

EVALUERING AV LO/VIRKE/BAMAS SAMARBEIDSPROSJEKT MED ARBEIDSLIVETS PARTER I PLANTASJESEKTOREN I COSTA RICA

SLUTTEVALUERING

Program	NSDBA: Sosial dialog på plantasjene i Costa Rica
Prosjektnavn:	Prosjekt med bistand for organisasjonene i agroindustrien i Costa Rica for å styrke deres evne til sosial dialog, støttet av VIRKE/LO-BAMA og Norges regjering
Land:	Costa Rica (San José og Guápiles)
Hovedmål:	Styrke utviklingen av den sosiale dialogen på plantasjene til selskapet DOLE i Costa Rica, med fagorganisasjonene SINTRASTAFCOR, SITRAP OG SITAGAH, gjennom skolering og utveksling av erfaringer fra den sosiale dialogen i Norge.
Varighet:	10 år
Oppstart:	2007
Avsluttes:	2017
Prosjektspråk:	Spansk
Evalueringstidspunkt:	Juli – august 2017
Evalueringskostnad:	USD 5 000
Type evaluering:	Intern sluttevaluering
Leder av evalueringsteamet:	Diis Bøhn, Norsk LO, Internasjonal avdeling
Konsulent for evalueringen:	Katia Gil García

INNHold

Akronymer.....	3
1. Innledning.....	4
2. Bakgrunn og kontekst.....	5
3. Evalueringsmetodologi.....	7
3.1 Formål.....	7
3.2 Gjennomføring.....	8
4. Funn.....	8
4.1 Gjennomslag.....	9
- Relevans.....	9
- Resultater/måloppnåelse.....	9
- Personlige beretninger /fremdrift.....	14
4.2 Bærekraft.....	15
4.3 Innvirkning.....	16
- Internt.....	16
- Eksternt.....	17
4.4 Andre funn.....	17
5. Konklusjoner.....	18
6. Anbefalinger.....	20
7. Vedlegg	
7.1. Underlagsdokumenter	
7.2. Prosjektrapport - aktiviteter 2011-2017	
7.3. Liste over deltakerne i evalueringsarbeidet	
7.4. Spørreskjemaer	
7.5. Transkripsjon av intervjuer	
7.6. Fotografier	

AKRONYMER

ILO	International Labour Organization/International Labour Office
MTSS	Arbeids- og sosialdepartementet i Costa Rica
COSIBA/CR	Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica (paraplyorganisasjon for fagorganisasjonene i banansektoren)
SINTRASTAFCOR	Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Transporte Agrícola y Afines de Costa Rica (forbundet for landarbeidere, jordbrukstransportarbeidere og tilknyttede bransjer)
SINTRAPIFRUT	Sindicato de Trabajadores de la Piña og Frutas Tropicales (fagforening for arbeidere i ananas- og tropisk frukt-produksjonen)
SITRAP	Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas (fagforening for arbeidere på jordbruksplantasjene)
SITAGAH	Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas Ganaderos y Anexos Heredia (fagforening for landbruksarbeidere i Heredia fylke)
DOLE	Dole Tropical Products Latin America, Ltda.
VIRKE	Arbeidsgiverorganisasjon, Norge
LO	Landsorganisasjonen i Norge
BAMA	Konsern, Norge
NORAD	Direktoratet for utviklingssamarbeid, Norge
FENTRAG	Federación Nacional de Trabajadores de la Agricultura y Afines (forbund for landarbeidere og tilknyttede bransjer)

1. INNLEDNING

Denne undersøkelsen ble foretatt i henhold til Mandatet¹ for evalueringen av prosjektet, på grunnlag av eksisterende dokumentasjon og møter med prosjektdeltakerne i løpet juli og august 2017. Rapporten inneholder våre analyser, funn, konklusjoner og anbefalinger fra evalueringen.

Mer enn ett, spesifikt prosjekt omfatter evalueringen 10 år med norsk intervensjon i selskapet Dole Standard Fruit Company Costa Rica, et arbeid som startet allerede i 2006 med direkte intervensjon i felt overfor den norske industrigruppen BAMA, som har vært innkjøper av bananer og ananas fra Dole Costa Rica i over 20 år. Dermed handler evalueringen om et program/en prosess, og om et bistandsprosjekt som er finansiert av Norges regjering gjennom LO og VIRKE.

Det er bedt om at denne undersøkelsen skal *“gi de norske samarbeidspartnerne den nødvendige informasjon til å evaluere fremdriften, nåværende situasjon og resultater som er oppnådd i regi av prosjektet”*. I den sammenheng er det nødvendig å klargjøre to grunnleggende premisser som har vært styringen for gjennomføringen av studien: selskapenes samfunnsansvar (CSR) og sosial dialog. Evalueringen viser også hvordan disse to elementene har utviklet seg under gjennomføringen av programmet.

I tillegg til de tidligere leverte rapportene Inception Report og Field Report, der det finnes underlagsmateriale som ikke er inntatt i denne rapporten, gir evalueringen en kort historisk oversikt over norsk intervensjon i kapittelet **Bakgrunn og Kontekst**. Kapittelet **Funn** er delt i tre hovedblokker: gjennomslag, bærekraft og konsekvenser, mens kapittelet **Konklusjoner og Anbefalinger** sammenfatter både generelle og spesifikke konklusjoner og anbefalinger til partene i prosjektet.

2. BAKGRUNN OG KONTEKST

Programmet oppstod etter press som fulgte av at NRK viste programmer som anklaget bananplantasjene i Costa Rica for brudd på arbeidstakernes rettigheter. Plantasjene var mellomamerikanske leverandører av frukt til den norske gruppen BAMA, den største importøren av frukt, grønnsaker og blomster i Skandinavia. Den nordiske bedriftskulturen burde være i garantist for respekten for faglige rettigheter, som del av selskapenes sosiale ansvar,

¹ Mandatet er vedlagt

avhengig av hvor i verden produksjonen finner sted. For å løse situasjonen brukte man sosial dialog som verktøy, forstått som *“alle slags forhandlinger og konsultasjoner, inkludert ren informasjonsutveksling mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, om saker av felles interesse, for å fremme konsensus og demokratisk deltakelse blant arbeidslivets viktigste parter”*.²

Den norske Gruppen BAMA, et selskap som respekterer menneskerettighetene og faglige rettigheter, hadde liten kjennskap til det som foregikk blant leverandørene og spørsmålet om selskapenes sosiale ansvar var ikke så fremtredende på den tiden. Derfor tok de initiativ til å kontakte sin leverandør i Costa Rica, og prosessen med sosial dialog mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i selskapet Dole Standard Fruit og arbeidstakerorganisasjonen Coordinadora Sindical Bananera de Costa Rica, COSIBA, ble gjennomført. Slik oppsto programmet *“Sosial dialog på plantasjene i Costa Rica”* i 2006, og man kom så langt som til å undertegne den historiske **Rammeavtalen DOLE-COSIBA, undertegnet den 27. mars 2007**. Da avtalen var på plass og partene så fremskrittene som var gjort, inviterte BAMA LO og VIRKE til å delta i erfaringsutvekslingen, besøkene og oppfølgingen, for å drive prosjektet med sosial dialog videre.

