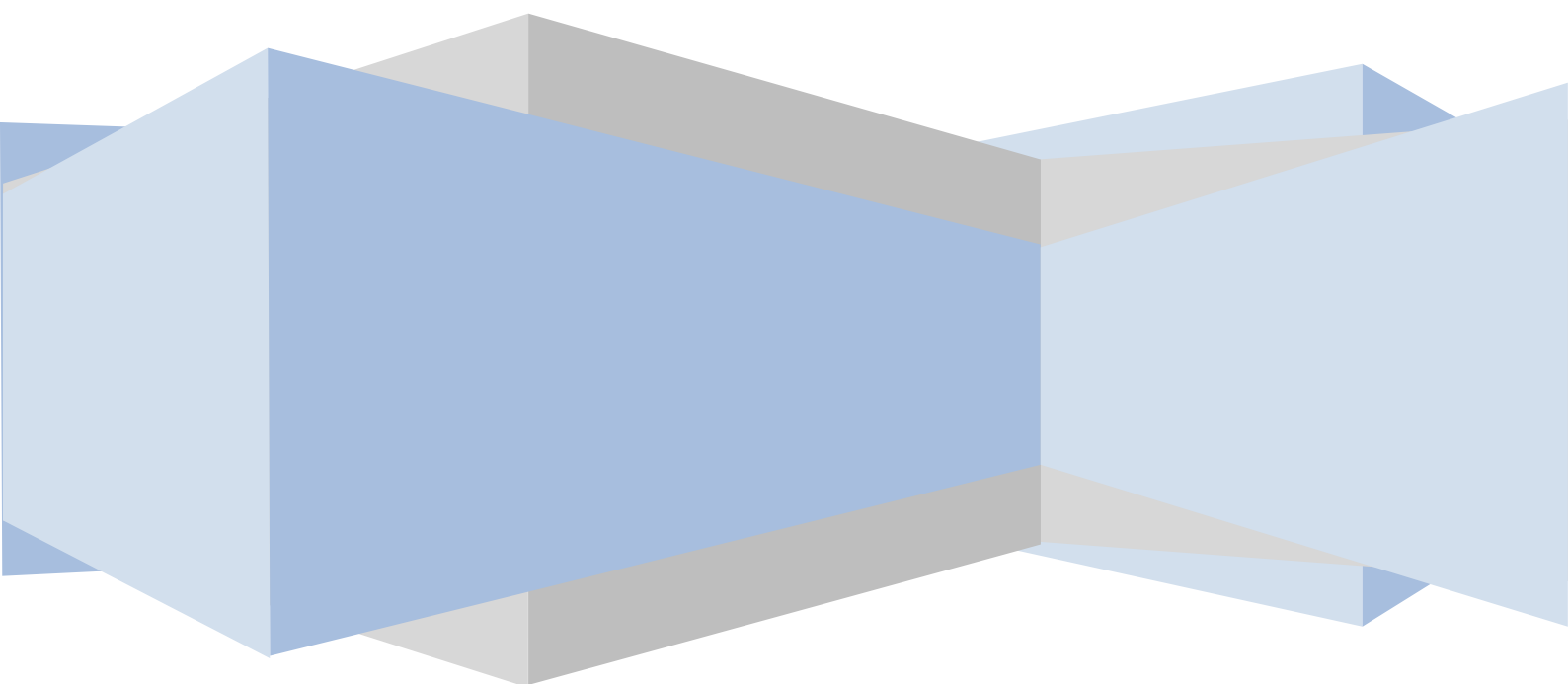


# PROGRAMA LABORAL DE DESARROLLO/PLADES

**Ekstern evaluering**

**SAMARBEIDSSPROSJEKT LO-NORGE CGTP- PERU  
2009- 2012**

**Juan Carlos Vargas/Evaluierer**



## **FORKORTELSER**

<b>CCOO</b>	<b>COMISIONES OBRERAS DE ESPAÑA</b>
<b>CGTP</b>	<b>CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERU</b>
<b>CIS</b>	<b>COORDINADORA INTERFEDERAL DE SALUD</b>
<b>CNSST</b>	<b>CONSEJO NACIONAL DE SALUD OG SEGURIDAD EN EL TRABAJO (DET NASJONALE HMS-RÅDET)</b>
<b>COSAL</b>	<b>COMISION DE SALUD LABORAL (HMS-KOMITEEN)</b>
<b>CRSST</b>	<b>CONSEJO REGIONAL DE SEGURIDAD OG SALUD EN EL TRABAJO</b>
<b>FENUPETROL</b>	<b>FEDERACION UNITARIA DE TRABAJADORES PETROLEROS DEL PERU</b>
<b>FNTMMSP</b>	<b>FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS OG METALURGICOS DEL PERU</b>
<b>FNTTP</b>	<b>FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES TEXTILES DEL PERU</b>
<b>FNV</b>	<b>FEDERATIE NEDERLANDSE VAKBEWEGING, NEDERLAND</b>
<b>FOS</b>	<b>SOSIALISTISCHE SOLIDARITEIT - FLANDERN, BELGIA</b>
<b>FTCCP</b>	<b>FEDERACION DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL DEL PERU</b>
<b>IESI</b>	<b>INSTITUTO DE ESTUDIO SINDICALES</b>
<b>LO</b>	<b>LANDSORGANISASJONEN I NORGE</b>
<b>ILO</b>	<b>ORGANIZASJON INTERNASJONAL DEL TRABAJO</b>

**HMS HELSE, MILJØ OG SIKKERHET**

**SUTTP SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE TELEFONICA DEL PERU**

## SAMMENDRAG

Denne evalueringen ble gjennomført med utgangspunkt i samarbeidsavtalen mellom LO og CGTP, der hovedtemaet var Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, for perioden 2009 til 2012.

Evalueringen ble utført på grunnlag av en omfattende gjennomgang dokumenter, intervjuer med viktige aktører i samarbeidsprosjektet, og intervjuer med andre, relevante eksterne aktører. De viktigste konklusjonene og anbefalingene kan sammenfattes som følger:

### Konklusjoner

1. Mellom 2010 og 2011 opptok CGTPs arbeid med forslag til ny arbeidsmiljøloven og organisasjonens kampanje for å få Kongressen til å vedta den, mesteparten av prosjektet. LOs prosjekt har vært en vesentlig bidrag til dette arbeidet.
2. Det er blitt klart at, sett fra forskjellige vinkler, var arbeidsområdet som ble valgt for samarbeidsprosjektet svært relevant, og det er også viktig å fortsette arbeidet og støtten.
3. Viktige framskritt er gjort, likevel observerte vi en mangel på en mer strategisk tenkning rundt det arbeidet og de forpliktelsene CGTP må påta deg i nær framtid for å møte utfordringene med den nye loven.
4. Når det gjelder effektiv bruk av ressursene, er CGTPs økonomistyring mer enn tilfredsstillende. Hverken LO eller revisorene har funnet noen uregelmessigheter.
5. Prosjektrapportene og regnskapene har en struktur som kanskje bør gjennomgås sammen med LO, slik at en kan innarbeide nye krav som avledes av den nye Arbeidsmiljøloven.
6. Seieren som denne loven er, skyldes flere faktorer, deriblant at CGTP og forbundene samordnet sitt arbeid og erfaringer. Dette har skapt en klar erkjennelse av CGTPs rolle og gjennomslagskraft og organisasjonen har visst å dra nytte av tilbakemeldingene forbundene, som nå på nytt vurderer å slå seg sammen for å møte de kommende utfordringene.
7. Utviklingen innen HMS i forbundene har vært formidabel og en ser stor vekstpotensial og potensial i de ressursene de kan forvalte direkte, noe som styrker bærekraften i prosjektet i de enkelte bransjene.
8. Alle intervjuobjektene, tillitsvalgte, arbeidsgivere, konsulentene og Staten har understreket at det haster med å skolere arbeidstakernes representanter i emnene som drøftes i CNHMS.

## **ANBEFALINGER**

R1. Samarbeidsprosjektets relevans, framskrittene som er gjort og perspektivene som avtegner seg fører oss til å anbefale at støttet til det nåværende prosjektet opprettholdes og at man vurderer å holde støtten på samme nivå, eventuelt øke den, etter 2014.

R2. Når det gjelder prosjektforslaget utforming, anbefaler vi å se situasjonen an, konsentrere seg om HMS og la miljøet ligge foreløpig.

R3. Formalisere samordningen med forbundene i et organ og opprette et sekretariat som kan ha ansvaret for arbeidets tidsrammer og innhold.

