



U L A N D S M A G A S I N E T

APRIL 2009

I N T E R N A T I O N A L A R B E J D S M I L J Ø D A G 2 8 . A P R I L 2 0 0 9

Arbejds miljøets ulidelige lethed side 4

Retten til arbejdsklager – en by i Mongoliet? side 6

Kærlighed til faget – men ingen kildevand side 8

...mens de venter på et bedre Zimbabwe side 10

Beskæftigelsen i centrum side 12

God fagforeningsførelse side 14



Ulandssekretariatet
LO/FTF Council

Sikkert og sundt arbejde – for alle

Den 28. april er ILOs internationale arbejdsmiljødag, som markeres på verdensplan. Det handler om at fremme et sikkert og sundt arbejde for alle uanset om man arbejder i en butik eller minerne, på en fabrik eller et kontor – alle har krav på et ordentligt arbejdsmiljø. Desværre er der rigtig mange mennesker rundt omkring i verden, som hver dag arbejder under uacceptable forhold.

Som historierne i dette magasin viser, er der lang vej endnu. For eksempel har flertallet af skoler i Nicaragua ikke indlagt el og vand og klasserne har op til 65 elever. Her dør lærerne med støjproblemer og luftvejsinfektioner som følge af flyvestøv.

Men der er også lysglimt undervejs. I Mongoliet har det tidligere været stort set umuligt at få sin arbejdsklage igennem, men nu er der godt nyt hvis man bliver dårligt behandlet. De nye treparts klageinstanser gør, at det er blevet meget nemmere og hurtigere at få sin arbejdsklage behandlet. Klageinstanserne med repræsentanter fra både regering, arbejdsgivere og fagforening har desuden åbnet op for social dialog på tværs af gamle grænser.

Arbejdsmiljø er et emne, som alle fagforeninger kan stå sammen om. I Nepal fungerer det som et fælles ståsted for de ellers splittede fagforeninger, som er knyttet til hvert deres politiske parti. Nu har de etableret et fælles kontor og arbejder tæt sammen - også om mange andre emner end arbejdsmiljø.

Dette magasin fortæller også historien om arbejdet i Afrika Kommissionen. Anbefalingerne fra kommissionen anerkender anstændigt arbejde som en af de grundlæggende menneskerettigheder, og samtidig et helt centralt element i det at skabe beskæftigelse. Endelig kan du læse om god fagforeningsførelse (Union Good Governance), som er fagbevægelsens svar på god regeringsførelse (Good Governance).

LO og FTF benytter igen i år den 28. april til at sætte fokus på arbejdsmiljøproblemerne i Danmark og verden over. Følg med på www.lo.dk og www.ftf.dk

God fornøjelse!

Harald Børsting
Formand for LO,
Formand for Ulandssekretariatet

Bente Sorgenfrey
Formand for FTF,
Næstformand for Ulandssekretariatet

Udgiver:
Ulandssekretariatet
Vester Voldgade 100
1552 København V

Telefon: 33 73 74 40
E-mail: mail@loftf.dk

www.ulandssekretariatet.dk

Ansvarshavende redaktør:
Anders Stig Møller

Redaktion:
Maria Livbjerg (redaktør)

Forsidefoto:
Finn Brasen

Grafisk tilrettelæggelse:
Koefoed/Ægir

Tryk: Thomsen Offset A/S
Oplag: 4.000

Ulandsmagasinet er produceret
med støtte fra Danida

ISSN 1603-5232



UDDRAG AF MENNESKERETTIGHEDERNE VEDTAGET DEN 10. DECEMBER 1948 AF FNS GENERALFORSAMLING:

Artikel 23

1. Enhver har ret til arbejde, til frit valg af beskæftigelse, til retfærdige og gunstige arbejdsvilkår og til beskyttelse mod arbejdsløshed.
2. Enhver har uden forskel ret til lige løn for lige arbejde.
3. Enhver, der arbejder, har ret til et retfærdigt og gunstigt vederlag, der sikrer ham selv og hans familie en menneskeværdig tilværelse, og om fornødent tillige til andre sociale beskyttelsesforanstaltninger.
4. Enhver har ret til at danne og indtræde i fagforeninger til beskyttelse af sine interesser.

Artikel 24

Enhver har ret til hvile og fritid, herunder en rimelig begrænsning af arbejdstiden, og til periodisk ferie med løn.

Arbejds miljø – en menneskeret?

Det er nok de færreste, der er klar over, at et ordentligt arbejdsmiljø på sin vis er indskrevet i menneskerettighedernes artikel 23 og 24, der bl.a. siger, at enhver har ret til "retfærdige og gunstige arbejdsvilkår" og endvidere "ret til hvile og fritid, herunder en rimelig begrænsning af arbejdstiden" med andre ord; et ordentligt arbejdsmiljø.

Menneskerettighederne blev vedtaget i FN med de rygende ruiner efter to verdenskrige som bagtæppe, og i den klare erkendelse af, at det bedste værn mod krig er at fjerne de væsentligste årsager nemlig fattigdom, ulighed og uretfærdighed. Når det kommer til udryddelse af fattigdom, er industriel udvikling og udvikling af arbejdsmarkedet af afgørende betydning. Flere arbejdspladser og en rimelig løn er løsenet, men det er ikke nok. Et ordentligt arbejdsmiljø skal også til.

I år 2000 satte 189 af verdens statsledere sig sammen og formulerede FN's otte 2015 mål. Der er måske heller ikke så mange, der ved, at "anstændigt arbejde", der bl.a. betyder et godt arbejdsmiljø, faktisk er indskrevet som et delmål under det første mål.

MEN HVORDAN SER DE GLOBALE ARBEJDSMILJØFORHOLD SÅ EGENTLIG UD?

- Ifølge ILO dør flere end 2,38 millioner mennesker hvert år ved arbejdsulykker og af arbejdsrelaterede sygdomme. Det svarer til 6.534 mennesker om dagen.
- Godt 2 millioner af disse dødsfald skyldes arbejdsbetingede sygdomme. Herunder skyldes 651.279 dødsfald, at

man har været udsat for farlige stoffer i arbejdet - alene asbest kræver hvert år 100.000 menneskeliv. De fleste af de resterende dødsfald skyldes forskellige former for kræft samt stenlunger (Silikose).

