

NEPRIJATEĽNÁ PRÁCA

Pracovné podmienky
v kožiarskom a obuvníckom
priemysle v Indonézii



OBSAH

1. Úvod	04
2. Kožiarsky a obuvnícky priemysel v Indonézii	06
2.1 Kožiarsky priemysel v Indonézii	06
2.1.1 Indonézska koža na globálnom trhu	06
2.1.2 Klastre kožiarskej výroby	08
2.1.3 Štruktúra sektoru	08
2.2 Obuvnícky priemysel v Indonézii	09
2.2.1 Indonézska obuv na globálnom trhu	09
2.2.2 Výrobné klastre a štruktúra obuvníckeho priemyslu	10
2.3 Robotníci v kožiarskom a obuvníckom priemysle	10
2.3.1 Vplyv garbiarskeho priemyslu na ľudí a životné prostredie	11
2.3.2 Práca doma	11
2.4 Vládna politika	13
2.5 Perspektíva: silné a slabé stránky kožiarskeho a obuvníckeho priemyslu v Indonézii	14
3. Pracovné právo v Indonézii: národná legislatíva	14
3.1 Dočasné zamestnávanie	14
3.2 Pracovný čas	15
3.3 Mzdy	15
3.4 Zdravie a bezpečnosť	17
3.5 Zákon o sociálnom zabezpečení	17
3.6 Diskriminácia na pracovisku	18
3.7 Práca doma	18
3.8 Pracovné právo a sloboda združovania	19
4. Výsledky rozhovorov	21
4.1 Metodika	21
4.2 Prípadové štúdie	22
4.2.1 PT Ara Shoes Indonézia	22
4.2.2 PT Ecco Indonézia and PT Prima Dinamika Sentosa	23
4.2.3 PT Mekar Abadi Sentosa	23
4.3 Prípadová štúdia	24
4.4 Porušenie pracovného práva	25
4.4.1 Nadčasy	25
4.4.2 Diskriminácia na pracovisku	25
4.4.3 Mzdy	25
4.4.4 Pracovný čas	28
4.4.5 Zdravie a bezpečnosť	28
4.4.6 Záväzný pracovné zmluvy	28
4.4.7 Sloboda združovania	29
4.4.8 Situácia robotníkov pracujúcich doma	29
4.5 Perspektíva	30
5. Odporúčania	31
6. Zoznam literatúry	32

APRISINDO	Asosiasi Persepatuan Indonesia – Association of the Indonesian Footwear Industry Združenie obuvníckeho priemyslu Indonézie
BSCI	Business Social Compliance Initiative-Iniciatíva sociálneho súladu podnikov
BPS	Badan Pusat Statistik – Indonesian Statistics Agency-Štatistický úrad Indonézie
BPJS Ketenagakerjaan	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial – Indonesian National Social Security on Employment Indonézske národné sociálne zabezpečenie v zamestnanosti
BPJS Kesehatan	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial – Indonesian Health Insurance Indonézske zdravotné poistenie
CCC	Clean Clothes Campaign-Kampaň za čisté šaty
CSR	Corporate Social Responsibility-Spoločenská zodpovednosť podnikov
FoA	Freedom of Association Protocol-Protokol o slobode združovania
FSP TSK	Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sangdang, dan Kulit – Federation of textile, apparel and leather workers' unions (Indonesia)-Federácia odborov robotníkov textilného, odevného a kožiarskeho priemyslu (Indonézia)
GDP	Gross Domestic Product-Hrubý domáci produkt
IDR	Indonesian Rupiah-Indonézska rupia
ILO	International Labour Organisation-Medzinárodná organizácia práce
KASBI	Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia – Congress of Indonesian Unions-Kongres indonézskeho odborov
KSPN	Konfederasi Serikat Pekerja Nasional – National Confederation of Unions- Národná konfederácia odborov
LIPS	Lembaga Informasi Perburuhan Sedane – Labour Research Organisation Sedane Organizácia pre výskum práce Sedane
MWPRI	Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia – National Support Network for Homeworkers Indonesia-Národná podporná sieť pre pracujúcich z domu Indonézia
NGO	Non-Governmental Organisation-Mimovládna organizácia
OIE	Office Internationale des Epizooties – World Organisation for Animal Health- Svetová organizácia pre zdravie zvierat
PKWTT	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu –Provision on Permanent Employment (Indonesia) Ustanovenie o stálom zamestnaní (Indonézia)
PKWT	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu erjanjian Kerja Waktu Tertentu – Provision on Temporary Employment (Indonesia)-Ustanovenie o dočasnom zamestnávani (Indonézia)
PT	Perseroan Terbatas –Indonesian business entity form (comparable with private limited companies and limited liability companies)-Forma podnikateľských subjektov v Indonézii (porovnateľná so súkromnou spoločnosťou s ručením obmedzeným)
SJSN	Sistem Jaminan Sosial Nasional – National Social Security System (Indonesia) Národný systém sociálneho zabezpečenia (Indonézia)
SKKNI	Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia –National standards on work competency and skills-Národné normy pre pracovné kompetencie a zručnosti
SME	Small and medium-sized enterprises-Malé a stredné podniky
SPN	Serikat Pekerja Nasional – National Labour Union (Indonesia)-Národná odborová únia (Indonézia)
SPSI	Serikat Pekerja Seluruh Indonesia – All Indonesian Workers' Union-Celoindonézska únia robotníkov
TURC	Trade Union Rights Centre-Centrum odborových práv
UMP	Upah Minimum Provinsi (Indonesian) – Regional minimum wages-Regionálna minimálna mzda
UUD	Undang-Undang Dasar Republik Indonesia – Proclamation of Indonesian Independence Vyhlásenie indonézskej nezávislosti

1. ÚVOD

“Povedali mi, aby som pracoval nadčas. Odmietol som, lebo mi chýbala rodina. Ale môj predák mi nedovolil ísť domov”.

“Chcem sociálne zabezpečenie a zvýšenie platu, ale neviem, ako vyjednávať s manažérom továrne”.

“Keď som sa stal členom združenia pracujúcich z domu a išiel do Indie s ILO, dostal som mesačný zákaz práce a továreň sa mi vyhrážala”.

