Forord

I denne perioden har Unio markert seg tydelig som samfunnsaktør og som pådriver i viktige saker i norsk arbeidsliv.

IA-avtalen kom på plass i vinter som et viktig verktøy for et arbeidsliv preget av kvalitet, inkludering og bærekraft.

I tariffoppgjørene har Unio stått fast på kravene om reallønnsvekst, likelønn og verdsetting av utdanning og kompetanse. Gjennom forhandlinger i stat, kommuner, Spekter, Virke og KA har Unio oppnådd viktige resultater for medlemmene. Det er fortsatt en utfordring å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor.

Et betydningsfullt gjennomslag har vært innføringen av lovtekst om emosjonelle belastninger i arbeidsmiljøloven. Etter flere års arbeid har Unio bidratt til at psykososiale arbeidsmiljøfaktorer nå får en tydeligere plass i lovverket. Dette er viktig for alle Unios yrkesgrupper, og for alle som jobber for og med mennesker. Det vil bidra til et mer helsefremmende og trygt arbeidsliv for mange ansatte.

Kunnskap og forskning er viktig for demokratisk beredskap og motstandskraft mot desinformasjon. Unio har vært en tydelig stemme mot nedbemanning og kutt i universiteter og høyskoler. Vi har fremsnakket betydningen av høyere utdanning for hele samfunnets utvikling i en tid med økt usikkerhet. Unio har også løftet frem profesjonenes betydning for samfunnsutviklingen.

Kongressens politiske program og satsingene på helse, beredskap og utenforskap bidrar til økt engasjement og målet om større gjennomslag for Unios politikk.

Gjennom kunnskapsbasert påvirkningsarbeid, samarbeid og tydelig kommunikasjon ønsker vi å styrke vår rolle som samfunnsaktør og interesseorganisasjon for ansatte med høyere utdanning.

Oslo, november 2025

Steffen Handal, Unio-leder

Unios melding for perioden 9. oktober 2024 til 15. november 2025

Unio

Unio har 14 medlemsforbund med totalt over 400 000 medlemmer. Steffen Handal 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 nitten ansatte og politisk valgt leder og nestleder på heltid.

Unio ble sertifisert som Miljøfyrtårn 10. mai 2010, og re-sertifisert i 2013, 2016, 2019, 2022 og 2025. 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. Virksomheten påvirker i meget begrenset grad det ytre miljøet.

I perioden 1. juli 2024 til 30. juni 2025 var det legemeldte sykefraværet 3,25 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 2025 ble vedtatt på Unio-kongressen 3. desember 2024. Budsjettet er på 56 296 973 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
seniorrådgiver Andrea Mandt (permisjon fra 15.08.2024 til 04.08.2025)
seniorrådgiver Iril Myrvang Gjørv (vikariat fra 12.08.2024, fast ansatt fra 01.06.2025)
seniorrådgiver Geir Lyngstad Strøm
seniorrådgiver Nora Sørensen
konsulent Rolf Kristensen
regnskapskonsulent Lise Agerup
regnskapskonsulent Kathrine Kollandsrud
administrasjonskonsulent Unni Gabrielle Carreno (permisjon fra 23.08.2024 til 01.09.2025)
administrasjonskonsulent Cathrine Vikan (vikariat fra 23.08.2024 til 31.08.2025)

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 18 medlemmer, er Unios utøvende organ, og velges for en periode på tre år. Styrets leder og nestleder er heltidstillitsvalgte. 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 (til 31.12.2024)
Steffen Handal, Unio, leder (fra 01.01.2025)
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund, 1. nestleder (til 31.12.2024)
Lars Reiersen, Politiets Fellesforbund, 2. nestleder (til 31.12.2024)
Cecilie Woll Johansen, Unio, nestleder (fra 01.01.2025)
Geir Røsvoll, Utdanningsforbundet
Ann Mari Milo Lorentzen, Utdanningsforbundet
Thom Jambak, Utdanningsforbundet
Lars Erik Wærstad, Utdanningsforbundet
Lill Sverresdatter Larsen, Norsk Sykepleierforbund
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund (medlem fra 01.01.2025)
Rune Hallingstad, Norsk Sykepleierforbund (til 31.05.2025)
Janka Ekrem Holstad, Norsk Sykepleierforbund (fra 01.06.2025)
Guro Elisabeth Lind, Forskerforbundet (til 31.12.2024)
Steinar Sæther, Forskerforbundet (fra 01.01.2025)
Birgitte Olafsen, Forskerforbundet
Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund
Roar Fosse, Politiets Fellesforbund (fra 01.01.2025)
Gerty Lund, Norsk Fysioterapeutforbund (til 31.12.2024)
Stig Fløisand, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 01.01.2025)
Hege-Merethe Bengtsson, Det norske maskinistforbund
Mizanur Rahaman, Akademikerforbundet
Tove Holst Skyer, fellesordningen (Norsk Ergoterapeutforbund)
Bent Ronny Mikalsen, fellesordningen (Norsk Radiografforbund)
Eva Klokkerud, Spir – Profesjonsforbundet for prester, diakoner, kateketer og pedagoger (observatør)
Veronicha Angell Bergli, Bibliotekarforbundet (observatør) (til 30.11.2024)
Ola Eiksund, Bibliotekarforbundet (observatør) (fra 01.12.2024)
Ann-Elin Instebø, Norsk Tannpleierforening (observatør)
Katrine Kvisgaard, Norsk logopedforbund (observatør) (fra 01.04.2025)
Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening (observatør)
Joanna Melby Myhre, Unio-studentene (observatør) (til 05.09.2025)
Martine Bratberg Sand, Unio-studentene (observatør) (fra 05.09.2025)

Unio kommune

Geir Røsvoll, Utdanningsforbundet, leder
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund, nestleder
Aina Skjefstad Andersen, Utdanningsforbundet
Inger Grødem Haraldsen, Utdanningsforbundet
Thom Jambak, Utdanningsforbundet
Eyvind Martinsen, Utdanningsforbundet (fra 13.03.2025)
Ann Mari Milo Lorentzen, Utdanningsforbundet
Osmund Skjeggestad, Utdanningsforbundet
Morten Skauen Sørmo, Utdanningsforbundet
Turid Buan Øfsti, Utdanningsforbundet
Stian Bøe, Norsk Sykepleierforbund
Hedda Kirstine Mellingen, Norsk Sykepleierforbund
Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund
Kristin Moen Tollefsen, Norsk Fysioterapeutforbund
Lene Ståhl, Forskerforbundet
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund
Thomas Bæk Jahreie, Akademikerforbundet (fra 13.03.2025)
Tove Holst Skyer, (fellesordningen) Norsk Ergoterapeutforbund
Ola Eiksund, Bibliotekarforbundet (observatør)
Ann-Elin Instebø, Norsk Tannpleierforening (observatør)
Katrine Kvisgaard, Norsk logopedforbund (observatør) (fra 08.04.2025)
Per Hostad, Spir (observatør) (til 14.03.2025)
Gun Hafsaas, Spir (observatør) (fra 14.03.2025)
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør)

Unio Spekter

Lill Sverresdatter Larsen, Norsk Sykepleierforbund, leder
Bent Ronny Mikalsen, fellesordningen (Norsk Radiografforbund), nestleder
Kai Øivind Brenden, Norsk Sykepleierforbund (til 01.02.2025)
Gro Lillebø, Norsk Sykepleierforbund (fra 01.02.2025)
Magnus Buflod, Norsk Sykepleierforbund
Lars Petter Eriksen, Norsk Sykepleierforbund
Kirsten Hagen, Norsk Sykepleierforbund
Oskar Nilssen, Norsk Sykepleierforbund
Eirik Rikardsen, Norsk Sykepleierforbund
Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund
Gerty Lund, Norsk Fysioterapeutforbund (til 01.12.2024)
Stig Fløisand, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 01.12.2024)
Stine Malerød, Norsk Fysioterapeutforbund
Ingvild Irgens-Jensen, Forskerforbundet
Bjørg Ratvik, Utdanningsforbundet (til 01.08.2025)
Sigurd Jakob Gulestøl, Utdanningsforbundet (fra 01.08.2025)
Eystein Madland Hagesæther, Akademikerforbundet
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund
Hege Munthe, fellesordningen (Norsk Ergoterapeutforbund)
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør)

Gun Hafsaas, Spir (observatør)
Therese Sandåker Bugaarden, Norsk Logopedforbund (observatør) (fra 01.06.2025)
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør)

Unio stat

Guro Elisabeth Lind, Forskerforbundet, leder (til 31.12.2024)
Steinar A. Sæther, leder (fra 01.01.2025)
Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund, nestleder (til 31.12.2024)
Roar Fosse, Politiets Fellesforbund (nestleder fra 01.01.2025)
Hilde Gunn Slottemo, Forskerforbundet (fra 01.01.2025)
Ingvild Irgens-Jensen, Forskerforbundet (til 31.12.2024)
Jan Pieter Groenhof, Forskerforbundet (fra 01.01.2025)
Jorunn Solgaard, Forskerforbundet
Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund (medlem fra 01.01.2025)
Kristian Mollestad, Forskerforbundet (til 01.01.2025)
Marius Bækkevar, Politiets Fellesforbund (fra 01.01.2025)
Ørjan Hjortland, Politiets Fellesforbund (til november 2024)
Per Anders Røsjorde, Politiets Fellesforbund
Maja Henriette Jensvoll, Utdanningsforbundet
Eirik Bäcklund, Utdanningsforbundet
Gro Lillebø, Norsk Sykepleierforbund
Mizanur Rahaman, Akademikerforbundet
Susanne Gallala, Norsk Fysioterapeutforbund (til 31.12.2025)
Marianne Hauger, Norsk Fysioterapeutforbund (fra 01.01.2025)
Marianne Thorsen, fellesordningen (Skatterevisorenes Forening)
Hege Munthe, Norsk Ergoterapeutforbund (observatør)
Sara Røddesnes, Bibliotekarforbundet (observatør)
Hilda Sønsterud, Norsk logopedforbund (observatør) (fra 11.09.2025)
Gun Hafsaas, Spir (observatør)
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør)

Unio Oslo kommune

Marianne Lange Krogh, Utdanningsforbundet, leder
Bård Eirik Ruud, Norsk Sykepleierforbund, nestleder
Camilla Neerland Berglund, Utdanningsforbundet
Christian Evenshaug, Utdanningsforbundet
Ellinor Gilberg, Utdanningsforbundet
Ida Næss Hjetland, Utdanningsforbundet
Aasne Mygland, Utdanningsforbundet (fra 13.03.2025)
Stine Sund, Utdanningsforbundet
Thomas Toddy Valås, Utdanningsforbundet
Kjell Magne Mørk, Norsk Sykepleierforbund
Atle Thorstensen, Norsk Sykepleierforbund
Henriëtta Richter, Norsk Fysioterapeutforbund
Bjørg Johanna Sundøy, Forskerforbundet (til 31.12.2024)
Petter Lysrud Johannessen, Forskerforbundet (fra 01.01.2025)
Knut Walle-Hansen, Det norske maskinistforbund
Ingvild Baadsvik, Akademikerforbundet
Kamilla Lemb Herbjørnsen, fellesordningen (Norsk Ergoterapeutforbund)

Hege Bergravf Johnsen, Bibliotekarforbundet (observatør)
Jonill Engesæter, Norsk Tannpleierforening (observatør) (til 01.01.2025)
Benthe Sogn, Norsk Tannpleierforening (observatør) (fra 01.01.2025)
Katrine Kvisgaard, Norsk Logopedforbund (observatør) (fra 01.06.2025 til 15.09.2025)
Ane Hestmann Melle, Norsk Logopedforbund (observatør) (fra 15.09.2025)

Unio Virke

Eirik Rikardsen, Norsk Sykepleierforbund, leder
Bjørg Ratvik, Utdanningsforbundet (til 31.07.2025)
Chris Gøran Holstad, Utdanningsforbundet (fra 01.08.2025)
Magnus Buflod, Norsk Sykepleierforbund (til 10.06.2025)
Maria Schilvold, Norsk Sykepleierforbund (fra 10.06.2025)
Trude Hansen, Norsk Sykepleierforbund
Kjell Magne Mørk, Norsk Sykepleierforbund
Petter Sommervold, Forskerforbundet
Stine Malerød, Norsk Fysioterapeutforbund
Martin Ølander, Akademikerforbundet
Kamilla Lemb Herbjørnsen, fellesordningen (Norsk Ergoterapeutforbund)
Per Hostad, Spir (observatør)
Carl Christian Grue Solberg, Norsk Radiografforbund (observatør)
Bente Ørberg, Bibliotekarforbundet (observatør)
Angelina Christiansen, Utdanningsforbundet (observatør)
Kari-Anne Rogstad, Norsk logopedforbund (observatør) (fra 09.10.2025)

Unio KA

Gun Hafsaas, fellesordningen (Presteforeningen til 01.01.2025, Spir fra 01.01.2025), leder
Hanne Louise Salvesen, fellesordningen (Det Norske Diakonforbund), nestleder (til 01.01.2025)
Kristina B. Liknes, Utdanningsforbundet nestleder (fra 01.01.2025 til 15.09.2025)
Ole Otterstad, Utdanningsforbundet, nestleder (fra 15.09.2025)
Eva Klokkerud, Spir (fra 1.2.2025)
Eldbjørg Ekre, Spir (fra 1.2.2025)
Per Hostad, fellesordningen (Presteforeningen til 01.01.2025, Spir fra 01.01.2025) (til 01.02.2025)
Stig Johnsbråten, fellesordningen (Spir) (fra 01.03.2025)
Ingvild Baadsvik, Akademikerforbundet
Ina Smith-Meyer, Norsk Sykepleierforbund
Petter Sommervold, Forskerforbundet (til 01.02.2025)
Petter Lysrud Johannessen, Forskerforbundet (fra 01.02.2025)

Unios kommunikasjonsarbeid (8. oktober 2024–24. oktober 2025)

Unio har fått ny og utvidet ledelse med to frikjøpte politikere fra 1. januar 2025. Dette, og Unios politiske plattform 2024–27, vedtatt 3. desember 2024, har vært førende for Unios kommunikasjonsarbeid.



Cecilie Woll Johansen og Steffen Handal ble valgt 3. desember 2024. Ny ledelse valgt på Unio-kongressen.

Før sommeren 2025 vedtok styret i Unio to satsingsområder, beredskap og utenforskap. Det ble også vedtatt krav til ny regjeringsplattform innenfor disse to satsingsområdene.

Det ønskede etterlatte inntrykket, styrende for Unios kommunikasjonsarbeid er:

- Det høye utdanningsnivået i Unios yrkesgrupper bidrar til å sikre høy kvalitet i offentlige tjenester, forskning i verdensklasse og trygghet og tillit i samfunnet.
- Unios grupper er helt sentrale innenfor samfunnsberedskap og i arbeidet med å forebygge utenforskap.
- Unio skal fremstå som en synlig, tydelig og konstruktiv samfunnsaktør og en maktfaktor man ikke kommer utenom.

Plattformer og påvirkningsarbeid

Unio ønsker å være til stede der publikum, politikere og andre beslutningstakere, forbundenes tillitsvalgte og medlemmer er.

Unios budskapsformidling, kommunikasjon og påvirkningsarbeid foregår på en rekke plattformer og arenaer, med tekst, tale, lyd, bilder, video og film. Vi bruker egen nettside, tradisjonelle og sosiale

medier, møter med medlemmer og tillitsvalgte i forbundene, møter og samarbeid med presse, politikere og beslutningstakere. Vi lager podkaster og kampanjer.

Vi deler saker vi lager for hjemmesidene, tariffoppgjør og annet med kommunikasjonsavdelingene i forbundene, som vi også har møter og konsultasjoner med. Unio sender pressemeldinger via NTB som gir redaksjonelle oppslag. Vi har brukt både rekkeviddebaserte og engasjement-orienterte annonser på SoMe og i redigerte medier for å nå politiske mål, blant annet som synlig, tydelig og konstruktiv samfunnsaktør.

Unio lager faktasider og arrangementssider som også er landingssider for annonser. Her legger vi også ut opptak av innslagene, fra Vimeo. De dokumenterer for eksempel Unio-konferansen, Pride, Likelønnsdagen, Arendalsuka i Unio-kaféen og samarbeidskampanjer.

De siste fem årene har vi jobbet mye med å øke synligheten til Unio. Vi er ikke og har ikke vært en omstridt aktør. Utfordringen har vært at vi var en ukjent aktør for mange. Uten kjennskap kan ikke dette publikumet ha noen mening om Unio, og det er viktigste grunnen til et manglende (men ikke dårlig) omdømme. Ulike grep gjort år etter år bygger kjennskap. Politiske saker som er viktige for mange øker kjennskapen til Unio. Engasjement i tariffspørsmål, særlig streikene i 2021 og 2024, og debatten om frontfaget og personell-mangel bidrar til økt kjennskap. Sakene er løftet av ledere og tillitsvalgte i Unio og Unios forbund, og bidrar til at Unio har økt sitt positive omdømme. Omdømmemålinger viser at vi har gått fra en betydelig andel publikum som ikke kjenner oss, til at færre i det norske publikum ikke kjenner Unio. Nedgangen i manglende kjennskap er på 11 prosentpoeng på fem år.

Sosiale medier og nettmedier sprer godt innhold effektivt

På sosiale medier og i redigerte medier har vi kjørt flere kampanjer, med tekst, bilder, video og film. Unio er liten på Instagram, men har økt rekkevidden med 350 prosent i perioden, og har 300.000 visninger. Å ha en bildekanal tilgjengelig i tilfelle konflikt er også viktig.

På Facebook har vi hatt 5 millioner visninger. Vi har økt rekkevidden vår vesentlig, i forhold til forrige meldingsperiode, til nesten en million. 3-sekundersvisninger har økt med 70 prosent, 1-minutts-visninger har økt med over 50 prosent.