- Et forsigtigt skøn siger at der er 270 millioner arbejdsulykker og 160 millioner tilfælde af erhvervsrelaterede sygdomme hvert år. De fattigste og dårligst beskyttede - kvinder, børn og migranter - er blandt de hårdest ramte.
- Dødsulykker og arbejdsskader er særligt udbredt i ulande, hvor mange mennesker er involveret i farlige erhverv som landbrug, byggeri, skovhugst, fiskeri og minearbejde.
- På verdensplan skyldes 5 pct. af alle alvorlige arbejdsulykker minearbejde. Dette til trods for, at kun 1 pct. af den globale arbejdsstyrke er beskæftiget inden for minedrift. ILO estimerer, at omkring 15.000 minearbejdere dør hvert år som følge af arbejdsulykker.

2015-MÅLENE

Mål 1: At udrydde ekstrem fattigdom og sult

Delmål: At halvere andelen af verdens befolkning, som lever for under en dollar om dagen inden år 2015.

Delmål: At opnå fuld beskæftigelse og anstændige arbejdsforhold for alle, inkl. kvinder og unge mennesker, inden år 2015

Delmål: At halvere andelen af verdens befolkning, som lider under hungersnød inden år 2015.

Arbejdsmiljøets ulidelige lethed

Hos Ulandssekretariatets partnere i Asien spiller arbejdsmiljøet også en vigtig rolle i arbejdet for at forbedre levevilkårene for de fattigste og for at skabe fred og stabilitet på arbejdsmarkedet i en turbulent, korrupt og ofte voldelig politisk virkelighed.

Arbejdsmiljøet i Asien bevæger sig mellem to yderpunkter: I det ene yderpunkt finder man den "japanske model", hvor arbejdsmiljøet absolut kun drejer sig om at gøre produktionen (og profitten) så effektiv som mulig. Arbejderne er i ordets egentlige forstand lønslaver, der bli-

ver truet og straffet, hvis ikke sikkerhedsreglerne bliver fulgt til punkt og prikke. De bliver ikke involveret i om sikkerhedsreglerne og -løsningsreglerne er tilstrækkelige, og om de personlige værnemidler er hensigtsmæssige eller behagelige at have på i 30 graders varme med høj luftfugtighed. Deres "in house" fagforeninger er enten ikke-eksisterende eller styret af ledelsen.

Det andet yderpunkt er utroligt nok værre end det første. Her konkurrerer hver enkelt arbejder om jobbet med de tusindvis af andre daglejere, der står i kø foran fabriksporten for at få et job. De heldige ansatte vil ikke risikere jobbet ved at stille andre krav end at få lønnen udbetalt. Hos arbejdsgiverne er der ingen tradition for rationalisering, nytænkning eller dialog med arbejderne.

De lande, hvor der faktisk findes

en arbejdsmiljølovgivning, har ikke et fungerende arbejdstilsyn, og de få statsansatte tilsynsførende er dels korrupte, dels uden reelle sanktionsmuligheder over for de enkelte virksomheder. Så hvorfor overhovedet beskæftige sig med arbejdsmiljø, når nu ingen andre tilsyneladende gør det? Det er der nogle gode grunde til:

● FORDI DET NYTTER

For det første kan man, med relativt små midler, gøre en konkret forskel for mange mennesker på arbejdsplad-



Arbejdsmiljø – et fælles ståsted

I Nepal besluttede de to største konkurrerende landsorganisationer NTUC (Nepal Trade Union Congress) og GEFONT (General Federation of Nepal Trade Unions) i 2001 at indlede en proces mod enhed og fælles kampagner og politikker. På trods af de mange forskelligheder både politisk og praktisk var de klar over, at alle gode kræfter måtte forene sig og forsøge at skabe orden i det politiske kaos på vejen fra monarki til republik (Nepal blev i 2008 erklæret republik). I årevis havde de to organisationer bekriget hinanden – ikke mindst fordi GEFONT er tilknyttet det kommunistiske parti United Maxist Leninist og NTUC det mere borgerlige Nepali Congress Party.

Men en ting var at toppen i fagbevægelsen kunne se nødvendigheden af at arbejde sammen med hinanden. Hvordan skulle man forklare det til de mange medlemmer? De stod ofte hårdt og voldeligt overfor hinanden på de forskellige virksomheder med udgangspunkt i deres partipolitiske holdninger. Som start besluttede man derfor at tage udgangspunkt i en fælles kampagne for et bedre arbejdsmiljø.

De to organisationers arbejdsmiljøafdelinger blev slået sammen, og med støtte fra Ulandsekretariatet blev et fællessekretariat (Joint Board) etableret i 2004. I dette regi blev 160 undervisere uddannet, 80 fra

hver organisation, og man målrettede sig de virksomheder, hvor både GEFONT og NTUC havde lokale medlemsorganisationer. Nu blev en lang række arbejdsmiljøkurser gennemført med tillidsfolk fra både GEFONT og NTUC. Der var altid to undervisere, én fra hver organisation, og de blev udstyret med en vest, der bar både GEFONTs og NTUCs logo. I dag er Joint Board det vigtigste fælles forum for fagbevægelsen i Nepal, og GEFONT og NTUC samarbejder på en lang række områder. Efter Maoisternes nylige valgsejr er den store udfordring at få deres faglige organisation til at spille efter de almindelige regler på arbejdsmarkedet.



▲ Ved en zinkmine i Indien bæres den brudte zink i store stykker på hovedet over til de ventende lastbiler.

◀ Bygningsarbejdet på en byggeplads i Nepal er hårdt og besværligt. Manglen på tekniske hjælpemidler giver mange tunge og forkerte løft.

serne. Det drejer sig om helt enkle forandringer på virksomheden, som f.eks. at der ikke må være huller i gulvet ved farlige maskiner, at der skal være ordentlig udsugning i virksomheder, der producerer meget støv eller farlige dampe, at man kan undgå tunge løft ved at organisere arbejdet bedre, at der skal være adgang til personlige værnemidler, at der skal være ordentlige toiletfaciliteter, at

det er hensigtsmæssigt at lave en sikkerhedsorganisation og meget mere. Alt sammen tiltag, som viser arbejderne, at selv en fattig fagforening er relevant og nødvendig på arbejdspladsen.

For det andet er arbejdsmiljø et relativt neutralt emne at tage op med en arbejdsgiver. Det er kun de mest forhærdede og kyniske mennesker, der er ligeglade med om deres medmennesker mister arme og ben eller får ødelagt deres rygge – også selvom de kun er fattige arbejdere. Desuden er det simpelthen gået op for mange arbejdsgivere, at et forbedret arbejdsmiljø giver højere produktivitet. Uanset hvad motivationen er, så kan diskussionen om arbejdsmiljøet på en virksomhed være med til at "bryde isen" og bidrage til at få nedbrudte gensidige fjendebilleder. Dermed er der åbnet op for en bredere og mere konstruktiv dialog om løn og arbejdsforhold på virksomheden.