“My (pracujúci z domu) nemáme žiadnu zamestnaneckú zmluvu ani sociálne zabezpečenie”.

Toto sú vyhlásenia robotníkov tovární vyrábajúcich obuv pre európske značky. Vyhlásenia sú súčasťou prieskumu realizovaného v roku 2016, ktorý poskytol informácie pre túto štúdiu.

Robotníci dcérskych spoločností a dodávateľov výrobcov ako Ara, Deichmann a Ecco hovoria o mzdách hlboko pod úrovňou, ktorá sa považuje za dôstojnú mzdu, a o nadmerných, čiastočne nedobrovoľných, nadčasoch. Obzvlášť vystupuje situácia pracujúcich z domu, ktorí sa zúčastnili rozhovorov. Ženy šijú obuv pre nemeckú spoločnosť Ara. Doteraz nemajú zamestnanecké zmluvy; nemajú sociálne zabezpečenie; dostávajú iba časť miestnej minimálnej mzdy. Výsledky prieskumu realizovaného medzi robotníkmi dodávateľa spoločnosti Ecco sú rovnako alarmujúce. Robotníci hovoria o extrémne nízkych mzdách, neplatených sociálnych odvodoch, chýbajúcich odboroch a masívných obmedzeniach a trestoch, ak sa snažia o uplatnenie práva združovania.

Vyhlásenia robotníkov sú v protiklade s tým, čo zástupcovia spoločností tvrdili autorom pri bilaterálnych rozhovoroch a v písomnom prieskume spoločností o vysokom štandarde pracovného práva, príslušnom kódexe správania a iniciatívach CSR. Tieto vyhlásenia vyžadujú podrobný prieskum o aktuálnych právach, ktoré zamestnanci v obuvníckom a kožiarskom priemysle v Indonézii v súčasnosti majú. Hlavné otázky riešené v tejto štúdii sú: Čo sa stalo ekonomicky politicky v týchto dvoch sektoroch počas posledných niekoľko rokov? Ako tento vývoj ovplyvnil situáciu robotníkov?

Indonézia je štvrtý najväčší výrobca obuvi po Číne, Indii a Vietname. Obyvatelia USA a Európy kupujú topánky vyrobené v Indonézii. Aby sme sa dozvedeli viac o sociálnej a ekologickej stope kožených topánok, ktoré sa nosia v Európe, oplatí sa pozrieť na Indonéziu. Táto štúdia je produktom



medzinárodnej kampane Zmeň svoje topánky. 18 európskych a ázijských organizácií sa spojilo, aby zvýšilo povedomie o problémoch pri spracovaní kože a výrobe topánok. Prieskum pre kampaň bol realizovaný v Číne, Indii, Indonézii, východnej Európe, Taliansku a Turecku, s cieľom zlepšiť sociálne a environmentálne podmienky v globálnom kožiarskom a obuvníckom priemysle

Zosumarizovaním histórie kožiarskeho a obuvníckeho priemyslu v Indonézii poskytuje štúdia náhľad na pracovné podmienky, ktoré určujú tento sektor (Kapitola 2). Kapitola 3 je venovaná predstaveniu a analýze predpisov a zákonov v oblasti pracovného práva v Indonézii a skúma Protokol o slobode združovania (FoA), jedinečný nástroj na reguláciu aktivít združovania na úrovni tovární. Kapitola 4 predstavuje výsledky získané z rozhovorov s robotníkmi. Rozhovorov sa zúčastnilo 117 robotníkov zo 4 rôznych tovární na Strednej a Východnej Jáve, najdôležitejších provinciách pre výrobu



Práca odborov v Indonézii je často silne regulovaná.
Foto: HenrikMintarno/Flickr.com

obuvi. Na otázky odpovedalo aj 37 robotníkov pracujúcich doma. Všetky rozhovory sa uskutočnili v roku 2016. Štúdia sa končí odporúčaniami pre rôzne zapojené subjekty, ktoré môžu prispieť ku zlepšeniu sociálnych a ekologických podmienok v kožiarskom a obuvníckom priemysle v Indonézii (Kapitola 5).

Na pozadí komplexnej politickej zmeny v Indonézii počas posledných 25 rokov je ťažké povedať, nakoľko je možné zvonka ovplyvniť situáciu robotníkov v továrňach. Po viac ako 30 rokoch vojenskej diktatúry, počas ktorej bujnela korupcia, Suhartovi' nástupcovia začali po zmene režimu v roku 1998 krajinu demokratizovať. Staré štruktúry však stále prevládajú a stále ovplyvňujú korporátnu kultúru (Kemp 2001: 2). Časť dedičstva režimu je aj silne regulované a vládou kontrolované fungovanie odborov. Po roku 1998 robotníci založili niekoľko nezávislých odborov. Mnohé továrne však doteraz nemajú žiadne odbory a niektoré spoločnosti povoľujú iba „žlté“² odbory alebo odbory spriaznené s vedením (Ford 2010: 3, 6).

Napriek tomu existujú znaky, že robotníci v kožiarskom a obuvníckom priemysle v Indonézii začínajú využívať svoje demokratické práva čoraz sebedomejšie. Navyše, výrobcovia obuvi si pomaly začínajú uvedomovať svoju zodpovednosť za všetkých robotníkov v celom dodávateľskom reťazci. Preto sa musíme pýtať, ako tento pozitívny vývoj môže prispieť k udržateľnému zlepšovaniu situácie robotníkov.

1: Haji Mohamed Suharto was president of Indonesia between 1967 and 1998. In 2008, the dictator died. He faced numerous allegations of systematic discrimination, persecution, and the murder of political and ethnic minorities, for example.

2: Yellow in contrast to red (socialist or social democratic) unions. A “yellow” union is a worker organisation which is dominated or influenced by an employer. It is therefore not an independent trade union.

2. KOŽIARSKY A OBUVNÍCKY PRIEMYSEL V INDONÉZII

Topánky majú významnú úlohu v indonézskej ekonomike. Najmä dostupnosť lacnej práce robí Indonéziu atraktívnou krajinou pre výrobu obuvi, čo v posledných rokoch viedlo k boomeru v sektore (Ministry of Trade of the Republic of Indonesia 2009: 10). Mnohé spoločnosti vyrábajú svoju obuv v Indonézii už po desaťročia. Baťa, v tom čase český (dnes švajčiarsky) výrobca obuvi, začal výrobu v Indonézii už v roku 1940. Medzinárodné značky športového oblečenia začali rozsiahlu výrobu svojej obuvi v Indonézii v 80-tych rokoch. Napr. výroba obuvi pre Nike začala v Indonézii v roku 1988.

