskap.

Regjeringen har fortsatt arbeidet med en rekke initiativ innenfor helsesektoren, og Unio har vært en aktiv bidragsyter med både skriftlige og muntlige innspill i perioden. Vi har blant annet gitt innspill til regjeringens arbeid med Nasjonal helse- og samhandlingsplan og til Helseberedskapsmeldingen. I tillegg har vi gitt innspill til NOU-ene «Tid for handling», «Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste» (Helsepersonellkommisjonen) og «Den store forskjellen» (Kvinnehelseutvalget).

Unio har også i denne perioden ment at regjeringens tillitsreform må få et konkret innhold for ansatte i helsesektoren. Dette har vi erfart er særlig utfordrende i arbeidet med organisatoriske endringer i den sentrale helseforvaltningen. Unio kritiserte manglende involvering i sitt høringssvar høsten 2023. Unio vil fortsette å følge med på hvordan denne, og andre prosesser følges opp i tiden som kommer.

Næringspolitikk

Unio har i perioden arbeidet for å fjerne den ekstra arbeidsgiveravgiften på 5 prosent som i statsbudsjettet i fjor ble vedtatt innført på lønninger over 750 000. I forslag til årets budsjett foreslår regjeringen å heve innslagspunktet til 850 000. Unio foreslår også i år å fjerne den i sin helhet da vi anser den som næringsfiendtlig og en ekstraskatt på høyt utdannet arbeidskraft.

Unio har i perioden krevd at regjeringen leverer på nettolønnsordningen i tråd med Hurdalsplattformen. I samarbeid med Det norske maskinistforbund har Unio arbeidet for å styrke nettolønnsordningen som har bidratt sterkt til å sikre sysselsettingen av norske sjøfolk, innflagging av skip og opplæringsstillinger. I vårt budsjettbrev til Stortinget har vi understreket at det er skuffende at regjeringen ikke styrker ordningen med tilskudd til sysselsetting av sjøfolk i forslaget til statsbudsjett for 2024. Tilskuddsordningen har nå svekket seg med 12,5 prosent de siste tre årene. Dette fører til at norske sjøfolk blir byttet ut med utenlandsk arbeidskraft.

Unio har tatt initiativ overfor Nærings- og fiskeridepartementet og bedt om plass i Grønt industriråd som regjeringen har 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

Unios bærekraftsarbeid følger Unios politikk for realisering av FNs bærekraftsmål og vedtaket på Unio-kongressen 2021. Bærekraftsperspektivet er forsøkt ivaretatt i all Unios politikk.

I løpet av året har klima, miljø og bærekraftsarbeidet skjedd med forankring i Unios bærekraftsgruppe og i Strategiplan for klima og bærekraft som ble vedtatt på styremøte 06.06.2023. I etterkant har gruppen utarbeidet en handlingsplan som innebærer blant annet tillitsvalgtopplæring, klimakonferanse, innspill til regjeringens klimamelding og en ny Sentio-undersøkelse om fagforeningene og klima og miljø.

Det grønne skiftet og klima var tema på Unio-konferansen 2022 hvor avdelingsdirektør i Cicero, Frode Longva, innledet om [hvilken kompetanse trengs i og for det grønne skiftet](#). På årets Unio-konferanse vil tema være [kunnskap i møte med klima og miljøutfordringene](#).

Unio inngikk 23. januar i år en [intensjonsavtale om klimapartnerskap](#). Avtalen er et samarbeid mellom arbeidstakerorganisasjonene Unio, LO, YS og Akademikerne, regjeringen og arbeidsgiverorganisasjonene NHO, Virke, Spekter, KS, Kystrederiene og Norges Rederiforbund.

Det overordnede målet for å etablere klimapartnerskap er å få gjennomført samfunnsøkonomisk lønnsomme tiltak i næringslivet. Tiltakene skal bidra til å kutte klimagassutslipp i tråd med Norges klimamål for 2030 og 2050 og regjeringens omstillingsmål for hele økonomien

Unio deltok også i år med et digitalt arrangement i forbindelse med den årlige Bærekraftskonferansen i Bergen, SDG Bergen 2023 og Day Zero. På arrangementet [partssamarbeid – en del av løsningen for rettferdig omstilling](#) besto panelet av:

- professor David Jordhus-Lier
- forsker Arnhild Bie-Drivdal
- Terje Skyvulstad, 1. nestleder Utdanningsforbundet
- Kirsten Brubakk, nestleder Norsk Sykepleierforbund
- Kristian Mollestad, nestleder Forskerforbundet
- Gunn Karin Gjøl, statssekretær Kommunal- og distriktsdepartementet
- Anne Romsaas, fagsjef i KS

Unio møter i [regjeringens råd for rettferdig omstilling i arbeidslivet](#) sammen med partene i arbeidslivet. Dette er en arena for dialog om forhold knyttet til omstilling i arbeidslivet drevet fram av miljø- og klimapolitikk nasjonalt og/eller internasjonalt. Rådet ledes av klima- og miljøministeren. Medlemmer av rådet er LO, YS, Akademikerne og Unio, NHO, Virke, KS og Spekter.

Rådet har hatt ett møte så langt i år hvor Kristin Halvorsen orienterte om det regjeringsoppnevnte [Klimautvalget 2050](#) sitt arbeid. Klimautvalget 2050 skal utrede hvilke veivalg Norge står overfor for å nå målet om å bli et lavutslippssamfunn innen 2050. Utvalget skal levere en NOU-rapport (Norges offentlige utredninger) innen 1. november 2023.

Unio har også i år levert innspill og krav til både regjeringens og Stortingets arbeid med statsbudsjettet og revidert statsbudsjett på klima og miljøområdet.

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 14 medlemsforbund og nesten 400 000 medlemmer, fremdeles landets klart nest største hovedorganisasjon på arbeidstakersiden, og klart størst blant arbeidstakere med høyere utdanning. Unios medlemstall vokste i fjor med 2,1 prosent, noe som er en høyere vekst enn LOs 1,5 prosent, men litt lavere enn YS med 2,3 prosent, og klart lavere enn Akademikerne, som vokste med 4,8 prosent.

Globale kriser har preget Unios nasjonale og internasjonale arbeid i perioden og internasjonalt nettverk og samarbeid er forsterket. Kongressene i europeisk og global fagbevegelse har bidratt til politiske prioriteringer og økt engasjement for Unios internasjonale arbeid.

Nasjonalt

Unio har 14 medlemsforbund, er stadig vekk landets nest største hovedorganisasjon på arbeidstakersiden, og er den klart største blant arbeidstakere med høyere utdanning. Unios medlemsforbund hadde 396 330 medlemmer pr. 1.1.2023, hvorav 281 402 var yrkesaktive. Sammenliknet med 1.1.2022 innebærer dette en vekst i antall medlemmer på 2,1 prosent, og en vekst i antall yrkesaktive medlemmer på 1,9 prosent. Veksten i antall yrkesaktive medlemmer er med andre ord noe svakere enn den samlede medlemsveksten.