Eller at avtalen var undertegnet senket roen seg over plantasjene i noen måneder, men deretter surnet dialogen på grunn av konkrete krav fremsatt av COSIBA og som hadde støtte i rammeavtalen. Igjen viste press fra BAMA seg å være fruktbart og DOLE godtok å forhandle visse sider ved faglige rettigheter på plantasjene. LO og de VIRKEs nærvær og arbeid på plantasjene bidro positivt i denne vanskelige perioden i den sosiale dialogen og til gjennomføringen av avtalene som var undertegnet. Dette fremgår av fellesreferatene fra møtene mellom DOLE, COSIBACR/COLSIBA og med BAMA som observatør, i årene 2008 til 2010. Likevel er det klart at ***“prosjektet som støttet opp under prosessen, begynte i 2011. Før dette var det besøk og konkrete tiltak, men prosjektet, finansiert av LO, VIRKE og det norske Departementet, startet opp i 2011”***.³

Disse innledende opplysningene er viktige for å vise at den norske medvirkningen har **karakter av prosess**, gjennom et omfattende program for å styrke de den sosiale dialogen, der prosjektet LO/VIRKE/den norske regjering har vært det viktigste bidraget. Evalueringen tar derfor utgangspunkt i at prosjektet er en prosess og tar undertegnelsen av rammeavtalen av 2007 som oppstartdato, og vektlegger resultatene fra og med den direkte finansieringen av prosjektets direkte parter i 2011.

Trass i vanskelighetene fagorganisasjonene har påpekt, og også etter av Rammeavtalen av 2007 ble undertegnet, fortsatte dialogen drevet frem av BAMA og selskapets norske allierte, noe som gjenspeiles i referatet fra møtet i 2009, der rammeavtalens fremdrift ble drøftet og selskapet bekreftet de forpliktelsene de hadde påtatt seg, herunder også respekt for organisasjonsretten og faglige rettigheter, inkludert retten til å drive faglig arbeid på plantasjene. Selskapet bekreftet at de vil tilrettelegge for faglig arbeid på plantasjene og bruke sin innflytelse for å løse

² <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/sosial-dialog/lang--er/index.htm>

³ Intervjuer med Magne Svartbekk, direktør for RSC i BAMA, og Didier Leyton, leder for SITRAP

konflikter mellom COSIBA og leverandørene. Ved denne anledningen forpliktet begge parter seg til å intensivere innsatsen for å gjennomføre rammeavtalen.

Konfrontasjonene fortsatte, denne gang på grunn av masseoppsigelser på noen plantasjer, og klager fra fagorganisasjonene på brudd på rammeavtalen. På nytt grep de norske allierte inn og i referatet fra møtet i februar 2011 gir begge parter uttrykk for at *«de er enige om å motta støtte i form av et program finansiert av Norges regjering, driftet av LO, HSH (VIRKE) i samarbeid med BAMA og ILO, for å styrke den sosiale dialogen mellom COSIBA-CR og Standard Fruit Co de Costa Rica S.A»*.⁴

Utviklingen i de to årene som fulgte undertegnelsen av disse forpliktelsene og den direkte bistanden fra LO/VIRKE og norske myndigheter gjenspeiles i møtereferatene, som viser **nivået på og intensiteten i dialogen, og den enighet partene oppnådde**, med støtte fra Arbeids- og sosialdepartementet. Fra disse fremgår det en del viktige punkter som senere ble inkorporert i rammeavtalens bestemmelser under avtalens siste revisjon.

Den 22. august 2013 ble den reviderte rammeavtalen endelig undertegnet og er fortsatt i kraft; den opprinnelige var fra 2007.⁵

Etter revisjonen har det i de siste fire årene vært utarbeidet en rekke referater og rapporter som nedfeller begge parters innsats for å etablere prosedyrer for en varig dialog, som for eksempel diverse **«Agenda»**, arbeidsprogram som fagforeningen presenterer på plantasjer og som lister opp konfliktfylte spørsmål som må løses. En annen mekanisme er **«Mesas de diálogo»**, dialogmøter; på noen plantasjer er HR-ansvarlig eller personalsjefen med i forhandlingene på plantasjenes lokale kontorer. En tredje mekanisme, **«Comités de Seguimiento»**, oppfølgingskomiteer, som gjennomgår punkter partene er uenige om i lys av Rammeavtalen; og løpende skolering om faglige rettigheter og den sosiale dialogen, der representanter fra både selskapet og fagorganisasjonene er til stede.

Under byggingen av foraene for en bærekraftig dialog i DOLE, smelter prosess og prosjekt sammen, slik dokumentene fra 2011 og fremover viser. Det norske bidraget til prosjektet har vært rettet inn mot de to partene som utgjør **den sosiale dialogen** som instrument for fred og rettferdighet innenfor de selskapet. Dette betyr ikke at en unngår konfrontasjoner og tilbakeskritt, slik rapportene viser, men dialogen er et vannskille, en grensestein mellom før og etter den norske medvirkningen i bransjen og på de bananplantasjene som deltok i prosjektet.

Generelt i Costa Rica finner vi en sterk antifaglig kultur blant arbeidsgiverne, byråkratene i Arbeidsdepartementet og i samfunnet generelt, som ofte kommer til uttrykk i målrettede, antifaglige kampanjer i media mot alle typer arbeidstakerorganisasjoner. Per i dag finnes det

⁴ Referat av 23. februar 2011, undertegnet av COSIBA og DOLE og, som observatører, BAMA, LO og ILO.

⁵ Rammeavtalen mellom Standard Fruit Company de Costa Rica S.A. og Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica (COSIBA CR), undertegnet i Ciudad de Guápiles den 22. august 2013.

mer enn 700 «direkte ordninger» mellom transnasjonale selskaper og arbeidstakerkomiteer, oppnevnt av selskapene selv og tilrettelagt av Staten. Samtidig finnes det knappe 20 tariffavtaler i privat sektor i hele Costa Rica.

I plantasjene i Limón, på østkysten av Costa Rica, har fagorganisasjonene konsolidert seg i den tekniske delen av bananproduksjonen og sprer seg nå til plantasjene, der de møter store hindre i form av manglende vern av organisasjonsfriheten og faglige rettigheter. Situasjonen er ytterligere forverret av at disse selskapene vanligvis er de eneste arbeidsgiverne i området. I en radius på 200 km fra Guápiles til Sixaola finnes det bare to eller tre selskaper i drift og de utveksler informasjon seg imellom: dersom en ansatt fagorganiserer seg og blir oppsagt som følge av organisasjonstilknytningen, vil det være svært vanskelig å få jobb i det andre selskapet i området.⁶

Konteksten det norske prosjektet drives i kan sammenfattes i en overskrift: *Costa Rica er et demokrati uten fagbevegelse, uten faglige friheter.*

3. EVALUERINGSMETODOLOGI

Til forskjell fra den evalueringen som ble gjennomført 2013 og som analyserte prosjektet da det ble avsluttet, det vil si at «*det ikke analyserte prosjektet mens det ble gjennomført eller som prosess, men på grunnlag av status ved prosjektavslutning*»⁷, har denne sluttevalueringen analysert hele prosessen, på grunnlag av prosjektdokumenter fra oppstart til partenes sluttvurderinger, med det mål å underbygge resultatene som er oppnådd etter 10 år med intervensjon.

3.1. Det overordede målet med evalueringen

I henhold til Mandatet er det overordede målet med evalueringen «**å evaluere resultatene av den norske bistanden for å for styrke dialogen på plantasjene i Dole, Costa Rica.**»

Delmålene omfatter:

- Drøfte hvor relevant bistanden fra LO/Virke/Bama har vært i forhold til behovene hos partene på plantasjene til Dole.
- Vise resultatene som er oppnådd i prosjektet, måloppfyllelsen for hovedmålet og delmålene ved prosjektslutt.
- Vise de costaricanske prosjektdeltakernes videre evne (bærekraft) til å fortsette dialogen i selskapet etter at prosjektet er avsluttet.

⁶ <http://rapportens.rel-uita.org/index.php/fagorganisasjoner/item/costa-rica-una-democraicia-sin-sindicatos>

⁷ Sluttevaluering av prosjektet, 2013, av Gerardo Castillo Hernández – s. 4

- Måle direkte og indirekte innvirkning av prosjektet på respekten for faglige rettigheter, den sosiale dialogen og arbeidslovgivningen på landsbasis.

