

# Unios melding

for perioden 16. november 2023 til 8. oktober 2024





# **Unios melding**

**for perioden 16. november 2023 til 8. oktober 2024**

Vedtatt av Unios kongress 3. desember 2024.

## FØREORD

Vi har eit svært innhaldsrikt år bak oss, med mellom anna hovudtariffoppgjeret i 2024.

Lønnsutvikling og lønnsnivå var sjølvstøtt også dominerande i årets lønnsoppgjer. Som vanleg var det harde tak i alle tariffområde. Det blei til slutt forhandlings- og meklingsresultat i dei fleste områda. Men av og til blir det brot og streik same kor hardt ein står på. Det skjedde i det statlege tariffområdet. Streiken var viktig og nødvendig.

Det blei tvungen lønnsnemnd. Dermed skulle tvisten behandlast i Rikslønnsnemnda. Det var knytt stor spenning til utfallet. Unio vann i all hovudsak fram, og Unio og Akademikerne fekk behalde den tariffavtalen vi kravde.

Innafor arbeidslivspolitikken har Unio i fleire år vore ein pådrivar i arbeidet for å få til eit betre regelverk når det gjeld det psykososiale arbeidsmiljøfeltet. Og på Unio-konferansen i 2023 fekk vi presentert undersøkinga om emosjonelle utfordringar på arbeidsplassen, som Unio gjennomførte saman med SINTEF. Resultata fekk mykje oppmerksomd. Og dei viser at dette er eit svært relevant tema som i liten grad er ein del av det systematiske HMS-arbeidet. Difor er det ein viktig delseier for Unio at det siste regelverksforslaget frå Arbeidstilsynet løftar opp emosjonelle utfordringar på arbeidsplassen som ein av dei sentrale faktorane i det psykososiale arbeidsmiljøet.

Denne hausten har det også vore forhandlingar om ny IA-avtale. Vi kom dessverre ikkje i mål med eit resultat, og difor har vi ingen IA-avtale frå første januar 2025. Målet må vere å få partane til å møteest igjen på nyåret.

Når det gjeld utdanning og forskning, har vi i perioden brukt mykje tid på å imøtegå fleire politiske initiativ som har bidratt til at kvaliteten i høgare utdanning er under press. Senka krav til opptak til dei store profesjonsutdanningane og justerte krav til forskingskompetanse hos undervisarane, er eksempel på dette. Vi har dessutan vore nøydd til å protestere mot dei store kutta i høgare utdanning gjennom fleire år.

Vi har også halde fram kampen for ei større verdsetting av høgare utdanning. Ikkje minst har vi i stadig fleire samanhengar måtte argumentere mot mykje av den retorikken som blir brukt mot oss.



Vårt samfunnspolitiske engasjement handlar om langsiktig arbeid med påverknad av regjeringa, Stortinget, partane og andre politiske og faglege miljø. Hovudmålet vårt er å sikre og vidareutvikle velferdsstaten, samfunnets fellesverdiar og eit berekraftig samfunn. Difor har vi også i år argumentert for ein skikkeleg styrka kommuneøkonomi. Og heldigvis var det mange andre stemmer med den same budskapen. Dette førte til at det kom noko meir til kommunane etter at forslaget til statsbudsjett var lagt fram.

I perioden har Unio jobba aktivt med internasjonale spørsmål både nasjonalt og internasjonalt. Nasjonalt ved at det internasjonale perspektivet blir tatt inn i Unio sitt nasjonale arbeid. Internasjonalt deltar Unio i ei rekke fora. Her tar vi opp problemstillingar som er særleg relevante for medlemsforbunda.

Unio, desember 2024

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 2023 til 8. oktober 2024

## Unio

Unio har 14 medlemsforbund med totalt over 398 000 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.

I perioden 1. juli 2023 til 30. juni 2024 var det legemeldte sykefraværet 2,6 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 2024 ble vedtatt på Unios representantskap 5. desember 2023. Budsjettet er på 51 243 275 kroner, eksklusive OU-midler.

## Unios sekretariat

sekretariatssjef Jon Olav Bjergene  
forhandlingssjef Klemet Rønning-Aaby  
sjeføkonom Fredrik Haugen  
kommunikasjonssjef Jan-Christian Kolstø  
assisterende kommunikasjonssjef Hedvig Bjørgum  
fagsjef/advokat Henrik Dahle  
fagsjef Eli-Karin Flagtvedt  
fagsjef Liz Anette Helgesen  
fagsjef Rolf Edvard Stangeland  
spesialrådgiver Erik Orskaug  
seniorrådgiver Mia Andresen (permisjon fra 30.10.2023 til 02.09.2024)  
seniorrådgiver Sigurd Jakob Gulestøl (vikariat fra 16.10.2023 til 13.09.2024)

seniorrådgiver Andrea Mandt (permisjon fra 15.08.2024)  
seniorrådgiver Iril Myrvang Gjørsv (vikariat fra 12.08.2024)  
seniorrådgiver Geir Lyngstad Strøm  
seniorrådgiver Nora Sørensen  
konsulent Rolf Kristensen  
regnskapskonsulent Lise Agerup  
regnskapskonsulent Kathrine Kollandsrud  
administrasjonssekretær Reidun Wiersholm Karlsen (til 31.12.2023)  
administrasjonskonsulent Unni Gabrielle Carreno (fra 01.10.2023)  
administrasjonskonsulent Cathrine Vikan (vikariat fra 23.08.2024)

## **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 16 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

Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund, 1. nestleder

Lars Reiersen, Politiets Fellesforbund, 2. nestleder

Steffen Handal, Utdanningsforbundet (til 31.12.2023)

Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet (til 31.12.2023)

Hege Elisabeth Valås, Utdanningsforbundet (til 31.12.2023)

Geir Røsvoll (fra 01.01.2024)

Ann Mari Milo Lorentzen (fra 01.01.2024)

Thom Jambak (fra 01.01.2024)

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

Gerty Lund, Norsk Fysioterapeutforbund

Hege-Merethe Bengtsson, Det norske maskinistforbund

Mizanur Rahaman, fellesordningen (Akademikerforbundet)

Tove Holst Skyer, fellesordningen (Norsk Ergoterapeutforbund)

Bent Ronny Mikalsen, Norsk Radiografforbund (observatør)

Martin Enstad, Presteforeningen (observatør) (til 30.04.2024)

Eva Klokkeud, Presteforeningen (observatør) (fra 01.05.2024)

Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet (observatør) (til 30.11.2023)

Ola Eiksund, Bibliotekarforbundet (observatør) (fra 01.12.2023)

Ann-Elin Instebø, Norsk Tannpleierforening (observatør)

Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening (observatør)

Kristoffer Andreas Haugen, Unio-studentene (observatør) (til 13.09.2024)

Joanna Melby Myhre, Unio-studentene (observatør) (fra 13.09.2023)

### **Unio kommune**

Steffen Handal, Utdanningsforbundet, leder (til 31.12.2023)  
Geir Røsvoll, Utdanningsforbundet, leder (fra 01.01.2024)  
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund, nestleder  
Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet (til 31.12.2023)  
Hege Elisabeth Valås, Utdanningsforbundet (til 31.12.2023)  
Thom Jambak, Utdanningsforbundet (fra 01.01.2024)  
Ann Mari Milo Lorentzen, Utdanningsforbundet (fra 01.01.2024)  
Aina Skjefstad Andersen, Utdanningsforbundet  
Inger Grødem Haraldsen, Utdanningsforbundet (til 31.12.2023 og fra 07.02.2024)  
Osmund Skjeggstad, Utdanningsforbundet  
Morten Skauen Sørmo, Utdanningsforbundet (fra 01.01.2024)  
Turid Buan Øfsti, Utdanningsforbundet  
Stian Bøe, Norsk Sykepleierforbund  
Hedda Kirstine Mellingen, Norsk Sykepleierforbund  
Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund  
Kristin Moen Tollefsen, Norsk Fysioterapeutforbund (permisjon til 01.09.2024)  
Lars Engebretsen, Norsk Fysioterapeutforbund (til 15.12.2023)  
Henriëtta Richter, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 15.12.2023 og til 31.08.2024)  
Lene Ståhl, Forskerforbundet  
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund (observatør til 07.02.2024, medlem fra 07.02.2024)  
Tove Holst Skyer, fellesordningen (Norsk Ergoterapeutforbund)  
Thomas Bæk Jahreie, Akademikerforbundet (observatør)  
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet (observatør) (til 24.11.2023)  
Ola Eiksund, Bibliotekarforbundet (observatør) (fra 24.11.2023)  
Ann-Elin Instebø, Norsk Tannpleierforening (observatør)  
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (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  
Magnus Buflod, Norsk Sykepleierforbund (fra 07.02.2024)  
Lars Petter Eriksen, Norsk Sykepleierforbund  
Kirsten Hagen, Norsk Sykepleierforbund  
Oskar Nilssen, Norsk Sykepleierforbund

Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund  
Gerty Lund, Norsk Fysioterapeutforbund  
Stine Malerød, Norsk Fysioterapeutforbund  
Bjørge Ratvik, Utdanningsforbundet  
Ingvild Irgens-Jensen, Forskerforbundet  
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund (fra observatør til medlem 07.02.2024)  
Eystein Madland Hagesæther, fellesordningen (Akademikerforbundet)  
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør)  
Hege Munthe, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)  
Gun Hafsaas, Presteforeningen (observatør)  
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør)

### **Unio stat**

Guro Elisabeth Lind, Forskerforbundet, leder  
Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund, nestleder  
Ingvild Irgens-Jensen, Forskerforbundet  
Kristian Mollestad, Forskerforbundet  
Jorunn Solgaard, Forskerforbundet  
Roar Fosse, Politiets Fellesforbund  
Ørjan Hjortland, Politiets Fellesforbund  
Per Anders Røsjorde, Politiets Fellesforbund  
Eirik Bäcklund, Utdanningsforbundet  
Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet (til 31.12.2023)  
Maja Henriette Jensvoll, Utdanningsforbundet (fra 01.01.2024)  
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund (til 01.12.2023)  
Gro Lillebø, Norsk Sykepleierforbund (fra 01.12.2023)  
Marianne Hauger, Norsk Fysioterapeutforbund (til 01.03.2024)  
Susanne Gallala, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 01.03.2024)  
Mizanur Rahaman, fellesordningen (Akademikerforbundet)  
Marianne Thorsen, Skatterevisorenes Forening (observatør)  
Hege Munthe, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)  
Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet (observatør) (til 19.12.2023)  
Sara Røddesnes, Bibliotekarforbundet (observatør) (fra 19.12.2023)  
Gun Hafsaas, Presteforeningen (observatør)  
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør)

### **Unio Oslo kommune**

Therese Marianne Lange Krogh, Utdanningsforbundet, leder  
Bård Eirik Ruud, Norsk Sykepleierforbund, nestleder

Camilla Neerland Berglund, Utdanningsforbundet  
Pål Martin Vinghøg, Utdanningsforbundet (til 01.01.2024)  
Christian Evenshaug, Utdanningsforbundet (fra 01.01.2024)  
Ellinor Gilberg, Utdanningsforbundet  
Ida Næss Hjetland, Utdanningsforbundet  
Stine Sund, Utdanningsforbundet  
Thomas Toddy Valås, Utdanningsforbundet (fra 07.02.2024)  
Kjell Magne Mørk, Norsk Sykepleierforbund  
Atle Thorstensen, Norsk Sykepleierforbund  
Henriëtte Richter, Norsk Fysioterapeutforbund (til 15.12.2023 og fra 01.09.2024)  
Marianne Hauger, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 15.12.2023 og til 01.09.2024)  
Bjørge Sundøy, Forskerforbundet  
Knut Walle-Hansen, Det norske maskinistforbund (fra observatør til medlem 07.02.2024)  
Ingvild Baadsvik, fellesordningen (Akademikerforbundet)  
Hege Munthe, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør) (til 01.01.2024)  
Kamilla Lemb Herbjørnsen, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør) (fra 01.01.2024)  
Hege Bergravf Johnsen, Bibliotekarforbundet (observatør)  
Vivi-Ann Hoff-Olsen, Norsk Tannpleierforening (observatør)

## **Unio Virke**

Eirik Rikardsen, Norsk Sykepleierforbund, leder  
Bjørn Sævareid, Utdanningsforbundet, nestleder (til 16.01.2024)  
Bjørge Ratvik, Utdanningsforbundet (fra 16.01.2024 )  
Magnus Buflod, Norsk Sykepleierforbund  
Trude Hansen, Norsk Sykepleierforbund  
Kjell Magne Mørk, Norsk Sykepleierforbund  
Petter Sommervold, Forskerforbundet  
Stine Malerød, Norsk Fysioterapeutforbund  
Martin Ølander, fellesordningen (Akademikerforbundet)  
Kamilla Lemb Herbjørnsen, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)  
Per Hostad, Presteforeningen (observatør)  
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør)  
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør)  
Andreas Melberg, Utdanningsforbundet (observatør) (til 12.02.2024)  
Angelina Christiansen, Utdanningsforbundet (observatør) (fra 12.02.2024)

## **Unio KA**

Gun Hafsaas, fellesordningen (Presteforeningen), leder  
Hanne Louise Salvesen, fellesordningen (Det Norske Diakonforbund), nestleder  
Kristina B. Liknes, Utdanningsforbundet

Eirik Rikardsen, Norsk Sykepleierforbund (til 01.01.2024)  
Ina Smith-Meyer, Norsk Sykepleierforbund (fra 01.01.2024)  
Bjørn T. Berg, Forskerforbundet (til 17.09.2024)  
Petter Sommervold, Forskerforbundet (17.09.2024)  
Per Hostad, fellesordningen (Presteforeningen) (til 01.04.2024 og fra 01.09.24)  
Stig Johnsbråten, fellesordningen (Presteforeningen) (fra 01.04.2024 og til 01.09.24)  
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. Da må det 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 – jamfør Unios kommunikasjonsstrategi (se vedlegg 3).

## **Hovedoppgjøret 2024**

Målsettingen med kommunikasjonsarbeidet i lønnsoppgjøret har vært å skape forståelse og støtte for nødvendigheten av å bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde arbeidskraft med høyere utdanning og sikre en større ramme for hele offentlig sektor.

### **Forankring og forberedelser**

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

Unio arrangerte presseseminar 15. februar hvor Unios forhandlingssjef og forhandlingslederne i Unio kommune, Unio stat, Unio Spekter og Unio Oslo innledet og var tilgjengelig for pressen. Seminaret var relativt godt besøkt av pressen.

Medietrening for lokale KBU-er ble forberedt og gjennomført med Nucleus som partner, og med forbundenes hjelp. Forbundene har gjentatte ganger sagt seg fornøyd med opplegget. Desken, som består av kommunikasjonspersoner fra forbundene, var i beredskap fra 20. mai.

### **TBU-tall: En svale gjør ingen sommer**

Da TBU-tallene kom i februar, meldte Unio at en svale gjør ingen sommer (unio.no).

– Offentlig sektor sliter fremdeles med å rekruttere og beholde arbeidskraft med høyere utdanning fordi lønnsnivået er for lavt og gapet til privat sektor er for stort. Lønn burde i større grad være et virkemiddel for å sikre nok kvalifisert arbeidskraft også i offentlig sektor, sa Unio-leder Ragnhild Lied.

### **Streik i staten – enighet i KS og Oslo kommune**

Forhandlingene gikk i år til mekling. Mens det ble enighet i KS-området, Spekter og Oslo kommune, førte meklingen i staten ikke frem.

Unio og Akademikerne gikk til streik 24. mai. I tillegg til presse- og mediearbeid, ble det avholdt digital streikesending og kick-off/streikemarkeringer, blant annet foran Stortinget. 5. juni ble streiken avsluttet da regjeringen varslet tvungen lønnsnemnd.

I etterkant av streiken har Unio reist en debatt om Rikslønnsnemndas sammensetning. Det samme har arbeidsgiverorganisasjonen Spekter gjort.

Det ble i en rekke evalueringer påpekt høy grad av budskapsdisiplin under streiken. Unio stats leder ble spesielt trukket frem som en sterk og tydelig talsperson i medieopptredener på TV, radio og i (nett)aviser. Ikke overraskende var Unios synlighet og trafikken på unio.no desidert høyest i forbindelse med streiken.