Unio er fremdeles en organisasjon i vekst, men vokste i 2022 ikke lenger prosentvis nest raskest av hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden, slik vi lenge har gjort: Fra 1.1.2022 til 1.1.2023 vokste LO med 1,5 prosent til 992 763 medlemmer, YS med 2,3 prosent til 235 649 medlemmer, mens Akademikerne vokste med hele 4,8 prosent til 255 006 medlemmer. Akademikerne befester med dette sin posisjon som landets tredje største og raskest voksende hovedorganisasjonen.

Unios medlemmer utgjør, som i fjor, 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, inkl. helseforetakene. Dette er en langt høyere andel enn i de andre hovedorganisasjonene, og fører blant annet til at Unios medlemssammensetning er svært annerledes enn sammensetningen i det norske arbeidsmarkedet, der om lag 33 prosent jobber i offentlig sektor, inkludert helseforetakene, og cirka 66 prosent i privat sektor og offentlig eide foretak.

Den samlede organisasjonsgraden blant norske arbeidstakere lå pr. 1.1.2023 på 49,9 prosent, og har ligget stabilt på om lag 50 prosent siden 2008.

Internasjonalt

Generelt

I perioden har Unio hatt et aktivt internasjonalt arbeid. Unio-sekretariatet har samarbeidet tett med forbundene om deres internasjonale aktivitet. Samarbeidet skjer blant annet gjennom Unios internasjonale forum som i perioden har gjennomført 6 ordinære møter og 3 temamøter. Også i denne perioden har internt og eksternt kommunikasjonsarbeid knyttet til internasjonalt arbeid hatt prioritet.

Nordisk samarbeid

Unio deltar i nordisk samarbeid innenfor fagbevegelsen. Dette samarbeidet involverer hovedorganisasjoner fra de nordiske landene og medlemsorganisasjonen Nordens Fackliga Samorganisation (NFS). Det nordiske samarbeidet har dreid seg om å styrke arbeidstakerrettigheter og samarbeide om felles spørsmål som angår arbeidsmarkedet i Norden. Arbeidet gjennom NFS har i perioden også vært knyttet til koordinering av nordiske posisjoner internasjonalt. Det nordiske Østersjø-samarbeidet har vært preget av Ukraina-krigen og forholdene i Ukrainas naboland, samt brudd på arbeidstakerrettigheter i Belarus.

I perioden har NFS-samarbeidet også dreid seg om rettferdig omstilling og til likestilling og likelønnsutfordringer.

Europeisk samarbeid

Unio er involvert i europeisk samarbeid gjennom deltakelse i europeisk fagbevegelse, European Trade Union Confederation (ETUC) og European Free Trade Association (EFTA).

Unio har vært 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 har deltatt i solidaritetsmarkeringer for Ukraina og kampanjer for frigivelse av fengslede fagforeningsaktivister i Belarus.

Unio ledet EFTAs (European Free Trade Association) konsultative komité i 2022.

Unio deltok på ETUCs kongress som ble gjennomført 23.–26. mai. Unio bidro aktivt i forberedelsene til kongressen og under kongressen.

Globalt samarbeid

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 også vært aktiv i fagbevegelsens påvirkningsarbeid i forbindelse med FNs kvinnekommisjon. Unio har blant annet deltatt i ITUCs budskapsgruppe og hatt en koordinerende rolle nasjonalt og på nordisk nivå.

I tillegg til deltakelse i internasjonale fora og organisasjoner, har Unio engasjert seg i aktuelle saker som streikeretten innenfor ILO, samt bidratt til at ILO-konvensjon 190 mot vold og trakassering i arbeidslivet ble ratifisert i Norge.

Unio deltok på ITUCs kongress som ble gjennomført 17.–22. november. Unio bidro aktivt i forberedelsene til kongressen og under kongressen. I etterkant ble organisasjonens nyvalgte generalsekretær avsatt. Unio har deltatt i prosessen fram mot en ekstraordinær kongress og valg av ny generalsekretær. ITUCs ekstraordinære kongress ble gjennomført digitalt 12. oktober.

Vedlegg 1: Unios inntektspolitiske uttalelse 2023

Styret i Unio vedtok følgende inntektspolitiske uttalelse 14. mars 2023:

Unios inntektspolitiske uttalelse 2023

Frontfagsmodellen kjennetegnes av høy grad av koordinering. En viktig premiss for modellen er at privat og offentlig sektor skal stilles likt i konkurransen om arbeidskraften. Modellen praktiseres ikke slik i dag.

Frontfagsmodellen fungerer dårlig for mange i offentlig sektor, og inntektsforskjellen mellom gruppene med høyere utdanning i offentlig sektor og privat sektor er betydelig. Frontfagsmodellen bidrar til å holde lønna til grupper med høyere utdanning i offentlig sektor nede. Modellen leverer heller ikke på å rekruttere og beholde arbeidskraft som er kritisk for samfunnet i hele landet. For mange utdanningsgrupper i offentlig sektor er avkastningen av å ta høyere utdanning for lav. Offentlig sektor har mange og omfattende oppgaver og det er store ambisjoner til både kvalitet og omfang på tjenester som helse, utdanning, politi mv. For å kunne opprettholde og videreutvikle kvaliteten på tjenestetilbudet er offentlig sektor avhengig av å kunne konkurrere om kvalifisert arbeidskraft.

Utfordringer med å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse innenfor helse, utdanning, forskning og sikkerhet må hensyntas i årets mellomoppgjør. Hvis en ikke klarer å utligne noe av forskjellen mellom privat og offentlig sektor, vil det utfordre ytterligere kvaliteten på tjenestene i offentlig sektor i årene som kommer.

Vekst i norsk økonomi i 2022

Norge er et lite land med åpen økonomi. På tross av betydelig usikkerhet internasjonalt og i norsk økonomi, har den økonomiske veksten i Norge tatt seg opp i 2022. Veksten i bruttonasjonalprodukt var på 3,8 prosent. Det på tross av at smitteverntiltak fra desember 2021 til midten av februar 2022 forårsaket et fall i BNP i Fastlands-Norge. BNP Fastlands-Norge har siden mars vokst jevnt gjennom 2022.

Norsk økonomi får lite drahjelp fra utlandet fremover. Men høye oljeinvesteringer etter oljeskattepakka, god lønnsomhet i industrien og høy vekst i eksporten av tradisjonelle varer, samt privat og offentlig forbruk som vokser i takt med økonomien ellers, bidrar til en BNP-vekst rundt trend de neste årene.

