

Rosenrød utvikling?

- om arbeidsforhold ved en norsk-ugandisk rosefarm i Uganda

September 2000

Av Harald Eraker, NorWatch
Framtiden i våre hender



Rapporter fra NorWatch

NorWatchs rapportserie presenterer undersøkelser av norsk næringslivs forhold til miljø og menneskerettigheter i utlandet. Rapportene kan ta for seg alt fra en enkeltbedrifts prosjekt i et land til mer omfattende undersøkelser av næringslivets involvering i land og regioner.

Kortere nyhets saker og oppfølging av tidligere offentliggjorte saker presenteres i NorWatch nyhetsbrev. Abonnement er gratis.

Følgende rapporter er utgitt per september 2000:

NorWatch Rapport Nr. 1, oktober 1998:

“I gode hender? - en uautorisert helse-, miljø-, og sikkerhetsrapport om Statoils aktiviteter i utlandet”

NorWatch Rapport Nr. 2, mai 1999:

“Summa Sumatra - norske selskapers bidrag til avskoging på Sumatra”

NorWatch Rapport Nr. 3, september 1999:

“Olsen-familien i Filippinene - utbytting av unge kvinner på klokkefabrikken Timex”

NorWatch Rapport Nr. 4, januar 2000:

“Til knes i søla - om skipsopphugging, arbeidsforhold og miljø i Chittagong, Bangladesh”

NorWatch Rapport Nr. 5, april 2000:

“Keiserens nye trær - om norske treplantasjer, CO₂-kvoter og nykolonialisme i Uganda”

NorWatch Rapport Nr. 6, juni 2000:

“En utrygg arbeidsplass - om (mangel på) sikkerhet hos ammoniakkprodusenten Hydro Agri Trinidad”

NorWatch Rapport Nr. 7, juli 2000:

“Trær til besvær - om norske ‘karbonplantasjer’ i Tanzania”

NorWatch Rapport Nr. 8, september 2000:

“Rosenrød utvikling? - om arbeidsforhold ved en norsk-ugandisk rosefarm i Uganda”

© **Framtiden i våre hender**

Ettertrykk anbefales, angi kilde

Forfatter: *Harald Eraker*

Layout: *Jørn Stave*

Arbeidet med rapporten ble fullført 23. august 2000

Innhold:

1. Innledning.....	4
2. Selskapet Jambo Roses Ltd.	5
3. Arbeidsforholdene ved Jambo Roses.....	6
3.1 Ansettelsesforhold.....	6
3.2 Arbeidstid og overtid.....	7
3.3 Lønn.....	8
3.4 Ferie og sosiale goder.....	10
3.5 Arbeidsmiljø.....	11
3.6 Fagforeningsforhold.....	16
4. Sammendrag og konklusjon.....	17
Kilderegister.....	19

Forfatteren ønsker å takke Joseph Mukasa, direktør i ACA Environment and Development, for utrettelig hjelp under feltarbeidet i Uganda.

1. Innledning

“Kan nordmenns behov for å døyve dårlig samvittighet gi positiv utvikling i landsbyene ved Victoriasjøen?” Slik åpner en artikkel om den norsk-ugandiske rosefarmen Jambo Roses i Bistandsaktuelt som gis ut av NORAD¹. Bistandsdirektoratet har siden 1995 gitt finansiell støtte til Jambo Roses Ltd. på til sammen 4 millioner kroner, og er svært begeistret for både lønnsomheten og arbeidsforholdene. I ett av bevilgningsnotatene datert 29.06.99 som gjelder Jambo Roses sin søknad om lån, skriver eksempelvis NORADs avdeling for Industri og Næringsliv (I&N) at “Dette er utvilsomt det beste I&N prosjekt i Uganda og kanskje i hele porteføljen vår.”²

Den nevnte artikkelen i Bistandsaktuelt om Jambo Roses bærer overskriften “Rosenrød utvikling”. Daglig leder Daniel Kiriongo og Carsten Bruun som driver Aker Gård Gartneri, en av de norske eierne av rosefarmen, begrunner den “rosenrøde utviklingen” blant annet med at Jambo Roses har investert i skole og helsetilbud til folk som bor i området, og at virksomheten totalt har økt levestandarden lokalt³. Det kommer imidlertid ingenting fram i artikkelen hva arbeiderne på Jambo Roses mener om sin egen arbeidsplass.

I forbindelse med NorWatchs opphold i Uganda 4-18. februar i år undersøkte vi derfor arbeidsforholdene ved den NORAD-støttede bedriften. Innhenting av informasjon foregikk under et besøk på rosefarmen med omvisning gitt av assisterende produksjonssjef Rose Zziua, som også ble intervjuet. I tillegg ble et dusin arbeidere intervjuet både under besøket på farmen og utenom arbeidstiden i deres hjemmemiljø. Observasjonene og intervjuene i Uganda har i ettertid blitt utfylt med informasjon fra NORAD, internasjonale eksperter på blomsterproduksjon og relevante rapporter. De norske eierne av Jambo Roses Ltd. har ikke ønsket å gi synspunkter og kommentarer til undersøkelsene.

Resultatet av undersøkelsene er samlet i denne rapporten. I tillegg til velkjente problemstillinger som ansettelsesforhold, lønn, arbeidstid og fagforeningsrettigheter, legger rapporten vekt på å belyse blomsterproduksjonens største miljø- og helseutfordring; bruken av kjemiske sprøytemidler. I tråd med ett av NorWatchs hovedformål om å være et talerør for lokalbefolkning og ansatte som blir berørt av norsk næringsliv, bygger rapporten mye på hva arbeiderne selv forteller om arbeidsforholdene på Jambo Roses.

Nok en gang viser det seg imidlertid at arbeiderne, så vel som ansatte høyere oppe i bedriftshierarkiet, ikke tør å stå fram offentlig og fortelle om sine erfaringer på rosefarmen. Begrunnelsen er - som NorWatch har opplevd en rekke ganger i andre sammenhenger - at de frykter for sine jobber i et Uganda hvor ikke ubesatte arbeidsplasser står i kø. Klager og kritikk fra anonyme kilder er i utgangspunktet en uheldig basis for undersøkelser fordi de er vanskelige å etterprøve. Men dette må etter NorWatchs oppfatning veies opp mot det faktum at åpenhet kan føre til alvorlige følger for arbeidere i Uganda - og at deres stemmer sjeldent eller aldri blir hørt i Norge.

To episoder under intervjuene kan illustrere ovenfornevnte problemstilling. Under ett av intervjuene med et par arbeidere utenfor selskapets område, dukket plutselig en for NorWatch ukjent mann opp og satte seg ned. I en time overhørte han intervjuet før han overraskende

presenterte seg som produksjonssjefen på Jambo Roses. Intervjuet, som var merkbart preget av nøling og unnvikelser fra arbeidernes side etter at produksjonssjefen dukket opp, fikk dermed en begrenset verdi.

Den andre episoden utspant seg da NorWatch - etter klarering fra ledelsen - intervjuet en håndfull arbeidere i ett av veksthusene. Etter en stund kom assisterende produksjonssjef Zziuaa og fortalte at daglig leder Daniel Kiriongo hadde ringt og sagt at han ikke likte at arbeiderne ble forstyrret - til tross for at intervjuene foregikk i lunsjpausen. Mens Zziuaa meddelte dette, ringte Kiriongo nok en gang på mobiltelefonen Zziuaa hadde med seg. NorWatchs medarbeider fikk dermed snakket med Kiriongo som noe motvillig gikk med på at intervjuene kunne fortsette. Men skaden var gjort; arbeiderne ble nervøse på grunn av innblanding fra selskapets daglige leder og intervjuene måtte avsluttes.

Denne rapporten tar altså for seg arbeidernes kår på Jambo Roses. Spørsmålet er om deres arbeidsplass har gitt dem grunn til å håpe på en rosenrød utvikling.