Se for øvrig Unios tariffsider 2024 og Unios streikeside.

## Ledere og meninger

Det ble publisert et stort antall kommentarer og ledere om streiken:

- Derfor streiker Akademikerne og Unio i staten (aftenposten.no)
- Beskyldningene hagler: Derfor er denne streiken så spesiell – Ytring (nrk.no)
- Politisk brekkstang (E24)
- Tvungen lønnsnemd: En håpløs streik (aftenbladet.no)
- Tiårets mest spennende streik (DN)
- Kaoset i staten handler ikke om LOs makt – men om LOs avmakt (Altinget)
- Kan bli komplett kaos (E24)
- Tonje Brenna burde ventet (dagbladet.no)
- Maktkampen fortsetter (E24)

## Fikk vi fram budskapet?

I meldingsperioden var det 4157 redaksjonelle oppslag hvor Unio er nevnt i Retrievers databaser. For hele meldingsperioden er det en økning på 94 prosent, i forhold til året før, målt per 20.09.2024. Det inkluderer nasjonal, regional og lokal presse.

Streik i staten og forsterket kommunikasjonsinnsats forklarer dette. Over 3000 oppslag fra redaksjonelle kilder kom i annet kvartal 2024. Ett av fire oppslag var fordelt på de andre kvartalene. Guro Lind og Ragnhild Lied er de talspersonene som fremtrer oftest i oppslagene.

Potensielt publikum\* er på 668 millioner personer, en oppgang på 113 prosent fra året før. Flere oppslag i radio og TV, med stor rekkevidde, er en forklaring. 14 prosent av oppslagene var i radio/TV, drøyt 70 prosent på nett. Riksmediene var største kilde, fulgt av lokalmedier, fagmedier og regionmedier.

*\*Potensielt publikum er et estimat av hvor mange lesere/lyttere/seere en kilde har hvor Unio er nevnt. Hvis Unio er nevnt ti ganger i en mediekanal med potensielt publikum på 1 million, vil disse ti artiklene gi et potensielt lesertall på 10 millioner.*

Gjennomsnittlig synlighet\* i hele perioden er 55 prosent, en oppgang på 11 prosentpoeng fra året før. I annet kvartal 2024 er gjennomsnittlig synlighet 74 prosent.

*\*Endringen er gjennomsnittlig synlighet per artikkel i perioden sammenlignet med perioden 18.09.2022 til 19.09.2023. Synlighetsscore er et måltall for synlighet eller fremtredenheten for en merkevare i en artikkel.*

En sammenlikning: Fagforbundet hadde en synlighet på 45 prosent og hadde også lavere publikum enn Unio i meldingsperioden, til tross for over 40 prosent mer redaksjonell omtale. KS har til sammenlikning en synlighet på gjennomsnittlig 39 prosent, og har lavere, potensielt publikum enn Unio, til tross for mer enn

dobbelt så mange oppslag. Akademikerne og YS har langt lavere synlighet, publikum og antall oppslag enn Unio.

(Kilde for tall: Retriever Insights)

## **Unio.no**

Unio.no viser saker av felles interesse for forbundene, og distribuerer alt stoff til forbundenes kommunikasjonsmedarbeidere. Den er også en viktig ressurs og kunnskapsbase for media.

Unio.no har hatt over 800 000 visninger i perioden fordelt på om lag 300 000 brukere.

## **Unio-desken og budskapsgruppa under streiken**

Vi har postet mye på våre ulike plattformer, spesielt i forbindelse med streiken 24. mai–5. juni.

Unio-desken var i beredskap fra 20. mai. Den er organisert som en redaksjon med vaksjefer. Evalueringen viser at det ble produsert mye bra, men at felles-forberedelsene kunne vært bedre. Medarbeidere som er ganske nye ønsker flere felles planmøter, samt strukturerte team og en del ekstra ressurser.

Unio-desken drives av forbundenes kommunikasjonsfolk og produserte svært mye innhold på bakgrunn av vedtatte budskap fra budskapsgruppa/streikeledelsen.

Desken publiserte blant annet 100 innlegg på Facebook og 60 på Instagram, bilder, grafikker og video. Desken re-distribuerte også innhold fra lokale KBU via unio.no og andre plattformer, noe som kan styrke lagfølelsen i en konflikt.

## **SoMe og Unio**

Unio vil treffe medlemmer, tillitsvalgte, interessenter, beslutningstakere og publikum der de er, også på sosiale medier. Unios sosiale plattformer er Facebook, X, LinkedIn og Instagram.

Perioden ga oss mange nye følgere på nett. Rekkevidden har økt også som følge av annonsering. Vi omtales mer.

Den redaksjonelle mediedekningen av Unio har skapt 77 632 interaksjoner\* i perioden på Facebook, Unios største plattform. (Kilde: Retriever Insights, målt per 20.09.24)

*\* Interaksjoner = engasjement på poster. Facebook-engasjement er summen av likes, kommentarer og delinger gitt til offentlige facebookposter hvor lenken til en redaksjonell nettartikkel som nevner Unio er inkludert.*

Økningen i norske innlegg på Facebook, Instagram og X (tidligere Twitter) der Unio er nevnt, har økt med 29 prosent siden forrige meldingsperiode. (Kilde: Retriever SoMe-overvåkning, målt 11.09.24.)

8 av 10 bruker sosiale medier daglig (78 prosent). Kvinner er mer aktive på sosiale medier enn menn.

Facebook er fortsatt plattformen der flest nordmenn oppgir at de har en profil. Snapchat og Instagram har begge en sterk posisjon i Norge, de engasjerer to av tre over 18 år. TikTok vokste raskt og 29 prosent av befolkningen hadde en profil ved utgangen av 2023. (Kilde: Ipsos SoMe-tracker 4Q-23.)

## **Annonsering**

Vi har annonsert mer på sosiale medier i denne meldingsperioden enn den forrige. I og etter streiken kjørte vi kampanjer for å fremme våre hovedbudskap. Vi annonserte på Facebook og Instagram (Meta) og Kobler. Vi nådde 330 000 unike brukere på Instagram og Facebook med streike-kampanjen.

Gjennom kampanjen hadde vi et variert innhold av enkeltbilder, video og karuseller. Enkeltbilder kunne vi få ut raskt og ga mest spredning og flest lenkeklikk da de var aktive lengre i kampanjens livsløp. Det ble lagt ut to videoer under kampanjen, og begge endte på topp 3 i prosent av antall personer som trykket seg videre etter å ha sett annonsen.

På Meta og Kobler fikk vi til sammen 1 896 645 visninger fra annonsering. 20 000 av disse valgte å oppsøke mer informasjon om saken på våre egne nettsider ved å klikke på lenkene i annonsene. Lenkene gikk tilbake til saker og budskap på Unios hjemmesider.

## **Annonsering med Kobler på (andres) nett**

Vi annonserte i to perioder: 27.05.2024 til 09.06.2024 og 03.07.2024 til 31.07.2024, den siste «sommer-kampanjen» ble valgt på grunn av utfallet av streiken og mot Rikslønnsnemnda.

Tjenesten Kobler går ut på å finne og engasjere publikum som allerede har vist interesse for saker om eksempelvis «arbeidsliv» på avisenes nettsted. Den fokuserer primært på synlighet (fremfor høy trafikk). «Derfor streiker Unio» var en av lenkene.

Vi fikk drøyt 640 000 visninger med Kobler-annonser under streiken. Vi fikk drøyt 190 000 visninger med Kobler-annonser etter streiken.

## **Video når flere på nett**

Unio publiserer politiske og kommersielle videoer på SoMe. Streike-videoen fra Unio stat i Kautokeino er vist over 3000 ganger per september 2024. Det samme er en streike-video med stoff vi fikk tillatelse til å bruke fra NRK.

Vi legger ut opptak og politiske budskap, som innslag fra arrangementer på Vimeo. Temaer er Unio-konferansen, Pride, Likelønnsdagen, Unios klimakonferanse, kampanjer fra samarbeid mot svart økonomi og medlemsprodukter, samt Arendalsuka.

## **Likelønnsdagen 2023**

Likelønnsdagen ble markert 16. november 2023 med en ny kampanje der slagordet var at Likelønnskampen stamper i en blindvei. Mens andre land, som Island og Danmark, kommer med tiltak for å bekjempe likelønnsgapet, står vår kamp i en blindvei uten å komme av flekken.

Unio-lederen beskrev dette og grunnene for det i en kronikk i Dagens Næringsliv. Der pekte hun blant annet på at kampen for å løfte lønna til de med høyere utdanning i offentlig sektor også er en likelønnskamp, og når frontfaget blir en fasit, sementerer det lønnsforskjellene.

Forbundene sentralt og tillitsvalgte landet rundt fikk tilgang til kampanjen som gikk viralt på sosiale medier.

## **Arendalsuka**

Arendalsuka er i uke 33, i 2024 gikk den av stabelen 12.–16. august. Uka er en fin arena for å sette Unio-forbundenes saker enda tydeligere på dagsordenen. Det er også et sted for å vise oss som samfunnsaktør, foruten å møte viktige interessenter.

Rammen rundt våre arrangementer er Unio-kaféen, sentralt i Pollen. Norsk Sykepleierforbund, Forskerforbundet, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Politiets Fellesforbund, Skatterevisorenes Forening og Unio-studentene bidro.

Debattene ble tatt opp og kan sees igjen. Flere Unio-forbund hadde både samarbeidsarrangementer med andre og hverandre i år.

## **Unios første klimakonferanse**

Klimakonferansen 2024, med tillitsvalgtkurs om klima og bærekraft, ble promotert fra 28. februar til 26. mars 2024 gjennom deling og annonsering på Meta, dekket bredt på sosiale medier og på unio.no. Opptakene ligger på unio.no. Det ble et innholdsmessig sterkt arrangement hvor Unio fikk markert seg som samfunnsaktør.

## **Unio-konferansen og emosjonelle belastninger**

Det ble gjort en stor kommunikasjonssatsing med inkludering av forbundenes kommunikasjonsmedarbeidere inn mot Unio-konferansen 2023 i forbindelsen med ny forskning på emosjonelle belastninger. Lanseringen består av mange elementer. Drypp fra forskningen kom fra sommeren 2023. SINTEF-rapporten om emosjonelle belastninger ble lansert på ny nettside, som ble fylt med saker mens vi ventet på resultatene.

Ved lanseringen 5. desember 2023 spredte også Unios forbund budskapet. Da får vi stor rekkevidde for budskapet med en gang. Hovedsaken fikk stor oppmerksomhet og utløste mye engasjement. Publiseringene og spredningen av budskapet om emosjonelle krav og belastninger blant mennesker som jobber med mennesker har kraftig påvirket Unios rekkevidde på SoMe i en positiv retning. Det ga et løft inn mot det nye året.

Flere nyhetsmedier omtalte rapporten, blant annet Aftenposten med egen, eksklusiv, reportasje på lanseringstidspunktet. Det gjorde at vi fikk et godt gjennomslag i redaksjonelle medier. Det ble 38 oppslag og et publikum i redaksjonelle medier på 3 millioner\* for budskapet vårt i perioden 05.12.–13.12.23.

*\*Potensielt publikum er et estimat av hvor mange lesere/lyttere/seere en kilde har hvor Unio er nevnt.*

Den redaksjonelle mediedekningen av Unio har skapt 2494 interaksjoner på Facebook fra 5. desember til 13. desember 2023. (Kilde: Retriever)

Vi annonserte også budskap fra rapporten i Meta (Facebook og flere) på SoMe. Annonsene er vist for publikum 550 000 ganger på SoMe per 15. Januar 2024 – 17.000 klikket på annonsen for å få vite mer.

SINTEF-rapporten har vært tema for mange samlinger i forbundenes regi, samt eksternt – som for partene i staten, i tillegg til presseoppslag. Det ble sendt brev til regjeringen 17.04.24 om behovet for bedre psykososialt regelverk i arbeidslivet. Unio-lederen skriver om dette og andre politikk-områder i Dagens Perspektiv. Der når vi mange interessenter og beslutningstakere, og får frem Unios faglige stemme via Unio-lederen.

## **Medlemsfordeler**

Stadig flere medlemmer velger å benytte seg av de fordelene som Unio har i Nordea (tidligere Nordea Direct). Banken har per august 2024 passert 18 000 kunder fra Unio-forbundene. Fordelsavtalen gir ferdig forhandlede betingelser på boliglån, sparing, billån og dagligbank. En Facebook-post av saken om fornyelse av avtalen fikk over 600 engasjementer og 5700 i rekkevidde. Det er mye for Unio (unntatt hvis Unio er i konflikt). Unio har også flere andre medlemsprodukter.

*(Kilder for tall: Retriever; Insights, Research, Social listening og Monitor, Google, Digital Opptur, Facebook, X, Instagram, LinkedIn, Ipsos SoMe-tracker Q4/23, Unio og Unio.no. Tallene er ikke direkte sammenliknbare med fjorårets, da meldingen i år skrives tidligere, på grunn av Unios kongress 2024.)*

## **Publikasjoner**

Følgende trykte publikasjoner er produsert i perioden:

- Unios melding for perioden 16.11.2022–15.11.2023
- Kontaktinformasjon for styre, forhandlingsutvalg, sekretariat og medlemsforbund fra 2024

Unios notatserie:

1/2024: Unios innspill til regjeringens Støres forslag til statsbudsjett for 2025

2/2024: Unios kommentarer til regjeringens forslag til Revidert budsjett 2024 og Kommuneproposisjonen 2025

3/2024: Trygdedrøftingene 2024

4/2024: Medlemmer og yrkesaktive i LO, Unio, YS og Akademikerne og de fem største forbundene i hver hovedorganisasjon

## 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 blant annet endret befolkningssammensetning, økt beredskap, klimaendringer, digitalisering og automatisering. Den norske modellen er sentral i utfordringsbildet, og NOU 2023: 30 Utfordringer for lønnsdannelsen og norsk økonomi (Holden IV) synliggjorde dette mot slutten av 2023. Unio representerer forbund med medlemmer som er helt sentrale for landets håndtering av utfordringene. Hovedoppgjøret 2024 dreide seg gjennomgående om økonomi, og endte med tilfredsstillende forhandlingsløsning i alle tariffområder unntatt staten.

I staten ble det streik og tvungen lønnsnemnd med Unio og Akademikerne, og et anbefalt forslag med LO Stat og YS Stat som LO Stat forkastet i uravstemning (der tvisten skal løses av frivillig rikslønnsnemnd). Tvungen lønnsnemnd i staten er satt til 7. november, og den frivillige rikslønnsnemnda er satt til 15. november 2024.

### Unio stat

– *Vi aksepterer ikke at staten overkjører våre medlemmer med tvang.*

Guro Lind, Unio stats forhandlingsleder

### Oppsummert

Hovedoppgjøret 2024 endte med streik. Staten forsøkte å tvinge Unio og Akademikerne over på likelydende avtale med de andre hovedsammenslutningene, som resulterte i en streik som varte i 12 dager.

### Hovedoppgjøret 2024

Mandag 22. april møttes partene i Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet for å utveksle krav til hovedoppgjøret i staten. Staten kom ikke til enighet med noen av hovedsammenslutningene. Statens gjennomgående krav var én felles avtale for alle.

### Unios krav

Økonomi:

- En klar reallønnsvekst for de med høyere utdanning, som dokumentert har hatt dårligst lønnsutvikling i staten. Mange ansatte med høyere utdanning har hatt reallønnsnedgang de siste årene. Det kan ikke fortsette.

- At rammen gis som avsetning til lokale, kollektive forhandlinger på virksomhetsnivå.
- At utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig.
- At tariffoppgjøret må bidra til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.
- At anslaget for glidning tar hensyn til sammensetningseffekter som følge av endringer i arbeidsstokken, blant annet i politiet og UH-sektoren.
- At den systematiske skjevheten i lønssystemet, som gir store forskjeller i glidning mellom departementsområdene, tas tak i. De sentrale partene må i tillegg fortsette å kartlegge utviklingen som er dokumentert i rapporten fra SBU.