R4. Forbundenes samarbeidsstrategier bør styrkes, idet de har vist seg å være et avgjørende tilleggselement.

R5. CGTP bør holde et seminar med sine allierte for å drøfte en mer detaljert strategi for politisk og faglig gjennomføring av den nye loven.

## **EVALUERINGSRAPPORT 2009-2012**

### **FAGLIG SAMARBEIDSPROSJEKT LO-NORGE OG CGTP- PERU**

#### **1. Bakgrunn**

Bakgrunnen for samarbeidsprosjektet mellom LO de Norge og CGTP finner vi i 2005. LO Norge ber Marc Anner, LOs konsulent med erfaring fra Latin-Amerika, om å besøke Peru og CGTP for å utforske mulighetene for å opprette et samarbeidsprosjekt og internasjonal solidaritet mellom de to fagorganisasjonene. Hans første anbefalinger ovenfor dreier seg i hovedsak om problemstillingene for kvinnelige arbeidstakere i den eksportrettede jordbruksindustrien, slik at det første prosjektet LO støtter konsentrerer seg om deres situasjon i regionen Ica (sør for Lima). Dette prosjektet utfyller vervingskampanjen til CGTP og som ble støttet på samme tidspunkt av den spanske organisasjonen Fundasjon Paz og Solidaridad de CCOO. LOs andre prosjekt med CGTP handlet om å støtte arbeidet til organisasjonens internasjonale avdeling. Det tredje samarbeidsprosjektet er det som handler om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen og startet opp i 2009.

I 2009 CGTP fikk CGTP besøk av Nina Mjøberg, leder for Internasjonal faglig solidaritet, LO, og regionansvarlig Christine Parker. Dette besøket sammenfalt med begynnelsen på en debatt

om å inngå en samarbeidsavtale mellom LO og CGTP, et helt nytt prosjekt, og som ville styrke de politiske båndene mellom disse to fargorganisasjonene. Avtalen ble drøftet av i hele 2010 og til slutt inngått. LO og CGTP undertegnet en samarbeidsavtale med varighet 1. januar 2010 til 31. desember 2014. Rammeavtalen gjenspeiler CGTPs interesse i helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen (HMS) og har et vedlegg om generelle resultater. Samarbeidsprosjektet mellom LO Norge og CGTP Peru tar utgangspunkt i denne rammeavtalen. Denne evalueringen legger avtalen og vedlegget, som beskriver målene og resultatene, til grunn.

I 2012 nevnte den eksterne revisjonen, utført av IESI, 12 prosjekter med faglige, internasjonale partnere som ble gjennomført samme år, deriblant prosjektet med LO Norge. Det er bare prosjektet som er støttet av LO som behandler helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, selv om det finnes lignende prosjekter på forbundsnivå.

Det kan være nyttig å opplyse om at IESI er et institutt under CGTP som koordinerer og er mellomledd i alt internasjonalt samarbeid med den peruanske landsorganisasjonen.

## 2. Prosjekt mål, nivå og evalueringens art

Det ble gjort en uavhengig, ekstern evaluering som identifiserte de **direkte konsekvensene** av prosjektet og oppnådde resultater av prosjektet, i tillegg til **gjennomføringen av prosjektvirksomheten i henhold til tidsplanen** fram til dags dato. Ettersom samarbeidsavtale ikke hadde noe klart og tydelig referansepunkt (nullpunkt), var det ikke mulig å foreta noen evaluering av framskrittene i forhold til den opprinnelige situasjonen i organisasjonen. På den andre siden er prosjekt et ennå ikke avsluttet, og de direkte og endelige konsekvensene vil dermed ikke bli tydelige før prosjektet er over.

Ifølge mandatet for evalueringen, skal denne konsentrere seg om to prosjektmål:

**O1: Vurdere resultatene av støtten som er gitt til CGTP og deres medlemsorganisasjoner av LO, for å styrke CGTP.**

Prosjektmål 1 skal nås ved å undersøke aktivitetene som er gjennomført under samarbeidsavtalen. Evalueringen vil på dette punktet sette søkelyset på: 1) aktivitetens relevans, 2) prosjektets utforming, 3) effektiv bruk av ressurser og prosjektmidler, 4) aktivitetens effektivitet, 5) prosjektets innvirkning eksternt, 6) aktivitetens bærekraft.

**O2: Vurdere formen på samarbeidet med CGTP og framlegge anbefalinger med sikte på forbedringspotensialet og med særlig referanse til projektrapportene og rapportene om resultatene CGTP har oppnådd.**

Prosjektmål 2 er mer generelt og politisk. Mandatet har ingen nøyaktig definisjon hva "formen på samarbeidet" er, med evalueringen søkte likevel å avdekke CGTPs syn på spørsmålet, med en analyse av det vi kan kalle særtrekkene ved formen på samarbeidet LO-CGTP og disses negative eller positive innvirkning på konkretiseringen av avtalens prosjektmål.

Ettersom avtalen løper i ytterligere to år, kan evalueringen beskrives som en "instruktiv" evaluering halvveis i prosjektperioden og den legger fram anbefalinger som bør implementeres i den nåværende fasen av prosjektet. En slik "instruktiv evaluering fastslår instrumenter som letter læring og endringer i prosjektsyklusen og påvirker prosjektet som studeres og dets gjennomføring. En instruktiv evaluering gjøres for å legge føringer for forbedringene i prosjektet. Vekten er lagt på tilbakemeldinger for å oppnå et bedre sluttprodukt."<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Logical Framework-metodikk for planlegging, overvåking og evaluering av prosjekter. ILPES, CEPAL, Santiago de Chile 2005.

## 1. Evalueringsmetoder

Evalueringsmetodene ble konsentrert om to typer virksomhet, med utgangspunkt i mandatet og de begrensningene evalueringen støtte på. På grunnlag av informasjonen og dokumentasjonen som ble sendt av LO Norge, ble det laget en første arbeidsplan, som gjorde det klart at det trengtes ytterligere dokumentasjon, og denne ble IESI bedt om å framskaffe, noe IESI gjorde meget raskt. Tidsplanene ble satt opp og en oversikt over nøkkelpersoner som skulle intervjues; dennes listen ble gjennomgått med og godkjent av CGTP.

### a. Revisjon av dokumenter og feltarbeid

Evalueringen omfattet gjennomgang av offisielle dokumenter (innsendte rapporter) hos prosjektet og prosjektoperatøren (CGTP), og disse er å finne i Vedlegg 1. I tillegg gjennomgikk jeg nettsteder der noen av aktivitetene er beskrevet, og produktene som er utviklet i prosjektet, se Vedlegg 2.

Intervjuene med nøkkelpersoner omfattet tillitsvalgte med tilknytning til prosjektadministrasjonen og prosjektaktivitetene, fagorganisasjoner og aktører som hadde nytt godt av prosjekters aktiviteter i helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, i tillegg til konsulentene som bidro til utarbeidingen av initiativer og dokumenter produsert av prosjektet. Det ble videre foretatt intervjuer med relevante representanter for arbeidsgiverne som sitter i Rådet for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen (CNHMS), for å få deres syn på og anbefalinger til prosessen. Det ble også gjort intervjuer med representanter for offentlige organer med tilknytning til CNHMS, det vil si CNHMS tekniske sekretariat. Listen over personer som ble intervjuet er å finne i Vedlegg 3.

Med utgangspunkt i ovennevnte prosjektmål ble det satt opp en **Tabell 1 over spørsmål**, som dekket de emneområdene



evalueringen har lagt vekt på og som var retningsgivende både for gjennomgangen av prosjektdokumentene og intervjuene. Denne tabellen utgjør hoveddelen av sluttrapporten i evalueringen og gjenspeiler hensikten med mandatet slik det ble utformet av LO Norge.

