



Makt og innflytelse i EU

– fagbevegelsens rolle

Norge og EU

– Stor betydning for Unios medlemmer

EU-debatten i Norge har i stor grad handlet om ja eller nei til norsk medlemskap. Ut over dette er det liten offentlig interesse for viktige prosesser og politikkområder i EU – selv om de påvirker store deler av det norske samfunn. Vi er tett knyttet til EU gjennom EØS-avtalen, og Norge samhandler tett med EU på nesten alle politikk- og samfunnsområder. EU arbeider med mange spørsmål som har stor betydning for Unios medlemmer.

Unio og andre norske arbeidstakerorganisasjoner har derfor ikke råd til å ignorere utviklingen i EU, og Norges status som "utenforland" har fremtvunget et mer offensivt Europa-engasjement fra arbeidslivets parter i Norge.

Denne brosjyren har til hensikt å belyse hvordan EU-systemet fungerer i forhold til de sentrale organisasjonene i arbeidslivet i Europa. Vi har lagt vekt på Unios og forbundenes rolle og muligheter til å øve innflytelse på sentrale beslutninger som berører våre medlemmer.



EØS-avtalen

– plikter og rettigheter

Utvidelse gir utfordringer

Den viktigste avtalen mellom Norge og EU er EØS-avtalen (1994) som skal sikre fri bevegelse av varer, tjenester, kapital og personer. EØS-avtalen gjør Norge til en del av det europeiske indre marked som i dag dekker 30 land med til sammen rundt 500 millioner innbyggere. Da EU ble utvidet fra 18 til 25 land i 2004, ble også EØS-avtalen utvidet, noe som betyr at Norges plikter og rettigheter omfatter flere land og borgere enn tidligere.

Utvidelsen har flyttet EUs fokus sør og østover, og har gjort det vanskeligere for Norge å skape forståelse for norske vurderinger og interesser.

EFTA-landene og påvirkningsmuligheter

Norge er gjennom EØS-avtalen forpliktet til å implementere direktiver som er vedtatt i EU. De tre EFTA-landene, Norge, Island og Liechtenstein, har liten eller ingen formell mulighet til å påvirke beslutningsprosessene i Rådet og Europaparlamentet. Men EØS-avtalen gir mulighet for EFTA-landene til å komme med innspill på ulike nivåer før vedtakene fattes. Europakommisjonen er den institusjonen som formelt har rett å stille forslag i EU. Den er nødt å søke råd fra eksterne kilder i sitt arbeid. Kommisjonen er derfor et viktig organ for Norge som står utenfor EU.

15 000 lobbyister

For norske fagforeninger er nasjonale myndigheter den vanligste lobbykanalen, representert ved ulike departementer og direktorater. Men Norges påvirkningsmulighet overfor EU er i stor grad ivarettatt av nasjonale eksperter som deltar i de ulike ekspertkomiteene under kommisjonen. Nasjonale eksperter (NE) er tjenestemenn/kvinner utlånt fra nasjonale forvaltninger til Kommisjonen for en avgrenset periode på inntil fire år. Når man vet at det i Brussel er ca. 15 000 lobbyister, så er det en utfordring å nå fram. Europakommisjonens ambassadør for Norge og Island, Percy Westerlund, har tidligere uttalt at det å tvinges til lobbyvirksomhet i stedet for å delta i beslutningene kan være like frustrerende som å løpe en maraton baklengs.



Fra harde direktiver til myk lovgivning

Det har vært en tendens i EU de siste årene at unionen ønsker å påvirke politikkkutformingene på områder som tidligere har blitt definert som nasjonale ansvarsområder. For å oppfylle målene i Lisboa-strategien, har EU innsett at det er nødvendig med større samordning på områder som utdanning, forskning og helse. En slik samordning kan skje på ulike måter; enten gjennom bindende direktiver eller gjennom åpne koordineringsprosesser.

Hard lovgivning

Direktiver og forordninger: Et EU-direktiv beskriver en målsetning som skal oppnås innen en viss tidsperiode. De ulike landene har imidlertid friheter innenfor nasjonal lovgivning til å bestemme hvilke virkemidler de ønsker å benytte seg av for å nå dette målet. Direktivene angir i de fleste tilfeller minstestandarder, og Norge har i mange tilfeller kortere vei å gå enn andre land for å oppfylle direktivenes målsettinger. Siden 1994 har Norge innarbeidet over 5000 EU-direktiver i norsk lov.