Høy sysselsetting

Tall fra SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU) viser at antall sysselsatte økte med 110 000 og at sysselsettingen ved utgangen av 2022 var på 70 prosent. Den rekordhøye sysselsettingen flater ut, og sysselsettingsandelene vil falle svakt fremover. AKU-arbeidsledigheten falt fra 4,4 prosent til 3,2 prosent i 2022. Andelen registrert som helt ledige eller på tiltak hos NAV falt jevnt gjennom første halvår av 2022, fra 2,8 prosent i januar 2022 til 2,0 prosent fra september til januar 2023. Det er forventet at arbeidsledigheten vil øke noe de nærmeste

årene, men da fra et veldig lavt nivå. Det har vært en sterk vekst i ledige stillinger. Tall over ledige stillinger registrert hos NAV økte med 5,5 prosent fra 2021 til 2022.

Den rekordlave arbeidsledigheten og et stramt arbeidsmarked har ført til store rekrutteringsutfordringer i flere deler av økonomien.

Høyere lønnsvekst i privat enn offentlig sektor i flere år på rad

Ifølge nasjonalregnskapstall fra SSB var lønnsveksten utenom offentlig forvaltning i 2021 3,9 prosent, mens årslønnen i offentlig forvaltning var 2,7 prosent. Årslønnsveksten i industrien ble beregnet av TBU til 3,2 prosent. Rammen for frontfaget ble for samme år anslått til 2,7 prosent.

I 2022 viser nasjonalregnskapstallene en årslønnsvekst på 4,3 prosent. Dato-lønnsveksten fra november 2021 til november 2022 for offentlig sektor og privat sektor er henholdsvis 3,6 prosent og 5,1 prosent. NHO i samråd med LO, anslo den gjennomsnittlige årslønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 3,7 prosent i 2022. TBU anslår i sin TBU-rapport for februar at lønnsveksten ble 4,0 prosent. Det er tredje år på rad at lønnsveksten i industrien er høyere enn den kommuniserte normen fra frontfaget. TBU-anslagene viser 3,5 prosent lønnsvekst for arbeidere og 5,0 prosent for funksjonærer i industrien i 2022. Det at funksjonærer og ledere i industrien har en så høy lønnsvekst viser at rammen for frontfaget selv i deler av industrien ikke blir fulgt.

Dette viser at privat sektor bruker lønn som virkemiddel i et stramt arbeidsmarked, og at anslaget på rammen for frontfaget kun blir en ramme som nesten bare offentlig sektor forholder seg til. Ifølge [Holden III-utvalget](#) var det enighet om:

«Lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet bør være normgivende for resten av økonomien. (..) Ved forbundsvis oppgjør er det Industriooverenskomsten som er frontfaget, og dermed forhandles først. Dette oppgjøret har i stor grad direkte gjennomslag i en rekke andre oppgjør. Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er avklart, bør NHO, i forståelse med LO, angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien. En troverdig ramme skal verken være gulv eller tak for lønnsveksten, men en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til.

Ved utarbeidelse av anslaget må det tas tilstrekkelig hensyn til de økonomiske utsiktene. Drøfting av de økonomiske utsiktene i Det tekniske beregningsutvalget (TBU) i forkant av lønnsoppgjørene vil gi grunnlag for en felles virkelighetsoppfatning blant alle parter i lønnsoppgjørene.»

Det er allerede store rekrutteringsutfordringer i offentlig sektor, for eksempel i helse og utdanning. De siste årenes mindrelønnsutvikling gjør at offentlig sektors evne til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft svekkes ytterligere. Det er derfor helt nødvendig at årets lønnsoppgjør bidrar til at offentlige virksomheter blir mer attraktive arbeidsgivere.

Praktiseringen av frontfagsmodellen må endres

En viktig premiss for frontfagsmodellen er at privat og offentlig sektor skal stilles likt i konkurransen om arbeidskraften. Leverer ikke modellen på å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft som er kritisk for samfunnet, vil frontfagsmodellens legitimitet forvitte. Det er nødvendig å utjevne forskjellene i lønn for høyere utdanning mellom offentlig og privat sektor, noe som også har en likelønnseffekt. I dag er utfordringene med rekruttering særlig store og økende innenfor helse og utdanning, og den usikre internasjonale situasjonen vil innebære større etterspørsel etter arbeidskraft til politi og forsvar. Andre viktige offentlige tjenester sliter også med å skaffe nok kvalifiserte ansatte.

De senere års praktisering av frontfagsmodellen kan ikke fortsette. Både i 2020 og 2021 ble resultatet høyere enn anslaget i industrien, og for andre deler av økonomien ble lønnsveksten enda høyere. 2022 ble intet unntak. Hvis kvaliteten i de offentlige tjenestene skal kunne videreutvikles, må dette etterslepet kompenseres. Det er en reell fare for forvitring av offentlig tjenester dersom vi ikke tar rekrutteringsproblemene på alvor.

Verdiskaping skjer både i offentlig og privat sektor. Vi skaper verdiene i et fellesskap der vi bygger på både offentlig og privat sektors innsats. I dette fellesskapet klarer ingen sektor eller bransje seg alene. Skal vi ha et trygt og sikkert samfunn preget av likeverdig tilbud til helse og utdanning i hele landet, må lønnsforskjellene mellom utdanningsgruppene i offentlig og privat sektor utjevnes.

Reallønnsnedgangen kan ikke fortsette

Prisveksten i 2022 ble betydelig høyere enn forventet. TBU anslo i mars 2022 at prisveksten ville bli 3,3 prosent, mens fasiten nå viser at prisveksten ble på hele 5,8 prosent. Høye energipriser og høyere pris på importvarer er viktige forklaringer på at prognosen fra TBU ble langt lavere enn faktisk prisvekst. Også i 2020 ble prisveksten signifikant høyere enn TBU-anslaget. Anslaget fra TBU i mars for prisvekst 2023 er 4,9 prosent.

Sammen med flere økninger i styringsrenten fra Norges Bank har det økonomiske handlingsrommet til husholdningssektoren blitt kraftig redusert. En redusert kjøpekraft fra husholdningssektoren vil redusere etterspørselen i samfunnet og bidra til lavere økonomisk vekst. Den kraftige reallønnsnedgangen vi har sett de siste årene – spesielt for ansatte i offentlig sektor – kan ikke fortsette.

Politikerne har ansvar for å sikre nødvendige offentlige tjenester

Myndigheter både på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå har ansvar for hvilket samfunn vi vil ha. Hvis det er et ønske om å utvikle velferdstjenestene og kunnskapssamfunnet i hele landet, må sentrale myndigheter gi økonomisk handlingsrom til arbeidsgivere i stat, kommuner, fylkeskommuner, helseforetak m.m., slik at de gis mulighet til å rekruttere og beholde nødvendig kvalifiserte ansatte.

