



La porta del darrere de la fàbrica

Les condicions laborals al sector indonesi del cuir i el calçat

“Vull cotitzar a la Seguretat Social i un augment de sou, però no sé com negociar-ho amb la direcció de la fàbrica”.

“[Les treballadores a domicili] no tenim contractes de treball ni cotitzem a la Seguretat Social”.

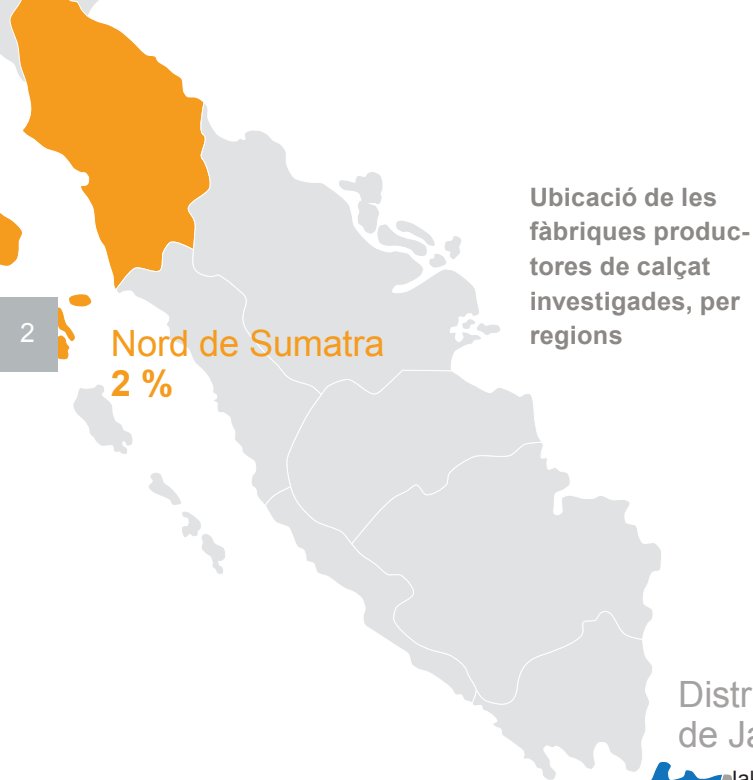
Aquestes declaracions van ser fetes per persones que produeixen calçat de cuir per a marques europees i que el 2016 van participar en una enquesta. El personal que treballava en fàbriques informa de salaris extremadament baixos, impagament de les cotitzacions a la Seguretat Social, absència de sindicats i restriccions i càstigs importants per intentar exercir la llibertat d'associació. La situació del personal a domicili entrevistat encara és més preocupant: no disposa de contracte de treball, no està cobert per la Seguretat Social i tan sols percep una part del salari mínim local.

El sector indonesi del calçat

El calçat juga un paper important a l'economia indonèsia. La disponibilitat de mà d'obra barata és un factor que converteix Indonèsia en un país atractiu per a la fabricació de sabates, per això en els últims anys el sector s'està expandint. Durant dècades, moltes empreses hi han fabricat el seu calçat. Bata, una empresa suïssa que anteriorment era de propietat txeca, va iniciar les seves activitats a Indonèsia el 1940. A partir de 1980, les marques internacionals de roba esportiva van començar a produir calçat a gran escala en aquest país asiàtic. Nike, per exemple, va començar el 1988.