Eksempler på EU direktiver:

1. Direktivet om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner. Direktivet regulerer godkjenning av yrkeskvalifikasjoner og fastsetter når landene er forpliktet til å godkjenne yrkeskvalifikasjoner som er ervervet i et annet medlemsland. Direktivet skal sikre at personer som har kvalifisert seg i et annet EØS-land ikke diskrimineres i forhold til vertslandets egne borgere. For å få godkjenning vurderes

utdanningen opp mot norsk regelverk når det gjelder kravene til kompetanse.

2. Direktiv om grensekryssende helsetjenester. Dette direktivet er fremdeles i utarbeidelsesfasen. Direktivforslaget inneholder regler om pasienters rett til utgiftsdekning etter behandling i andre EU/EØS-land. Det inneholder også regler om informasjon og bistand til pasienter samt regler om hvilket lands rett som kommer til anvendelse ved grensekryssende helsetjenester. Forslaget har dessuten bestemmelser om landenes ansvar for å sikre at helsetjenester holder høy kvalitet og leveres sikkert og effektivt.

Myk lovgivning

Åpne koordineringsprosesser: Dette systemet er basert på frivillig samarbeid mellom medlemsstatene. Den åpne koordineringsmetoden er et eksempel på denne type styringsform. Det er en arbeidsmetodikk som innebærer at det enkelte medlemsland blir sammenlignet i lys av felles fastsatte indikatorer og referansepunkter. Disse målene er politiske, og ikke juridisk bindende, og åpner for ulike løsninger i ulike land og regioner. Lisboa-strategien er bygget rundt bruken av åpne koordineringsprosesser. Selv om det denne type politikkkutforming er basert på frivillighet, foreligger det likevel et slags "gruppepress" på de enkelte landene – det er ingen som har lyst til å bli kategorisert som det dårligste landet i oppfølgingen av målene som blir fastsatt. Trenden i EU de siste årene har vært å gå bort fra direktiver og heller bruke myke styringsformer.



Påvirkning og innflytelse

European Trade Union Confederation: ETUC

Unio er medlem av den europeiske fagbevegelsen ETUC (European Trade Union Confederation). ETUC er den samlende stemmen for 81 hovedorganisasjoner fra 36 europeiske land. I tillegg inkluderer organisasjonen 12 europeiske bransjeorganisasjoner. Til sammen representerer organisasjonen over 60 millioner medlemmer. ETUC er involvert i beslutningstaking på høyeste nivå i Europa. Organisasjonen jobber med alle EU-institusjonene, og skal konsulteres om spørsmål som angår sysselsetting, sosiale forhold og makroøkonomi.

Den sosiale dialog

I EU brukes uttrykket den sosiale dialog om det vi i Norge kaller trepartssamarbeidet. Den sosiale dialogen i Europa bygger på et samarbeid mellom EU-myndigheter og europeiske arbeidsgiver- og arbeidstakersammenslutninger. Arbeidslivets parter inviteres inn i EUs offisielle beslutningsstrukturer. De viktigste elementene i den sosiale dialogen har hittil foregått i sentraldialogen mellom EU-kommisjonen og de tre europeiske hovedorganisasjonene; ETUC, BUSINESSEUROPE (tidligere UNICE) og European Centre of Public Enterprises (CEEP).

Utvikling av frivillige avtaler

På 1990-tallet ble det fremforhandlet tre europeiske rammeavtaler mellom ETUC, UNICE og CEEP. Avtalene om foreldrepermisjon (1996), rettigheter for deltidsansatte (1997) og rettigheter for midlertidig ansatte (1999) ble alle gjort til rettslig bindende mini-

mumsdirektiver og iverksatt nasjonalt.

Etter 2000 ble det gjort flere forsøk på å forhandle frem liknende direktiver, men de sosiale partene ble ikke enige. Dette skyldes i stor grad at arbeidsgiversiden har vist skepsis til forhandlede avtaler som medfører bindende direktiver. Dette har ført til en utvikling av frivillige, senere kalt autonome, avtaler mellom ETUC og organisasjonene på arbeidsgiversiden.

Lobby

ETUC har også innflytelse gjennom lobbyvirksomhet og representasjon i ulike EU-organer. ETUC har siden 2001 deltatt på "The European Social Summit" Her treffes presidentene for Rådet og Europakommisjonen, EUs arbeids- og sosialkommissær, og



representanter for arbeidslivets parter. Møtene skal sikre at arbeidslivets parter kontinuerlig er oppdatert og konsultert om temaer som berører EUs sosial- og arbeidsmarkedspolitikken innenfor Lisboa-strategien. ETUC deltar også i den makroøkonomiske dialogen mellom den europeiske sentralbanken, Rådet, Kommisjonen og arbeidslivets parter.