I dag ser vi at viktige offentlige tjenester sliter med å skaffe nok kvalifiserte ansatte, og at eksempelvis skole og barnehage har store innslag av ufaglært arbeidskraft. Offentlige arbeidsgivere benytter seg av kjøp av vikartjenester for å opprettholde sine grunnleggende primærtjenester, samt at det etableres private tjenestetilbydere som tilbyr tjenester det offentlige bør ha et ansvar for å tilby. Unio er bekymret for at denne trenden vil utvikle seg over tid. Særlig hvis det offentlige ikke klarer å oppfylle de forventninger innbyggerne har til offentlig velferdsproduksjon.

Offentlige 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 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.

Lav avkastning av utdanning

Avkastningen av utdanning er for mange utdanningsgrupper lav. I en analyse fra SSB, som ble publisert 1. januar 2022, viser at flere av Unios grupper har en lav eller negativ avkastning av utdanning hvis en ser det i et livsløpsperspektiv. Lav avkastning av utdanning gir konsekvenser for rekruttering. Tallene for samordna opptak viser også nedgang i søkertallene for flere av Unios grupper. Lav lønn gjør det også vanskeligere å beholde folk i yrket.

Unios overordnede føringer:

- Den kraftige reallønnsnedgangen kan ikke fortsette. Lønnsoppgjøret i 2023 må sikre reallønnsvekst for våre medlemmer.
- Offentlig sektor må, på samme måte som privat sektor, bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse.
- Rammeslaget fra frontfaget må ikke brukes som et tak for lønnsdannelsen i offentlig sektor i 2023. Etterslep må vurderes i de enkelte tariffområder.

Vedlegg: Oppsummering TBU februar 2023

TBUs foreløpige rapport i forkant av mellomoppgjøret 2023:

Lønnsveksten i industrien beregnet til 4,0 prosent i 2022

- Utvalget anslår at **konsumprisveksten** i 2023 blir 4,8 prosent. Konsumprisveksten for 2022 ble 5,8 prosent.
- Lønnsvekst fra 2021 til 2022 for **arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter i industrien** samlet er foreløpig beregnet til 4,0 prosent. For industriarbeidere og for funksjonærer i industrien er årslønnsveksten beregnet til henholdsvis 3,5 prosent og 5,0 prosent. Økt bonus blir tatt frem som viktig årsak for høy lønnsvekst for funksjonærer.
- Årslønnsveksten i 2022 i det **statlige tariffområdet** er beregnet til 4,4¹ prosent. Overhenget til 2023 i det **statlig tariffområdet** er beregnet til 1,3 prosent.
- For ansatte i **kommunene** er årslønnsveksten beregnet til 3,7² prosent. For undervisningsansatte er årslønnsveksten beregnet til 3,3² prosent. Overhenget for kommunesektoren og undervisningsansatte er henholdsvis 1,3 prosent og 1,7 prosent.
- Lønnsveksten for Spekter helse og Spekter trad er beregnet til henholdsvis 4,5³ prosent og 4,0 prosent fra 2021 til 2022.
- Lønnsveksten i **finanstjenester** (gjelder heltidsansatte i medlemsvirksomheter i Finans Norge utenom ledere) er beregnet til 5,0 prosent fra 2021 til 2022. For **Virke-bedrifter i varehandelen** er lønnsveksten i 2022 beregnet til 3,7 prosent.
- Kvinners lønn i forhold til menn var omtrent uendret med 89,6 prosent i 2021 og 89,5 prosent i 2022. I gruppen med universitets- og høyskoleutdanning til og med 4 år ble forskjellen økt fra 80,8 prosent til 80,1⁴ prosent.

Beregnet årslønnsvekst, glidning og overheng

	Gj.snittlig årslønnsvekst			Årslønn 2022	Over- heng til 2023	Glidning	
	17–22	20–21	21–22			Gj.snitt	
						21–22	18-22
Industri i alt i NHO-bedrifter	3,0	3,1	4,0	693 000	1,7		
- industriarbeidere	2,9	2,8	3,5	542 800	1,3	1,3	1,1
- industrifunksjonærer	3,2	3,1	5,0	880 700	2,1	3,8	1,8
Varehandel Virke-bedrifter	3,5	4,7	3,7	606 300	1,5	2,1	2,1
Finanstjenester	3,6	3,7	5,0	777 600	1,8	2,1	1,5
Statsansatte	3,1	2,8	4,4	669 200	1,3	1,0	0,6
Kommuneansatte	2,9	2,6	3,7	578 900	1,3	0,7	0,6
- undervisningsansatte	2,5	2,3	3,3	624 600	1,7	0,4	0,3
- øvrige ansatte i kommunene	3,1	2,8	3,9	565 800	1,1	0,8	0,7
Spekter Helse	3,3	3,6	4,5	683 500	2,2	0,7	0,5
Øvrige Spekter-bedrifter	3,0	2,9	4,0	620 000	1,0	0,2	0,2

Kilde: Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene tabellene 1.1, 1.3 og 2.4 (mars-rapporten 2023)

¹ Om lag 0,5 prosentpoeng av veksten skyldes vekst i faste og variable tillegg (60 prosent forsvaret og 20 prosent politi).

² Endret virkningstidspunkt grunnet konflikt trakk årslønnsveksten ned med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, ned med 0,8 prosentpoeng for undervisningsansatte og 0,1 prosentpoeng for gruppen øvrige ansatte. Konflikt 2021 trakk opp med 0,1 prosentpoeng for kommunesektoren samlet og opp med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.

³ Lønnsveksten påvirkes av at deler av 2021-oppgjøret er utbetalt og registrert i 2022, sammensetningseffekter som følge av økt andel legeårverk gir 0,3 prosent økt lønnsvekst.

⁴ Dette må ses i sammenheng med konflikt i KS-området.

Vedlegg 2: Høringer, konferanser, representasjon og arbeidsgrupper

Høringsuttalelser som er avgitt i meldingsperioden

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

- NOU 2022: 7 Et forbedret pensjonssystem
- Gjennomføring av Arbeidsvilkårsdirektivet
- Forslag til forskriftsregulering av innleie til helse- og omsorgstjenesten og innleie av rådgivere og konsulenter med spesialkompetanse
- Drøftinger om statsbudsjettet 2024 vedrørende pensjonister
- Forslag til endringer i lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og enkelte andre lover. Felles tilbakemelding fra LO Kommune, LO Stat, Unio, YS og Akademikerne
- NOU 2022:18 Mellom mobilitet og migrasjon – Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv
- Forskriftsfesting av ungdomsgaranti i ny forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi
- NOU 2023:11 Raskt og riktig
- Regjeringens arbeid med å styrke yrkesskaderegelverket

Barne- og familiedepartementet

- Forslag til fire forskrifter til ny barnevernslov
- Forslag til to forskrifter til ny barnevernslov
- NOU 2023:7 Trygg barndom, sikker fremtid
- Endringer i kontantstøtteperioden