Bruk av video betyr mye. Det var 70.000 visninger av videoene og bildepostene om at emosjonelle belastninger fikk en plass i arbeidsmiljøloven 3. april i år.

Unios podkast treffer godt når temaene er aktuelle. En om sykefravær fikk 150.000 visninger på SoMe. Også podkasten om lønnsoppgjør fikk stor oppmerksomhet i hard konkurranse om folks tid på nettet. Mange tusen trykket seg videre fra SoMe til podkastene, etter betalt annonsering.



Vi har konsentrert oss om **Meta, Kobler**-annonser og har også brukt **Readpeak-plattformen** som metode for å nå bredere ut mot presse, politikere, andre beslutningstakere og publikum blant interessentene våre.

Som følge av dette, har vårt arbeid i sosiale medier-kanaler økt veldig. Engasjementet i Unios kanaler har økt ditto, med 1450 prosent eller 25.000 reaksjoner; delinger, kommentarer og likerklikk på Unios poster i perioden.

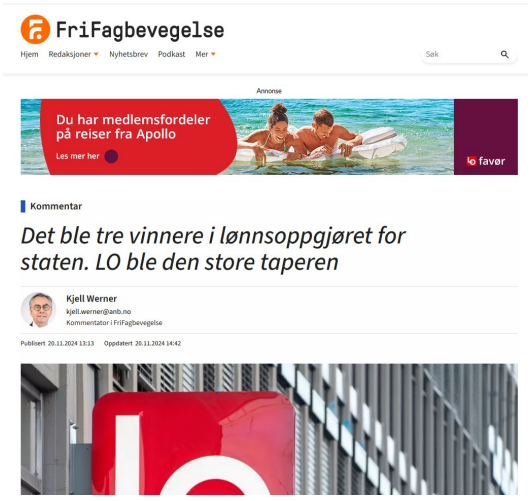
Flere bruker sosiale medier mye. Basert på dette års og tidligere års erfaringer med betalte annonseløp og organisk spredning av budskap i egne kanaler, ønsker vi å forsterke disse kanalene det neste året. Vi får god respons for budskapene med begrensede ressurser med denne metoden, som vi nevner og viser eksempler på under.

Redaksjonelle medier

Redaksjonelle oppslag når bredt ut til alle våre interessenter og styrker samtidig Unios troverdighet som en viktig og aktør som fortjener oppmerksomhet. I meldingsperioden (9. oktober 2024–8. oktober 2025) var det 2069 redaksjonelle oppslag hvor Unio er nevnt i Retrievers databaser. Det inkluderer nasjonal, regional og lokal presse.

Det er en nedgang fra forrige meldingsperiode, og forklaringen er streiken i staten året før som ga høy synlighet. Over 3000 oppslag fra redaksjonelle kilder kom i annet kvartal 2024, som følge av tariff-konflikt: En prinsipiell streik i staten, som havnet i Rikslønnsnemnda høsten 2024. Konflikten varte helt inn i denne meldingsperioden. Rikslønnsnemnda ga i november 2024 støtte til Akademikerne og Unio, mens LO tapte kampen om tariffmakten i staten.





Sammensetningen av nemnda ble også tema, og i statsoppgjørene er nemnda endret.


Khrono Nyheter Debatt Student Nytt om folk +

RIKSLØNNSNEMNDA

Akademikerne fikk det som de vil - LO Stat ut av Rikslønnsnemnda

For en uke siden ba YS, Akademikerne og Unio nok en gang om at LO måtte ut av Rikslønnsnemnda. Nå får de medhold.

YS-leder Hans-Erik Skjæggerud, Akademikerne-leder Lise Lyngsnes Randeberg og Unio-leder Steffen Handal gjorde felles front mot sammensetningen av Rikslønnsnemnda.

Redigerte medier når svært mange av våre interessenter, selv om det ikke er antall oppslag i mediene som alene avgjør Unios gjennomslag. Synlighet og kjennskap til Unio er likevel en forutsetning for å få nok trykk fra publikum og andre interessenter på viktige saker som kan inspirere beslutningstakere til gode vedtak. Det igjen kan skaffe økt støtte til våre budskap og løsninger og dermed gjennomslag. Antall oppslag er ikke avgjørende for dette trykket på beslutningstakerne. En sammenlikning viser at Unio får mer publikum og synlighet igjen per oppslag i mediene, enn andre vi kan sammenlikne oss med. Ressurser legges ned i å få relevante oppslag for Unios politikk.

I meldingsperioden er det 2069 redaksjonelle oppslag med 290 millioner publikum. En gjennomsnittlig synlighet på 51 prosent er bra. Unio er mer synlig i første halvår enn tidligere perioder, om vi ser vekk fra hva streik gjør positivt for synlighet og antall oppslag (det var ikke streiker i våre områder i 2025).

KS har til sammenlikning nesten 12.000 oppslag i lik periode – seks gangeren Unio– men en synlighet på bare 40 prosent i de samme oppslagene og bare drøyt det doble publikum av hva Unio har. Fagforbundet har 2,5 ganger så mange oppslag som Unio, men bare drøyt det doble publikumet, og en synlighet i oppslagene på 45 prosent. (Kilde for sammenlikning: Retriever Insights)

Film om Unio

Til Unio-kongressen 2024 publiserte vi en ny film om Unio som en viktig samfunnsaktør. Den har også gått på SoMe etter at Meta åpnet opp for lengre videoer sommeren 2025.

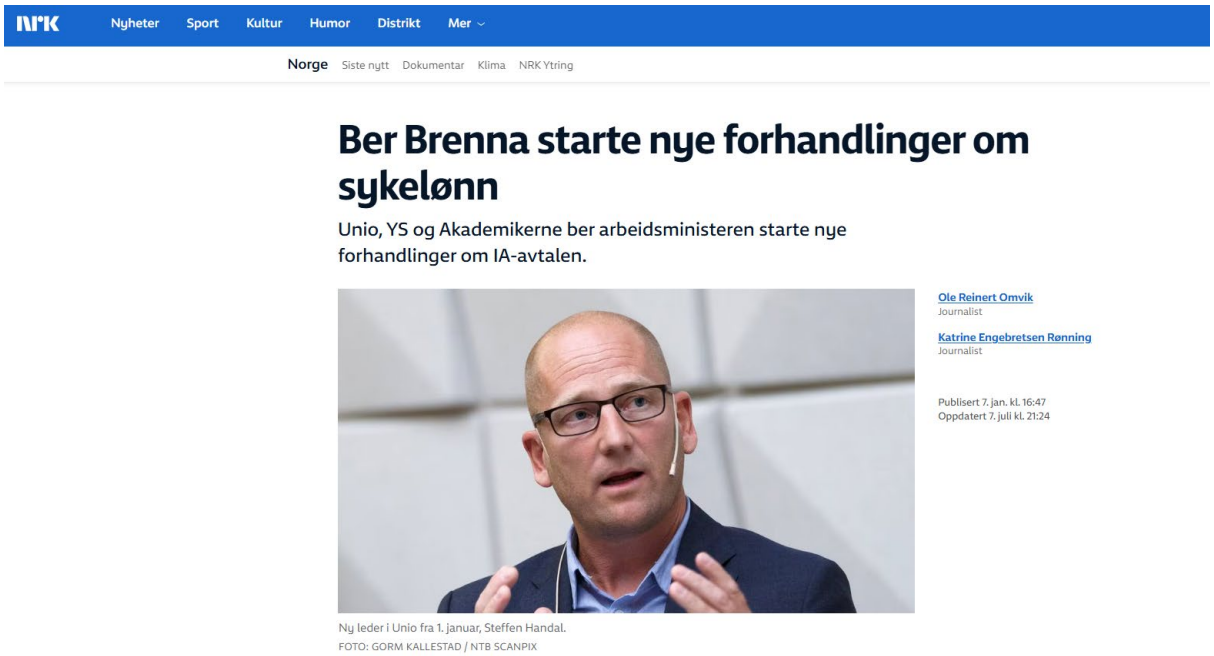




Større mediesaker i perioden

IA-forhandlinger fra høst 2024 til vinter 2025

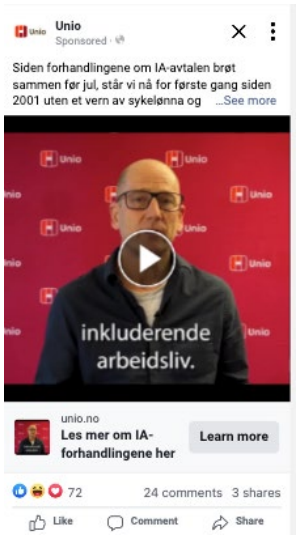
IA-forhandlingene, som havarerte i desember 2024, ble gjenopptatt på nyåret 2025, også etter påtrykk fra Unio, her i NRK.



Vårt budskap var at dette er en avgjørende avtale for å jobbe godt i trepartssamarbeidet for å redusere frafall samtidig som sykelønnsordningen vernes. Bedre arbeidshelse gjennom IA-bransjeprogram, forankret i IA-avtalen, er et viktig verktøy som også sikrer medbestemmelsen. Podkast: IA-avtalen og kampen for sykelønna – hele historien. 110.000 så annonsen for podkasten om saken.

Videoen med Handal ga 270.000 visninger og drøyt 130.000 avspillinger. Det var svært stor interesse for saken, både fra media og med- og motparter.



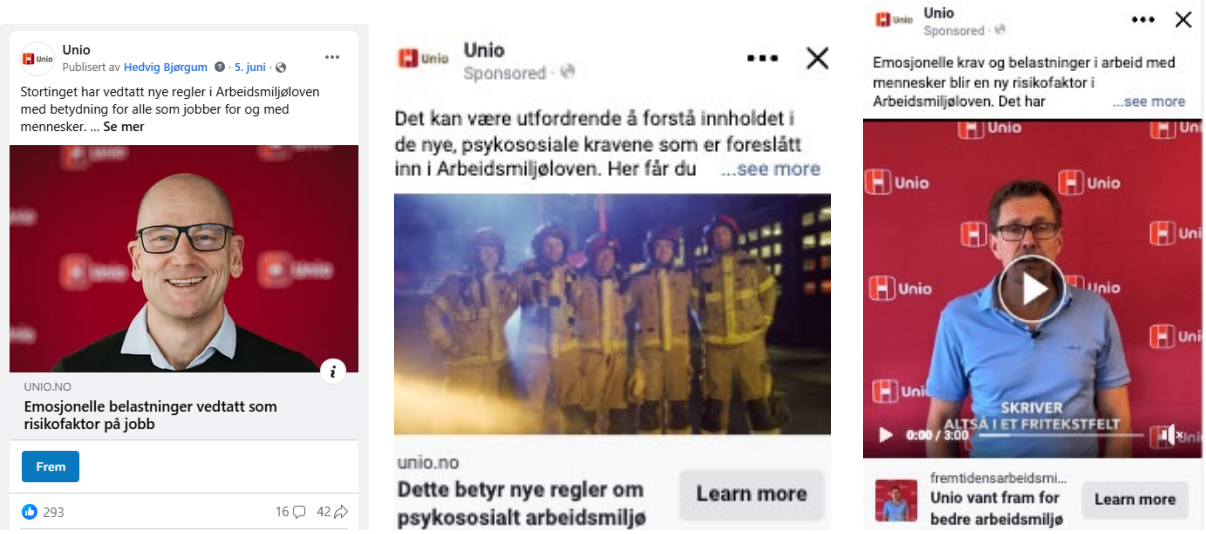


Unio-leder Steffen Handal frontet kampen om å få til en ny IA-avtale.

Endringer i arbeidsmiljøloven og emosjonelle belastninger

I flere år har det vært viktig for Unio å få inn tekst om emosjonelle belastninger i arbeidsmiljøloven. På tross av gjentagende motstand hos andre parter i arbeidslivet: Første uken i april i år var det på plass. Det har stor betydning for alle Unios grupper. Kampanjen fikk i alt 660.000 visninger fordelt på 390.000 unike brukere på sosiale medier i Meta, som er Facebook og Instagram. Vi brukte video, bilder og artikler for å fortelle og forklare om Unios gjennomslag hos politikerne og viktigheten av det. Titusenvis klikket seg videre til Unio for å få vite mer. Samme uke lanserte utvalget for kvinners arbeidshelse sin rapport og vår podkast om temaet kan ha løftet interessen for temaet belastninger på jobben i forkant av endringene i arbeidsmiljøloven. 10.000 hørte noe av den. Video om kampanjen rundt emosjonelle belastninger. 200.000 så den.

Det er et eksempel på at vi får til et stort publikum når Unio og forbundene sammen deler budskap.



Unios arbeid for å få inn tekst om emosjonelle belastninger i AML fikk stor respons da gjennomslaget kom.

Mellomoppgjøret 2025

Målsettingen med kommunikasjonsarbeidet i lønnsoppgjør er 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. Innad og utad.

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

Gjennom vinteren utarbeidet vi – som etterspurt av forbundene – nytt grafisk meklings- og konfliktmateriell for sosiale medier og annonser. Det kan brukes i 2026.

Unio arrangerte presseseminar 13. februar hvor Unios forhandlingssjef og forhandlingslederne var tilgjengelige for pressen. Om lag på samme tid var Unios sider for lønnsoppgjøret oppe og stå. Ved å gjøre lederne tilgjengelige ønsker vi å få omverdenens fokus på verdien av Unios grupper og å øke forståelsen for våre budskap, også gjennom oppslag og kommentarer i media.

- Kommunal Rapport: Kommunalt ansatte hadde en lønnsvekst på 5,4 prosent i fjor
- Khrono: – Vi forventer selvfølgelig reallønnsvekst

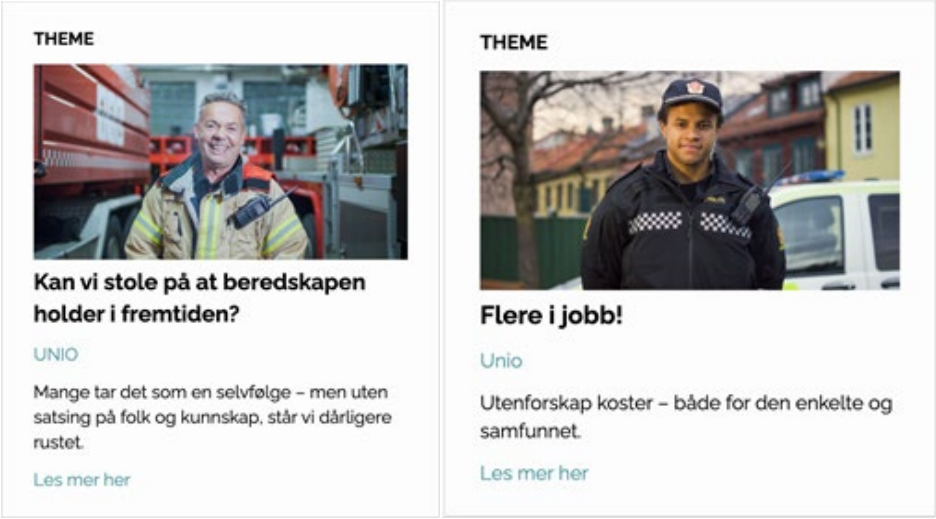
Senere kom saken om at Unio, Akademikerne og YS vil fjerne LOs representant i Rikslønnsnemnda. Inntektspolitisk konferanse kan du se igjen her. Foreløpige tall i mars tydet på en betydelig høyere

lønnsvekst utenfor det organiserte arbeidslivet, enn innenfor. Unio og Spekter ba derfor Statistisk sentralbyrå om statistikk med sammenlignbare tall som kan belyse lønnsveksten til uorganiserte nærmere.

Vi laget og delte ny informasjon med forbundene, som lønns-podkast og Unio-notat: Lønnsforskjeller mellom offentlig sektor og industrien. Alle områder kom i havn i ordinære forhandlinger. Medietrening for lokale KBU-er ble ikke gjennomført.

Nye satsinger vedtatt på våren og sommeren 2025 – helse, utenforskap og beredskap. Nye kampanjer

I ReadPeak-kampanjen har målgruppen vært bred, og det er temaer mange engasjerer seg i. Så langt er tallene gode og mange vil vite mer, som er vår oppfordring til lesere på nett. Kampanjen har fungert godt så langt, blant annet i VG og DN.





– Vi må snu alle steiner i arbeidet med å få flere unge i arbeid. Et randomisert og forskningsbasert forsøk med et arbeidsfradrag kan gi oss verdifull kunnskap om hvordan økonomiske insentiver faktisk påvirker yrkesdeltakelsen, sier leder Steffen Handal i Unio, her gjengitt i Adresseavisen 27. juni.

Med utgangspunkt i satsingene på utenforskap og beredskap fra politiske vedtak i juni 2025, gjorde vi en sommer-kampanje med disse budskapene, rettet mot medlemmer og tillitsvalgte i Unio-forbundene. Kampanjen ga 187.305 visninger. Bilder og film fra Goodstory i 2024 var råmaterialet.





Fra sensommeren dreide vi kampanjen mot politikere og publikum foran valget. Samtidig promoterte vi Unios krav om et langsiktig og forpliktende, politisk forlik om helse, gjennom Arendalsuka og videre. Innslag og poster, samt annonser om helseforbundene var populære. Posten om Unios helseforbund var svært populær.







Leder av Norsk Sykepleierforbund, Lill Sverresdatter Larsen, helse- og omsorgsminister Jan-Christian Vestre og Unios nestleder, Cecilie Woll Johansen, er enige om behov for helseforlik i Unio-teltet i Arendalsuka.

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

Statsbudsjettet

I oktober 2025 mot statsbudsjettet publiseres saker om beredskap og utenforskap i redaksjonelle medier. Eksempler er denne i Altinget og denne i Dagsavisen, som barne- og familieministeren delvis svarte på her.