3.2. Gjennomføring

Som forutsatt, startet evalueringen med å innhente og samle bakgrunnsmateriale, både dokumenter og intervjuer, med stikkord som prosjektets gjennomslag, bærekraft, interne og eksterne innvirkninger og andre spørsmål av interesse, inkludert likestillingsperspektivet og prosjektets sterke og svake sider.

Vi brukte metodologiske verktøy utarbeidet for å innhente opplysninger, som ble revidert i felt med deltakerne i evalueringen: maler for individuelle og kollektive intervjuer rettet mot den enkelte sektor, og spørreskjemaer/spørreundersøkelser. Respondentenes lese- og skriveferdigheter gjorde det nødvendig å endre spørsmålene og å ta flesteparten av intervjuene opp på bånd, noe som medførte ekstra tid å transkribere intervjuene, til sammen 39 sider, som underlag for intervjuene.

De direkte deltakerne i evalueringen. Evalueringen omfattet i alt 26 personer, hvorav 10 ble personlig intervjuet, tre i gruppeintervju, to per telefon, en via Skype, og 10 ved bruk av gruppeintervjuer i to fokusgrupper. Vi deltok på to møter med arbeidstakere fra plantasjene og som var medlemmer av SINTRASTAFCOR og SITAGAH (Santa Rosa de Pocosol og Sarapiquí), noe som ga anledning til uformelle samtaler med de ansatte i produksjonen og til å observere hvordan de fungerte på kursene.⁸

4. FUNN

Funnene er underbygget med den dokumentasjonen vi gjennomgikk og med utsagnene fra de som var involvert i prosessen, noen helt fra oppstart og andre som kom til underveis. Det ble fremsatt utsagn som er generaliserte og gjentatt av flere og vi har brukt ordrette sitater fra de som deltok i evalueringen, etter evaluerers skjønn.

Denne sluttevalueringen legger vekt på verdien som tillegges dimensjonene gjennomslag, bærekraft og innvirkning. I denne hensikt ble spørsmålene formulert i mandatet respektert, slik de gjelder relevans, resultater og måloppnåelse, kontinuitet og tilført kompetanse, og innvirkning både internt i jordbruksindustrien og i nasjonal politikk. Vi har tatt med korte, personlige beretninger som utfyller funnene.

4.1. Gjennomslag

Relevans

⁸ Informe de Trabajo de Campo – Field Report – (2. produkt av denne evaluering)- Se tabell s. 5

Var bistanden fra LO / Virke / Bama relevant? Formulert på en annen måte: har prosjektet vært rettet inn mot behovene hos arbeidslivets parter på Doles plantaser?

Prosjektet har vært relevant i forhold til det problemet det skulle behandle: liten eller ingen sosial dialog innen selskapet Dole, noe som påvirket forholdet mellom partene og levekårene til arbeidstakerne på plantasjene.

De fleste respondentene sier at bistanden fra de norske organisasjonene var relevant, både fra de nordiske partnernes side og fra de lokale aktørene, fordi det i utgangspunktet søkte å løse et nasjonalt problem som hadde konsekvenser utenfor landegrensene. Med dette mente de det negative omdømmet BAMA var i ferd med å få som oppkjøper av costaricanske bananer, på grunn av det dårlige forholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere hos deres leverandør, DOLE.

I følge de generaliserte svarene, fylte prosjektet to konkrete behov: skape rom for **dialog** mellom partene på plantasjene, og **læring**, som både selskapet og arbeidstakerne trengte for å skaffe seg kunnskap og verktøy som kunne bidra til å skape forståelse mellom partene. «Hverken de ansatte i administrasjonen eller dagarbeiderne eller de tillitsvalgte hadde tilstrekkelig informasjon eller kunnskaper om faglige rettigheter», sa respondenter fra begge parter.

Strategien og metodene som de norske samarbeidspartene brukte var også relevante for de nevnte behovene og ble brukt i skoleringsprogrammer for arbeidstakerne og ledelsen, både hver for seg og i fellesskap. Bistanden til forhandlingsmøtene ble også rost av arbeidstakere og selskapet som svært egnede og relevante.

Resultater

Hva er så oppnådd gjennom prosjektet? Er de sannsynlig at målene og alle de resultatene som ble forventet av prosjektet er oppnådd når prosjektet avsluttes? Hvis ikke, hvorfor?

Resultatindikatorene som ble formulert i løpet av prosjektets siste tre år, er som følger:

- Mekanismer for sosial dialog er opprettet
- Partene møtes jevnlig og løser konflikter slik at både ansatte og arbeidsgivere tilgodeses **(forpliktelser)**
- Arbeidsgiverne og arbeidstakerne er bedre kjent med ILO-konvensjonene **(skolering)**
- Lederevnen er bedret inne på plantasjene til DOLE, blant arbeidstakere og tillitsvalgte, i forhold til å løse konflikter ved forhandlinger og dialog **(fagorganisering, deltakelse og fordeler)**
- Det er bedre dynamikk og effektivitet i måten arbeidet med forholdet mellom ansatte og ledelsen drives på og i konfliktløsningen **(respekt, gjensidig anerkjennelse og saksbehandling).**

- Det er igjen skapt et klima av tillit mellom partene som bidrar til bedre grunnlag for å gjennomføre rammeavtalen (**atferdsendringer**).⁹

Mekanismer og prosedyrer for sosial dialog

Arbeidstakerne på plantasjene (Plantasjer) erkjenner av gjennom sosial dialog har man fått opprette **samarbeidskomiteer**, som «*setter spor og åpner rom for dialog mellom fagorganisasjonene med sine medlemmer og med Fincaene*». (En finca kan bestå av flere dyrkningsfelt, begge ofte kalt plantasjer. Overs. merknad.) Disse komiteene skal behandle alle problemer på plantasjene mellom selskapet og de ansatte. På den enkelte plantasje skal disse behandles av plantasjens personalavdeling og de tillitsvalgte som er valgt der og som kommer fra samme område eller arbeider på samme plantasje. De setter opp et **arbeidsprogram**, som de legger fram for selskapet og drøfter månedlig med selskapet. «*Dersom de ikke kan, eller det er spørsmål der partene ikke blir enige, snakker vi ledende tillitsvalgte med ledelsen i selskapet når saken blir forelagt oss*». Denne prosedyren brukes på fincaene El Porvenir, Parismina, Piña del Muelle, Zurquí 1,2 og 3, der det finnes fagforeninger. Her bør en særlig legge merke til at det opprettes en **oppfølgingskomité**, som gjennomgår punktene i rammeavtalen og som har revisjonsmøter fire ganger i året.

DOLE representanter har bekreftet at dette er praksis på plantasjene og at det har vært en positiv utvikling i prosedyrene «*for å yte service ikke bare til den enkelte fagorganiserte, men til alle ansatte, uten noen form for diskriminering*». De sa videre at de har tatt med seg disse prosedyrene i sitt arbeidsprogram for selskapets sosiale ansvar, som ble sertifisert i 2005.

Se fire fagorganisasjonene som ble intervjuet, har på sin side tatt temaet og prosedyrene med i sine faglige handlingsprogram. Dette viste de oss i sine presentasjoner og brosjyrer, der de sier at «*vi er en fagorganisasjon som fremmer dialog med arbeidsgiverne, basert på gjensidig respekt i et klima der begge parter søker å skape tillit og handle i god tro*». De sier også at både selskapet og fagorganisasjonene har vennet seg til dette systemet og denne holdningen.