2. Selskapet Jambo Roses

Jambo Roses ligger mellom hovedstaden Kampala og Entebbe, byen ved Victoriasjøen hvor Ugandas internasjonale flyplass ligger. Her har selskapet etablert en rosefarm på et 100 hektar (1000 mål) stort landområde. I 11 veksthus (drivhus), hvert av dem på 5 mål, dyrkes 16 forskjellige varianter av roser. Hver dag høstes 55-60.000 kortstilkede roser som deretter buntet og pakkes i en hall med et kjølelager som sørger for riktig temperatur, før rosene - til sammen 15 millioner årlig ifølge NORAD⁴ - eksporteres med fly til Holland, før de videresendes i kjølebiler til Norge. Her selges bukettene med de kortstilkede rosene i alt fra blomsterbutikker til bensinstasjoner.

Oppbyggingen av rosefarmen startet i 1995, mens produksjonen tok til i desember 1996. Bedriften har i dag 179 ansatte, hvorav 18 i administrasjon/ledelse. Ugandeseren Daniel Kiriongo er daglig leder og hovedaksjonær i Jambo Roses, som ligger på landområder tilhørende hans familie. En av de norske partnerne i prosjektet er Aker Gård Gartneri på Sem i Vestfold, som drives av Carsten Bruun. Styreleder Øistein Larsen i Jambo Roses Ltd. har avslått NorWatchs forespørsel om en aksjonærliste for selskapet, men skriver i et brev at fordelingen mellom de norske og ugandiske eierinteressene er på henholdsvis 40 og 60 prosent⁵. Såvidt NorWatch kjenner til er styrelederen også selv en av aksjonærene.

Fra første stund har Jambo Roses fått økonomisk støtte fra NORAD. Av oversikten NorWatch har fått fra NORAD kommer det fram at selskapet totalt har mottatt bistand på 3.986.000 kroner fram til i dag (se tabell 1). Som det her framgår, dreier det seg om støtte til forundersøkelser, opplæring, grunnlagsinvestering og lån, hvorav lånebeløpene er på tilsammen drøyt 3 millioner kroner.

Jambo Roses har også mottatt lån fra East African Development Bank, men administrerende direktør Larsen vil ikke gi NorWatch informasjon om hvor mye dette lånet er på. Med begrunnelse i "konkurransmessige hensyn" har Larsen heller ikke villet besvare spørsmål av økonomisk art eller hvem som distribuerer rosene i Norge⁶. Når det gjelder sistnevnte har NorWatch imidlertid brakt på det rene at det er engroffirmaet Ragnar J. Svinningen A/S som er hoveddistributør. Ifølge Gorm Haugen i Svinningen A/S kjøper og distribuerer de omlag 60-

75 prosent av rosene som når Norge fra Jambo Roses, mens de andre norske aksjonærene, deriblant Aker Gård Gartneri distribuerer resten.⁷

Tabell 1. *NORAD-støtte til Jambo Roses Ltd.*

År	Støtte	Beløp (kroner)
1995	Forundersøkelser	79.000
1996	Lån	2.400.000
1996	Grunnlagsinvestering	304.000
1996	Grunnlagsinvestering	34.000
1997	Opplæring	110.000
1998	Grunnlagsinvestering	190.000
1999	Tilleggs lån	790.000
1999	Opplæring	79.000
Totalt	-	3.986.000

Kilde: Brev fra NORAD, 18.05.2000

Svinningen A/S selger Jambo Roses til forskjellige kjeder og enkeltbutikker, hvor Plantasje-kjeden er den største avtakeren (Plantasjen har butikker blant annet i Skedsmo, Sandvika, Lier og Drammen). Ifølge Haugen dreier salget seg årlig om rundt 5 millioner roser, mens de andre norske aksjonærene selger omtrent 2 millioner roser. Totalt tilsier dette at 7 millioner roser årlig kommer fra Jambo Roses til Norge. Rosefarmens totale årsproduksjon er imidlertid langt høyere (15 millioner roser, ifølge NORAD). Ifølge Haugen selges disse i Holland på det internasjonale markedet⁸.

Ifølge NORADs bevilgningsnotat som nevnes i innledningen, var lønnsomheten til Jambo Roses god i 1998 “med en driftsmargin på 17 % av omsetningen”. Takket være lønnsomheten dette året, økte egenkapitalen fra 37 % i 1997 til 45 % ved utgangen av 1998. Ifølge NORAD-notatet var omsetningen ca. 7,7 millioner kroner i 1998, noe man forventet ville øke til ca. 14,6 millioner kroner innen utgangen av i år, etter at rosefarmens produksjonsareal er blitt utvidet fra 30.000 kvadratmeter til nåværende 55.000 kvadratmeter⁹.

Ifølge NORAD har Jambo Roses “betjent sitt låneengasjement med NORAD og overholdt avtalefestet rapporteringsplikt på en meget tilfredsstillende måte”. Som nevnt innledningsvis er altså NORAD meget godt fornøyd med Jambo Roses og bruker ord som “mønsterbedrift” i forhold til produktkvalitet og de ansattes ve og vel¹⁰.

3. Arbeidsforholdene ved Jambo Roses

3.1 Ansettelsesforhold

Ifølge assisterende produksjonssjef Rose Zziua er 42 av de totalt 161 arbeiderne på Jambo Roses i fast arbeid. De resterende går på kontrakt. Zziua skisserer systemet som følger: Først ansettes arbeiderne på 6 måneders opplæringskontrakt. Deretter fornyes kontrakter for et halv

år av gangen, inntil de får fast ansettelse etter 2 år. Oppsigelsesfristen for de ansatte er 3 måneder, mens ledelsen kan si opp arbeiderne med en måneds varsel.

Flere av arbeiderne som ble intervjuet kunne imidlertid fortelle at de hadde jobbet mer enn 2 år uten at de hadde fått fast ansettelse. Eksempler ble gitt på at arbeidere med mer enn 3 års fartstid på rosefarmen - blant annet en av oppsynsmennene som ble intervjuet - fremdeles gikk på kontrakt. Dette er i såfall ikke bare brudd på bedriftens egen ansettelsespolitikk; i henhold til den ugandiske arbeidslovgivningen har en arbeider krav på fast ansettelse etter å ha hatt en jobb i 6 måneder. Å få verifisert disse opplysningene var for NorWatch vanskelig, av den enkle grunn at samtlige intervjuede ikke hadde skriftlige kontrakter å vise til. Noen fortalte at de ikke hadde fått kopier av kontrakten, mens andre sa at det ikke fantes papirer på deres ansettelsesforhold. Noen av arbeiderne sa rett ut at deres kontrakt med selskapet kun var av muntlig art.

Et annet problem som ble påpekt i intervjuene, er at arbeiderne blir trukket en månedslønn i depositum når de blir ansatt. Ifølge de ansatte beholder bedriftsledelsen depositumet som er forsikring. Dersom en ansatt skulle komme til å forårsake ødeleggelser på utstyr eller slutte før oppsigelsesperioden er utløpt, trekkes hele eller deler av depositumet, alt ettersom verdien på det som er ødelagt eller hvor mange dager før oppsigelsesperioden den ansatte slutter. Flere arbeidere kunne vitne om tilfeller hvor depositum var inndratt fra ledelsen, og om arbeidere som ikke hadde fått utbetalt depositumet da de sluttet eller ble oppsagt.

De fleste ansatte på Jambo Roses er unge kvinner, som foretrekkes av ledelsen både som innhøstere (harvesters) i veksthusene og som pakkere (grading) i pakkehallen. Ifølge assisterende produksjonssjef Zziua kommer dette simpelthen av at kvinner har bedre utviklet fingerferdighet til for eksempel raskt å beskjære rosene på riktig sted og bunte dem til ferdige buketter. Menn dominerer på sin side mindre arbeidsintensive oppgaver som sprøyting av blomstene med pesticider, vedlikehold av utstyr, o.l.