Finansdepartementet

- Et helhetlig skattesystem – NOU 2022:20
- Kommunal pensjonsordning Den norske kirke

Helse- og omsorgsdepartementet

- Innspill til helseberedskapsmeldingen
- Forslag til endring i forskrifter som følge av at manuellterapeuter tas inn i autorisasjonsordningen for helsepersonell

- NOU 2023:4 Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste
- NOU 2023:5 «Den store forskjellen» (Kvinnehelseutvalget)
- Forslag til endringer i helselovgivning (organisatoriske endringer i sentral helseforvaltning mv.)
- Varselutvalgets rapport

Justis- og beredskapsdepartementet

- Forslag til lov om informasjonstilgang mv. for Koronautvalget
- Endringer i salærforskriften knyttet til tolkers godtgjørelse
- NOU 2022:21 Strafferettslig vern av den seksuelle selvbestemmelsesretten
- Totalberedskapskommisjonen: Nå er det alvor – rustet for en usikker fremtid
- Koronautvalget – evaluering av pandemihåndteringen

Kommunal- og distriktsdepartementet

- Veileder for bruk av eID for ansatte i offentlig forvaltning
- NOU 2022:11 Ditt personvern – vårt felles ansvar, Personvernkommisjonens rapport
- Veileder om desentralisert arbeid i staten
- NOU 2023:9 Generalistkommunesystemet, likt ansvar – ulike forutsetninger

Kultur- og likestillingsdepartementet

- NOU 2022:9 En åpen og opplyst offentlig samtale
- Innspill til regjeringens arbeid med stortingsmelding om seksuell trakassering

Kunnskapsdepartementet

- Om grunnlag for ny universitets- og høyskolelov
- Forskrift om tilbakebetaling av lån
- Forslag om innføring av studieavgift for studenter fra land utenfor EØS-området eller Sveits m.m.
- Forslag om endringer i skikkethetsforskriften
- NOU 2022:17 Veier inn – ny modell for opptak til universiteter og høyskoler
- Forslag til endringer i fagskoleloven

Nærings- og fiskeridepartementet

- Forslag til endringer i skipsarbeidsloven – gjennomføring av direktiv om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår

Konferanser og seminarer

2022

November

17. Arbeidsgruppe for høyere utdanning og forskning, Hotel Bristol

Desember

5.–6. Representantskapsmøte og Unio-konferansen, Sundvolden Hotel

2023

Januar

16.–17. Tariffseminar, Scandic Holmenkollen Park

17.–18. Seminar Unio stat, Lysebu

Februar

6. Seminar for Unio-studentene, Unios lokaler

7.–8. Styreseminar, Scandic Holmenkollen Park

Mars

Diverse konfliktskolering

8. Unios likestillingspolitiske frokostseminar, Thon Conference Universitetsgaten

8. Unios inntektspolitiske konferanse, Thon Conference Universitetsgaten

8. Arbeidsrettslig seminar om EU-rett, Grand Hotel Terminus, Bergen

Juni

22. Workshop om profesjonsmeldingen, Thon Hotel Opera

28.–30. Pride, Pride Park

August

- 14.–18. Arendalsuka
- 22. Tariffevaluering, Hotel Bristol
- 23.–24. Prosjektgruppe nytt KBS-system, Thon Hotel Opera

September

- 4.–5. Seminar Unio stat, Thon Hotel Vettre
- 7. Frokostseminar om sammenhengen mellom kompetanse, helse og arbeidsliv, Kulturhuset i Oslo
- 12.–13. Styreseminar, Refsnes Gods
- 15. Seminar for Unio-studentene, Unios lokaler

Oktober

- 18.–19. Unios verneombudskonferanse, Scandic Ambassadeur Drammen

November

- 15. Arbeidsgruppe for høyere utdanning og forskning, Hotel Bristol

Unio-representasjon

Trepartsutvalg

Regjeringens kontaktutvalg

Ragnhild Lied, medlem

Erik Orskaug, rådgiver (til 15.08.2023)

Fredrik Haugen, rådgiver (fra 15.08.2023)

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU)

Erik Orskaug, medlem (til 21.09.2023)

Fredrik Haugen, medlem (fra 21.09.2023)

Rolf Stangeland, rådgiver

Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR)

Ragnhild Lied

Henrik Dahle

Kompetansepolitisk råd

Ragnhild Lied, medlem

Eli-Karin Flagtvedt

Offentlige utvalg

Kompetansebehovsutvalget 2021–2027

Eli-Karin Flagtvedt

Utvalg for kompetansereform i arbeidslivet 2023–2024

Eli-Karin Flagtvedt

Lavlønnsutvalget 2023–2024

Rolf Edvard Stangeland

Frontfagmodellutvalget (Holden IV)

Klemet Rønning-Aaby

Tariffrepresentasjon

Representasjon overfor staten

Statistikk- og beregningsutvalget

Rolf Stangeland

Andreas Christensen (til 01.08.2023)

Jorunn Solgaard (fra 01.08.2023)

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

Mia Andresen (til 30.10.2023)

Rådgivende utvalg for OU-midler

Rolf Stangeland

Pensjonskontorets styre, KS-området

Marit Gjerdalen, medlem

Erik Orskaug, medlem

Klemet Rønning-Aaby, varamedlem

Partssammensatt utvalg – ny offentlig tjenestepensjon (pågår)

Marit Gjerdalen

Endre Lien

Strategi for heltidskultur (frist er ikke fastsatt)

Kirsten Hagen

Mia Andresen (til 30.10.2023)

Trude Hansen (fra 30.10.2023)

Hjemmekontor (ferdigstilt 31.05.2022)

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

Hedda Kirstine Mellingen

PSU – vedlegg 1 (frist 31.1.2024)

Kristin Moen Tollefsen (til 01.04.2023)

Lars Engebretsen (fra 01.04.2023)

Ina Smith-Meyer

Felles lansering av kompetanseveileder

Osmund Skjeggstad

Hedda Kirstine Mellingen

PSU Hovedavtalen – oppdatere veileder og fellesdigital opplæring

Eyvind Martinsen

Hedda Kirstine Mellingen

Representasjon overfor Spekter

Opplærings- og utviklingsfondet

Rolf Stangeland

Regionstillitsvalgte i Spekter

Helse Sør-Øst: Rolf-André Oxholm
Irene Kronkvist
Kirsten Brubakk (til 01.01.2023)
Anne Bi Hoffsten (fra 01.04.2023)
Helse Vest: Wenche Kristin Røkenes
Helse Midt: Anita Solberg
Helse Nord: Sissel Alterskjær

Representasjon overfor Oslo kommune

Kontaktutvalget

Marianne Lange Krogh (fra 01.08.2023)
Therese Thyness Fagerhaug (til 01.08.2023)
Bård Eirik Ruud

Partene i Oslo kommune (PIO)