**TABELL 1**  
**SPØRSMÅL EKSTERN EVALUERING**

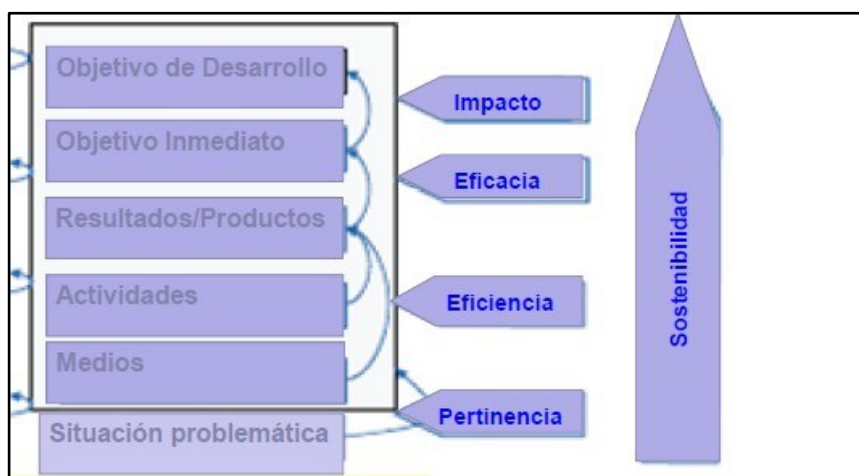
<b>I. Prosjektets relevans og strategiske betydning</b>
I.1 Tok prosjektet opp relevante problemstillinger? Var det strategisk sett riktig å gjennomføre et prosjekt av denne art i den eksisterende
I.2 I hvilken grad er prosjektet strategisk relevant for CGTP?
I.3 I hvilken grad utfyller prosjektet andre prosjekter eller initiativer fra
<b>II. Prosjektets og samarbeidets utforming - vurderinger</b>
II.1. Sammenheng i prosjektforslaget: prosjektmål, resultater, midler og
II.2 Utforming og styringsgruppa i prosjektet
II.3. Formen på samarbeidet CGTP-LO: Systemer for oppfølging og tilbakemeldinger,
<b>III. Effektivitet i prosjektet</b>
III.1 Budsjetttinndelingen og forholdet til forventede resultater
III.2 Merknader til regnskapsrapportene
<b>IV. Effektivitet i prosjektet</b>
IV.1 Oppnådde prosjektet oppnådde de forutsatte prosjektmål og resultater? Gjorde tilbakemeldingene og evalueringen det mulig å justere prosjektet på
IV.2 Bruker målgruppen produktene som ble utviklet v og bruker de dem utenfor prosjektvirksomheten?
IV.3 Hindre for gjennomføringen og oppnåelsen av prosjektmålene?
<b>V. Innvirkning på omgivelsene</b>
V.1 Har CGTP og de andre organisasjonene i målgruppen bedret sin evne til å handle og påvirke myndighetene, arbeidsgiverne og den
V.2 Kan en påvise endringer til det bedre i arbeidslovgivningens bestemmelser om HMS som indirekte kan tilskrives prosjektet?
<b>VI. Bærekraft</b>
VI.1 Kan CGTP og de andre organisasjonene i målgruppen videreføreframskrittene som er gjort når prosjektet avsluttes? Hvordan? Av
VI.2 Hvordan har CGTP og de andre organisasjonene i målgruppen innarbeidet prosjektets resultater slik at det er grunnlag for det videre
VI.3 Finnes det andre initiativer i tilknytning til CGTP eller bransjeforbundene som kan understøtte og bidra til å

## 1. Presentasjon av funnene i henhold til kriteriene for evalueringen

Evalueringen viser en prosess som fortsatt er under gjennomføring i samarbeidsprosjektet, og dennes viktigste

tendenser. Det er altså ikke en prosess som er avsluttet, selv om resultatene på mange områder er oppnådd, noe som skaper nye utfordringer i prosjektet. Nedenfor framlegges seks evalueringskriterier som var retningsgivende for analysen av informasjonen og intervjuene. Tabell 1 viser forholdet mellom evalueringskriteriene og målene i samarbeidsprosjektet.

**Tabell 1**  
**Hierarkisk oppstilling av prosjektmål og evalueringskriteriene**



## 1. Prosjektets relevans og strategiske betydning

Samarbeidsprosjektets relevans er analysert ut fra tre kriterier: forholdet til de nasjonale problemstillingene arbeidstakerne møter på de områdene prosjektet dekker, de identifiserte prioriteringene i CGTPs faglige strategi, og vurdering av prosjektet av de relevante, faglige aktørene.

1.1 Et samarbeidsprosjekt som fokuserer på HMS var relevant ut fra den manglende arbeidervernlovgivningen i Peru. Fram til 2011 var landet et av de få i regionen som ikke hadde en nasjonal lovgivning om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Tidligere hadde man DECRETO SUPREMO N° 009-2005-TR, som i 2005 innførte et regelverk om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Samtidig fantes det bransjenormer av forskjellig rang og som var vanskelige å følge opp og overholde, etter det de tillitsvalgte ble intervjuet har uttrykt det.

En rapport over helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen i Peru,

som ble laget av Arbeidsdepartementet i 2011<sup>2</sup>, understreker behovet for samarbeidsprosjektet. Funnene viser at:

- Det finnes fortsatt utbredt fattigdom og store sosiale forskjeller.
- 76,6 % av alle arbeidstakere jobber i bedrifter med mellom 1 og 10 ansatte, det vil si uformelle mikrobedrifter i hovedsak.
- Selv om det finnes lovregler om HMS, er det ikke et samlet, enhetlig og konsekvent regelverk.
- Forebygging av farer og retten til HMS er ikke grunnlovsfestet.
- Peru har fortsatt ikke ratifisert de relevante ILO-konvensjonene 155, 161 og 187, som ville gitt arbeidstakerne bedre vern.
- Det finnes ikke noen grunnleggende, konsolidert statistikk om HMS, ettersom opplysningene er spredt over flere enheter og databasene kun registrerer ulykker som dødelige eller ikke-dødelige.
- Det finnes ingen statistikk over den yrkesaktive befolkningens sårbarhet for arbeidsulykker.
- Det er registrert en økning i arbeidsulykker. Mellom 2007 og 2009 var veksten på 44 %. Samtidig medfører den økonomiske veksten en økning i aktivitetsgraden og faren for ulykker.
- Bare 8,8 av den sysselsatte arbeidsstyrken er dekket av risikoforsikring.

Dette bildet styrker prosjektets relevans og arbeidervern er et svært aktuelt tema for peruanske arbeidstakere generelt.

---

<sup>2</sup> Undersøkelse av HMS sikkerhet på arbeidsplassen, ISAT. Arbeidsdepartementet. Peru, 2011

1.2 På CGTPs kongress i 2003 vedtok organisasjonen strukturelle endringer som medførte opprettelsen av nye avdelinger til erstatning for de tidligere områdesekretariatene. Fra 3003 har CGTP har som mål å konsolidere den nye strukturen. I forhold til samarbeidsprosjektet er det Velferdsavdelingen som er mest involvert. Det bør bemerkes at i vedtektene er denne avdelingen delt i følgende komiteer:

- HMS
- Trygd
- Eldre arbeidstakere
- Funksjonshemmede

### **Avdelingene i CGTP sentralt**

<b>Art. 49<sup>a</sup>, Vedtekter for CGTP</b>
Organisasjonsavdelingen (DENORG)
Juridisk avdeling
Presse og kommunikasjonsavdelingen
Økonomiavdelingen
Avdelingen for unge arbeidstakere
Kultur og opplysningsavdelingen
Internasjonal avdeling
Planleggings- og oppfølgingsavdelingen
<b>Velferdsavdelingen</b>
Kvinneavdelingen
Avdelingen for forbindelser med andre organisasjoner
Miljøavdelingen
Menneskerettighetsavdelingen
Landbruksavdelingen

Avdelingen for medlemstjenester

Instituto de Estudios Sindicales (IESI)

På kongressen i 2011 vedtok CGTP anbefalingene om HMS og fattet vedtak om oppfølgingen av innføringen og gjennomføringen av Arbeidsmiljøloven.<sup>3</sup>

Avdelingene har store arbeidsområder og burde involvere forbundene eller bransjeorganisasjonene til CGTP. Det foregår fortsatt en intern debatt i organisasjonene om den nye strukturen og mulige justeringer. Samarbeidsprosjektet er rettet inn mot å styrke velferdsavdelingen med ressurser og muligheter til å koordinere arbeidet med andre bransjeorganisasjoner som også har HMS på dagsordenen. Slik sett er prosjektet i tandem med CGTPs strategiske mål.

I tillegg har CGTP vært opptatt av å gjenerobre faglige rettigheter som ble fjernet under president Fujimori (1990-2000) og av å legge fram forslag til ny arbeidslovgivning for å verne arbeidstakerne mot usikre arbeidskontrakter. Etter at demokratiet ble gjeninnført i 2000, fikk de gjennomslag for at regjeringen til president Toledo (2001 – 2006) fikk hevet ILOs merknader til landets arbeiderlovgivning framsatt mens landet var styrt av Fujimori. Etter dette har CGTP brukt mye tid og krefter på å få vedtatt den allmenne arbeidsloven, uten hell fram til nå. Den liberale modellen står fortsatt høyt i kurs og har satt en stopper for alle forsøk på å utvide arbeidstakeres rettigheter og mulighet til å fagorganisere seg. Arbeidet CGTP har gjort gjennom Velferdsavdelingen, kombinert med aktivitetene i de involverte forbundene, og resultatene som er den nye loven om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, er av vesentlig betydning, ikke bare fordi den fyller hullene i lovverket til beste for arbeidstakerne, men også fordi den innfører et HMS-system med arbeidstakermedvirkning som åpner muligheten for at arbeidstakerne på bedrifter med mer enn 20 ansatte kan delta

aktivt, og dette legger forholdene til rette for senere faglig organisering og arbeid. En ny rett er vunnet, midt i en politisk kontekst det fagbevegelsen er på defensiven når det gjelder lovforslag med faglig innhold.