Unios målsettinger

Et hovedmål for Unio i ETUC er å få europeisk fagbevegelse til å gi utdannings- og forskningsspørsmål, samt miljø, offentlig sektor og likestilling høyere prioritet.

Unio har et tett samarbeid om europaarbeidet med de andre fagorganisasjonene i Norge og i Norden. Unio har undertegnet en samarbeidsplattform med LO og YS om organisasjonenes europaarbeid.

Unio og Nordens fackliga Samorganisasjon (NFS)

Unio er også medlem av Nordens Fackliga Samorganisasjon (NFS). NFS er et samarbeidsorgan for de faglige hovedorganisasjonene i Norden. NFS har femten medlemsorganisasjoner som representerer mer enn ni millioner arbeidstakere i hele Norden. I ETUC-spørsmål har det også vært en tradisjon for at nordiske fagforeninger står samlet. Dette fordi de nordiske organisasjonene har relativt like synspunkter, og fordi en samlet nordisk stemme øker sjansene for gjennomslag i europeisk sammenheng. I disse sammenhengene har NFS fungert som et koordinerende ledd.

Sektordialogen

Den såkalte sektordialogen i Europa har utviklet seg gradvis siden 1950-tallet. Gjennombruddet for sektordialogen kom i 1998, da Kommisjonen gjennom et vedtak bestemte at det skulle opprettes komiteer på sektornivå i Europa. Dette vedtaket var et klart signal fra Kommisjonen om at den ønsket å styrke den sosiale dialogen på sektornivå i Europa. Der sentraldialogen tar for seg temaer som er "universelle" for arbeidere og arbeidsgivere i Europa, konsentrerer sektordialogen seg om temaer som er mer bransjespesifikke.

Det stilles krav for at partene skal kunne etablere sektordialog på europeisk nivå; de må relateres til

spesifikke sektorer eller bransjer og være representert på europeisk nivå. Partene må være anerkjent som sosiale parter i medlemslandene, være representert i flere land og partene må ha kapasitet til å forhandle frem avtaler og delta i prosessene. De samme regler gjelder for sektordialogen som for sentraldialogen - avtaler kan bli implementert enten gjennom frivillige avtaler eller gjennom direktiver. Partene i en sektordialog står relativt fritt til selv å sette opp en handlingsplan og å lage prosedyrer for den sosiale dialogen. Per i dag eksisterer det 35 ulike sektordialog-komiteer i EU.

Sektordialogen - sykehussektoren

I 2006 ble det dannet en sektordialog innenfor sykehussektoren. Her er det European Federation



of Public Service Unions (EPSU) som representerer arbeidstakersiden i EU. EPSU representerer ca. åtte millioner medlemmer innen offentlig sektor i Europa, og er den største bransjeorganisasjonen i ETUC. Organisasjonen er representert i 36 europeiske land, og har 209 fagforeninger som medlemmer. Norsk Sykepleierforbund (NSF) har vært medlem av EPSU siden 1995. Sektordialogen er et viktig møtepunkt for partene i sykehussektoren i Europa. Den åpner for at partene kan diskutere felles problemstillinger, og for at det kan utarbeides felles mål og forpliktelser. Partene i sektordialogen fungerer også som et rådgivende organ for EUs politikere i spørsmål knyttet til helsepolitikk.

I arbeidsprogrammet for 2008-2010 er det satt fokus på følgende områder:

- Beholde kvalifisert arbeidskraft i sykehussektoren
- Styrke den sosiale dialogen på arbeidsplassen
- Motarbeide vold på arbeidsplassen
- Sikre kompetanseutvikling
- Jobbe med utfordringer knyttet til den aldrende arbeidsstyrken

NSF deltok aktivt i de fire konferansene som gikk forut for etablering av sektorkomiteen (2000, 2002, 2004 og 2006). NSF har plass som observatør i plenumskomiteen (forbundsleder/internasjonalt sekretær) og en representant i en arbeidsgruppe for rekruttering og ivaretagelse av personell, inkl. internasjonal migrering (internasjonalt sekretær). NSF har også deltatt i alle plenumsmøter siden komiteen ble etablert i september 2006.