Konklusjon: Jambo Roses bryter den ugandiske arbeidslovgivningen som sier at ansatte har krav på fast ansettelse etter 6 måneders prøvetid. Ifølge ledelsen gis arbeiderne først fast ansettelse etter 2 års fartstid, men arbeidere forteller at det finnes folk som har jobbet mer enn 3 år på rosefarmen uten å få fast ansettelse. Arbeiderne klager også på at de ikke har papir på ansettelsesforholdet og at de blir trukket en månedslønn i depositum når de begynner å jobbe på bedriften.

3.2 Arbeidstid og overtid

Ifølge assisterende produksjonssjef Zziua begynner arbeidsdagen kl. 7.00 om morgenen. Arbeidet foregår så fram til kl. 13.00, avbrutt kl. 10.00 av en tepause på 30 minutter. Fra kl. 13.00-15.00 er det lunsjpause, etterfulgt av en ny arbeidsøkt fram til kl. 17.00, når ordinær arbeidsdag er slutt. Under perioder med stor etterspørsel, jobbes det overtid til kl. 18.00-18.30. Arbeidsuka er på 6 dager, men i og med at arbeidet på rosefarmen foregår hver dag, går de ansatte i en turnus hvor den ene fridagen i uka forskyves. Unntaket er onsdager, hvor de ansatte alltid jobber.

Forklaringen på den lange lunsj-pausen fra kl. 13.00-15.00 er ifølge Zziua at høstingen av rosene skjer to ganger daglig; på formiddagen og ettermiddagen. Etterspørselen i denne bransjen varierer en del fra periode til periode. Dersom arbeiderne har mindre å gjøre i en

periode - eksempelvis i juli måned når roseproduksjonen er på topp i Europa - tar de det ifølge Zziuuua igjen når etterspørselen øker.

Intervjuene med de ansatte avslørte at ovenforstående informasjon ikke stemmer med arbeidernes virkelighet. For det første blir både tepausen og lunsjpausen ofte spist opp av arbeid i travle perioder. Arbeiderne kunne dermed bevitne om lange arbeidsdager som i verste fall varer fra kl. 7.00 om morgenen til kl. 18.00-18.30 om kvelden, kun avbrutt av tepause på 5-10 minutter og lunsjpause på 30 minutter. Den lange lunsjpausen fra kl. 13.00-15.00 blir altså ofte redusert, noen ganger med en time, noen ganger med en og en halv time, alt etter som hvordan etterspørselen etter roser er i Norge. Arbeiderne påpekte også at lunsjpausen var et problem uavhengig om de måtte arbeide under deler av den. De er nemlig pålagt å oppholde seg på rosefarmen i disse to timene, og har dermed ikke lov til å dra hjem eller gjøre andre ærender utenfor selskapets område. Hverken kantine eller hvilerom er tilgjengelig for arbeiderne i denne sammenheng, og NorWatch observerte at de ansatte satt i skyggen av trær eller bygninger for å spise og vente på å komme i gang med arbeidet igjen. Flere arbeidere hevdet forøvrig at te-pausen offisielt ikke er på 30, men på 20 minutter.

Når det gjelder mennene som jobber med sprøyting av rosene, kunne de fortelle at lunsjpausen i deres tilfelle ofte ble forskjøvet, noen ganger helt til kl. 16.00 om ettermiddagen. I noen tilfeller arbeidet de dermed i 8 timer, kun avbrutt av en kort tepause på 5-10 minutter. Samtlige intervjuede klaget over at arbeidsdagene i perioder kunne være på 11-12 timer, 4-5 dager i strekk.

En av årsakene til de lange arbeidsdagene er overtidsjobbing. Ifølge arbeiderne blir den pålagt dem, noe som stemmer overens med hva den assisterende produksjonssjefen opplyste. Hun fortalte at overtid er obligatorisk, med mindre tilstrekkelig antall arbeidere frivillig tar den på seg. Overtid betyr for kvinnene i drivhusene fram til kl. 18.00-18.30, mens mennene som sprøyter sa de har erfaring med å jobbe til kl. 19.00 om kvelden. Dette betyr opptil 2 timers overtid etter endt ordinær arbeidsdag kl. 17.00. Men på grunn av den spesielle situasjonen med overtid på opptil en og en halv time i lunsj-pausen, samt innhogg i tepausen, kan den pålagte overtiden totalt på en dag komme opp i nesten 4 timer.

Flere arbeidere klaget også over at ledelsen praktiserer en meget streng overholdelse av arbeidstiden. Ifølge en av kvinnene i veksthusene, stenges porten inn til rosefarmen nøyaktig klokken 7 om morgenen. Dersom arbeiderne ikke har innfunnet seg innen da, blir de sendt hjem og trukket i lønn for angjeldende dag.

Konklusjon: Normal arbeidsdag på Jambo Roses er fra kl. 7.00 til 17.00, inkludert en lang lunsj-pause på to timer hvor arbeiderne ikke har lov til å forlate rosefarmen. I perioder med stor etterspørsel blir arbeiderne pålagt overtid, både i lunsjpausen og etter ordinær arbeidstid. Arbeiderne klaget over at de i slike perioder må jobbe 11-12 timer daglig - mange dager i strekk - i verste fall bare avbrutt av en lunsjpause på 30 minutter og en tepause på 5-10 minutter.

3.3 Lønn

Ifølge assisterende produksjonssjef Rose Zziuuua, har Jambo Roses følgende lønssystem for de ansatte i veksthusene og pakkehallen: Det første halvåret er begynnerlønnen på 42.000 shilling per måned (ca. 225 kroner), med en timelønn på 185 shilling (ca. 1 krone). Det neste halvåret øker den til 45.000 shilling, deretter til 47.000 for det tredje halvåret, og så til 48.500

for fjerde halvår. Etter 2 års ansettelse har arbeiderne altså kommet opp i en lønn på 48.500 per måned, og tilbys deretter fast ansettelse (selv om dette altså benektes av mange arbeidere, se kapittel 2).

Ved fast ansettelse etter 2 år, opplyste assisterende produksjonssjef at selskapet går over til individuell lønn. Fastsettelsen av lønnsnivået for den enkelte baseres da på intervjuer og vurderinger av arbeidernes ferdigheter som foretas av produksjonssjefen. Ifølge Zziuaa kan noen dermed komme opp i en månedslønn på 55.000 shilling, mens andre forblir på 48.500, alt etter som hvordan arbeiderens ferdighet blir vurdert. Ifølge Zziuaa kan eksempelvis vurderingen av arbeiderne ende opp med at oppsynsmenn blir degradert til innhøstere i drivhusene.

I motsetning til kvinnene i veksthusene, har arbeiderne i pakkehallen en mulighet til å tjene mer enn den ordinære månedslønnen. Dette skjer ved at de får 2 shilling per bukett som de pakker ut over minimumsakkorden på 3000 buketter. Når det gjelder mennene som jobber med sprøyting, fortalte Zziuaa at de har en begynnerlønn på 70.000 shilling, mens de ansatte i vedlikeholdsavdelingen starter på 50.000 shilling per måned.

Disse opplysningene divergerer kraftig med arbeidernes versjon. De fleste NorWatch intervjuet hadde en månedslønn på 42.000 shilling, uavhengig av hvor lenge de hadde jobbet på Jambo Roses. Blant kvinnene som jobber i veksthusene var det flere som fortalte at de fremdeles fikk begynnerlønn til tross for at de hadde jobbet i flere år på farmen, mens en av kvinnene fortalte at hun hadde 45.000 shilling etter over 2 års jobbing. Spriket mellom ledelsens og arbeidernes informasjon gjaldt ikke bare kvinnene på gulvet. En av oppsynsmennene i veksthusene fortalte at han hadde 42.000 shilling i månedslønn, selv om han hadde jobbet i bedriften i over to år, hvorav det siste trekvart året som oppsynsmann.