1.3 Samarbeidsprosjektet har bidratt til å fasilitere samarbeidet mellom forbundene i CGTP og Velferdsavdelingen. Byggebransjen (R.M. Nº 010-2009-VIVIENDA) og gruveindustrien (D.S 055-2010-EM) hadde egne bransjeregler for HMS. Forbundene i disse industriene, FTCCP og FNTMMP, arbeidet uavhengig av hverandre og forsøkte på hver sin kant å få en arbeidsmiljølov for sin industri. FTCCP la fram et lovforslag for Kongressen som ble lagt i en skuff, det samme skjedde med forslaget til gruvearbeiderforbundet. Begge forbundene har nå samarbeidet med CGTP om innkallingen til samordningsmøtet med telefonarbeiderforbundet (SUTTP) og tekstilarbeiderforbundet (FNTTP). Samarbeidsprosjektet vært en viktig støtte etter forespørsel fra disse forbundene, ettersom deres spredte innsats ikke klarte å frambringe det ønskede resultatet i form av politisk gjennomslagskraft.

Tillitsvalgte med særlige kunnskaper om HMS og konsulentene i forbundene og CGTP sluttet seg til arbeidet om å utforme den nye Arbeidsmiljøloven, som skulle dekke og løse alle problemer.

Forbundene erkjenner CGTPs makt og rolle og setter pris på organisasjonenes politiske arbeid og inngripen for å koordinere arbeidet, samtidig som sentralorganisasjonene har tilgang til maktorganer som Kongressen, der forbundene har mindre erfaring. Alle forbundene som ble intervjuet roser kampanjen i Kongressen og de offentlige høringene for å spre informasjon om Arbeidsmiljøloven. De sier at uten CGTPs innsats hadde ikke det endelige resultatet vært nådd, noe som igjen ble gjort mulig gjennom prosjektet.

Bygningsarbeiderforbundet, gruvearbeiderforbundet og tekstilarbeiderforbundet har egne HMS-programmer i sine industrier, slik at prosjektets resultater utfyller det de selv har oppnådd, fremmer samarbeidet mellom industriene og gir deres

<sup>3</sup> Rapport til CGPPs XIII Ordinære Kongress,. Comisiòn 3 Marco Normativo Relaciones laborales, side 42. IESI november 2011.

eget sektorvise arbeid en bedre strategisk innretning, fordi gjennomføringen av den nye Arbeidsmiljøloven krever en enorm innsats for at den skal konsolideres, der alliansen mellom CGTP og forbundene åpner et enormt potensial for ringvirkninger utenfor forbundskontorene i Lima.

Bygningsarbeiderforbundet har sin egen faglige skole, Pedro Huillca, som har holdt kurs og skolert et nettverk av 51 HMS-instruktører i hele landet. Gruvearbeiderforbundet fikk i 2010 og 2011 støtte av det belgiske FOS til å skolere instruktører i HMS i 12 foreninger. Tekstilarbeiderforbundet har arbeidet med det faglige fellesorganet Coordinadora Interfederal de Salud (CIS) om å opprette 128 HMS-komiteer (COSAL) i tekstilbedrifter og i offentlig helsesektor over hele landet.

## II. Samarbeidsprosjektets utforming

II.1 Samarbeidsprosjektet mellom LO Norge og CGTP hadde utviklet seg fram til 2010, men uten noen samarbeidsavtale; denne ble først underregnet i 2010. Som ovenfor nevnt, fokuserer den tredje fasen i samarbeidet mellom de to organisasjonene på HMS og arbeidsmiljø. IESI- CGTP utarbeidet da et prosjektforslag som het Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen og er datert april 2008 (Vedlegg 4). Årsrapportene som CGTP leverte i 2009 og 2010 refererer til dette prosjektet, prosjektmålene og resultater. Dersom vi skulle evaluere disse årene, burde vi dermed brukt dette prosjektet som utgangspunkt. Men med undertegnelsen av samarbeidsavtalen (Vedlegg 5) i 2010, endres situasjonen, fordi denne har et vedlegg som ikke bare setter en lengre avtaleperiode enn det opprinnelige prosjektet hadde forutsatt (2009-2011), men forlenger den helt fram til 2014. Det blir også innført en mal med prosjektmål, resultater, indikatorer, som skiller prosjektet fra det som først ble foreslått av CGTP, og som ble tatt hensyn til årsrapportene. Fra og med 2011 og

2012 er CGTPs rapporter utformet i henhold til malen i avtalen.

Dette skaper en viss forvirring og gjør det vanskelig å evaluere etter strenge regler, fordi at hvis en ser på det første prosjektet og malen i avtalevedlegget, er det forskjeller i prosjektmål og resultater. De to resultatene i det første prosjektet blir til fem resultater i avtalemalen. Selv om en godt kan se at det er en rød tråd i gjennomføringslogikken hos Velferdsavdelingen og deres partnere i forbundene i alle gjennomføringsårene, bør en strengt definert evaluering utgå fra prosjektets opprinnelige utforming, som i dette tilfellet har variert uten å være underbygget med dokumenter som kan forklare endringene.

Det opprinnelige prosjektet var bygget opp rundt HMS, mens malen utvider emneområdet og føyer nå til HMS-Kjønn som resultat, arbeidervern og miljø. (*Uklart i originalen. Transl. merknad.*) Under dette nye skjemaet ville en tro at flere avdelinger ville bli involvert, spesielt HMS, miljø, juridisk og kvinneavdelingen. Resultatmalen er uklar. Det ser ut som om en blander noen tverrfaglige anbefalinger, så som kjønnsperspektiv osv., med resultater. Dette er desto mer uheldig når de industriene som tydelig deltar i allianse med CGTP, som bygg og anlegg, gruver og tekstil (ikke konfeksjon), er i hovedsak eller overveldende mannsdominerte arbeidsplasser.

CGTP synes å ha tilpasset seg ved ganske enkelt å tilpasse rapportene til malen, (se rapportene for 2011 og 2012), men beholdt samtidig logikken i det opprinnelige prosjektet, noe som viste seg å være riktig.

Det opprinnelige prosjektet og dets prosjektmål, resultater, aktiviteter, verktøy og produkter har vært konsekvent. Om vi ser på prosjektmålene i prosjektet, handlet disse om å utvikle organisasjonens kapasitet i HMS, og evne til å utarbeide forslag til tiltak. Disse prosjektmålene var i samsvar med de daværende ressursene. Prosjektet handlet den gangen ikke om å forsøke å få den loven vedtatt, med de nye og større ressursene en slik kampanje ville krevet. Det er tilsynelatende når forskjellige



aktører og omstendigheter sammenfaller, i tillegg til CGTPs politiske beslutning, som gjør det mulig å ta med et resultat som går langt utover de oppinnelige forventningene. LO har direkte bidratt til at dette målet ble oppnådd, den viktigste seieren for fagbevegelsen i de siste ti år, og det i en lite fagforeningsvennlig, liberal kontekst.

11.2 Prosjektet legger vekt på to organisasjonsarenaer som bør spille en rolle i prosjektgjennomføringen, nemlig Velferdsavdelingen og forbundene. På den tiden snakket en ennå ikke om HMS-sekretariater eller HMS-avdelinger i forbundene. Informasjonen om det vi kan kalle ledergruppa er å finne i Vedlegg 6. Der sitter de ansvarshavende i Velferdsavdelingen, de tillitsvalgte i forbundene som var med hele veien, de juridiske konsulentene, som spilte en vesentlig rolle i å utforme forslaget til ny arbeidsmiljøloven som ble fremlagt av CGTP.