◀ En offentligt ansat i Filippinerne.

Arbejdsmiljø og social dialog

I midten af 90'erne blev der gennemført et arbejdsmiljøkursus i PSLINK, en organisation af offentligt ansatte i Filippinerne. Det skulle vise sig at blive et kursus med vidtrækkende konsekvenser. Deltagerne kom fra mange forskellige provinser, og det viste sig at problemerne i den offentlige administration var både ens og konkrete: ingen lys, ingen skrivemaskiner (det var dengang), ingen stole, ingen toiletter. Man lavede en liste over manglerne og henvendte sig til den ansvarlige minister.

Ministeren, der var et ordentligt menneske, lyttede og undrede sig. Han undrede sig, fordi han vidste, at der var overført budgetter til lige præcis de kontorer og med henblik på at løse netop den slags problemer. Det kom til at koste nogle korrupte ledere deres job og nogen af manglerne blev udbedret. Det blev samtidig starten på en dialog med de centrale arbejdsgivere inden for den offentlige sektor, der nu forstod, at de havde nogle fælles interesser med fagbevægelsen. Det ledte blandt andet til en gennemgang og forbedring af lønskalaerne for alle offentligt ansatte i Filippinerne.

I dag er arbejdet fortsat i projektet Social Dialog i den Offentlige Sektor i Filippinerne. Samarbejdet inkluderer fra Danmark: Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Dansk Sygeplejeråd og FTF og fra Filippinerne: Undervisningsministeriet, Sundhedsministeriet og PSLINK. Igen er arbejdsmiljøet omdrejningspunktet, og i 8 hospitaler og 8 sygehuse bliver arbejdspladserne gennemgået og sikkerhedsorganisationer etableret. Både de lokale arbejdsgivere og fagforeninger får undervisning i forhandlingsteknik, arbejdsmiljø samt inspiration fra danske erfaringer på området. Det overordnede mål er at få servicen overfor brugerne til at virke bedre, ved at udnytte de menneskelige og materielle ressourcer, der er til rådighed, optimalt.

Retten til arbejdsklager – en by i Mongoliet?

► Klager over f.eks. dårligt arbejdsmiljø blive nu behandlet hurtigere og mere effektivt.



I Mongoliet sker der i øjeblikket store fremskridt for arbejderens muligheder for at klage. Indtil nu har det været stort set umuligt at klage, hvis man blev ulovligt behandlet, men nu giver de nyligt dannede arbejdsklageinstanser håb for fremtiden.

Hvilke klagemuligheder har den mongolske arbejder, der har været udsat for en ulovlig arbejdsulykke og dermed tabt evnen til at arbejde? Svaret er ligetil, men trist: "stort set ingen!"

Arbejdsmarkedslovgivningen i Mongoliet giver rent faktisk plads til at løse klagesager i arbejdsklageinstanser på arbejdspladsen. Systemet fungerer bare ikke i praksis, for antallet af løste sager kan tælles på én hånd. Den enkelte arbejder har derfor kun reelt én mulighed, nemlig at klage til de civile domstole. Men ved domstolene er der heller ikke meget hjælp at hente. For det første må den ramte arbejder vente op til tre år med at få sin sag for domstolene. For det andet har juristerne ved domstolene ikke forstand på specifikke arbejdsmarkedsspørgsmål. Alt i alt ikke en særlig gunstig situation for den ulykkelige arbejder, der med manglende arbejdsevne sandsynligvis er overladt til at leve et liv i fattigdom.

● NYE VINDE

Men nu blæser der mildere vinde ind over den ellers så barske mongolske højslette. Den faglige hovedorganisation i Mongoliet, CMTU (Confederation of Mongolian Trade Unions), er nemlig godt på vej til at ændre denne situation. I løbet af de sidste par år har Ulandssekretariatet støttet CMTU i at opbygge deres kapacitet til at hjælpe deres medlemmers muligheder for at klage.

Første skridt i denne proces var at hæve den generelle viden indenfor organisationen. Resultaterne har været gode. Flere hundrede ledere er blevet trænet, og et stort netværk af kvalificerede trænere og tillidsmænd er blevet skabt. Flere end fire tusinde medlemmer har fået ny viden om arbejdsmarkedslovgivning og klagemuligheder. Manualer og træningsmaterialer er blevet udviklet. Flere hundrede jurister har modtaget efteruddannelse i arbejdsret. Sidst men ikke mindst har CMTU etableret centrale kontorer, hvor jurister med speciale i arbejdsret rådgiver medlemmerne.

Med denne ressource i ryggen tog CMTU næste skridt. En omfattende mediekampagne var begyn-

delsen på processen med at overbevise repræsentanter for arbejdsgivere og staten om fordelene ved at have fungerende arbejdsklageinstanser. Repræsentanterne for de tre sociale partnere blev overraskende hurtigt enige om hvordan arbejdsklageinstanserne skulle fungere. Og så gik det pludseligt stærkt!

Bare i løbet af de sidste seks måneder er der blevet dannet et netværk af arbejdsklageinstanser på nationalt, regionalt, og kommunalt niveau. Det interessante er, at hver enkelt af disse instanser er treparts-instanser, hvilket vil sige at de består af ni medlemmer, som er fordelt ligeligt mellem arbejdsgiverne, staten eller kommunerne samt fagforeningerne.

● BEDRE KLAGEGANGE

Men hvad betyder det så for den samme mongolske arbejder, der har været udsat for en arbejdsulykke? Svaret er også denne gang ligetil, men en hel del mere positivt. For det første har han eller hun nu mulighed for at søge gratis rådgivning hos CMTU's jurister, der er specialiserede i arbejdsret. For det andet kan han eller hun prøve sagen i den kommunale arbejdsklageinstans. Sagen skal nu behandles i løbet af bare fem dage af de ni repræsentanter, der har lovgivningen som grundlag for deres beslutning.

Det er en væsentlig fordel at alle tre sociale partnere er repræsenteret i klageinstanserne. En arbejdsgiver, der er blevet dømt til at betale erstatning, er nok mere tilbøjelig til at acceptere dommen, når den blandt andet er blevet afsagt af nogle af hans arbejdsgiverkollegaer.