2.1 KOŽIARSKY PRIEMYSEL V INDONÉZII

Obuvnícky priemysel je závislý na určitých dodávateľoch, najmä na kožiarskom priemysle. Spoločnosti v globálnom kožiarskom priemysle v čoraz väčšej miere sťahujú svoju výrobu do krajín s nízkymi mzdami, ako napr. Indonézia. Indonézia so svojim rýchlo rastúcim kožiarskym priemyslom čelí čoraz väčším nedostatkom vo vnútornej dodávke surovín, čo môže viesť k zastaveniu

výroby. V dôsledku toho, Indonézia postupne dováža väčšie množstvo koží. Súčasne sa zvyšuje počet zariadení na výrobu kože (UNIDO 2010: 59-68).

2.1.1 Indonézska koža na globálnom trhu³

Priemysel kože a kožených výrobkov (vrátane obuvi) patrí medzi najsilnejšie sektory v Indonézii, ako je uvádzané v štatistikách zverejňovaných Ministerstvom priemyslu Indonézie (v pomere k HDP, pozri Tabuľku 1).

Podľa informácií ministerstva, podiel priemyslu textilu, obuvi a kožených výrobkov bol približne 9.4% (IDR 43.09 biliónov or EUR 3.02 miliárd)⁴ v Q2 2013 a približne 9.1% (IDR 47.01 biliónov or EUR 3.34 miliárd) v Q2 2014 z GDP spracovateľského priemyslu (okrem ropy a plynu). Toto ho umiestňuje na 4. miesto (Tabuľka 1).

Tabuľka 1: Rôzny spracovateľský priemysel vyjadrený ako percento GDP (okrem ropného a plynárenského priemyslu) v Indonézii, 2013/2014

Priemysel	Q2 2013			Q2 2014		
	biliónov IDR	miliárd EUR	% of GDP (bez ropy a plynu)	biliónov IDR	miliárd EUR	% of GDP (bez ropy a plynu)
Potraviny, nápoje a tabak	160.9	11.4	35.0	190.00	13.5	36.8
Textil, obuv a kožené výrobky	43.1	3.1	9.4	47.0	3.3	9.1
Drevo a lesníctvo	23.2	1.7	5.0	26.4	1.9	5.1
Papier a tlač	18.3	1.3	4.0	20.4	1.4	3.9
Hnojivá a guma	56.1	3.4	12.2	60.6	4.3	11.7
Cement a nekovové minerály	15.7	1,1	3,4	16,6	1,2	3,2
Základné kovy, železo a oceľ	8.9	0.6	1.9	9.6	0.7	1.9
Doprava, strojárstvo a montáž	131.2	9.3	28.5	142.83	10.2	27.6
Ostatné	2.9	0.2	0.6	3.4	0.2	0.7
GDP bez ropy a plynu	460.3	32.1	100	516.8	36.7	100

Zdroj: Ministerstvo priemyslu
Indonézskej republiky 2015a: 12

3: Neexistujú štatistiky týkajúce sa výlučne len výroby kože. Táto kapitola teda uvádza údaje za kožu, kožené výrobky, obuv a textil.

4: IDR 10,000 je približne EUR 0.68, EUR 1 je približne IDR 14,680. Výmenný kurz podľa oanda.com (4. júl 2016)..

Obrázok 1: Prvých desať indonézskych spracovateľských odvetví v roku 2015 (merané podielom na celkovom exporte)



Zdroj: Ministerstvo priemyslu Indonézskej republiky 2015b: n.pag

Tabuľka 2: Objem exportu priemyslu kože, kožených výrobkov a obuvi počas rokov 2012-2015 v USD

Rok	Objem exportu priemyslu kože, kožených výrobkov a obuvi v USD
2012	3.56 miliárd
2013	3.93 miliárd
2014	4.09 miliárd
2015	4.61 miliárd

Zdroj: Ministerstvo priemyslu Indonézskej republiky 2015b: n.pag

V roku 2015 generoval priemysel kože, kožených výrobkov a obuvi export v hodnote USD 4.62 miliárd a prispel 4.33 % k celkovému objemu exportu (Ministerstvo priemyslu Indonézskej republiky 2015b: n.pag). Hoci export v tomto sektore každoročne stúpa (Tabuľka 2), je pomerne malý v porovnaní s ostatnými sektormi priemyslu (Obrázok 1).

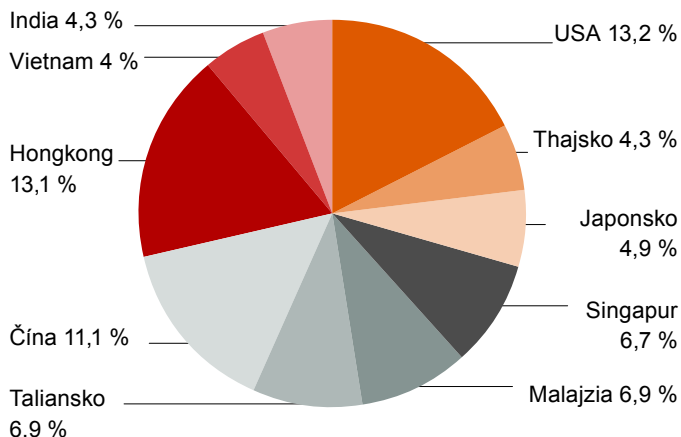
Najväčšie cieľové krajiny kože a kožených výrobkov sú: USA, Hongkong, Čína, Taliansko, Malajzia, Japonsko, Thajsko, India a Vietnam (Obrázok 2). USA, Hongkong a Čína sú traja ďaleko najväčší dovozcovia kože a kožených výrobkov z Indonézie (Wasiyanto 2010: 33).

Ako vidno na obrázku 2: väčšina krajín určenia je v Ázii.