Fellesbestemmelsene:

- Endringer som sikrer partene i virksomhetene bedre handlingsrom for å bruke lønn som virkemiddel for å beholde ansatte.
- Endringer som sikrer at partene på virksomhetene er likeverdige parter.

Partene ble i hovedtariffoppgjøret i 2022 enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skulle kartlegge hvordan virksomhetene praktiserer reisetid, vurdere om praksisen er i tråd med relevant regelverk og vurdere behovet for tilpasninger i HTA. Arbeidsgruppens rapport ble ferdigstilt 1. mars 2024. Arbeidet og rapporten viser at det fortsatt er behov for å gå inn i denne problematikken. Unio krever derfor at arbeidet følges opp i årets forhandlinger.

## **Mekling**

Meklingen startet opp 2. mai, og meklingsinnspurten avholdt 21.–22. mai, med meklingsfrist 23. mai. Unios posisjon inn i meklingen var at å bli tvunget gjennom én likelydende tariffavtale ikke var akseptabelt. Likebehandling av avtalene var viktig for å kunne diskutere den systematiske og dokumenterte mindrelønnsutviklingen til utdanningsgruppene i staten. For Unio var det viktigst at hele potten skulle gis til lokale forhandlinger på virksomhetsnivå på egen lønnsmasse for å bøte på denne utviklingen.

Morgenen 24. mai brøt Unio og Akademikerne, og streik var et faktum. Statens tilbud, med meklerens mellomkomst, var én likelydende hovedtariffavtale som ga en svakere totalpakke for Unios medlemmer. Forutsetningen om én tariffavtale lå til grunn i statens tilbud. LO Stat og YS Stat aksepterte tilbudet, mens Unio og Akademikerne gikk ut i streik. Etter soleklart avslag i uravstemning i LO Stat, ble LO Stat og staten enige om frivillig nemndsbehandling.

## **Unio stat i streik – utdanning skal lønne seg, også i staten!**

Unio stats sentrale streikekomité bestod av Ørjan Hjortland (leder, Politiets Fellesforbund), Petter Sommervold (nestleder, Forskerforbundet), Hanne Karen Landbø (Norsk Sykepleierforbund), Iril Myrvang Gjørsv (Utdanningsforbundet), Mizanur Rahaman (Akademikerforbundet) og utvalgssekretær Andrea Mandt.

Uttaksområdene, vedtatt av forhandlingsutvalget, var Trøndelag (Trondheim), Vest (Bergen), Sør-Vest (Stavanger), Oslo, Øst (Ski/Ås), Sør-Øst (Tønsberg) og Finnmark (Karasjok og Kautokeino).

Unio stats streikebudskap var tydelig: Utdanning må lønne seg – også i staten. Unios tariffavtale har eksistert i kun to år og har gitt gode muligheter til å sikre statsansatte med høyere utdanning bedre lønnsutvikling. Unio og Akademikerne representerer flertallet av statens ansatte. Likevel var ikke staten interessert i å gå bort fra sitt krav om felles tariffavtale for alle hovedsammenslutningene.

Det er 12 år siden sist Unio har vært i streik i staten. Totalt fire faser ble varslet, og tre effektivert i løpet av streiken. Totalt hadde Unio-forbundene 3268 medlemmer ute i streik, fordelt på 7 uttaksområder fra nord til sør. Fase 4 ble aldri effektivert.

Effekten av streiken var betydelig, særlig innen politi og høyere utdanning. Mandag 27. mai var totalt 1531 medlemmer i streik ved en rekke virksomheter i hele landet. Størst var uttakene ved NTNU, UiB, USN, flere politidistrikt, passkontor, Utrykningspolitiet, Kripos, Politihøgskolen og Økokrim. Sametinget, de samiske videregående skolene i Finnmark og Skatteetaten ble også rammet.

Fra og med mandag 3. juni varslet Unio en dobling av uttak som også rammet grensekontroller, flere passkontorer, Riksantikvaren og Meteorologisk institutt. De største uttakene var ved Nasjonalbiblioteket og blant annet lærer- og sykepleierutdanningene ved HiØ og NTNU. Totalt utgjorde dette 3258 streikende.

Private og offentlige prosesser, samt behandling av saker overfor befolkning og myndighetene, ble forsinket. Politiets mangefasetterte oppdrag, eksamen og forskningsaktivitet ble betydelig redusert ved mange utdanningsinstitusjoner.

– Vi beklager at dette rammer studentene, men vi mener vi også tar kampen for dem – at de skal få gode lønnsvilkår når de er ferdig utdannet og skal inn i viktige jobber i velferdsstaten, uttalte Ørjan Hjortland, leder av sentral streikekomité.

Morgenen 5. juni brøt Arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna inn med tvungen lønnsnemnd på bakgrunn av de store samfunnsmessige konsekvensene streiken utgjorde. De streikende ble bedt om å returnere til arbeidet samme dag.

Ifølge en undersøkelse gjort av Respons Analyse for Akademikerne støttet to av tre i befolkningen streiken.

## **Rikslønnsnemnd**

14. juni 2024 fremmet regjeringen lov om tvungen lønnsnemnd i tvisten mellom Unio og staten. Lovforslaget ble vedtatt 21. juni. Unios sak skal opp i Rikslønnsnemnda 7. november. Akademikerne sak skal opp samme dag. LO Stats frivillige nemnd skal fremlegges 15. november. Kjennelse fra Rikslønnsnemnda vil foreligge etter det.

## Andre aktiviteter

I meldingsperioden ble følgende særavtaler reforhandlet: Særavtale om medregning av permisjon uten lønn og annet midlertidig fravær (permisjonsavtalen), særavtale om oppdrag på petroleumsinnretninger til havs (petroleumsavtalen) og særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs mv. Satsene i reiseavtalen innenlands og utenlands, polaravtalen og toktavtalen ble regulert. Flere satser har fått et betydelig løft.

I forrige meldingsperiode ble det nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe, ledet av DFD, som blant annet ser på midlertidighet i statsansatteloven. Unio har deltatt i arbeidsgruppen og vært pådriver for gjennomføring av arbeidet. Resultatet var en rapport som ble fremlagt i april. Partene er enige om at det gjenstår arbeid som må videreføres, og da særlig knyttet til midlertidighetsproblematikken, domstolens prøvingsrett og samkjøring i arbeidsmiljøloven.

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, og rapporter fra prosjektene har blitt fremlagt.

Flere partssammensatte arbeidsgrupper og rapporter har blitt ferdigstilt i perioden, jf. protokolltilførsler i hovedtariffavtalen 2022. Det gjelder protokolltilførsel om bærekraft og miljø, hjemmekontor, reisetid, gjennomgang av stillingskodesystemet og modell for beregning av lønnsglidning. Unio har vært representert i samtlige arbeidsgrupper. Sistnevnte rapport ble utarbeidet av Statistikk- og beregningsutvalget i staten (SBU) etter press fra Unio, og oppfølging av protokolltilførsel fra 2022. Ett av resultatene var at det er store forskjeller i glidning mellom departementsområdene i staten, som fikk følger for Unio stats krav til hovedtariffoppgjøret.

I februar arrangerte Unio debattmøte med tittelen «Hvordan skal staten få tak i folka den trenger?». Bakteppet var rapporterte utfordringer med å rekruttere riktig kompetanse i staten, kombinert med den dårlige lønnsutviklingen høyt utdannede har hatt over lang tid. Statssekretær Gunn Karin Gjul i Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, politimester Ida Melbo Øystese, Guro Elisabeth Lind og YS-leder Hans-Erik Skjæggerud deltok.

Unio stats representanter har også deltatt på samtlige regionale samarbeidskonferanser som arrangeres i samråd med DFD. Konferansene ble avholdt våren 2024.

Statens lønnsutvalg (SLU) 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, Forskerforbundet.

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.

## Unio kommune

*– Vi fikk innfridd vårt krav om en klar reallønnsvekst, og vi fikk også til en prioritering i favør de med lengst utdanning og lang ansiennitet.*

Geir Røsvoll, Unio kommunes forhandlingsleder

### Oppsummert

Årets hovedtariffoppgjør hadde i seg problemstillinger fra tidligere års oppgjør, og forventningene var store. Etter Unio-streik i 2021 og lærerstreik i 2022, kom partene til enighet før fristen i 2023, med en ramme godt over frontfaget. Samtidig ble det avtalt at det skulle settes av midler til lokale forhandlinger i hovedoppgjøret 2024. For Unio var det viktig å sikre reallønnsvekst for alle med sentrale tillegg, med en prioritering av de med lengst utdanning og lengst ansiennitet.

Lønnsoppgjøret 2024 i KS-området startet 15. april. Det ble enighet mellom partene på morgenen 1. mai.

### Unios krav

Unio mener at tilstrekkelig og kompetent personell er avgjørende for at kommunene skal kunne levere tjenester av høy kvalitet. Et viktig tiltak for å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse er et lønnsnivå som verdsetter høyere utdanning i samme grad som i privat sektor. Videre er Unio opptatt av den gjensidige avhengigheten mellom verdiskaping i offentlig sektor og verdiskaping i privat sektor. Frontfagsmodellen må praktiseres fleksibelt, slik at den kan imøtekomme kommunenes behov for å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning.

Med bakgrunn i dette hadde Unio følgende krav i årets hovedoppgjør:

- Reallønnsvekst med sentrale tillegg til alle, med prioritering av de med lengst utdanning og lengst ansiennitet.
- Garantilønnsnivåene i tabellen heves tilsvarende det generelle tillegget.
- Utredning av egen HTA eller et nytt kapittel med sentrale lønns og stillingsbestemmelser for undervisningsstillinger i grunnskole og videregående skole (U5).
- Endring av kveldstillegg.

### Resultat

Rammen for oppjøret ble anslått til 5,2 prosent, i tråd med frontfaget. Av dette utgjorde overheng fra fjoråret 1,8 prosent og glidningsanslaget 0,1 prosent. De sentrale tilleggene med virkning fra 1. mai og avsetning til lokale forhandlinger med virkning fra 1. oktober ga bidrag på henholdsvis 3,0 prosent og 0,3 prosent til årslønnsveksten.

For Unios grupper utgjør de sentrale tilleggene en lønnsøkning på mellom 22 000 og 37 000, avhengig av utdanning og ansiennitet. Fristen for gjennomføring av lokale forhandlinger er 15. oktober.

Unio fikk blant annet også gjennomslag for tre nye stillingskoder, herunder:

7523 Spesialsykepleier/Klinisk spesialist i sykepleie (med særaldersgrense), 7275 Spesialtannpleier og 6617 Spesialergoterapeut.

Blant andre vesentlige elementer var enighet om et nytt partssammensatt utvalg om «heltidskultur», og videreføring av partssammensatt utvalg om sentrale lønns- og stillingsbestemmelser med nytt mandat. Førstnevnte utvalg skal vurdere ulike løsninger, tiltak og stimuleringsordninger som kan bidra til flere heltidsstillinger og/eller økte stillingsstørrelser, med utgangspunkt i partenes krav og drøftinger under forhandlingene. Frist for arbeidet er 31. januar 2025. Sistnevnte skal vurdere nye lønnsmodeller for stillingsgrupper i kapittel 4, herunder undervisningspersonalet, samt belyse hvilke utslag lønnsmodellene kan få for de ulike stillingsgruppene. Frist for dette arbeidet er 31. januar 2026.

### **Samfunnsbedriftene**

Hovedoppgjøret for medlemmer omfattet av Bedriftsavtalen – hovedtariffavtale for selvstendige bedrifter i kommunal sektor i Samfunnsbedriftene – foregikk 14. og 15. mai 2024. Det ble enighet mellom Samfunnsbedriftene og Unio i årets hovedoppgjør.

Unio fremmet også her krav om en ramme for hovedtariffoppgjøret som gir klar reallønnsvekst for alle, minimum på linje med resultatet fra KS. Den økonomiske rammen for det sentrale oppgjøret havnet om lag på nivå med KS-området. Dette er et godt utgangspunkt for å sikre klar reallønnsvekst for våre grupper. Lønnsdannelsen for Unios medlemmer foregår lokalt. Frist for de lokale forhandlingene er 15. november.

### **Unio Oslo kommune**

*– Vi har fått gjennomslag for våre hovedkrav om reallønnsvekst for alle.*

Marianne Lange Krogh, Unio Oslo kommunes forhandlingsleder

### **Oppsummert**

Unio er fornøyde med at vi fikk sikret økt kjøpekraft for alle våre medlemmer, noe som var hovedmålet i årets oppgjør. Det er også positivt at man har snudd lavtlønnsprofilen som har vært de siste årene i Oslo kommune.

I tillegg har Unio fått gjennomslag for en betydelig lønnsmessig uttelling med prosentwise lørdags- og søndagstillegg, med et kronetillegg i bunnen.

Forhandlingene viste at det var lite sammenheng mellom prioriteringer i valgkampen fra det nye byrådet og Hammersborgerklæringen om prioritering av kompetanse. Unio fikk ikke gjennomslag for våre krav om såkalte justeringsforhandlinger, som er et viktig virkemiddel for å kunne prioritere kompetanse. Isteden hadde Oslo kommune krav i forhandlingene om å svekke opparbeidede rettigheter i dagens avtaleverk. Dette fikk Unio sammen med de andre hovedsammenslutningene avverget.

## **Hovedoppgjøret 2024**

Lønnsoppgjøret 2024 i Oslo kommune startet 22. april. Det ble ikke enighet i forhandlingene, og saken gikk til mekling. Meklingen ble avsluttet med enighet 24. mai.

### **Unios krav**

Unio gikk inn i forhandlingene med krav om at frontfagsmodellen må praktiseres mer fleksibelt, slik at den kan imøtekomme behovet Oslo kommune har for å beholde ansatte med høyere utdanning. For Unio var det viktig med en økonomisk ramme med et prosentvis generelt tillegg som gir reallønnsvekst for alle. Unio krevde også særskilte lønnsmessige tiltak med en prioritering av ansatte med høyskole- og universitetsutdanning.

Unio hadde også krav om:

- bedre sammenheng mellom kompetanseutvikling og lønnsutvikling
- prosentvise lørdags- og søndagstillegg
- bedre ordninger for livsfasepolitikk
- krav fra forbundenes C-delsforhandlinger

### **Resultat**

Økonomi:

- Ramme på 5,2 prosent.
- Generelt tillegg på 3,7 prosent på lønnstabellen, minimum 20 000 kroner, med virkningstidspunkt 1. mai 2024.
- Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,3 prosent med virkning fra 01.07.2024.
- Arbeidstakere med ordinær tjeneste på lørdag og/eller søndag får et prosentvis tillegg, men med et minimums kronebeløp.

Andre forhold:

- Bedre bestemmelse for hvordan kompetanseutvikling skal gjennomføres.
- Bedre ordninger for permisjon med lønn ved etter- og videreutdanning.
- Det ble også gjort endringer i overenskomstens del C.

Det ble også enighet om at partene i neste tariffperiode skal se på kunstig intelligens, heltidskultur og forenkling av avtaleverket.

### **Pågående prosesser**

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

Partene i Oslo kommune har jevnlig møter i kontaktutvalget og med Oslo kommune (PIO-møter), hvor det er gjensidig informasjon og drøftinger.

Unio er representert i flere omorganiseringsprosjekter i Oslo kommune.

Partene i Oslo kommune har et koordinerende ansvar for rapporter og mål rundt IA-avtalen i Oslo kommune.

## **Unio Spekter**

*– Frontfagsmodellen skaper problemer for den lønnsøkningen som er nødvendig for å rekruttere og beholde, men innenfor disse fastlagte strukturene så er oppgjøret akseptabelt samlet sett.*

Lill Sverresdatter Larsen, Unio Spekters forhandlingsleder

## **Oppsummert**

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

## **Hovedoppgjøret 2024**

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 9. april. Her ble en enige om datoer for det videre forhandlingsløpet i alle områdene – unntatt område 10,11 og 13. Det ble her også enighet om å prolongere OU-avtalene.

Den 2. mai ble det gjennomført A1-forhandlinger om sosiale bestemmelser i overenskomstområde 10 og 13. Her ble det enighet om å prolongere de sosiale bestemmelsene.

