



Returadresse
Fagforbundet
Postboks 7003 St. Olavs plass
0130 Oslo



Halvveis til tusenårsmålene



Mål 1 Utrydde ekstrem fattigdom og sult

Halvere andelen mennesker med inntekt på mindre enn 1 dollar om dagen og halvere andelen mennesker som lider av sult.

Mål 2 Sikre grunnutdanning for alle

Sikre at alle barn, både gutter og jenter, har muligheten til å fullføre grunnskoleutdanning.

Mål 3 Fremme likestilling og styrke kvinners stilling

Likestille jenter og gutter i grunnskolen slik at forskjellen minsker, og videreføre dette på alle utdanningsnivå senest i år 2015.

Mål 4 Redusere barnedødeligheten

Redusere barnedødeligheten hos barn under fem år med to tredeler fram til 2015.

Mål 5 Redusere svangerskapsrelatert dødelighet

Redusere svangerskapsrelatert dødelighet med tre firedeler fram til 2015.

Mål 6 Bekjempe hiv/aids, malaria og andre dødelige sykdommer

Stoppe, og begynne å reversere, spredningen av hiv/aids, forekomsten av malaria og andre dødelige sykdommer innen 2015.

Mål 7 Sikre bærekraftig utvikling

Bærekraftig utvikling må prioriteres når politikk utformes. Andelen mennesker uten varig tilgang til rent drikkevann skal halveres.

Mål 8 Bygge et globalt partnerskap for utvikling

Arbeide for et ikke-diskriminerende handels- og finanssystem som inkluderer krav om demokratibygging. Slette gjeld, styrke bistand og utvikle toll- og kvotefri eksporttilgang fra de aller fattigste landene.

Fra ord til handling

Stå opp og
bekjemp fattigdom

Make poverty
history



Nå skal vi jobbe med kvalitet ...

SIDE 4

I dette nummer:

Når lønna uteblir2
Fattige trenger fagbevegelsen3
Prosjektet med stor K4
Samstemte og positive5

Hivpositive må inkluderes6
Hele organisasjonen skal utvikles ..8
Kommunale stillinger
– elektronisk søknad9

Ta vervesjekken10
LO: Tar steg i klimapolitikken12
Så mye mer enn vann14
FNs tusenårsmål16

Når lønna uteblir

Det skjer heldigvis ikke ofte, men det forekommer at arbeidsgiver ikke betaler ut lønn eller feriepengar. Heldigvis er det mulig å hjelpe – vel å merke hvis vi holder oss innenfor lovens strenge tidsfrister.

Uteblir lønna, gjelder det å handle raskt.

Som ansatte er vi sikret gjennom lønnsgarantifondet, så lenge vi gjør det vi skal til riktig tid. Det fullstendige regelverket rundt dette er ganske komplisert, men tommelfingerregelen er: **Reager raskt! Og reager riktig.**

Det kan være nødvendig å begjære arbeidsgiver konkurs for å få dekket kravet. Det er den enkelte arbeidstaker som selv må gjøre dette, altså undertegne brevene. Fagforbundet kan selvfølgelig bistå medlemmet i slike saker. På Konkursrådets nettsider finner dere veiledningen for hvordan man går fram, eller dere kan kontakte kompetansesenteret for hjelp.

Dersom man ikke begjærer konkurs eller venter for lenge med dette, risikerer man å miste pengene. Lønnsgarantien dekker som hovedregel ikke lønn som er forfalt tidligere enn fire måneder før begjæring om konkurs kom inn til retten. Lønnen regnes for å være forfalt på den dag du vanligvis mottar lønn. Det tar noen uker å få en arbeidsgiver begjært konkurs. Denne tiden må også medregnes i de fire månedene.

Ved åpning av konkurs hos arbeidsgiver vil lønnsgarantiordningen bl.a. dekke utestående lønn og feriepengekrav, lønn i oppsigelsestiden, samt krav på arbeidsgiver for pensjon og tapt arbeidsvederlag.

Les mer på

Konkursrådets nettsider:

www.konkursradet.no/art/?id=419

nav.no:

www.nav.no/page?id=805311511

kan du lese mer om lønnsgarantifondet.

ANNE KATHRINE ELLILA, RÅDGIVER
KOMPETANSESENTERET I OSLO

Stadig flere vil bli med i Fagforbundet

Vi økte med 975 medlemmer totalt siste måned. Fagforbundet har nå 294 792 medlemmer totalt. Økningen i yrkesaktive medlemmer var 477 slik at vi nå har 192 274 yrkesaktive medlemmer. Vi mangler nå bare 521 yrkesaktive medlemmer for å slå rekorden.

ALMANAKKEN for 2008

Medlemsalmanakkene kommer sammen med Fagbladet i november.

De sendes ut ca 8. november. Alle medlemmer skal få denne. Hvis den mangler eller det er noe annet du lurar på, ta kontakt med Servicetorget på telefon 815 00 040 servicetorget@fagforbundet.no eller ring 23 06 40 00



Utgiver: Informasjonsavdelingen i Fagforbundet

Fagredaktør: Kari-Sofie Jenssen
kari-sofie.jenssen@fagforbundet.no

Redaktør: Tone Zander

Layout: Informasjonsavdelingen

Forsidefoto: Andreas Halse

Redaksjonen avsluttet: 5. november

Opplag: 18 200

Trykk: Aktietrykkeriet

Arbeider-Avisa tar form

LO i Trondheim har ansatt redaktør og daglig leder, og planlegger første utgave av nye Arbeider-Avisa tidlig i januar 2008, skriver Fri Fagbevegelse. Tanken bak «nye» Arbeider-Avisa er å få til et bredere avistilbud enn Adresseavisa og gratisavisa Byavisa. Charles Utvik fra Brønnøysunds Avis er ansatt som redaktør. Daglig leder blir SV-politiker Snorre Valen.

De fleste fagforeningene i Trondheim har allerede forhåndstegnet seg til eierandeler. Selv om det er LO i Trondheim som setter avisa i gang, skal den ifølge redaktøren ikke være noe medlemsorgan.

– Vi skal være ei avis full av meninger, med frisk debatt og gode kronikker. Vi har et verdigrunnlag som styrer hva vi interesserer oss for. Men vi skal være kritisk til makta uansett hvem som har den, sier redaktør Charles Utvik til Adresseavisa.