Eksempler på Kobler-annonsering, som i september 2025 hadde 175.883 visninger, på neste side. Der annonserer vi etter temaer, for eksempel «arbeidsliv» eller «beredskap».

Tips Stavanger Aftenblad

Vi må bygge laget rundt de eldre – før det er for sent

Lytt til saken • 2 minutter 1X



Ap innførte husassistenter i Stavanger, skriver Ine Haver, men laget rundt de eldre må styrkes ytterligere, skriver hun. **Foto: Jon Ingemundsen**



Av **Ine Haver**
Arbeiderpartiet

Publisert: I går 13:19

Debatt

Dette er et debattinnlegg. Innlegget er skrevet av en ekstern bidragsyter, og kvalitetskontrollert av Aftenbladets debattavdeling. Meninger og analyser er skribentens egne.

DEBATT: Aftenbladets avsløringer er et tydelig signal om at vi må ta eldreomsorgen på større alvor.

Den siste uken har avisen avslørt alvorlige forhold i eldreomsorgen i vår kommune. Over 3000 interne avviksmeldinger fra sykehjem og hjemmetjeneste på tre måneder i 2023 gir et tydelig bilde av et system under stort press. Pasienter har falt uten tilstrekkelig hjelp, og døde har blitt liggende uoppdaget i lang tid. Det er umulig å ikke bli berørt.

ANNONSE



Svikt i laget

Dette er et kraftig rop om hjelp.

For oss i Arbeiderpartiet handler dette om å bygge et sterkt lag rundt de eldre – et lag som sikrer at ingen blir overlatt til seg selv, og at omsorg og hjelp kommer når den trengs.

Men hva betyr det å bygge laget rundt

E24 Børs Bli abonnent

Karriere og ledelse

Unge bekymret for egen helse: – Kjenner på en utilstrekkelighet

En av fem unge arbeidstagere regner med å måtte jobbe mindre de neste fem årene på grunn av helseproblemer, ifølge ny rapport.



BETYDELIG ØKNING: Karoline Brobakke Seglem ved Arbeidsforskningsinstituttet (OsloMet) er en av forskerne bak Arbeidslivsbarometeret. Foto: Katrine Ziesler, AFI

Av Katrine Gramnæs

Publisert:
12. august

SMS

Artikkelen fortsetter under annonsen



– Dette er veldig bekymringsfullt.

Det sier leder Hans-Erik Skjæggerud i YS. Hovedorganisasjonen finansierer Arbeidslivsbarometeret, som har fulgt trendene i norsk arbeidsliv siden 2009.



BEKYMRET: Hans-Erik Skjæggerud, leder i hovedorganisasjonen YS Foto: Skjalg Bøhmer Vold

Årets rapport, som legges frem tirsdag under Arendalsuka, viser at mange i starten av yrkeslivet strever.

VG Logg inn

Schibsted Media AS er ansvarlig for dine data på dette nettstedet. Les mer

Kraftig advarsel: – Ikke godt nok rigget

Politiet har ansvar for alle trusler under terskelen for krig, men varsler at pengene ikke strekker til.



Politimester Ane Kvaal sier politiet i Vest har registrert over 1600 mistenkelige hendelser siden starten av...



Anne Sofie Rønnfeldt og Gisle Oddstad
Rapporterer fra Bergen
Oppdatert for 2 døgn siden kl. 14:38

annonse



Lytt til saken 7 min

Kortversjonen

- Det skjerpede trusselbildet tvinger politiet i Vest til å gjøre tøffe prioriteringer.

Vis mer

Politimester Ane Kvaal peker på et kart som henger på veggen på politihuset i Bergen.

Et par minutter går til å fjerne all tvil om at hennes politidistrikt er teppelagt med kritisk infrastruktur og

KAPITTEL 1: ARBEIDSLIVS- OG TARIFFPOLITIKK

Unios hovedmål er å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, sikre faglig autonomi og innflytelse, full sysselsetting, jobbsikkerhet, likelønn og økonomisk og sosial trygghet.

Unio stat

Rikslønnsnemnd

– Dette er en klok beslutning av nemnda, og helt i tråd med Unios krav. Nå beholder vi vår egen tariffavtale som vi forhandlet fram med staten i 2022, og fortsetter arbeidet for at utdanning skal lønne seg i staten, uttaler Unio stats leder, Guro Elisabeth Lind.

Regjeringen grep inn i Unio stats streik med tvungen lønnsnemnd 5. juni 2024. I forkant av Rikslønnsnemndas behandling av saken stilte Unio spørsmål ved habiliteten til de to faste, ikke-nøytrale medlemmene, bestående av statens personaldirektør og daværende leder av LO Stat. Årsaken til habilitetsinnsigelsen var at Unio mente disse medlemmene ville ha direkte interesse av utfallet av saken. Innsigelsen ble ikke tatt til følge.

Unio stat prosederte i Rikslønnsnemnda på å bevare gjeldende tariffavtale, likelydende med Akademikerne. Kjennelsen ble avsagt 20. november 2024 og ga Unio medhold i videreføring, men uttalte også at det ikke forelå noe prinsipp om at all økonomi skulle ut lokalt til virksomhetene. Rikslønnsnemnda kom fram til at det skulle forhandles lokalt innenfor 2,7 prosent av lønnsmassen på Unios tariffavtale, en økonomi som var lavere enn for LO Stat og YS Stat, i tillegg til senere virkningstidspunkt som følge av streik. På grunn av dette ble de lokale forhandlingene sterkt utsatt i virksomhetene i staten.

Mellomoppgjøret 2025

I forkant av mellomoppgjøret sendte Unio brev til digitaliserings- og forvaltningsminister Karianne Oldernes Tung og ba om møte vedrørende tallgrunnlaget for mellomoppgjøret. Bakgrunnen var bekymringen for at overhenget som følge av streik vil påvirke Unios medlemmers lønnsvekst i fremtiden, i tillegg til det sene virkningstidspunktet. Unios oppfatning var at overhenget skulle korrigeres til som om streik ikke hadde funnet sted. Statsråden var av den oppfatning at spørsmålene var et forhandlingsanliggende.

– Vi gikk til forhandlingene med krav om reallønnsvekst og alt fordelt lokalt, og det fikk vi, oppsummerer Unio stats leder, Steinar A. Sæther.

Det knyttet seg stor spenning i forkant av mellomoppgjøret i staten, særlig grunnet de sprikende posisjonene mellom partene. Torsdag 24. april møttes partene i Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet for å utveksle krav 1.

Unio stats krav var:

- En solid reallønnsvekst for de universitets- og høyskoleutdannede, som dokumentert har hatt dårligst lønnsutvikling i staten.
- At rammen gis som avsetning til lokale, kollektive forhandlinger på delegert nivå.

- At overhenget inn i 2025 settes til 1,4 prosent for Unios avtale. Overhenget måtte beregnes som om streik ikke hadde funnet sted.
- At utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig.
- At tariffoppgjøret bidrar til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor.
- At SBU gjennomfører årlig kartlegging av glidningen i staten tilsvarende gjennomgang av glidningen i staten fra mars 2024.
- At det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som etablerer et kunnskapsgrunnlag om lønnsdannelsen i staten, herunder glidningen.

Unio kom 30. april til enighet med staten. Enigheten innebar en årslønnsvekst på 4,4 prosent, som ga en disponibel ramme på om lag 3,3 prosent per 1. mai. Hele potten ble sendt til fordeling lokalt ved den enkelte virksomhet.

Unio fikk et viktig prinsipielt gjennomslag for at overhenget skulle regnes som om streik ikke hadde funnet sted. Å straffe arbeidstakere økonomisk for å være i streik, ville vært en svekkelse av streikeretten. Medlemmene i Unios og Akademikernes avtale i staten fikk som følge av dette 135 millioner kroner ekstra innenfor rammen i lønnsoppgjøret.

Andre aktiviteter

I meldingsperioden har flere særavtaler vært til reforhandling. Følgende særavtaler har gjennom forhandlinger fått nye satser: Særavtale om godtgjørelse ved opphold i polare strøk, petroleumsavtalen, økonomiske vilkår ved endret tjenestested, dekning av flyttekostnader, toktavtalen, dekning av utgifter til reise og kost innenlands, og dekning av utgifter til reise og kost utenfor Norge.

Særavtale om økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs mv., fleksitidsavtalen, adgang til å gjøre unntak fra statsansatteloven § 4, og forsikrings- og erstatningsordninger for statsansatte på tjenestereise og ved stasjonering i utlandet ble videreført uten endringer. I tillegg har det vært ført forhandlinger om permisjonsavtalen.

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. Prosjektene gjennomføres i skrivende stund ute på virksomhetene. Det har også blitt gitt tariffmidler til FOU-prosjekter i HTA 5.3.2 A og C.

I meldingsperioden har Unio stat bidratt i utarbeidelse av ny retningslinje for personalpolitikk ved omstilling. Det er også pågående arbeid i partssammensatte grupper om § 7 arbeidstid og § 15 om beregning av UB-tillegg i hovedtariffavtalen. Videre bidrar Unio i partssammensatt arbeid om statens lederlønnssystem og klima/miljø på reiser.

Unio bragte en rekker saker om forståelsen av hovedtariffavtalen eller hovedavtalen til partene i staten denne perioden, herunder forståelsen av turnus-begrepet i § 7 nr. 3 i politiet.

Hovedavtalen går ut 31.12.2025. Partene i staten er enige om å prolongere avtalen i ett år.

Unio bidrar inn i den partssammensatte IA-gruppen i staten. I meldingsperioden har det vært arrangert frokostseminarer om kvinnearbeidshelse og endringene i arbeidsmiljøloven om psykososialt arbeidsmiljø, som er viktige saker for Unio. IA-gruppen har også jobbet med å koble staten som arbeidsgiver tettere på det sentrale IA-arbeidet med bransjeprogram i regi av AID og

hovedsammenslutningene. Statlige virksomheter faller utenfor definisjon av bransje i disse programmene. Arbeidet pågår fortsatt.

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

– Etter flere år med reallønnsnedgang, ligger det nå an til en reallønnsøkning for våre medlemmer i kommunesektoren for andre år på rad. Det er bra, og svært viktig, sier Geir Røsvoll, Unio kommunes forhandlingsleder.

Oppsummert

Lønnsoppgjøret startet 24. april. Oppgjøret endte med forhandlingsresultat mellom Unio, Akademikerne og KS. Oppgjøret til LO Kommune og YS Kommune endte i mekling.

Unios krav

Unio mener at verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for et trygt og bærekraftig samfunn, og kommunene må derfor tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår for å tiltrekke og beholde kvalifisert arbeidskraft, særlig innen helse, omsorg og utdanning. Videre mener Unio at mangelen på personell med høyere utdanning er en alvorlig trussel mot velferdsstaten, og dette kan ikke løses kun gjennom ett lønnsoppgjør.

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

- en høyere økonomisk ramme enn frontfaget
- et generelt prosentvis tillegg på den enkeltes grunnlønn
- at tariffoppgjøret må redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning

Resultat

Rammen ble anslått til 4,4 prosent, tilsvarende som frontfagsrammen.

Med en forventet prisvekst på 2,7 prosent i 2025, betyr det at Unios medlemsgrupper får reallønnsvekst i 2025. Tilleggene ble gitt fra 1. mai 2025, og varierte fra 14.500 til 21.200 kroner etter utdanningslengde der de med lengst utdanningsbakgrunn fikk høyest tillegg målt i kroner. De relative tilleggene ble høyest for midtsjiktet. For ledere ble det avtalt et generelt, prosentvist tillegg på 2,8 prosent per 1. mai. Det ble ikke satt av noen pott til lokale forhandlinger i årets mellomoppgjør.

I meklingen med LO Kommune og YS Kommune ga KS ekstra tillegg med virkning fra 1. januar 2026. Tilleggene utgjør 1.200 kroner til de lavest lønte og 1.300 kroner til øvrige stillingsgrupper. Dette har ikke skjedd i KS-området før. Unio og Akademikerne ble tilbudt det samme i forbindelse med reforhandlingsklausulen i avtalen. Unio godtok tilbudet sammen med protokolltekst om at lønnstilleggene ikke legger føringer for den samlede økonomiske profilen for 2026-oppgjøret og at de søkes innarbeidet i nye garantilønnssatser fra 1. mai 2026.

– Det er svært viktig for våre medlemmer at de har mer å rutte med etter et lønnsoppgjør, og med en reallønnsøkning på over halvannen prosent i år så vil dette lønnsoppgjøret merkes i lommeboka, sier Geir Røsvoll.

Samfunnsbedriftene

Mellomoppgjøret for medlemmer omfattet av Bedriftsavtalen – hovedtariffavtale for selvstendige bedrifter i kommunal sektor i Samfunnsbedriftene – foregikk 3. juni 2025. Unio gikk inn i forhandlingene med krav om en ramme som gir reallønnsvekst, minimum på linje med kommunal sektor.

Den økonomiske rammen for det sentrale oppgjøret havnet på nivå med de øvrige tariffområdene i offentlig sektor. Det gir et godt utgangspunkt for å sikre reallønnsvekst for våre grupper. Lønnsdannelsen for Unios medlemmer foregår lokalt.

Unio Oslo kommune

– **Kommunen brukte ikke dette mellomoppgjøret til å målrette lønna slik at det demmer opp for kompetanseflukten og rekrutteringskrisen som er i Oslo kommune, sier Marianne Lange Krogh, Unio Oslo kommunes forhandlingsleder.**

Oppsummert

Unio hadde forventninger inn mot lønnsoppgjøret at kommunen må prioritere høyt utdannede og kvalifiserte ansatte i kommunen. Rammen på oppgjøret var 4,4 prosent. Unio fikk dermed gjennomslag for vårt hovedkrav om solid reallønnsvekst. Men lønnsoppgjøret verdsetter ikke utdanning godt nok.

Mellomoppgjøret 2025

Lønnsoppgjøret 2025 i Oslo kommune startet 25. april. Forhandlingene ble avsluttet med enighet 30. april.

Unios krav

Unio krevde en sentral håndtering av lønnsoppgjøret som sikrer en solid reallønnsvekst til alle med et prosentvist tillegg på hele lønnstabellen. Unio hadde i kravet også med formuleringer om avsetning til sentrale lønnsmessige tiltak/justeringer.

Resultat

Økonomi

- Ramme på 4,4 prosent.
- Generelt tillegg på 3,62 prosent på lønnstabellen, minimum 20.100 kroner, med virkningstidspunkt 1. mai 2025.

Partene var også enige om å ha en dialog hvis resultatet i KS avviker 0,1 prosentpoeng eller mer fra den oppgitte rammen fra frontfaget (4,4 prosent).

Unio hadde en protokolltilførsel som peker på en bekymring for at justeringselementet ikke er blitt brukt siden 2018. Justeringselementet gir kommunen mulighet til å komme med treffsikre lønnstiltak for både å rekruttere og beholde ansattgrupper det er særskilt behov for.

Pågående prosesser

I meldingsperioden har det gjennom forhandlingsutvalget vært arbeidet med en rekke saker som omhandler avtaleverket, herunder partssammensatt utvalg for språklig modernisering av overenskomsten, og pågående endringsprosesser i kommunen.

Unio har vært representert i et partssammensatt utvalg om heltidskultur, og er representert i flere omorganiseringsprosesser i Oslo kommune.

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

Unio Spekter

– Partene har et felles ansvar for å ta vare på livsnødvendige kompetanse i våre felles velferds- og helsetjenester. Det handler om verdsetting og hvilket samfunn vi skal ha, sier Lill Sverresdatter Larsen, Unio Spekters forhandlingsleder.

Oppsummert

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

Mellomoppgjøret 2025

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 4. april. Her ble en enige om datoer for det videre forhandlingsløpet i alle områdene – unntatt område 10,11 og 13.

Det ble i år ikke gjennomført noen fase 3-forhandlinger mellom Spekter og Unio. Dette er noe uvanlig selv i et mellomoppgjør.

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 HUK

– Det har vært konstruktive, effektive og gode forhandlinger, og vi er fornøyde med å ha sikret våre medlemmer et lønnsoppgjør på linje med det som ble gitt våre medlemmer i offentlig sektor, sier Eirik Rikardsen, forhandlingsleder i Unio Virke.

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.

De stats-like overenskomstene måtte avvente Rikslønnsnemndas kjennelse før hovedtariffoppgjøret 2024 kunne lukkes. Forhandlingene ble gjennomført 12. og 13. desember med et økonomisk resultat likt kjennelsen i staten. Dette gjaldt overenskomst for høyskoler, virksomheter § 26, og museer og andre kulturinstitusjoner. Det ble også nedsatt flere partssammensatte utvalg

Unio-forbundene var, sammen med de andre partene, samlet til forhandlinger i mellomoppgjøret 17. juni 2025. Unios organisasjoner fremmet krav om det som ble forhandlingsresultatene i henholdsvis KS, Spekter og stat. Unios krav var klare: Medlemmene i HUK-området skal ikke sakke akterut lønnsmessig sammenliknet med offentlig sektor. Resultatet ble et lønnsoppgjør på linje med det som ble gitt våre medlemmer i offentlig sektor.

Virke og flere av forbundene har sagt opp hovedavtalen/parallellavtalen til reforhandling. Forhandlingene finner sted i februar 2026.

Unio KA

– Vi er glade for at årets mellomoppgjør gir et løft til våre medlemmer og bidrar til å redusere lønnsgapet til offentlig sektor. Dette er et viktig steg for å sikre rekruttering og stabilitet i Den norske kirke, sier Gun Hafsaas, Unio KAs forhandlingsleder.

Oppsummert

Oppgjøret hadde en ramme på 4,4 prosent. Unio fikk gjennomslag for viktige krav, og flere av Unios medlemsgrupper fikk solide tillegg. Samtidig må en erkjenne at lønnsgapet mellom ansatte i kirkelig sektor og kommunal sektor fortsatt er stort.