V roku 2015 dovoz kože, kožených výrobkov a obuvi do Indonézie predstavoval 0,97% celkového dovozu krajiny v objeme USD 1.05 miliárd. Dovoz v tomto sektore klesá kvôli klesajúcim aktivitám spracovania kože od roku 2014 (Ministerstvo priemyslu Indonézskej republiky 2015c: n.pag). Vláda obmedzuje dovoz koží (pozri Kapitulu 2.4), čím ich robí vzác-

nými a drahými (Bisnis Indonesia 2012). Výsledkom je malý pokles dovozu v priemysle spracovania koží (Tabuľka 3).

Obrázok 2: Vývoz priemyslu kože a kožených výrobkov podľa krajiny určenia, v %, 2004-2008



Zdroj: Wasiyanto 2010: 33

Tabuľka 3: Dovoz v priemysle kože, kožených výrobkov a obuvi 2012-2015 (in USD)

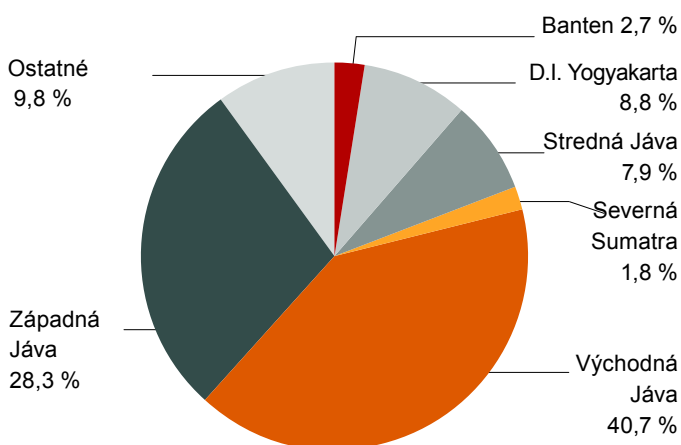
Rok	Dovoz v priemysle kože, kožených výrobkov a obuvi v USD
2012	977 miliárd
2013	1.06 miliárd
2014	1.09 miliárd
2015	1.05 miliárd

Zdroj: Ministerstvo priemyslu Indonézskej republiky 2015c: n.pag.

2.1.2 Klastre kožiarskej výroby

V Indonézii existuje niekoľko klastrov garbiarstva a kožiarskej výroby, s koncentráciou na Jáve, jednom zo štyroch hlavných ostrovov Indonézie, a s viac ako 130 miliónmi obyvateľov jedným z najhustejšie osídlených ostrovov sveta. Jáva je tiež hlavným miestom výroby iných sektorov, keďže ostatné časti krajiny často nemajú potrebnú infraštruktúru (Harian Ekonomi NERACA 2014: n.pag.). V roku 2010 boli najvýznamnejšími regiónmi pre spracovanie kože a výrobu kožených výrobkov Banten, Východná Jáva, Západná Jáva, D.I. Jakarta, Stredná Jáva a Severná Sumatra (Wasiyanto 2010: 30).

Obrázok 3: Priemysel spracovania kože v Indonézii podľa regiónov (2010)



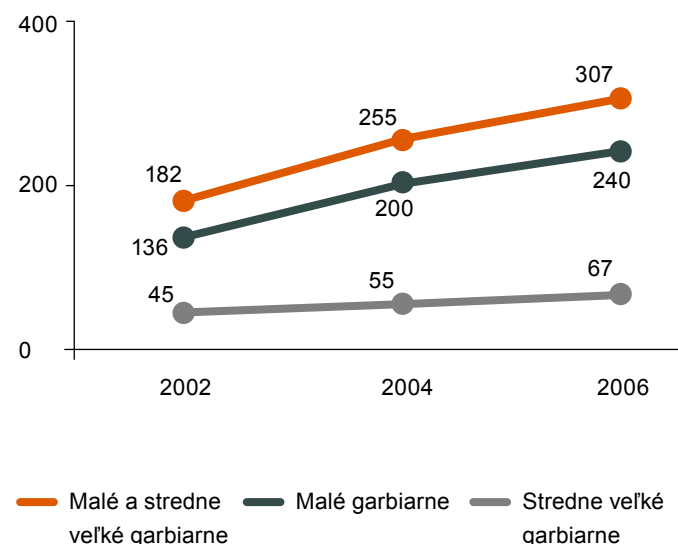
Zdroj: Wasiyanto 2010

V Západnej Jáve existujú dva klastre kožiarskej výroby: Bandung a Garut. V Bandungu sú vyrábané hlavne kožené produkty, najmä obuv (Ministerstvo obchodu Indonézskej republiky n.d.: 8). Garut je známy svojimi garbiarňami, v ktorých robotníci vyrábajú kožené výrobky ako bundy, opasky a peňaženky (Pemerintah Kabupaten Garut 2008: n.pag.). Vo Východnej Jáve existujú tiež dva výrobné klastre. V regióne Sidoarjo je najvýznamnejším miestom výroby Tanggulangin, kde robotníci vyrábajú tašky, topánky, peňaženky a opasky. V regióne Magetan sú hlavne menšie garbiarne (Ministerstvo obchodu Indonézskej republiky n.d.:5-6). V D.I. Jakarta je kožiarska výroba sústredená v regióne Manding. V Severnej Sumatre sú vyrábané kožené výrobky ako bundy a topánky.

2.1.3 Štruktúra sektoru

Od polovice 20. storočia Indonézia prešla vývojom kožiarskeho odvetvia, ktoré vyrába rôzne kožené výrobky ako kože, polotovary a hotové výrobky. Indonézsky garbiarský priemysel je poznačený kolísaniami výroby – žiaľ, neexistujú aktuálne oficiálne údaje. Obrázok 4 však znázorňuje nárast počtu garbiarní v rokoch 2002-2006. Počet malých garbiarní bol jasne vyšší ako tých stredne veľkých. Počet stredne veľkých garbiarní narástol o 45%, počet malých až o 76%.

Obrázok 4: Počet garbiarní v období rokov 2002-2006 znázornený ako malé a stredne veľké podniky a kumulatívny počet.