Forpliktelser

Uavhengig av hverandre påpekte både de tillitsvalgte og ledelsen for selskapet at disse forpliktelsene ble styrende for møtene som partene holdt jevnlig gjennom hele prosessen, selv om ikke alle møtene endte med et så godt resultat som partene hadde ønsket. Evalueringsteamet gjennomgikk 10 møtereferater, noen av den undertegnet i løpet av prosjektperioden og godkjent av Arbeids- og sosialdepartementet som medvirket særlig i 2013 og 2016, avhengig av konfliktnivået. «*Vi har fått undertegnet referater fra møter det selskapet forplikter seg til å skape et godt klima mellom partene og betale oss punktlig. Før var selskapet mer drastisk, men hadde ingen forpliktelser overfor oss. Nå behandles vi med mer respekt og de har løst en masse problemer, som for eksempel oppmålingen av områdene den enkelte arbeider*

⁹ Innhenting og egen bearbeiding av analyserte dokumenter

har ansvar for; da de så at områdene var større en tidligere oppmålinger anga, forpliktet de seg til å betale for det og noen har allerede fått betalt», sa en av de tillitsvalgte. Teamet har også gått igjennom forpliktende dokumenter fra DOLE fremlagt under de årlige møtene, og av COSIBA, som representant for fagorganisasjonene.

Skolering

I tillegg til ILO-konvensjonene, som var tema i de første årene av samarbeidet, ble en rekke andre emner tatt opp i løpet av prosessen. Disse er også del av konvensjonene, men er behandlet separat: den sosiale dialogen, lederskap, organisasjon, kollektive forhandlinger, planlegging, rammeavtalen, prosessloven for arbeidstvister saker, og andre.

Både DOLE og fagorganisasjonene har registrert egne kurs i emner de er særlig opptatt av, med utgangspunkt i det de har lært gjennom prosjektet og for å skape bedre forhold mellom partene i selskapet. DOLE har sine egne kurs og får støtte fra Arbeidsdepartementet til emner relatert til organisasjonsfriheten, og to de fagorganisasjonene har planer om sporadiske, faglige kurs med støtte fra Fundación Friedrich Ebert (FES), Centro de Solidaridad og ILO.

DOLE sier at den viktigste læringen har vært å lytte mer til alle de sakene fagforeningene tar opp gjennom de metodene de har lært i programmet om sosial dialog, og bekrefter at de ansatte i selskapet blir mer innforstått med sine plikter og muligheter for hvert skoleringstiltak de er med på. *«På hver plantasje er de interne avdelingsledelser, der er det grupper som jobber med plantene og grupper som jobber i pakkeriet. Hver gruppe har en leder og denne lederen blir kurset, oppdatert og følger malen for behandling av klager og krav fra de ansatte».*

DOLE gir uttrykk for at de kan se at fagorganisasjonene har fått bedre forståelse for økonomi, forretningsdynamikk og markedsforhold, og for den sosiale dialogen. *«Vi har merket oss den store innsatsen de tillitsvalgte legger ned for å forstå næringslivets logikk, og hvordan markedet fungerer. De har vært nødt til å sette seg inn i hvordan økonomien i Europa utvikler seg og hvordan de der driver frem den sosiale dialogen, som jo er hensikten med hele programmet».* Representanten for DOLE påpeker at det har vært noen tunge år i europeisk økonomi og at Dole har klart seg, takket være innsatsen fra alle de ansatte og fra fagorganisasjonene.

Alle de tillitsvalgte, både sentralt, og ute på plantasjene og arbeidstakere som har vært med i skoleringsprogrammet i regi av prosjektet, samstemmer i at dette er det de har hatt mest nytte av i hele prosjektet, fordi de har lært å gjøre krav på sine rettigheter, å kommunisere bedre, å søke løsninger på konflikter, å arbeide seg videre fremover i avtalene med selskapet gjennom de månedlige Agendaene. Det er mange som sier ting som *«jeg har vært på kurs og det har gjort at vi har gjort mange fremskritt, som for eksempel at vi har lagt frem krav i forhold til oppmålingen av utført arbeid, der vi ikke har fått betalt for reell arbeidsmengde, og at folk som er sagt opp fordi de var fagorganiserte skulle få jobben tilbake. Det har vært veldig nyttig å få vite om rettighetene våre og verktøyene vi kan bruke for å legge frem velbegrunnede krav».*

Tabell –Skoleringstiltak som er gjennomført/Deltakere¹⁰

2011			2012			2013			2014			2015			2016			2017			TOTAL PART.		
ACT	H	M	ACT	H	M	ACT	H	M	ACT	H	M	ACT	H	M	ACT	H	M	ACT	H	M	ACT	H	M
4	74	17	10	235	41	7	164	27	3	39	5	13	277	42	12	250	31	9	208	37	58	1.247	200

ACT: Aktivitet - H: Menn - M: Kvinner % Kvinner: 14%

Fagorganisering, deltagelse og fordeler

Svarene respondentene ga, gjenspeiler bedre lederskap som indikator, for med bedre ledere får en bedre tilnærming til programmene og strategiene for verving og fagorganisering og bedre resperenstasjon av arbeidstakerne når deres rettigheter skal forsvares eller krav om goder legges frem. Her registreres også de fordelene selskapet sier de har oppnådd gjennom prosjektet.

Selv om det ikke finnes noen offisielle tall, har fagforeningene vokst på alle plantasjene som ble evaluert, med de fluktusjonene som naturlig følger av denne type arbeidstakere – dagarbeidere uten fast kontrakt -, og også som følge av oppsigelser eller nedbemanninger på plantasjene. En annen faktor, omenn ikke så viktig ifølge de tillitsvalgte, er frykten for represalier dersom de organiserer seg.

Et eksempel er Finca Piña del Muelle, der sier lederen i fagforeningen at de aldri har hatt så mange medlemmer som nå i de ni årene SINTRAPIFRUT har eksistert på denne plantasjen. De var knappe 20 medlemmer, men med den nye organisasjonsstrategien som de lærte på kursene, har de slått seg sammen med en annen og større organisasjon, SINTRASTAFCOR. Denne sammenslåingen betyr at selv om det fortsatt finens to foreninger, klarte de å doble medlemstallet det første året og etter tre år har de 82 medlemmer. Nå har de fire tillitsvalgte fra SINTRAPIFRUT og SINTRASTAFCOR, som alle arbeider på plantasjen.

På Finca Parismina fantes det ingen fagforening før prosjektet kom i gang, men nå har de 120 ansatte 5 organiserte tillitsvalgte og et tjuetalls arbeidere har meldt seg inn. Resten er enten uorganiserte og eller representert av en «permanent komité» (som er en organisasjonsform under solidarismen). En av de tillitsvalgte sa at *«foreløpig har vi ikke hatt problemer med dette. Jeg jobber internt for å få folk til å melde seg inn og jeg har ikke hatt noen problemer, men det er tøft, selv om det ikke har vært noen represalier mot meg, sånn som det var før jeg organiserte meg»*.

På plantasjene Zurquí er organisasjonene tydelig svake i forhold til selskapet, men likevel har SITAGAH vokst fordi den har klart å vise lederskap og har nå større støtte blant arbeidstakerne. *«Vi har vokst, fra fire medlemmer økte vi til 36 i 2013, av disse 36 betalte selskapet sluttvederlag til noen og da var vi 16 som ble igjen, og etterpå økte vi til 70 medlemmer. I 2014 tilbød*

¹⁰ Egen bearbeiding basert på den globale rapporten prosjektlederen, Zulay Orozco, har laget.

selskapet sluttvederlag, men to dager etter ble vi ansatt på nytt. Så da gikk tallet ned igjen og nå er vi rundt 54 medlemmer». I Río Frío, en plantasje som tilhører Zurquí, var fagorganisering helt ukjent, men nå har foreningen medlemmer og «folk melder seg inn for å få det de har krav på og nå har de fem medlemmer. Det har bare så vidt begynt».

De direkte og kollektive fordelene fagorganiseringen og forsvaret av arbeidstakernes rettigheter gir, er helt konkrete og respondentene i Sarapiquí sier det slik: *«På de tre plantasjene som ligger under Finca Zurquí, er det mer enn 600 arbeidstakere, vi har vist både evner og innsats, som for eksempel det at vi har rammeavtalen og at kommunikasjonen mellom selskapet og oss førte til at vi fikk drikkevann på de tre plantasjene, mens vi før måtte drikke vann fra noen brønner, og der kunne vannet godt være forurenset av kjemiske stoffer, men vi fikk dem til å legge inn rent drikkevann. Vi har også fått ny oppmåling av antall hektar hver av oss jobber med, det har vært bra, for vi har fått opp til en halv million costarrikanske colones i etterbetaling».* Dette ble bekreftet av selskapet i spørreskjemaene de selv fyllte ut.