Mellomoppgjøret 2025

Fellesråd, menighetsråd og Den norske kirke (rettssubjektet)
Første krav ble overlevert arbeidsgiver 2. juni og forhandlingene ble avsluttet 11. juni med enighet.

Unios krav

Unio gikk inn i forhandlingene med krav om

- et generelt prosentvis tillegg minst i tråd med resultatet i KS, men tilsvarende økning i garantilønnssatsene
- at det ikke gjennomføres lokale forhandlinger i 2025, verken i fellesråd/menighetsråd eller rettssubjektet Den norske kirke

Resultat

- For ansatte i fellesråd i lønnsgruppe 3-5 gis et tillegg på 20.000 til 27.700 kroner. Ny garantilønn økes tilsvarende.
- For ansatte i fellesråd uten fastsatt garantilønn gis et lønnstillegg på 3,8 prosent av den enkeltes grunnlønn per 30.04.2025.
- For ansatte i rettssubjektet den norske kirke med lønnsstige gis et lønnstillegg på 3,8 prosent av den enkeltes grunnlønn. For stillingskodene 0922 kapellan og 1537 Prostiprest skal det gis et minimum på 28.500 kroner.
- For ansatte i unormerte stillinger i rettssubjektet den norske kirke gis et lønnstillegg på 3,9 prosent av den enkeltes grunnlønn.
- Alle tillegg gis med virkning 01.05.2025.

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 20. juni med enighet.

Arbeidslivspolitikk

Psykososialt arbeidsmiljø – styrking av regelverket

Unio har over flere år vært en aktiv pådriver i arbeidet for et bedre regelverk innen det psykososiale arbeidsmiljøfeltet, et område som etter vår mening har vært forsømt i arbeidsmiljøpolitikken. 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.

Gjennomslaget kom våren 2025 hvor Stortinget, etter aktiv påvirkning fra Unio-felleskapet, vedtok nye regler som skal iverksettes fra 1. januar 2026. De nye reglene fastslår at «arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd». Den forholdsvis nye definisjonen av arbeidsmiljø om at det er arbeidet som skal settes i sentrum gjelder også for det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er vel og bra at arbeidsgiver stiller med sosiale tiltak som fredagskaffe og skidager, men det psykososiale arbeidsmiljøet må først og fremst sees i sammenheng med hvordan vi utfører arbeidet.

Arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet angir i dag bare noen få, spesifikke faktorer. De nye endringene vil synliggjøre at flere sentrale faktorer enn de som er nevnt i dag er omfattet av arbeidsmiljølovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, blant annet uklare krav, emosjonelle belastninger, arbeidsmengde og støtte i arbeidet.

Hensikten med endringene er å presisere og utdype kravene til et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, for å gi bedre veiledning til virksomheter og øke bevisstheten om relevante faktorer som påvirker arbeidstakernes helse og velferd. Regelverket skal bedre reflektere utfordringene i det

nye arbeidslivet og få flere virksomheter til å jobbe systematisk og forebyggende med de psykososiale risikofaktorene på den enkelte arbeidsplass.

Parallelt utarbeider Arbeidstilsynet, i samarbeid med partene i arbeidslivet høsten 2025, utfyllende forskrifter og veiledninger som vil underbygge det nye lovverket.

Det har i 2024 og 2025 vært stor etterspørsel etter kunnskap om utviklingen innen det psykososiale arbeidsmiljøet. Sekretariatet har så langt det lar seg gjøre stilt opp på kurs og seminarer både i og utenfor Unio-felleskap.

Overtid for deltidsansatte

Nyere rettspraksis fra EU-domstolen slår nå fast at å operere med samme grense for overtidsbetaling for deltids- og heltidsansatte utgjør ulovlig forskjellsbehandling av deltidsansatte i henhold til deltidsdirektivet som Norge er bundet av gjennom EØS-avtalen. I Norge er det i dag vanlig at deltidsansatte får vanlig timelønn for mertid, og først overtidsbetaling når de jobber mer enn en heltidsstilling. En eventuell endring i norsk rettstilstand på dette området vil få stor betydning for bruken av deltidsarbeid framover og kan få konsekvenser både for norsk lov, tariffavtaler og praksis i virksomhetene.

Som en konsekvens av dommene har regjeringen satt ned en partssammensatt arbeidsgruppe hvor Unio er representer. Arbeidsgruppen skal analysere dommen på en grundig måte, utrede hvilket handlingsrom som finnes og om det er behov for endringer i regelverket.

Saken har fått stor oppmerksomhet både nasjonalt og internasjonalt. I Danmark har partene i offentlig sektor blitt enige om at en voldgiftsdomstol i januar 2026 skal avgjøre om de danske overenskomstene og tariffavtalene bryter EU-reglene. Der har en rekke fagforeninger bedt deltidsansatte medlemmer registrere krav om overtidsbetaling helt tilbake til oktober 2015.

I Sverige har partene på flere områder blitt enige om å følge EU-retten og prinsippet er blitt nedfelt i flere tariffavtaler i 2025.

I Norge har arbeidsgiverne fått utarbeidet en ekstern utredning som konkludere med at objektive sosialpolitiske hensyn rettferdiggjør en forskjellsbehandling mellom deltid og heltidsansatte.

Arbeidstakersiden er uenig i arbeidsgivernes posisjoner og har initiert mulig avklaring ved kollektiv og individuell rettsforfølging. Unio mener at Norge er forpliktet til å følge EU-retten, og at dette kan bidra til flere heltidsstillinger.

«Right to disconnect»

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har satt i gang et forskningsarbeid sammen med partene i arbeidslivet om retten for arbeidstakere til å ikke måtte svare på jobbrelaterte henvendelser (e-post, telefon og meldinger) utenfor arbeidstid, uten at det får negative konsekvenser.

«Retten til å koble fra» relateres til pågående diskusjoner og regelverksutviklingen i EU hvor parlamentet har vedtatt at det skal utarbeides et direktiv. Grensene mellom arbeidstid og fritid har vært et av kjernetemaene når det gjelder reguleringer av arbeidslivet, og det finnes bestemmelser om dette både i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler.

Den stadig økende digitaliseringen av arbeidslivet og utviklingen av nye digitale kommunikasjonsverktøy har bidratt til at flere arbeidstakere nå kan utføre arbeidet utenfor fast arbeidssted, enten som fast ordning eller mer sporadisk. I Europa generelt har økningen i digitalt fjernarbeid vært særlig konsentrert blant såkalte «kunnskapsarbeidere», det vil si høyt kvalifiserte arbeidstakere, ofte i administrative stillinger eller profesjonsyrker. Samtidig har digitaliseringen gitt arbeidsgiverne økte muligheter til å styre og kontrollere arbeid som utføres utenfor virksomhetens

lokaler, og å holde kontakt med arbeidstakere gjennom digitale kanaler. I kjølvannet av denne utviklingen, har også spørsmål om det nå er behov for å regulere arbeidstakeres rett til å koble fra, det vil si retten til å avstå fra å delta i arbeidsrelatert kommunikasjon utenom arbeidstid, blitt satt på dagsordenen i flere land og på EU-nivå.

Selv om retten til å koble fra knyttes til muligheten for å jobbe hjemmefra, kan ikke spørsmålet om en slik rettighet avgrenses til gruppen som oppfyller formelle eller uformelle krav om fjernarbeid eller å ha regelmessig hjemmearbeid. Grunnlaget for en slik rettighet ligger i hensynet til arbeidstakernes fysiske og psykiske helse, forutsigbarhet i arbeidstid og krav om hviletid med mer. Også arbeidstakere som i hovedsak jobber hos arbeidsgiver kan bli kontaktet utenom arbeidstid. Det er ikke foretatt noen kartlegging av hvilke av Unios grupper som er mest berørt av utviklingen, men utfordringsbildet er hyppig satt på agendaen blant lærere i utdanningssektoren. Det er forventet at det kommer et forslag til direktiv neste år, men at det endelig først blir vedtatt i 2029.

Utenforskap

En av de aller største samfunnsutfordringene vi står overfor de neste tiårene, er mangelen på arbeidskraft og kampen om hvordan arbeidskraften skal fordeles. Befolkningsendringer vil føre til at veksten i antall personer i aldersgruppen 20–66 år stopper opp etter en lang periode med oppgang. Dette betyr at det blir færre i yrkesaktiv alder til å utføre alle de viktige samfunnsoppgavene. I Perspektivmeldingen (2024) er det foretatt framskrivinger som peker på behov for økt sysselsetting. Bare i helse- og omsorgssektoren er det behov for drøyt 180 000 personer fram mot 2060.

En av hovedstrategiene for å møte denne utfordringen, er å få flere inn i arbeidslivet, og samtidig hindre at arbeidstakerne faller tidlig ut fra arbeidslivet. Det må mobiliseres mer arbeidskraft med riktig kompetanse for å løse viktige oppgaver i samfunnet.

For mange unge står utenfor skole, jobb og fritidsaktiviteter. Mange av dem opplever lav livskvalitet og psykiske helseproblemer. Dette er alvorlig både for de unge og for samfunnet. Unio vil jobbe for at alle som vokser opp i Norge skal ha like muligheter til å delta i fritidsaktivitet, skole og jobb.

Unio er en del av regjeringens ungdomssatsning og er i hyppig dialog om verktøy og tiltak. Det skal blant annet etableres en ny statlig ytelse som skal forsterke og videreutvikle innsatsen for at flere unge skal få en stabil tilknytning til arbeidslivet. Forsøket skal undersøke om et fulltidsprogram – med strenge aktivitetskrav og en inntektssikring uten medisinske inngangsvilkår – vil bidra til at flere unge oppnår en stabil tilknytning til arbeidslivet. Et overordnet mål vil være at flere unge kommer i jobb eller utdanning, og etablere et alternativ til langvarige trygdeforløp og varig utenforskap. Unio har tidlig, blant annet i Sysselsettingsutvalget, pekt på dette forslaget som en god idé å prøve ut.

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 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 imidlertid 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.

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 Norsk Sykepleierforbund har i 2024/2025 vært i dialog med regjeringen om å løse utfordringen ved bruk av lov eller forskrift, uten at regjeringen har tatt grep så langt.

Inkluderende arbeidsliv

IA-avtalen fra 1.1.2019, som ble prolongert med to år i 2022, utløp 31. desember 2024. Våren 2024 hadde regjeringen og partene overordnede strategiske drøftinger, før de formelle forhandlingene om en ny IA-avtale startet i september 2024. Målet var at en ny avtale skulle forhandles ferdig i god tid før utløpet av den gamle avtalen. Dette skulle vise seg å ikke være mulig.

Hovedårsaken var at da NAV sommeren 2024 publiserte sykefraværsstatistikken for 2. kvartal 2024, viste tallene en stigende tendens, og et sykefravær på 7,1 prosent, som var det høyeste sykefraværnivået på 15 år. NHO gikk hardt ut på Arendalsuka i august, og sa at med slike sykefraværstall var det uaktuelt å videreføre en fredning av sykelønnsordningen i fire år i en ny IA-avtale. De fikk etter hvert også resten av arbeidsgiversiden med seg på dette.

Unio og de øvrige hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden var samstemte om at en sikring av sykelønnsordningen er en grunnleggende del av IA-avtalen. LO gikk imidlertid et skritt lenger, og stilte som et ufravikelig krav at en ny IA-avtale måtte være fireårig. Unio, Akademikerne og YS forsøkte i det lengste å finne fram til et kompromiss, og det var bred enighet om hvilke virkemidler som skulle videreføres og hvilke som skulle droppes fra den gamle avtalen. Likevel viste arbeidsgiversidens og LOs posisjoner seg etter nesten tre måneder med forhandlinger umulige å forene.

Den 4. desember 2024 konstaterte derfor arbeidsminister Tonje Brenna at det var brudd i IA-forhandlingene, noe Unio-leder Ragnhild Lied karakteriserte som et stort tap for trepartssamarbeidet og arbeidslivet.

Sonderingene mellom partene fortsatte imidlertid under hånden, og det viste seg etter hvert likevel mulig å komme fram til en enighet. Den 12. februar 2025 kunne dermed Unios nyvalgte leder, Steffen Handal, sammen med de øvrige IA-partene undertegne en ny IA-avtale.

På det sentrale punktet om sikring av sykelønnsordningen, sier den nye IA-avtalen følgende:

Partene er opptatt av god trepartsdialog og viser til at endringer i sentrale velferdsordninger baseres på brede forlik. Partene vil bruke 2025 og 2026 til en bred kunnskapsinnhenting. Basert på kunnskapen innhentet som følge av denne avtalen vil partene bruke 2027 og 2028 til å diskutere behov for justering og iverksetting av eventuelle nye tiltak.

Med andre ord har IA-partene fortsatt en hånd på rattet, men dette er på langt nær like sterke og bindende formuleringer om sikring av sykelønnsordningen som i tidligere IA-avtaler.

Virkemidlene i IA-avtalen ble i stor grad videreført, noe Unio er fornøyd med. Satsingen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid fortsetter og forsterkes, særlig gjennom eksisterende og nye bransjeprogram, arbeidsmiljøsatsingen i regi av Arbeidstilsynet og STAMI, og NAV Arbeidslivssenter.

Unio og Unios forbund har siden 2019 deltatt i tre av de sju bransjeprogrammene i IA-avtalen: barnehage (Utdanningsforbundet), sykehjem (Norsk Sykepleierforbund) og sykehus (Norsk Sykepleierforbund). Alle du sju opprinnelige bransjeprogrammene vil videreføres i den nye IA-avtalen, men disse skal nå legge hovedvekten på spredning av eksisterende tiltak til hele bransjen.

Med utgangspunkt i den nye IA-avtalen, er det i tillegg opprettet fire nye bransjeprogram. Unios forbund deltar i tre av disse: skole og SFO (Utdanningsforbundet), barnevern (Akademikerforbundet) og hjemmetjeneste (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Norsk Tannpleierforening). Bransjeprogrammet for hjemmetjeneste er slått sammen med bransjeprogram for sykehjem under en felles styringsgruppe.

Av nye momenter i avtalen kan nevnes at partene skal bidra til forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass gjennom økte informasjons- og opplæringsaktiviteter rettet mot virksomhetene, og å forsøke å bedre sykefraværsoppfølgingen, blant annet gjennom å arbeide for økt etterlevelse av pliktene i regelverket fra alle aktører.

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

Unio arrangerte den 29.–30. oktober 2025 for 13. gang vår årlige verneombudskonferanse, VOK 2025, der i år om lag 350 verneombud og hovedverneombud som hører hjemme i Unios medlemsforbund deltok. Selv om antallet plasser var økt fra 200 til 350 i år, ble konferansen, som tidligere, 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 Arbeidsmiljøsenteret utfører det meste av det praktiske arbeidet knyttet til organiseringen av konferansen. På Verneombudskonferansen ble Unios Verneombudspris delt ut for åttende gang.

Unio NAV

Hovedtillitsvalgte for Unio i NAV:

Hege Wikestad
David Wefring Osen (til 01.05.25)
Fariba Hossein Panahi (fra 15.05.25)

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.

Blant de driftstillitsvalgte er det valgt tre deltakere til Unios arbeidsgruppe, som sammen med hovedtillitsvalgte drøfter sakene som skal til behandling i etatsnivået av medbestemmelsesapparatet (MBA). Gruppen startet sine møter etter sommerferien, og vi høster nå erfaringer før vi evaluerer ordningen på slutten av året.

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.

Hovedtillitsvalgte i Arbeids- og velferdsetaten har fast plass i etatens medbestemmelsesapparat, arbeidsmiljøutvalg, tilsettingsråd og er med i tilsettinger av direktører i Arbeids- og velferdsdirektørens ledergruppe og ved driftsenhetene. Som følge av omorganisering i direktoratet, har det vært mange rekrutteringer til NAV-direktørens ledergruppe. I tillegg har vi deltatt på jevnlige arbeidsmøter om forskjellige temaer. Dette året har vi deltatt i arbeidsgrupper blant annet knyttet til medarbeiderskap, Nasjonal oppfølgingsenhet og evaluering av arealkonseptet i NAV.

Årets Unio NAV-konferanse ble også i år avholdt i Oslo i januar. Et variert program der blant andre arbeids- og velferdsdirektøren, Unio-leder Steffen Handal og statssekretær Per Olav Hopsø bidro. Gjennomgang og diskusjon om NAVs nye styringsprinsipper var også et viktig tema. Deltakerne ga gode tilbakemelding både på faglig innhold og teknisk gjennomføring. Vi er godt i gang med planleggingen av neste års konferanse.

I begynnelsen av oktober samlet vi driftstillitsvalgte til felles samling i Oslo. Medarbeiderskap, ny tilpasningsavtale i NAV, ny arbeidsmiljølov og utenforskap var tema på samlingen. IA-avtalen er et gjennomgående tema på alle våre samlinger.

Etter mer enn to års arbeid har NAV fått ny personal- og lønnspolitikk. Unio har vært part i den delen som gjelder personalpolitikk. I lønnspolitikken har de enkelte forbundene vært parter, men det er samarbeidet godt innad i Unio-fellesskapet. Også i de lokale forhandlingene har det vært utstrakt samarbeid i Unio både på sentralt nivå og ute i de ulike enhetene.

Pensjon og trygd

Oppsummert

Unio fikk i forhandlingene om nye særregler for de som har aldersgrense 60 og 63 år fullt gjennomslag for at disse reglene skulle gjelde både politi, forsvar og brann. Dette fulgte etter at plikten til å gå av ved aldersgrensen ble fjernet også for de forsvarsansatte.

Trygdedrøftingene i 2025 ble gjennomført på tradisjonelt vis. Reguleringen sikrer økt kjøpekraft for pensjonistene. Det er stor etterspørsel etter foredrag om pensjon i forbund og pensjonistorganisasjonene.