Vedlegg 6 er navnene på den nåværende ledergruppa. Siden 2009 har avdelingen vært gjennom flere endringer og har nå sin tredje leder, Mauro Chipana. Domingo Cabrera Toro, tidligere leder, er nå CGTPs representant i det nasjonale HMS-rådet, påårettet under den nye loven som del av systemet. Det har nettopp blitt gjort ytterligere en endring, idet lederen for avdelingen har overtatt hans plass i CNHMS. Disse utskiftingene skaper usikkerhet om framtida, særlig i den denne nye og uforutsette situasjonen, der den nylig vedtatte arbeidsmiljøloven krever nye strategier av alle.

#### **ANSVARLIGE FOR VELFERDSAVDELINGEN I CGTP**

• 2007- 2009	Carlos Jiménez
• 2010 – 2011	Domingo Cabrera
• Nov 2011 -2015	Mauro Chipana.
• 2013	Carmela Sifuentes støtte til avdelingen

I de dokumentene om Velferdsavdelingen vi har gjennomgått, er det manglende samsvar i betegnelsen avdelingen får, noe CGTP bør rette opp. Ifølge offisielle dokumenter, heter avdelingen "Departamento de Bienestar Social". I det opprinnelige prosjektet av 2008, finner vi betegnelsen "Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente", mens rapporten utarbeidet av IESI i 2009 snakker om "Departamento de Seguridad social y Bienestar laboral", og rapporten laget i 2010 bruker betegnelsen "Departamento de Bienestar y Seguridad Laboral", og endelig snakkes det i 2011 og 2012 om "Departamento de Seguridad Social /HMS".

I forsøket på å finne en forklaring på dette gjennom intervjuene, oppdaget vi at Velferdsavdelingens ansvarsområde er svært stort og dekker blant annet trygd, pensjoner osv., og at avdelingen senere fikk en ledende rolle i kampen for og under innføringen av den nye Arbeidsmiljøloven, noe som medførte ytterligere oppgaver.

Noen av intervjuobjektene har påpekt at en stå stor konsentrasjon av saksområder i denne avdelingen er uheldig, og at HMS krever egne sakkyndige, med spesialkunnskap og fast ansatt, slik at de kan delta i arbeidet i den nasjonale og de regionale HMS-komiteene, og i de partssammensatte verneutvalgene i bedriftene. Alle var enige i at den nye situasjonen krever tilpasninger, og beslutninger i organisasjonenes styrende organer for å bedre arbeidsfordelingen og sikre effektiv deltakelse for fagforeningene i de nye forane loven åpner for. Carmela Sifuentes er leder og leder også dette arbeidet etter vedtak fra CGTP. Forbundene synes det er positivt at en gjenoppretter koordineringsorganene. I mai fattet CGTP ytterligere et vedtak, nemlig å skifte ut organisasjonens representant CNSST og erstatte ham med den nåværende leder av Velferdsavdelingen, Mauro Chipana.

Det bør også nevnes at den opprinnelige versjonen av prosjektet ikke bare nevnte HMS, men også miljøet. Selv om det ble gjennomført noen aktiviteter for å støtte opp om denne målsettingen, hadde de svært redusert omfang. Det var HMS som var bærebjelken i prosjektet og det er Velferdsavdelingen, ikke Miljøavdelingen, som er den synlige og viktigste aktøren i det pågående prosjektet.

11.3 Når det gjelder formen på samarbeidet mellom LO og CGTP, må man først påpeke at CGTP har vært svært tilfreds med at samarbeidet nå er formalisert i en samarbeidsavtale. CGTP forstår dette som et uttrykk for politisk solidaritet. Det at det finnes en avtale med LO utgjør en forskjell i forhold til annet samarbeid organisasjonen har. Man må bare være forsiktig med vedleggene til framtidige avtaler.

Hva gjelder innholdet i samarbeidsprosjektet, er det blitt tydelig at LO fremmer en stor grad av selvstendighet blant sine partnere når de skal definere sine prioriteringer og strategier. Dette setter CGTP stor pris på, i motsetning til andre partnere, som kommer med ferdig definerte prioriteringer og leter etter noen som kan gjennomføre dem. Som vi har sett, har samarbeidsprosjektet over tid hatt forskjellig innhold, i funksjon av de saksområdene CGTP og IESI har ønsket å prioritere.

Når det gjelder oppfølging bør det bemerkes at LO besøker CGTP årlig, deltar i aktiviteter i prosjektet og foretar feltbesøk med IESI. På den annen side framlegger CGTP årsrapporter for LO Norge, på grunnlag av LOs krav og formater, utformet som et spørreskjema. Det har ikke et format som omhandler prosjektmål, resultater, aktiviteter, etc. I tillegg lager IESI en årsrapport fra prosjektet til bruk i egne, interne rapporter, der de drøfter prosjektmål og forventede og oppnådde resultater. Dette er et tilleggsdokument som er svært nyttig for denne evalueringen og er, etter vårt syn, mer forklarende. Det er tydelig at IESI gir CGTP verdifull, teknisk støtte i driften og oppfølgingen av prosjektet, som bidrar til å holde en standard som er godtatt av internasjonale, faglige samarbeidsorganisasjoner generelt og som CGTP har samarbeid med. Det gjør det mulig for CGTP og deres tillitsvalgte å konsentrere seg om sitt politiske arbeid og har teknisk støtte til gjennomføringen av prosjektene.

Vi har ikke på noe tidspunkt hatt tilgang til tilbakemeldingene mellom LO og CGTP og vi kan derfor ikke bekrefte eller avkrefte at det ble gitt anbefalinger av LO, eller om disse ble fulgt. Mandatet inneholder heller ingen dokumentasjon på dette.

### III. **Effektiviteten i prosjektet**

Begrepet effektivitet innebærer en kombinasjon av forskjellige innsatsvarer som letter utviklingen av produkter, resultatoppnåelsen. Dette forutsetter en sammenlignende analyse av forskjellige elementer, ressurser, tid osv.

III.1 Oppdelingen av budsjettet i poster er opprettholdt i årene 2009 - 2012. Overføringene fra LO Norge har holdt seg innen for ytterpunkter på USD 55 000 og 62 000. Fluktuationene kan skyldes kursen på den amerikanske dollaren. I 2009 var kursen USD/sol på 3,01, i 2012 sank den til en snittkurs på 2,638. Denne nedgangen påvirker de institusjonene som mottar støtten i internasjonal valuta og har sine kostnader i nuevos soles og har IESI.

Faste kostnader har holdt seg under 27 %, en rimelig andel på nivå med det som ellers er vanlig i internasjonalt samarbeid.

Gjennomføringen av aktiviteter slik disse rapporteres i regnskapsrapportene og prosjektrapportene, samsvarer med strukturene i resultatene i prosjektet i slikk dette ble presentert i 2008.

Kostnadsstrukturen er nesten i alle henseende den samme i perioden 2009 – 2012, men gjøre det umulig å se forskjellene i 2010 og 2011, da arbeidet ble konsentrert rundt framleggelsen av det nye lovforslaget, deretter aktiviteter for å påvirke Kongressen og offentlig opinion, iverksettelsen av den nye Arbeidsmiljøloven, og deretter aktiviteter for å spre informasjon om iverksettingen av lovreglene. Det er vanskelig å se for seg at kostnadsstrukturen for drift fortsatt skal være den samme i 2013, når man i realiteten står overfor en virkelighet man ikke kunne forutse da prosjektet ble utformet, nemlig den nye loven og iverksettelsen av denne. Det skal, for eksempel, opprettes 24 nye, regionale HMS-råd. CGTP bør ha en representant i hvert av disse og denne representanten bør være kvalifisert. LOs fleksibilitet bør gjøre det mulig for IESI å omorganisere budsjettposter og aktiviteter i samsvar med den nye virkeligheten, uten å endre andelsforholdet mellom faste kostnader og driftskostnader, slik at regnskapsbilder bedre gjenspeiler prosjektets aktiviteter,

investeringer og resultater.

På den annen side bokfører ikke CGTP-IESI opp aktiviteter som gjennomføres utenfor budsjettet og i regi av forbundene, men som utfyller prosjektvirksomheten.

Bygningsarbeiderforbundet har holdt kurs og skolert 51 instruktører i HMS, og gruvarbeiderforbundet har organisert kurs for å lære dem opp i hvordan de skal støtte opp om kampanjen for den nye loven og om dens iverksettelse i gruveindustrien. I tillegg har begge forbund satt i gang arbeid med bransjevise forskrifter. Gjennom CIS har tekstilarbeiderforbundet opprettet 128 COSAL, og har et sentralt nettverk av 71 tillitsvalgte med HMS-kurs. Selv om forbundene ikke har brukt at prosjektmidlene, burde rapportene beskrive aktiviteter som går i samme retning og forklare andre, indirekte bidrag CGTP stiller til disposisjon for en felles sak. Både støtten fra FOS Belgia til gruvarbeiderforbundet og støtten fra CIS til COSAL-nettverket, skyldes at CGTP gir sin støtte og godkjenning til disse tiltakene, samtidig som forbundenes selvstendighet og egenart respekteres.