Flere av arbeiderne som jobber med sprøyting kunne fortelle at deres begynnerlønn ikke var 70.000 shilling per måned, men 42.000, altså det samme som kvinnene i veksthusene. En av dem fortalte at han hadde fått lønnsøkning til

“Det er veldig hardt å overleve på 42.000 shilling (225 kroner) i måneden. Men sjefene kan ‘torturere’ oss fordi de vet at det er vanskelig å få jobb andre steder.”

Arbeider som har jobbet på Jambo Roses siden 1998

45.000 shilling etter ett år, ikke etter et halvt år slik Rose Zziuaa opplyste. En av oppsynsmennene innenfor gjødslingsavdelingen kunne imidlertid bekrefte at han hadde en begynnerlønn på 70.000 shilling per måned da han begynte å jobbe på farmen i 1997, og at hans lønn i dag er på 140.000 shilling.

Når det gjelder overtidsbetaling, så fikk NorWatch opplyst fra Jambo Roses at selskapet betaler det dobbelte av ordinær timelønn (185 shilling x 2 = 370 shilling). De fleste NorWatch intervjuet hadde liten eller ingen formening om hvor mye de fikk utbetalt i overtid. Flere kommenterte bare at de av og til kunne se av lønnslippen at de fikk utbetalt mer enn ordinær lønn, uten at de forsto hva dette betydde. Men også i denne sammenheng var det arbeidere som fortalte at ledelsens informasjon ikke stemte med virkeligheten. Flere påpekte eksempelvis at de ikke fikk overtidsbetaling dersom de måtte jobbe deler av den 2 timer lange lunsjpausen. Andre fortalte at de ikke hadde fått overtidsbetaling siden februar 1999, mens andre igjen fortalte at overtidsbetaling gjaldt for de som jobbet i pakkehallen, og ikke for kvinnene i veksthusene.

Ifølge arbeiderne har de ansatte ved årets slutt krav på bonus. Ifølge en av oppsynsmennene varierer den sterkt fra arbeider til arbeider: noen får 70.000 shilling, noen 40.000 og noen kun 10.000. En av oppsynsmennene klagde forøvrig på at de fremdeles ikke hadde fått fjorårets bonus da NorWatch besøkte rosefarmen i februar i år.

En fellesnevner for de intervjuede med begynnerlønn, var at de klagde over at den er lav og utilstrekkelig, spesielt i forhold til en familieforsørgers behov. I Uganda finnes ingen lovbestemt minstelønn, og NorWatch gjorde ingen omfattende kartlegging av hvilke utgifter en vanlig familie gjennomsnittlig har. Men mange utenfor bedriften reagerte med synspunkter på at lønningene på Jambo Roses er lave. Dr. Ogaram David, Ugandas Commissioner for Labour, sin reaksjon på lønnsnivået hos Jambo Roses var at de er "veldig, veldig lave". David påpeker at normal arbeidsdag er 8 timer (48 timers uke), og viser til at gjennomsnittslønnen for industriarbeidere ligger på mellom 60.000 - 80.000 shilling per måned. Han viser også til at minimumslønnen (ikke lovfestet) for ufaglærte er på 250 shilling per time (185 shilling hos Jambo Roses), uansett hvilken sektor man arbeider i, og trekker fram teplantasjearbeidernes situasjon som i tillegg til denne lønnen får gratis bolig, lunsj og til en viss grad skolegang for sine barn¹¹.

En av arbeiderne på Jambo Roses, som etter to år fremdeles har 42.000 shilling per måned, jobbet tidligere på en annen rosefarm i nærheten av Kampala. Der var lønnen hans 50.000 shilling per måned, pluss overtidbetaling, feriepenger og andre goder. For denne arbeideren var dette et eksempel på hvordan Jambo Roses ligger svært lavt når det gjelder lønninger.

Et annet problem som ble tatt opp av arbeiderne er at lønningene blir utbetalt via en bank i Entebbe, som ligger langt unna Jambo Roses. Å komme seg fram og tilbake til banken, koster dem en bussbillett på 5000 shilling (en åttendedel av månedslønnen), dersom man ikke tar beina fatt.

Konklusjon: Arbeiderne klager på at lønnsnivået ved Jambo Roses er meget lavt, noe Commissioner for Labour, Dr. Ogaram David, samtykker i. I Uganda er gjennomsnittslønnen for en industriarbeider på mellom 60.000 og 80.000 shilling per måned, mens en ufaglært arbeider i hvilken som helst bransje har en ikke lovfestet minimumslønn på 250 shilling per time. Begynnerlønnen på Jambo Roses er på kun 42.000 shilling, med en timelønn på 185 shilling. I tillegg klager arbeiderne over at de ikke får lønnsøkning slik ledelsen lover. Mange av de intervjuede hadde fremdeles begynnerlønn etter flere års jobb ved bedriften. Jambo Roses har også en tvilsom praksis med å gi arbeiderne individuell lønn etter to års ansiennitet. Lønnsnivået blir da vurdert etter intervjuer og vurderinger av de ansattes ferdigheter foretatt av produksjonssjefen.

3.4 Ferie, fravær og sosiale goder

Ifølge assisterende produksjonssjef Zziuuua gis arbeiderne ferie i juli, når produksjonen av roser som nevnt er på det høyeste i Europa. I 1998 hadde arbeiderne 21 dagers ferie, mens ferien var redusert til 14 dager i 1999. De ansatte i ledelsen har ifølge Zziuuua 30 dagers ferie. I tillegg får de ansatte 2 dagers ferie i forbindelse med jul og nyttår. De intervjuede arbeiderne benektet imidlertid at de får 2 fridager i forbindelse med jul og nyttår, og klaget over at ferien i juli var kuttet ned fra 21 til 14 dager.

Arbeiderne får maksimum 12 dagers sjukefravær med lønn i løpet av et år. Ifølge Zziuuu er betingelsene som følger: Mot fremvisning av legeerklæring betaler bedriften den første fraværsdagen, med mindre årsaken til fraværet er infeksjonssykdommer (infectious diseases), hvilket gir arbeideren rett til 3 dagers fravær med lønn. Dette stemmer over ens med vitnemålet fra en av arbeiderne som jobber med sprøyting, som fortalte at han ble trukket i lønn for alle dagene unntatt en da han var syk i en periode, til tross for at han hadde legeerklæring for hele sjukeperioden. Dersom fraværet skyldes skade inntruffet på jobben, betaler imidlertid Jambo Roses lønn i hele fraværperioden.

Problemet for arbeiderne er imidlertid at kostnadene for å gå til lege for å få legeerklæring langt overstiger lønnen man taper ved å ikke kunne legge fram papirer fra doktoren. Flere av de kvinnelige ansatte fortalte at man måtte regne med utgifter på rundt 4000 shilling hos legen, mens eksempelvis tapt dagslønn for en dags fravær utgjør omtrent 1500 shilling. Kvinnene påpekte derfor at sjukefravær i realiteten betyr tap av det antallet dagslønner de er borte fra jobben.

Jambo Roses har flere sosiale ordninger for sine ansatte som Zziuuu trakk fram under intervjuet. Ett av dem er at selskapet har etablert et pensjonsfond for de ansatte. Hver måned går 5 % av lønningene til fondet, mens bedriften betaler inn tilsvarende 10 % av de ansattes lønninger. Velferdsordningen med pensjonsfondet gjelder imidlertid ifølge Zziuuu kun for de fast ansatte, noe som ekskluderer brorparten av arbeiderne på Jambo Roses. Som nevnt i kapittel 1 er kun 42 av 161 arbeidere ved bedriften fast ansatte. I tillegg har bedriften startet et kooperativ, hvor planen er å åpne opp en butikk hvor arbeiderne kan krite eller kjøpe nødvendige dagligvarer. For å bli medlem av kooperativet, kreves det at arbeiderne har kjøpt minst 5 andeler til en verdi av 1000 shilling per andel.