Fattige trenger fagbevegelsen



Foto: Kari-Sofie Jenssen

– Rundt 3 milliarder mennesker, nesten halvparten av jordas befolkning lever på 2 dollar per dag og ca 20 prosent av jordas befolkning, lever på mindre enn 1 dollar. Nesten 1 milliard mennesker er analfabeter, og mer enn 1 milliard har ikke tilgang på rent vann.

| TEKST TONE ZANDER |

Det var forbundsleder Jan Davidsen som sa dette på Fagforbundets fattigdomskonferanse den 17. oktober. Han fortsatte med å fortelle en lydhør forsamling at det kun vil koste ca 80 millioner dollar å



Forskjells-Norge er et kjent begrep, sa Jan Davidsen Foto: Kari-Sofie Jenssen



Ntoko Mbhele fra Sør-Afrika

Foto: Kari-Sofie Jenssen

gi disse menneskene tilgang på grunnleggende universelle goder som vann, mat, bolig, sanitære forhold og helse og at det faktisk er mindre enn en halv prosent av den totale globale inntekten.

– Vi lever i en rik verden, men med alt for mange fattige mennesker. Vi lever i en urettferdig verden der en femtedel av verdens befolkning, 20 prosent, lever i høyinntektsland og har tilgang på 86 prosent av verdens totale brutto nasjonal produkt, sa Davidsen.

Davidsen nevnte også forholdene for fattige i Norge.

– Også her hjemme er forskjellene store, og forskjells-Norge er et kjent

begrep. De som er fattige settes utenfor deltakelse i et normalt, sosialt liv blant annet fordi sosialstøtten er for lav.

FNs tusenårsmål

Det var første gangen Fagforbundet hadde et slikt arrangement på FNs internasjonale dag for bekjempelse av fattigdom. Fattigdomsbekjempelse er ikke en ny sak for Fagforbundet. Hele verdigrunnlaget vårt, omtanke, solidaritet og samhold handler om fagbevegelsens visjon om en verden hvor alle har rett til et anstendig liv. En jobb å gå til, og velferdsordninger som skal fange opp de som av en eller annen grunn ikke klarer å forsørge seg selv.

FNs tusenårsmål var det samlede temaet på konferansen. Deltakerne og innlederne kom fra Fagforbundet og øvrig fagbevegelse, og fra organisasjoner som på forskjellig vis er engasjert i fattigdomsbekjempelse. Vi hadde innledere fra ISKA (Internasjonalen for Stats- og Kommuneansatte), fra LOs internasjonale avdeling og fra Fattignorge. En engasjert utviklingsminister Erik Solheim bidro også til at deltakerne dro hjem klokere enn da de kom.

Fagforbundet fikk mye ros for sitt initiativ om å samle fagbevegelse og frivillige organisasjoner til å utveksle erfaringer og kunnskap, og for å vurdere mulighetene for et samarbeid om fattigdomsbekjempelse i tida framover. Når det gjelder FNs tusenårsmål så skal de være innfridd i 2015. Det er bare å sette i gang, vi har sju og et halvt år på oss.

(FNs åtte tusenårsmål kan du lese på baksida av denne utgaven av OSS)



Prosjektet med stor

For regjeringen er det to grunner til at programmet er viktig. Den ene er de sterke kravene både innbyggerne og staten stiller til tjenestene kommunene leverer. Den andre grunnen er verdigrunnlaget regjeringen bygger på.

| TEKST OG FOTO: ANDREAS HALSE |

– Kvalitetskommuneprogrammet er prosjektet med stor K for oss, sier statssekretær Dag-Henrik Sandbakken (Sp) i kommunal- og regionaldepartementet. Han legger entusiastisk ut om arbeidet med programmet.

– Kvalitetskommuneprogrammet er middelet som skal hjelpe kommunene skal fornye seg, øke kvaliteten på tjenestene og bli bevisste og gode arbeidsgivere.

– Det er et mål for oss at alle parter skal være likeverdige i kommunen, sier Sandbakken.

– Alle skal ansvarliggjøres, og alle skal være med på å utvikle tjenestene, fortsetter han.

De folkevalgte, administrasjonen og de ansatte skal være likeverdige parter i kommunen.

De ansatte vet

I kommunene utføres det mange tunge, krevende oppgaver, ofte med høyt sykefravær som en av konsekvensene.

– Her har kommunene en stor jobb. Kommunene må legge til rette for de ansatte for at de skal kunne stå i jobben så lenge som mulig. Det er viktig for å bevare kompetent personale i sektoren. Samtidig er det viktig for rekrutteringen. Et yrke som er kjent for å slite ut folk og gjøre dem syke kommer til å få problemer med å få rekruttert nye, sier Sandbakken.

Kommunene har fått klart bedre økonomi i løpet av de to årene den rød-grønne regjeringen har styrt.

– Vi har fått kritikk for at vi gir penger som vi ikke helt vet hva går til. Vi har tillit til at kommunene og de ansatte vet hva som trengs, og bruker pengene fornuftig. Resultatene er også positive, for eksempel ligger vi langt foran målet med ca 10000 nye årsverk i omsorgssektoren, sier han.

– Kvalitetskommuneprosjektet skal være et hjelpemiddel for å utvikle kvaliteten og dokumentere det som skjer i kommunene.

Jublet for kvalitet

Over hundre tillitsvalgte møtte opp på kvalitetskonferansen. Det var representanter fra fagforeningene i de nye kvalitetskommunene som var inviterte.

Omstillingsenheten i Fagforbundet hadde lagt opp til et intensivt todagersprogram for å skolere de tillitsvalgte i kvalitetskommunearbeidet. På kurset fikk deltakerne en presentasjon av programmet fra sekretariatet i KS, samt tanker og ideer om medarbeidernes og de tillitsvalgtes rolle fra Omstillingsenhetens egne ansatte. I tråd med tankegangen i programmet ble store deler av kurset brukt til å la de tillitsvalgte diskutere egne utfordringer.

Resultatene som teller

– Målet er å komme tidlig inn i prosessen og gi de tillitsvalgte muligheten til å opptre som en likeverdig part, sier Dag Christiansen i Omstillingsenheten.

– De tillitsvalgte må forstå viktigheten av arbeidet, og kan få hjelp til å få plass samarbeid og resultater i kommunen.

Omstillingsenheten var veldig fornøyd med seminaret.

– Det var vellykka. De tillitsvalgte har fått muligheten til å lære av hverandre. I evalueringene sier deltakerne også at de er fornøyde, og at det gir inspirasjon å høre hvordan arbeidet er løst andre steder rundt omkring i landet, påpeker Christiansen.