Det ble gjennomført fase 3-forhandlinger mellom Spekter og Unio i

- Område 11 (øvrigt helseforetak), den 5. mai
- Område 4 (virksomheter med definerte samfunnsoppdrag), den 27. mai
- Område 1 (kulturvirksomheter), den 29. mai
- Område 12 (virksomheter innen helse, velferd og oppvekst), den 5. juni, samt
- Område 10 (helseforetak med sykehusdrift) og 13 (sykehus med driftsavtaler), den 12. juni

Forhandlingene ble avsluttet med enighet samme dag.

## Resultat

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

## Unio Virke

*– Medlemmene våre er sikret et resultat som er på nivå med det medlemmene i henholdsvis KS og Spekter har fått. Forhandlingene har vært krevende, vi fikk ikke alt vi ønsket oss, men vi er fornøye med at vi har kommet frem til en forhandlingsløsning. For Unio er det et viktig prinsipp at resultatet i Virke forblir i tråd med den bransjestandarden som er etablert i offentlig sektor.*

Eirik Rikardsen, Unio Virkes forhandlingsleder

## Oppsummert

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 de KS-like og Spekter-like overenskomster 17. juni 2023.

De stats-like avtalene må avvente til etter Rikslønnsnemndas kjennelse i statsoppgjøret. Forhandlingene omfattet derfor 4 av 7 overenskomster på HUK-området: spesialisthelsetjenesten, helse og sosiale tjenester, barnehager og utdanning. Totalt 483 ideelle virksomheter er omfattet av disse avtalene.

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 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.

I perioden har det pågått et partsarbeid om HUK-fondet. Forhandlinger om og revidering av vedtektene til fondet vil foregå i desember. Det har også pågått et partsarbeid for å se på og samkjøre de lokale forhandlingsbestemmelsene i overenskomstene. Dette vil også være gjenstand for forhandlinger når de stats-like overenskomstene skal forhandles om.

## Unio KA

– Kirken er helt avhengig av å tiltrekke seg og beholde medarbeidere med kirkefaglig utdanning og kompetanse. Fortsatt mener vi at arbeidsgiver må tenke mer langsiktig, også når det gjelder rekruttering.

Gun Hafsaas, Unio KAs forhandlingsleder

## Oppsummert

Vi har i dette oppgjøret sikret grupper med høyere utdanning og høy kirkefaglig kompetanse viktige lønnstillegg. Sett i lys av at kirken er helt avhengig av våre medlemmer for å ivareta sine kjerneoppgaver, mener vi at arbeidsgiver burde møtt oss på flere av våre krav. Blant annet håpet vi å få til systemendringer som skulle øke startlønnen til unge nyutdannede prester. Det fikk vi dessverre ikke til i år.

## Hovedoppgjøret 2024

*Fellesråd, menighetsråd og Den norske kirke (rettssubjektet)*

Første krav ble overlevert arbeidsgiver 5. juni og forhandlingene ble avsluttet 13. juni med enighet.

## Unios krav

Unio gikk inn i forhandlingene med krav om

- reallønnsvekst for våre medlemmer. Lønn må brukes som virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte med nødvendig utdanning og kompetanse.
- Lønnsnivået. Forskjellen i lønnsnivå i KA og andre områder er nå på et slikt nivå at våre medlemmer slutter i jobbene sine i den norske kirke for heller å jobbe andre steder.
- Unio hadde også krav om strukturendringer i prestenes lønnssystem og krav om endring i ansiennitetsreglene.

## Resultat

Resultatet i hovedoppgjøret 2024 hadde en økonomisk ramme på 5,2 prosent.

I fellesrådene fikk ansatte som tilhører lønnsgruppe 1-5 et kronetillegg fra 21 700 til 35 100 per 1. mai. For ansatte i fellesrådene uten fastsatt garantilønn blir det gitt et generelt tillegg på 4,1 prosent per 1. mai.

Det ble videre avtalt at det skal opprettes et partssammensatt utvalg som skal se på erfaringene fra de lokale forhandlingene i fellesrådene i 2022.

I rettssubjektet den norske kirke (rDnk) ble det enighet om et generelt tillegg på 3,85 prosent – minimum 24 500 kroner per 1. mai. Garantilønn økes tilsvarende. Det ble også satt av 1,0 prosent til lokale forhandlinger med virkning 1. oktober.

## **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 18. juni. Forhandlingene førte ikke fram og en samlet arbeidstakerside gikk til mekling. Mekling ble gjennomført 21. oktober.

## **Psykososialt arbeidsmiljø – styrking av regelverket**

Unio har over flere år vært en aktiv pådriver i arbeidet for et bedre regelverk innen det psykososiale arbeidsmiljøfeltet. Det psykososiale arbeidsmiljøet har etter vår mening 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 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 på veien mot et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

En omfattende rapport fra Arbeidstilsynet, utarbeidet i samarbeid med partene i arbeidslivet, konkluderer med at dagens regelverk ikke er godt nok i arbeidet for å oppnå et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø ute på arbeidsplassene. Etter at rapporten kom i 2023 har Arbeidstilsynet utarbeidet flere utkast til regelverkstekst, hvor partene har fått mulighet til å komme med sine innspill. Arbeidstilsynet signaliserte i et møte med partene rett før årsskifte i 2023 at de da var klare for å sende ut et utkast til regelverksendringer på

offentlig høring. Tilsynet snudde etter et møte med arbeidsgiversiden, som ikke var fornøyd med prosessen. Etter ytterligere møter mellom Arbeidstilsynet og partene i 2024 kommer det nå tydelige signaler om at Arbeidstilsynet og AID kommer til å sende ut et nytt regelverk på høring høsten 2024.

I det siste regelverksforslaget fra Arbeidstilsynet som partene mottok, er blant annet emosjonelle utfordringer på arbeidsplassen løftet opp som en av de sentrale faktorene i det psykososiale arbeidsmiljøet.

Dette er en viktig delseier for Unio som har brukt mye tid på å løfte de emosjonelle belastningene i relasjonelle yrker inn i arbeidslivsdebatten.

## **Undersøkelse om emosjonelle utfordringer på arbeidsplassen**

Unio gjennomførte i 2023 sammen med SINTEF en omfattende undersøkelse blant lærere, sykepleiere, politi og fysioterapeuter om emosjonelle belastninger i yrker som arbeider med og for mennesker. 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.

Resultatene fra undersøkelsen ble presentert på Unio-konferansen på Sundvollen i desember 2023 under domenet «Framtidens arbeidsmiljø». Undersøkelsen har fått stor oppmerksomhet og resultatene viser tydelig at dette er et svært relevant tema som i liten grad er en del av det systematiske arbeidet med helse, miljø, og sikkerhet i virksomhetene.

I løpet av 2024 er det blitt gjennomført / vil bli gjennomført omtrent 40 oppdrag om undersøkelsen på kurs og seminarer både i og utenfor Unios fellelskap.

## **Bruken av tvungen lønnsnemnd**

I mai 2024 levert arbeidsgruppen som har sett på bruken av tvungen lønnsnemnd i norsk arbeidsliv sin rapport til statsråd Tonje Brenna. Mandatet til gruppen var å undersøke ulike aspekter ved tvungen lønnsnemnd, og eventuelt foreslå tiltak for å minske behovet for inngrep i arbeidskonflikter.

Rapporten gir en omfattende gjennomgang av gjeldende rett, historisk bakgrunn og bruken av tvungen lønnsnemnd etter år 2000.

Selv om systemet har utfordringer og et forbedringspotensial, mener arbeidsgruppen at dagens system reflekterer en balanse mellom partene. Gruppen viser til at systemet består av ulike regler som henger sammen og påvirker hverandre, og at selv små endringer vil kunne bidra til en forskyvning av maktbalansen og bidra til flere arbeidskonflikter.

Arbeidsgruppen har diskutert ulike tiltak for å unngå situasjoner som krever inngrep, inkludert mer effektiv bruk av forhåndsavtaler og dispensasjoner. Partene i gruppen forplikter seg til å føre dialog om bruken av de

tilgjengelige virkemidlene, særlig forhåndsavtaler og dispensasjoner. Det er et felles mål å unngå at tvungen lønnsnemnd blir nødvendig.

Arbeidsgruppen har også diskutert mulige tiltak som kan bidra til å gi partene større innblikk i fakta og eventuelt vurderingene som ligger til grunn for inngrep ved tvungen lønnsnemnd. Offentlighet om myndighetenes rutiner for innsamling av informasjon om konsekvenser av arbeidskonflikt har en verdi i seg selv. God informasjon om disse rutinene til partene og offentligheten er viktig. Arbeidsgruppen foreslår at det opprettes ordninger som gir lokale tillitsvalgte innsyn i informasjonen virksomheten gir til myndighetene under streik.

Arbeidstakersiden mener at dispensasjonssystemet stort sett praktiseres på en hensiktsmessig måte i de fleste avtaleområder. Unntaket er Spekter, som over en tid ikke har ønsket å fremme dispensasjonssøknader.

Spekter har problematisert i hvilken grad helselovgivningens angivelse av virksomheten som pliktsubjekt er til hinder for at arbeidsgiversiden fremmer søknader om dispensasjon. Arbeidsgruppens sekretariat har henvendt seg til HOD for blant annet å få klargjort denne problemstillingen. I sitt svarbrev uttaler HOD følgende: «(...) Departementet vil understreke at helselovgivningen ikke søker å svare på særskilte problemstillinger som måtte oppstå i tilknytning til en arbeidskamp. Helselovgivningen er likevel ikke til hinder for at helseforetak eller annen virksomhet som driver helse- og omsorgstjeneste anmoder en arbeidstakerorganisasjon om dispensasjon fra påbud om plassoppsigelse som binder deres medlemmer eller blir enige om andre kompenserende tiltak. Forskriften gir imidlertid ikke virksomheten en plikt til å anmode om dispensasjon, dersom forsvarlig drift kan oppnås på annen måte (...)».

Arbeidstakersiden er enig med HOD i at det ikke er grunnlag for å vurdere søknader om dispensasjoner annerledes enn det som gjelder for det opprinnelige streikeuttaket og eventuelle senere opptrapping, med bakgrunn i at arbeidsgiver har ansvaret for forsvarligheten og at det er de som er pliktsubjektet etter helselovgivningen.

YS, Akademikerne og Unio har i rapporten gitt uttrykk for at de ønsket at arbeidsgruppens mandat var bredere. Etter deres syn er det behov for en bredere analyse av hvordan dagens ordning fungerer, herunder en nærmere vurdering av Rikslønnsnemndas sammensetning og praksis. Tvungen lønnsnemnd oppstår ikke i et vakuum, og finner ofte sin årsak i hendelser som finner sted tidligere i forhandlingsløpet.

YS, Akademikerne og Unio har tatt initiativ til en annen sammensetning av Rikslønnsnemnda, og mener det er en svakhet ved det institusjonelle rammeverket i den norske modellen at hovedorganisasjonene ikke har likeverdig representasjon i nemnda.

## **Flyktningene fra Ukraina er en ressurs for arbeidslivet**

Omtrent 85 000 ukrainske flyktninger har så langt søkt om beskyttelse i Norge på grunn av pågående krig i hjemlandet, og tallet stiger med om lag 50–100 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 400 000 medlemmer, de fleste innenfor utdannings- og helsesektoren og politiet, til stede på mange av de arenaene der viktige integreringstiltak foregår.

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.

## **Arbeidsmarkedsmeldingen**

Unio har deltatt på innspillsmøter om den nye arbeidsmarkedsmeldingen, hvor regjeringen har satt seg et ambisiøst mål. Den vil øke andelen sysselsatte fra dagens 80,5 prosent til 82 prosent innen 2030.

Unio er positive til mange av forslagene i meldingen, men mener at den fokuserer for lite på de store arbeidskraftutfordringene vi vil ha i arbeidslivet framover. Blant annet har Helsepersonellkommisjonen estimert et behov for 150 000 flere ansatte i helsesektoren i 2040. Tiltak for å løse disse utfordringen svarer ikke meldingen godt nok på.

Et av de viktigste budskapene i meldingen er hvordan man skal få flere unge i jobb. I dag er det rundt 100 000 unge om står utenfor og er verken i jobb eller i utdanning. Noen av tiltakene som er rettet mot unge:

- Etablere et forsøk med nytt, arbeidsrettet ungdomsprogram, der unge får inntektssikring og der nedsatt helsetilstand ikke er et inngangsvilkår.
- Prøve ut et nytt fireårig lønnstilskudd som vil gjøre det enklere for arbeidsgivere å gi unge som står utenfor en sjanse.
- Styrke og forbedre ungdomsgarantien.

Unio har over tid prioritert arbeidet med å hindre utenforskap blant ungdom. 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.

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.

## **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 arbeidstakerne, 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 deltak 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.

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 på 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.

NSF kartlegger årlig bruken av innleide sykepleiervikarer i kommunene og helseforetakene. I 2023 brukte norske kommuner rett under tre milliarder på å leie inn sykepleiere fra private vikarbyråer, mens helseforetakene brukte nærmere 956 millioner. Det er en markant oppgang i vikarbruken når en sammenligner med årene før pandemien. Vikarene bufrer for et offentlig helsevesen som ikke fungerer godt nok. Norske kommuner har stabilisert seg på et høyt nivå hvor hundrevis av millioner brukes til innleie av livsnødvendig kompetanse, samtidig som de samme kommunene gjør lite eller ingenting for å rekruttere og beholde faste sykepleiere

Unio og NSF har hatt dialog i 2024 om forskriften som regulerer unntaket. Regjeringen har nå signalisert at den i samarbeid med partene vil gjennomgå forskriftsbestemmelsen på nytt.

## **Inkluderende arbeidsliv**

IA-avtalen for perioden 1.1.2019–31.12.2022 ble i november 2022 prolongert med to år, fra 1.1.2023–31.12.2024. IA-faggruppens 2024-rapport, som baserer seg på tallene for 2023, viste at sykefraværet gikk noe ned fra 2022 til 2023.

Sykefraværprosenten var i 2023 på 6,7 prosent, noe som er 0,1 prosentpoeng lavere enn i 2022. I 2022 var sykefraværet på 6,8 prosent. Målet i IA-avtalen er en reduksjon på 10 prosent sammenliknet med 2018. Fra 2018 til 2023 har sykefraværet økt med 17,5 prosent.

Det siste året har det vært en betydelig reduksjon i luftveisdiagnoser samtidig med en bekymringsfull økning i diagnosegruppene psykiske lidelser og allment uspesifisert. Faggruppen utelukker ikke at indirekte effekter av pandemien (nedstenging og isolasjon, økt arbeidsbelastning i enkelte yrker) kan ha påvirket sykefraværet også i 2023. Men det er overraskende at sykefraværet er vedvarende høyt så langt i etterkant av pandemien.

41 prosent av den samlede oppgangen i sykefraværet skyldes økningen i psykiske lidelser med en særlig sterk økning det siste året. Sykefravær med luftveissykdommer har økt med 13 prosent i løpet av perioden, men for denne gruppen er det en markert nedgang det siste året. For muskel- og skjelettlidelser har det vært en nedgang over tid, men en økning det siste året. Senfølger etter covid-19-sykdom kan også ha bidratt noe til høyere sykefravær både under og etter pandemien. Forskning på dette er fortsatt i en tidlig fase, men foreløpige funn viser en sammenheng mellom påvist covid-19 og senere symptomer/plager som kan henge sammen med koronasykdom.

Status ved inngangen til 2024 var at sykefraværsprosenten har økt betydelig gjennom IA-perioden og at avstanden til målet i IA-avtalen dermed har økt. Økt sykefravær og flere mottakere på AAP har ført til en økning i antall tapte årsverk tilknyttet mottak av helserelaterte ytelser.

Det er verdt å merke seg at økningen i sykefraværet er mer moderat i de sektorene som har IA-bransjeprogram enn for arbeidslivet generelt.

Målt som andel av befolkningen i alderen 18–66 år utgjorde de tapte årsverkene 17,0 prosent i 2023. Det er 1,2 prosentpoeng høyere enn i 2018.

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 ble i 2022 i hovedsak ferdige med utvikling av bransjespesifikke tiltak rettet mot arbeidsplassene, og har i 2023 konsentrert 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, vist seg vanskelig å få ut konkret tall for sykefraværsutviklingen i deltakende avdelinger/enheter.