På sin side sier DOLE at selskapet har hatt fordeler av prosjektet, særlig av det de har lært i løpet av kursene: *«Takket være denne prosessen har vi fått nødvendige verktøy, fordi rammeavtalen fastsetter frister, hvem som har ansvaret og hvor lang tid man maksimalt kan bruke på å svare, hvor møtene skal holdes, hvem som skal være med, prioriteringer og hvordan sakene skal drives frem gjennom hierarkiet».*

Respekt, gjensidig anerkjennelse og saksbehandling

Partene er enige om at det er større dynamikk og effektivitet i saksbehandlingen mellom partene, noe som også medfører gjensidig anerkjennelse og gjensidig respekt, selv om ikke alle uoverensstemmelsene løses.

De faglige representantene som ble intervjuet, bekrefter også at de føler seg mer hørt og at det er derfor de er med i prosjektet, slik at de får i gang en dialog ikke bare med selskapet, men også med større vekt ute på plantasjene eller på plantasjer der det er problemer. De tillitsvalgte ute på plantasjene er enige i at det er litt mer respekt eller, i noen tilfeller kanskje, en viss frykt, når de presenterer seg som tillitsvalgte fra fagforeningen. En tillitsvalgt fra Zurquí 3 sa: *«Respekten er annerledes, mye større nå, fordi jeg er organisert og hvis det skjer meg noe, så snakker jeg med kammeratene mine. Jo, jeg behandles med større respekt. Du vet hvordan ting skal være og det som er avtalt, kan ingen ta fra oss, for det står i avtalen».*

Også fagorganisasjonene sier at på nesten alle plantasjene har den administrative ledelsen respektert at tillitsvalgte skal ha fri tilgang til plantasjens ansatte (for å dele ut brosjyrer og snakke med arbeidstakerne) og oppslagstavlene for faglig stoff får også stå i fred. De er alle enige i at dette fremmer dialogen innen plantasjene og bidrar til å skape tillit. Likevel, sier de, på noen plantasjer tolererer ikke mellomlederne fagorganisasjonene og irriterer seg over at arbeiderne organiserer seg og de utsetter de tillitsvalgte for represalier.

Fra DOLEs synspunkt er den største forandringen at dette prosjektet eller programmet har ført til at det nå finnes rom for å diskutere, analysere og løse de problemene de organiserte arbeidstakerne ønsker å ta opp, på plantasjene og på de enkelte produksjonsstedene. De sier at denne holdningen har gjennomsyret hele strukturen slik at saker som tas opp av fagforeningene nå behandles mer ordentlig med den organisasjonen det gjelder, for det finnes plantasjer der det er to eller tre fagforeninger. Selskapets representanter sier at dette har vært en god læringskurve for den administrative ledelsen på plantasjene og har medført investeringer i menneskelige ressurser i selskapet. *«Vi har hørt på alle, vi har svart alle, det er ikke så lett som det høres ut, for det er jo det samme selskapet og den samme virksomheten som skal gjennomføres med de samme ressursene, men denne prosessen har helt klart endret forholdene».*

Atferdsendringer

Gjennom oppfølgingen og overvåkingen under hele denne evalueringen kunne vi ikke identifisere noen atferdsendringer, bortsett fra at partene ga uttrykk for at det nå var større tillit dem imellom, for atferdsendringer må eventuelt måles gjennom oppfølging og studier under hele prosessen. Likevel sier selskapet selv at det er bedre klima mellom fagforeningene fordi holdingene hos organisasjonenes ledelse har endret seg til det bedre, og deres tillitsvalgte på plantasjene har vært på dialogkurs. Fagorganisasjonene sier også at prosjektet har hjulpet dem til å bli bedre til å håndtere konflikter, selv når konfliktene er svært skarpe.

PERSONLINE BERETNINGER /FREMSKRITT

Ana Rosa Urbina – Leder i SINTRAPIFRUT, produksjonsarbeider på plantasjen Finca Piña del Muelle. Jeg har vært med i ledelsen i SINTRAPIFRUT i tre år. For to år SIDEN begynte jeg å jobbe mer intenst som tillitsvalgt og for fagforeningen, for før tenkte jeg bare på dette som en fordel for meg selv at jeg var organisert. Men fordi jeg er leder, har jeg mer ansvar, jeg er med i forbundet og kjenner en dypere forpliktelse nå. Jeg har lært mer dette siste året enn de to forrige, i fagforeningen. Jeg kom til kursene som et vanlig medlem og du glemmer jo ikke hva du har lært, men nå er det annerledes, jeg har andre oppfatninger og andre mål.

Jeg blir bedre behandlet av selskapet, men ikke fordi jeg er Ana Rosa, men fordi jeg er leder i fagforeningen og fordi jeg er med i forbundet. Jeg sender e-poster og får svar, jeg har også støttet arbeidskamerater som er organisert og tatt kampen for dem, og da blir vi hørt på og du kan si at vi blir prioritert. Ting er blitt mye, mye bedre her. Nå har vi et arbeidsprogram for partssamarbeid, det hadde vi ikke før. Vi har fortsatt ikke fri til å drive faglig arbeid, men håper å få det og det går fremover. Vi har allmøter for alle ansatte på denne delen av plantasjen en gang i måneden. Vi har ikke kontor, men vi får en dag i måneden til å drøfte sakene i møter i regi av arbeidsprogrammet. Når det er en veldig betent sak, får SINTRAPIFRUT støtte av SINTRASTAFCOR, og da setter de opp et arbeidsmøte i Guapiles og der tar vi opp de sakene som må løses.

Grelvin Gacia Mora, Finca Parismina de Dole, lokal tillitsvalgt på Parismina. Før prosjektet kom i gang hadde vi ikke særlig kunnskap om de rettighetene loven gir oss, vi visste ikke om dem, og i andre selskaper der jeg har jobbet var det stadige brudd på mine rettigheter, fordi jeg ikke hvisste hva jeg kunne gå med på eller ikke. Etter at jeg meldte meg inn i fagforeningen og fikk denne muligheten til å gå

på kurs, var det som å få et bind vekk fra øynene og så begynner du å skjønne mer om hva som gjelder i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hva det står i arbeidsloven og at administrasjonen skal ha respekt for arbeidstakerne.

Etter det jeg skjønner og tror, har dette vært en stor fordel for meg, sånn som det er nå, har fagforeningen fått masse opplysninger fra selskapet, mye hjelp, mange ting vi lurte på er blitt oppklart og begge parter har respekt for hverandre. Før var det sånn at de som meldte seg inn ble trakassert og forfulgt og derfor meldte folk seg ikke inn.

Damaris Martínez Peña, Santa Rosa de Pocosal. Jeg har nettopp meldt meg inn i SINTRASTAFCOR. For meg var det helt utrolig at de tillitsvalgte klarte å få meg gjeninnsatt i selskapet. For meg var det det beste som kunne skje, for nå har jeg jobb og jeg er med i fagforeningen, og jeg tror det er best for folk å være organisert. Jeg jobber på Zurquí 3, jeg har to barn, og bor i Puerto Viejo. Derre var mitt første kurs. Jeg er glad, for i tillegg så hjalp de meg første gangen selskapet forsøkte å si meg opp da jeg var gravid, og så fortsatte de å støtte meg etterpå. Jeg jobber sammen med en annen dame som også tror på fagbevegelsen. Kameratene mine på jobben vet hva som skjedde med meg og de kunne nesten ikke tro at jeg fikk jobben tilbake igjen og at jeg fikk betalt for de dagene jeg ikke fikk lov til å jobbe, og at jeg er tilbake på jobb nå. De spurte meg hva jeg hadde gjort. De ble glade og nå har de mer tiltro til fagforeningen.