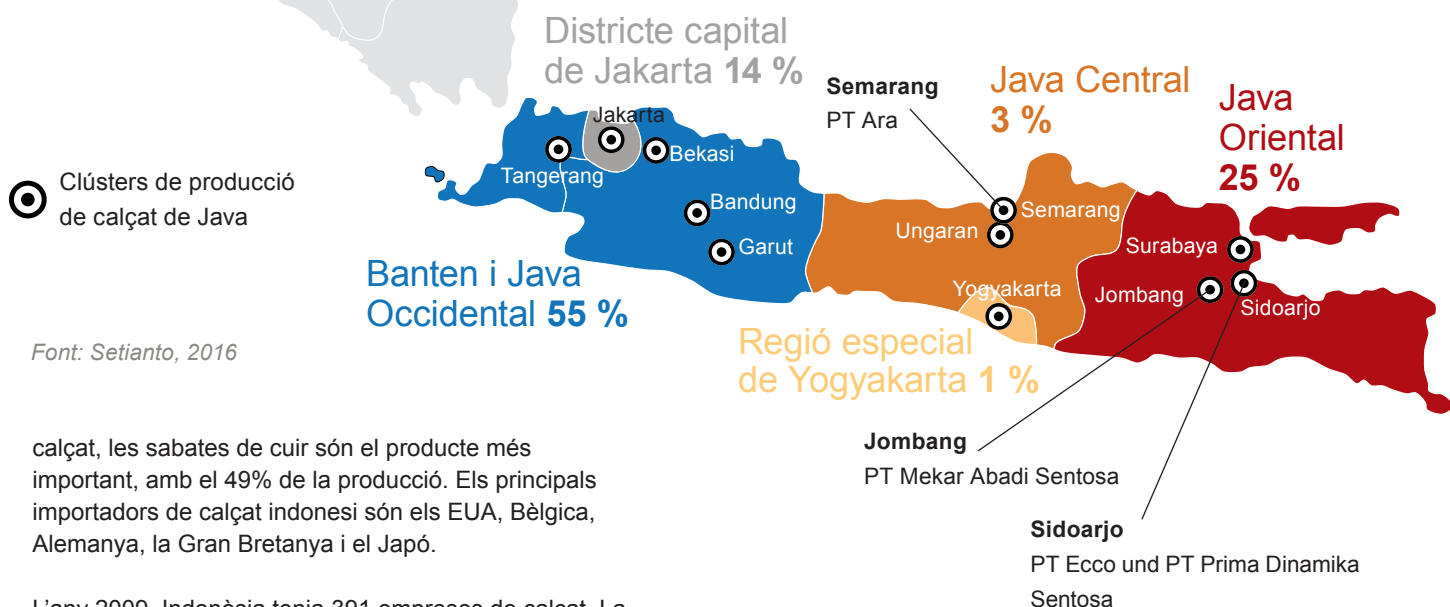
El 2015, Indonèsia era el quart productor mundial de calçat després de la Xina, l'Índia i Vietnam, amb 1.000 milions de parells de sabates, equivalents al 5% de la producció global. La indústria del cuir i el calçat indonesi ocupa més de mig milió de persones. Dins del sector del





Hores extraordinàries

Les entrevistes revelen que per a PT Prima Dinamika Sentosa, proveïdor de la marca danesa Ecco i altres empreses, és normal que es facin hores extraordinàries diàriament. La direcció de l'empresa exigeix al personal que cada dia treballi tres o quatre hores més. En general, les persones treballadores no són conscients que es tracta d'una forma de treball forçós. Tan sols quatre de les trenta persones entrevistades d'aquesta fàbrica (el 13,3%) van afirmar que s'havien vist obligades a treballar més hores, mentre que les 26 restants van dir que podien decidir si volien allargar la jornada. Els diners guanyats per aquest concepte els van ajudar a millorar els ingressos. Si en alguna ocasió una persona es nega a treballar més hores, s'arrisca a perdre l'oportunitat de fer hores extraordinàries per sempre.



calçat, les sabates de cuir són el producte més important, amb el 49% de la producció. Els principals importadors de calçat indonesi són els EUA, Bèlgica, Alemanya, la Gran Bretanya i el Japó.

L'any 2009, Indonèsia tenia 391 empreses de calçat. La majoria estaven situades a l'illa de Java, concretament a Yogyakarta, Java Occidental (Bekasi, Tangerang, Garut i Bandung), Java Oriental (Surabaya, Sidoarjo i Jombang) i Java Central. El 2015 es van obrir més fàbriques de calçat al nord de Sumatra. La producció es concentra principalment a Java, ja que la resta d'illes no disposen de la infraestructura necessària. A més, el govern està promovent específicament la indústria del calçat a l'oest i l'est de Java.