Men hvad nu hvis de ikke finder en løsning? Så sendes sagen videre til den regionale arbejdsklageinstans, som nu også har 5 dage til at finde en løsning. En kompliceret sag kan ende i den nationale arbejdsklageinstans. Idéen er at kun de meget komplicerede og principielle sager afprøves i de civile domstole.

På et nyligt projektbesøg fik Ulandssekretariatet selv lejlighed til at vurdere fremskridtene både i hovedstaden Ulan Baator og i to provins-hovedstæder. Det var tydeligt,

at en interessant udvikling var startet. Der herskede nærmest en euforisk stemning – og ikke bare internt i CMTU. Repræsentanter for bl.a. arbejdsgiverorganisationer, ministerier og provinsregeringer på alle niveauer udtrykte deres uforbeholdne støtte til idéen.

● DET LANGE SEJE TRÆK

Der er selvfølgelig en lang vej endnu inden forbedringerne slår helt igennem. Det kræver bl.a. en ændring af lovgivningen, og der vil også naturlig være en række grænsetilfælde, der skal afprøves i praksis. Men kimen er lagt til en interessant udvikling, der i sig selv vil medføre en stor forbedring af arbejdernes vilkår. Bare i løbet af de sidste seks måneder har omkring 700 af CMTU's medlemmer søgt juridisk rådgivning og omkring 125 arbejdere har forelagt deres sag til arbejdsklageinstanserne.

Men nok så interessant fornemmer man også at udviklingen kan sprede sig som ringe i vandet. Arbejdet med klageinstanserne har skabt vigtige fora hvor arbejdsmarkedets tre sociale parter kan diskutere vigtige arbejdsmarkedsspørgsmål. Det har de alle behov for, hvis man skal tolke deres udmeldinger.

Hvorom alting er lader det altså alligevel til at retten til arbejdsklager ikke er en by i Rusland, men én der befinder sig på den mongolske højslette.

På mødet i marts kunne CMTU's ledelse fortælle om de nye trepartsklageinstanser. ▼



Kærlighed til faget – men ingen kildevand

Den nuværende nicaraguanske Sandinist-regering har de seneste to år øget fokus på uddannelsesområdet, som har lidt under de forudgående 16 års liberale forsømmelser. Men hvordan opleves arbejdsmiljøet blandt lærerne? Vi kigger indenfor på en typisk skole i hovedstaden Managua.

En støvsky står op foran bilen, idet vi ruller det sidste stykke ned mod skolen. Børnene står opmarcheret i snorlige rækker for at blive lukket ind af den sortmalede jernport. De solblegede, hvide og blå skoleuniformer, som allerede er dækket af et fint, rustrødt lag støv, sidder løst på de spinkle børnekroppe. Vi parkerer ved indgangsporten til "Skolen for Guds Mirakel" (Escuela el Milagro de Dios). I lokalområdet går skolen under det mere jordnære øgenavn "Hønsegården" (El Gallinero).

Et solbrændt ansigt med høje kindben, briller og dansende smilerynker tager imod inde i skolegården - det er skoleinspektør Fatima. Der er ikke tale om en typisk, dansk skolegård med god plads til hinkeruder og klatrestativer. Skolegårdens areal er ikke meget større end en 3-værelses lejlighed på Vesterbro. De fem "åbne" klasseværelser vender ud mod skolegården, og vi kan følge med i undervisningen alle fem steder, idet vi skrår over til den lille, interimistiske administrationsbygning.

Fatima fortæller entusiastisk om arbejdet på skolen, som pt. har 450 elever fordelt på ti klasser med ét hold elever om morgenen og et andet om eftermiddagen. Selvom loven foreskriver max. 35 elever pr. klasse, har de fleste klasser her 40-45 elever, og der er også en morgenklasse med

64 elever og én lærer. Fatima understreger: "Her er jo ikke så meget at vise frem. Denne skole udmærker sig nok nærmere ved det, vi ikke har!" Hun fortsætter: "Skolen og hele kvarteret har endnu ikke indlagt vand. Vi har kun to gammeldags latriner (et skur med et hul i jorden red.) og vi er ofte uden strøm."

● ELEVERNE BESVIMEDE AF SULT

På mit spørgsmål om, hvordan den nuværende Sandinist-regering takler skoleområdet lyser hun op i et stort smil og svarer: "For få år siden havde vi børn hver dag, som besvimede i undervisningstimerne, fordi de ikke havde fået noget mad. Vi får nu basisfødevarer (ris, bønner, majsmele, olie og af og til noget kyllingekød) udleveret af Undervisningsministeriet." Hun peger frem for sig og ind i det tilstødende lokale, hvor vi i mørket kan skimte sække med majsmele.

"Derudover skal forældrene på skift (ca. to gange om måneden) lave mad til en hel klasse, som så fordeles blandt eleverne som en slags mellemmåltid", fortæller Fatima stolt og fortsætter: "Det, at få forældrene til at være med til at tage ansvar for børnenes ve og vel, har været en vigtig del af hele lærergruppens forsøg på at involvere hjemmet. Området hvor skolen ligger er generelt kende-

tegnat ved familier med få eller ingen ressourcer, høj arbejdsløshed, mange stofmisbrugere samt meget og grov kriminalitet. Mange børn vokser op uden hverken håb eller mål med livet, og det er her, vi gerne vil gøre en forskel som skole", fortæller Fatima alvorligt.

Madrationserne løser dog ikke alle skolens andre udfordringer siger Fatima: "Der bør gøres meget mere på skoleområdet, men det viser lidt om de benhårde prioriteringer, der må gø-



▲ Fatima retter opgaver mens der deles et morgenmåltid ud.

ANDEN

I Nicaragua har 3.000 skoler hverken el eller vand og mindst 16.000 klasseværelser er i en elendig stand. Lærerforbundet ANDEN, der repræsenterer mere end 45.000 lærere i landet, arbejder på at forbedre undervisningen og forholdene på skolerne ved at indgå i social dialog med myndighederne. ANDEN har bl.a. leveret forslag til ud-

► Nadieska er den yngste ud af en søskenflokk på 10 børn og er nyuddannet lærer på en skole i Managua.



res, når midlerne i et land er små og udfordringerne store. Som lærere glæder vi os over ethvert fremskridt, men vi kæmper samtidigt videre for flere forbedringer på vores skole.