Kvalitetskommuner

Akershus: Aurskog-Høland, Ullensaker • **Oslo:** bydel Nordre Aker • **Østfold:** Sarpsborg, Askim, Spydeberg • **Buskerud:** Hurum, Modum, Hemsedal • **Telemark:** Porsgrunn, Fyresdal, Nome • **Vestfold:** Sande, Hof, Re • **Aust-Agder:** Arendal, Gjerstad • **Vest-Agder:** Mandal • **Hordaland:** Odda, Tysnes, Askøy, Radøy, Bømlo • **Sogn og Fjordane:** Flora • **Møre og Romsdal:** Surnadal, Volda • **Hedmark:** Os, Elverum, Ringsaker • **Oppland:** Skjåk, Dovre, Østre Toten, Vestre Toten, Nordre Land • **Sør-Trøndelag:** Trondheim, Midtre Gauldal, Melhus • **Nord-Trøndelag:** Inderøy • **Nordland:** Bodø, Vega, Sømna, Narvik, Vefsn, Sortland, Saltdal • **Troms:** Tromsø, Kvæfjord, Lenvik • **Finnmark:** Hasvik

Ifølge en medieanalyse fra Cision har Fagforbundet lyktes godt med sin mediestrategi i perioden juni – september, det vil si valgkampen.

Samstemte og positive

Med nesten 600 oppslag totalt var forbundet synlig i mediene, og en svært liten andel av oppslagene er vurdert som ufordelaktige for Fagforbundet.

Totalbildet viser en aktiv medieaktør med mange innlegg. Fagforbundet klarer å få uønsket deltid og behovet for bemanning i eldreomsorgen opp på dagsorden. Aller synligst er budskapet «heltid er en rettighet, deltid en mulighet», som også refereres av andre.

En rekke oppslag forteller om konkret handling, i regi av kommunene og i samarbeid med blant andre Fagforbundet. Fagforbundet markerer seg også på andre områder med konkrete, lokale aksjoner og tiltak som får positiv medie omtale.

Cision peker på at alle Fagforbundets talspersoner er samstemte i sine budskap, både i innlegg og andre oppslag. I tillegg er det positivt at Fag-



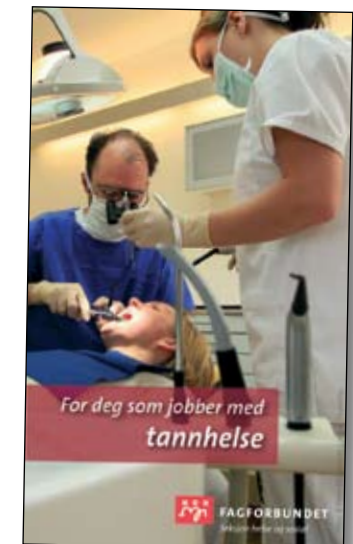
forbundet får en kommentarrolle i en rekke oppslag om arbeidssituasjonen i helse og omsorg i kommunene. Det tyder på at Fagforbundet regnes som en ressurs med kompetanse på feltet, i tillegg til å være en pådriver.

Tillitsvalgt for medlemmer innenfor tannhelse?

Fagforbundet har utarbeidet en ny folder «For deg som jobber med tannhelse». Bakgrunnen er en av de viktigste sakene i Fagforbundet for tida, kvikksølvaksen. I folderen finner du informasjon om Fagforbundets oppfølging av dem som trenger hjelp, og du finner også fakta om kvikksølv.

En nylig avslutta rapport viser: Eksponering for giftig kvikksølv damp har vært høyere enn en tidligere hadde trodd, enkelte tannhelsesekretærer har fått varige skader og kvinner innenfor tannhelsetjenesten har født flere barn med misdannelser.

Bestill folderen fra Fagforbundet: intern.postavd@fagforbundet.no



Hivpositive må inkluderes

– Et inkluderende arbeidsliv gjelder for alle. Hivpositive er ikke noe unntak, sier Anne Grethe Skårdal, 2. nestleder i Fagforbundet. Ifølge Skårdal er stigmatisering av hivsmittede mer vrient å håndtere enn det medisinske. Hun mener Fagforbundet kan hjelpe til med å endre holdninger og skaffe til veie mer informasjon.

| TEKST OG FOTO: JAN TORE SKJELBEK |

– Det å være hivpositiv betyr ikke nødvendigvis at du er arbeidsufør. Hivsmittede er fullverdige mennesker som kan gjøre en jobb og har de samme rettighetene på arbeidsmarkedet som alle andre, legger hun til.

Konferanse mot fordommer

Fagforbundet diskuterer en felles konferanse med Hiv Norge til neste år. Hensikten er å komme et skritt nærmere å kunne rydde bort fordommer og uvitenhet i arbeidslivet.

– Hiv og aids angår så absolutt også organisasjonene i arbeidslivet, sier psykologprofessor Gro Lie ved Universitetet i Bergen. Budskapet var blant annet rettet til Fagforbundets Anne Grethe Skårdal – en av de som var til stede på Hiv Norges konferanse.

Kan leve normalt

Lie mener konferansen har bidratt til å synliggjøre at hivpositive også finnes i Norge og at de må tas på alvor. Riktignok er det ikke mange hivpositive her i landet, ifølge organisasjonen Hiv Norge rundt 2 500 personer, men det er uansett en utfordring som må tas på alvor. Flere av disse personene er yrkesaktive og forholder seg som alle oss andre til arbeidsgivere og fagforeninger.

– Vi må feie for egen dør. Ja, det er viktig å sette fingeren på hivpositive i verden for øvrig. Samtidig må vi ikke glemme at for de det gjelder i Norge er dette en reell utfordring som ikke må glemmes bort. Statistisk sett er det et lite



HIV/AIDS angår organisasjonene i arbeidslivet, sier Gro Lie fra Universitetet i Bergen

problem, men det rammer hardt for de som rammes, sier hun.

Lie mener konferansen er nødvendig – spesielt ut fra det faktum at mange hivpositive har vanskeligere for å stå fram, til forskjell fra andre med kroniske lidelser. Hun er opptatt av at hivpositive kan leve normalt.

– Mange hivpositive vil holde sykdommen skjult i frykt for folks fordømmelse, en moralsk fordømmelse – som jo også rammer familie og venner, sier hun. Gro Lie har jobbet med hiv-aids problematikken siden sykdommen ble kjent i Norge på begynnelsen av 80-tallet.

Ber om åpenhet om hiv på jobb

Mange hivpositive kvier seg for å stå fram på jobb. De er utrygge på hvordan budskapet om at de er alvorlig syke blir mottatt. En yrkesaktiv kvinne (35) sto nylig fram for en lukket forsamling arrangert av organisasjonen Hiv Norge. Hun forteller om sin sykdom og hvorfor det er viktig med åpenhet i arbeidslivet.

– Jeg var redd for arbeidskollegers reaksjoner. Det er mye uvitenhet blant folk og jeg følte meg langt fra trygg på at min hivstatus skulle bli godt mottatt, sier Oslo-kvinnen, som ikke ønsker å stå fram med navn.

leder og en kollega om sykdommen. Det har hun ikke angret på. Det har gjort det langt enklere for henne å fungere i jobben. Nå kan hun senke skuldrene mer og det blir for eksempel lettere å kunne si fra hver gang hun må til legen.