Sektordialog - utdanning

- fullført i løpet av 2009

Det har i lengre tid vært arbeidet med å opprette en egen sektordialog for utdanning i Europa. I Europa er lærerfagforeningene organisert i en paneuropeisk organisasjon som består av alle Education International (EI)- organisasjonene i Europa og European Trade Union Committee on Education (ETUCE). ETUCE representerer ca 5,5 millioner lærere og forskeransatte i 28 europeiske land, og skal representere arbeidstakersiden i sektordialogen. Forskerforbundet og Utdanningsforbundet er medlemmer av både EI og ETUCE. På arbeidsgiversiden er det startet en prosess med å samle arbeidsgivere innen utdanningssektoren under European Federation of Employers



in Education (EFEE). Utdanning i EU er et bredt felt, med stor variasjon innenfor de ulike landene når det kommer til organisering på arbeidsgiversiden, og et av problemene har vært å identifisere hvilke arbeidsgiverforbund som skal være med i en eventuell dialog. En annen utfordring er at sektordialogen skal dekke bredt innenfor hele utdanningsfeltet, og man må da finne en balanserende representasjonsform i komiteen. Det er forventet at arbeidet med å opprette en sektordialog innen utdanning vil være fullført i løpet av 2009.

Temaer som vil være aktuelle å diskutere i en fremtidig sektordialog innenfor utdanning:

- Demografiske utfordringer i Europa
- Karriereutvikling
- Lærerutdanning
- Livslang læring
- Stress og vold på arbeidsplassen

Sektordialogens fremtid

Involvering av arbeidsgiversiden

Sektordialogene har utviklet seg i et rekordtempo i EU siden 1998, og det er ikke tvil om at denne type bransjedialog på europeisk nivå vil spille en viktig rolle for utviklingen innenfor arbeidslivspolitik i Europa. Men for at sektordialogen skal fungere godt i fremtiden er det viktig å få arbeidsgiversiden mer involvert i denne typen sosial dialog. Arbeidsgiversiden har generelt vært mer skeptiske til å involvere seg i sektordialogen enn i sentraldialogen. Det er også et problem at arbeidsgiversiden i Europa er mer fragmentert enn arbeidstakersiden, og det kan være vanskelig å identifisere hvem som skal delta i dialogene. Ettersom det er de nasjonale partene som forventes å følge opp arbeidet i sektordialogen, er det nødvendig at KS og Spekter viser engasjement i dialogene.

Maksimalt 27 representanter

Et annet problem med sektordialogene, sett med norske øyne, er at arbeidstakersiden maksimalt kan ha 27 representanter. Etter utvidelsen av EU har det vært en tendens til at sektordialogene har blitt mer EU-spesifikke, og at EFTA-landene kan bli satt på sidelinjen når det kommer til representasjon i selve komiteene.

Flere arenaer for innflytelse

Sektordialogene er ikke den eneste arenaen for innflytelse i Europa. Unios forbund er med i en rekke europeiske paraplyorganisasjoner som ivaretar medlemmenes interesser. Paraplyorganisasjonene som representerer forbundene i europeisk sammenheng

er aktive på flere plan for å påvirke politikktutformingen i EU og EFTA. De driver aktiv lobbyvirksomhet overfor EUs politiske organer, men representerer også en kunnskapsbase som beslutningstakerne og medlemmene er avhengige av for å innhente kunnskap om faglige spørsmål og om situasjonen for arbeidstakerne i de ulike sektorene.

Kunnskap - den femte frihet

Fri flyt av kunnskap er lansert i EU som "den femte frihet". Kunnskap er viktig i et europeisk arbeidsmarked i stadig endring, med arbeidskraftmobilitet, nye arbeidstakergrupper og større mangfold. Kunnskapssamfunnet forutsetter kompetente arbeidstakere, og fagbevegelsen må være på offensiven for å sikre medlemmene denne kompetansen.

Den frie flyt av kunnskap må ses på som et virkemiddel for å skape positive overføringseffekter på tvers av hovedsatsingsområdene i EUs Lisboastrategi – en strategi der målsetningen er at EU innen 2010 skal bli den mest konkurransedyktige og dynamiske kunnskapsbaserte økonomien i verden.



Noen sentrale europeiske prosesser av interesse for Unios medlemmer:

Unios forbund har ulike hjertesaker, og vil nødvendigvis være opptatt av forskjellige prosesser i EU. EUs satsning på utdanning, forskning og økt mobilitet i Europa er likevel områder som er av betydning for alle Unio-forbundene.