● DET YDRE MILJØ OG ARBEJDSMILJØET

Nadieska er en ung lærerinde på 20 år og medlem af den Nicaraguanske fagforening for lærere ANDEN (Asociación Nacional de Educadores de

Nicaragua). For Nadieska er den største enkeltstående arbejdsmiljømæssige udfordring på skolen manglen på vand. "Forestil dig eksempelvis toiletbesøg uden adgang til vand. Børnenes hygiejne er helt i bund, og det gør det ikke bedre, at de heller ikke har indlagt vand i hjemmet! Nogle børn slæber vanddunke med i skole, som de så deler ud af til deres kammerater."

"Jeg selv har aldrig brugt toiletterne, mens jeg har været ansat her. Jeg holder mig, fra jeg tager hjemmefra, og indtil jeg er hjemme igen. Af angst for at skulle på toilettet, drikker jeg mindst muligt i løbet af dagen. Men Nicaragua har et tropisk klima med meget høje varmegrader, så det er rigtig usundt at drikke for lidt væske. Min læge har fortalt, at jeg har begyndende nyreproblemer af samme grund, hvilket jeg nu tager medicin imod."

Nadieska vender blikket tænksomt opad mod de glohede aluminiumstagsplader, før hun fortsætter:

"Manglen på vand er også med til at skabe kraftige støvproblemer og en medfølgende stor risiko for luftvejsbetingede allergier blandt elever såvel som lærere. Du kan selv prøve at forstille dig hvad støvet i et område uden vand og kloakering indeholder. Desuden er stemmen det vigtigste værktøj, vi som lærere har, og kom-

binationen af for lidt at drikke og for meget støv belaster stemmen ekstra."

● STØJ MED KULTURELLE GRÆNSEVÆRDIER

I Danmark er der gennemsnitligt 25 elever i hver klasse, og klassekvotienten og larmen har aldrig været højere. Nadieska er dog ikke generet af støjen i forbindelse med undervisningen af de ca. 45 børn her i "Hønsegården", som man måske skulle tro, når man er vant til den danske støjkultur. "Det generer mig egentlig ikke så meget. Jeg bruger pædagogiske redskaber, så som min "magiske finger" til at holde ro på flokken. Når jeg holder min magiske finger op foran munden, er alle 42 elever helt med på, at det er fordi, de ikke må snakke. På den måde overanstrenger jeg ikke min stemme, og jeg passer samtidig på min hørelse."

Som et eksempel på en positiv arbejdsmiljøfaktor nævner den unge lærerinde kollegerne. "Vi har et fantastisk kollegialt sammenhold, hvor vi altid hjælper hinanden. Selv om jeg er ung og ny her på skolen, bliver jeg altid behandlet som en ligeværdig kollega. Og vi er her alle af kærlighed til børnene og til faget. Glæden ved at kunne tænde et håb i en ofte fortabt barnesjæl kan ikke beskrives med ord, man fyldes med energi og en enorm lykkefølelse."



▲ Den lille skolegård mellem de fem åbne klasseværelser.

dannelsesreformen fra 2007, som nu gradvist føres ud i livet på skolerne. Vejen er lang endnu, men for eleverne betyder det nu et gratis måltid mad og basalt skoleudstyr – og sidste år blev 3.000 skoler renoveret. Målet er at offentlige skoler skal kunne garantere gratis, god uddannelse til alle og et ordentligt arbejdsmiljø for lærerne.



...mens de venter på et bedre Zimbabwe

I Zimbabwe gør fagbevægelsen fremskridt i kampen mod HIV/AIDS ved at trække sundhedskravene med ind til forhandlingsbordet med arbejdsgiverne.

Det er råt og hårdt at være fagligt aktiv i Zimbabwe. Samtidig med at den nye politiske samlingsregering kæmper indbyrdes i offentlighedens søgelys, vælter det hen over de fagligt aktive med politisk og fysisk chikane fra myndighederne.

Også de sundhedsmæssige problemer i Zimbabwe er til at tage og føle på. Koleraen er ikke den vigtigste dræber, selvom den får berettiget opmærksomhed i disse dage. Den slår nemlig ikke nær så mange mennesker ihjel som HIV/AIDS epidemien, der efter mange års hærgen efterhånden har smittet over 20 % af den voksne befolkning med HIV eller AIDS.

● DER KÆMPES VIDERE

Den zimbabwiske fagbevægelse er dog ikke lammet af de svære omstændigheder. Mens der ventes på en afklaring af den nye politiske og humanitære katastrofesituation, fortsættes

det faglige arbejde på arbejdspladser over hele landet. Det gælder også HIV/AIDS på arbejdspladsen.

Derfor besluttede landsorganisationen ZCTU, at man i januar 2009 skulle følge op på den internationale HIV/AIDS dag i december ved at undervise egne faglige ledere og lokale forhandlere i, hvordan de kan indgå overenskomster og lokale aftaler med arbejdsgiverne om investeringer i HIV/AIDS forebyggelse. Formålet med konferencen var at præsentere forhandlingsteknikker, cost-benefit analyser og gode argumenter for, at der på sigt faktisk er penge at spare for direktøren ved at investere i HIV/AIDS forebyggelse på arbejdspladserne.

● ARBEJDSGIVERNE HAR ANSVARET

Den populære vice-præsident for landsorganisationen ZCTU hedder Lucy Matibenga. Som leder af ZCTUs centrale HIV/AIDS udvalg åbnede hun

konferencen med at understrege, at der er akut brug for at fagbevægelsen styrker indsatsen under forhandlingerne for at få arbejdsgiverne til at tage et ansvar for et sundt og forebyggende arbejdsmiljø.

Vice-præsidenten uddybede: "På grund af hyperinflation og den lave produktivitet vil arbejdsmiljø- og HIV/AIDS forebyggelse være det første sted arbejdsgiverne skærer. Når nu vejen til lønforbedringer reelt er lukket pga. hyperinflationen, så bør vores fokus nu være endnu mere på arbejdsmiljø og HIV/AIDS". Matibenga forklarede hvordan det for tiden er bedre at forhandle et par kg mad hjem end lønforbedringer, der alligevel udhules af inflationen.

Problemet for de almindelige arbejdere i Zimbabwe er, at de uden reel adgang til den vigtige HIV medicin er prisgivet, hvis de smittes af HIV. Uden sygesikringsordning eller et fungerende sundhedsvæsen er det sundhedsmæssige sikkerhedsnet reelt sat ud af funktion i hele landet. Derved overlades spørgsmålet om

at opretholde en sund og produktiv arbejdsstyrke i virkeligheden til arbejdsgiverne og arbejdstagerne selv.