III.2 IESI holder et høyt nivå på sin økonomistyring i prosjektene. De har egnet programvare som systematiserer den nødvendige informasjon til revisjon og rapporter.

Regnskapsrevisjonen i prosjektene er nøyaktig og detaljert. Jeg har ikke funnet noe i revisors merknader utenom det vanlige og IESIs svar på revisors spørsmål er rimelige og plasserer instituttet blant de beste frivillige organisasjonene i Peru.

Revisjonen av hele IESI i 2012 refererte til 12 internasjonale samarbeidsprosjekter med forskjellige givere, mange av disse med langt høyere administrative og regnskapsmessige standarder enn de LO bruker.

#### IV. **Effektivitet i prosjektet**

IV.1 Prosjektet er fortsatt i gjennomføringsfasen, slik at spørsmålet om prosjektmål og oppnådde resultater bør tolkes som en undersøkelse av retningen i prosjektet. Dersom vi ser på prosjektmålene, var disse at når prosjektet avsluttes har CGTP styrket sin evne til å handle proaktivt og til å sørge

for at HMS-reglene overholdes i bransjer med høy risiko for ulykker, yrkesskader og dårlig arbeidsmiljø.

Resultat 1 er: HMS-avdelingen i CGTP er i drift og samordner sitt arbeid med forbundene for å få større gjennomslagskraft i HMS-saker.

Resultat 2 er: CGTP har utarbeidet faglige forslag og strategier for å bedre HMS på arbeidsplassene.

Mede hensyn til indikatorene for R1, spørsmålet om Velferdsavdelingen, finner vi positive elementer som for eksempel dens aktive rolle med lovforslaget og den endelige behandlingen av Arbeidsmiljøloven fram til den ble vedtatt. Avdelingen var drivkraften i kampanjen. På den andre side krever endringene i statsforvaltningen og de nye utfordringene den nye loven medfører, at organisasjonen må tilpasse seg de nye rammebetingelsene. Helt fra starten har interne tilbakemeldinger i en rekke rapporter i en rekke rapporter i CGTP påpekt behovet for å fortsette å styrke Velferdsavdelingen. Dette må man fortsette med. Det er nødvendig å styrke avdelingens kompetanse og kapasitet og bygge bredere allianser. Forbundene etterspør et mer formalisert forum for slik samordning. Samordningsinstansene må bli mer formelle slik at det enkelte Forbund formelt kan oppnevne sine representanter, at det finnes en møteplan og en felles arbeidsplan. Det er hevet over all tvil at den nye loven har endret situasjonen og det var dette som gjorde at Velferdsavdelingen fikk styret i CGTP til å vedta retningslinjer for organisasjonens regionale avdelinger, slik at disse bidrar til å bygge opp de regionale HMS-rådene.<sup>4</sup>

Resultat R2 er der de ter gjort størst framskritt, idet organisasjonen ikke bare har instituert årlige rapporter og initiativene fra GCTP i 2011 ble akseptert som et lovforslag og deretter til endelig lov. Det ser ut til at fagbevegelsens forslag nå styres av det nasjonale HMS-rådet og den nye loven. Denne krever tilpasninger på alle plan og i hele Peru.

<sup>4</sup> Regionale styrer for innføring av regionale HMS-råd, 31. januar, 2013. CGTP. Publicaciones IESI, 2013.

Lokale tilbakemeldinger mellom de involverte partene er svekket etter at loven ble vedtatt. Hvert forbund følger med på sin sektor og i det nasjonale rådet blir CGTP til tider overveldet av alle hastesakene. Organisasjonen er klar over nødvendigheten av å gjenoppta samordningen og av å definere nye arbeidsoppgaver i lys av de nye rammevilkårene. Forbundene er positivt innstilt og CGTP har gitt sin leder ansvaret for å tilrettelegge prosessen og å støtte samarbeidsprosjektet med LO.

IV.2 Prosjektets målgruppe/allierte er de involverte forbundene. De bruker prosjektmateriellet, men utvikler også egne arbeidsprogram med egne prosjekter, slik at effekten blir mangedoblet. Som ovenfor nevnt, har gruvearbeiderforbundet fått støtte i to år av FOS Belgia til sitt HMS-arbeid. CIS bruker også materiellet, men produserer også annet til sine egne arrangementer. Se for eksempel det som ble laget i 2011: (<http://www.cisperu.org/descargas/12.02.13%20INFOGRAFIA%20JULIODIC%202011.pdf>). Bygningsarbeiderforbundet har i sitt skoleringsystem en modul om HMS. De tre forbundene har konsolidert sine HMS-sekretariater eller avdelinger sentralt og er i ferd med å innføre dem regionalt. Tekstilarbeiderforbundet via CIS, på klubbnivå med sin modell for COSAL. (Ufullstendig i originalen. Translatørens merknad.)

IV.3 Det største framskrittet ligger i utarbeidelsen og lobbyvirksomheten rundt forslaget til ny arbeidsmiljøloven. Samtidig har det nasjonale HMS-rådet vedtatt en ny HMS-politikk. Det er tydelig at loven endrer fokus for arbeidet og setter dette i sammenheng med full innføring av den nye loven. I kommende år vil en sannsynligvis kunne se en slik dreining.

De tre forbundene er i ferd med å konsolidere sine HMS-sekretariater. Bygningsarbeiderforbundets kongress vedtok i 2008 å opprette et HMS-sekretariat, siden da har forbundet arbeidet for å få de regionale leddene til også å opprette regionale sekretariater. Tekstilarbeiderforbundet har utvidet sitt COSAL-nettverk gjennom CIS.

([http://www.cisperu.org/red\\_cis/red\\_cis](http://www.cisperu.org/red_cis/red_cis))

I regionene dekker dette fagforeninger i offentlig sektor,



sykehus osv., og ikke bare tekstilindustrien.

Gruvearbeiderforbundet har allerede opprettet en HMS-avdeling og er i ferd med å sørge for at alle klubber har en HMS-ansvarlig.

Forbund som har investert i å sitt vernearbeid vil gjerne ha større spillerom og ikke overlate til et sentralisert HMS-sekretariat i CGTP. Forbundene påpekte at de ter en prioritert oppgave å ha en permanent representant fra CGTP i det nye, nasjonale HMS-rådet. Fravær fra møter kan føre til at en taper terreng. Dette er veldig følsomt, fordi møtene fatter beslutninger om gjennomføring av loven som er viktige for fagbevegelsen. Det faglige arbeidet legger stort press på de tillitsvalgtes tid og medfører at de ikke alltid kan være tilstede på møtene. Dette har vært godkjent av nasjonalrådets sekretariat, som protokollfører fraværet. Rådet fatter vedtak på alle møter og er beslutningsdyktig selv om fagbevegelsens representant ikke er tilstede, det vil si med bare myndighetenes og arbeidsgivernes stemme. Rådet er det forum der partene følger opp gjennomføringen av loven, ved å kreve, for eksempel, spesifikke regelverk for de enkelte bransjer (kraftverk, bygg og anlegg, gruver, industri osv.). Dersom fagbevegelsens representant ikke møter, for bevegelsen ikke fulgt opp slik de burde. Forbundene er informert og uttrykker bekymring over at så mange funksjoner konsentreres i personer som også har mange andre ansvarsområder og som dermed ikke kan bruke 100 % av tiden sin på HMS. CGTP har merket seg bekymringen og gjør endringer.

Den nye loven genererer nye og uforutsette skjevheter som må rettes opp i løpet av prosjektperioden.

## v. **Innvirkning på omgivelsene**

v.1 Innføringen av den nye Arbeidsmiljøloven er et håndfast bevis på pCGTPs effektive, politiske arbeid. Loven åpner nye arenaer og muligheter for påvirkning og sosial dialog ved at den hjemler opprettelsen av det nasjonale HMS-rådet, der arbeidstakerne har fulle rettigheter. Rådet er et trepartsorgan med representanter for arbeidsgivere og Staten. Dette organet og muligheten til påvirkning er landsdekkende, siden HMS-systemet etter loven krever også at det opprettes regionale

HMS-råd og partssammensatte bedriftsråd. I kommende år vil det bli behov for hundrevis av skolerte tillitsvalgte i alle landets regioner til disse organene, og tusenvis i bedriftsrådene.