Lisboa-strategien

– Arbeid for sysselsetting og vekst

Gjennombruddet for den åpne koordineringsmetoden som styringsform i EU kom med Lisboa-strategien i 2000. Lisboa-strategien er EUs konkurranseevnestrategi, og målet har vært å gjøre EU til verdens mest konkurransedyktige og kunnskapsbaserte økonomi innen 2010. Lisboa-strategien er en overordnet strategi for å fremme vekst og sysselsetting, uten å gå bort fra at økonomisk vekst fortsatt skal ta hensyn til sosial utjevning og miljø. Noe av det mest oppsiktsvekkende ved Lisboa-strategien var det sterke fokuset som ble rettet mot forskning og utdanning. Målet er at tre prosent av EUs BNP skal brukes til disse formålene innen 2010. Sentralt i Lisboa-strategien er begrepet "Flexicurity", en sammensetning av "flexibility" og "security". Målet er å skape fleksible arbeidsplasser kombinert med høy grad av sikkerhet. Det er fire hovedkomponenter som inngår i Flexicurity: fleksible, men pålitelige arbeidskontrakter; livslang læring; aktiv arbeidsmarkedspolitikk og moderne trygde- og pensjonssystemer. Lisboa-strategien strekker seg frem til 2010, men det jobbes med en forlengelse av programmene som inngår i strategien.



Bologna-prosessen - Harmonisering av høyere utdanningsgrader.

Bologna-prosessen startet i 1999 og er en mellomstatlig prosess der 46 europeiske land deltar. EUs økte satsing på utdanningsspørsmål var en viktig drivkraft for prosessen. Bologna-prosessen har hatt som mål å skape et felles rom for utdanning i Europa innen 2010, gjennom å bryte ned barrierer mellom de enkelte lands utdanningssystemer og å øke samarbeidet og mobiliteten mellom høyere utdanningsinstitusjoner i Europa. I Norge ble flere av Bologna-prosessenens strukturer implementert gjennom kvalitetsreformen i 2003. Det ble blant annet innført bachelor- og mastergrader og et felles studiepoengsystem, European Credit Transfer System (ECTS). ECTS er et system for sammenlikning og overføring

av utdanninger, grader, studiepoeng og karakterer mellom europeiske land.

Utdanning og yrkesopplæring 2010

De fleste aktivitetene på utdanningsområdet, som er knyttet til Lisboa-prosessen, er samlet under betegnelsen "Utdanning og yrkesopplæring 2010". København-prosessen er en del av dette arbeidet. København-prosessen er et strategisk samarbeid for å styrke kvaliteten på fag- og yrkesopplæringen i Europa. Sentrale elementer i København-prosessen er å fremme mobilitet i arbeidslivet og for utdanningsøkere, og å kvalitetssikre fag- og yrkesopplæring.

European Research Area (ERA)

European Research Area (ERA)

Målet er å skape et felles europeisk forskningsområde. ERA blir et "indre marked" for forskning som omfatter hele Europa. Dette ses på som viktig for å nå målene i Lisboa-strategien om at EU skal bli verdensledende innen innovasjon og forskning.



Gjennom de ulike prosessene som har foregått på utdanningsfeltet i EU, er det igangsatt en rekke virkemidler for å nå målene i Lisboa-prosessen om økt mobilitet og informasjonsflyt samt styrking av kvaliteten innenfor utdanningssektoren. Her er noen eksempler:

EUs sjuende rammeprogram for forskning og teknologisk utvikling

Forsknings- og innovasjonsaktivitetene til EU er samlet i dette rammeprogrammet. Det bygger på resultater fra tidligere rammeprogram, og er et virkemiddel for å utvikle et felles europeisk forskningsområde (ERA). Det samlede budsjettet til rammeprogrammet er ca. 50 milliarder Euro.

Programmet for livslang læring

Et hovedsatsingsområde i Lisboa-strategien er programmet for livslang læring (LLP), som har til hensikt å bidra til økt utveksling, samarbeid og mobilitet mellom utdanningssystemene i Europa.

Programmet består av fem underprogrammer, hvorav fire sektorprogrammer utgjør hoveddelen:

- 1. Comenius** for barnehage, grunnskole og videregående skole (samt lærerutdanning).
- 2. Erasmus** for høyere utdanning.
- 3. Grundtvig** for voksnes læring.
- 4. Leonardo da Vinci** for yrkesopplæring- og praksis samt større prosjektsamarbeid mellom utdanningssektoren og næringslivet.