Konferencen vidnede om samme frustration: "Vi mister konstant folk og deres kompetencer. Vi bliver ved med at miste forhandlere og må spørge os selv: hvad koster det mon reelt at indsætte simple HIV/AIDS forebyggelsesmekanismer ude på virksomhederne? Vi vil gerne overbevise arbejdsgiverne om, at den reelle pris, de kommer til at betale, hvis de lukker øjnene og IKKE gør noget, vil blive meget højere i længden", fortæller en konferencedeltager.

● ERFARINGER FRA SYDAFRIKA

Ved konferencen havde Ulandssekretariatet sammen med landsorganisationen ZCTU allieret sig med den faglige ekspert i HIV/AIDS forhandlinger, Shirley Miller. Hun præsenterede erfaringer fra de sydafrikanske fagforeninger og deres samarbejde med arbejdsgiverne. Hendes erfaring er først og fremmest, at HIV/AIDS bør være en faglig prioritet på lige fod med andre krav og interesser.

Fagbevægelsen har nemlig med hensyn til HIV-epidemien en enestående rolle at spille på de hårdt ramte arbejdspladser, sagde hun: "Det er vigtigt at udnytte de eksisterende faglige strukturer – såsom sikkerhedsudvalg og lokale aftaler på arbejdspladserne – og at skabe det rette forhandlingsmiljø til at indgå aftaler om HIV/AIDS og arbejdsmiljø", fortalte Miller.

Miller præsenterede de forskellige forhandlingsstadier – og processer, som skal til for at skabe et godt HIV/AIDS forhandlingsresultat. "Det drejer sig om at overtale de ansatte til at tale om HIV åbent, at forandre arbejdsmiljøet, at ændre seksuelle adfærdsmønstre og at præsentere programmer til forebyggelse af HIV/AIDS for arbejdsgiverne. Endelig skal der indgås aftaler med gensidigt forpligtigende HIV/AIDS klausuler som eks. særligt sygefravær pga. HIV, samt medfinansiering og frikøb til kursusafholdelse for de ansatte", berettede hun.

● DET MULIGES KUNST

Deltagerne diskuterede derudover hvordan man skaber et bedre forhandlingsklima på arbejdspladserne, når hovedparten af arbejdsgiverne reelt er finansielt underdrejede. De understregede, at det er nødvendigt indledningsvist at aftale billige initiativer til at forebygge HIV som eks. træningsaktiviteter, udnyttelse af eksisterende personaleydelse- eller faciliteter, samt at få større virksomheder til at stille deres mandskab, materiale eller lægeklinik til rådighed for mindre virksomheder. Derudover kom udvidelse af underentreprenørkontrakter med HIV klausuler på tale.

Samtidig understregede forhandlerne, at det er afgørende for hele indsatsen at skabe et holdnings-skift hos arbejdsgiverne. Det burde ske bl.a. ved hyppig dialog med arbejdsgiverne om de økonomiske fordele ved at investere i HIV-forebyggelsesprogrammer og en sund arbejdsstyrke. Shirley Miller fortalte at i Sydafrika fik fagforeningerne overbevist ledelsen i industrien om de langsigtede økonomiske gevinster ved oplysende HIV forebyggelsesprogrammer. De accepterede at betale alle oplysningsudgifter (og dele af medicinen) på arbejdspladserne.

I Zimbabwe er der imidlertid nok større skepsis overfor HIV/AIDS omkostningerne, men de gode erfaringer med arbejdsmiljø i Zimbabwe viser, at fagbevægelsens forhandlere har været særdeles dygtige til at overbevise arbejdsgivere om at dække nogle af udgifterne til arbejdsmiljøkurser for fagforeningens medlemmer.

● SOCIAL DIALOG PÅ PROGRAMMET

Ulandssekretariatets regionale rådgiver, Jens Kaspersen, berettede hvordan denne forhandlingsindsats skulle betragtes som en del af det mangeårige samarbejde mellem Ulandssekretariatet og den bredt favnende landsorganisation ZCTU, som indtil nu har taget sit udspring i arbejdsmiljøindsatsen. ZCTU vil fremover forbedre den sociale dialog med arbejdsgiverne omkring HIV/AIDS spørgsmål som en del af det bredere faglige samarbejde med Ulandssekretariatet.

HIV/AIDS I ZIMBABWE

Ifølge UNDP (United Nations Development Programme) er ca. 20 % af den voksne arbejdsstyrke i Zimbabwe smittet med HIV.

Den forventede levealder er helt nede på 35 år for mændene, som i Zimbabwe dominerer arbejdsmarkedet.

Denne statistik er målt ud fra de dødsfald, der sker på hospitaler. Den tager bl.a. ikke højde for de mange zimbabweanere, som i dag dør i hjemmet på grund af akut fattigdom.



▲ Der undervises i HIV/AIDS-forhandling blandt tillidsmænd i Zimbabwe. Tillidsmændene klædes bl.a. på til at forhandle bedre vilkår for HIV/AIDS ramte, så de er bedre stillet, når sygdommen sætter ind.

Afslutningsvis blev samarbejde mellem Ulandssekretariatet og ZCTU rost af vice-præsidenten Lucy Matibenga, som personligt har været en af drivkræfterne bag kampagnen for at få HIV/AIDS kravene med indtil forhandlingsbordet hos arbejdsgiverne... mens de venter på et bedre Zimbabwe.

Budskabet fra den afrikanske fagbevægelse er entydigt: Inflationen skal selvfølgelig holdes nede, og udviklingen i handels-balancen er ikke til at komme udenom – men det vigtigste er, at den økonomiske politik bidrager til at skabe flere og bedre jobs.

Uden produktivt arbejde kan afrikanerne godt skyde en hvid pind efter at få udryddet fattigdommen og få en fornuftig social udvikling på kontinentet. Regnestykket er enkelt: uden produktivt arbejde er der ingen afrikanere, der kan betale ret meget i skat, og uden indtægter har staten ingen muligheder for at levere hverken veje eller velfærd. Dermed kan den enkelte spørge sig selv: Hvorfor så overhovedet deltage i samfundet. Hvorfor stemme, når man ikke har noget at skulle have sagt? Hvorfor rette sig efter love og regler, som alligevel ikke har noget med ens eget liv at gøre?

Uden produktivt arbejde i Afrika kan europæerne derfor også glemme alt om at få lettet presset fra de millioner af unge afrikanere, som ikke

oplever, at de har andre muligheder for at overleve og få indflydelse på deres eget liv, end at søge arbejde i Europa.