Elvis Ribas Fernandez, produksjonsarbeider på Finca Zurqui 1, har vært tillitsvalgt i 2,5 år i SITAGAH. I mitt tilfelle var det at de skyldte meg noe sånt som 97 poeng på det området jeg hadde ansvar for og jeg var ikke organisert, men jeg krevde at selskapet skulle betale det de skyldte meg. Da ble det surmuling og den «permanente komiteen» ble sinna på meg, basen ble sinna på meg og så måtte jeg bare bestemme meg. Klart at jeg gjerne ville ha en trygg jobb og så tenkte jeg at hvis jeg ikke melder meg inn, kommer de bare til å si meg opp, så da meldte jeg meg inn i fagforeningen. Og selskapet ble nødt til å betale meg det de skyldte, det jeg hadde krav på. De hadde tilbudt halvparten, men da jeg møtte opp med fagforeningen i ryggen, betalte de hele beløpet.

4.2. Bærekraft

Klarer partene i Costa Rica å fortsette dialogen i selskapet når den norske støtten opphører? Her er følgende elementer tatt i betraktning: kontinuitet, muligheter og betingelser, og den evnene til å være i dialog som partene har utviklet i løpet av prosjektperioden.

Det er generell enighet om at det norske prosjektet har vært et vesentlig verktøy for vekst i medlemstall i området, og at uten denne støtten ville det vært vanskelig å nå frem til den anerkjennelsen og respekten organisasjonene nyter i dag i dialogen og forhandlingene. Likevel finnes det i selskapet divergerende syn på dialogens bærekraft og muligheter for å fortsette og på partenes evne til å videreføre den.

- -Dole ser at arbeidstakerne har støtte utenfra, og samtidig vet de at de må passe på markedsandelen sin for bananer i Norge, så det at LO/VIRKE/BAMA er her, inngir respekt og inviterer til et godt samarbeidsklima. Bananarbeiderne tror at uten det norske selskapets nærvær, ville Dole ikke respektert rettighetene eller inngått avtaler. *«Jeg tror at uten støtte fra nordmennene, så ville vi raskt kjøre oss fast, ikke gått tilbake, kanskje, men heller ikke fremover».*
- Fagorganisasjonene og deres ledende tillitsvalgte kjenner seg stort sett i stand til å opprettholde dialogen og forsvaret av sine rettigheter i kraft av det de har lært, så de fortsetter å praktisere dialog så lenge selskapet er med, for dialog krever to parter. *«Med prosjekt eller uten prosjekt kommer jeg til å fortsette å bruke det jeg har lært i praksis, det er klart at med et prosjekt får jeg flere verktøy og bedre vilkår for å fortsette å utvikle disse kunnskapene, både hos meg selv og hos kameratene, så det beste er jo om vi har et prosjekt».*
- Fagorganisasjonene mener også at de kan greie seg og holde fast på det de har oppnådd, og de ville eventuelt søke støtte fra andre fagorganisasjoner og forbund for å fortsette å verve nye medlemmer og nå målet om å få en tariffavtale for bananplantasjene. De vil fortsette å jobbe, sier de.
- Alle her har tiltro det at dette skal gå, også de norske partnerne, fordi at i tillegg til det de har lært, finnes det nå avtaler som kommer til å fortsette å være gyldige (tillitsvalgtes adgang til plantasjene, oppslagstavlene, samarbeidskomiteer etc.) og som kunde av Dole er BAMA garantist for at disse forpliktelsene står ved lag.

4.3. Innvirkning

Har prosjektet og prosessen bidratt til en bedre sosial dialog i Costa Rica? Har prosjektet hatt noen innvirkning på samfunnspolitikken, styrket de faglige rettighetene, bedret arbeidslovgivningen etc. på en måte som er direkte eller indirekte knyttet til prosjektet? For å vise funnene i dette kapitlet har vi sett på to spørsmål: om prosessen har hatt innvirkning internt (på andre bananplantasjer, blant andre bananarbeidere, andre fagorganisasjoner), og om det har hatt noen politiske konsekvenser i forhold til lovgivningen i landet om samarbeid mellom partene i arbeidslivet.

Internt

I fagbevegelsen har prosjektet hatt innvirkning på andre plantasjer og plantasjer som ikke har noen tilknytning til prosjektet, fordi ledelsen i de tre fagorganisasjonene dekker en stor del av jordbruksindustrien i landet, og deres praksis har nådd disse andre plantasjene. Bevis på dette er at arbeidstakere i andre områder har bedt ledelsen i fagbevegelsen om at kursene skal utvides til også å omfatte deres områder. De tillitsvalgte som ble intervjuet under denne

evalueringen, påpekte at på de minste plantasjene ønsker de å organisere seg og har begynt å ta opp kampen.

Det kan også merkes at prosjektet har hatt innvirkning på andre fagorganisasjoner, noe som gjenspeiles i alliansen mellom en liten og svak fagforening på plantasjen Finca Piña del Muelle, SINTRAPIFRUT, og en mye sterkere forening i Limón, SINTRASTAFCOR, som har erfaring fra kollektive forhandlinger med DOLE. Dette har ført til at flere har organisert seg for å forsvare interessene sine.

Tillitsvalgte fra plantasjene som har deltatt i prosjektet sier at de har rekruttert nye medlemmer fra solidaristaforeningene, slik at folk har gått fra disse foreningene over til fagbevegelsen.

En annen indirekte konsekvens for fagbevegelsen er at det er opprettet et forbund, FENTRAG, der tillitsvalgte som ble skolert i regi av prosjektet bidro til stiftelsen, og to fagforeninger som var med i prosjektet er nå medlemmer av dette forbundet og deltar aktivt.

Eksternt

Selv om eksterne innvirkninger eller konsekvenser i landet som helhet ikke i utgangspunktet var eksplisitt uttalt i prosjektet, har det likevel indirekte hatt konsekvenser for utformingen av den nye arbeidsprosessloven, gjennom innsatsen fra de tillitsvalgte på de private bananplantasjene. *«Nå blir vi i det minste nå sett på som noe normalt, og vi og våre synspunkter, kritiske kommentarer og behov blir tatt i betraktning. Da prosessloven ble omarbeidet, deltok både SITRAP og ledere fra SITAGAH og SINTRASTAFCOR veldig aktivt helt fra starten av, og mer dyptgripende i de siste årene i kampen for lovendringene».*

4.4. Andre funn

Likestilling. Prosjektet hadde en kvinnedeltakelse på 14% på kursene fra og med 2011.

Forklaringen de tillitsvalgte på plantasjene og kvinnene som ble intervjuet selv gir, er at det ikke er så mange kvinner på plantasjene fordi arbeidet i stor grad består i å håndtere store og tunge gjenstander. De sa også at før var det lettere for kvinner å delta i skoleringen, fordi selskapet ga fri en dag i uka til kursing, men nå får de ikke lenger fri og da har de bare fri om søndagen til å være sammen med familien og de har ingen til å passe barna for seg.

Organisasjonsgraden er svært lav blant kvinner, men de er interessert, sier lederen for organisasjonen Piña del Muelle, og dette er fordi de blir motivert av det som er oppnådd og som de selv har nytt godt av, som for eksempel gjeninnsettelse etter usaklige oppsigelser gjennom dialog på plantasjene. Både de fagorganiserte bananarbeiderne og selskapet DOLE har forventninger om at likestilling skal tas opp i forhandlingene, men sier også at selv der det er høyest kvinneandel, er det bare 20% kvinner i arbeidsstokken.