31 europeiske land, deriblant Norge, deltar i LLP, og programmet har en samlet økonomisk ramme på 7 milliarder Euro for perioden 2007-2013.

Europeisk kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (EQF)

Forutsetningen for å bruke et europeisk kvalifikasjonsrammeverk er at nasjonalstatene utarbeider egne nasjonale rammeverk (NQF). EQF er ment å være et verktøy for oversettelse av kvalifikasjoner og et nøytralt referansepunkt for å sammenlikne kvalifikasjoner på tvers av ulike utdannings- og opplæringssystemer i Europa. Formålet med EQF er å gi økt mobilitet blant elever, studenter og arbeidstakere og fremme livslang læring. EQF benytter åtte nivåer, som bygger på læringsutbytte uttrykt i kunnskaper, ferdigheter og kompetanse. Hovedtanken er at EQF vil gi større fokus på hva en person faktisk vet og kan, og ikke bare fokusere på utdanningslengde og utdanningssted.

Det europeiske systemet for opplæringspoeng i yrkesrettet utdanning og opplæring (ECVET)

ECVET kan sammenliknes med det som er et felles studiepoengsystem for universiteter og høyskoler (ECTS), men ECVET er for fag- og yrkesopplæring. ECVET innebærer en felles metode for å beskrive innholdet i yrkeskvalifikasjoner i kraft av læringsutbyttet. Kvalifikasjoner beskrives som et sett med enheter av læringsutbytte som samlet skal utgjøre en sluttkompetanse. I likhet med EQF er hensikten med ECVET å øke mobiliteten mellom europeiske land og å gjøre det lettere å anerkjenne uformell læring.

Den nasjonale arena

Formidling for økt kunnskap

Unio og forbundene har en viktig oppgave i å formidle kunnskapen fra Europa videre til tillitsvalgte og medlemmer i forbundene. Gjennom europaarbeidet får Unio og forbundene erfaring med alternative former for organisering og arbeidsmetoder enn det som er tradisjonelt i Norge. Fagbevegelsen i andre europeiske land har ofte andre innfallsvinkler til problemstillinger som opptar norsk fagbevegelse. Det hender også at andre europeiske land har erfaringer fra problemstillinger som oppstår senere i Norge. Europaarbeidet vil også gi tilgang til faglig kunnskap som kan være viktig for profesjonsutøvelsen til medlemmene.

Internasjonal kunnskap styrker vår innflytelse

Unio og forbundene får mye kunnskap som også er viktig for arbeidet i Norge og norske debatter. Det er viktig å styrke sammenhengen mellom arbeidet nasjonalt og internasjonalt. Erfaringene og kunnskapen fra europaarbeidet må brukes for å sette dagsorden på aktuelle EU-saker i Norge, og for å påvirke norske myndigheter i konkrete saker. Norges manglende politiske innflytelse i EU har etterlatt et politisk og kunnskapsmessig tomrom som norske arbeidstakerorganisasjoner har muligheter til å fylle. Ved å holde seg oppdatert på hva som skjer i Europa, og ved å skaffe seg kunnskap som er vanskelig tilgjengelig for norske myndigheter, kan norske arbeidstakerorganisasjoner styrke sin innflytelse, også på nasjonal politikk.

Unios styre har vedtatt følgende internasjonale prioriteringer for 2009

- at våre internasjonale organisasjoner særlig ivaretar områdene arbeidsliv, velferd, utdanning, likestilling og miljø
- å styrke sammenhengene mellom nasjonale og internasjonale prosesser og utviklingstendenser
- at solidaritetsperspektivet blir vektlagt i Unios internasjonale arbeid
- å videreutvikle samarbeidet om internasjonale saker med de andre hovedorganisasjonene
- å videreutvikle Unios arbeid knyttet til ILO, herunder arbeidet med et anstendig arbeidsliv (decent work)







Stortingsgt 2
0158 OSLO
22 70 88 50
www.unio.no

Medlemsforbund i Unio:

- Utdanningsforbundet • Norsk Sykepleierforbund • Forskerforbundet
- Politiets Fellesforbund • Norsk Fysioterapeutforbund • Norsk Ergoterapeutforbund
- Den norske kirkes presteforening • Universitet- og Høyskoleutdannedes Forbund
- Det Norske Diakonforbund • Skatterevisorenes Forening