Foreldet kampanje

Yrkeskvinnen mener det er god grunn til å være åpen om sykdommen, selv om det er en mulighet for at man blir møtt med fordommer og stigmatisering fra de som får vite det. Av den grunn har hun ikke stått fram for alle på arbeidsplassen. Det har – og er – vanskelig å nå fram med informasjon og forståelse for sykdommen. Hun mener det er langt igjen før hivsyke blir akseptert som en del av samfunnet.

– Det er på tide at helsevesen og myndigheter tar hiv på alvor. Vi kan ikke godta at hivpositive diskrimineres i yrkeslivet og ellers i samfunnet.

35-åringen er oppgitt over at det offentlige ikke har gått sterkere ut på banen for hivpositive.

– Myndighetene har ikke hatt noen kampanje om hiv og aids siden 80-tallet. Det er på tide at sykdommen igjen blir satt på dagsorden. Situasjonen er mildt sagt forandret seg siden den gang. Dessverre er kunnskapen og fordommene for mange de samme som for 20 år siden. Det at hun er en kvinne i beste yrkesaktive alder er i seg selv nok til å ta livet av et par myter – som at sykdommen kun smitter mellom homofile menn eller sprøytenarkomane.

Klem og nærhet

Hun ser det som sin oppgave å ta livet av myter som disse, men altfor mange ganger må hun konstatere at verden beveger seg sakte framover. I lista over hva som ikke smitter blir mange aldri helt sikre.

– Hvordan var det nå med den kaffekoppen igjen, var spørsmålet hun fikk fra en arbeidskollega som kjenner til at hun er hivpositiv.

– Jeg må stadig minne om hva som ikke er farlig. Hiv smitter ikke ved vanlig sosial omgang med en smittet person. Vanlig kroppskontakt, klemmer og nærhet er kun av det gode. Det skal mer til enn som så, avslutter hun.



LYKKE i ulykka

Å bli rana er ingen spøk.

Normalt er vi forskåna for sånt, men så skjer det. På vei hjem fra jobben, halv fem på ettermiddagen. Tre menn, to holder meg og en åpner veska og tar lommeboka. I løpet av få sekunder var det gjort.

Jeg anmelder saken til politiet og sperrer kredittkortene.

Etter noen dager begynner jeg å lure på om jeg har noen forsikring som dekker tapet. Reiseforsikringen min krever en overnatting.

Jeg ringer LO Favør og spør om jeg som medlem i Fagforbundet og LO Favør har noen forsikring som dekker det å bli rana?

Og det hadde jeg – Kollektiv hjem-forsikringen!

Og jeg sier det igjen – maken til service har jeg aldri fått noe sted, noen gang.

Jeg snakka med saksbehandler Lars Boge i Sparebank 1, og alt ble ordnet over telefonen. Jeg behøvde ikke fylle ut skjemaer eller sende kopi av anmeldelsen. Boge fikk saksnummeret på anmeldelsen, og det holdt. I løpet av minutter var pengene sendt meg på e-post. Og med det oppgitte passordet kunne jeg enkelt sette pengene over på kontoen min. Selv om egenandelen var høy, var jeg lykkelig.

KARI-SOFIE JENSSEN

– Hele organisasjonen skal utvikles

Fagforbundet Oslo er godt i gang med det landsmøtevedtatte organisasjons- og evalueringsprosjektet. Fylkeskretsen utvider prosjektet fra å gjelde fagforeningsstrukturen til hele organisasjonen. Alle nivåer ser nå på sin egen struktur, arbeidsform og organisasjonskultur.

| TEKST: BJØRN WIKSTRØM LODVE |

– Før nyttår skal til sammen 250 deltakere involveres. Det innebærer at tre til fem representanter fra fagforeningene, fylkesstyret, seksjonene og andre organer skal bidra til å utvikle organisasjonen i riktig retning, opplyser Randi Helle, som er prosjektleder for organisasjons- og evalueringsprosjektet i Fagforbundet Oslo.

Hun forteller at de samlet de fleste av de 250 prosjektdeltakerne på en oppstartssamling i august. I tillegg skal de delta på nye samlinger i løpet av høsten. Roller, oppgaver og handlingsplaner til egen forbedring er tema på samlingene.

– Det er ikke små temaer i en så stor organisasjon som Fagforbundet Oslo. Vi kommer til å følge opp med nye samlinger til våren, forteller Helle.

Med seg på samlingene har de Ingar Onsum og Tor Høst. Begge er høgskolelektorer ved Høgskolen i Oslo og har lang erfaring og mye kompetanse i organisasjonsutvikling og ledelse.

Fire mål

– Landsmøtet i 2003 bestemte hvordan Fagforbundet skal være organisert.



Prosjektleder Randi Helle lover tett oppfølging i organisasjons- og evalueringsprosjektet.

Foto: Bjørn Wikstrøm Lodve

Nå er det viktig at det jobbes for at organisasjonen blir slik landsmøtet har sagt den skal være, sier fylkesleder Mari Sanden. Hun forklarer at prosjektet har fire mål;

- få en felles forståelse for hvordan Fagforbundet skal være organisert (hvem Fagforbundet er og hvorfor)
- tydeliggjøre hvilke oppgaver og ansvar som ligger til ulike roller og hvor grensene går mellom ulike organisatoriske ledd i organisasjonen og mellom ulike verv
- utvikle kompetansen i de ulike vervene ved å tilføre nødvendige kunnskaper og utvikle ferdigheter
- utvikle samhandling på alle nivåer

Kartleggingsarbeid ligger til grunn

Prosjektlederen forteller at hun brukte sist vinter til å kartlegge hvordan ulike deler av organisasjonen faktisk fungerte. Blant annet har alle styrene i alle fagforeningene blitt innkalt til kartleggingsdag.

– Fagforeningenes tilbakemeldinger på denne framgangsmåten var veldig positiv. Styrene ble «tvunget» til å se på seg selv, og de ble «tvunget» til å jobbe

– Nå må vi gjøre vårt til at organisasjonen blir som landsmøtet har bestemt, sier Mari Sanden, leder i Fagforbundet Oslo

strukturert med alle deler av sin egen virksomhet. Det er noe de sjelden eller aldri hadde har tatt seg tid til å gjøre, som de selv sa, sier Helle.

I kartleggingsrapporten kommer det fram at fagforeningene mener de stort sett er gode til å ivareta enkeltmedlemmer og partsforholdet til arbeidsgiver. Det går også fram at fagforeningene ikke er gode nok til å fremme medlemmenes yrkesrettede interesser og at det er uklarheter i hvem som skal ta seg av hva i organisasjonen. Kartleggingsrapporten ble lagt fram for fylkesmøtet i mars, sammen med forslag til utviklingstiltak.