En representant for arbeidsgiverne sa det slik: "Ingen kan være i mot å fremme helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen", men likevel finnes det svært sprikende holdninger og standarder i de forskjellige bransjene. Loven og rådet har gjort det mulig for CGTP å være aktiv på et område som ikke kan avskrives som "politisk". Følgelig er teknisk assistanse på dette nivået svært viktig.

Som nevnt er det store forskjeller blant arbeidsgiveres HMS-standarder. De industriene som alltid har ligget lengst foran, er gruve- og oljeindustrien, ettersom dette er bransjer som er dominert av store, internasjonale selskaper som innfører sine standarder i driftsorganisasjonene i Peru. Utenom disse bransjene er det store forskjeller og i mange sektorer blir endringene radikale, siden det ikke engang finnes bransjespesifikke regelverk. Selv om loven nå er vedtatt, er det fortsatt ingen som vet hvordan den skal innføres i de enkelte industriene. Både departementene og andre offentlige organer må produsere dette regelverket, noe som igjen åpner muligheter for påvirkning og teknisk og politisk debatt.

Bygningsarbeiderforbundet og gruvearbeiderforbundet har leid inn eksperter som nå utarbeider utkast til regelverk som skal legges fram for departementene, for å sikre at arbeidstakernes interesser ivaretas.

Det er vanskelig å anslå ringvirkningene av prosjektet og dets bidrag til at loven ble vedtatt, de er i realiteten enorme. Bedriftene søker nå å tilpasse seg til lovens krav på alle plan. Loven legger det strafferettslige ansvaret for eventuelle arbeidsulykker som kunne vært unngått, på selskapets administrerende direktør. Dette har ført til at advokatkontorer og rådgivningsselskaper over hele landet nå arbeider med endringer i selskapenes vedtekter for å omdirigere ansvaret til HMS-avdelingen. På den annen side fører den voldsomme etterspørselen etter kvalifiserte eksperter til at de få som finnes ikke strekker til, slik at de større selskapene henter inn folk fra Argentina, Uruguay, Brasil og Spania for å komme i havn med tilpasningene til lovverket.

v.2 Hva kan prosjektets bidra med for å sikre at loven overholdes, med indikatorer for arbeidsulykker og yrkessykdommer? Det vil være veldig vanskelig å fastslå noen direkte sammenheng, men det ville likevel vært nyttig at en i prosjektets siste fase søker å innhente data om bedring i overholdelsen eller eksempler på god praksis innen HMS. Det er sannsynlig at kombinasjonen av den nye loven og tettere samarbeid med forbundene kan føre til endringer som bør registreres. Loven fremtvinger et behov for statistiske opplysninger som gjør det mulig å måle de indirekte virkningene av samarbeidsprosjektet. Det vil ta noen år før en har troverdig statistikk på området.

#### **IV. Bærekraft**

VI.1 Den økonomiske bærekraften i CGTPs HMS-prosjekt når støtten fra LO tar slutt, er et uavklart spørsmål. CGTP har en dokumentert og institusjonell strategi for å øke kontingentene, som vil øke organisasjonens inntekter, noe som underbygges av økningen i juridiske tjenester og andre. Men organisasjonens kostnader øker også, slik at det fortsatt ikke er klart om det blir noe overskudd som kan ombudsjetteres til de aktivitetene prosjektet nå dekker. Dette er ikke et isolert fenomen, for generelt sett har fagorganisasjoner stramme budsjetter. Likevel er den noen elementer i prosjektet som kan overføres til det nasjonale rådet som ble opprettet i kraft av den nye loven. CGTP behøver ikke opprette partssammensatte organer, siden disse er obligatoriske. Disse komiteene bør også få jevnlig, faglig oppdatering. Bedriftene og det nasjonale rådets tekniske sekretariat kan stille ressurser til rådighet for slike oppdateringskurs. Med andre ord er det noen aktiviteter som må reformuleres slik at de inngår i en bredere virksomhet som de nye organene må utvikle, noe som er positivt for CGTP og bærekraften i arbeidet og i det nettverket av organisasjoner som nå mobiliserer.

VI.2 En annen side ved bærekraften er CGTPs politiske beslutning om å forsette å drive virksomhet innen for prosjektets emneområde. Dette er allerede sikret, i det den nye loven både krever og gir CGTP og de andre sammenslutningene en aktiv rolle. Deltakelsen i CNSST og i

de regionale rådene, pluss støtten til de partssammensatte organene, vil kreve mye av fagbevegelsen. Det er sannsynlig at CGTP bør forsøke å samle ressurser for å møte utfordringene. Både CGTP og de allierte organisasjonene har gjennomført strukturelle endringer og har bygget opp en kjerne av tillitsvalgte som er skolert i emnet, noe som igjen sikrer at virkningene av prosjektet vil opprettholdes utover prosjektets levetid. Evalueringen når prosjektet avsluttes vil vise om dette stemmer. Sammen kan CGTP og forbundene bygge opp en samarbeidsmodell som kan utvides til andre saksområder og regioner. CGTP bør tenke igjennom hvordan de best kan organisere et koordinert arbeid i denne nye fasen.

VI.3 Slik denne rapporten flere steder påpeker, har forbundene som er med i prosjektet planer om å forstette å arbeide med HMS i sin sektor. Innføringen av den nye loven krever at de forplikter seg mer. Gruvearbeiderforbundet vil fortsatt få støtte av FOS Belgia i 2013. De undersøker nå muligheten for å skaffe lokale midler for å opprettholde og videreføre arbeidet og har nettopp inngått kontrakt om konsulenttjenester for å videreutvikle sitt utkast til HMS-regelverk for gruveindustrien.

Bygningsarbeiderforbundet har samarbeidet med en belgisk sammenslutning, FGTB, om et prosjekt som omhandler administrasjon i fagbevegelsen, men skal likevel holde HMS-kurs for sine instruktører og bruker institusjonens midler, ettersom HMS er et høyt prioritert arbeid hos dem. De har nettoppleid inn en konsulent for å utvikle sitt utkast til regelverk for industrien. HMS-sekretæren sitter i regionalrådet for HMS i Lima, noe som bekrefter forbundets engasjement i og interesse for emnet.

Tekstilforbundet har, gjennom CIS, startet opp et prosjekt støttet av FNV, de Holland, for å styrke sitt nettverk av HMS-komiteer i hele landet.

Det er forbundene som kan støtte og utfylle de alltid knappe ressursene for å møte de nye utfordringene.

Alle disse elementene gjør at vi kan si at bærekraften i

prosjektet som støttes av LO har gode muligheter til å opprettholdes og styrkes.

## 5. Konklusjoner

- a. Prosjektsamarbeidet med LO Norge konsentrerte seg i 2009 hovedsakelig om HMS og involverte Velferdsavdelingen i CGTP, i tillegg til de tre forbundene og andre organisasjoner som deltok i alle prosjektaktivitetene.
- b. Mellom 2010 og 2011 tok arbeidet med utkast til ny lov og kampanjen for å få loven vedtatt av Kongressen mesteparten av kreftene i prosjektet hos CGTP og de andre aktørene og allierte organisasjonene som arbeidet mot et felles mål, som de til slutt nådde. LOs prosjekt har vært et vesentlig bidrag i dette arbeidet.
- c. Det er blitt tydelig i alle sammenhenger at temaet for samarbeidet med LO er svært relevant og at det er viktig at arbeidet og støtten fortsetter.
- d. Selv om dette er omtalt i dokumenter i IESI CGTP, mangler det en mer strategisk drøfting av konsekvensene av det nye HMS-lovverket og den virksomheten CGTP bør drive i nær framtid for å møte utfordringene. Forvirringen rundt betegnelsen på avdelingen som hadde ansvar for emnet er et eksempel på behovet for debatt og interne avklaringer.
- e. Utkastet trenger avklaring for å unngå forvirring i kommende evalueringer. Det er tydelig at CGTP har hatt en klar forståelse av prosjektmålene.
- f. Den delen av prosjektet som gjelder miljø, er til dels blitt koblet fra resten av prosjektet.
- g. Hva gjelder økonomistyring og effektiv bruk av ressurser, er organisasjonens styring mer enn rimelig. Vi har ikke funnet noen bemerkninger om uregelmessigheter verken fra LO eller revisorene.
- h. Prosjektrapportene og regnskapene har en struktur som bør gjennomgås med LO, slik at en innlemmer de nye kravene som følger av den nye Arbeidsmiljøloven.
- i. Seieren som innføringen av den nye Arbeidsmiljøloven representerer, har tilknytning til en heldig sammenfall av flere faktorer, inkludert samordningen av CGTP og forbundenes arbeid, som samlet innsatsen og erfaringen. Dette har skapt en klar erkjennelse av CGTPs viktige rolle.
- j. CGTP bør på sin side lytte til forbundene, som gjerne vil fortsette samarbeidet for i fellesskap å løse utfordringene de står overfor. En gjennomgang av rollen

Velferdsavdelingen skal spille, og hvordan de skal sikre fagbevegelsens tilstedeværelse i det nasjonale HMS-rådet, er hastesaker.