Marianne Lange Krogh (fra 01.08.2023)
Therese Thyness Fagerhaug (til 01.08.2023)
Bård Eirik Ruud

Opplærings- og utviklingsfondets styre

Terese Stomlien (fra 01.03.2023)
Tori Lederhilger (til 01.03.2023)
Stine Sund

Beregningsutvalget

Bjørn Sævareid
Rolf Stangeland

Annen representasjon

Helsingforskomiteens råd

Ragnhild Lied, medlem

Digitaliseringsstyret i høyere utdanning

Eli-Karin Flagtvedt (observatør)

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

Arbeidsgruppe om tvungen lønnsnemnd (AID)

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø (Arbeidstilsynet)

Henrik Dahle

Referansegrupper inkluderingsdugnaden (AID)

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe for permitteringsreglene (AID)

Henrik Dahle

Referansegruppe for overvåking i arbeidslivet (AID)

Henrik Dahle

Referansegruppe STAMITID (STAMI)

Henrik Dahle

Arbeidsgruppe arbeidsorientert uføretrygd (AID)

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

Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet

Nora Sørensen

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

Geir Lyngstad Strøm

Koordineringsgruppen for inkluderende arbeidsliv (IA) (AID)

Henrik Dahle

Geir Lyngstad Strøm, bisitter

Faggruppen for inkluderende arbeidsliv (IA) (AID)

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 (AID/Deloitte)

Geir Lyngstad Strøm

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

Geir Lyngstad Strøm

Arbeidsgruppe for tilskudd til ekspertbistand (IA) (NAV)

Geir Lyngstad Strøm

Referansegruppen for Idébanken for IA i arbeidslivet (NAV)

Geir Lyngstad Strøm

Arbeidsgruppe for regionale IA-seminarer (NAV/Arbeidstilsynet/STAMI)

Geir Lyngstad Strøm

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

Henrik Dahle

Senter for seniorpolitikk (SSP)

Silje Naustvik, styremedlem (til 13.06.2023)

Lars Reiersen, styremedlem (fra 13.06.2023)

Geir Lyngstad Strøm, kontaktperson

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

Henrik Dahle

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

Henrik Dahle

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

Jon Olav Bjergene, medlem

Liz Helgesen, varamedlem

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 læreplaner

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 felles kampanje for nasjonal alkoholstrategi (Akan/Helsedirektoratet)

Geir Lyngstad Strøm

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)

Margareth Vatne Rønningsen, Rogaland

Sheila Vaage Benestad, Agder

Randi Askjer, Vestfold og Telemark

Thomas Nordgård, Troms og Finnmark

Hovedtillitsvalgte for Unio i Nav

Kamilla Lemb Herbjørnsen

Catrine Rosanoff Aronsen (til 01.04.2023)

Solgunn Måløy (fra 01.04.2023)

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 AIDs utredning av offentlig tjenestepensjon

Erik Orskaug

Marit Gjerdalen

Styret i Pensjonsforum (Fafo)

Erik Orskaug (til 01.07.2023)

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

Silje Naustvik, varamedlem

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: Jon Olav Bjergene

ETUC Standing Committee on Migration and Inclusion: Henrik Dahle

Fundamental Rights and Internal Market Legislation Committee: Henrik Dahle

Collective Bargaining and Wage Coordination Committee: Klemet Rønning-Aaby

Social Dialogue Committee: Klemet Rønning-Aaby

International Trade Union Confereration (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 Liz Helgesen (til 11.04.2023)

Erik Orskaug (fra 11.04.2023)

Management Board, European Agency for Safety and Health at Work

Geir Lyngstad Strøm, vara

Oversikt over Unios arbeidsgrupper**Unios strategiutvalg (SU)**

Ragnhild Lied (leder), Unio

Steffen Handal, Utdanningsforbundet

Lill Sverresdatter Larsen, Norsk Sykepleierforbund

Guro Elisabeth Lind, Forskerforbundet

Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund

Mizanur Rahaman, Akademikerforbundet/fellesordningen

I forbindelse med behandling av strategisk plan for Unio, jf. vedtektene § 9, ble det den 13.12.2022 i henhold til vedtektene § 12 nedsatt et strategisk utvalg. Utvalget møtes jevnlig og har som hovedoppgave er å følge opp strategisk plan.

Arbeidsgruppe for statsbudsjettsaker (Statsbudsjettgruppa)

Erik Orskaug, Unio

Fredrik Haugen, Unio

Eli-Karin Flagtvedt, Unio
Eirik Lund, Utdanningsforbundet
Nicolai Stensig, Utdanningsforbundet
Bjørn Lydersen, Norsk Sykepleierforbund
Trude Hagen, Norsk Sykepleierforbund
Jorunn Dahl Norgård, Forskerforbundet
Linda Verdal, Politiets Fellesforbund
Kari Bente Sørli, Norsk Fysioterapeutforbund
Elin Robøle Bjør, Norsk Fysioterapeutforbund
Tove Holst Skyer, Norsk Ergoterapeutforbund
Anna Grønvik, Presteforeningen
Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening
Leiv Sigmund Hope, Det Norske Diakonforbund
Bjørn Thorvaldsen, Det norske maskinistforbund
Per Øystein Bentstuen, Akademikerforbundet (til april 2023)
Thomas Bæk Jahreie, Akademikerforbundet (fra april 2023)
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet
Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund
Sonja Tan Nguyen, Unio-studentene (til september 2023)
Kristoffer Andreas Haugen, Unio-studentene (fra september 2023)

Kontaktgruppe for inkluderende arbeidsliv (IA) og arbeidsmiljø

Geir Lyngstad Strøm, Unio
Henrik Dahle, Unio
May-Britt Heimsæter, Utdanningsforbundet
Marie Ruud, Utdanningsforbundet
Aud Jorunn Hovland, Norsk Sykepleierforbund
Nina-Merete Kristiansen, Norsk Sykepleierforbund
Mariann Helen Olsen, Forskerforbundet
Christoffer Hjelde, Forskerforbundet (fra 03.05.2023)
Linda Verdal, Politiets Fellesforbund
Kari Anne Kristiansen (fra 03.05.2023)
Kari Bente Sørli, Norsk Fysioterapeutforbund
Anne Kristine Jarbo, Norsk Fysioterapeutforbund
Marianne Hauger, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 30.01.2023)
Christian Fossum, Det norske maskinistforbund
Irene Espenes, Akademikerforbundet
Anita Engeset, Norsk Ergoterapeutforbund

Per Hostad, Presteforeningen
Hege B. Johnsen, Bibliotekarforbundet
Leiv Sigmund Hope, Det Norske Diakonforbund
Gry Jakhelln, Norsk Tannpleierforening