Vulneracions dels drets laborals

El treball de camp es va fer en quatre fàbriques pertanyents a tres regions: Semarang, Jombang i Sidoarjo. Per recopilar informació bàsica sobre les condicions laborals de les fàbriques, les persones entrevistadores van fer servir qüestionaris basats en les normes fonamentals de l'OIT, reconegudes internacionalment.

A més, entre febrer de 2015 i gener de 2016 l'equip d'investigació va entrevistar 37 persones que cosien calçat a domicili per a PT Ara Shoes Indonèsia. Aquesta empresa pertany totalment a la seva matriu alemanya, Ara.

A diferència del personal de les fàbriques, el que treballa a domicili no disposa d'un horari fix, ja que és a casa i cobra una tarifa per peça. Aquestes persones poden cuidar els infants mentre treballen, però s'exposen més a fer hores extres involuntàries.



Mitjançant el treball a preu fet, és fàcil que les persones treballadores caiguin a la trampa de treballar més de vuit hores diàries. Quan han de cosir més sabates perquè els han arribat moltes comandes solen demanar ajut a familiars. Si demanen ajut al veïnat, li han de pagar. Segons les entrevistes, un terç de les dones que treballaven des de casa seva van dir que els seus fills i filles les havien d'ajudar a cosir sabates.

Contractes de treball vinculants

La legislació laboral indonèsia permet el treball temporal sempre que no formi part de l'activitat principal de la fàbrica. El personal de PT Ecco Indonèsia, filial participada al 100% per la societat danesa Ecco, està ocupat a temps complet. A PT Ara Shoes Indonèsia la durada màxima dels contractes és de 25 anys. Però quan el personal acaba de complir els 50 s'ha de jubilar, independentment de la seva antiguitat a la fàbrica. PT Prima Dinamika Sentosa únicament ofereix contractes anuals, per la qual cosa el personal ha de tornar a demanar feina per al mateix lloc de treball després de la fi del contracte. PT Mekar Abadi Sentosa, una fàbrica que produeix per a l'empresa alemanya Deichmann i altres companyies tan sols ofereix contractes de tres mesos. Mentre l'equip de l'informe feia recerca, es van produir canvis en aquesta pràctica i es van introduir contractes de sis mesos.

La formalització de contractes temporals vulnera la llei del treball. Les empreses només poden recórrer al treball temporal si necessiten personal per un període curt de temps o si les tasques necessàries no formen part de l'activitat principal d'una empresa. La inexistència de contractes fixos genera una falta d'estabilitat laboral de les persones treballadores i perjudica l'organització sindical.

De les 117 persones entrevistades, un total de 65 (el 55,6%) eren fixes, mentre que 52 (el 44,4%) eren temporals. Tot el personal fix treballava per a PT Ara Shoes Indonèsia i PT Ecco Indonèsia, mentre que tot l'eventual pertanyia a PT Prima Dinamika Sentosa i PT Mekar Abadi Sentosa.

Cap de les persones que treballaven a domicili entrevistades disposava d'un acord de treball per escrit amb la fàbrica.

Salari

Excepte el personal de PT Ecco, totes les persones van dir que els seus salaris (incloent-hi les hores extraordinàries) eren insuficients per satisfer les necessitats bàsiques. Això genera que el personal hagi d'assumir grans càrregues de treball i depengui de les hores extraordinàries per sobreviure. A més, els salaris mínims de totes les regions d'Indonèsia són molt més baixos que un salari digne. Se suposa que els sous que paga PT Mekar Abadi Sentosa, per exemple, s'apropen al salari mínim legal de la regió, tot i que el personal ha de treballar sis dies a la setmana. D'altra banda, el 2016 el salari mínim tan sols arribava al 60% del salari digne de la regió, segons



els càlculs del Ministeri de Treball per a l'any 2012. El fet que la majoria de les persones enquestades no guanyi el suficient per cobrir les seves necessitats bàsiques tot i treballar hores extraordinàries suposa l'incompliment de l'article 23 (3) de la Declaració Universal dels Drets Humans. En aquest sentit, que PT Prima Dinamika Sentosa pagui sous que estiguin por sota del salari mínim també és il·legal, segons la llei d'Indonèsia.