Utviklingsarbeid

– Opplegget vi har satt i gang skal ivareta fagforeningenes behov for å drive eget utviklingsarbeid, og at utviklingen skjer i et samspill mellom fylkesleddet og fagforeningene og seksjonene, sier fylkesleder Mari Sanden. Hun forklarer at det legges opp til en rekke kurs til våren, for å dekke behovene som har kommet fram i kartleggingen.

– Vi både gleder og gruer oss til å fortsette arbeidet med prosjektet. Det kommer til å bli arbeidsomt og ubehagelig, men også morsomt og utviklende, avslutter Sanden.

Kommunale stillinger – ELEKTRONISK SØKNAD

Grunnprinsippet ved tilsetninger i offentlig forvaltning er kvalifikasjonsprinsippet. Siktemålet i en tilsettingssak skal normalt være å finne den som etter en helhetsvurdering må anses best kvalifisert for den aktuelle stillingen.

| TEKST: OLA ELLESTAD |

En del kommuner har i den senere tid benyttet seg av formuleringer hvor det stilles krav om elektronisk søknad eller at søknad skal sendes per e-post. I flere utlysinger er det også henvist til virksomhetens hjemmeside på internett for «fullstendig utlysing». Dersom det i en utlysingstekst kreves elektronisk søknad eller søknad per e-post, vil dette kunne utelukke søkere som ikke behersker dataverktøy. Det samme gjelder dersom det henvises til virksomhetens hjemmeside på internett for å finne fullstendig utlysingstekst.

Kvalifikasjon

Det sentrale hensynet bak kvalifikasjonsprinsippet er å sikre at det rekrutteres personer med best mulig kompetanse i forhold til de oppgavene det offentlige skal utføre. Videre må avgjørelsen skje på en måte som sikrer likebehandling og som hindrer at det blir tatt usaklige hensyn. En forsvarlig saksbehandling er en forutsetning for at tilsetningsvedtaket blir riktig. En ryddig saksbehandlingsprosess er også viktig for tilliten til at det ikke er tatt utenforliggende hensyn i tilsetningsprosessen. For å sikre at hensikten med kvalifikasjonsprinsippet blir oppfylt, må ledige stillinger kunngjøres på en slik måte at aktuelle kandidater gis mulighet til å få kjennskap til at stillingene er ledige

og dermed også mulighet til å søke. Forvaltningen må påse at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes, både med hensyn til søkerens formelle kvalifikasjoner og personlige egenskaper

Elektronisk

Bruk av elektronisk søknad generelt vil medføre raskere søknadsadministrasjon i forvaltningen, blant annet fordi bearbeiding til søknadslister blir lettere. Utviklingen er imidlertid ikke ennå kommet så langt at det kan sies å harmonere med kvalifikasjonsprinsippet å kreve elektronisk søknad eller søknad per e-post. Selv om det er ønskelig at søkere benytter elektroniske hjelpemidler i søknadsprosessen, bør det fremdeles være mulighet for å søke på tradisjonell måte, per papir.

Muligheten til å sende papirsøknad bør framgå av utlysingsteksten og det bør også oppgis en postadresse for slike søknader. Dersom man unnlater å presisere i utlysingsteksten at papirsøknader også vil bli behandlet, må det benyttes formuleringer som ikke etterlater usikkerhet om dette. Usikkerhet kan unngås dersom man for eksempel benytter formuleringer der man fortrinnsvis eller primært ber om at søknader sendes i elektronisk form. En formulering der man bare ber om at søknader sendes i elektronisk form, vil nok kunne etterlate usikkerhet om muligheten for å

Tillitsvalgte har krav på å bli tatt med ved tilsetninger.

Hovedavtalens del B §§ 3-1 og 3-2 slår fast at arbeidsgiver har plikt til å orientere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om ledige og nyopprettede stillinger.

Tillitsvalgte bør derfor be om møter med arbeidsgiver for å få etablert tilstrekkelig betryggende prosesser/rutiner i den enkelte kommune slik at bl.a. tekst i stillingsannonser er mest mulig klar og korrekt og at også papirsøknader kan håndteres på en forsvarlig måte sammen med søknader som fremsendes elektronisk.

sende papirsøknad. Dersom man likevel krever elektronisk søknad, må i det minste forvaltningen gi et tilbud om veiledning i forhold til dette og opplyse om dette i utlysingsteksten. Det bør også være mulig å få til en ordning hvor papirsøknader kan scannes inn i en elektronisk database.

Internett

Også utlysinger som henviser til fullstendig utlysingstekst på virksomhetens hjemmeside er problematiske og vil kunne utelukke søkere som ikke har nødvendig kompetanse eller tilgang til internett. Dersom hele utlysingsteksten ikke fremkommer av utlysingen i aviser og Norsk Lysingsblad, bør det i tillegg til henvisning til virksomhetens hjemmeside også oppgis alternativ mulighet for å få tilgang til fullstendig utlysingstekst, for eksempel kan det oppgis et telefonnummer til en kontaktperson i virksomheten.

Barnehagedagen 8. april 2008

«Barnehagedagen 2007 – Vi har en plan!» ble en aktivitetsdag med mange kreative måter å vise fram barnehagens rammeplan til foreldre, lokalpolitikere og ansatte. Mange oppslag i lokale medier ga mye oppmerksomhet om innholdet i barnehagen, som er ett av målene med dagen. På et oppsummeringsmøte var

lokale tillitsvalgte fra både Utdanningsforbundet og Fagforbundet invitert til å bidra med idéer til Barnehagedagen 2008. Siv Otnes og Eli Norunn Furnes Fjærli fra Valsøyfjord barnehage viste film fra deres spesielle sirkus-barnehagedag. Planleggingen av Barnehagedagen 2008 er nå i gang i begge forbund.



Foto: Jan Lillehamre

Ta vervesjekken i fagforeninga!

Fagforbundet skal være en vervende organisasjon. Det gjør vi best ved å være synlige, nære og stolte. Det er laget en vervesjekk som kan være til hjelp for styret i fagforeninga for å bli en enda bedre vervende fagforening.

Vervesjekken består av ja/nei spørsmål. Svarer styret ja på spørsmålet, må dere også si hva dere gjør og vurdere om det er tilstrekkelig. Svarer styret nei, må dere ta spørsmålet opp som en egen sak i fagforeningsstyret og vedta konkrete tiltak på hvordan dette skal bli bedre.

Lykke til!

Bruk Tipshefte for bedre verving.

Bruk Hovedavtalen for å få informasjon om nyansatte og oppsøk dem for å høre om de ønsker

Er fagforeninga STOLT?

1. Stolte, trygge og aktive tillitsvalgte vil gjøre verve- og medlems-servicearbeidet lettere. Har vi gitt alle våre tillitsvalgte og kontaktpersoner den nødvendige opplæring og trygghet slik at de er stolte representanter for Fagforbundet?