- k. Utviklingen i kompetansen rundt HMS i forbundene har vært bemerkelsesverdig, og de ter et stort vekstpotensial, og om ressursene de kan forvalte direkte. (Uklart i originalen. Transl. merknad.
- l. Bærekraften i prosjektet synes sikret, i lys av CGTP og forbundenes formelle vedtak om å prioritere HMS og opprette et formelt organ. På den annen side vil forbundenes egne ressurser bidra til utvikling i de enkelte industriene. Den støtten som vil være nødvendig bør konsentreres i Velferdsavdelingen i CGTP for å bygge opp under gjennomføringen av arbeidsmiljøloven.
- m. Alle intervjuobjektene, tillitsvalgte, arbeidsgivere, konsulenter og Staten, har påpekt det presserende behovet for at arbeidstakerne får opplæring i de spørsmålene som drøftes i det nasjonale HMS-rådet.

## **6. ANBEFALINGER**

Anbefalingene legges fram for å foreslå tilpasninger i prosjektet, og for å fremme debatt og ideer med utgangspunkt i et eksternt syn.

R1. Samarbeidsprosjektets relevans, framskrittene som er gjort og utsiktene for framtida gjør at vi anbefaler å fortsette å støtte det nåværende prosjektet, og samtidig om det ville være viktig å opprettholde eller utvide det etter 2014, ettersom de prosessene som nå er igangsatt rundt prosjektet har et stort omfang og er middels til lang siktige.

R2. Når det gjelder utformingen av forslaget, anbefaler vi å gjøre tilpasninger i det eksisterende prosjektet, konsentrere seg om HMS og legge miljøaspektet til side inntil videre.

R3. På sentralt nivå i Lima bør CGTP bør tenke i gjennom hvordan de best kan møte utfordringene den nye arbeidsmiljøloven medfører. Trenger de en ny HMS-avdeling? Hvordan skal de best organisere samarbeidet med forbundene og skal de etablere et teknisk sekretariat? Forbundene ønsker å delta, men ikke

bare i et rådgivende samarbeidsorgan. Det finner en del erfaring i forbundene som CGTP bør ta i betraktning i sine framtidige beslutninger og som kan være et godt grunnlag for en ny HMS-avdeling.

R4. Strategiene for samarbeidet med forbundene bør styrkes, siden de har vist seg å være et avgjørende element.

R5. CGTP bør organisere et seminar med sine allierte for å sette opp en mer detaljert strategi for politisk påvirkning over gjennomføringen av den nye loven.

R6. Perspektivene for det framtidige arbeid rundt HMS peker ut en del særlig prioriterte oppgaver:

- Støtte desentralisert virksomhet, utenfor Lima, i spesielt viktige regioner.
- Utvikle kompetanse for å få en bedre faglig deltakelse i organene i det nasjonale HMS-systemet.
- Utvikle arbeidet i nettverket av tillitsvalgte og instruktører med nye kandidater og dra nytte av instruktører som allerede har fått opplæring i forbundene.



## VEDLEGG

### VEDLEGG 1

#### DOKUMENTER

Prosjekt HMS	2008
Internasjonal rapport til LO Norge	2009
Årlig økonomirapport	2009
CGTP teknisk rapport	2009
Samarbeidsavtale mellom LO Norge og CGTP	2010
Internasjonal rapport til LO Norge	2010
Årlig økonomirapport	2010
Teknisk rapport CGTP til LO Norge	2010
Rapport til XIII Ordinære Kongress	2011
Internasjonal rapport til LO Norge	2011
Årlig økonomirapport	2011
Teknisk rapport CGTP a LO Norge	2011
Regnskapsrapport	2011
Internasjonal rapport til LO Norge	2012
Årlig økonomirapport	2012
Teknisk rapport CGTP a LO Norge	2012
Rapport fra seminaret om likestilling og fagbevegelsen	2012
Revisjon CGTP	2012
Regionale retningslinjer for innføring av de regionale HMS-rådene. CGTP.	2013

## VEDLEGG 2

### GJENNOMGÅTTE PROSJEKTPUBLIKASJONER

	LINK	ÅR
Viktigheten av fagforeninger i partssammensatte organer	<a href="http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/ANALISIS%20LEY%20Y%20">http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/ANALISIS%20LEY%20Y%</a>	År 2012
Retningslinjer CGTP – Regionale HMS-råd	<a href="http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/Directiva%20CG">http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/Directiva%20CG</a>	Januar 2013
Arbeidstakerne og det private pensjonssystemet,	<a href="http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/CARTILLA%20">http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/CARTILLA%20</a>	2012
HMS-bestemmelser i tariffavtalene	<a href="http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/Informe%20es">http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/Informe%20es</a>	
Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen i kraftindustrien	<a href="http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/49-">http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/49-</a>	2009
Å leve i et egnet og balansert miljø tilpasset utviklingen er en grunnleggende menneskerettighet	<a href="http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/47-Folletoambientalxp">http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/47-Folletoambientalxp</a>	2010
Miljøpolitikk CGTP	<a href="http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/46-">http://www.iesiperu.org.pe/documento/publicaciones/46-</a>	2010

VEDLEGG 3

INTERVJUOBJEKTER

NAVN	STILLING	INSTITUSJON
Juan Jose Gorriti	Visepresident	CGTP
Pablo Checa	Direktør	IESI
Antonio Vicente	Koordinator	IESI
Carmela Sifuentes	President, politisk ansvarlig for prosjektet med LO Norge	CGTP
Luis Castillo	Juridisk rådgiver i CGTP	ESSALUD/CNHMS
Teófilo Huamán	HMS-sekretær  Administrativ-økonomisk koordinator financiero	Tekstilarbeiderforbundet  Coordinadora Interfederal de Salud, CIS.
Félix Rosales	HMS-sekretær  Vararepresentant i regionalt HMS-råd, LIMA.	Bygningsarbeiderforbundet m.fl. Regionalt HMS-råd i Lima
Moisés Ochoa	President	Oljearbeiderforbundet FENUPETROL
Vicente Sotomayor Camayo	HMS-sekretær	Gruve- og metallarbeiderforbundet, FNTMMSP
Carlos Jiménez	Tidl. ansvarlig for Velferdsavdelingen 2007-2009	CGTP
Domingo Cabrera Toro	Tidl. ansvarlig for Velferdsavdelingen 2009-2012	CGTP
Raúl Díaz	Ansvarlig for gruvesektoren, arbeidsgiverne i det nasjonale HMS-rådet	Gruveselskapet Hoschild, Arbeidsgiverforeningen gruve- og oljebransjen
Ines Vergaray	Teknisk sekretær for det nasjonale HMS-rådet	STATEN
Eliana Caro	Teknisk sekretær for det nasjonale HMS-rådet	STATEN

## PROSJEKTSØKNAD

**OVERSETTES IKKE**

### VEDLEGG 6

#### OVERSIKT OVER STYRINGSGRUPPA I PROSJEKTET PER DAGS DATO 2013

	NAVN/VERV	ROLLE
PROSJEKTANSVARLIG I CGTP	Carmela Sifuentes Leder, CGTP	Ansvarlig for planlegging og gjennomføring av aktiviteter
PROSJEKTANSVARLIG IESI	Antonio Vicente	Metodologisk støtte og redigering av halvårs- og årsrapporter

<p>PROSJEKTANSVARLIG I FORBUNDENE</p>	<p><b>Koordinasjonskomitee n CGTP-forbundene</b></p> <p>Mauro Chipana og Domingo Cabrera, Velferdsavdelingen , CGTP</p> <p>Vicente Sotomayor, HMS-sekretær i gruvearbeiderforbund et</p> <p>Felix Rosales, HMS- sekretær i byggningsarbeiderforb undet</p> <p>Teófilo Huamán, tekstilarbeiderforbun det</p> <p>Oscar Churata, Advokat i byggningsarbei derforbundet</p> <p>Luis Castillo, Juridisk rådgiver, CGTP.</p>	<p>Rådgj CGTP i HMS.</p> <p>Støtte prosjektaktiviteter i forbundene</p> <p>Samordne HMS- virksomhet</p>
---	--	---