Pensjonsforliket på Stortinget

Ap, Høyre, Sp, SV, V, KrF og MDG ble enige om et nytt pensjonsforlik våren 2024. Etter forliket lå alt til rette for at 2025 skulle bli det «store pensjonsåret» der pensjonsreformen skulle sluttføres med flere tiltak for å bedre den sosiale bærekraften i pensjonssystemet. Det ble gitt ut et eget nummer i Unios notatserie om «2025 - Det store pensjonsåret». Arbeidsdepartementet har imidlertid skjøvet på store deler av prosessen, den politiske oppfølgingen ventes nå i 2026. Nye regler for alderspensjon til uføre, nye minsteytelser, økte aldersgrenser og slitertillegg i folketrygden kommer derfor tidligst fra 2027.

Alderspensjon til personer med særaldersgrenser

2023-avtalen om nye regler for de som har særaldersgrense ble fulgt opp med høring fra departementet og stortingsbehandling. Det var tett samarbeid med LO Stat, LO Kommune og YS i dette arbeidet.

På nyåret 2025 ble det forhandlet særregler for de som har aldersgrense 60 og 63 år. Unio fikk fullt gjennomslag for at politi og brann skulle likebehandles med forsvarsansatte etter at det ble klart at også forsvaret fjernet plikten til å gå av ved aldersgrensen. Fribeløpet ved siden av tidligpensjon ble for alle grupper med 60 og 63 års aldersgrense hevet fra 1 G til 2,7 G (335 000 kroner).

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

Avtalefestet pensjon – AFP

Det har vært lite framdrift i arbeidet med å legge om den livsvarige AFP-ordningen fra en ren kvalifikasjonsordning til en opptjeningsordning. Unio har i flere sammenhenger tatt til orde for en bred partsprosess for å sette ned noen felles stolper for en ny opptjenings-AFP. Ordningen er fra 1.1.2025 tilnærmet lik i både privat og offentlig sektor, med de samme «hullene».

Regulering av løpende pensjoner og trygdeoppgjøret

Trygdedrøftingene i 2025 ble gjennomført med «gjennomsnitt av lønns- og prisvekst». Unio hadde felles krav med LO, FFO, Akademikerne, YS, LOP, Forsvarets seniorforbund og Senior Norge. Reguleringen sikret økt kjøpekraft. Det ble gitt ut et eget nummer i Unios notatserie om trygdeoppgjøret 2025.

Tilpasning av private tjenestepensjoner til ny folketrygd

Unio har deltatt i et partssammensatt arbeid under Finansdepartementet for å foreslå tilpasninger i regelverket i de private tjenestepensjonsordningene. Dette arbeidet har i meldingsperioden blitt satt på vent i påvente av Arbeidsdepartementets oppfølging av pensjonsforliket.

Pensjon og skatt

Det ble gitt ut et eget nummer i Unios notatserie om «Skatt på lønn og pensjon – mindre enn du tror».

KAPITTEL 2: KUNNSKAPS-, FORSKNINGS- OG PROFESJONSPOLITIKK

Unios hovedmål er å sikre at utdanning, kunnskap, forskning og kompetanse blir høyere prioritert i arbeidsliv og samfunn.

Oppsummert

Flere politiske initiativer har det siste året bekreftet at det fortsatt er behov for å arbeide for kvalitet og ressurser i høyere utdanning. 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, som vi ser konsekvenser av i form av nedbemanning og dårligere studenttilbud.

Dette skjer i en tid der forskningsbasert kunnskap er viktigere enn noensinne. Ytringsrommet er blitt mer begrenset, også i akademia. Behovet for økt kunnskapsberedskap ses i liten grad igjen i stortingsmeldinger eller strategier for økt beredskap i samfunnet.

Unio har styrket sitt engasjement for dette gjennom strategien for samfunnsberedskap. Et av målene i strategien er å tydeliggjøre den betydningen kunnskap og forskning har for bygging av demokratisk beredskap, for å gi motstandskraft mot desinformasjon og for å takle kommende kriser.

Utdanning legger grunnlag for deltakelse i samfunns- og arbeidslivet. Unio har i perioden styrket engasjementet for dette gjennom strategien for forebygging av utenforskap.

Unio-studentene har hatt et svært aktivt år, og har i stor grad rettet oppmerksomhet mot saker av relevans for Unio-forbundenes yrkesgrupper. Utspill og høy aktivitet i offentligheten har bidratt til at Unio-studentene blir lagt merke til av andre aktører, som politiske myndigheter og andre organisasjoner. Unio-studentene har bidratt til å sette dagsorden og har drevet aktivt påvirkningsarbeid i en rekke sammenhenger.

Kunnskapens betydning

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.

Unio har i en årrekke vært sterkt kritisk til stadige kutt ved universitetene og høyskolene. Kuttene har ført til uheldige innstramminger og kutt i bemanningen, både i disiplinfagene og i profesjonsfagene. Kuttene har blant annet gått ut over utdanninger som skal bidra til å sikre vår demokratiske beredskap og forebyggende arbeid i helsesektoren i møte med demografiske endringer.

Meld. St. 11 (2024–2025) *Fagfolk for en ny tid* ble lagt fram våren 2025. Unio leverte skriftlig og muntlig innspill til Utdannings- og forskningskomitéen, i tillegg til muntlige og skriftlige innspill til departementet i forkant av meldingen. Meldingen omtaler regjeringens ambisjoner for videre utvikling av fagskolene. Unio mener meldingen tydeliggjorde forskjellen mellom høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning. Unio støttet dette og viste til at fagskolene må utvikles på egne

premisser. Som en oppfølging av meldingen ba komitéen regjeringen knytte fagskolene til ECTS-poeng, og ba også om at regjeringen kommer tilbake med forslag til benevnelser for fullført og bestått fagskoleutdanning på nivå NKR 6 og 7 som er i tråd med benevnelsene i de andre europeiske landene Norge samarbeider mest med.

Unio er skeptisk til komitéens to tilrådinger, som kan bidra til at skillet mellom de to utdanningsinstitusjonene blir utydelig, og som kan bidra til akademisering av fagskolene. Unio og Unio-studentene tok initiativ til debatt om oppfølgingen av fagskolemeldingen gjennom et frokostseminar i april, der Unio-studentene, Unios leder og representanter fra fagskolestudentene, fagskolerådet og Utdannings- og forskningskomitéen deltok. Seminaret ble svært godt mottatt av deltakerne og innlederne.

Forskningens betydning

Meld. St. 14 (2024–2025) *Sikker kunnskap i en usikker verden* ble lagt fram våren 2025. Unio har i skriftlig innspill til meldingen pekt på at den ikke i tilstrekkelig grad omtaler behovet for langsiktig og tilstrekkelig grunnbevilgning til sektoren, og at dette er nødvendig for å sikre en bredde i både grunnforskningen og i anvendt forskning. En annen mangel ved meldingen var fraværet av omtale av forskerne og deres arbeidsvilkår. Videre pekte Unio på at omtalen av kunnskapsberedskap var for svak.

Profesjonenes betydning

Unio har i ny politisk plattform for 2024–2027 framhevet profesjonenes betydning for samfunnsutviklingen. Det har også i denne perioden vært Meld. St. 19 *Profesjonsnære utdanningar over heile landet* som har ligget til grunn for våre innspill og synspunkter i ulike sammenhenger. Dette gjelder ikke minst oppbyggingen av «parallelle» utdanninger i fagskolene. Betydningen av og forståelsen av hva forskningsbaserte utdanninger er, må komme tydeligere fram for at skillet mellom høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning skal være klart for både institusjonene, studentene og arbeidslivet.

Unio har i perioden hatt dialog og samarbeid med andre organisasjoner for å styrke budskapet, blant annet Universitets- og høyskolerådet, Akademikerne, Norsk studentorganisasjon og utdanningsinstitusjoner som tilbyr profesjonsutdanninger.

Kompetanseutvikling

Perioden har vært preget av økende oppmerksomhet på betydningen av kompetanseutvikling i arbeidslivet. De mest sentrale foraene for samarbeid på kompetansefeltet har vært Kompetansepolitisk råd, Kompetansereformutvalget og Kompetansebehovsutvalget. Arbeidet i Kompetansepolitisk råd har ikke vært høyt prioritert fra regjeringens side i 2025, noe Unio har pekt på og vært kritisk til. Unio har etterlyst bedre informasjon og tettere samarbeid med alle partene i oppfølgingen av fagskolemeldingen og Kompetansereformutvalgets innstilling.

I januar 2025 leverte Kompetansereformutvalget sin innstilling NOU 2025:1 *Felles ansvar, felles gevinst*. I høringssvaret pekte Unio på betydningen av et godt kunnskapsgrunnlag og partssamarbeid for å lykkes med samfunnets kompetanseutfordringer. Unio pekte i høringssvaret på behovet for formell etter- og videreutdanning for arbeidstakere med høyere utdanning, og mente at utvalget la for stor vekt på betydningen av uformell opplæring i det daglige. Stadige flere komplekse og sammensatte oppgaver i velferdsyrkene krever høy kvalitet i både grunn-, etter- og

videreutdanninger. Unio støttet ikke flertallet i utvalget som ønsket en mer detaljert opptaksforskrift til høyere utdanning, da dette vil innskrenke institusjonenes autonomi.

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 KI.

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 arbeidslivspolitikk. På europeisk nivå er Unio representert i ETUCs utdanningskomité.

Unio-studentene

Unio-studentene har hatt 7 digitale og 1 fysisk møte i perioden. Sentrale tema har vært studentvelferd og studiestøtte, kunnskapsberedskap, søkertall og rekruttering, forholdet mellom høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning, og innplassering i Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk (NKR).

I februar deltok flere av Unio-studentene på et digitalt kveldskurs om Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk, der Utdanningsforbundet og Unio innledet om historien og bakgrunnen for dagens rammeverk.

29. april arrangerte Unio-studentene et frokostseminar om Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk og hvordan oppfølgingen av fagskolemeldingen kan påvirke universiteter og høyskoler, se nærmere omtale over.

I Arendal hadde Unio-studentene et arrangement om finansiering og kvalitet i høyere utdanning. Ungdomspolitikere fra AUF, Unge Høyre og SV deltok sammen med Unio-studentenes leder og leder i Norsk studentorganisasjon.

Unio-studentenes leder har deltatt på flere arrangementer i perioden, blant annet med en appell på vegne av Unio-studentene på NSOs demonstrasjon «Stopp studentfabrikken» (i forbindelse med statsbudsjettet), og med et innlegg på studentkonferansen til Forskerforbundet.

KAPITTEL 3: VELFERDS- OG SAMFUNNSPOLITIKK

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 der Ap er avhengig av å finne flertall med flere andre partier, 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 virksomhet i perioden har spesielt vært preget av arbeidet med utvalget for kvinners arbeidshelse og *NOU:2025 5 Kvinners arbeidshelse – Kunnskap og tiltak*.

Det er viktig for Unio å gjøre organisasjonens syn på samfunnspolitiske spørsmål kjent for tillitsvalgte og medlemmer, andre arbeidslivsorganisasjoner, opinionen, presse og myndigheter.

Unios notatserie

I Unios notatserie er det gitt ut åtte nummer. Notatene har omhandlet statsbudsjettarbeidet, trygdeoppgjøret, pensjon, forskjeller i lønnsnivå mellom ansatte med høyere utdanning i offentlig sektor og industrien, og hvordan skattetriksing og hemmelighold svekker den norske modellen. Det er viktig for Unio å gjøre organisasjonens syn på samfunnspolitiske spørsmål kjent for tillitsvalgte og medlemmer, andre arbeidslivsorganisasjoner, opinionen, presse og myndigheter.

Statsbudsjettarbeid

Unio har i samarbeid med Unios statsbudsjettgruppe levert skriftlige innspill til statsbudsjett og revidert budsjett, og har møtt til høringer i Stortingets komiteer i forbindelse med stortingsbehandlingen av budsjettdokumentene.

Statsbudsjettet 2025

Regjeringen la i Statsbudsjettet 2025, som ble lagt fram 6. oktober 2024, til grunn at norsk økonomi sto ved et vendepunkt der folk igjen ville få bedre råd. Bakteppet var en periode med pandemien, store sikkerhetspolitiske omveltninger, kraftig prisvekst og en kraftig økning i rentenivået, som hadde ført til at mange hadde fått dårligere råd.

Unio kritiserte i sitt budsjettinnspill regjeringen for at budsjettet innebar nok et år med kutt i bevilgningene til høyere utdanning. Dette rammer studenter, fagmiljøer og ikke minst samfunnets totale kunnskapsberedskap. Videre ble det pekt på at budsjettforslaget ikke møter behovet i helsesektoren, og at det vil kunne føre til dramatiske kutt i velferdstjenestene og utfordringer med å realisere målene i Ventetidsløftet. Kommunesektorens økonomi er svært presset. Unio kritiserte regjeringen for over flere år å ha redusert kommunenes reelle handlingsrom, slik at Kommune-Norge står dårligere rustet til å løse oppgavene de er pålagt enn de var før pandemien. Unio krevde at det ble stilt betydelig ekstra midler til rådighet til kommunesektoren i 2024, for å unngå en kraftig nedskalering av tjenestetilbudet, samtidig som det ble påpekt at den foreslåtte økningen i frie inntekter i 2025 var langt unna det som var nødvendig for at kommunene skal klare å levere gode kommunale tjenester til innbyggerne.

Revidert nasjonalbudsjett 2025 og Kommuneproposisjonen 2026

De siste regnskapstallene for 2024 viste at mange kommuner sliter økonomisk. Unio var derfor kritisk til at regjeringen ikke la opp til å styrke kommuneøkonomien ut over å kompensere kommunene for en forventet redusert skatteinngang. I Kommuneproposisjonen 2026 varslet regjeringen at den legger opp til en realvekst i kommunesektorens handlingsrom på 1,3 til 2,0 milliarder kroner i 2026. Unio ga uttrykk for at det er positivt at regjeringen vil styrke de frie inntektene, men mente at den foreslåtte økningen ikke er tilstrekkelig til å dekke de enorme utfordringene kommuner og fylkeskommuner står overfor. Unio mente videre at det er urovekkende at regjeringen i RNB så ut til å redusere den nylig nedsatte Kommunekommisjonen til en ren kutt-kommisjon.

Unio mente at det må friske midler til for å sikre velfungerende helsetjenester og en sterk helseberedskap. Mangelen på kompetent helsepersonell utgjør en alvorlig trussel mot pasientsikkerheten. Presset på sykehusøkonomien vedvarer, og to av fire helseregioner hadde et negativt driftsresultat i 2024. Høyere renter og driftsutgifter kombinert med mangeårig underfinansiering har ført til svært stram sykehusøkonomi over hele landet. Dette går direkte ut over pasientsikkerheten og arbeidsforholdene til helsepersonell.

Det er positivt at regjeringen i RNB varslet at den ikke ville gå videre med forslaget om å ta egenbetaling fra studenter som tar opp igjen eksamener de har bestått. Unio hadde gått sterkt imot dette forslaget. Regjeringen la imidlertid opp til å videreføre det varslede kuttet i budsjettet til UH-sektoren som var grunngitt i at det skulle innføres egenbetaling. Unio forventet at dette ble reversert i behandlingen av RNB.

Til tross for en vinter og vår preget av stort alvor både i Totalberedskapsmeldingen, trusselvurderinger og virkelighetsbeskrivelse fra politiet rundt omkring i landet, var det ingenting i RNB som tydet på at regjeringen mente at tiden var inne for handling. Politiet ble foreslått tilført kun 12,5 millioner kroner i netto midler. Unio frykter at tilliten til politiet vil synke dersom befolkningen opplever at politiets kapasitet til å håndtere trusselbildet på kriminalitet reduseres.

Statsbudsjettet 2026

I forkant av regjeringens oppstart av arbeid med statsbudsjettet for 2026, spilte Unio i januar 2025 inn krav til det kommende statsbudsjettet. Unio hadde tre overordnede budsjettkrav.

- Kommunene må settes i stand til å levere gode offentlige tjenester. Unio krever en betydelig styrking av de frie inntektene i 2026 for å unngå omfattende reduksjoner i de kommunale tjenestene. Samtidig ble det advart sterkt mot å forsøke å løse utfordringene i

kommuneøkonomien ved å senke kompetansekravene til kommunalt ansatte og/eller redusere andre statlige pålegg.

- Krav om langtidsplan for helse. Utilstrekkelig investering i de offentlige helsetjenestene kan føre til at det utvikler seg en to-delt helsetjeneste med økt sosial ulikhet. Unio etterlyser derfor en langtidsplan for å styrke helseberedskap, forebygging, rehabilitering, og forutsigbare økonomiske rammer for kommuner og sykehus. En nasjonal strategi for utdanning og rekruttering av helsepersonell må også komme på plass.
- Sterkere satsing på forskning og høyere utdanning. Unio krever at den offentlige forskningsinnsatsen økes til minst 1,25 prosent av BNP.

Overskriften på regjeringen Støres forslag til statsbudsjett for 2026, som ble lagt fram 15. oktober 2026, var «trygghet». Regjeringen ga uttrykk for at budsjettforslaget ville trygge økonomien, fellesskapet og landet. Unios viktigste krav til budsjettbehandlingen på Stortinget var at kommuneøkonomien måtte styrkes betydelig ut over det regjeringen hadde lagt opp til.

Ellers vektla Unio at budsjettet måtte styrke samfunnsberedskapen og kampen mot utenforskap. Kommunene blir i Totalberedskapsmeldingen omtalt som «den grunnleggende byggesteinen i vår beredskap». Den svake økonomien vi ser rundt i Kommune-Norge er derfor oppskriften på svekket samfunnsberedskap. Styrket kommuneøkonomi er viktig også for å forebygge utenforskap. Kutt i velferdstilbud og bortfall av forebyggende tiltak vil øke de sosiale forskjellene i samfunnet. Også politiet er en grunnpilar i den sivile samfunnsberedskapen og Unio ba Stortinget om å styrke satsingen på politiet.