Arbeidsgruppe for høyere utdanning og forskning

Eli-Karin Flagtvedt, Unio
Ole Espen Rakkestad, Utdanningsforbundet
Eva Østvik, Norsk Sykepleierforbund
Jon Iddeng, Forskerforbundet
Linda Verdal, Politiets Fellesforbund (til mars 2023)
Kari Anne Kristiansen, Politiets fellesforbund (fra april 2023)
Christine Martens, Norsk Fysioterapeutforbund (til august 2023)
Ole Eskil Edvardsen, Norsk Fysioterapeutforbund (fra august 2023)
Anita Engeset, Norsk Ergoterapeutforbund (til oktober 2023)
Kristin Jess-Bakken, Norsk Ergoterapeutforbund (fra oktober 2023)
Bjørn Thorvaldsen, Det norske maskinistforbund
Per Kristian Aschim, Presteforeningen
Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund
Hilde Aga, Norsk Tannpleierforening (til mai 2023)
Ann-Elin Instebø, Norsk Tannpleierforening (fra juni 2023)
Sonja Tan Nguyen, Unio-studentene (til september 2023)
Daniel Tørresvoll Stabu, Unio-studentene (til september 2023)
Kristoffer Andreas Haugen, Unio-studentene (fra september 2023)
J. Parcival Kjæret, Unio-studentene (fra september 2023)

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
Roar Fosse, Politiets Fellesforbund
Morten Bjerkhaug, Norsk Fysioterapeutforbund
Kari Bente Sørli, Norsk Fysioterapeutforbund
Per Hostad, Presteforeningen
Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening
Lasse Westby, Det norske maskinistforbund

Thor Eivind Halvorsen, Norsk Radiografforbund
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund
Per Øystein Bentstuen, Akademikerforbundet
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet
Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet

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
Kari Anne Kristiansen, Politiets Fellesforbund
Bente Øifjord, Norsk Fysioterapeutforbund
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet
Berit Førli, Norsk Ergoterapeutforbund (til 01.09.2023)
Hege Munthe, Norsk Ergoterapeutforbund (fra 01.09.2023)
Thor Eivind Halvorsen, Norsk Radiografforbund
Anna Grønvik, Presteforeningen

Arbeidsgruppe for de globale bærekraftmålene

Jan-Christian Kolstø, Unio
Odd Rune Malterud, Det norske maskinistforbund
Sigrid Elsrud, Presteforeningen
Asle Rossavik, Presteforeningen
Ingrid Convery, Utdanningsforbundet
Björg Eva Aaslid, Utdanningsforbundet
Trond Harsvik, Utdanningsforbundet
Jon Kaurel, Utdanningsforbundet
Anita Rabben Asbjørnsen, Norsk Sykepleierforbund
Sigrid Elsrud, Presteforeningen
Morten Alexander Mossin, Politiets Fellesforbund
Kristin Jess-Bakken, Norsk Ergoterapeutforbund
Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet
Kari Folkenborg, Forskerforbundet
Jan Vegard Pettersen, Norsk Sykepleierforbund
J. Parcival Kjæret, Unio-studentene

Arbeidsgruppe for deltakelse på Pride 2023

Jan-Christian Kolstø, Unio
Anne Kathrine Blyverket, Utdanningsforbundet
Ida Hauknes, Utdanningsforbundet
Bård Eirik Ruud, Norsk Sykepleierforbund
Dag André Werner Larsen, Norsk Sykepleierforbund
Cecilie Frich, Forskerforbundet
Marius Krogstad Aune, Politiets Fellesforbund
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet
Daniel Tørresbu Stabu, Unio-studentene

Arbeidsgruppe for kommunikasjon

Jan-Christian Kolstø, Unio
Hedvig Bjørgum, Unio
Nora, Sørensen, Unio
Pernille Huseby, Utdanningsforbundet
Nina Hulthin, Utdanningsforbundet
Arun Ghosh, Utdanningsforbundet
Eli Kristine Korsmo, Utdanningsforbundet
Marius Vik, Utdanningsforbundet
Stian Skaar, Utdanningsforbundet
Stig Brusegard, Utdanningsforbundet
Anna Tresse, Utdanningsforbundet
Embret Tangen Rognerød, Utdanningsforbundet
Tore Bollingmo, Norsk Sykepleierforbund
Ida Spjelkavik, Norsk Sykepleierforbund
Tone Stidahl, Norsk Sykepleierforbund
Jon Fredrik Braadland-Konstali, Norsk Sykepleierforbund
Kristin Henriksen, Norsk Sykepleierforbund
Linnea Berg, Norsk Sykepleierforbund
Marianne Haagensen Øien, Norsk Sykepleierforbund
Lars Kolltveit, Forskerforbundet
Unn Rognmo, 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
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet
Gry Jakhelln, Norsk Tannpleierforening
Marie Stavrum, Skatterevisorenes forening

Arbeidsgruppe for medlemsrekruttering og organisering

Geir Lyngstad Strøm, Unio
Vigdis Sandmo Eriksen, Utdanningsforbundet
Jill Johansen, Utdanningsforbundet
Kjell Magne Mørk, Norsk Sykepleierforbund
Karoline Johannesen, Norsk Sykepleierforbund
Joar Flynn Jensen, Forskerforbundet
Jørgen Wågan Olsen, Politiets Fellesforbund
Håkon Eidset, Det norske maskinistforbund
Ingvild Baadsvik, Akademikerforbundet
Karl-Erik Bjerkaas, Norsk Ergoterapeutforbund
Thor Eivind Halvorsen, Norsk Radiografforbund
Anna Grønvik, Presteforeningen
Petter Bruce, Bibliotekarforbundet
Jonill Engesæter, Norsk Tannpleierforening
Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes forening
Leiv Sigmund Hope, Det Norske Diakonforbund
Sonja Tan Nguyen, Unio-studentene (til 15.09.2023)
Daniel Torresvoll Stabu, Unio-studentene (til 15.09.2023)
Kristoffer Andreas Haugen, Unio-studentene (fra 15.09.2023)
J. Parcival Kjæret, Unio-studentene (fra 15.09.2023)

Utvalg vedtekter

Alfred Sørbø, fellesordningen/Akademikerforbundet (leder) (til 08.02.2023)
Mizanur Rahaman, fellesordningen/Akademikerforbundet (fra 08.02.2023)
Hege Valås, Utdanningsforbundet (leder) (fra 08.02.2023)
Birgitte Olafsen, Forskerforbundet
Rune Hallingstad, Norsk Sykepleierforbund
Jon Olav Bjergene, Unio

Utvalg for Unios politiske plattform

Silje Naustvik (leder), Norsk Sykepleierforbund (til 10.11.2023)

Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet

Birgitte Olafsen, Forskerforbundet

Gerty Lund, Norsk Fysioterapeutforbund

Vegar Monsvoll, Politiets Fellesforbund

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

Arbeidsgruppe statsansatteloven

Henrik Dahle, Unio

Andrea Mandt, Unio

Ann Turid Opstad, Forskerforbundet

Gry Berger, Politiets Fellesforbund

Vedlegg 3: Unios kommunikasjonsstrategi 2023–2024

Unios kommunikasjonsstrategi bygger på strategisk plan for 2022–2024. Kommunikasjonsstrategien gjelder for samme periode.