2. Tør vi i fagforeninga og alle våre tillitsvalgte å skryte av oss selv?

3. Hvordan utvikler vi lokale verveargumenter – bruker vi de sakene vi jobber med og de seirene vi oppnår i vervesammenheng?

FAGFORBUNDET

Er fagforeninga SYNLIG?

1. Har vi oversikt over alle organisasjonsforholdene innenfor vårt organisasjonsområde – alle tjenestesteder på alle tariffområder?

2. Har vi oppslag på alle arbeidsplasser med informasjon om Fagforbundet og hvor du finner den lokale tillitsvalgte?

3. Har vi rutiner for oppfølging av alle nyansatte innenfor alle tariffområdene?

4. Har vi egen sak på alle styremøter om medlemskap og medlemsutvikling?

FAGFORBUNDET

Er fagforeninga NÆR?

1. Har vi tillitsvalgte (kontaktpersoner) på alle arbeidsplasser innenfor alle tariffområder?

2. Har vi faste rutiner for oppsøkende virksomhet på arbeidsplassene? Hvor ofte har vi det – og er dette nok?

3. Har vi eget informasjonsskriv eller lignende som forteller medlemmene hva vi jobber med?

4. Har vi rutiner for å ta personlig kontakt med medlemmer som melder seg ut for å høre årsaken og om det er noe vi kan gjøre for dem?

FAGFORBUNDET

Noen tips

Vær kreativ og finn deres lokale måter på å være en synlig, nær og stolt fagforening. Her er noen tips på veien...

- ✓ Bruk Tipshefte for bedre verving.
- ✓ Bruk Hovedavtalen for å få informasjon om nyansatte og oppsøk dem for å høre om de ønsker å bli medlem.
Se hovedavtalen (KS, del B, § 3 - 1 g, HSH, del A § 2 pkt. C - 3, NAVO, § 38 - Ansettelser, KA, § 9 - 4 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte, NHO, Kapittel IX § 9 - 15 - Ansettelser, PBL - § 3.2.5. - Informasjon om ansettelser, Oslo, § 14 c).
- ✓ Bruk lokalmedia aktivt til å synliggjøre seire og utfordringer. Skriv leserinnlegg.
- ✓ Bruk Fagforbundets plakat med lomme til brosjyren «Sterkere med enn uten» for å være synlig på arbeidsplassene.
- ✓ Arranger Temakurs verving for lokale tillitsvalgte.

Materiell bestilles på posten i Fagforbundet:
intern.postavd@fagorbundet.no

På tillitsvalgtsnettet finner du mer informasjon om verving. Blant annet kan dere skrive ut vervekuponger med lokal vri, utkast til brev som kan brukes lokalt, og flere vervetips.

Hilsen vervegruppa

VALGTE FAGFORBUNDET FOR Å VÆRE TRYGG

I SLUTTEN AV SEPTEMBER PASSERTE FAGFORBUNDET I ROGALAND 20.000 MEDLEMMER. MEDLEM NUMMER 20.000 BLE RENHOLDER JANNE HANSEN (38) FRA FORSAND. PÅ ET MØTE MED VERVEUTVALGET FORTALTE JANNE AT HUN VALGTE FAGFORBUNDET FORDI HUN HADDE HØRT OM FORDELNE, FORSIKRINGENE OG STIPENDORDNINGEN. HUN JOBBET TIDLIGERE I EN BEDRIFT SOM GIKK KONKURS. INGEN VAR ORGANISERTE, OG DERMED FIKK DE INGEN HJELP. DERFOR VAR DET VIKTIG FOR HENNE Å ORGANISERE SEG. JANNE HANSEN HAR EN 78 PROSENT STILLING I FORSAND KOMMUNE, OG ØNSKER SEG 100 PROSENT.

Fra Fagforbundet Rogalands nettsider

Fagforening
Fagforbundet

0730 - 11300 - mand. / onsd.
Kontortid Telefon

liv.normann@fagforbundet.ukjent.no
e-post

Servicetorget: 815 00 040
e-post: servicetorget@fagforbundet.no
www.fagforbundet.no

LO: Tar steg i klimapolitikken



LO la fram sin første klimaplan foran et fullstappa lokale den første dagen i november.

Fagbevegelsen ønsker å bli en pådriver for et bedre klima.

Roar Flåthen og resten av industrigutta i LO har ikke alltid stått fremst i kampen for et bedre miljø, men denne dagen var det han som stolt kunne presentere LOs nye klimastrategiske plan.

Under presentasjonen kom også Flåthen med kritikk av miljøbevegelsen. Han mente at miljøbevegelsen måtte ta mye av ansvaret for manglende satsning på miljøteknologi i Norge. I en utdypende kommentar hevdet han at miljøbevegelsen hadde vært for lite flink til å rose regjeringens månelandingsprosjekt; satsningen på CO2-rensing fra gasskraftverk.

Naturvernforbundets leder Lars Haltbrekken var ikke spesielt enig i den kritikken. Han påpekte at uten miljøbevegelsen hadde det sannsynligvis aldri blitt noe av CO2-rensingen, fordi det er nettopp de som har stått på for å få det til. Likevel var han ikke snau med rosen til LO.

– Det er veldig positivt at LO legger fram denne strategien, og den inneholder mange gode miljøtiltak, sa Haltbrekken i sin kommentar. Han var klar på at LO ikke alltid har spilt en positiv rolle i miljøkampen.

– Vi håper nå LO vil legge like mye trøkk bak sine miljøkrav som dere til nå har lagt bak kravet om å bygge gasskraftverk.

– Vi må vel innrømme at LO historisk ikke har vært en pådriver på dette området, sa Flåthen i kommentar etter framleggelsen.

– Men vi ønsker å være en viktig samfunnsaktør på områder som er viktige for medlemmene våre, og miljøet er viktig.

| TEKST OG FOTO: ANDREAS HALSE |

– LO skal bli en tydeligere stemme i klimadebatten, sa han til forsamlingen. Blant tilhørerne var statsminister Jens Stoltenberg, og leder av Naturvernforbundet Lars Haltbrekken. Begge var invitert for å kommentere LOs nye klimastrategi.

Nye arbeidsplasser

LO-lederen åpnet med å påpeke at debatten om årsaken til klimaendringene nå er over. Vitenskapsfolk er skjønt enige om at klimaendringene skjer, og at det er de menneskeskapte utslippene som forårsaker dem.

– Alvoret og bredden i klimaproblematikken krever at dette arbeidet blir prioritert i fagbevegelsen. Det er avgjørende at LO sentralt og fagforbundene engasjerer seg i klimautfordringene slik at fagbevegelsens egne perspektiver legges til

grunn for tiltakene som skal gjennomføres, sa Flåthen under presentasjonen.