Unio var videre opptatt av at solid forskningsbasert kunnskap er grunnleggende for et demokratisk samfunn preget av tillit og åpenhet, og mente derfor at Stortinget måtte sikre at høyere utdanning får langsiktig og forutsigbar finansiering. Den demokratiske beredskapen er også avhengig av en fri og uavhengig presse, og Unio ba derfor Stortinget om blant annet å øke pressestøtte og gjeninnføre et plattformnøytralt merverdiavgiftsfritak.

Unio ba også Stortinget om å ta initiativ til et bredt, tverrpolitisk helsepolitisk forlik som grunnlag for en nasjonal langtidsplan for helse- og omsorgssektoren. En langtidsplan er viktig for å sikre langsiktig og helhetlig styring, bærekraftig ressursbruk og koordinert innsats på tvers av forvaltningsnivåer og sektorer.

Helse

Et bredt helseforlik og arbeid med langtidsplan for helse

Etter vedtak i Unios styre 12. november 2024 ble det nedsatt en arbeidsgruppe med deltakere fra helseforbundene. Arbeidsgruppen fikk i oppgave å utarbeide policynotat for «et bredt helseforlik». I tillegg skulle arbeidsgruppen planlegge et arrangement som skulle ha som formål å nå sentrale helsepolitikere. Budskapet skulle være å fremme Unios krav om en langtidsplan for helse.

Arbeidsgruppen startet arbeidet før årsskiftet. Det ble tidlig klart at forbundene ønsket at Unio skulle fremme forslag om en langtidsplan for helse, med tilhørende forslag til innhold. Det ble i løpet av våren laget et konkret forslag. Det ble også tydeliggjort at planen burde forankres i et bredt helseforlik. Sommeren 2025 ble Unios syv krav til langtidsplan for helse lansert og Unio inviterte til helsepolitisk debatt under Arendalsuka. I debatten deltok blant annet helse- og omsorgsminister Jan Christian Vestre. Regjeringen kom, samme dag, med lovnader om at langtidsplan skulle følges opp,

og dette ble et tema under valgkampen 2025. Unio og medlemsforbundene, særlig Norsk Sykepleierforbund, var synlige i debatten.

Kort tid etter valgte regjeringen å nedsette et eget utvalg, Helsereformutvalget, som skal utrede og foreslå nye modeller for fremtidig organisering, styring og finansiering av en sammenhengende og integrert helse- og omsorgstjeneste i Norge. Unio er invitert til å delta i ressursgruppen, og det er Lill Sverresdatter Larsen, forbundsleder i Norsk Sykepleierforbund, som er valgt som vår representant. Utvalget skal levere sin rapport (NOU) innen 1. november 2026.

Opprettelse av permanent helsegruppe og helsepolitisk konferanse

For å følge opp helsesaker, herunder arbeidet med langtidsplanen, ble det foreslått at det skulle opprettes en egen permanent helsegruppe i Unio. Unios styre gjorde vedtak om dette i august, og arbeidsgruppen hadde sitt første møte måneden etter. Det ble i tillegg gjort vedtak om en helsepolitisk konferanse. Konferansen vil finne sted 18.–19. mars 2026, og blir den første i sitt slag.

Statsbudsjett for 2026

Unio deltok i helse- og omsorgskomiteen i forbindelse med fremleggelse av statsbudsjettet for 2026, i tillegg ble krav om langtidsplan presentert i flere andre relevante komiteer. Unio ba Stortinget om et bredt helsepolitisk forlik og en nasjonal langtidsplan for å sikre bærekraftige helsetjenester.

Overfor helse- og omsorgskomiteen foreslo Unio å øke sykehusbudsjettene med 1,7 milliarder kroner og å styrke kommunenes økonomi, for å dekke ressurskrevende tjenester. Unio krevde også 500 millioner til forebygging og rehabilitering, og gratis helsehjelp for alle under 18 år.

Videre tydeliggjorde Unio at det må satses kraftig på psykisk helse og rus, med minst 600 millioner kroner ekstra. Vi forsvarte øremerkede midler til helsestasjon- og skolehelsetjenesten, og ba om styrket satsing på helseutdanninger og helseteknologi.

Helsepersonellplan 2040

Unio ble 4. november invitert til innspillsmøte om Helsepersonellplan 2040. Cecilie Woll Johansen deltok og formidlet vårt muntlige innspill til arbeidet. Dette arbeidet vil særlig følges opp i den kommende perioden.

Likestilling og diskriminering

Likelønnsdagen ble markert 18. november. Vi valgte å relansere sosiale medier-kampanjen som vi hadde i 2020: «Sett høyere pris på oss». I tillegg til lærere, barnehagelærere og sykepleiere ble kampanjen utvidet til å gjelde fysioterapeuter, ergoterapeuter, radiografer, tannpleiere og bibliotekarer. Alle disse fikk egne filmer til Facebook, Instagram/Reels i tillegg til en felles film. Forbundene sentralt og tillitsvalgte landet rundt fikk tilgang til kampanjen som gikk viralt på sosiale medier. Budskapet på Likelønnsdagen var at Unios kamp for å løfte lønna til de med høyere utdanning i offentlig sektor også er en likelønnskamp.

Unio viste også til rapporten om lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og forklaringer og årsaker til disse som Institutt for samfunnsforskning lanserte i forbindelse med Likelønnsdagen. Denne rapporten var et oppdrag fra den partssammensatte arbeidsgruppen for likestilling under ALPR der Unio er representert. Forhandlingssjef Klemet Rønning-Aaby stilte for Unio i paneldebatten under lanseringen. Rapporten viser at lønnsforskjellene er høyest når en sammenligner kvinnedominerte yrker med krav til høyere utdanning – typisk lærere, barnehagelærere, sykepleiere og annet

helsepersonell – med mannsdominerte yrker i privat sektor med tilsvarende utdanningskrav. Forskjellen i lønn er da hele 21 prosent. Forskerne fant at forskjellen er nesten like stor også når en sammenligner den samme gruppa med hele resten av arbeidslivet.

Perioden har i stor grad vært preget av arbeidet med NOU-en om kvinners arbeidshelse. Silje Naustvik var Unios representant i utvalget for kvinners arbeidshelse, og Unios likestillingsgruppe – ved Anne Kathrine Blyverket (Utdanningsforbundet), Nina-Merete Kristiansen (NSF), Kari Anne Kristiansen (Politiets Fellesforbund) og Unios Nora Sørensen – utgjorde Naustviks referansegruppe. Vi hadde hyppige møter og leverte skriftlige og muntlige innspill før og etter utvalgsmøtene. Utvalget leverte sin *NOU:2025 5 Kvinners arbeidshelse – Kunnskap og innspill* den 1. april. I Unios høringssvar er Unio tydelig på at myndighetene og arbeidsgiverne plikter å følge opp utvalgets forslag.

Kvinners arbeidshelse var også tema på Unios likestillingspolitiske frokostseminar 7. mars. Utvalgsleder Nina Tangnæs Grønvold presenterte utvalgets konklusjoner, etterpå samtalte hun med Silje Naustvik om arbeidet med NOU-en. «Kvinners dominans i de aller tyngste yrkene» var overskriften til professor Åsmund Hermansen på OsloMet (som vi også laget en podkast med), og prosjektleder Maria Forthun Hoen snakket om ISF-rapporten om lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Nestleder Cecilie Woll Johansen pekte i en kronikk i Dagsavisen på at kvinner har de mest fysisk og psykisk belastende yrkene, men opplever manglende tilrettelegging og systematisk HMS-arbeid og for dårlig vern i lov- og regelverk.

Helsedirektoratet inviterte partene til et samarbeid om å gjøre regelverket om ammefri bedre kjent og praktisert i arbeidslivet. En sluttrapport ble oversendt til HOD i mars, og videre oppfølging ligger nå hos HOD og Arbeidstilsynet. Det er foreslått at ammefri skal inngå i HMS-arbeid og i virksomhetenes arbeidsmiljøutvalg.

Regjeringen ønsker å opprette et frivillig meklingstilbud som en alternativ tvisteløsningsmekanisme i diskrimineringssakene, og foreslår at dette legges til Diskrimineringsnemnda. Forslaget – som har vært på høring – følger opp kravene i EUs direktiv om likestillingsorganer (2024/1500 og 2024/1499). Målet er å sikre den diskriminerte bedre «access to justice». Dette har Unio under visse forutsetninger støttet.

Kultur- og likestillingsdepartementet har inngått en avtale med OECD om å gjennomføre en «Gender Equality Scan» i Norge. Dette er gjennomgang av hvordan offentlig sektor jobber med å inkludere likestillingsperspektiv i egen virksomhet, i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestilling- og diskrimineringsloven. Unio ble i denne forbindelse intervjuet i juni av OECD og leverte i tillegg skriftlig besvarelse på spørsmålene.

Unio var også i denne perioden aktiv i arbeidet med FNs kvinnekommisjon (CSW69) gjennom representasjon i global fagbevegelse (ITUC). I år var i tillegg Unio sammen med LO arbeidstakersidens representanter i den norske offisielle delegasjonen til CSW. Unios styre understreker betydningen av CSW som internasjonal arena for å fremme Unios politikk for likestilling og anstendig arbeid, og støtter fortsatt prioritering av deltakelse i CSW og den globale fagbevegelsens påvirkningsarbeid.

Internasjonal aktivitet

Unio har deltatt aktivt i nordisk, europeisk og global fagbevegelse gjennom NFS, ETUC, ILO og ITUC. Arbeidet har særlig dreid seg om demokrati, partssamarbeid, betydning av utdanning og forskning, samt fagbevegelsens rolle i omstillinger i arbeidsliv og samfunn. Den usikre geopolitiske situasjonen har preget fagbevegelsens internasjonale arbeid og understreket behovet for internasjonal solidaritet og forsvar av demokratiske verdier. Unio er representert i NFS-presidiet i 2025, og har også bidratt i

OECD-samarbeidet (TUAC) og i nordiske prosjekt om likelønn. Unio var representert både i den norske delegasjonen og i den globale fagbevegelsens delegasjon til FNs kvinnekommisjon (CSW).

Pride og inkludering

Unio feiret og markerte Pride også i år. Vi deltok med Unio-stand i Pride Park på Kontraskjæret og i Pride Parade lørdag 28. juni.

Unios Pride-markering planlegges og gjennomføres av Unios Pride- gruppe. Unio har en egen Pride-nettside.

Næringspolitikk

Unio har i perioden krevd at regjeringen leverer på nettolønnsordningen i tråd med Hurdalsplattformen. I samarbeid med Det norske maskinistforbund har Unio arbeidet for å styrke nettolønnsordningen som har bidratt sterkt til å sikre sysselsettingen av norske sjøfolk, innflagging av skip og opplæringsstillinger.

Unio har tatt initiativ overfor Nærings- og fiskeridepartementet og bedt om plass i utvalget som skal gjennomgå det maritime regelverket. 24. juni ble det klart at administrerende direktør i Det norske maskinistforbund fikk plass i der regjeringsoppnevnte utvalget.

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.

Tillitsvalgkurs i klima og bærekraft

Unio arrangerte for andre gang tillitsvalgtkurs i klima og bærekraft. Kurset gikk over én dag og er ment som et lavterskeltilbud til tillitsvalgte i ulike Unio-forbund.

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.

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

Arbeidslivets organisering

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 400 992 medlemmer pr. 1.1.2025, hvorav 286 757 var yrkesaktive. Sammenliknet med 1.1.2024 innebærer dette en vekst i antall medlemmer på 0,7 prosent, og en vekst i antall yrkesaktive medlemmer som også var på 0,7 prosent. Veksten i antall yrkesaktive medlemmer er noe svakere enn i fjor, mens den samlede medlemsveksten er sterkere enn foregående år.

Unio er fremdeles en organisasjon i vekst, men LO og Akademikerne øker sin andel av den yrkesaktive befolkningen raskere enn Unio. Unio organiserte ved utgangen av 2024 10,3 prosent av de yrkesaktive, en økning på 0,1 prosentpoeng siden foregående år.

Akademikerne befestet i 2024 sin posisjon som landets tredje største hovedorganisasjon, og økte sin andel av de yrkesaktive med 0,5 prosentpoeng, til 7,5 prosent. LO vokste foregående år raskest av alle hovedorganisasjonene, og organiserer nå 24,1 prosent av de sysselsatte, en øking på 0,6 prosentpoeng. Motsatt vei går det med YS, som fikk redusert sin andel med 0,8 prosentpoeng, til 5,0 prosent av de sysselsatte. Det meste av denne nedgangen skyldes at Finansforbundet har meldt seg ut av YS.

Den samlede organisasjonsgraden blant norske arbeidstakere har ligget stabilt på om lag 50 prosent siden 2008, men økte gledelig nok betydelig fra 1.1.2024 til 1.1.2025, fra 50,5 prosent til 52,1 prosent. Dette er den høyeste registrerte organisasjonsgraden på 2000-tallet.

De to Unio-forbundene Den norske kirkes presteforening og Det Norske Diakonforbund slo seg sammen med Kirkelig undervisningsforbund (KUFO) pr. 1.1.2025, og dannet Spir – Profesjonsforbundet for prester, diakoner, kateketer og pedagoger.

Den 8. april 2025 ble Norsk logopedforbund tatt opp som medlem av Unio.

I sum medfører disse endringene at antall medlemsforbund i Unio fremdeles er 14.

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.

Unios tariffpolitiske uttalelse 2025

Unios overordnede føringer:

- Tariffoppgjøret må sikre Unios medlemmer solid reallønnsvekst.
- Tariffoppgjøret må redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.
- Tariffoppgjøret må bidra til å styrke den sivile beredskapen. Da må offentlig sektor, som privat sektor, kunne bruke lønn for å rekruttere og beholde ansatte med nødvendig utdanning og kompetanse.

I en tid der vi ser at tilliten til myndighetene bygges ned i mange land er det avgjørende at innbyggerne får de offentlige velferdstjenestene de har krav på. Også privat sektor er avhengig av et bredt offentlig utdannings-, helse- og omsorgstilbud, og et politi med høy kompetanse og tillit.

Offentlige arbeidsgivere sliter med å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning. Dette påvirker både kvaliteten på og tilgangen til offentlige velferdstjenester som helse, utdanning, politi, forskning, mv. Lønnsoppgjørene må brukes til å redusere rekrutteringsutfordringene i offentlig sektor. Da er det helt avgjørende at vi kommer ut av oppgjøret med et resultat som reduserer lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.

Oppgjøret i 2025 må gi Unios grupper solid reallønnsvekst.

Utviklingen i norsk økonomi

Etter flere krevende år i norsk økonomi peker flere piler i riktig retning ved inngangen til 2025. Aktiviteten i norsk økonomi målt ved veksten i Fastlands-BNP vokste med 0,6 prosent i 2024. Dette er lavere enn normalt, men SSB, Norges Bank og Finansdepartementet anslår at veksten vil ta seg opp i 2025.

Prisveksten har vært svært høy de siste årene. I 2024 avtok den imidlertid markert, og langt mer enn forventet ved inngangen til året. Sammen med et godt tariffoppgjør gjorde dette at norske lønnstakere for første gang på fire år fikk reallønnsvekst. Veksten var på 2,4 prosent for en gjennomsnittlig årslønn. De siste signalene fra Norges Bank tyder samtidig på at renta snart vil bli satt ned.

Lønnsomheten i konkurranseutsatt industri (frontfaget) er fortsatt god. Andelen av verdiskapningen som tilfaller arbeidstakerne, den såkalte lønnskostnadsandelen, er en sentral indikator for utviklingen i lønnsomheten og for hvordan overskuddene fordeles mellom eiere og arbeidstakere. Ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall var lønnskostnadsandelen i industrien 72,2 prosent i 2024. Til sammenligning har gjennomsnittet etter 1970 vært 81 prosent. Det betyr

at kapitaleierne sitter igjen med en større del av overskuddet enn før. Lønnstakerne må få sin rettmessige andel av overskuddet. Da må lønnsveksten opp.

Samtidig som flere forhold peker i riktig retning i Norge, er det stor usikkerhet både om utviklingen i internasjonal økonomi og om den geopolitiske utviklingen. Trusler om handelskrig og et markant linjeskift i utenrikspolitikken fra den nye administrasjonen i USA har bidratt betydelig til at usikkerheten har økt. En mulig handelskrig med kraftig økte tollsatser vil svekke veksten i internasjonal økonomi, og kan slå særlig negativt ut for en liten åpen økonomi som den norske. De store geopolitiske omveltningene gjør at Norge, sammen med andre europeiske land, trolig vil øke forsvarssatsingen og støtten til Ukrainas forsvarskamp mot Russland betraktelig.

Høy sysselsetting og lav ledighet

Andelen av befolkningen som er i jobb, den såkalte sysselsettingsraten, var 69,7 prosent i 2024. Dette var en svak nedgang fra året før som må blant annet ses i sammenheng med at det har tatt tid å få ukrainske flyktninger i jobb.

AKU-ledigheten steg litt gjennom 2024, og økte som årsgjennomsnitt fra 3,6 prosent i 2023 til 4,0 prosent i 2024. Den registrerte ledigheten hos Nav, inklusive arbeidssøkere på tiltak, har også økt svakt gjennom 2024, fra 2,4 prosent i januar 2024 til 2,6 prosent i januar 2026. SSB og Norges Bank forventer om lag uendret ledighet i 2025.