Ifølge NORAD har Jambo Roses også “som et ledd i sin sosiale framtidsrettet policy ovenfor ansatte etablert en barnehage/skole som støttes over driften”¹². Ifølge administrerende direktør Øistein Larsen i Jambo Roses er det rundt 100 elever ved skolen/barnehagen. Han vil ikke si noe om hvor mye selskapet har gitt i denne sammenheng, men skriver i et brev til NorWatch at de har gitt økonomisk støtte “i flere år”. I brevet legger Larsen også til at selskapet har bidratt til en forbedret situasjon for innbyggerne i denne delen av Uganda gjennom veibygging, og at kunder av selskapet også har bidratt i betydelig grad med økonomisk støtte til skolens drift¹³. Selskapet har utfordret kundene på denne måten ved at Larsen en gang i året oppfordrer dem til å gi bidrag til skolen.

Konklusjon: Arbeiderne klaget over at ferien i juli måned har blitt redusert fra 21 dager i 1998 til 14 dager i 1999, mens de i ledelsen har 30 dagers ferie. I tillegg benektet flere av arbeiderne at de får to dagers ferie i forbindelse med jul og nyttår. Sjukefravær betyr ifølge arbeiderne i realiteten tap av lønn, fordi utgiftene for å skaffe påkrevd legeerklæringer er langt høyere enn tapte dagslønner. Jambo Roses har en rekke sosiale goder og tiltak, som pensjonsfond og kooperativ, samt at selskapets virksomhet har ført til veibygging som kommer innbyggerne i denne delen av Uganda til gode. Jambo Roses har også gitt økonomisk støtte til en skole/barnehage, og oppfordrer en gang i året sine kunder til å gjøre det samme. Problemet med pensjonsfondet er imidlertid at det kun gjelder for de fast ansatte, noe som gjør at brorparten av arbeiderne ikke favnes av ordningen.

3.5 Arbeidsmiljø

Den viktigste miljø- og helseutfordringen på rosefarmer er bruken av kjemiske sprøytemidler. NorWatch har imidlertid ikke fått en fullstendig liste med navn på plantevernmidlene som Jambo Roses bruker. Ifølge et brev fra styreformann Øistein Larsen ser selskapet ingen grunn til å gi ut denne informasjonen, fordi styret overfor daglig leder Daniel Kiriongo “klart (har) presisert at de sprøytemidler som benyttes også skal være godkjent for bruk i Norge.” Larsen opplyser at styret videre har “påpekt at alle nødvendige beskyttelsesmidler skal benyttes - og det er ikke lagt noen økonomiske restriksjoner på innkjøp av slikt utstyr”¹⁴.

NorWatch fikk likevel en liste fra oppsynsmannen for sprøytingen ved Jambo Roses. Ifølge denne bruker rosefarmen i hvert fall 9 plantevernmidler, nemlig følgende preparater (“trade name” på engelsk): Thiovit, Baycor, Rubigan, Dithane M-45, Ambush Supper, Admire, Apollo, Abamectine og Agral 90. For å få hjelp til å vurdere plantevernmidlene som Jambo Roses bruker, tok NorWatch kontakt med den internasjonale blomsterkampanjen (International Flower Coordination, IFC). IFC arbeider for å bedre arbeideres kår på blomsterfarmer verden over, og har blant annet egen ekspertise på sprøytemiddelbruken i denne bransjen¹⁵. IFCs ekspert, sveitseren Hans Z’graggen som i årevis jobbet for et kjemisk selskap, har gjennomgått lista med de 9 plantevernmidlene fra Jambo Roses. Alle preparatene ble identifisert, ikke minst i forhold til hvilke virksomme stoffer (active ingredient) de inneholder, noe som avgjør hvor helsefarlige preparatene er. IFC har på bakgrunn av dette utarbeidet en tabell for NorWatch hvor de har kategorisert preparatene etter standarder gitt av Verdens Helseorganisasjon (WHO) og Environmental Protection Agency (EPA) i USA (se tabell 2).

WHO opererer med fire kategorier av akutt forgiftningsgrad (I, II, III og IV), hvorav kategori I er giftigst og IV minst giftig. Som tabell 2 viser, er 5 av sprøytemidlene i kategori IV, to i kategori II, mens Abamectine står oppført med spørsmålstegn. Agral 90 er ikke på

WHOs liste fordi det ikke er et plantevernmiddel, men et vætningsmiddel som ifølge Z’graggen brukes i cocktailer av plantevernmidler. Tabellen tar også med hvilke kategorier plantevernmidlene tilhører i tilsvarende liste i USA. USA har en strengere vurdering av stoffenes giftighetsgrad enn WHO. Flere av de ovenfornevnte plantevernmidlene som i WHOs lister tilhører kategori IV, har således blitt klassifisert i kategori II eller III av helsemyndighetene i USA. Abamectine, som altså Z’graggen har satt spørsmålstegn ved fordi den ikke er klassifisert av WHO, er i USA klassifisert i kategori II. Ifølge Z’graggen ligger USAs helsemessige vurderinger av plantevernmidlene nærmere virkeligheten enn WHOs liste, men WHOs liste brukes mest av den internasjonale blomsterkampanjen fordi den er mest kjent og utbredt.

“Styret i Jambo Roses Ltd. har overfor selskapets daglige leder klart presisert at de sprøytemidler som benyttes også skal være godkjent for bruk i Norge.”

Styreleder Øistein Larsen i brev til NorWatch, 24.05.00

Tabell 2. *Plantevernmidler som brukes på Jambo Roses*

Preparat	Produsent	Virksomt stoff	Akutt giftighetsgrad*		Langtidsvirkning* (timer)	REI*
			WHO	USA		

Soppmiddel:						
Thiovit	Novartis	Svovel	IV	IV	-	6
Baycor	Bayer	Bitertanol	IV	III	-	6
Rubigan	AgrEvo	Fenarimol	IV	II	-	6
Dithane M-45	Rohm/Haas	Mankozeb	IV	IV	B2	6
Skadedyrmiddel:						
Ambush (supper)	Zeneca	Permethrin	II	II	C	12
Admire	Bayer	Imidaklopid	II	?	-	12
Apollo	AgrEvo	Klofentezin	IV	III	C	6
Abamectine	Novartis	Abamectine	?	II	-	12
Vætningsmiddel:						
Agral 90	Zeneca	Alcylfenolet- hyleneoksyd	-	-	-	-

Kilde: International Flower Coordination

* Se forklaring i teksten

Når det gjelder langtidsvirkningen av sprøytemidlene, brukes kategorier utarbeidet av det amerikanske statlige organet Environmental Protection Agency. Ifølge tabellen er 3 av sprøytemidlene på Jambo Roses klassifisert i denne sammenheng; to i kategori C og en i kategori B2. B2 betyr at tilstrekkelig dyreforsøk har blitt utført for å kunne slå fast at stoffene er kreftfremkallende, mens C betyr at begrensede dyreforsøk tilsier at stoffene sannsynligvis er kreftfremkallende. Det at resten av sprøytemidlene i tabell 1 ikke er kategorisert av EPA, betyr ifølge IFCs ekspert rett og slett at det ikke er foretatt tilstrekkelig forskning for å kunne fastslå hvorvidt de er kreftfremkallende eller ei.

I siste kolonne av tabell 2 har International Flower Coordination ført opp anbefalt tidsintervall for når arbeidere kan gå inn i drivhusene igjen etter sprøytingen er avsluttet (Recommended Re-Entry Intervals after spraying, REI). IFC opererer med tre forskjellige tidsintervaller; 6 timer for sprøytemidler i WHO-kategoriene III og IV, 12 timer for kategori II og 24 timer for kategori I, som altså er de giftigste stoffene. Som tabellen viser så er anbefalt tid 6 timer for stoffene Thiovit, Baylor, Rubigan Dithane M-45 og Apollo, mens den er på 12 timer for Ambush (Supper), Admire og Abamectine. Også i denne sammenheng er USA ifølge Z'graggen strengere i sin vurdering, og opererer med opptil 24 timers tidsintervall for de giftigste stoffene.