● ANSTÆNDIGT ARBEJDE

Når den danske Afrika Kommission med Anders Fogh Rasmussen i spidsen har valgt at fokusere på anstændig beskæftigelse som nøglen til udvikling, er det derfor med god grund. For at give et bidrag til kommissionens arbejde mødtes 20 repræsentanter fra primært den afrikanske fagbevægelse i september 2008. Ud af det kom der 47 anbefalinger, som giver helt konkrete bud på hvordan både regeringer, internationale institutioner og donorer kan skabe flere og bedre jobs.

Mange af fagbevægelsens idéer ligger direkte i tråd med Afrika

Kommissionens arbejde. Den 12. marts fremlagde Anders Fogh Rasmussen fem initiativer, som lige nu tegner til at blive det konkrete resultat af kommissionens arbejde.

● *Bedre adgang til kreditter*

De fleste er enige i, at det er et kæmpe problem, at specielt mindre virksomheder i Afrika har svært ved at få lån og kreditter. Allerede før finanskrisen satte ind, var det både dyrt og besværligt for virksomhederne at skaffe den nødvendige kapital. Ved at den danske stat stiller en garanti til rådighed, kan man styrke mulighederne for at flere iværksættere og små virksomheder kan få adgang til kredit i bankerne – til en rimelig rente.

Beskæftigelsen i centrum



▲ *Der skal skabes mange jobs i fremtiden til den voksende afrikanske befolkning.*

- *Flere og bedre ungdomsuddannelser*
I øjeblikket er der alt for langt mellem den ofte meget teoretiske undervisning på de tekniske skoler, og så de praktiske kvalifikationer, der er brug for på arbejdsmarkedet. Fagbevægelsen i Afrika peger på, at der er brug for reformer, der bl.a. kan styrke samarbejdet mellem skoler, virksomheder og faglige organisationer og derigennem sikre, at de unge får netop de praktiske faglige færdigheder, som der er så hårdt brug for.
Det er samtidig vigtigt at ændre de unges holdninger til de faglige uddannelser. Fysisk arbejde i tropene er ikke særligt attraktivt, og der er meget mere status i en sikker beskæftigelse indenfor den offentlige administration. Der er brug for at styrke praktik-ordninger og lærlinge-uddannelser, som også kan tiltrække de mange unge, som ikke har lyst til at sidde på en skolebænk.
- *Hjælp til unge iværksættere*
Der er brug for lokal opbakning til de unge iværksættere. De faglige organisationer har foreslået, at de internationale donorer kan hjælpe med at opbygge et netværk af lokale 'teknologiske service-centre'. Her kan små selvstændige og iværksættere på ét og samme sted

få hjælp til at kortlægge det lokale marked, at opstille en forretningsplan, at finde tilgængelige og relevante kurser og kredit-muligheder. For at sikre dynamik og et lokalt ejerskab til sådanne centre er det vigtigt at tilknytte lokale arbejdsgivere og faglige organisationer for at sikre, at de services, der bliver tilbudt nu også bliver brugt – og er med til at skabe nye jobs.

- *Bedre adgang til bæredygtig energi*
De faglige organisationer i Afrika prioriterer grønne jobs. Det gælder udviklingen af de vedvarende energikilder – ikke mindst sol og vind – og det gælder hele udviklingen af el-nettet, så flere virksomheder og private kan få adgang til en stabil elforsyning. Opbygningen af alternative energikilder vil også i sig selv være med til at skabe beskæftigelse.
- *Etablering af et 'konkurrence-index'*
Afrika-kommissionen vil gøre det nemmere for investorer og virksomheder at gennemskue hvilke lande, der er mest konkurrence-dygtige ved at skabe et "konkurrence-index". Det skal være med til at sætte fokus på unødvendigt bureaukrati og korrupsion, der er med til at hæmme udviklingen i Afrika. Det interessante er så hvordan man bli-

ver enige om hvad man vil måle til indexet – og hvordan man vil måle det. Denne enighed er en forudsætning for at indexet vil blive bredt accepteret og brugt efter hensigten.

En helt central anbefaling fra de faglige organisationer i Afrika er, at de afrikanske regeringer skal blive meget bedre til at bruge den sociale dialog og de eksisterende treparts-strukturer. Det er specielt vigtigt, når der skal diskuteres arbejdsmarkeds- og beskæftigelses-politik - men også når det kommer til spørgsmål om uddannelse og sundhed, som har en direkte indflydelse på arbejdslivet.

Arbejdsmarkedets parter er dem, der mest direkte véd hvordan forskellige initiativer vil fungere i praksis. I sidste ende er det også deres medlemmer, der kommer til at leve med dem. Derfor er det helt centralt, at arbejdsmarkedets parter i Afrika bliver direkte involveret i både diskussionen og gennemførelsen af de initiativer, som Afrika-kommissionen kommer frem til.

Nok så mange kloge hoveder og gode meninger kan ikke erstatte arbejdsgivernes og de faglige organisationers demokratiske ejerskab til de mange nødvendige forandringer i erhvervsudviklingen og på arbejdsmarkedet.

BAGGRUNDEN FOR AFRIKA KOMMISSIONEN

Afrika står over for massive arbejdsløshedsproblemer i fremtiden. Fra 1995-2005 er arbejdsløsheden steget med 8,3 % og med den eksplosivt voksende befolkning, vil dette problem kun blive værre i fremtiden. Allerede i 2025 vil tre ud af fem afrikanere være under 25 år gammel.

Afrika Kommissionen fokuserer på, hvordan man kan skabe flere arbejdspladser og større økonomisk vækst i Afrika i de kommende år. Det overordnede fokus er på ungdom, beskæftigelse og økonomisk vækst. Målet er at præsentere nye og kreative strategier til at give nyt liv og styrke til det internationale udviklingssamarbejde med Afrika.



▲ Afrikakommissionen anbefaler at der skabes flere og bedre ungdomsuddannelser.

Opskriften på god fagforeningsførelse

Et nyt fagligt begreb ligger i støbeskeen hos Ulandssekretariatet. I 2008 vedtog Ulandssekretariatets bestyrelse at gennemføre et projekt, der skulle definere begrebet "god fagforeningsførelse". Første møde fandt sted i Manila i januar.

God fagforeningsførelse er som sådan ikke en ny opfindelse, men snarere en ny måde at anskue fagbevægelsens arbejde på – en slags Best Practice på højt fagligt niveau, der samler og konkretiserer fagbevægelsens gode erfaringer. Formålet er at begrebet i fremtiden kan bruges som en målepind og et værktøj i Ulandssekretariatets samarbejde med partnerne.