La situació del personal a domicili

A les entrevistes, el 87% del personal a domicili va afirmar que els seus ingressos depenien únicament de les tasques de costura per a PT Ara Shoes Indonèsia. La fàbrica gairebé no facilita material com farmacioles de primers auxilis o accessoris de costura. Aquestes persones s'encarreguen de cosir les pales de calçat a les soles, però l'empresa només els lliura agulles, fil i un únic protector de dits. Si alguna cosa es fa malbé, les costureres han de tornar a comprar-ho. Segons aquestes persones, la fàbrica no proporciona eines indispensables per portar a terme les tasques de costura, com ganxos i punxons.

PT Ara paga al personal a domicili una tarifa per peça. En general, reben dues bosses amb deu parells de sabates i tenen dos dies per cosir-los. Fins i tot en cas que acabin deu parells al dia, l'esforç requereix i els ingressos depenen del tipus de calçat; és a dir, si són sandàlies o botes, per exemple. L'empresa calcula el temps de costura necessari. Tot i això, els resultats difereixen depenent de l'experiència del personal a domicili. Segons Ara, el salari mensual d'aquest col·lectiu (per una jornada de 40 hores) ascendeix a 1.354.850 rupies (92,6 euros), molt a prop del salari mínim de la regió (1.640.000 rupies = 112,1 euros). Amb tot, el personal a domicili entrevistat va afirmar que aquests càlculs són poc realistes.

El quadre de la pàgina següent reflecteix un salari mitjà mensual de 405.900 rupies (27,74 euros), que suposa aproximadament la quarta part del salari mínim de Semarang. Queda clar que el sou és massa baix per cobrir les necessitats bàsiques. El 87% de les persones entrevistades va confirmar aquesta hipòtesi i el 13% restant no va respondre a la pregunta. Si la qualitat de les sabates no compleix els requisits de la fàbrica, el personal a domicili pot ser multat.

Salari del personal a domicili (càlculs de la investigació)*

Model	Paga per 10 parells		Temps necessari (en minuts)	Salari després de deduir les despeses de desplaçament, en rupies indonèsies [euros]
	(Rupies)	(Euros)		
Ancona Sepatu	35.000	2,39	60	397.000 [28,2]
Ancona Sepatu (sandàlia)	35.000	2,39	40	715.500 [50,8]
Bota baixa	42.000	2,87	90	269.600 [19,1]
Bota	42.000	2,87	115	158.817 [11,3]
Mocassí A	19.000	1,29	40	278.700 [19,8]
Mocassí B	26.000	1,78	40	469.800 [33,4]
Mocassí C	29.000	1,98	40	551.700 [39,2]
Mitjana	32.571	2,22	60,7	405.874 [28,8]

*Les dades de la taula sobre el treball que cal per fer un parell de sabates i l'import es van obtenir a partir de les entrevistes, i va servir de referència per calcular les tarifes per hora, dia i mes. A més, es va restar una mitjana de 240.000 rupies mensuals (16,4 euros) en despeses de desplaçament per anar a buscar la mercaderia.

L'any 2015, SÜDWIND va enviar les queixes del personal a domicili a la seu d'Ara a Alemanya. Al cap de poc, l'empresa va introduir algunes millores: va augmentar els sous, va instal·lar farmacioles de primers auxilis als punts de recollida, va construir instal·lacions sanitàries i va lliurar bosses noves per al calçat.