Zdroj: Ministerstvo obchodu Indonézskej republiky 2007: 53

2.2 OBUVNÍCKY PRIEMYSEL V INDONÉZII

2.2.1 Indonézská obuv na globálnom trhu

Ministerstvo priemyslu reportuje, že v roku 2014 generoval obuvnícky priemysel USD 4.1 miliárd pre export, čo predstavuje 2,3% celkovej cudzej meny (Tempo 2015). Výrobou asi jednej miliardy párov topánok a zabezpečením podielu 4,4% na globálnom trhu, sa Indonézia stala štvrtým najväčším výrobcom obuvi po Číne, Indii a Vietname. Väčšina obuvi vyrobenej v Indonézii je vyrobená pre domáci trh; len 19,2% je exportovaných. Obuvnícky priemysel Indonézie je teda oveľa menej orientovaný na export ako priemysel Číny so 72,7 % alebo Vietnamu s 91,3 % (APICCAPS 2016: 21).

Podľa informácií zverejnených Združením obuvníckeho priemyslu Indonézie (APRISINDO), export v 1. polroku 2013 bol USD 1.8 miliárd a klesol na USD 1.7 miliárd v 1. polroku 2014. Združenie uvádza, že príčinou poklesu mohlo byť chaotické a netransparentné zavedenie regionálnej minimálnej mzdy (UMP). Najmä združenia ako APRISINDO sa postavili proti minimálnej mzde a vyjadrili svoje obavy, že spoločnosti môžu opustiť Indonéziu (Tempo 2015: n.pag.).

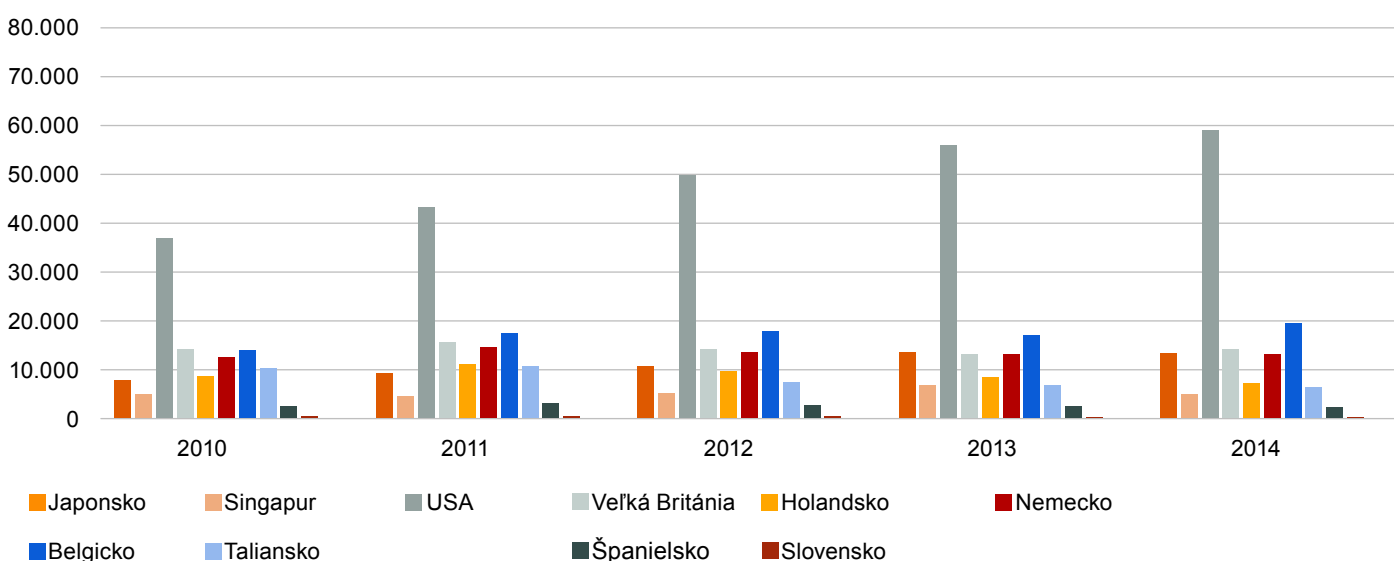
Z hľadiska vývozu koženej obuvi v roku 2015, Indonézia mala objem USD 2,7 miliardy a podiel na globálnom trhu 5%, čím sa zaradila na štvrté miesto po Číne, Taliansku a Vietname. Z krajín, ktoré dosiahli najrýchlejší rast exportu koženej obuvi v

období rokov 2011 a 2015, bola Indonézia (23,7%) na štvrtom mieste, za Kambodžou, Vietnamom a Spojeným kráľovstvom (Workman 2016: n.pag.). Obrázok 5 znázorňuje, že najviac obuvi z Indonézie nakupujú európske krajiny spolu s USA (Štatistika Indonézia 2015. n.pag.).

Najväčší globálny dovozcomi taktiež dovážajú z Indonézie. V roku 2016 Nemecko po prvýkrát predbehlo Spojené kráľovstvo a stalo sa celosvetovo druhým najväčším dovozcom obuvi po USA. V prvej polovici roka Nemecko doviezlo 355.4 miliónov párov topánok v hodnote EUR 4.58 miliárd (Shoerz 2016: n.pag.). V roku 2016 Indonézia predala do Nemecka topánky v hodnote EUR 480 miliónov, čím sa Nemecko stalo jej piatou najväčšou krajinou určenia (Statista 2017a: n.pag.).

Najvýznamnejšie krajiny dovozu indonézskej obuvi sú výlučne v Ázii, s Čínou ako ďaleko najvýznamnejšou dovážajúcou krajinou so 69%, nasledovanou Vietnamom so 16% (APICCAPS 2016: 71)..

Obrázok 5: Export obuvi z Indonézie podľa krajín (2010 - 2014, v tonách)



Zdroj: Štatistika Indonézia: n.pag.