Mangel på åpenhet fra Jambo Roses' side gjør at det er umulig å foreta en fullstendig vurdering av selskapets bruk av plantevernmidler. Frank Brassel, lederen av International Flower Campaign, mener at de 9 plantevernmidlene NorWatch fikk navnene på kun er en brøkdel av dem som brukes på rosefarmen. IFCs erfaring er at rosefarmer minimum bruker 20-30 forskjellige plantevernmidler, og at det ikke er uvanlig at det brukes hele 60-70 forskjellige stoffer. Brassel sier også til NorWatch at de så godt som aldri har vært borti blomsterprodusenter som ikke bruker plantevernmidler i WHO's kategori I, som er de giftigste. Kun noen få av de "beste" produsentene innenfor bransjen som i årevis har arbeidet

for å skjære ned på bruken av plantevernmidler, har klart å unngå bruken av stoffer i kategori I.

Frank Brassel mener derfor at det er så godt som sikkert at Jambo Roses bruker langt flere plantevernmidler enn de NorWatch har fått opplyst, og at plantevernmidler i kategori I er blant disse. Et viktig moment i vurderingen av Jambo Roses er hvordan rosefarmen praktiserer tidsintervall mellom når sprøyting avsluttes og når arbeiderne blir sluppet inn i veksthusene igjen. Ifølge assisterende produksjonssjef Zziua får arbeiderne (innhøsterne) ikke lov til å gå inn i veksthusene før 3-4 timer etter sprøyting. Dette er i såfall et altfor lite tidsintervall i forhold til anbefalingene IFC har gitt med hensyn til de 9 plantevernmidlene i tabell 2. Ved bruk av plantevernmidler i kategori II, betyr det at arbeiderne må inn i drivhusene hele 8-9 timer før anbefalt tid på 12 timer. Enda verre er det dersom man antar at Jambo Roses også bruker plantevernmidler i kategori I, hvor tidsintervall er på 24 timer. Hans Z'graggen forteller at IFCs generelle anbefaling er at all sprøyting foregår på kveldstid etter endt arbeidsdag, slik at det går lengst mulig tid før arbeiderne går inn i veksthusene igjen neste morgen.

Intervjuene med innhøsterne avslørte imidlertid at mange hadde erfaring med å bli beordret inn i veksthusene igjen rett etter at sprøyting var avsluttet. Noen hadde sågar opplevd å måtte jobbe med innhøsting av roser i veksthus mens sprøytingen pågikk. Arbeiderne som jobber med plantevernmidlene er pålagt å arbeide med fullt verneutstyr, som inkluderer maske, hansker, støvler og gummiforkle, noe NorWatch observerte under besøket. Innhøsterne klaget imidlertid på at de bortsett fra hansker ikke har det samme verneutstyret. Ifølge Frank Brassel i IFC er en slik praksis meget kritikkverdigg. Å la arbeidere gå inn i veksthusene og jobbe før anbefalt tidsintervall, anser han som meget helsefarlig, selv i forhold til plantevernmidlene i kategori III og IV. Han påpeker at plantevernmidlene er laget for å ta knekken på eksempelvis skadedyr, og at de naturlignok også er skadelige for mennesker. Det er derfor meget viktig å strengt overholde de anbefalte tidsintervallene. IFCs ekspert Hans Z'graggen kaller denne praksisen "forferdelig", og viser til at små partikler av kjemikalier fremdeles svever rundt i lufta flere timer etter endt sprøyting.

Flere av de intervjuede kunne berette om hodepine, utslett, svie i øynene og kvalme. En av oppsynsmennene i veksthusene fortalte at lukta fra plantevernmidlene ofte er vond og at han har sett folk kaste opp under arbeid. Selv har han rapportert om dette til ledelsen flere ganger, noe som ifølge oppsynsmannen har resultert i at arbeidere har blitt sendt hjem eller til sjukehus. Også en av arbeiderne som jobber med sprøytingen mente at plantevernmidlene, på tross av verneutstyr, hadde negativ effekt på ham, og viste til at han hadde erfaring med å være sjuk med hodepine og magesmerte i en uke i strekk.

Hvorvidt disse uttalte helseplagene har sammenheng med rosefarmens bruk av plantevernmidler og praksis med å sende arbeiderne for tidlig inn i drivhusene etter sprøyting, er vanskelig å bedømme uten grundige medisinske undersøkelser og dokumentasjon. Problemet på rosefarmen er at arbeiderne ifølge de intervjuede ikke blir gjenstand for regelmessige legesjekker.

Ett annet usikkerhetsmoment er Jambo Roses' praksis med å mikse to eller flere plantevernmidler i en cocktail som sprøytes på rosene. Da NorWatch besøkte farmen ble eksempelvis en miks av Thiovit og Rubigan benyttet i veksthusene, mens NorWatch senere på dagen ble vist en åpen tank hvor 4-5 plantevernmidler mikset sammen sto klar til bruk. Tanken sto plassert i et rom hvor både plantevernmidler og kunstgjødsel blir sendt i rør til de

forskjellige drivhusene. På tross av at tanken var åpen, arbeidet ansatte i rommet uten masker, en praksis som ble bekreftet av en av de intervjuede. Ifølge Frank Brassel er praksisen med cocktailer noe IFC sterkt fraråder. Argumentet er at det er vanskelig nok å fastslå de helsemessige virkningene av ett enkelt plantevernmiddel, om man ikke skal måtte forutsi hvilken effekt en cocktail av ulike stoffer vil ha på menneskekroppen.

Ifølge Frank Brassel i IFC er ikke minst opplæringen av arbeiderne som skal håndtere plantevernmidlene og andre arbeidere som kan komme i kontakt med stoffene, et viktig moment for å unngå feil bruk av sprøytemidler. NorWatchs forespørsel om informasjon om hvilken opplæring arbeiderne får og hvem som gir denne opplæringen, ble imidlertid også avvist av styreformann Øistein Larsen i Jambo Roses¹⁶. Hvorvidt arbeiderne som håndterer plantevernmidlene får en tilfredsstillende opplæring, er derfor ukjent for NorWatch. Men under intervjuene hevdet innhøstere i veksthusene, at de hverken har fått nødvendig informasjon om plantevernmidlenes helsemessige virkninger eller relevant opplæring.

Som nevnt skriver administrerende direktør Øistein Larsen at styret har presisert overfor daglig leder Daniel Kiriongo at det kun skal brukes plantevernmidler som er godkjent for bruk i Norge, og at Kiriongo har gitt styret forsikringer om dette. En sjekk av de 9 plantevernmidlene hos

“Det er ikke sant at vi venter 3-4 timer etter at sprøytingen er ferdig, før vi går inn i veksthusene og fortsetter å jobbe. Mange har opplevd å måtte gå inn med en gang, og noen har til og med opplevd å jobbe inne i veksthusene samtidig som sprøytingen foregår.”

Arbeidere på Jambo Roses

førstekonsulent Ingunn Fjærbu i Landbrukstilsynet viser imidlertid at dette ikke er tilfelle¹⁷. De følgende fire virksomme stoffene (preparatnavnene i parentes), fenamirol (Rubigan), alcylfenolethylenoksyd (Agral 90), permethrin (Ambush Supper) og mankozeb (Dithane M-45) er ikke godkjent for bruk på prydplanter i veksthus i Norge. De to førstnevnte er ikke godkjent for bruk i det hele tatt, mens de to sistnevnte er tillatt brukt kun i andre preparater og bruksområder. Permethrin er tillatt brukt i skogbruket/skogplanteskoler i et preparat kalt Gori 920 LX og ren mankozeb er nå kun godkjent i to preparater (Dithane Granulat og Penncozeb Granulat) i potet.