Samtidig som ledigheten holder seg på et lavt nivå historisk sett, er etterspørselen etter arbeidskraft fortsatt høy. I flere sektorer opplever arbeidsgiverne til dels store rekrutteringsutfordringer, der det er få eller ingen søkere til stillingene. I mange tilfeller må virksomhetene tilsette annen kompetanse enn de har behov for, eller kjøpe dyre vikartjenester. I henhold til Navs bedriftsundersøkelse for 2024 var det størst utfordringer med å rekruttere arbeidskraft innen helse- og sosialtjenester, hvor 26 prosent av virksomhetene i undersøkelsen svarte at de ikke fikk rekruttert arbeidskraft og ytterligere 15 prosent svarte at de måtte ansette annen formell kompetanse enn den etterspurte. Innenfor undervisning var de tilsvarende tallene henholdsvis 16 og 12 prosent.

Kombinasjonen av lav arbeidsledighet og høy etterspørsel etter arbeidskraft gjør det svært krevende å allokere arbeidskraft dit behovet er størst, uten at lønn skal være et av virkemidlene.

Fortsatt store lønnsforskjeller mellom offentlig og privat sektor

Tall fra Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) viser at gjennomsnittlig lønn for heltidsansatte med høyere utdanning i statlig og kommunal sektor er mellom 148 000 og 313 000 kroner lavere enn for tilsvarende grupper i industrien. Ansatte i skoleverket i kommuner og fylkeskommuner med universitets- eller høyskoleutdannelse på mer enn fire år har den største lønnsforskjellen, 313 000 kroner.

Dagens lønnspolitikk fører til at offentlige arbeidsgivere sliter med å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning. I KS' arbeidsgivermonitor fra 2023 oppga om lag 70 prosent av kommunene at det er ganske eller meget utfordrende å rekruttere fagpersonell. For enkelte grupper ansatte, som sykepleiere, er det over 9 av 10 kommuner som sliter med å rekruttere. Kommunene har også problemer med rekruttering av faggrupper som barnehagelærere, grunnskolelærere, fysioterapeuter og ergoterapeuter.

I staten var «Konkurransedyktig kompensasjon (lønn) og goder» det flest statsansatte trakk frem som viktig for at deres virksomhet skal være en attraktiv arbeidsplass i den siste medarbeiderundersøkelsen, Statsansatteundersøkelsen 2024. Lønnsnivået er derfor åpenbart viktig for at arbeidstakere skal ønske å jobbe i offentlig sektor. Samtidig viser Statens arbeidsgiverbarometer at et klart flertall av statlige arbeidsgivere med tusen eller flere årsverk oppgir at det er utfordrende å rekruttere og beholde fagpersonell med spesialkompetanse.

Skal vi sikre nok kvalifisert personell til offentlig sektor må det lønne seg å ta utdanning. En ny rapport fra SSB utarbeidet for Forskerforbundet viser imidlertid at statsansatte med høyere utdanning over tid har hatt svakere lønnsvekst enn statsansatte med korte utdanninger. Samtidig dokumenterte en SSB-rapport fra 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 ikke lønner seg har åpenbart konsekvenser for rekrutteringen til disse viktige velferdsyrkene. Tallene fra Samordna opptak viste også i 2024 en bekymringsfull nedgang i søkertallene for flere av Unios grupper.

Lønnsoppgjørene er et viktig virkemiddel for å dekke samfunnets kunnskaps- og kompetansebehov i grunnleggende velferdstjenester i en situasjon med mangel på arbeidskraft. Årets oppgjør må derfor brukes til å redusere rekrutteringsutfordringene i offentlig sektor. Da er det helt avgjørende at vi kommer ut av oppgjøret med et redusert lønnsgap mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.

Høyere verdsetting for å redusere likelønnsgapet

En viktig grunn til at det er store lønnsforskjeller mellom høyt utdannede i offentlig og privat sektor, er at store kvinnedominerte yrker i offentlig sektor lønnes systematisk lavere enn mannsdominerte yrkesgrupper i privat sektor. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er den viktigste grunnen til at vi har et vedvarende lønnsgap mellom kvinner og menn.

TBU-tall viser at gjennomsnittslønna per årsverk for kvinner utgjorde 88,2 prosent av menns lønn i 2024. Forskjellen er enda større for de som har høyere utdanning. Blant ansatte med universitets- eller høyskoleutdanning til og med 4 år var gjennomsnittslønna for kvinner bare 81,7 prosent av lønna til menn. Kvinner med mer enn 4 års høyere utdanning tjener i gjennomsnitt bare 81,9 prosent av menns lønn.

Skal vi få bukt med dette klart urimelige 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. Fordi frontfagsmodellen handler om lønnsvekst, ikke lønnsnivåer, bidrar den imidlertid til å sementere dagens lønnsforskjeller mellom ulike tariffområder og mellom kjønn. Slik modellen praktiseres blir det svært vanskelig å

utlikne dagens urimelige lønnsforskjeller som svekker offentlige arbeidsgiveres mulighet til å konkurrere om den beste kompetansen.

Lønnsdannelsen tar i for liten grad hensyn til bemanningskrisen i helsevesenet, utdanningssektoren og andre deler av offentlig sektor. Det mangler 4 300 sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre og hvert femte årsverk i skolen utføres av ansatte uten godkjent lærerutdanning. Det er en uforsvarlig og lite bærekraftig utvikling som ansvarlige arbeidsgivere og ansvarlige politiske myndigheter ikke kan sitte stille og se på.

Regjeringen la tidligere i år fram Totalberedskapsmeldingen. Der pekes det på at Norge i møte med en stadig mer alvorlig sikkerhetspolitisk situasjon må styrke den sivile beredskapen. Da må vi styrke politiet, helsevesenet og den demokratiske beredskapen gjennom blant annet utdanningssystemet. Skal vi klare dette kan ikke en rigid praktisering av frontfagsmodellen hindre at det allokeres nødvendig arbeidskraft dit den trengs mest. De siste årenes lønnsoppgjør viser at lønnsveksten i forsvaret har vært vesentlig høyere enn ellers i samfunnet, trolig for å møte forsvarets behov for å styrke bemanningen. Dette har bidratt til å styrke den militære beredskapen. På samme måte må lønnsdannelsen framover bidra til å styrke også den sivile beredskapen.

I tillegg leverer offentlig sektor tjenester som er avgjørende for å sikre bosetting og næringsliv i hele Norge. Dette har også en viktig beredskapsfunksjon. Høy kvalitet på tjenestene forutsetter at offentlige arbeidsgivere i hele landet settes i stand til å rekruttere og beholde ansatte med høyere utdanning.

Verdiskaping skjer ikke bare i privat sektor, men i et fellesskap der vi har behov for både offentlig og privat sektors innsats. Privat sektor er avhengig av et bredt offentlig utdannings-, helse- og omsorgstilbud, og et politi med høy kompetanse og tillit. Derfor er det også i privat sektors interesse at offentlige arbeidsgivere klarer å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft.

Vi vil jobbe for et trygt og sikkert samfunn preget av likeverdig velferdstilbud til befolkningen i hele landet. Lønnsdannelsen kan bidra til dette dersom praktiseringen av frontfagsmodellen blir mer fleksibel slik at lønnsforskjellene mellom utdanningsgruppene i offentlig og privat sektor utjevnes. Der det er behov kan dette innebære en høyere økonomisk ramme enn i industrien.

Reallønnsvekst også i 2025

Gjennomsnittlig årslønn for lønnstakere under ett økte i 2024 med 5,7 prosent ifølge foreløpige tall fra nasjonalregnskapet. Da er etterbetalinger etter oppgjøret i staten i fjor innregnet.

Samtidig økte prisene med 3,1 prosent. Det betyr at norske lønnstakere for første gang på fire år fikk reallønnsvekst i 2024. Fram til 2024 hadde lønnstakerne samlet sett ikke hatt reallønnsvekst siden 2015. Den svake lønnsutviklingen sammenfalt med en kraftig innstramning i pengepolitikken fra Norge Bank. Svak reallønnsvekst og høy rente har svekket kjøpekraften til mange vesentlig. Mange av Unios medlemmer har kommet særlig dårlig ut siden de har høye studielån på toppen av boliglån.

TBU anslår 11.03.2025 en prisvekst på 2,7 prosent i 2025. Anslaget er usikkert. Usikkerheten er spesielt knyttet til utviklingen i kronekursen, energiprisene og internasjonal økonomi, herunder risikoen for store endringer i handelspolitikken.

Lønnsoppgjøret i 2025 må gi Unios medlemmer solid reallønnsvekst.

Politikerne har ansvar for å sikre god kvalitet på offentlige tjenester

Når offentlige arbeidsgivere sliter med å skaffe nok kvalifiserte ansatte reduseres både tilgangen til og kvaliteten på de offentlige tjenestene. Vi ser store innslag av ufaglært arbeidskraft i skoler og barnehager, samtidig som innkjøp av vikartjenester brer om seg for å klare å opprettholde grunnleggende primærtjenester, spesielt i helsevesenet hvor mangelen på sykepleiere er prekær. Stadig flere private tjenestetilbydere tilbyr tjenester det offentlige bør ha et ansvar for å tilby. Samtidig svekkes rammevilkårene for den kunnskapsbaserte forskningen, som har vært Norges styrke for innovasjon og videre utvikling, og som har styrket offentlige tjenester på alle områder. Forskningsbasert kunnskap er avgjørende for utvikling av velferdstjenestene, god offentlig forvaltning og et framtidsrettet næringsliv.

Unio er bekymret for at vi er på vei i retning av et todelt tjenestetilbud der de som har råd kjøper tjenester det offentlige burde tilby, mens de som ikke har råd får et vesentlig dårligere tilbud. Offentlig sektor bør videreutvikles i retning av best mulig tjenester og kapasitet direkte til befolkningen framfor økt administrasjon og forvaltning. Dette gjelder særlig knyttet til økt beredskapsbehov og bemanningsutfordringer innen politi, forsvar, helse og utdanning.

Til syvende og sist handler dette om at vi må kunne ha tillit til at samfunnet tar vare på alle. Denne tilliten er helt grunnleggende for et samfunns stabilitet.

Myndigheter på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå er premissgivere for samfunnsutviklingen. Skal velferdstjenester og kunnskapssamfunnet utvikles i hele landet, må arbeidsgiverne i staten, kommuner, fylkeskommuner, helseforetak m.m. få økonomisk handlingsrom til å rekruttere og beholde nok kvalifiserte ansatte.

Vedlegg: Oppsummering TBU 2025

Unio-notat

11.3.2025 RS

TBUs foreløpige rapport i forkant av mellomoppgjøret 2025 – oppdatert anslag 11.03.2025:

TBU anslår prisvekst på 2,7 % i 2025

- Utvalget anslår at **Konsumprisveksten** i 2025 blir 2,7 pst**.** Konsumprisveksten for 2024 ble 3,1 pst.
- Lønnsvekst fra 2023 til 2024 for **arbeidere og funksjonærer i NHO bedrifter i industrien** samlet er foreløpig beregnet til 5,3 pst. For industriarbeidere og for funksjonærer i industrien er årslønnsveksten beregnet til henholdsvis 5,6 pst og 4,9 pst.
- Årslønnsveksten i 2024 i det **statlige tariffområdet** er beregnet til 5,4[1] pst. Overhenget til 2025 er beregnet til 1,4 pst.
- For ansatte i **kommunene** er årslønnsveksten beregnet til 5,4 pst. For undervisningsansatte er årslønnsveksten beregnet til 5,6 pst. Overhenget til 2025 for kommunesektoren og undervisningsansatte er henholdsvis beregnet til 2,1 pst og 2,2 pst.
- Lønnsveksten for **Spekter Helse** og Spekter-trad er beregnet til henholdsvis 5,6[2] pst og 5,3 pst fra 2023 til 2024.
- For **Virke-bedrifter i varehandelen** er lønnsveksten i 2024 beregnet til 4,9 pst.

Beregnet årslønnsvekst, glidning og overheng

	Gj.snittlig årslønnsvekst			Årslønn 2024	Over-heng til 2025	Glidning	
	19-24	22-23	23-24			23-24	Gj.snitt 20-24
Industri i alt i NHO-bedrifter	3,9	4,8	5,3	767 000	1,8		
- industriarbeidere	3,8	5,1	5,6	604 600	1,6	1,8	1,3
- industrifunksjonærer	3,8	4,0	4,9	961 800	2,0	3,1	2,2
Varehandel Virke-bedrifter	4,2	3,9	4,9	661 000	1,3	2,2	2,4
Statsansatte[1]	4,1	6,4	5,4	750 500	1,4	1,2	0,9
Kommuneansatte	3,8	5,6	5,4	644 700	2,1	1,0	0,7
-undervisningsansatte	3,7	6,1	5,6	699 600	2,2	0,8	0,4
-øvrige ansatte i kommunene	3,9	5,5	5,4	629 300	2,0	1,1	0,9
Spekter Helse[2]	4,2	5,8	5,6	764 200	2,0	0,4	0,5
Øvrige Spekter-bedrifter	3,9	5,4	5,3	688 500	1,3	0,1	0,2

Kilde: Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene tabellene 1.1, 1.3 og 1,7 (februar-rapporten 2025).

1: Uten streik ville veksten vært 0,2 prosentpoeng høyere. Foreløpige beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv forsvaret var på 4,9 pst. Årslønnsveksten i Unio/Akad-avtalen er beregnet til 4,9. Uten streik ville veksten vært 0,2 prosentpoeng høyere. Overhenget til 2025 i Unio/Akad-avtalen er beregnet til 1,6 pst. Uten streik er det beregnet at overhenget ville vært 1,4 pst.

2: Sammensetningseffekter som blant annet økt andel legeårsverk gir 0,2 prosent økt lønnsvekst.

Vedlegg 2: Høringer, konferanser, representasjon og arbeidsgrupper

Høringsuttalelser som er gitt i meldingsperioden

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

- Endring i forskrift om samordning av alderspensjon før 67 år og enke- og enkemannspensjon fra offentlig tjenestepensjonsordning med uføretrygd fra folketrygden, overgangsregler
- Gjennomgang av Arbeidstilsynets virkemidler og forslag til nye hjemler
- Forslag om en ny yrkessykdomsliste og endringer i folketrygdlovens yrkessykdomsregler
- Nye pensjonsregler for ansatte med særaldersgrenser (felles høringssvar fra LO, Unio og YS)
- Samordning av alderspensjon før 67 år mv. fra offentlig tjenestepensjon med uføretrygd fra folketrygden
- Forslag til presisering og avgrensning i arbeidsmiljølovens regel om midlertidig ansettelse for praksisarbeid
- Forslag om å avvikle adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven
- Høring – endringer i folketrygdloven § 13-14 – elektronisk melding av yrkesskade
- Høring – Forslag om et forsøk med ungdomsprogram og ny statlig ytelse til deltakere i programmet
- Høring - Endringer av aldersgrensen i Pensjonsordning for apotekvirksomhet mv. og Pensjonsordning for sykepleiere
- Unios høringssvar: NOU 2025: 5 Kvinners arbeidshelse – Kunnskap og tiltak

Arbeids- og sosialkomiteen

- Høringsinnspill Prop. 5 L (2024–2025) Endringer i folketrygdlova og enkelte andre lover
- Høring av Prop. 108 L – nye pensjonsregler for personer med særaldersgrense

Barne- og familiedepartementet

- Høring av forslag til endringer i gjeldsinformasjonsloven og gjeldsinformasjonsforskriften – utvidelse med flere typer gjeld mv.

Datatilsynet

- Innspill til Veileder om innsyn i lønnsopplysninger

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet

- Høringsvar – NOU 2024-17 Kommersielle og ideelle aktørers rolle i fellesskapets velferdstjenester

Direktoratet for arbeidstilsynet

- Høring av forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 4-3 og endringer i forskrift om utførelse av arbeid – Tydeligere regulering av psykososialt arbeidsmiljø

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

- Høringssvar fra Unio - forslag til nye regler om ansettelse på innstegsvilkår

Finansdepartementet

- Høringssvar – regelverket om private garanterte pensjonsprodukter

- Høring – Begrensning av fradrag for gjeld og gjeldsrenter for finansforetak med virksomhet i utlandet
- Høring – Forsøksordning med arbeidsfradrag for unge

Helse- og omsorgsdepartementet

- Forslag til endringer i helseforskningsloven og tilhørende regelverk
- Forslag til endringer i lov om folkehelsearbeid (folkehelseloven)
- Høringssvar i forbindelse med endringer i tannhelsetjenesteloven
- Høring NOU 2024:18 En universell tannhelsetjeneste
- Høring om forslag til ny forskrift om fastlegeordning i kommunene mv.
- Innovasjons- og samskapingsutvalget
- Høring – rett til å ha med andre personar når det blir gitt helse- og omsorgstenester
- Høring – forslag til endringer i psykisk helsevernloven m.m. om utveksling av opplysninger mellom helsetjenesten og politiet og PST om personer med psykiske lidelser og antatt voldsrisiko

Helse- og omsorgskomiteen

- Innspill til Representantforslag 179 S (2024-2025) fra Unio Forslag til endringer i lov om folkehelsearbeid (folkehelseloven)

Justis- og beredskapsdepartementet

- Rapport fra ekspertgruppen om tiltak for barn som begår gjentatt eller alvorlig kriminalitet

Kultur- og likestillingsdepartementet

- Høringssvar fra Unio om etablering av et meklingstilbud for diskrimineringssaker m.m.

