

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

SAMMENDRAG AV SLUTTEVALUERINGEN

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
Hovedmål:	Styrke utviklingen av den sosiale dialogen på plantasjene til selskapet DOLE i Costa Rica, med fagorganisasjonene SINTRASTAFCOR, SITRAP OG SITAGAH, gjennom skoling og utveksling av erfaringer fra den sosiale dialogen i Norge.
Formålet med evalueringen:	Evaluere resultatene av støtten fra Norge for å styrke dialogen på plantasjene til Dole, Costa Rica. Dette dokumentet legges frem for de norske samarbeidspartnerne med nødvendige opplysninger om fremdriften, nåværende situasjon og resultatene som er oppnådd gjennom prosjektet.
Delmål /evaluering:	<ul style="list-style-type: none">- 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.- Måle direkte og indirekte innvirkning av prosjektet på respekten for faglige rettigheter, den sosiale dialogen og

arbeidslovgivningen på landsbasis.

1. FUNN

KONklusjon	<ul style="list-style-type: none">- 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.- Prosjektet fylte 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.
------------	---

RESULTADOS / LOGROS	<p>- Mekanismer og prosedyrer for dialog: Det ble opprettet samarbeidskomiteer på plantasjene, som fortsatt eksisterer. Det ble brukt månedlige forhandlingsplaner for å drøfte punkter partene var uenige om på Fincaene, og oppfølgingskomiteene møtes fire ganger i året for å gjennomgå/oppdatere rammeavtalen.</p> <p>-Forpliktelser: En rekke referater fra bilaterale og andre møter er gjennomgått, disse er bekreftet av Arbeids- og sosialdepartementet som verifiserer forpliktelsene partene har påtatt seg, i tillegg til dokumenter fra selskapet og fra COSIBA der disse undertegner på individuelle forpliktelser.</p> <p>- Skolering: Siden 2011 er det gjennomført 58 skoleringstiltak der 1.246 menn og 200 kvinner deltok som medlemmer av følgende foreninger: SITRAP, SINTRASTAFCOR og SITAGAH, og funksjonærer fra DOLE. Selskapet og fagorganisasjonene anser kursene som det mest nyttige ved prosjektet, fordi de har lært å legge frem krav om rettigheter, og å kommunisere bedre, å finne løsninger på konflikter, og å jobbe videre med avtaler.</p> <p>- Verving: Det observeres en liten økning i organisasjonsgraden ved Fincas Zurquí 1,2 og 3, Piñas del Muelle, Porvenir, Parismina og Rio Frío, særlig i de siste 3 årene, som følge av foreningenes arbeid og de tillitsvalgte på plantasjene. Det finnes nå tillitsvalgte der det før ikke var noen organisering i det hele tatt.</p> <p>- Direkte fordeler: Takket være rammeavtalen og kommunikasjonen som foregår mellom selskapene fikk en lagt inn drikkevann på tre plantasjer der arbeiderne før drakk vann fra brønner, med fare for forgiftning og kjemisk forurensning; det er foretatt ny oppmåling av den enkeltes arbeidsområde, noe som har resultert i etterbetaling på opptil en halv million colones. Det er også gjeninnsettelse av arbeidere som er usaklig oppsagt.</p> <p>- 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.</p> <p>- Atferdsendringer: DOLE erkjenner at det er bedre kontakt med fagorganisasjonene på grunn av endringer i den faglige ledelsens ferdigheter, fordi både de tillitsvalgte og administratorene på plantasjene har fått mer kunnskap om dialog. Fagforeningene sier også at prosjektet har hjulpet dem til å bli bedre konfliktløser, selv om det fortsatt til tider er sterk uenighet.</p>
----------------------------	--

SOSTENIBILIDAD	<p>- Det at LO/VIRKE/BAMA er tilstede, inngir respekt og inviterer til et godt samarbeidsklima. Bananarbeiderne tror at uten det norske selskapets nærvær, ville Dole ikke respektert rettighetene eller inngått avtaler. 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.</p> <p>- 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.</p>
-----------------------	--

IMPACTOS	<p>-Internt: Innvirkning på andre plantasjer utenfor prosjektet som ber om å bli innlemmet i skoleringsprogrammet, og at det nå finnes fagorganisasjoner der disse ikke eksisterte før. Allianser mellom organisasjonene har ført til bedre kår på plantasjene (SINTRAPIFRUT har alliert seg med SINTRASTAFCOR) og en ser også at fagbevegelsen får innflytelse blant arbeidere som er med i solidarista-foreningene, og nå melder seg inn i fagforeningene. En annen indirekte konsekvens i fagbevegelsen er at de ter stiftet et nytt forbund, FENTRAG, som støttes av to av fagforeningene som var med i prosjektet.</p> <p>Eksternt: Indirekte har prosjektet hatt konsekvenser for utformingen av den nye arbeidsprosessloven, gjennom innsatsen fra de tillitsvalgte på de private bananplantasjene.</p>
-----------------	--

2. 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 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 kvinnes 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 rettssaker 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 plantasjonene og den tekniske bistanden.

- *Fokus i den sosiale dialogen på de enkelte plantasjonene, 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.*

3. 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 plantasjonene – Øvelser i dialog i felten, med teknisk bistand.** Det er nå en ny ledelse i organisasjonene, som følger av den styrte prosessen de siste tre årene, og det finnes nå tillitsvalgte blant arbeidstakere på plantasjonene, noe som gir positive resultater i kampen for å forsvare arbeidstakerne og i fagorganiseringen. DOLE har gitt direkte opplæring til sine plantasjeadministratorer, 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 skoling 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.
- **Skoling 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.