Solidarismo vs fagorganisering. Fagorganisasjonene og Dole ser svært forskjellig på solidarismoforeningene. Selskapet ser først og fremst på organisasjonenes representativitet, sier de. Slik sett er solidarismo størst og sterkest blant plantasjearbeiderne, og fagforeningenes styrke ligger i om de klarer å verve flere medlemmer. Likevel har fagforeningene gitt uttrykk for at «*det ser ut som om selskapet heller vil ha «direkte ordninger» og «permanente komiteer» enn tariffavtaler»*. Selskapet har ikke uttalt seg om spørsmålet og henviser til representativiteten.

Fagbevegelsens holdning til solidarismo-foreningene er ikke entydig. På de plantasjene som var med i prosjektet, finnes det nå fagorganiserte medlemmer av Komiteene og som også inngår «direkte ordninger». Noen tillitsvalgte som er med i begge organisasjonsformene sier at så lenge de ikke har tariffavtale, må de bruke de verktøyene en «direkte ordning» gir dem.

Hindringer som gjenstår

- Svært lavt utdanningsnivå blant arbeidstakerne (funksjonelle analfabeter)
- Arbeidsgivernes frykt for kollektive forhandlinger
- Konkurransen om å representere arbeidstakerne overfor selskapet («permanente komiteer», «direkte ordninger»)
- Arbeidstakernes frykt for represalier fra selskapene hvis de deltar i faglige aktiviteter
- Gjennomtrekk av personale og midlertidige ansettelser på plantasjene (migrantarbeidere)
- En sterk anti-faglig kultur i landet

5. KONKLUSJONER

- *Fagorganisasjonenes troverdighet økte* blant arbeidstakerne på plantasjene, som følge av hvordan de nye lederne som ble skolert i prosjektet oppførte seg, og at de kunne vise til resultater i kampen for ansattes rettigheter inne på plantasjene.
- *Det å lære seg å bruke nye verktøy i den sosiale dialogen* blir nevnt som verdifullt og nyttig av begge parter (selskapet og fagorganisasjoner) og det finnes en muntlig forpliktelse til å fortsette dialogen. DOLE sier at de lærte å håndtere samarbeidet mellom partene og at det som nå trengs, er kontinuerlig praksis.
- *Skolering i faglige rettigheter* er fortsatt et behov for begge parter, selv om selskapet sier de ikke trenger det. Likevel har både selskapet og fagorganisasjonene sagt at de trenger mer skolering i den nye arbeidsprosessloven nå som den er trådt i kraft.
- *Dole mener det ikke er behov for mer ressurser til prosjektet fra deres side, men er ikke imot at det fortsatt gis støtte til de som trenger ytterligere skolering, nemlig fagorganisasjonene som har medlemmer blant de ansatte.* De er for at det gis

kontinuitet til programmet for å styrke den sosiale dialogen, og derfor støtter de rammeavtalen og forhandlinger for å fortsette å bygge tillit.

- *Alliansebygging som strategi* har styrket de små, lokale organisasjonene inne på plantasjene, ved at de har meldt seg inn i større fagorganisasjoner og forbund som har større erfaring og representativitet blant bananarbeiderne og i jordbruksindustrien i landet.
- *Prosjektet ble brukt som verktøy for å rekruttere nye medlemmer til fagbevegelsen*, gjennom skoleringen og oppfølgingen av saker i dialogmøtene og de innledende avtalene på plantasjene.
- *Det har vært en liten, men symbolsk og viktig økning i organisasjonsgraden* på de tradisjonelle plantasjene, men også og særlig på de plantasjene der det før prosjektet ikke fantes noen mulighet til å organisere folk.
- *Dialogen har fortsatt på plantasjene* (samarbeidskomiteer, dialogmøter og månedlige arbeidsprogrammer), og det har også arbeidet til oppfølgingskomitén som gjennomgår avtalen med sikte på revisjon fire ganger i året. Noen plantasjer har større problemer med å holde dialogen i gang enn andre, men den er et levende verktøy for både selskapet og fagorganisasjonene.
- *De punktene som skapte konflikt i rammeavtalen* er ikke løst på papiret, selv om det er fremskritt i praksis. En kan slutte fra intervjuene med noen av de tillitsvalgte at de blander sammen rammeavtalen med en tariffavtale.
- *Det er bedring i måten selskapet håndterer henvendelser fra fagorganisasjonene på*, både i hovestanden i San José og på plantasjene, og det fører til at begge parter endrer sin atferd til det bedre. Det betyr at alle de sakene som tas opp, blir løst.
- *Prosjektet greide å sette den sosiale dialogen på dagsordenen i partenes arbeidsprogram*, men har ikke greid å gjøre denne prosedyren effektiv og velartikulert på alle nivåer. Med det menes selskapet og deres administratorer på plantasjene og ledelsen i fagbevegelsen i forhold til sine lokale tillitsvalgte på plantasjene.
- *Når det gjelder likestillingsperspektivet*, har prosjektet riktignok søkt å øke kvinnenes deltakelse på plantasjene, men temaet var ikke oppe som eget tema på kursene og kvinner ble ikke spesifikt nevnt heller. Deres deltakelse i skoleringen og forhandlingene er svært lav, men det har vært en viss økning de siste tre årene, også i antal kvinnelige medlemmer i organisasjonene.

- *Klager, krav og rettsaker har minsket lite i omfang og antall*, noe som betyr at det fortsatt er konflikter med selskapet på grunn av brudd på arbeidstakernes rettigheter, og av denne grunn trenger begge parter mer praksis i bruken av dialogmøter inne på plantasjene.
- *Virksomhetens bærekraft og effektivitet* i forhold til økt respekt for faglige rettigheter i selskapet kan bli negativt påvirket uten de norske partnernes oppfølging og kontroll, fordi de dialogrommene som er skapt på plantasjene i den felles skoleringen med den administrative ledelsen i selskapet og de tillitsvalgte, blir borte. Slik sett er de tiltakene som har størst mulighet for å fortsette og størst bærekraft, opplæringen og organiseringen av arbeidstakerne, og behandlingen av arbeidstakere på plantasjene og den tekniske bistanden.
- *Fokus i den sosiale dialogen på de enkelte plantasjene*, gjennom samarbeidskomiteene, etablerer en *god praksis* som har vist at det er mulig å løse konkrete problemer på stedet, og åpner rom for å drøfte og inngå avtaler av mer varig karakter. Konkret kan nevnes megling i konflikter om for eksempel oppmåling av parseller den enkelt arbeider har ansvaret for og behandling av klager på verneutstyr.

6. ANBEFALINGER

Med utgangspunkt i de funnene som er beskrevet i denne evalueringen av prosessen for å skape sosial dialog i selskapet DOLE, og prosjektet LO/VIRKE/norske myndigheter som prosjektets viktigste pilar, og med grunnlag i analysen av fremskrittene og den nåværende situasjonen, i lys av den nasjonale konteksten prosessen fant sted i, vil denne konsulent legge frem følgende anbefalinger:

- **Fortsette prosjektet i annet år av denne perioden (2017-2018).** Selskapet og fagorganisasjonene er enige om at prosjektet bør fortsette, selv om størstedelen av midlene går til dekning av behovene hos fagorganisasjonene, etter selskapets uttrykkelige ønske. Fremskrittene som er gjort og de punktene partene er uenige om i samarbeidet gjøre at det anbefales å fortsette oppfølgingen ett år til, med en detaljert plan for resultatene som ønskes oppnådd og den tekniske bistanden, ikke bare den administrative, som må til for å nå målene og sikre gjennomføringen i denne siste fasen.
- **Gjennomføre det årlige møtet som ligger inne i prosjektet i 2017**, for å vise frem fremskrittene og innvirkningen prosjektet har hatt, og presisere de punktene i avtalene partene kan forhandle om, med representanter kun fra de tillitsvalgte og DOLE. Det anbefales at møtet gis teknisk assistanse og at resultatene blir gjort kjent blant norske arbeidstakere og det norske selskapet som har støttet og drevet frem hele prosessen, som en anerkjennelse og takk for det de har gjort.