Jeg nekter å godta at det er en konflikt mellom miljø og arbeidsplasser, sa LO-lederen videre, og viste til at Danmark eksporterer miljøteknologi for 46 milliarder i året, mens Norge ligger langt bak med seks milliarder. Deretter ramset han opp en rekke eksempler på bedrifter og lokalsamfunn hvor miljøteknologi skaper arbeidsplasser og inntekter.

Ros til LO

Målet med LOs nye klimastrategi er å kombinere arbeidsplasser og miljø. LO krever derfor en kraftig økning i forskningen på miljøteknologi, og foreslår å opprette et miljøteknologisk råd. Det er særlig satsningen på solenergi, der Norge allerede begynner å bli gode, og på havvindmøller, som LO ønsker å trekke fram.

**Gjør FAGFORBUNDET kjent
på din arbeidsplass – bestill på posten**



Generelt om Fagforbundet

- ___ Omfattende vervebrosjyre
 - Sterkere med enn uten
- ___ Trygg på jobben med tariffavtale
- ___ Tipshefte om verving
- ___ Vervekuponghefte
- ___ Postkort med innmeldingsblankett, A5
- ___ Fagforbundet
 - et fagforbund for alle
- ___ Fagforbundet, møteinnkalling, A4 m/plass til lokal tekst
- ___ Fagforbundet informerer, A4 plakat m/plass til lokal tekst
- ___ Klistremerke str 21,7cm x 21 cm
- ___ Klistremerke str 42cm x 15cm
- ___ Om utdanningsstipend
- ___ Søknad om utdanningsstipend
- ___ Policydokument – Oppfølg. tariffoppgj.
- ___ Faktakort
- ___ Verveplakat A4 – m/lomme til:
 - Folder – Sterkere med – enn uten m/innmeldingskupong

- ☐ norsk ☐ engelsk
☐ urdu ☐ arabisk
☐ serbisk ☐ somalisk
☐ samisk



Ungdom

- ☐ Ungdomsbrosjyre, blokk med spiralisert rygg, jobber du naken
- ☐ Postkort, jobber du naken (gutt/jente)
- ☐ Læringsmagasinet
- ☐ Bedre for ungdom
- ☐ Bedre for studenter

Seksjonsbrosjyrer

- ___ Seksjon helse og sosial
- ___ Seksjon kirke, kultur og oppvekst
- ___ Seksjon kontor og administrasjon
- ___ Seksjon samferdsel og teknisk

Turnuskurs

- *Opplæring i kontroll og godkjenning av
turnusplan – CD-rom og arbeidshefte
– revideres*

Yrkesbrosjyrer

- ☐ Jobber du i privat barnehage?
- ☐ Kirken og en sterk offentlig sektor
- ☐ teologene
 - Fagforbundet for teologer
- ☐ Fagforbundet for ansatte i skolefritidsordningene
- ☐ Fagforbundet for ansatte i barnehagen
- ☐ Fagforbundet for bibliotekansatte
- ☐ Flerkulturell handlingsplan
- ☐ Handlingsplan for Arbeidsgruppe Brann og Norsk Brannmannsforum
- ☐ Sykepleier
 - hva kan Fagforbundet tilby deg?
- ☐ Yrkespolitisk handlingsprogram – SKA
- ☐ Rengjøringskvalitet
 - Insta 800 Quick guide
- ☐ Håndbok for krematører
- ☐ Helsefagarbeiderne kommer
- ☐ For deg som er sykepleier
- ☐ Du som er personalarbeider
- ☐ For deg som jobber med tannhelse

Diverse brosjyrer

- ___ Sammen for kvalitet
- ___ m/fem «kvalitetseksempler»
- ___ Kultur for alle
- ___ Pensjonistbrosjyre
 - Fagforbundet for alders- og uførepensjonister
- ___ Aktive pensjonister
- ___ Etske retningslinjer
- ___ Bli med i Fagforbundet
- ___ I møte med studenter
- ___ EBYGG 2009
- ___ Kvalitet i hverdagen (modell-kommune)
- ___ En god presentasjon
- ___ Yrkesskadefondet for brannpersonell
- ___ Fleksible arbeidstidsordninger
- ___ Mobbing (DVD)
- ___ SOS Barnebyer
- ___ Fagforbundet for brann- og redningspersonell
- ___ Jobber du på kino/kulturhus?
- ___ For deg som er vaktmester
- ___ «Trygg hverdag» (Brann/redning)

For bestilling av materiell, kontakt posten:

intern.postavd@fagforbundet.no, faksnummer 23 06 41 10.

Profileringsartikler som krus, gensere, ryggsekker, vester osv finner du i nettbutikken:
www.fagforbundet.no

SÅ MYE MER ENN VANN

For å nå FNs tusenårsmål er kampen om reint vann et nøkkelspørsmål. Det er beregnet at omlag 1,6 milliarder flere mennesker må knyttes til vannforsyning, og 1,2 milliarder til kloakksystemer og avfallhåndtering innen 2015, dersom måla skal nås.

TEKST: RANDI TEVIK

Tallene er hentet fra en rapport som ISKA (Internasjonalen for stats- og kommunalt ansatte) ga ut i februar i år. ISKA representerer medlemmer i 150 land som hver dag arbeider for at alle innbyggere skal nyte godt av gode offentlige tjenester, også reint, kommunalt vann. Men det er ikke lett i land der offentlig sektor er så underfinansiert at det ikke er penger til investeringer, opplæring eller lønninger på noe område.

Ingen selvfølge

Tilgang på reint vann bør være en menneskerett. Men som så mange andre menneskerettigheter brytes denne i store deler av verden. Situasjonen i dag er at over en milliard mennesker lever uten tilgang på reint vann. Hver dag dør det rundt 5000 barn på grunn av vannrelaterte sykdommer. Hver dag bruker unge kvinner og jenter timer på å bære vann, i stedet for å gå på skole. Hver dag dør tusenvis av barn på grunn av diaré forårsaket av dårlig hygiene.

Innbyggere i mange land vil stoppe privatisering og ovenfra og ned avgjørelser fra utviklingsfond og utenlandske investorer. Folk ser det samme som ISKA har påpekt lenge; Det er offentlig sektor som kan og skal være eier og driver av vannforsyningssystemer og kloakk- og avfallshåndtering.

Offentlig størst

Vannverk er i hovedsak eid og drevet av det offentlige. I middels- og lavinntektsland er over 90 prosent av vannforsyninga i de største byene offentlig. På

landsbygda er nesten all forsyning drevet av det offentlige. I Europa er det i Frankrike og Storbritannia at de private er størst. Når vann- og kloakksystemene sluttet å være et privilegium for det rike borgerskapet på nittehundetallet, tok det offentlige over. Det var bare i Frankrike at de private eierne overlevde, noe som forklarer hvorfor de eneste store vannselskapene i verden hovedsakelig er franske.