D'una banda, són mesures ben rebudes perquè demostren que Ara és capaç d'assumir responsabilitats i

Dades de la publicació

Lloc i data de publicació: Bonn, març de 2017
 Autoria: Anton Pieper i Prashasti Putri
 Edició: Vera Schumacher
 Responsable legal dels continguts: Martina Schaub
 Disseny: www.pinger-edem.de
 Traducció al català: L'Apòstrof
 Edició en català: Alba Trepap (Federació SETEM)
 Maquetació: Concepte Gràfic

Una publicació de:

SÜDWIND e.V.

Kaiserstraße 201 · 53113 Bonn · Tel.: +49 (0)228-763698-0
 info@suedwind-institut.de · www.suedwind-institut.de

INKOTA-netzwerk

Chrysanthenenstr. 1-3 · 10407 Berlin
 Tel.: +49 (0)30-420 8202-0 · inkota@inkota.de · www.inkota.de

Trade Union Rights Centre (TURC)

Jl. Mesjid 2, No. 28 · Pejompongan · Jakarta Pusat, 10210
 Tel: +6221-5744655 · www.turc.or.id

millorar fàcilment la situació de les dones i homes que treballen a domicili. No obstant això, els problemes de fons no s'han acabat de solucionar.

La responsabilitat que les marques tenen envers els seus proveïdors

Les vulneracions de la normativa laboral a PT Prima Dinamika Sentosa són, sens dubte, les més greus que s'han detectat a les quatre fàbriques investigades. Aquesta fàbrica és proveïdora de PT Ecco Indonèsia, que té unes condicions laborals relativament bones. La gran contradicció es deu al fet que PT Ecco Indonèsia ha de complir el codi de conducta fixat per la seva empresa matriu a Dinamarca, però els seus proveïdors, no. La situació s'agreuja perquè PT Prima Dinamika Sentosa no permet la llibertat sindical i el personal no pot reivindicar els seus drets col·lectius. Aquest exemple mostra clarament que no n'hi ha prou que una marca i les seves filials disposin d'un codi de conducta. Els codis de conducta haurien de ser vinculants per a totes les empreses que integren la cadena de subministrament.

Conclusió

Malgrat alguns assoliments inicials en termes de condicions laborals i de l'existència d'una quantitat important de lleis, ara cal que aquestes normes s'apliquin. És imprescindible que millorin les condicions laborals de la indústria indonèsia del cuir i el calçat. En aquest sentit, el col·lectiu més afectat és el personal a domicili, ja que queda desprotegit i exposat a situacions d'extrema precarietat en relació amb els baixos salaris i la incapacitat de poder exercir efectivament el dret de reunió i d'associació. Les empreses tenen la responsabilitat de respectar els drets humans i laborals fonamentals a tota la cadena de subministrament.

Si es garanteix la llibertat d'associació, moltes de les condicions laborals milloraran, ja que el personal tindrà l'oportunitat de negociar col·lectivament amb la direcció de les fàbriques. Per tant, cal que la ciutadania i els moviments socials pressionin per aconseguir canvis reals. La seva missió és exigir l'aplicació de la normativa laboral vigent i que augmenti el control sobre les empreses mitjançant inspeccions periòdiques. Tot i això, el més important és informar i capacitar el personal perquè es pugui sindicalitzar.

Aquesta recerca és part de la campanya internacional Canvia De Sabates, formada per 15 organitzacions europees i 3 d'asiàtiques, que s'han unit per denunciar els problemes de la indústria del cuir i el calçat. La recerca de la campanya es va portar a terme a la Xina, l'Índia, Indonèsia, Europa de l'Est, Itàlia i Turquia amb l'objectiu de millorar les condicions socials i ambientals del sector del cuir i el calçat.

Aquest Informe té el suport financer de la Unió Europea i de Kirchlicher Entwicklungsdienst by Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst i Engagement Global, mitjançant el Ministeri Alemany de Cooperació Econòmica i Desenvolupament. La responsabilitat dels continguts d'aquest document correspon únicament a Canvia De Sabates.