2.2.2 Výrobné klastre a štruktúra obuvníckeho priemyslu

Obuvnícky priemysel v Indonézii rastie v mnohých regiónoch a skladá sa z podnikov rôznych veľkostí, vrátane veľkých a medzinárodných výrobných miest. V roku 2009 bolo v Indonézii 391 obuvníckych spoločností. Väčšina z nich na ostrove Jáva v Jakarte, Západnej Jáve (Bekasi, Tangerang, Garut a Bandung), Východnej Jáve (Surabaya, Sidoarjo a Jombang), a Strednej Jáve (Ministerstvo obchodu Indonézskej republiky 2009: 17 - 24). V roku 2015 sa väčšina zariadení na výrobu obuvi nachádzala v Západnej Jáve a Bantene, Východnej Jáve, Strednej Jáve, Jakarte, a Severnej Sumatre. V roku 2015, bolo približne 55 % výrobcov v Západnej Jáve a Bantene, nasledovanej Východnou Jávou s 25 % (Setianto 2016: n.pag.). Výroba obuvi sa primárne koncentruje na Jáve, nakoľko na ostatných ostrovoch chýba potrebná infraštruktúra.

V Indonézii je niekoľko rastúcich priemyselných odvetví, ktoré využívajú rôznorodosť prírodných zdrojov, ako guma

a palmový olej (EU-Indonesia Business Network 2014, 17 - 18). Prístup k týmto zdrojom je výhodný aj pre obuvnícky priemysel, čo robí Indonéziu atraktívnou destináciou pre zahraničných investorov z Číny, Indie, Japonska a Južnej Kórey. Rast obuvníckeho priemyslu sa neprejavuje len v rastúcom počte tovární na obuv, ale aj v narastajúcom objeme výroby.

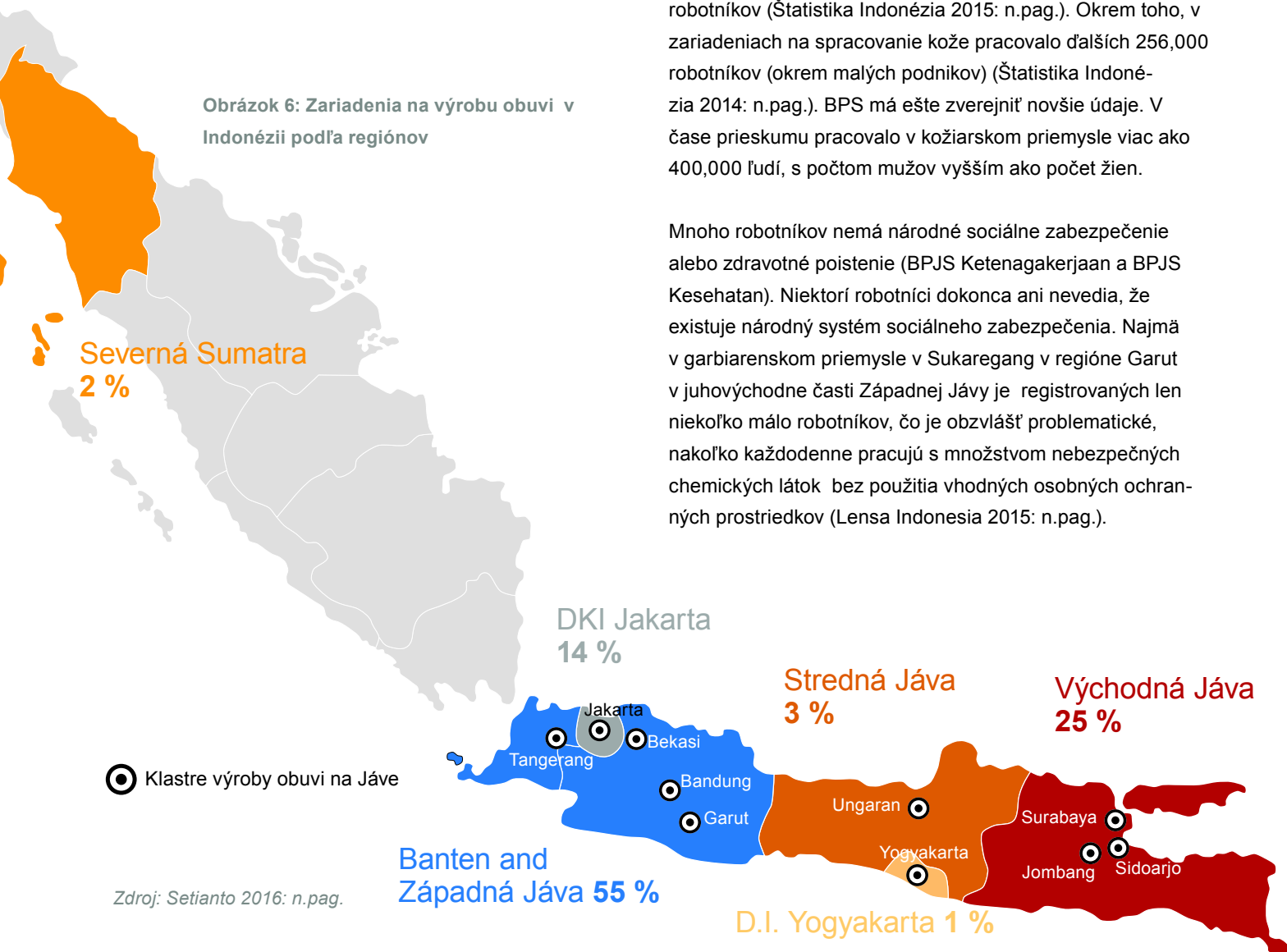
Podľa EU-Indonesia Business Network, v roku 2009 objem produkcie 391 spoločností bol 769,577 ton obuvi, pričom v Q3 2012, vyrobilo 566 spoločností takmer 1.1 miliónov ton obuvi (ibid.)

2.3 ROBOTNÍCI V KOŽIARSKOM A OBUVNÍCKOM PRIEMYSLE

Počet robotníkov zamestnaných v kožiarskom priemysle sa líši. Podľa štúdie zverejnenej Štatistickým úradom Indonézie (BPS) v roku 2014, v malých podnikoch v priemysle kože, kožených výrobkov a obuvi pracovalo 185,450 robotníkov (Štatistika Indonézia 2015: n.pag.). Okrem toho, v zariadeniach na spracovanie kože pracovalo ďalších 256,000 robotníkov (okrem malých podnikov) (Štatistika Indonézia 2014: n.pag.). BPS má ešte zverejniť novšie údaje. V čase prieskumu pracovalo v kožiarskom priemysle viac ako 400,000 ľudí, s počtom mužov vyšším ako počet žien.