Sterke krefter

Det er to franske aktører som dominerer vannbransjen; Suez og Vivendi. De kontrollerer 70 prosent av den private vannforsyninga i verden. Den eneste reelle konkurrenten er det tyske storkonsernet RWE, som har kjøpt opp det britiske Thames Water og et stort amerikansk vannkonsern.

Antall mennesker som var tilknyttet vannforsyning fra de store private leverandørene har vokst fra ca 50 millioner først på 1990-tallet til ca 500 millioner ti år seinere. Bransjen er i vekst, og det er i Europa den vokser mest. Det er fortsatt slik at offentlig vannforsyning dominerer i Europa, men bransjeanalytikere spår at 75 prosent av vannforsyninga i Europa er overtatt av private selskaper innen 2015.

Dit vil EU-kommisjonen, men en del EU-land stritter fortsatt i mot.

EU en versting

EU krever at 72 land må åpne seg for full utenlandsk konkurranse når det gjelder å forsyne befolkningen med

vann. EUs krav er stilt gjennom GATS og (Generalavtalen om handel med tjenester) WTO (Verdens handelsorganisasjon). 14 WTO-land, som FN definerer som MUL-land (minst utviklede land) er med på lista over de 72. Lista over land har EU-kommisjonen laget i nært samarbeid med vannselskaper som Suez, Vivendi og RWE. Altså sammen med de tre selskapene som til sammen står for 80 prosent av all privat vannforsyning i verden. EU stiller GATS-krav om full markedsadgang også i land der folkelig motstand hittil har lyktes i hindre utenlandske selskap i å overta forsyninga av vann, strøm og teletjenester.

Verdensbanken er støttespiller

Verdensbanken er en støttespiller for Suez, Vivendi og RWE. Den setter privatisering som vilkår for å gi lån, enten det gjelder vannforsyning eller andre formål. Verdensbanken tvang for eksempel fram privatisering av vannforsyninga i Buenos Aires og i Manila – og brukte lenge de to storbyene som eksempler på vellykka privatisering. I 2002 trakk Suez seg ut både i Buenos Aires og Manila fordi de tjente for lite penger. Vannforsyninga til fattige i fattige land er ikke lønnsomt nok for de store private aktørene.

Det var ikke det de lovte da de rundt 1990 sa at de ville forsyne forbrukerne i Sør, også de fattigste, med billig og trygt vann. I dag viser erfaringene at der de globale selskapene overtok anlegg som allerede fungerte godt – og der de fattigste ikke bodde, gikk det

greit. Samtidig er eksemplene på brutte løfter og på så dyrt vann at de fattige må skaffe seg helsefarlige vann på andre måter, mange.

Stort forbruk

Hver dag har verdens befolkning et forbruk av ferskvann som tilsvarer det dobbelte av det som renner i alle jordas elver. Forbruket av vann øker raskere enn befolkningsveksten. Mens verdens innbyggertall ble tredoblet i forrige århundre, steg vannforbruket med det seksdobbelte.

Til tross for det enorme vannforbruket, mangler så mange som en av fem mennesker trygt drikkevann. Med Oslo-vannet som måtte kokes i oktober og diskusjonene i media om dårlig vedlikehold av vann- og avløpsrør, så er heller ikke Norge «for ever» immun mot denne krisen.

Arbeid og kapital

Grunnlaget for å besørge vann til folk er så enkelt som at en trenger arbeidskraft, kapital og naturressurser. Arbeidskraft må til for å bygge, vedlikeholde og drive vannverkene. Dette krever opplæring og utdanning på ulike nivå. Dersom det skal bli mulig å nå nye millioner mennesker med offentlige tjenester av god kvalitet, må det utdannes flere både til ledelse, til produksjon og tjensteyting. Det er viktig at låneopptak og bistandsmidler brukes lokalt på en demokratisk måte. Behov som oppstår lokalt skal løses lokalt, og det må være innsyn i prosessene for å unngå korrupsjon.

Handler om politikk

Vann som naturressurs er utsatt for miljøforandringene verden står overfor. Den globale vannkrise som er spådd har nøye sammenheng med forurensing, avskoging, og global oppvarming. Derfor handler dette om politikk på flere plan.

Opprettholdelsen av offentlig vannforsyning avhenger av om politikerne vil forplikte seg til å levere reint vann til alle. Politikere må slutte å støtte en låne- og bistandspolitikk som gir fordeler til vestlige, private selskaper, entrepenører og konsulenter. På mange måter er Norge et foregangsland når det gjelder denne tenkningen. I 2005 trakk den rødgrønne regjeringa Bondevik-regjeringas omstridte krav til u-land om å liberalisere vannsektoren.

Norge har trukket seg fra Public-Private Infrastructure Advisory Facility, (PPIAF), et fond i Verdensbanken som aktivt fremmer vannprivatisering i utviklingsland.

Men Norge og norske selskaper gjør også ting som er med på å undergrave Norges troverdighet. I 2006 investerte Norge blant annet 3,5 milliarder kroner av pensjonsfondet i vanngigantene Suez og Vivendi. Og det er altså selskaper som er omstridte på grunn av privatiseringa av vannsektoren i u-land, mistanke om korrupsjon og at de har gått til milliardsøksmål mot myndigheter i fattige vertsland for tapt tjeneste etter selv å ha avbrutt inngåtte kontrakter

Privatisering ulovlig

Det er bare to land i verden som har forbud mot privatisering av vann; Nederland og Uruguay.

I oktober 2004 gikk folket i Uruguay til valgurnene, og et av spørsmålene de skulle ta stilling til, var en grunnlovsendring som definerte vann som en fundamental menneskerettighet som kun skulle ivaretas av det offentlige. Med 63 prosent av stemmene gjorde uruguayanerne vannprivatisering ulovlig.

Dette kom som et direkte resultat av en allianse av fagforbund, miljøorganisasjoner, brukerorganisasjoner og lokale interesseorganisasjoner kalt Comisión Nacional en Defensa del Agua y de la Vida, (CNDA).

Uruguay kjøpte ut de to største private selskapene, og i oktober 2005 var det nasjonalflagget som vaiet fra vannselskapets bygninger. Den folkelig alliansen vant kampen om vannet.

Kilder:

Public Services International Research Unit, Foreningen for internasjonale vannstudier, FIVAS, www.fivas.org
Friends of the earth, FoEI, www.foei.org
Utviklingsfondet, www.utviklingsfondet.no
FN-sambandet, www.fn.no
Norwatch, www.norwatch.no
Klassekampen 180406

www.klassekampen.no