Beskrivelsen af god fagforeningsførelse som begreb skal derfor ske i et tæt samarbejde mellem

Ulandssekretariatets partnere og repræsentanter fra den danske fagbevægelse. Hovedkræfterne bag bliver på den danske side udgjort af en projektgruppe bestående af seks repræsentanter fra LO, FTF og enkeltforbund ledet af formanden for FTF og næstformand i Ulandssekretariatets bestyrelse Bente Sorgenfrey samt bestyrelsesmedlem og faglig sekretær i LO Marie Louise Knuppert.

Projektet løber af stablen i 2009 hvor projektgruppen skal rundt og besøge partnere i Filippinerne, Nicaragua og Ghana for at kigge nærmere på deres eksempler på god fagforeningsførelse. Projektgruppen besøgte i januar 2009 Filippinerne, hvor de blev modtaget af to af de største fagforeninger, nemlig de offentligt ansattes fagforening PSLINK samt ACIW, som organiserer bygningsarbejdere og ansatte i den uformelle sektor.

Projektgruppen med Marie Louise Knuppert (LO) og Bente Sorgenfrey (FTF) i front vandrer gennem tågerne fra en af de største affaldspladser i verden - Payatas i Manila. ▼

● HÅNDBLING AF KORRUPTION

Det anslås at op mod 40 % af Filippinerne BNP (brutto-nationalprodukt) forsvinder ud i korrupsion, og det er med til alvorligt at forringe de offentlige ydelser. En stor del af PSLINKs arbejde går ud på at kæmpe mod korrupsion og for mere gennemsigtighed, og det er også her at organisationen leverer et godt eksempel på god fagforeningsførelse. PSLINK råber nemlig vagt i gevær, når de støder på korrupsion. Udtrykket "whistleblowing" bruges om de sager, hvor ansatte prøver at gøre offentligheden eller myndighederne opmærksomme på, at der foregår noget ulovligt eller fordækt hos deres arbejdsgiver – de blæser i politifløjten.

Generalsekretær Annie Geron har flere gange været med til at stille de rette folk til ansvar for deres handlinger. En gang havde hendes chef for de offentlige tekniske skoler i



Filippinerne svindlet med en skolebog, han selv havde skrevet og på én dag fået trykt, leveret, eftertjekket og godkendt udenom de normale procedurer. Konsekvensen for hendes whistleblowing var dårligt arbejdsmiljø, fyring og dødstrusler inden sagen endelig blev behandlet efter et år og Annie fik medhold.

Når det gælder korrupsion må den faglige organisation dog også kigge indad. Organisationen må, for at være troværdig ikke kun over for egne medlemmer, men også som dialogpartner, have åbne valgprocesser, regnskaber mm. Som Bente Sorgenfrey udtrykker det: "... man kan ikke opstille krav om transparens i forvaltningen, bekæmpelse af korrupsion og troværdigt arbejde for demokrati, hvis man ikke har orden i eget hus."

● NETVÆRK

Et andet eksempel på god fagforeningsførelse kunne ACIW give, da projektgruppen besøgte dem. Her gør

de et stort arbejde for at uddanne medlemmerne ikke bare fagligt, men også i sikkerhed og håndværk. ACIW har indledt et samarbejde med PCIDA en trepartsorganisation for bygningsindustrien i Filippinerne. Samarbejdet går bl.a. ud på at institutionalisere uddannelse og at certificere arbejderne for på den måde at slå tre fluer med et smæk: at opnå bedre løn- og arbejdsvilkår for arbejderne, bedre kvalitet af bygningerne og forbedret konkurrenceevne for byggeindustrien som helhed. Projektet kører i samarbejde med BAT-Kartellet.

God fagforeningsførelse er altså også at indgå i de rigtige netværk og finde gode samarbejdspartnere, så man sammen kan rykke ved dårlige arbejdsforhold. Begrebet vil fortsat blive debatteret på turen til Nicaragua og Ghana og skal munde ud i en endelig rapport, når projektet når sin ende i slutningen af 2009.



▲ *PSLINKs ledelse, som gennem årene har betalt en høj pris for deres kamp mod korrupsion i form af forfølgelse og fængsling: Øverst th., generalsekretær Annie Geron, øverst tv. og nederst th. de to regionale vicegeneralsekretærer, Roy Lagramada, og Pedro Cinco og nederst tv. stabschef Ethel Fortaleza.*

◀ *ACIW gør et kæmpe arbejde for at uddanne medlemmerne ikke bare fagligt, men også i sikkerhed og håndværk.*

Begrebets oprindelse

UNION GOOD GOVERNANCE (GOD FAGFORENINGSFØRELSE) ER FAGBEVÆGELSENS SVAR PÅ BEGREBET GOOD GOVERNANCE (GOD REGERINGSFØRELSE).

Regeringsførelse beskriver dels selve beslutningsprocessen, dels den proces hvor beslutningerne gennemføres (eller ikke gennemføres). Det vil sige den måde hvorpå offentlige institutioner udfører offentlige anliggender, forvalter offentlige midler, og sikrer gennemførelsen af menneskerettighederne. God regeringsførelse opnår dette på en måde, der i det væsentlige er fri for misbrug og korrupsion, og med den nødvendige respekt for retsstaten.

God regeringsførelse definerer et ideal, der er vanskeligt fuldstændigt at opnå. For at sikre en bæredygtig udvikling, skal der dog arbejdes i retning af dette ideal. Større donorer og internationale finansielle institutioner som Danida, IMF og Verdensbanken, baserer mere og mere deres støtte og lån på den betingelse, at reformer, der kan sikre at god regeringsførelse er iværksat.

IFØLGE VERDENSBANKEN ER GOD REGERINGSFØRELSE REGERINGENS EVNE TIL AT:

1. sikre politisk åbenhed og være tale-rør for alle borgere
2. tilbyde velfungerende og effektive offentlige ydelser
3. fremme sundhed og trivsel for sine borgere
4. skabe et gunstigt klima for stabil økonomisk vækst

Begrebet er i en fagforenings-sammenhæng stadig under udvikling, men også her er det relevant at have åbenhed og gennemsigtighed i administrationen. God fagforeningsførelse indebærer desuden at organisationen repræsenterer alle medlemmer, står for solide demokratiske traditioner, for fagpolitisk enhed samt opnår partipolitisk uafhængighed.

Den Internationale Arbejdsdag 28. april 2009



SIKKERT OG SUNDT
ARBEJDE FOR ALLE