Mnoho robotníkov nemá národné sociálne zabezpečenie alebo zdravotné poistenie (BPJS Ketenagakerjaan a BPJS Kesehatan). Niektorí robotníci dokonca ani nevedia, že existuje národný systém sociálneho zabezpečenia. Najmä v garbiarskom priemysle v Sukaregang v regióne Garut v juhovýchodnej časti Západnej Jávy je registrovaných len niekoľko málo robotníkov, čo je obzvlášť problematické, nakoľko každodenne pracujú s množstvom nebezpečných chemických látok bez použitia vhodných osobných ochranných prostriedkov (Lensa Indonesia 2015: n.pag.).

Obrázok 6: Zariadenia na výrobu obuvi v Indonézii podľa regiónov



Zdroj: Setianto 2016: n.pag.

Nie sú k dispozícii aktuálne údaje o robotníkoch v obuvníckom priemysle, ale narastajúci počet spoločnosti ich počet určite ovplyvňuje. Kým v roku 2009 pracovalo v obuvníckom priemysle asi 495,000 ľudí, v roku 2012 ich bolo 700,000 (EU-Indonesia Business Network 2014: 18). Celkový počet robotníkov v tomto sektore v ďalších rokoch pravdepodobne ďalej narastal (GTAI 2014b: n.pag.).

Zdá sa, že vo výrobe obuvi stále pracuje viac žien ako mužov. Prieskum v štyroch továrňach ukazuje, že v priemere 60-80% robotníkov sú ženy. Ženy väčšinou pracujú vo výrobe, kde šijú, lepia a skladajú, pričom muži pracujú v baliacich jednotkách a skladoch, alebo pripájajú zvršky k podrážkam. V týchto štyroch továrňach sa neobjavili znaky detskej práce. Jej prítomnosť celkovo v obuvníckom priemysle v Indonézii však nie je možné vylúčiť.

2.3.1 Vplyv garbiarskeho priemyslu na ľudí a životné prostredie

Používanie chemických látok pri výrobe koží je veľkým ekologickým problémom. Najmä narastajúci počet malých garbiarní v Indonézii predstavuje rastúci vplyv na zdravie robotníkov. Odpad z garbiarní, vrátane odpadovej vody, obsahuje nebezpečné ťažké kovy ako chróm (Sahlan et al. 2016: 1). Nebezpečný pre ľudí je najmä šesťmocný chróm, ktorý spôsobuje rôzne choroby. Počas činenia koží neškodný chróm III môže oxidovať na chróm VI. Tento šesťmocný chróm je predpokladaný karcinogén a môže spôsobovať podráždenie kože, očí a tráviaceho systému (Giacinta 2013: n.pag.).

Vzniká tiež tuhý odpad z odstraňovania mäsa, srsti a tuku z kože, ktorý obsahuje vápno, soli a chemické látky používané pri činení (Kelair n.d.: 1). Vláda vydala nariadenia o nakladaní s odpadmi. V platnosti sú dve dôležité nariadenia o nakladaní s nebezpečným a toxickým odpadom (č. 101/2014) a o normách pre nakladanie s odpadovými vodami (č. 5/2014). Okrem toho, vláda vydala nariadenia obmedzujúce používanie chrómu pri činení. Kyslosť (hodnota pH) by mala byť medzi 6.0 and 9.0, a najvyššie povolené vypúšťanie odpadovej vody je 40m³ na tonu suroviny (Ministerstvo životného prostredia Indonézskej republiky 2014: 19).

Znečistenie spôsobené procesom spracovania koží je zodpovedné za značné škody v niektorých oblastiach. Sukaragang v regióne Garut v juhovýchodnej časti Západnej Jávy bol postihnutý masívnym znečistením počas nehody v máji 2015. Ministerstvo priemyslu zasiahlo, keď do rieky Ciwalen bola vypustená odpadová voda. Garbiarne boli nútené riekou



Ženy väčšinou pracujú v počiatočných výrobných štádiách
Foto: Dietrich Weinbrenner



Odpad a odpadová voda z výroby kože a ich vplyv na ľudí a životné prostredie
Foto: GMB Akash

vyčistiť, ale združenie garbiarní odmietlo s tvrdením, že nemajú potrebnú technológiu (Sindo News 2015: n.pag.).

2.3.2 Práca doma

V indonézskej obuvníckom priemysle, okrem robotníkov zamestnaných v továrňach, ženy a muži pracujú aj doma.

Práca doma nie je v Indonézii novým fenoménom. Títo robotníci však väčšinou zostávajú neviditeľní. Vláda, zamestnávateľia a odbory im neposkytujú adekvátnu podporu ani ochranu. Ľudia pracujúci doma nie sú započítaní do oficiálnych štatistík a je takmer nemožné vedieť, koľko ich v Indonézii vlastne je. Indonézia ešte musí ratifikovať Dohovor ILO č. 177 o práci doma.