Nettportalen for den nye arbeidsmiljøatsingen i IA-avtalen, arbeidsmiljøportalen.no, som er utviklet av Arbeidstilsynet, STAMI og NAV i samarbeid med partene, blir stadig utvidet med nye bransjer. Av særlig relevans for Unios medlemsgrupper blant de nye bransjene som tilkom i 2023 kan nevnes bransjevektøy for barnevern, sjøfart og politi/vektør/kriminalomsorg. Unio har bidratt til å spre informasjon om portalen til medlemsforbundene gjennom Unios kontaktgruppe for IA og arbeidsmiljø, og gjennom bransjeprogrammene.

Unio sitter i den nasjonale koordineringsgruppen for IA-avtalen. Kontakten med medlemsforbundene ivaretas gjennom regelmessige møter med kontaktpersoner fra sekretariatene i forbundene i Unios kontaktgruppe for IA og arbeidsmiljø, for å informere om og bidra til iverksettingen av IA-avtalen.

Den prolongerte IA-avtalen utløper 31. desember 2024. Våren og høsten 2024 har regjeringen og partene, som en forberedelse til forhandlingene, hatt strategiske drøftinger hvor følgende problemstillinger har vært diskutert:

- overordnet innretning
- arbeidsmiljøsettingsingen og bransjeprogrammene
- øvrige virkemidler, herunder ev. nye virkemidler
- eventuelle ytterligere momenter som bør diskuteres

De formelle forhandlingene om en eventuell ny IA-avtale startet i september 2024, og målet er at en ny avtale skal forhandles ferdig i god tid før utløpet av nåværende avtale.

Unio arrangerer den 20.–21. november 2024 for 12. gang vår årlige verneombudskonferanse, VOK 2024, der om lag 200 verneombud og hovedverneombud som hører hjemme i Unios medlemsforbund deltar. Konferansen ble som vanlig fulltegnet kort tid etter at det ble åpnet for påmelding. Unios sekretariat og Unios kontaktgruppe for IA og arbeidsmiljø bidrar som vanlig med utformingen av programmet og forslag til innledere, mens vår samarbeidspartner Arbeidsmiljøsenderet utfører det meste av det praktiske arbeidet knyttet til organiseringen av konferansen. På Verneombudskonferansen vil Unios Verneombudspris bli delt ut for sjuende gang.

## **Unio NAV**

Hovedtillitsvalgte for Unio i Nav:

Kamilla Lemb Herbjørnsen (til 31.11.2023)

Solgunn Måløy (til 31.11.2023)

Hege Wikstad (fra 01.01.2024)

David Wefring Osen (fra 01.01.2024)

Unios tillitsvalgte i NAV har hatt et innholdsrikt 2024. Omstillingsprosjekter, streik, Unios NAV-konferanse og nye tillitsvalgte er noen av stikkordene for meldingsperioden.

Unio har i perioden hatt to sentrale hovedtillitsvalgte som er frikjøpt på heltid på virksomhetsnivå i Arbeids- og velferdsetaten. I tillegg har Unio 40 tillitsvalgte på driftsnivå med vara. De fleste hovedtillitsvalgte i driftsenhetene er frikjøpt i noe grad.

Unio organiserer om lag 760 medlemmer i NAV og det er registrert cirka 130 tillitsvalgte på arbeidsplassnivå. Unio har tillitsvalgte både blant statlige og kommunalt ansatte i NAV (partnerskapet). De kommunalt tillitsvalgte er ikke omtalt i denne meldingen, da hovedtillitsvalgte på virksomhetsnivå ikke har oversikt over kommunalt NAV-tillitsvalgte.

Vi har heller ikke full oversikt over Unios statlige medlemmer i alle virksomheter som følge av at vi kun har register over medlemmer med direkte lønnstrekk. Noen forbund i Unio-fellesskapet har mange medlemmer med direkte betaling.

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 jevnlige arbeidsmøter om forskjellige temaer. Unio har hatt en deltaker i opplæring i hovedavtalen for driftsenheter i år.

NAV 2030 – NAVs virksomhetsstrategiarbeid – har også i år vært et aktuelt tema i etatens medbestemmelsesorgan. Denne ble endelig behandlet i MBA tidlig på året. Senere har utvikling av organisasjonen med omorganisering i direktoratet vært fast tema i MBA-møtene.

Årets Unio NAV-konferanse ble avholdt i Oslo i januar. Et variert program der blant annet arbeids- og velferdsdirektøren, Unio-leder Ragnhild Lied og Jan Olav Christensen fra Stami hadde innlegg. NAVs nye strategi frem mot 2030 ble også diskutert både i grupper og i plenum.

I september samlet vi alle driftstillitsvalgte til felles samling i Oslo. Her sto tema som utvikling av organisasjonen og IA-avtalen på programmet. Vi var også i Unios sekretariat hvor både arbeidsmiljø, IA-avtalen og Unios oppbygging og politikk sto på dagsordenen.

### **Deler av Nav i streik**

I årets streik var NAV omfattet av et begrenset streikeuttak i en av regionene. Dette medførte at hele NAVs virksomhet ble omfattet av streiken, noe som innebar at all medbestemmelse og kontakt mellom partene opphørte i hele NAV. Vår erfaring er at de hovedtillitsvalgte må knyttes tettere til Unios sekretariat – særlig før eventuelle streiker iverksettes. Fra våre tillitsvalgte er det kommet innspill på at informasjon om konsekvensene for streik for de som ikke var direkte tatt ut i streik ikke kom klart nok frem på et tidligere tidspunkt. Dette samtidig som hovedtillitsvalgte, som følge av streiken ble utelukket fra arbeidsstedets lokaler og digitale plattformer. Dette gjorde kommunikasjonen ut til tillitsvalgte og medlemmer krevende. Tillitsvalgte har også gitt tilbakemelding på at de ønsket mer løpende og oppdatert informasjon fra Unio sentralt.

Unio i NAV har også vært opptatt av IA-avtalen. Tillitsvalgte og medlemmer er blitt involvert og har vist stort engasjement. Det er kommet mange gode innspill som er formidlet til Unio sentralt. Det har også vært jobbet med forslag til ny lønns- og personalpolitikk i NAV med en gruppe sammensatt av arbeidsgiver og hovedsammenslutningene hvor Unio er representert.

### **Pensjon og trygd**

#### **Oppsummert**

Unio bidro til forbedringer i alderspensjon til uføre og innretningen av et slitertillegg i Folketrygden.

Forhandlingene om særordninger for de som har plikt til å gå av ved aldersgrensen ble utsatt med ny frist 15. januar. Unios posisjon er at alle som har samme særaldersgrense (60 år) med samme begrunnelse skal behandles likt.

Forskriftsarbeidet knyttet til avtalefestet pensjon for offentlig ansatte sikret etter aktiv lobbyvirksomhet AFP i Sykepleierordningen, ellers er regelverket tett opp til AFP i privat sektor.

Trygdedrøftingene i 2024 ble gjennomført på tradisjonelt vis. Reguleringen sikrer økt kjøpekraft for pensjonistene.

### **Pensjonsforliket på Stortinget**

Ap, Høyre, Sp, SV, V, KrF og MDG ble enige om et nytt pensjonsforlik våren 2024. Unio jobbet aktivt overfor partigruppene på Stortinget og bidro til at det ble gjeninnført et skjermingstillegg i folketrygdens alderspensjon for uføre. Likeledes bidro Unio til at forlikspartene samlet seg om en generell sliterordning i folketrygden. Unios notatserie hadde høsten 2023 eget nummer om «Pensjon for slitne arbeidstakere».

### **Alderspensjon til personer med særaldersgrenser**

Regjeringen foreslo lov- og forskriftsendringer som oppfølging av den inngåtte avtalen fra 25. august 2023 om nye pensjonsregler for ansatte i stillinger med særaldersgrense. Arbeidstakersiden leverte et felles høringssvar.

Spørsmålet om hvem som skal ha særaldersgrense har ikke vært tema i meldingsperioden.

### **Avtalefestet pensjon – AFP**

Reformert AFP i privat sektor lar vente på seg. 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 livsvarig AFP fra 2025. AIDs forslag til forskrift i SPK var nær en blåkopi av regelverket i privat AFP.

Manglende lovfesting av AFP i Sykepleierordningen ble løst etter aktiv lobbyvirksomhet overfor Stortinget. Det er gitt midlertidige regler for beregning av kvalifikasjonstid for de som skifter mellom privat og offentlig sektor på slutten av yrkeskarrieren (i påvente av reformert AFP i privat sektor).

Arbeidstakerorganisasjonene fikk gjennomslag for at toleransebeløpet for avkorting av gammel AFP fra SPK heves fra 15 000 kroner til 0,26 G (om lag 32 000 kroner) fra 1. januar 2025. Beløpet vil da være på samme nivå som i KS-området.

### **Regulering av løpende pensjoner og trygdeoppgjøret**

Trygdedrøftingene i 2024 ble gjennomført med «gjennomsnitt av lønns- og prisvekst». Unio hadde felles krav med LO, FFO, Akademikerne, YS, LOP, Forsvarets seniorforbund og Senior Norge. Reguleringen ble «god» og nær lønnsvekstanslaget for 2024 da regjeringens anslag på prisveksten var høyt. Det ble gitt ut et eget nummer i Unios notatserie om trygdeoppgjøret 2024.

### **Pensjon fra første krone**

Pensjon fra første krone er tidligere innført i privat og kommunal sektor. Fra 1.1.24 ble dette også gjennomført i det statlige tariffområdet og i Sykepleierordningen. Her har grensen for opptjening tidligere gått ved 20 prosent stilling. Unio fikk gjennomslag for en overgangsordning som gjør at pensjonerte sykepleiere født før 1965 fortsatt kan jobbe i små stillinger uten at pensjonen avkortes.

### **Prestene ut av SPK**

Prestene blir kastet ut av SPK ved nyttår 2025. Unio krevde en permanent ordning med kommunal tjenestepensjon for prestene. Det var også arbeidsgiversidens ønske, slik at prestene kunne ha samme pensjonsordning som de øvrige ansatte i kirken. Finansdepartementet strakk seg ikke lenger enn til å gi en midlertidig ordning på 15 år. Det skaper ny usikkerhet. Saken anses ikke tapt, men må kjempes på nytt innen 2040.

### **Fripoliser**

Unio har sittet i et utredningsråd for arbeidet med nytt fripoliseregelverk. En arbeidsgruppe la i september fram en meny av endringer både med tanke på å øke avkastningen av fripolisekapitalen og med tanke på å sikre en jamn utbetaling av bufferkapitalen i pensjonistenes levetid.

## KAPITTEL 2: UTDANNING OF FORSKNING

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

### **Oppsummert**

Flere politiske initiativer har det siste året bidratt til at kvaliteten i høyere utdanning er under press. Senkede krav til opptak til de store profesjonsutdanningene og justerte krav til forskningskompetanse hos undervisere er eksempler på dette. Unio har ved flere anledninger uttrykt bekymring for de store kuttene i høyere utdanning gjennom flere år. Høyere utdanningsinstitusjoner har de siste årene opplevd betydelig reduksjon av sine budsjetter. Samtidig har forventningene til institusjonene økt, særlig knyttet til tilbud om etter- og videreutdanning. Unio arbeider for at universiteter og høyskoler må kompenseres for merarbeid og utgifter knyttet til etter- og videreutdanning, men møter liten forståelse for dette hos andre parter.

Perioden har vært preget av økende oppmerksomhet på betydningen av kompetanseutvikling i arbeidslivet. De mest sentrale foraene for samarbeid på kompetansefeltet har i perioden vært Kompetansepolitisk råd, Kompetansereformutvalget og Kompetansebehovsutvalget. En overordnet vurdering av Kompetansepolitisk råd er at departementet ikke fullt ut benytter partenes deltakelse til å stake ut en kurs for kompetansepolitikken, og at rådet må få et mandat som bidrar til treffsikre tiltak i kompetansepolitikken.

### **Barnehage, grunnskole og videregående opplæring**

Gjennom budsjettinnspill og kommentarer til regjeringens forslag til statsbudsjett har Unio pekt på manglende satsing på flere barnehagelærere, og har vært kritisk til at det ikke ble avsatt penger til dette i budsjettforslaget for 2024. Unio har vært kritisk til at midler til tilstrekkelig bemanning i barnehage og skole blir nedprioritert til fordel for gratis SFO og lavere foreldrebetaling i barnehage.

### **Høyere utdanning og forskning**

Unio har arbeidet på flere fronter for å fremme våre interesser på området høyere utdanning og forskning. Gjennom budsjettrunder, høringer og i møter med regjeringen og partiene på Stortinget har vi fremmet den betydningen høyere utdanning og forskning har for hele samfunnet, både når det gjelder verdiskaping og kvalitet i velferdstjenestene.

Meld. St. 19 Profesjonsnære utdanninger over hele landet og Meld. St. 20 Opptak til høgare utdanning ble lagt frem våren 2024.

Unio var positiv til at regjeringen reduserte antallet tilleggspoeng for opptak til høyere utdanning, og at prinsippet om generell studiekompetanse skal bestå. En overordnet vurdering av begge meldingene er likevel at flere av tiltakene samlet bidrar til å svekke profesjonsutdanningene og høyere utdanning. Dette gjelder

kravene til opptak, som omtales i begge meldingene, og endrede krav om forskningskompetanse blant undervisere. Det gjelder også den generelle omtalen av akademisering av profesjonsutdanningene. Unio har i sine kommentarer vært tydelig på at svaret på utfordringen om mangel på arbeidskraft, ikke er å senke kravene til utdanningene. Vi har også vært tydelige på at forskning og forskningsbasert kunnskap taper i kampen mot regjeringens forsøk på å finne raske løsninger på store samfunnsutfordringer.

Unio er bekymret for kutt i sektoren. Vi har sett at kuttene fører til nedskalering av studietilbud innen utdanninger som samfunnet har særlig behov for. Unio har sendt brev til departementet for å melde ifra om bekymring knyttet til kutt i studieplasser ved enkelte helseutdanninger. Unio mener kuttene fører til svekkelse av lokale fagmiljøer, i tillegg vil det kunne føre til ytterligere mangel på helsepersonell i årene som kommer. Unio registrerer i tillegg at det er manglende medbestemmelse i beslutningsprosessene lokalt. Vi mener derfor det blir særlig viktig å følge nøye med på konsekvenser av kuttpolitikken, også i tiden som kommer.

1. august 2024 trådte en ny lov om universiteter og høyskoler i kraft. Unio har gjennom flere prosesser kommentert forslag til ny lov. Unio har i perioden sendt kommentarer til flere forskriftsendringer med hjemmel i den nye loven. Vi har blant annet hatt kritiske innvendinger til forslag i forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger, som vi mener svekker utdanningene.

Unio har i perioden vært opptatt av hvordan regjeringen skal følge opp anbefalingene i NOKUTs evaluering av Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk. Vi arrangerte et frokostseminar tidlig på nyåret, der det kom frem at regjeringen i liten grad har vurdert hvordan arbeidet skal følges opp. Som en oppfølger av seminaret tok Unio i april 2024 initiativ til et felles brev til statsråden for høyere utdanning og forskning, der Akademikerne, Universitets- og høyskolerådet, Norsk studentorganisasjon og Unio ba om et møte for å fremme våre synspunkter. Unio opplever det som utfordrende at politisk ledelse i liten grad synes å være interessert i våre synspunkter.

## **Kompetansepolitikk**

Unios bidrag til kompetansepolitikken skjer gjennom deltakelse i utvalg og råd, herunder Kompetansepolitisk råd, Kompetansebehovsutvalget og Kompetansereformutvalget. I alle disse foraene er Unio opptatt av å fremme betydningen av høyere utdanning, og at kompetanseutvikling i arbeidslivet må gjelde alle utdanningsgrupper.

Kompetansepolitisk råd har ikke fungert optimalt i perioden. Møtene kan forberedes bedre, og sakene som drøftes i rådet må løftes, bli mer politiske og overordnede, og ikke minst føre til konkrete tiltak. Unio har fremmet dette synspunktet i Kompetansereformutvalget.