- **Legge vekt på den interne dialogen inne på plantasjene – Øvelser i dialog i felten, med teknisk bistand.** Det er nå en ny ledelse i organisasjonene, som følge av den styrte prosessen de siste tre årene, og det finnes nå tillitsvalgte blant arbeidstakere på plantasjene, noe som gir positive resultater i kampen for å forsvare arbeidstakerne og i fagorganiseringen. DOLE har gitt direkte opplæring til sine plantasjeadministratører, om den sosiale dialogen og organisasjonsfriheten og faglige rettigheter, og derfor anbefales det at en systematisk aktiverer øvelsene og praksisen med dialog i de rommene som er bygget opp gjennom denne prosessen.
- **Felles skolering med fokus på den nye arbeidsprosessloven** for tillitsvalgte og funksjonærer fra selskapet DOLE. Med den nye loven endres også deler av arbeidsloven, noe som krever kursing, og dette er både selskapet og fagorganisasjonene enige om. Det anbefales at det holdes informasjonsfora og praktiske øvelser i hvordan loven skal anvendes, som ikke er langvarige, med bistand fra spesialister i arbeids- og prosessrett.
- **Skolering på plantasjene** i temaer som organisasjonsfriheten, arbeidstakernes plikter og rettigheter, lederskap, rammeavtalen og kvinners deltakelse. Det anbefales at disse seminarene holdes inne på de enkelte plantasjene, med støtte fra selskapet og fagorganisasjonene som tilretteleggere, i ukentlige moduler, med teknisk assistanse til å forberede modulene.

7. Vedlegg

7.1. Dokumentasjon som underbygger evalueringen

- Referat fra møte den 29. oktober 2009
- Referat fra møte den 23. februar 2011
- Referat fra møte med ILO den 2. februar 2012
- Referat fra møte i Arbeids- og sosialdepartementet (MTSS) den 13. mars 2012
- Referat fra møte med ILO den 31. januar 2013
- Referat fra møte i Arbeids- og sosialdepartementet (MTSS) den 7. mai 2013
- Referat fra møte i Arbeids- og sosialdepartementet (MTSS) den 7. juni 2013
- Referat fra møte mellom den DOLE/fagbevegelsen den 9. januar 2017
- Referat fra møte om godkjenning av skoleringsprosjektet (2017-2018) den 11. januar 2017
- Rammeavtale undertegnet mellom Standard Fruit Company de Costa Rica S.A. og Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica (COSIBA CR) – Opprinnelig undertegnet den 27. mars 2007, endelig versjon den 22. august 2013.
- Dokument: undervisningsmaterieell for prosjektet Styrke den sosiale dialogen: “Arbeidsprosessloven”, juli 2017

- Dokumenter fra DOLE – hjemmesiden WWW.DOLE.COM
- Sluttevaluering av prosjektet, 2013, av Gerardo Castillo Hernández
- Prosjekt “Decent Work in cooperation with Virke and BAMA” 2015-2018
- Prosjektplan “Støtte til organisasjoner i agroindustrien i Costa Rica for å styrke deres evne til sosial dialog” 2017-2018.
- Rapport fra seminar om Faglige rettigheter for den sosiale dialogen-COSIBACR-DOLE, november 2012
- Rapport IV fra møte i den sosiale dialogen, Guápiles, Limón, 14. februar 2013
- Rapport VI fra møte gruppen Multiactores om den sosiale dialogen, 19. august 2016
- ILO/ILO WEB PAGE: GOVERNANCE Den sosiale dialogen; Konvensjon 144 om trepartssamarbeid; Konvensjon 154 om kollektive forhandlinger; Konvensjon 087 om faglige friheter; Konvensjon 098 om organisasjonsretten.
- Presentasjon av hindringer for utvikling av rammeavtalen, årlig møte 2011
- Presentasjon av forslag til endringer i rammeavtalen – COSIBA juli 2011
- Presentasjon av balansen for rammeavtalen DOLE-COSIBACR, II Seminar Hotel Suerre, Guápiles 2012
- Presentasjon om fremskritt, hindringer, utestående punkter i rammeavtalen. V Foro Multiactores den 22. august 2013.
- Presentasjon fra DOLE, Rammeavtalen og den sosiale dialogen, 19. august 2016
- Presentasjon fra fagorganisasjonene: Prosjekt Styrke fagbevegelsen i rammen av den sosiale dialogen, 19. august 2016
- Teknisk sammendrag av utviklingen i prosjektet Den sosiale dialogen, av SITAGAH, SITRAP og SINTRASTAFCOR, den 10. desember 2015
- Teknisk sammendrag av utviklingen i prosjektet Den sosiale dialogen, av Ramón Barrantes Cascante, Koordinator i COSIBACR, for 2016.
- Magasinet Dole el Standarcit – Publikasjon fra Standard Fruit Company S.A
- IUL WEB PAGE: Rel-UITA www.rel-uita

7.2. Rapport over aktiviteter i prosjektet fra 2011 til 2017, av Zulay Ascanio, administrator for prosjektet, juli 2017, for sluttevalueringen. Vedlagt i egen fil.

7.3. Deltakere i evalueringen

Dato/sted	Navn	Organisasjon/sektor	Instrument
3/7 San José	Gerardo Castillo	Rådgiver/evaluerer	Intervju
5/7 San José	Zulay Orozco.	Prosjekt	Intervju
10/7 San José	Didier Leyton	SITRAP	Intervju
13/7 San José	Ramón Barrantes	SITAGAH	Intervju
16/7 Santa Rosa Pocosol	José Montero	SINTRASTAFCOR	Intervju
16/7 Santa Rosa Pocosol	Zulay Orozco	Administrator for	Intervju

		prosjektet	
16/7 Santa Rosa Pocosol	Ana Rosa Urbina	SINTRAPIFRUT	Intervju
16/7 Santa Rosa Pocosol	Luis Eduardo Cruz, Jacinto Amador og Elisa Hernández	SINTRASTAFCOR	Fokusgruppe Gruppeintervju
17/7 San José	Marco Escobedo	DOLE	Intervju
18/7 San José	Oscar Valverde	ILO	Telefonintervju
21/7 San José	Mireya Salas Rodríguez	SITRAP	Fokusgruppe - spørreskjema
21/7 San José	Hermes Cubillo Gómez	SITRAP	Fokusgruppe - spørreskjema
21/7 San José	Juan Mata Bello	SITRAP	Fokusgruppe - spørreskjema
21/7 San José	Greivin García Mora	SITRAP	Fokusgruppe - spørreskjema
23/7 Sarapiquí	Damaris Martínez	SITAGAH	Fokusgruppe - spørreskjema
23/7 Sarapiquí	Abel Jarquin	SITAGAH	Fokusgruppe - spørreskjema
23/7 Sarapiquí	Mario Guevara	SITAGAH	Fokusgruppe - spørreskjema
23/7 Sarapiquí	Marino López	SITAGAH	Fokusgruppe - spørreskjema
23/7 Sarapiquí	Elvis Rivas Fernandez	SITAGAH	Fokusgruppe - spørreskjema
23/7 Sarapiquí	Walter Calderón	SITAGAH	Fokusgruppe - spørreskjema
23/7 Sarapiquí	Javier Gómez Mayorga	COSIBACR	Intervju
28/7 San José	Camilla Skjelbaek Gramstad	VIRKE	Intervju via Skype
2/8 San José	Magne Svarbekk	BAMA	Intervju
3/8 San José	Diis Bøhn	LO	Telefonintervju

7.4. Spørreskjemaer. Spørreskjemaene ble skannet og vedlegget i egen fil.

7.5. Transkripsjon av intervjuene: De ble ordrett nedskrevet og 30 sider av materialet er vedlagt i egen fil.

7.6. Fotografier – Fokusgrupper med SINTRASTAFCOR, SITRAP OG SITAGAH