Kunnskapsdepartementet

- Høringssvar – forslag til endringer i universitets- og høyskoleloven og universitets- og høyskoleforskriften
- Høringssvar – forslag til endringer i forskrift om høyere yrkesfaglig utdanning
- Høring av NOU 2025: 1 – Felles ansvar, felles gevinst, Partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet
- Høyring – Forslag til ny forskrift om høgare utdanning (opptaksforskrift)

Statens pensjonskasse

- Etablering av sikringsordning for livsvarig offentlig AFP
- Avtale om kostnadsfordeling til livsvarig offentlig avtalefestet pensjon

Utdanningsdirektoratet

- Høring av forslag til ny forskrift om tilskudd til private barnehager

Oslo Kommune, byrådsavdeling for sosiale tjenester

- Høringssvar utkast til handlingsplan mot fattigdom i barnefamilier i Oslo 2026–2031

Konferanser og seminarer

2024

Oktober

24.–25.	Samling forhandlingssjefene i Unio (Clarion Collection Hotel Tollboden)

November

20.–21.	Unios Verneombudskonferanse – VOK 2024 (Scandic Ambassadeur Drammen)

Desember

02.–04.	Unio-konferansen og Unio-kongressen (Sundvolden Hotel)

2025

Januar

20.–21.	Tariffseminar (Thon Hotel Snø)
22.–23.	Unio NAV-konferansen (Scandic Helsfyr)
23.–24.	Samling Unio kommune (Scandic Lillestrøm)

Februar

03.–04.	Samling Unio stat (Lysebu)
11.–12.	Styreseminar (Hotel Riviera, Moss)

Mars

04.	Forkurs KBS KBU (Thon Hotel Opera)
05.	Samling før arbeidsrettskurset i Bergen
07.	Unios inntektspolitiske konferanse (Thon Conference Universitetsgaten)
07.	Unios likestillingspolitiske frokostseminar (Thon Conference Universitetsgaten)

April

29.	Frokostseminar NKR, Unio-studentene (Kulturhuset)
29.–30.	Unios tillitsvalgtkurs om klima og bærekraft (Thon Hotel Opera)

Mai

28.	Innspillseminar med forbundene (Clarion Hotel The Hub)

Juni

04.	Innspillsmøte arbeidsgruppe for høyere utdanning og forskning (Holbergs Terrasse kurs og konferansesenter)
25.–28.	Pride (Pride Park)

August

11.–15.	Arendalsuka

September

05.	Seminar for Unio-studentene (Thon Hotel Opera)
09.–10.	Styreseminar (Lily Country Club)

Oktober

07.–08.	Samling for NAV driftsenhetstillitsvalgte (Scandic Helsfyr + Continental)
29.–30.	Unios Verneombudskonferanse – VOK 2025 (Thon Hotel Oslo Airport)

Unio-representasjon

Trepartsutvalg

Regjeringens kontaktutvalg for inntektsoppgjørene
Steffen Handal, medlem
Fredrik Haugen, rådgiver

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU)
Fredrik Haugen, medlem (til 6.10.2025)
Rolf Stangeland, medlem (fra 6.10.2025)
Rolf Stangeland, rådgiver (til 6.10.2025)
Andrea Mandt, rådgiver (fra 6.10.2025)

Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR)
Steffen Handal
Henrik Dahle

Kompetansepolitisk råd
Steffen Handal, medlem
Eli-Karin Flagtvedt

Regjeringens råd for rettferdig omstilling
Jan-Christian Kolstø

Offentlige utvalg

Kompetansebehovsutvalget 2021–2027
Eli-Karin Flagtvedt

Tariffrepresentasjon

Representasjon overfor staten
Statistikk- og beregningsutvalget
Rolf Stangeland
Iril Myrvang Gjørv

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
Klemet Rønning-Aaby

Rådgivende utvalg for OU-midler
Rolf Stangeland

Pensjonskontorets styre, KS-området
Marit Gjerdalen, medlem
Erik Orskaug, medlem
Fredrik Haugen, varamedlem

Partssammensatt utvalg – ny offentlig tjenestepensjon (pågår)
Marit Gjerdalen
Endre Lien

Strategi for heltidskultur
Kirsten Hagen
Trude Hansen

Felles lansering av kompetanseveileder
Osmund Skjeggestad
Hedda Kirstine Mellingen

Representasjon overfor Spekter

Opplærings- og utviklingsfondet
Rolf Stangeland

Regionstillitsvalgte i Spekter

Helse Sør-Øst:	Vegard Andreas Jacobsen
	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
Pål Martin Vinghøg
Rolf Stangeland

Annen representasjon

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

Styringsgruppe for IA-bransjeprogram for barnehage
Geir Lyngstad Strøm

Styringsgruppe for IA-bransjeprogram for sykehus
Geir Lyngstad Strøm

Styringsgruppe for IA-bransjeprogram for sykehjem (til 15.10.2025)
Geir Lyngstad Strøm

Styringsgruppe for IA-bransjeprogram for sykehjem og hjemmetjeneste (fra 16.10.2025)
Geir Lyngstad Strøm

Referansegruppe for tilskudd til ekspertbistand (IA) (NAV)
Geir Lyngstad Strøm (til 18.08.2025)
Kristin Jess-Bakken (fra 19.08.2025)

Referansegruppen for Idébanken for IA i arbeidslivet (NAV)
Geir Lyngstad Strøm

Referansegruppe for forbedring av digital samhandling mellom aktørene (NAV)
Geir Lyngstad Strøm

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

Arbeidsgruppe for utvikling av veiledning om psykososialt arbeidsmiljø (ATIL)
Geir Lyngstad Strøm

Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv (KLAR)
Lars Reiersen, styremedlem (til 11.06.2025)
Cecilie Woll Johansen, styremedlem (fra 12.06.2025)
Geir Lyngstad Strøm, kontaktperson

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

Referansegruppe for effekten av arbeidstilsynets virkemiddel for kommunalt ansatte i helsetjenesten (STAMI)
Henrik Dahle

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

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

Arbeidsgruppe AID – Overtid for deltidsansatte
Henrik Dahle

Arbeidsgrupper AID – Selvstendige oppdragstakere
Henrik Dahle

Styringsgruppe AID – Kunnskapsinnhenting om sykefravær og frafall fra arbeidslivet
Henrik Dahle

Arbeidsgruppe Arbeidstilsynet – ELA nasjonal partsgruppe
Henrik Dahle

Styringsgruppe for Fafo Østforum
Jon Olav Bjergene, medlem
Liz Helgesen, varamedlem

Kontaktgruppen for Bologna-prosessen (KD)
Eli-Karin Flagtvedt

Arbeidsmiljøsenterets 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)
Fredrik Haugen
Odd Arne Kjellstadli, SMSØ-privatmarkedet

Hovedtillitsvalgte for Unio i Nav
Hege Wikestad
David Wefring Osen (til 01.05.25)
Fariba Hossein Panahi (fra 15.05.25)

KLP
Erik Orskaug, observatør i styret
Klemet Rønning-Aaby, medlem av representantskapet

Arbeidsdepartementets partssammensatte gruppe for evalueringen av Pensjonsreformen
Erik Orskaug, medlem
Marit Gjerdalen, varamedlem

Partssammensatt gruppe som følger AIDs utredning av offentlig tjenestepensjon
Erik Orskaug
Marit Gjerdalen

Internasjonal representasjon

EFTAs konsultative komité
Liz Helgesen

Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS-styret)
Steffen Handal, styremedlem
Cecilie Woll Johansen, styremedlem
Liz Helgesen, rådgiver

NFS' Europautvalg
Liz Helgesen

NFS' strategigruppe
Liz Helgesen

European Trade Union Confederation (ETUC) – styre (Executive Committee)
Steffen Handal, 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 Confereration (ITUC) kvinnekomité
Cecilie Woll Johansen, 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

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

Oversikt over Unios utvalg og arbeidsgrupper

Unios strategiutvalg (SU)
Steffen Handal, Unio
Geir Røsvoll, Utdanningsforbundet
Lill Sverresdatter Larsen, Norsk Sykepleierforbund
Steinar Sæther, Forskerforbundet
Unn Alma Skatvold, Politiets Fellesforbund
Mizanur Rahaman, Akademikerforbundet/fellesordningen

Utvalg vedtekter
Mizanur Rahaman, fellesordningen/Akademikerforbundet
Lars Erik Wærstad, Utdanningsforbundet
Birgitte Olafsen, Forskerforbundet
Rune Hallingstad / Kari Tangen, Norsk Sykepleierforbund
Jon Olav Bjergene, (sekretær) Unio

Arbeidsgruppe for statsbudsjettsaker (Statsbudsjettgruppa)
Fredrik Haugen, Unio
Erik Orskaug, Unio
Eli-Karin Flagtvedt, Unio
Mia Andresen, Unio
Eirik Lund, Utdanningsforbundet
Nicolai Stensig, Utdanningsforbundet
Bjørn Lydersen, Norsk Sykepleierforbund
Trude Hagen, Norsk Sykepleierforbund
Mari Sæther, Norsk Sykepleierforbund
Jorunn Dahl Norgård, Forskerforbundet
Tove Holst Skyer, Norsk Ergoterapeutforbund
Katrine Kvisgaard, Spir
Ann-Elin Instebø, Tannpleiernes forening
Linda Verdal, Politiets Fellesforbund
Bjørn Tore Hansen, Norsk Fysioterapeutforbund
Elin Robøle Bjor, Norsk Fysioterapeutforbund
Gisle Bruknapp, Norsk Fysioterapeutforbund
Tove Holst Skyer, Norsk Ergoterapeutforbund
Eva Klokkerud, Spir
Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes Forening
Bjørn Thorvaldsen, Det norske maskinistforbund
Thomas Bæk Jahreie, Akademikerforbundet
Ola Eiksund, Bibliotekarforbundet
Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund
Joanna Melby Myhre, Unio-studentene (til 15.09.2025)
Martine Bratberg Sand, Unio-studentene (fra 15.09.2025)

Unios helsegruppe
Brita Haugum, Forskerforbundet
Åshild Olaussen, Forskerforbundet
Kristin Jess-Bakken, Ergoterapeutene
Gyrd Steen, Norsk Sykepleierforbund

Therese Sandkåker Bugaarden, Norsk Logopedforbund
Håkon H. Hjemly, Norsk radiografforbund
Bjørn Eirik Bjerkreim-Bentzen, Spir
Gry Jakhelln, Norsk Tannpleierforening
Aslaug Skuladottir, Norsk Fysioterapeutforbund
Sunniva Lundh, Utdanningsforbundet
Martine Bratberg Sand, Unio-studentene
Cecilie Woll Johansen, Unio
Mia Andresen, Unio

Kontaktgruppe for inkluderende arbeidsliv (IA) og arbeidsmiljø
Geir Lyngstad Strøm, Unio
Henrik Dahle, Unio
May-Britt Heimsæter, Utdanningsforbundet
Marie Ruud, Utdanningsforbundet
Nina-Merete Kristiansen, Norsk Sykepleierforbund
Aud Jorunn Hovland, Norsk Sykepleierforbund (til 27.04.2025)
Silje Kristiansen, Norsk Sykepleierforbund (fra 28.4.2025)
Christoffer Hjelde, Forskerforbundet (til 15.06.2025)
Balrin Kaur Bisal (fra 16.6.2025)
Kari Anne Kristiansen, Politiets Fellesforbund
Mari Hauknes, Politiets Fellesforbund (fra 15.9.2025)
Marianne Hauger, Norsk Fysioterapeutforbund
Rune Johnsrud, Det norske maskinistforbund
Irene Espenes, Akademikerforbundet
Kristin Jess-Bakken, Norsk Ergoterapeutforbund
Per Hostad, Spir
Hege B. Johnsen, Bibliotekarforbundet
Gry Jakhelln, Norsk Tannpleierforening
Katrine Kvisgaard, Norsk logopedforbund

Arbeidsgruppe for høyere utdanning og forskning
Kristin Jess-Bakken, Norsk Ergoterapeutforbund (til september 2025)
Vegard Horne, Norsk Ergoterapeutforbund (fra september 2025)
Kari Anne Kristiansen, Politiets fellesforbund
Martin Ølander, Akademikerforbundet
Ole Eskil Edvardsen, Norsk Fysioterapeutforbund (til august 2025)
Ane Sigrid Nygaard, Norsk Fysioterapeutforbund (fra august 2025
Eli-Karin Flagtvedt, Unio
Mia Andresen, Unio (fra august 2025)
Eva Østvik, Norsk sykepleierforbund
Håkon Hjemly, Norsk Radiografforbund
Jon Iddeng, Forskerforbundet
Bjørn Thorvaldsen, Det norske maskinistforbund
Ole Espen Rakkestad, Utdanningsforbundet
Per Kristian Aschim, Presteforeningen
Gry Jakhelln, Norsk Tannpleierforening
Monica I. Norvik, Norsk logopedforbund (fra november 2025)
Karen Joanna Melby Myhre, Unio-studentene (til september 2025)
Martine Bratberg Sand, Unio-studentene (fra september 2025)

Henriette Karlsen Brenna, Unio-studentene (til september 2025)
Samuel Seeland, Unio-studentene (fra september 2025)

Arbeidsgruppe for pensjonspolitiske saker (Pensjonsgruppa)
Erik Orskaug, Unio
Fredrik Haugen, Unio
Klemet Rønning-Aaby, Unio
Endre Lien, Utdanningsforbundet
Marit Gjerdalen, Norsk Sykepleierforbund
Jorunn Solgaard, Forskerforbundet
Hildur Nikoline Nilssen, Forskerforbundet
Vegard Monsvoll, Politiets Fellesforbund
Morten Bjerkhaug, Norsk Fysioterapeutforbund
Kari Bente Sørlie, 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
Ola Eiksund, Bibliotekarforbundet
Glenn Karlsen Bjerkenes, Bibliotekarforbundet

Arbeidsgruppe for likestilling
Nora Sørensen, Unio
Anne Kathrine Blyverket, Utdanningsforbundet
May-Britt Heimsæter, Utdanningsforbundet
Nina-Merete Kristiansen, Norsk Sykepleierforbund
Kari Folkenborg, Forskerforbundet
Mariann Helen Olsen, Forskerforbundet
Kari Anne Kristiansen, Politiets Fellesforbund
Bente Øifjord, Norsk Fysioterapeutforbund
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet
Hege Munthe, Norsk Ergoterapeutforbund
Thor Eivind Halvorsen, Norsk Radiografforbund
Eldbjørg Ekre, Spir

Arbeidsgruppe for de globale bærekraftsmålene
Jan-Christian Kolstø, Unio
Odd Rune Malterud, Det norske maskinistforbund
Hanne Louise Salvesen, Spir
Kristine Inderhaug, Spir
Ingrid Convery, Utdanningsforbundet
Trond Harsvik, Utdanningsforbundet
Bjørg Eva Aaslid, Utdanningsforbundet
Anita Rabben Asbjørnsen, Norsk Sykepleierforbund
Charlotte Sigurdson Christiansen, Norsk Sykepleierforbund
Vegard Horne, Norsk Ergoterapeutforbund
Kari Folkenborg, Forskerforbundet
Ola Eiksund, Bibiliotekarforbundet

Daniel Tørresbu Stabu, Unio-studentene (til september 2025)
Samuel Seeland, Unio-studentene (fra september 2025)

Arbeidsgruppe for deltakelse på Pride 2025
Jan-Christian Kolstø, Unio
Anne Kathrine Blyverket, Utdanningsforbundet
Sandra-Helen Holmebukk, 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 (til september 2025)
Martine Bratberg Sand, Unio-studentene (fra september 2025)

Arbeidsgruppe for kommunikasjon
Ane Kanutte Bjerkvik, Utdanningsforbundet
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet
Anette Mikalsen, Det norske maskinistforbund
Arun Ghosh, Utdanningsforbundet
Cecilie Dahl Rian, Norsk Sykepleierforbund
Eli Kristine Korsmo, Utdanningsforbundet
Embret Tangen Rognerød, Utdanningsforbundet
Espen Sare, Norsk Sykepleierforbund
Gry Jakhelln, Norsk Tannpleierforening
Hanne Louise Salvesen, Spir
Hedvig Bjørgum, Unio
Ida Spjelkavik, Norsk Sykepleierforbund
Irene Mårdalen, Norsk Fysioterapeutforbund
Jan-Christian Kolstø, Unio
Jogvan Hugo Garder, Det norske maskinistforbund
Jon Fredrik Braadland-Konstali, Norsk Sykepleierforbund
Karl-Erik Bjerkaas, Norsk Ergoterapeutforbund
Kristin Henriksen, Norsk Sykepleierforbund
Lars Kolltveit, Forskerforbundet
Linnea Berg, Norsk Sykepleierforbund
Liselotte Kristoffersen, Politiets Fellesforbund
Magne Engebretsen, Politiets Fellesforbund
Margrethe Gaassand, Bibliotekarforbundet
Marita Muus-Falck, Utdanningsforbundet
Marie Stavrum, Skatterevisorenes Forening
Marianne Haagensen Øien, Norsk Sykepleierforbund
Marius Krogstad Aune, Politiets Fellesforbund
Marius Vik, Utdanningsforbundet
Nina Hulthin, Utdanningsforbundet
Nora Sørensen, Unio
Pernille Huseby, Utdanningsforbundet
Sigrid Elsrud, Spir
Stian Skaar, Utdanningsforbundet
Stig Brusegard, Utdanningsforbundet
Synne Freberg, Akademikerforbundet

Terje Fjeldsgård Andersen, Utdanningsforbundet
Tore Bollingmo, Norsk Sykepleierforbund
Unn Rognmo, Forskerforbundet
Vidar Rekve, Norsk Fysioterapeutforbund

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, Spir
Petter Bruce, Bibliotekarforbundet
Jonill Engesæter, Norsk Tannpleierforening
Odd Arne Kjellstadli, Skatterevisorenes foreining
Joanna Myhre, Unio-studentene (til 14.10.2025)
Martine Bratberg Sand, Unio-studentene (fra 15.10.2025)

Referansegruppe for bankavtalen
Rolf Stangeland, Unio
Heidi Bjørkedal, Politiets Fellesforbund
Joar Flynn Jensen, Forskerforbundet
Kari Tømmerås, Utdanningsforbundet (til august 2025)

Markedsrådet for bankavtalen
Hege Eide Dahl, Utdanningsforbundet (til august 2025)
Heidi Bjørkedal, Politiets Fellesforbund
Cecilie Frich, Forskerforbundet
Ane Nyrud Dreyer, Akademikerforbundet
Kathrine Kollandsrud, Unio