Kompetansereformutvalget skal legge frem sin rapport i desember 2024. Utvalget skal vurdere hvordan partene i arbeidslivet kan legge bedre til rette for kompetanseheving i arbeidslivet. Det mest krevende for utvalget er å fremme forslag til økt investering i livslang læring, uten at dette skal føre til økte kostnadsrammer. For Unio er det særlig viktig å sikre at universiteter og høyskoler ikke pålegges ytterligere oppgaver uten at dette kompenseres økonomisk.

Unio deltar i Kompetansebehovsutvalget. Utvalget skal frembringe den best mulig faglige vurderingen av Norges framtidige kompetansebehov. Utvalget skal høsten 2025 levere en rapport om kompetansebehov knyttet til digital teknologi og kunstig intelligens. Arbeidet i utvalget startet opp 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 mai 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**

Unio-studentene har jobbet aktivt i perioden. Økt samarbeid og dialog med Norsk studentorganisasjon, og skriftlige innlegg i Khrono, har bidratt til at Unio-studentene er blitt mer kjent blant andre organisasjoner. Unios studentleder har deltatt i debatter i regi av Organisasjon for norske fagskolestudenter (ONF). Studentene har vært samlet flere ganger i løpet av perioden, blant annet for å lage en film for å rekruttere flere studenter til våre utdanninger, og for å gi innspill til ny politisk plattform i Unio. Studentene deltok i Arendalsuka med et eget arrangement om kunnskapsberedskap og rekruttering til velferdsyrkene.

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.

Finanspolitikken har det siste året blitt sterkt preget av den sikkerhetspolitiske situasjonen i Europa, lange ventelister i spesialisthelsetjenesten og stadig økende kriminalitet. Nødvendige prioriteringer på disse områdene må ikke stå i veien for å sikre fortsatt gode velferdstjenester.

Unio har derfor blant annet tatt til orde for å styrke kommuneøkonomien betraktelig. 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 likestillingspolitiske arbeid i perioden har spesielt rettet seg mot kvinners arbeidsforhold og arbeidshelse, og en fortsettelse av arbeidet med å bekjempe den kjønnsnøytrale tilnærmingen til politikk, lovutforming og i forskningen.

Det er viktig for Unio å gjøre organisasjonens syn på samfunnspolitiske spørsmål kjent for tillitsvalgte og medlemmer, andre arbeidslivsorganisasjoner, opinionen, presse og myndigheter. Unio arrangerte for første gang tillitsvalgtkurs i klima og bærekraft og en egen klimakonferanse.

### Statsbudsjettarbeid

I Unio har i samarbeid med Unios statsbudsjettgruppe levert skriftlige innspill til regjeringens forslag til statsbudsjett og revidert budsjett, og har møtt til høringer i Stortingets komiteer i forbindelse med stortingsbehandlingen av budsjettokumentene. I forkant av regjeringens oppstart av arbeid med statsbudsjettet for 2025, spilte Unio i januar 2024 inn krav til det kommende statsbudsjettet. Unio tok til orde for at budsjettet må møte samfunnets krav til fremtidens offentlige velferdstjenester. En aldrende befolkning fører til et stadig økende behov for helsetjenester. Samtidig er bemanningssituasjonen allerede nå kritisk mange steder. Barnehagesektoren sliter med store bemanningsutfordringer som går ut over både det pedagogiske innholdet og tryggheten i barnehagene, og det er en kraftig nedgang i søkertallene til lærerutdanningen.

Unio ga uttrykk for at det er behov for kraftfulle tiltak for å møte disse utfordringene. Blant annet må kommuneøkonomien styrkes betraktelig. Økt bemanning i kjernetjenestene 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.

Samtidig kan økt satsing på forebygging på alle områder redusere behovet for kostbare behandlinger og de samfunnsøkonomiske kostnadene av frafall og utstøting. Skal Norge lykkes med omstillingen til et nullutslippssamfunn, må vi klare å mobilisere det store potensialet som forskning og utdanning utgjør. Da må det investeres for fremtiden gjennom en kraftfull satsing på kunnskap.

### **Revidert nasjonalbudsjett 2023 og Kommuneproposisjonen 2024**

Behandlingen av Revidert budsjett 2024 var preget av den sikkerhetspolitiske situasjonen i Europa, lange ventelister i spesialisthelsetjenesten og stadig økende kriminalitet. Regjeringen foreslo derfor å øke bevilgningene på flere områder, herunder forsvar, sykehus og politi. Unio var positive til disse forslagene ettersom de vil bidra til en nødvendig styrking av både den militære og den sivile beredskapen.

Kommuneøkonomien er under sterkt press. Unio var derfor kritiske til at regjeringen ikke foreslo å øke kommunenes inntekter i 2024. Andelen kommuner som gikk med underskudd har økt markant, fra om lag 20 prosent i 2022 til hele 45 prosent i 2023.

Unio var videre kritiske til at regjeringen ikke tar den alvorlige økonomiske situasjonen innenfor høyere utdanning på alvor. Kuttene i UH-sektoren begynner for alvor å sette spor. Studietilbud legges ned, vitenskapelig ansatte får redusert forskningstid og fagmiljøer forringes. Institusjonene står i krevende omstillingsprosesser, varsler om ansettelsesstopp og nedbemanning. Dette rammer arbeidsvilkår, studiekvalitet og muligheten til å gi forskningsbasert utdanning. Høyere utdanning og forskning er samfunnsberedskap. Det krever langsiktighet og stabile rammebetingelser.

### **Likestilling og diskriminering**

«Hvordan tilpasser kvinner seg dagens arbeidsliv?» var tittelen på Unios likestillingspolitiske frokostseminar 8. mars. Arbeidstidsregimer i et likestillingsperspektiv: deltid, turnus, vikarbruk, midlertidighet – hva har dette å si for kvinners liv og arbeidsdeltakelse? Forskere fra Institutt for samfunnsforskning og Politi høyskolen svarte. Nestleder Gro Lillebø (NSF) og Yngre legers forenings Andreas Aass-Engstrøm snakket om legeopprøret og arbeidsforholdene på sykehusene i et kjønnsperspektiv. Arrangementet ble avsluttet med forbundslederne Geir Røsvoll i Utdanningsforbundet, Lill Sverresdatter Larsen i NSF, Guro Elisabeth Lind i Forskerforbundet og Unn Alma Skatvold i Politiets Fellesforbund.

Unio har i perioden gitt muntlige og skriftlige innspill til regjeringens pågående arbeid med en strategi for likestilling mellom kvinner og menn. Innspillene er konsentrert om to felt: manglende kjønnsperspektiv i saker av stor samfunnsmessig betydning og lønns- og arbeidsforhold i kvinnedominerte yrker med krav til høyere utdanning i offentlig sektor. Hovedkonklusjonen til Kvinnehelseutvalgets NOU «Den store forskjellen»

er at det er en systematisk forskjellsbehandling av kvinner og menn fordi vi har oversett den store forskjellen det er mellom kjønnene. Kvinners rettigheter forsvinner i vår iver etter å være kjønnsnøytrale.

Unio påpeker at likelønnskrav fortsetter å gis vikeplikt i møte med lønnsforhandlingssystemet. Videre at yrker med høye emosjonelle krav krever tiltak for et bedre arbeidsmiljø. Unio foreslår konkrete tiltak som omfattende undersøkelser, profesjonsbeskyttelse og tilpasning av HMS-arbeid i kvinneorienterte sektorer.

Unio har gitt en rekke innspill til Mannsutvalget – både før det ble nedsatt og etter. Vi leverte høringssvar i september. Unios hovedkonklusjon er at selv om vi anerkjenner at menn har utfordringer som må adresseres, mener vi at utvalgets arbeid mangler faglig begrunnelse og et helhetlig perspektiv på samfunnets makt- og styrkeforhold. Unio støtter ikke alle forslagene og påpeker at flere av de omtalte utfordringene for menn heller handler om sosial ulikhet enn likestillingsspørsmål.

Til regjeringens forslag til endringer i barneloven som skal «fremme likestilt foreldreskap og barns beste», mener Unio at automatisk likt foreldreansvar ikke nødvendigvis reduserer konfliktnivået etter samlivsbrudd. Vi etterlyser i stedet flere forebyggende tiltak for å støtte barnets beste, og vektlegger behovet for grundigere utredning av konsekvensene av likestilt foreldreskap.

I forbindelse med NFS' likelønnsprosjekt har det i perioden vært flere seminarer/workshops mellom representanter fra nordisk fagbevegelse, den tyske hovedorganisasjonen Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) og Friedrich Ebert Stiftung. Arbeidet munner ut i en rapport som lanseres i slutten av oktober 2024. Formålet med studiet er å gi en oversikt over tiltak som er satt i verk i de forskjellige landene og finne årsaker til likelønnsgapet.

Unio har vært spesielt opptatt av å framheve at frontfagmodellen slik den praktiseres bidrar til å opprettholde likelønnsgapet i Norge.

Silje Naustvik er Unios representant i det pågående utvalget for kvinners arbeidshelse som ble nedsatt av regjeringen i mars 2024. Unios likestillingsgruppe – ved Anne Kathrine Blyverket (Udf), Nina-Merete Kristiansen (NSF), Kari Anne Kristiansen (PF) og Unios Nora Sørensen (koordinator) – utgjør Naustviks referansegruppe. Vi har møter før og etter utvalgsmøtene. Utvalget leverer en NOU i april 2025.

## **Mangfold**

Det var viktig for mange forbund å feire Pride i 2024, ikke minst fordi det var 50 år siden den første Pride-markeringen i Norge. Dermed markerte Unio Pride både med egne arrangement, ved stand i Pride Park og deltagelse i Pride Parade.

Unio har laget en egen helt ny hjemmeside for Pride-markeringen, og vi arrangerte digital sending fra Rebelbygget i Oslo sentrum under vignetten «50 år med blod, svette og tårer – og litt glam».

Utdanningsforbundet arrangerte felles frokost på dagen for Pride-paraden. Det var også i år en del lokale arrangementer i regi av forbundene som fikk tilsendt banner og Pride-materiell fra Unio.

## **Helse**

13. mars ble det gjennomført et digitalt temamøte med Norges helsesamarbeid med EU, hvor helseråd Thor Erik Lindgren holdt innlegg om EUs helsesamarbeid og Norges mulige deltakelse i EUs helseunion, og orienterte om andre aktuelle saker innenfor EUs helsepolitikk.

Unio har besvart én høring på helsefeltet i perioden.

## **Næringspolitikk**

Unio har i perioden arbeidet for å fjerne den ekstra arbeidsgiveravgiften på 5 prosent som i statsbudsjettet i 2020 ble vedtatt innført på lønninger over 750 000 kroner. I årets budsjett ble innslagspunktet hevet 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, en ordning som har bidratt sterkt til å sikre sysselsettingen av norske sjøfolk, innflagging av skip og opplæringsstillinger.

I Unios 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.

## **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 6. juni 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 blant temaene på Unio-konferansen 2023.

Det har vært et uvanlig høyt aktivitetsnivå i 2024. Det skyldes blant annet nye initiativ som tillitsvalgkurs og Unios klimakonferanse 2024.

## **Tillitsvalgkurs, klimakonferanse og Respons-undersøkelse**

Unio arrangerte for første gang tillitsvalgtkurs i klima og bærekraft. Kurset gikk over to dager og er ment som et lavterskeltilbud til tillitsvalgte i ulike Unio-forbund. I kurset inngikk også deltagelse på Unios klimakonferanse 2024.

På konferansen innledet blant annet daværende næringsminister Jan Christian Vestre, klima- og miljøvernminister Andreas Bjelland Eriksen, daværende fiskeri- og havminister Cecilie Myrseth og direktør i Cicero, Kristin Halvorsen, samt andre klimaeksperter og forskere. I forbindelse med konferansen offentliggjorde Unio en undersøkelse utført av Respons Analyse om fagbevegelsen og klima. Om lag 40 tillitsvalgte i Unio-forbund deltok på tillitsvalgkurset og om lag 70 personer deltok på klimakonferansen. Konferansen ble også strømmet og mange fulgte derfor hele eller deler av konferansen digitalt.

## **Klimapartnerskap**

Unio inngikk 23. januar 2023 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. Det norske maskinistforbund ved administrerende direktør Hege-Merethe Bengtsson representerer Unio i Klimapartnerskapet.

## **Regjeringens råd for rettferdig omstilling**

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, Unio, Akademikerne, YS, NHO, Virke, KS og Spekter.

Rådet har hatt ett møte så langt i år hvor klima- og miljøvernministeren orienterte om arbeidet med klimameldingen. Klimautvalget 2050 har utredet hvilke veivalg Norge står overfor for å nå målet om å bli et lavutslippssamfunn innen 2050. Utvalget leverte sin NOU 27. oktober 2023 og Unio leverte sitt høringssvar 30. januar i år. 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 0,3 prosent, noe som er en klart svakere vekst enn de senere årene.

Unios arbeid internasjonalt bygger på de samme prinsipper og verdier som er retningsgivende for Unios arbeid nasjonalt.

I perioden har Unio jobbet aktivt med internasjonale spørsmål både nasjonalt og internasjonalt. Nasjonalt har dette skjedd ved at det internasjonale perspektivet trekkes inn i Unios politikkområder. Internasjonalt deltar Unio i en rekke fora. Gjennom deltakelsen fremmes problemstillinger som er særlig relevante for medlemsforbundene. Unios internasjonale arbeid dreier seg også om solidaritet med fagforeningskolleger i andre land, som igjen bidrar til å styrke den globale fagbevegelsen.

### 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 398 201 medlemmer per 1.1.2024, hvorav 284 626 var yrkesaktive. Sammenliknet med 1.1.2023 innebærer dette en vekst i antall medlemmer på 0,3 prosent, og en vekst i antall yrkesaktive medlemmer på 0,8 prosent. Veksten i antall yrkesaktive medlemmer er med andre ord noe sterkere enn den samlede medlemsveksten.

Unio er fremdeles en organisasjon i vekst, men Akademikerne øker sin andel av de yrkesaktive fagorganiserte på bekostning av både LO, YS og Unio. Unio organiserte ved utgangen av 2023 20,2 prosent av de yrkesaktive fagorganiserte. Unios andel har gått ned med 0,3 prosentpoeng siden 2016.

Akademikerne befestet i 2023 sin posisjon som landets tredje største og raskest voksende hovedorganisasjon. LO taper mest terreng, og har siden 2003 fått redusert sin andel av de yrkesaktive fagorganiserte fra 56,6 prosent til 45,7 prosent, en nedgang på nesten 10 prosentpoeng.

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, inkludert 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 har ligget stabilt på om lag 50 prosent siden 2008.

## **Internasjonalt**

### **Nordisk samarbeid**

Unio samarbeider direkte med hovedorganisasjoner for arbeidstakere i de nordiske landene. Mye nordisk samarbeid skjer gjennom medlemsorganisasjonen Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS). I perioden har Unio deltatt på styremøter i NFS, i nordisk Europa-arbeid, NFS' klimaarbeid og prosjekt om likelønn.

Unio har bidratt med innspill til Nordisk ministerråds (NMR) program for 2025–2030 og hatt kontakt med NMR i forbindelse med ulike fagområder, samt deltatt på den nordiske jubileumskonferansen som markerte 70 år med det fellesnordiske arbeidsmarkedet. Unio har koordinert det nordiske samarbeidet på arbeidstakersiden i forbindelse med ILO-konferansens komitearbeid og nordisk deltakelse på FNs kvinnekommisjon.

### **Europeisk samarbeid**

Som medlem av den europeiske fagorganisasjonen European Trade Union Confederation (ETUC), har Unio deltatt aktivt på styremøter og fagkomiteer. ETUCs politiske program (2023–2026) har vært styrende for arbeidet. Spørsmål knyttet til arbeidstakerrettigheter, dyrtid, atypisk arbeid, kompetanse og sosiale rettigheter har stått sentralt. Valg til EUs parlament og krigen i Ukraina har også preget arbeidet i perioden. Unio har også deltatt i fora som omhandler EFTA- og EØS-spørsmål. Unios sekretariat gjennomførte en studietur til Brussel i september 2024.