1. Mål for kommunikasjonsarbeidet

Målet med kommunikasjonsarbeidet er å bidra til å realisere målene og prioriteringene som ligger i strategisk plan. I strategisk plan prioriteres to satsingsområder:

1) Større anerkjennelse av høyere utdanning og 2) Høyere verdsetting av høyere utdanning

I strategien skal vi synliggjøre og forklare både omverdenen og egne medlemmer hvorfor samfunnet må anerkjenne verdien av høyere utdanning og verdsette ansatte med høyere utdanning høyere enn tilfellet er i dag.

Unios kommunikasjonsarbeid skal bidra til disse to satsingsområdene gis større oppmerksomhet og til at Unio får større makt og innflytelse.

2. Talspersoner

Unios leder er Unios hovedtalsperson. Men det er også naturlig at respektive fagpersoner kan uttale seg på sine fagfelt.

3. Målgrupper

Unio har både eksterne og interne målgrupper for kommunikasjonsstrategien.

Eksternt ønsker vi særlig å nå beslutningstakere som har innflytelse over hverdagen for våre medlemmer. Det vil si

1. politikere og embetsverk i regjering
2. politikere på Stortinget og i kommunestyre og fylkesting
3. arbeidsgiverorganisasjoner som bl.a. KS, Spekter, Virke og KA
4. andre arbeidstakerorganisasjoner
5. mediakommentatorer og journalister som kan sette agenda og synliggjøre våre standpunkter

Internt kommuniserer vi med våre forbund og deres tillitsvalgte. De skal få god og tilrettelagt informasjon om Unios arbeid og aktiviteter. Målsettingen med internkommunikasjonen er å vise at Unio er den hovedorganisasjonen som best ivaretar interessene til ansatte med høyere utdanning.

4. Interessenter og allianser

Unio har også en rekke interessenter, både konkurrenter, motstandere og medspillere i tillegg til våre målgrupper. LO, NHO er eksempler på noen av de viktigste.

Vi skal søke allianser med organisasjoner som har samme interesser som Unio (for eksempel Akademikerne og YS) for å øke vår makt og innflytelse.

5. Påvirkningsarbeid

Kommunikasjonsstrategien er et av flere virkemidler for å kunne realisere målene i den strategiske planen. Hovedgrepet i kommunikasjonsstrategien er å styrke påvirkningsarbeidet mot politiske myndigheter på statlig nivå.

Å styrke det politiske påvirkningsarbeidet innebærer at Unio, i tillegg til det påvirkningsarbeidet som skjer gjennom media, det formelle høringsarbeidet, deltagelse på konferanser og i trepartssamarbeidet, i større grad skal ta initiativ til møter og dialog med relevante politikere.

Målet med Unio påvirkningsarbeid er å skape varige relasjoner, plante våre problemstillinger, vårt faktagrunnlag og våre løsninger og slik øke Unios makt og innflytelse.

6. Hovedbudskap og etterlatt inntrykk

Unios hovedbudskap er at høyere utdanning og forskning er langsiktige investeringer både er nødvendig og lønnsomt for samfunnet, næringslivet og velferdsstaten. Samfunnet blir stadig mer komplekst, og tjenestene vi skal levere blir stadig mer komplekse. Derfor trengs det høyt utdannet arbeidskraft som kan levere den høye kvaliteten på tjenestene som både samfunnet, befolkningen og næringslivet fortjener. Det må derfor lønne seg å ta høyere utdanning.

Det ønskede etterlatte inntrykket som skal være styrende for Unios kommunikasjonsarbeid er:

Det høye utdanningsnivået i Unios yrkesgrupper bidrar til å sikre kvalitet i offentlige tjenester, forskning i verdensklasse og trygghet og tillit i samfunnet

Unio skal fremstå som en synlig, tydelig og konstruktiv samfunnsaktør og en maktfaktor man ikke kommer utenom.

7. Kanaler

Unio skal synes og høres blant politikere, arbeidsgivere og opinionen generelt, i tillegg til egne forbund og medlemmer.

Unio har en rekke eksterne og interne kanaler til disposisjon for spredning av budskap. Valg av kanal vil være avhengig av hvilken målgruppe vi skal nå.

Egne kanaler: Unio.no, Unio podcast, Unio Perspektiv, kampanjer, egne konferanser og seminarer. Våre SoMe-kanaler brukes til å forsterke Unio-budskap

Eksterne kanaler: tradisjonell media, fagmedier, bakgrunssamtaler, politiske møter, fagmøter, eksterne konferanser og seminarer.

8. Prioriteringer

Med utgangspunkt i strategisk plan og kommunikasjonsstrategien gjøres noen prioriteringer i kommunikasjonsarbeidet for 2022–2024.

1. Unio skal trappe opp sin politiske påvirkning for å skape større politisk forståelse for viktigheten av større anerkjennelse og høyere verdsetting av høyere utdanning.
2. Unio skal øke sin synlighet og i større grad sette agenda og være premissleverandør når det gjelder større anerkjennelse av og høyere verdsetting av høyere utdanning

Tiltak

- Systematisk kontakt med politikere/komiteer på Stortinget som er viktige for Unio. Vi må invitere oss selv inn og invitere politikere til oss. Det lages en plan i samråd med fagansvarlige for hvilke områder og på hvilken måte påvirkningen skal skje
- Kommunikasjonsteamet i Unio skal ha jevnlige møter med ulike fagansvarlige med tanke på målgrupper, budskap, kanalvalg, inkl sosial medier, planlegging og gjennomføring av ulike kommunikasjonstiltak.
- Unio-kongressen, Unio-konferansen og inntektspolitisk konferanse må brukes til å løfte frem større anerkjennelse og høyere verdsetting av høyere utdanning
- Utarbeide kampanje for å vise hvorfor våre yrkesgrupper med høyere utdanning er avgjørende for velferdsstaten
- Bruk av avatarene videreføres, men settes inn i kontekst med de to hovedmålsettingene i strategisk plan, jf. kampanje
- Mer bruk av betalt innhold (annonser) i både tradisjonell media, fagmedia og SoMe
- Hyppigere medieutspill og kronikker (gjerne sammen med andre alliansepartnere der det er naturlig)
- Årlig presseseminar før lønnsoppgjøret
- Rigge politikerdebatter i Arendalsuka og for å løfte temaet høyere verdsetting og større anerkjennelse av høyere utdanning
- Jevnlig målinger av Unios synlighet i media (og ev. på SoMe)



Stortingsgata 2
0158 Oslo
sentralbord: 22 70 88 50
post@unio.no
www.unio.no

Unios medlemsforbund:

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