Det virksomme stoffet bitertanol er godkjent i fire ulike preparater i Norge; Baycor, Bayflor Spray, Baymat 500 SC og Sibutol. Sistnevnte er et beisemiddel i korn, Baycor er godkjent i frukt og Bayflor Spray er et hobbypreparat i veksthus. Det er kun Baymat 500 CS som er tillatt som yrkespreparat i prydvekster på friland og i veksthus. Bitertanol i preparatet Baycor, som altså i følge oppsynsmannen for sprøytevirksomheten brukes på Jambo Roses, er ikke tillatt brukt i norske veksthus, mens det samme stoffet er godkjent for bruk her til lands dersom det finnes i preparatet ved navn Baymat 500 SC. Hvorvidt Jambo Roses også bryter de norske forskriftene i denne sammenheng, er imidlertid vanskelig å fastslå, i og med at navnene på preparater ikke nødvendigvis er sammenfallende fra land til land.

Når det gjelder abamectine er det gitt dispensasjon fra Landbrukstilsynet på å bruke stoffet i veksthus, mens klofentezin (Apollo), imidakloprid (Admire) og svovel (Thiovit) er godkjent for bruk i veksthus. Landbrukstilsynets oversikt skulle dermed tilsi at 4 av de 9 virksomme stoffene som Jambo Roses bruker ikke er godkjent for bruk i norske veksthus med prydplanter¹⁸, noe som står i sterk kontrast til administrerende direktør Larsens forsikringer.

Konklusjon: Jambo Roses vil ikke gi ut en liste over alle plantevernmidlene de bruker på rosefarmen. NorWatch fikk likevel en liste over 9 sprøytemidler fra en av de ansatte, noe som ifølge den Internasjonale Blomsterkampanjen (IFC) kun er en del av sprøytemidlene som Jambo Roses sannsynligvis bruker. Hovedproblemet for arbeiderne er at de blir beordret inn i veksthusene igjen for å jobbe alt for tidlig etter sprøytingen er avsluttet. Arbeiderne bevitnet at de har erfaring med å måtte gå inn i veksthusene rett etter endt sprøyting eller sågar mens sprøytingen pågår, mens anbefalt tidsintervall selv for de minst giftige sprøytemidlene er på 6 timer. Flere av de intervjuede klaget over helseplager de mener har sammenheng med bruken av sprøytemidler, men mangel på medisinske undersøkelser av de ansatte gjør det umulig å kontrollere om dette stemmer. Ifølge Landbrukstilsynet er 4 av de 9 plantevernmidlene (dvs. de virksomme stoffene) som selskapet bruker ikke godkjent for bruk i veksthus for prydplanter her i Norge.

3.6 Fagforeningsforhold

Det finnes ikke fagforeninger på Jambo Roses. Ifølge assisterende produksjonssjef Zziuaa har bedriften ingenting imot fagforeninger, men på bedriften har de i stedet innført et system som hun kaller “Workers Representatives” som sammenkalles én gang i måneden. Her kan arbeiderne ifølge Zziuaa ta opp problemer de har, så sant daglig leder Daniel Kiriongo er til stede.

Forklaringen som gikk igjen da arbeiderne ble spurt om hvorfor de ikke hadde organisert seg, var entydig: De tør ikke danne fagforening av frykt for å bli upopulære hos ledelsen og dermed miste jobbene. Noen av kvinnene som

jobber i veksthusene sa at ledelsen skremmer dem fra å organisere seg, og at det er bedre for dem å tie stille. De viste blant annet til at en ansatt for en tid tilbake hadde klagt over lite salt på maten (som nevnt får arbeiderne gratis måltid til lunsj), noe som ifølge arbeiderne hadde resultert i at vedkommende hadde blitt suspendert i en måned uten lønn.

En av oppsynsmennene mente at ledelsen på en indirekte måte motarbeidet fagforeninger på bedriften. Han mente blant annet at problemet med Jambo Roses er at det er en familie-bedrift med daglig leder Daniel Kiriongo i spissen. Kiriongo med familie er dermed sjefene og bestemmer over oss, var forklaringen NorWatch ble gitt av flere arbeidere, som endog hevdet at familiemedlemmene til Kiriongo får bedre betalt enn andre for samme type arbeid på rosefarmen. En av oppsynsmennene gikk så langt som å si at velferdsordningen med pensjonsfondet kun gjelder for familiemedlemmer av daglig leder Daniel Kiriongo.

På spørsmål om hvordan arbeiderne oppfatter systemet med “Workers Representatives” som ledelsen i Jambo Roses har innført, var også svarene entydige: I denne sammenhengen kan de bare ta opp småting som har med deres arbeidsplass å gjøre. Lønn og fundamentale faglige rettigheter er utenkelige spørsmål å diskutere med ledelsen. En av arbeiderne som har lang fartstid i bedriften uttrykte sin følelse overfor mangelen på fagforeninger ved å si at dersom arbeiderne blir presset opp mot veggen, så har de ingen å støtte seg til.

“Det finnes ingen fagforening her.

**Hvis vi blir presset opp mot veggen,
har vi derfor ingen å støtte oss til.”**

*Arbeider som har jobbet på Jambo Roses
siden 1997*

NorWatches undersøkelser viste klart at arbeiderne føler et sterkt behov for å ta opp grunnleggende forhold ved driften av Jambo Roses med ledelsen, og at de ønsker forbedringer, spesielt i forhold til lønninger, arbeidstid, overtidsbetaling og arbeidsmiljø. Men i og med at fagforeninger oppfattes som en utopisk mulighet, syntes stemningen blant de intervjuede å være ganske apatisk. En av kvinnene i veksthusene illustrerte sine følelser for arbeidsplassen ved å si at hun ville fraråde sin datter å jobbe på Jambo Roses når hun blir eldre.

Konklusjon: Det finnes ingen fagforening på Jambo Roses, selv om ledelsen hevder at de ikke er imot dette. Årsaken til at arbeiderne ikke har organisert seg er ifølge dem selv frykt for å bli upopulære hos bedriftsledelsen og tap av jobb/inntekt. I stedet for fagforeninger har selskapet innført et system med “Workers Representatives”, hvor de ansatte ifølge ledelsen kan ta opp problemer de har. Men arbeidere NorWatch intervjuet klagde over at det i disse sammenhengene ikke er mulig å ta opp lønnsforhold og andre fundamentale faglige rettigheter. Arbeiderne uttrykker et sterkt behov for forandring på en rekke viktige forhold ved arbeidsplassen, men mangelen på fagforening gjør at mange har et apatisk forhold til mulighetene for dette.

4. Sammendrag og konklusjoner

Den norsk-ugandiske rosefarmen Jambo Roses har siden 1996 produsert kortstilkede roser for eksport til det norske markedet. Selskapet har mottatt betydelig økonomisk støtte fra NORAD, som omtaler rosefarmen som en “mønsterbedrift” og et av de beste næringslivsrettede prosjektene NORAD er involvert i¹⁹.

NorWatches undersøkelser av arbeidsforholdene på Jambo Roses tidligere i år viser imidlertid at arbeiderne selv ikke deler NORADs oppfatning av deres arbeidsplass og at selskapets praksis på flere områder er svært betenkelig:

Jambo Roses bryter den ugandiske arbeidslovgivningen som sier at ansatte har krav på fast ansettelse etter 6 måneders prøvetid. Ifølge ledelsen gis arbeiderne først fast ansettelse etter 2 års fartstid, men arbeidere forteller at det finnes folk som har jobbet mer enn 3 år på rosefarmen uten å få fast ansettelse. Arbeiderne klager også på at de ikke har papir på ansettelsesforholdet og at de blir trukket en månedslønn i depositum når de begynner å jobbe på bedriften.