Unio har arrangert to møter om regjeringens EØS-utredning. Unios høringsinnspill til EØS-utvalgets utredning omhandlet blant annet ivaretagelsen av den norske arbeidslivsmodellen, behovet for økt åpenhet og demokratisk forankring, velferdspolitikken og autonomi, samt betydningen av å følge opp de konkrete anbefalingene i utredningen. Unio løftet også utdanning og forskning, helsesamarbeid og beredskap, samt arbeidsmarkedet til sjøs.

### **Globalt samarbeid**

Som medlem av den globale fagorganisasjonen International Trade Union Confederation (ITUC), har Unio deltatt som observatør på styremøter og i organisasjonens kvinnekomite. Unio har også vært engasjert i ITUCs regionale organisasjon Pan Regional European Council (PERC), blant annet i utforming av PERCs politisk program, forberedelser til ILO-konferanse og ulike solidaritetshandlinger. Aktivitet knyttet til Ukraina og Belarus nevnes spesielt.

Unio er medlem i den nasjonale ILO-komiteen som er et rådgivende organ for norske myndigheter i spørsmål knyttet til internasjonale arbeidsstandarder og ILOs arbeid. På ILOs arbeidskonferanse i juni 2024 var Unio aktiv i komiteen som arbeidet med omsorgsøkonomien og anstendig arbeid.

Det brasilianske formannskapet i G20 inviterte Norge med som gjesteland i 2024. I den forbindelse ble også nasjonale arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner på hovedorganisasjonsnivå invitert til deltakelse i forbindelse med G20-arbeidsministermøtet i juli. Unio deltok i de ITUC-koordinerte forberedelsene til møtet og på selve møtet.

I mars 2024 deltok Unio på FNs kvinnekommisjon (CSW). Sammen med internasjonal fagbevegelse var Unio en sentral bidragsyter til utforming av politiske posisjoner og påvirkningsarbeid før og under forhandlingene om en slutterklæring.

### **Unios internasjonale forum**

Unios internasjonale forum er åpent for alle Unio-forbund og Unio-studentene. Forumet har fungert som en plattform for informasjonsdeling og koordinering av internasjonal aktivitet mellom forbundene og Unios sekretariat.

I perioden er det gjennomført fem ordinære møter. I tillegg har forumet arrangert flere digitale temamøter om arbeidsliv, helse, utdanning og forskning. Møtene har vært et tilbud til tillitsvalgte og ansatte i forbundene.

## Vedlegg 1: Unios tariffpolitiske uttalelse 2024

Styret i Unio vedtok følgende inntektspolitiske uttalelse 12. mars 2024:

### Unios tariffpolitiske uttalelse 2024

#### Unios overordnede føringer:

- Lønnsoppgjøret må sikre Unios medlemmer en klar reallønnsvekst. Reallønnsnedgangen vi har sett de siste årene kan ikke fortsette.
- Tariffoppgjøret må bidra til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.
- Offentlig sektor må, som privat sektor, bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte med nødvendig utdanning og kompetanse.

Resultatet av lønnspolitikken i offentlig sektor er at arbeidsgiverne i stadig større grad sliter med å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning. Offentlig sektor har mange lovpålagte oppgaver som er av stor betydning for befolkningen. Samtidig har samfunnet store ambisjoner for både kvalitet og omfang på tjenester som helse, utdanning, politi, forskning, mv. Skal offentlige virksomheter klare å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse innenfor disse områdene, er det helt nødvendig at årets hovedoppgjør bidrar til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor.

Oppgjøret i 2024 må gi Unios grupper klar reallønnsvekst. Reallønnsnedgangen de siste årene kan ikke fortsette.

Norge skal i de kommende tiårene gjennomgå et grønt skifte. Skal Norge klare denne omstillingen, må det satses på forskning og høyere utdanning nå, og avkastningen av å ta høyere utdanning må øke for utdanningsgruppene i offentlig sektor.

#### Utviklingen i norsk økonomi

Norsk økonomi ble i 2023 preget av høy inflasjon, svekket kronekurs og flere rentehevinger. Den økonomiske veksten målt ved Fastlands-BNP hadde en tilnærmet flat utvikling gjennom fjoråret. Fastlands-BNP økte likevel 0,7 prosent fra 2022 til 2023, men dette skyldtes høy vekst gjennom 2022. SSB og Norges Bank forventer svak vekst i Fastlands-BNP også i 2024.

Negativ reallønnsutvikling og høyere renteutgifter har svekket kjøpekraften til husholdningene betydelig gjennom 2023. Husholdningene har brukt av oppsparte midler, og spareraten har falt fra 4,8 prosent i 2022 til anslagsvis 4,1 prosent i 2023. Til sammenlikning var den gjennomsnittlige spareraten i perioden 2015 til 2019 på 7,3 prosent.

Lønnsomheten i konkurranseutsatt industri (frontfaget) er svært god. Lønnskostnadsandelen, andelen av verdiskapningen som tilfaller lønnstakerne, har falt markant de siste årene. Ifølge foreløpige

nasjonalregnskapstall var lønnskostnadsandelen i industrien 71,6 prosent i 2023. Til sammenligning har gjennomsnittet de siste 20 årene vært rundt 80 prosent. Redusert lønnskostnadsandel innebærer at kapitaleierne sitter igjen med en større del av kaka.

### **Høy sysselsetting og lav ledighet**

Tall fra SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU) viser at antall sysselsatte økte med 47 000 i 2023 og at sysselsettingsraten ved utgangen av 2023 var på 70,2 prosent. Sysselsettingsveksten etter pandemien har flatet ut, og det forventes at sysselsettingsraten vil holde seg rundt 70 prosent også i 2024. AKU-ledigheten har økt svakt, fra 3,2 prosent i 2022 til 3,6 prosent i 2023. Den registrerte ledigheten hos Nav har også økt svakt gjennom 2023, fra 2,0 prosent ved utgangen av 2022 til 2,3 prosent i januar 2024. Både AKU-ledigheten og den registrerte ledigheten ligger under gjennomsnittet for de siste 20 årene. SSB og Norges Bank forventer en fortsatt svak vekst i ledigheten i 2024.

Samtidig som ledigheten er lav, er etterspørselen etter arbeidskraft høy. Tilgangen på ledige stillinger registrert hos Nav var i 2023 over gjennomsnittet de siste 10 årene, og beholdningen av ledige stillinger holdt seg ifølge SSB på et høyt nivå også i 2023. Flere sektorer, herunder helse og sosialtjenester, opplever til dels store rekrutteringsutfordringer hvor det er få eller ingen søkere til stillingene, og arbeidsgiverne tilsetter annen kompetanse enn de har behov for. Med lav arbeidsledighet og høy sysselsettingsgrad er det svært krevende å allokere arbeidskraft dit behovet er størst, uten at lønn skal være et av virkemidlene.

### **Forskjellene i lønnsnivå mellom offentlig og privat sektor må reduseres**

Etter flere år på rad med dårligere lønnsutvikling enn i industrien, hadde offentlig sektor i 2023 noe høyere lønnsvekst. Det er imidlertid fremdeles et betydelig lønnsgap mellom offentlig og privat ansatte med høyere utdanning, og det er svært langt igjen før offentlige arbeidsgivere har et lønnsnivå for utdanningsgruppene som fører til at de utkonkurrerer privat sektor. Tall fra Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) viser eksempelvis at gjennomsnittlig lønn for ansatte med universitets- eller høyskoleutdanning på mer enn fire år i skoleverket i kommuner og fylkeskommuner er 306 000 kroner lavere enn gjennomsnittlig lønn for ansatte med tilsvarende utdanningslengde i industrien. At offentlig sektor kan konkurrere om den beste kompetansen er en fordel for en privat sektor som er avhengig av tjenestene i offentlig sektor.

Resultatet av lønnspolitikken er at offentlige arbeidsgivere i stadig større grad sliter med å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning. Statens arbeidsgiverbarometer for 2023 viser eksempelvis at hele 94 prosent av statlige arbeidsgivere med tusen eller flere årsverk oppgir at det er meget eller ganske utfordrende å rekruttere fagpersonell med spesialkompetanse. Andelen har økt med 67 prosentpoeng fra våren 2021. Samtidig oppgir 84 prosent av de samme arbeidsgiverne at det er meget eller ganske krevende å beholde slike ansatte. I KS' arbeidsgivermonitor oppgir 92 prosent av arbeidsgiverne at det er ganske eller meget krevende å rekruttere sykepleiere, og 40 prosent svarer det samme når det gjelder barnehagelærere.

1 av 3 kommuner oppgir at det er ganske eller meget krevende å rekruttere grunnskolelærere, fysioterapeuter og ergoterapeuter.

Videre viser en rapport fra SSB i august 2023 at en lang rekke utdanningsgrupper i offentlig sektor har lavere livsløpsinntekt enn de som har videregående skole som høyeste fullførte utdanning. Dette gjelder barnehagelærere, ergoterapeuter, tannpleiere, grunnskolelærere, adjunkter, radiografer, bibliotekarer og sykepleiere. At utdanning gir lav avkastning, har konsekvenser for rekrutteringen til disse yrkene. Tallene fra Samordna opptak viser en bekymringsfull nedgang i søkertallene for flere av Unios grupper.

Rekrutteringsutfordringene må tas på alvor. Skal offentlige virksomheter bli mer attraktive arbeidsgivere, er det helt nødvendig at årets lønnsoppgjør bidrar til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning. Lønnsoppgjørene må brukes som et virkemiddel for å dekke samfunnets kunnskaps- og kompetansebehov i grunnleggende velferdstjenester i en situasjon med mangel på arbeidskraft.

### **Høyere verdsetting av offentlig ansatte reduserer likelønnsgapet**

Tall fra TBU viser at gjennomsnittslønna per årsverk for kvinner som andel av menns lønn var 88,3 prosent i 2023. TBU-tallene viser også at likelønnsgapet er større for høyt utdannede enn for de som har grunnskole eller videregående skole som høyeste fullførte utdanning. Blant heltidsansatte med universitets- eller høyskoleutdanning på inntil 4 år var gjennomsnittslønna for kvinner bare 81 prosent av lønna til menn med samme lengde på utdanningen. Tilsvarende var gjennomsnittslønna for kvinner med mer enn 4 års høyere utdanning 82,1 prosent av menns lønn.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er den viktigste grunnen til at vi har et vedvarende likelønnsgap. De kvinnedominerte yrkesgruppene i offentlig sektor er systematisk lavere lønnet enn de mannsdominerte yrkesgruppene i privat sektor. Skal vi få bukt med likelønnsgapet må de kvinnedominerte utdanningsgruppene i offentlig sektor verdsettes høyere.

### **Behov for mer fleksibel praktisering av frontfagsmodellen**

Tariffoppgjørene tar utgangspunkt i frontfagsmodellen. Modellen bygger på at konkurranseutsatt industri (frontfaget) forhandler om lønn først og at utfallet herfra fungerer som en norm for lønnsveksten for andre forhandlingsområder.

Unio støtter en fortsatt koordinert lønnsdannelse i Norge. Slik frontfagsmodellen har blitt praktisert bidrar den imidlertid til å sementere forskjeller i lønnsnivå mellom ulike tariffområder og mellom kjønn. I tillegg har det i for liten grad blitt tatt hensyn til de bemanningsutfordringer deler av offentlig sektor står overfor. Vi står midt i en bemanningskrise i helsevesenet, utdanningssektoren og i andre deler av offentlig sektor. Det er en uforsvarlig og lite bærekraftig utvikling som ansvarlige arbeidsgivere og ansvarlige politiske myndigheter ikke kan sitte stille og se på.

Offentlig sektor leverer tjenester som er avgjørende for å sikre beredskap, bosetting og næringsliv i hele Norge. Skal vi klare å opprettholde offentlige tjenester med høy kvalitet i hele landet må offentlige arbeidsgivere settes i stand til å rekruttere og beholde ansatte med høyere utdanning. Da må praktiseringen av frontfagsmodellen bli mer fleksibel i offentlig sektor. Der det er behov kan dette innebære høyere økonomisk ramme enn i industrien.

Det må bli slutt på forestillingen om at verdiskapning kun skjer i privat sektor. Vi skaper verdiene i et fellesskap der vi har behov for både offentlig og privat sektors innsats. Det kan vanskelig skapes verdier i privat sektor uten et bredt offentlig utdannings-, helse- og omsorgstilbud, og et politi med høy kompetanse og tillit. Skal vi ha et trygt og sikkert samfunn preget av likeverdig tilbud til befolkningen i hele landet, må lønnsdannelsen i større grad bidra til at lønnsforskjellene mellom utdanningsgruppene i offentlig og privat sektor utjevnes.

### **Reallønnsnedgangen kan ikke fortsette**

Gjennomsnittlig årslønn økte med 5,3 prosent i 2023. Samtidig økte prisene med 5,5 prosent. 2023 ble dermed det tredje året på rad med negativ eller ingen reallønnsvekst. Samlet sett har det ikke vært reallønnsvekst siden 2015.

Denne utviklingen kan ikke fortsette. Lønnsoppgjøret i 2024 må gi Unios medlemmer en klar reallønnsvekst.

TBU anslår at prisveksten i 2024 vil bli på 4,1 prosent. Anslaget er imidlertid usikkert, særlig fordi det er vanskelig å forutsi hvordan kronekursen og energiprisene vil utvikle seg fremover. TBU undervurderte både i 2021, 2022 og 2023 kraftig hvor høy prisveksten ville bli. For lave forventninger om fremtidig prisvekst har bidratt til at norske arbeidstakere har fått svekket kjøpekraft de seneste årene.

Den svake reallønnsutviklingen de siste årene har blitt forsterket av en innstramning i pengepolitikken fra Norge Bank. Det har gjort at renteutgiftene har økt kraftig. Mange av Unios medlemmer påvirkes særlig hardt av dette siden de har høye studielån på toppen av boliglån.

### **Politikerne har ansvar for å sikre god kvalitet på offentlige tjenester**

Myndigheter på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå legger grunnlaget for hvordan samfunnet skal se ut fremover. Hvis velferdstjenestene og kunnskapssamfunnet skal utvikles 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. Samtidig har skoler og barnehager store innslag av ufaglært arbeidskraft. Offentlige arbeidsgivere kjøper vikartjenester, spesielt i helsevesenet hvor mangelen på sykepleiere er prekær, for å opprettholde sine grunnleggende primærtjenester, og 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 velferd. Til syvende og sist handler dette også om tillit til at vi har et samfunn som tar vare på alle, og slik tillit er grunnleggende for et samfunns stabilitet.

Vedlegg: Oppsummering TBU februar 2024

# Unio-notat

16.2.2024 RS

TBUs foreløpige rapport i forkant av hovedoppgjøret 2024:  
**TBU anslår prisvekst på 4,1 prosent i 2024**

- Utvalget anslår at **konsumprisveksten** i 2024 blir 4,1 prosent. Konsumprisveksten for 2023 ble 5,5 prosent.
- Lønnsvekst fra 2022 til 2023 for **arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter i industrien** samlet er foreløpig beregnet til 4,8 prosent. For industriarbeidere og for funksjonærer i industrien er årslønnsveksten beregnet til henholdsvis 5,0 prosent og 4,0 prosent. Redusert bonus blir tatt frem som en viktig årsak for lav lønnsvekst for funksjonærer.
- Årslønnsveksten i 2023 i det **statlige tariffområdet** er beregnet til 6,4<sup>1</sup> prosent. Overhenget til 2024 er beregnet til 2,5 prosent.
- For ansatte i **kommunene** er årslønnsveksten beregnet til 5,6<sup>2</sup> prosent. For undervisningsansatte er årslønnsveksten beregnet til 6,1<sup>2</sup> prosent. Overhenget for kommunesektoren og undervisningsansatte er begge beregnet til 1,8 prosent.
- Lønnsveksten for **Spekter Helse** og Spekter-trad er beregnet til henholdsvis 5,8<sup>3</sup> prosent og 5,4 prosent fra 2022 til 2023.
- Lønnsveksten i **finans tjenester** (gjelder heltidsansatte i medlemsvirksomheter i Finans-Norge utenom ledere) er beregnet til 4,4 prosent fra 2022 til 2023. For **Virke-bedrifter i varehandelen** er lønnsveksten i 2023 beregnet til 3,9 prosent.
- Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn ble redusert fra 89,5 prosent i 2022 til 90,2 prosent i 2023. I gruppen med universitets- og høyskoleutdanning t.o.m. 4 år ble forskjellen redusert fra 80,1 prosent til 81<sup>4</sup> prosent.