Normal arbeidsdag på Jambo Roses er fra kl. 7.00 til 17.00, inkludert en lang lunsj-pause på to timer hvor arbeiderne ikke har lov til å forlate rosefarmen. I perioder med stor etterspørsel blir arbeiderne pålagt overtid, både i lunsjpausen og etter ordinær arbeidstid. Arbeiderne klager over at de i slike perioder må jobbe 11-12 timer daglig - mange dager i strekk - i verste fall bare avbrutt av en lunsjpause på 30 minutter og en tepause på 5-10 minutter.

Arbeiderne klager på at lønnsnivået ved Jambo Roses er meget lavt, noe Commissioner for Labour, Dr. Ogaram David, samtykker i. I Uganda er gjennomsnittslønnen for en industriarbeider på mellom 60.000 og 80.000 shilling per måned, mens en ufaglært arbeider i hvilken som helst bransje har en ikke lovfestet minimumslønn på 250 shilling per time. Begynnerlønnen på Jambo Roses er på kun 42.000 shilling (ca. 225 kroner),

med en timelønn på 185 shilling (ca. 1 krone). I tillegg klager arbeiderne over at de ikke får lønnsøkning slik ledelsen lover. Mange av de intervjuede hadde fremdeles begynnerlønn etter flere års jobb ved bedriften. Jambo Roses har også en tvilsom praksis med å gi arbeiderne individuell lønn etter to års ansiennitet. Lønnsnivået blir da vurdert etter intervjuer og vurderinger av de ansattes ferdigheter foretatt av produksjonssjefen.

Arbeiderne klaget over at ferien i juli måned har blitt redusert fra 21 dager i 1998 til 14 dager i 1999, mens de i ledelsen har 30 dagers ferie. I tillegg benektet flere av arbeiderne at de får to dagers ferie i forbindelse med jul og nyttår. Sjukefravær betyr ifølge arbeiderne i realiteten tap av lønn, fordi utgiftene til å skaffe påkrevd legerklæringer er langt høyere enn tapte dagslønner. Jambo Roses har en rekke sosiale goder og tiltak, som pensjonsfond og kooperativ, samt at selskapets virksomhet har ført til veibygging som kommer innbyggerne i denne delen av Uganda til gode. Jambo Roses har også gitt økonomisk støtte til en skole/barnehage, og oppfordrer en gang i året sine kunder til å gjøre det samme. Problemet med pensjonsfondet er imidlertid at det kun gjelder for de fast ansatte, noe som gjør at brorparten av arbeiderne ikke favnes av ordningen.

Jambo Roses vil ikke gi ut en liste over alle sprøytemidlene de bruker på rosefarmen. NorWatch fikk likevel en liste over 9 sprøytemidler fra en av de ansatte, noe som ifølge den Internasjonale Blomsterkampanjen (IFC) kun er en del av sprøytemidlene som Jambo Roses sannsynligvis bruker. Hovedproblemet for arbeiderne er at de blir beordret inn i veksthusene igjen for å jobbe alt for tidlig etter sprøytingen er foretatt. Arbeiderne bevitnet at de har erfaring med å måtte gå inn i veksthusene rett etter endt sprøyting eller sågar mens sprøytingen pågår, mens anbefalt tidsintervall selv for de minst giftige sprøytemidlene er på 6 timer. Flere av de intervjuede klaget over helseplager de mener har sammenheng med bruken av sprøytemidler, men mangel på medisinske undersøkelser av de ansatte gjør det umulig å kontrollere om dette stemmer. Ifølge Landbrukstilsynet er 5 av de 9 plantevernmidlene som selskapet bruker ikke godkjent for bruk i veksthus for prydplanter her i Norge.

Det finnes ingen fagforening på Jambo Roses, selv om ledelsen hevder at de ikke er imot dette. Årsaken til at arbeiderne ikke har organisert seg er ifølge dem selv frykt for å bli upopulære hos bedriftsledelsen og tap av jobb/inntekt. I stedet for fagforeninger har selskapet innført et system med "Workers Representatives", hvor de ansatte ifølge ledelsen kan ta opp problemer de har. Men arbeidere NorWatch intervjuet klagde over at det i disse sammenhengene ikke er mulig å ta opp lønnsforhold og andre fundamentale faglige rettigheter. Arbeiderne uttrykker et sterkt behov for forandring på en rekke viktige forhold ved arbeidsplassen, men mangelen på fagforening gjør at mange har et apatisk forhold til mulighetene for dette.

I 1991 ble en internasjonal blomsterkampanje (International Flower Coordination) stiftet av en rekke organisasjoner og nettverk, deriblant den internasjonale menneskerettighetsorganisasjonen FIAN (Food first Action Network). Kampanjen har som formål å fremme miljøvennlig og sosialt akseptabel blomsterproduksjon, og har utarbeidet retningslinjer for internasjonale standarder (Guidelines for the Socially and Environmentally Responsible Production of Cut Flowers), basert på blant annet FNs menneskerettighetserklæring og ILO-konvensjoner²⁰.

Ifølge disse retningslinjene har Jambo Roses mange ting å rette på. Stikkord i denne sammenheng er retten til frie fagforeninger og kollektive forhandlinger, fast ansettelse etter endt prøvetid, skriftlige arbeidskontrakter med kopi til arbeidstakeren, akseptable lønninger, frivillig overtid, minst 3 ukers betalt ferie per år, ikke trekk av depositum fra lønningene, regelmessige helseundersøkelser og helseopplæring, akseptabel kantine og hvilerom, inkludering av alle ansatte i private eller statlige velferdsordninger som for eksempel pensjonsfond, og ikke minst helsemessig forsvarlig omgang med sprøytemidler.

Før Jambo Roses retter opp de kritikkverdige arbeidsforholdene ved rosefarmen, er det vanskelig å istemme NORADs hyllest av bedriften og si seg enig i at den bidrar til en rosenrød utvikling.

Kilderegister

- ¹ Bistandsaktuelt - Rosenrød utvikling, nr. 2, mars 1999.
- ² NORAD - Brev til NorWatch, 18.05.2000.
- ³ Bistandsaktuelt - Rosenrød utvikling, nr. 2, mars 1999.
- ⁴ Bistandsaktuelt - Rosenrød utvikling, nr. 2, mars 1999.
- ⁵ Øistein Larsen - Brev til NorWatch, 24.05.2000.
- ⁶ Øistein Larsen - Brev til NorWatch, 24.05.2000.
- ⁷ Gorm Haugen - Telefonsamtale, 18.08.2000.
- ⁸ Gorm Haugen - Telefonsamtale, 18.08.2000.
- ⁹ NORAD - Brev til NorWatch, 18.05.2000.
- ¹⁰ NORAD - Brev til NorWatch, 18.05.2000.
- ¹¹ Jan Olav Baarøy - e-post til NorWatch hvor fax fra Dr. Ogaram David gjengis, 28.06.2000.
- ¹² NORAD - Brev til NorWatch, 18.05.2000.
- ¹³ Øistein Larsen - Brev til NorWatch, 24.05.2000.
- ¹⁴ Øistein Larsen - Brev til NorWatch, 24.05.2000.
- ¹⁵ Fair Trade Center - Snittblommor, mars 1998.
- ¹⁶ Øistein Larsen - Brev til NorWatch, 24.05.2000.
- ¹⁷ Ingunn Fjærbu - Telefonsamtale og e-post, 06.07.2000 og 11.07.2000.
- ¹⁸ Landbrukstilsynets hjemmeside på Internett - Godkjente plantevernmidler, 05.07.2000
- ¹⁹ NORAD - Brev til NorWatch, 18.05.2000.
- ²⁰ International Flower Coordination - Guidelines for the Socially and Environmentally Responsible Production of Cut Flowers, 09.05.1999.