## Beregnet årslønnsvekst, glidning og overheng

|                                | Gj.snittlig årslønnsvekst |       |       | Årslønn 2023 | Overheng til 2024 | Glidning |                |
|--------------------------------|---------------------------|-------|-------|--------------|-------------------|----------|----------------|
|                                | 18–23                     | 21–22 | 22–23 |              |                   | 22–23    | Gj.snitt 19–23 |
| Industri i alt i NHO-bedrifter | 3,4                       | 4,0   | 4,8   | 727 600      | 1,7               |          |                |
| - industriarbeidere            | 3,3                       | 3,5   | 5,0   | 571 900      | 1,6               | 1,7      | 1,2            |
| - industrifunksjonærer         | 3,4                       | 4,9   | 4,0   | 915 400      | 1,8               | 2,0      | 1,9            |
| Varehandel Virke-bedrifter     | 3,8                       | 3,7   | 3,9   | 629 900      | 1,7               | 1,7      | 2,2            |
| Finanstjenester                | 3,9                       | 5,0   | 4,4   | 812 500      |                   | 0,9      | 1,4            |
| Statsansatte                   | 3,8                       | 4,3   | 6,4   | 712 000      | 2,5               | 1,6      | 0,8            |
| Kommuneansatte                 | 3,4                       | 3,7   | 5,6   | 611 600      | 1,8               | 0,9      | 0,7            |
| -undervisningsansatte          | 3,2                       | 3,3   | 6,1   | 662 700      | 1,8               | 0,6      | 0,3            |
| -øvrige ansatte i kommunene    | 3,6                       | 3,9   | 5,5   | 597 000      | 1,7               | 1,1      | 0,8            |
| Spekter Helse                  | 3,8                       | 4,5   | 5,8   | 723 400      | 2,5               | 0,5      | 0,5            |
| Øvrige Spekter-bedrifter       | 3,5                       | 4,0   | 5,4   | 653 700      | 1,5               | 0,1      | 0,2            |

Kilde: Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene tabellene 1.1,1.3 og 2.3 (februar-rapporten 2024).

## **Vedlegg 2: Høringer, konferanser, representasjon og arbeidsgrupper**

### **Høringsuttalelser som er avgitt i meldingsperioden**

#### **Arbeids- og inkluderingsdepartementet**

- Høringssvar på forslag om å videreføre midlertidige regler i lovverket som følge av ankomst av fordrevne fra Ukraina
- Høring – forslag om endringer og presiseringer i reglene om tilbakekreving av uføretrygd fra folketrygden og uførepensjon fra lovfesta offentlig tjenstepensjonsordning
- Høring – Delt pensjonsgrunnlag, endringer i lov om SPK mv.
- Høring – Forslag om heving av toleransebeløpet for avkorting av avtalefestet pensjon fra Statens pensjonskasse

#### **Barne- og familiedepartementet**

- Høringssvar NOU 2023:24 «Med barnet hele vegen – barnevernsinstitusjoner som har barnas tillit»

#### **Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet**

- Høring om endringer i lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven)
- NOU 2024: 1 Definisjon og registrering av ideelle velferdsaktører

#### **Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse**

- Høring – forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

#### **Helse- og omsorgsdepartementet**

- Høring– registrering av aktivitet fra privatfinansiert helse- og omsorgstjeneste og krav til format ved avlevering

#### **Justis- og beredskapsdepartementet**

- Høring om endringer i sivilbeskyttelsesloven – sivil arbeidskraftberedskap når rikets selvstendighet eller sikkerhet er i fare

#### **Klima- og miljødepartementet**

- Høringssvar – NOU 2023: 25 Omstilling til lavutslipp – Veivalg for klimapolitikken mot 2050 – rapport av Klimautvalget 2050

### **Kultur- og likestillingsdepartementet**

- Høring – Forslag til endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven
- Høring – Norges Beijing +30 rapport – innspill fra Unio
- Høring – NOU 2024: 8 Likestillingens neste steg

### **Kunnskapsdepartementet**

- Forskrift om utdanningsstøtte
- Høringssvar fra Unio – forskrifter til universitets- og høyskoleloven
- Svar på høring om forslag til endringer i forskrift om opptak til høyere utdanning og forskrift om rammeplan for praktisk-pedagogisk utdanning

### **Nærings- og fiskeridepartementet**

- NOU 2023:26 – Ny lov om offentlige anskaffelser – første delutredning
- Høringssvar – Forslag til endringer i allmenngjøringsloven og sektorlovgivning med hensyn til skipsfart
- Høring NOU 2024: 9 Ny lov om offentlige anskaffelser – andre delutredning

### **Utenriksdepartementet**

- Høring – NOU 2024:7 Norge og EØS: Utvikling og erfaringer

## Konferanser og seminarer

### 2023

#### November

15. Arbeidsgruppe for høyere utdanning og forskning (Hotel Bristol )

#### Desember

04.–05. Representantskapsmøte og Unio-konferansen (Sundvolden Hotel)

### 2024

#### Januar

09.–11. Unio Nav-konferansen (Scandic Solli)

15.–16. Tariffseminar (Thon Hotel Oslofjord)

25. Unios arbeidstidsseminar med tema reisetid (Gamle Museet)

26. Frokostseminar om nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk i høyere utdanning (Kulturhuset)

29.–30. Seminar Unio stat (Lysebu)

#### Februar

06.–07. Styreseminar (Son Spa)

07–08. Seminar Unio Oslo kommune (Scandic Ambassadeur Drammen)

15. Unio stat inviterer til debattmøte: Hvordan skal staten få tak i folka den trenger? (Kulturhuset)

23. Seminar for Unio-studentene (Unios lokaler)

#### Mars

Diverse konfliktskolering

06. Det årlige arbeidsrettskurset i Bergen (Hotel Norge by Scandic)

08. Unios likestillingspolitiske frokostseminar (Thon Conference Universitetsgaten)

08. Unios inntektspolitiske konferanse (Thon Conference Universitetsgaten)

**April**

- 04.–05. Unios utdanningskonferanse 2024 (Scandic Lillestrøm)
- 10. Tillitsvalgthkurs om klima og bærekraft (Thon Hotel Vika Atrium)
- 11. Unios klimakonferanse (Thon Hotel Vika Atrium)

**Mai**

- 24. Seminar Unio-studentene (Thon Hotel Opera)

**Juni**

- 26.–29. Pride (Pride Park)

**August**

- 12.–16. Arendalsuka

**September**

- 10.–11. Styreseminar (Refsnes Gods)
- 13. Seminar for Unio-studentene (Thon Hotel Opera)

## **Unio-representasjon**

### **Trepartsutvalg**

#### **Regjeringens kontaktutvalg**

Ragnhild Lied, medlem

Fredrik Haugen, rådgiver

#### **Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU)**

Fredrik Haugen, medlem

Rolf Stangeland, rådgiver

#### **Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR)**

Ragnhild Lied

Henrik Dahle

#### **Kompetansepolitisk råd**

Ragnhild Lied, medlem

Eli-Karin Flagtvedt

#### **Regjeringens råd for rettferdig omstilling**

Ragnhild Lied

Jan-Christian Kolstø

### **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

Jorunn Solgaard (til 01.09.2024)

Iiril Myrvang Gjørsv (fra 01.09.2024)

#### **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. Skjeggestad

#### **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 (pågående)**

Marit Gjerdalen

Endre Lien

**Strategi for heltidskultur**

Kirsten Hagen

Mia Andresen (til 30.10.2023)

Trude Hansen (fra 30.10.2023)

**PSU – reisetid / vakt på vaktrom: Frist 31.1.2024**

Rune Hovland

Ingrid Tordis Enoksen

**PSU – sentrale lønns- og stillingsbestemmelser: Frist 31.1.2024**

Klemet Rønning-Aaby

Hedda Kirstine Mellingen

**PSU – vedlegg 1: Frist 31.1.2024**

Lars Engebretsen

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 (til 01.10.2024)

Irene Kronkvist

Anne Bi Hoffsten

Helse Vest: Wenche Kristin Røkenes

Helse Midt: Anita Solberg

Helse Nord: Sissel Alterskjær

## **Representasjon overfor Oslo kommune**

### **Kontaktutvalget**

Marianne Lange Krogh

Bård Eirik Ruud

### **Partene i Oslo kommune (PIO)**

Marianne Lange Krogh

Bård Eirik Ruud

### **Opplærings- og utviklingsfondets styre**

Terese Stomlien

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

**Referansegruppe Allmengjøring**

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)**

Fredrik Haugen (fra 01.04.2024)

Rolf Stangeland (til 01.04.2024)

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)**

Lars Reiersen, styremedlem

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 læreplasser**

Eli-Karin Flagtvedt

**UHRs fagstrategiske enhet for helse- og sosialfag**

Jarle Grumstad

**UHRs fagstrategiske enhet for lærerutdanning**

Jorunn Dahl Norgård

**Akan kompetansesenters referanseråd**

Geir Lyngstad Strøm

**Arbeidsgruppe for 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 (til 31.11.2023)  
Solgunn Måløy (til 31.11.2023)  
Hege Wikstad (fra 01.01.2024)  
David Wefring Osen (fra 01.01.2024)

#### **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 tjenstepensjon**

Erik Orskaug  
Marit Gjerdalen

#### **Internasjonal representasjon**

##### **EFTAs konsultative komité**

Liz Helgesen

##### **Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS-styret)**

Ragnhild Lied, leder  
Silje Naustvik, styremedlem  
Liz Helgesen, rådgiver

##### **NFS' Europautvalg**

Liz Helgesen

### **NFS' strategigruppe**

Liz Helgesen

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

Ragnhild Lied, medlem

Liz Helgesen, rådgiver

### **ETUC-komiteer og -arbeidsgrupper**

Education and Training Committee: Eli-Karin Flagtvedt

International Matters, Trade and International Development Committee: Liz Helgesen

Women's Committee: Nora Sørensen

Sustainable Development, Energy and Climate Change Committee: 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 Confederation (ITUC) kvinnekomité**

Ragnhild Lied, nordisk representant

Liz Helgesen, rådgiver

### **Pan-European Regional Council (PERC) – styre (Executive Committee)**

Liz Helgesen, medlem

### **Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC)**

Plenary session (TUACs styre): Liz Helgesen

Working group on Economic Policy: Rolf Stangeland

Working group on Education and Skills: Eli-Karin Flagtvedt

### **International Labour Organization (ILO) – arbeidskonferanse**

Liz Helgesen

Jon Olav Bjergene, vara

### **Baltic Sea Labour Network (BASTUN)**

Liz Helgesen

**Tax Justice Network, Norge**

Erik Orskaug

**Management Board, European Agency for Safety and Health at Work**

Geir Lyngstad Strøm, vara

## **Oversikt over Unios utvalg og arbeidsgrupper**

### **Unios strategiutvalg (SU)**

Ragnhild Lied (leder), Unio

Steffen Handal, Utdanningsforbundet (til 31.12.2023)

Geir Røsvoll, Utdanningsforbundet (fra 01.01.2024)

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

Thomas Bæk Jahreie, Akademikerforbundet

Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet

Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund

Kristoffer Andreas Haugen, Unio-studentene (til 15.09.2024)

Joanna Melby Myhre, Unio-studentene (fra 15.09.2024)

### **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  
Linda Verdal, Politiets Fellesforbund  
Kari Anne Kristiansen, Politiets Fellesforbund  
Kari Bente Sørli, Norsk Fysioterapeutforbund  
Anne Kristine Jarbo, Norsk Fysioterapeutforbund  
Marianne Hauger, Norsk Fysioterapeutforbund  
Christian Fossum, Det norske maskinistforbund  
Irene Espenes, Akademikerforbundet  
Anita Engeset, Norsk Ergoterapeutforbund (til 16.04.2024)  
Kristin Jess-Bakken, Norsk Ergoterapeutforbund (fra 16.04.2024)  
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  
Kari Anne Kristiansen, Politiets fellesforbund  
Ole Eskil Edvardsen, Norsk Fysioterapeutforbund  
Kristin Jess-Bakken, Norsk Ergoterapeutforbund  
Bjørn Thorvaldsen, Det norske maskinistforbund  
Per Kristian Aschim, Presteforeningen  
Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund  
Ann-Elin Instebø, Norsk Tannpleierforening (til desember 2023)  
Jonill Engesæter, Norsk Tannpleierforening (fra januar 2024)  
J. Parcival Kjæret, Unio-studentene (til desember 2023)  
Karen Joanna Melby Myhre, Unio-studentene (fra desember 2023)

Kristoffer Andreas Haugen, Unio-studentene (til september 2024)

Henriette Karlsen Brenna, Unio-studentene (fra september 2024)

### **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 Dreier, Akademikerforbundet

Hege Munthe, Norsk Ergoterapeutforbund

Thor Eivind Halvorsen, Norsk Radiografforbund

Anna Grønvik, Presteforeningen

### **Arbeidsgruppe for de globale bærekraftsmålene**

Jan-Christian Kolstø, Unio

Odd Rune Malterud, Det norske maskinistforbund

Sigrid Elsrud, Presteforeningen  
Asle Rossavik, Presteforeningen  
Ingrid Convery, Utdanningsforbundet  
Trond Harsvik, Utdanningsforbundet  
Jon Kaurel, Utdanningsforbundet  
Anita Rabben Asbjørnsen, Norsk Sykepleierforbund  
Charlotte Sigurdson Christiansen, Norsk Sykepleierforbund  
Morten Alexander Mossin, Politiets Fellesforbund  
Kristin Jess-Bakken, Norsk Ergoterapeutforbund (til 01.06.2024)  
Thomas Andersen, Norsk Ergoterapeutforbund (fra 01.06.2024)  
Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet  
Kari Folkenborg, Forskerforbundet  
Daniel Tørresbu Stabu, Unio-studentene  
Ola Eiksund, Bibliotekarforbundet

#### **Arbeidsgruppe for deltagelse på Pride 2024**

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  
Edvin Søvik, Norsk Sykepleierforbund (til 01.08.2024)  
Jon Fredrik Braadland-Konstali, Norsk Sykepleierforbund  
Kristin Henriksen, Norsk Sykepleierforbund  
Linnea Berg, Norsk Sykepleierforbund  
Marianne Haagenen 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  
Astrid Sørland, Akademikerforbundet  
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet  
Karl-Erik Bjerkaas, Norsk Ergoterapeutforbund  
Elisabeth Norridge, Norsk Radiografforbund  
Sigrid Elsrud, Presteforeningen  
Ola Eiksund, 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  
Kristoffer Andreas Haugen, Unio-studentene (til 13.09.2024)  
J. Parcival Kjæret, Unio-studentene (til 01.12.2023)

### **Utvalg vedtekter**

Mizanur Rahaman, fellesordningen/Akademikerforbundet (leder fra 01.01.2024)  
Hege Valås, Utdanningsforbundet (leder) (til 31.12.2023)  
Lars Erik Wærestad, Utdanningsforbundet (fra 01.01.2024)  
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)  
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund (fra 11.11.2023)  
Terje Skyvulstad, Utdanningsforbundet (til 31.12.2023)  
Thom Jambak, Utdanningsforbundet (fra 01.01.2024)  
Birgitte Olafsen, Forskerforbundet  
Gerty Lund, Norsk Fysioterapeutforbund  
Vegar Monsvoll, Politiets Fellesforbund  
Eli-Karin Flagtvedt, Unio (sekretariatet)  
Geir Lyngstad Strøm, Unio (sekretariatet)

### **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, bakgrunnsamtaler, 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 jevnlig møter med ulike fagansvarlige med tanke på målgrupper, budskap, kanalvalg, inkl sosial medier, planlegging og gjennomføring av ulike kommunikasjons tiltak.
- 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  
Spir – Profesjonsforbundet for prester, diakoner, kateketer og pedagoger  
Bibliotekarforbundet • Norsk Tannpleierforening • Skatterevisorenes Forening