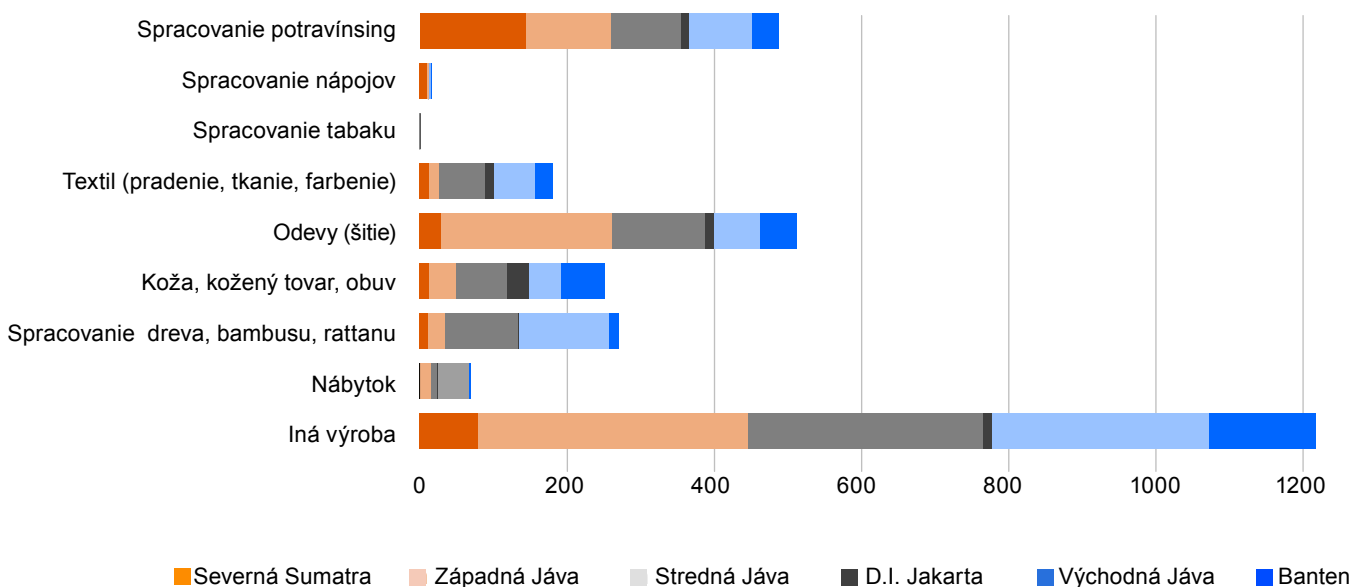
Práca doma znamená, že jediným pracovným miestom robotníka je jeho domov. Títo robotníci väčšinou nie sú združení v odboroch, čo im necháva iba veľmi malý vyjednávací priestor. Ak robotník má písomnú zmluvu, spoločnosť sa o ňom zmieňuje ako o „pridruženom“ pracovníkovi a nie ako zamestnancovi. Oni sami sa preto nevidia ako zamestnanci.

Obrázok 7 predstavuje sektory v Indonézii, v ktorých robotníci pracujú doma. Uvedené údaje sú z prieskumu ILO z roku 2015, počas ktorého boli urobené rozhovory s 3010 ľuďmi pracujúcimi doma v náhodne zvolených dedinách v šiestich provinciách Indonézie. Tabuľka predstavuje rozdelenie podľa priemyselného odvetvia a podľa provincie. Viac ako 40

pracovníkov doma pracuje v inej výrobe, ďalším sektorom sú textilný a potravinový priemysel. Priemysel kože, kožených výrobkov a obuvi má piaty najväčší podiel. Prieskum ILO však je nedostatočný na stanovenie absolútneho počtu robotníkov pracujúcich doma za jednotlivé sektory. Organizácia TURC odhaduje, že v indonézskeho obuvníckom priemysle je viac ako 40,000 žien a mužov pracujúcich doma.

Pre túto štúdiu výskumníci robili rozhovory s robotníkmi pracujúcimi doma pri meste Ungaran v Severnej Jáve. Podľa spoločnosti pracuje pre továreň Ara, nemeckú obuvnícku spoločnosť, viac ako 500 ľudí. Podľa robotníkov ich je oveľa viac. Pre továreň ich pracuje až okolo 2000.

Obrázok 7: Zamestnávanie domácich pracovníkov podľa priemyselných odvetví



Zdroj: ILO 2015: 26



Robotníci pracujúci doma pre Ara, Foto: Dietrich Weinbrenner

Historicky vznikla práca doma v odvetviach náročných na pracovnú silu, ako výroba textilu, odevov, obuvi ako aj remeselnej výroby. Dnes prácu doma využíva aj moderný priemysel, napr. na montáž elektronických zariadení (Özgüler 2012: 262). Prácu doma možno rozdeliť do troch kategórií: práca na vlastný účet, práca na objednávku a prácu, ktorá úzko spája domácich pracovníkov so stanovenými výrobnými krokmi, pričom robia exkluzívne pre jednu tovareň. Najmä posledná kategória vytvára veľkú závislosť pracovníkov (ibid.: 264). Všetci, ktorí sa rozhovorov prieskumu zúčastnili, vykonávajú prácu doma tej poslednej kategórie.

2.4 VLÁDNA POLITIKA

Článok 2 nariadenia (51/2013) o určení, obmedzení a klasifikácii odvetví náročných na pracovnú silu vydaného Ministerstvom priemyslu určuje, obuvnícky priemysel je „určitou formou odvetvia náročného na pracovnú silu“. Určujúcimi kritériami sú pracovná sila > 200 a cena práce > 15% výrobných nákladov. Od decembra 2015 indonézska vláda ponúkla odvetviám náročným na pracovnú silu, ako aj obuvníckemu priemyslu, daňovú úľavu (Pikiran Rakyat 2015: n.pag.). Spoločnosti môžu získať šesť rokov oslobodenia od dane na 5% svojich investícií, na základe dodatku vládneho nariadenia 18/2015 o korporátnej dani na investície v určitých oblastiach podnikania (Meliala 2015: n.pag.).

Miestna vláda Západnej a Východnej Jávy, ktoré sú najvýznamnejšími regiónmi výroby obuvi v Indonézii, vypracovali usmernenia na podporu sektoru. Regionálna vláda Východnej Jávy napríklad ustanovila 10 rozvojových programov na podporu priemyselných klastrov. Výroba obuvi je nevyhnutná pri plánovaní týchto klastrov, najmä pre rozvoj SME (Baroroh n.d.: n.pag.; Portal Nasional Republik Indonesia 2010: n.pag.). Od roku 2011 vláda Západnej Jávy plánuje podporu 11 priemyselných odvetví náročných na pracovnú silu, vrátane obuvníckeho priemyslu (Ministerstvo obchodu Indonézskej republiky 2010: n.pag.). Vládna politika ustanovila centralizáciu výroby obuvi, prevažne v Západnej a Východnej Jáve, aj keď výrobné zariadenia sú aj na ostatných

častiach ostrova ako Jakarta a Stredná Jáva.

Podmienky obuvníckeho priemyslu, ktoré sú vo všeobecnosti priaznivé pre investorov, sú čiastočne kompenzované drastickými obmedzeniami dovozu v kožiarskom priemysle. Vláda a rôzne podnikateľské združenia podporujú malé a stredné podniky (Global Sources 2011: 4), ale obmedzený prístup garbiarní ku kožiam je problémom v celej krajine. Združenie garbiarov Indonézie kritizuje vládnu politiku, ktorá obmedzuje dovoz surových koží.

Podľa prezidentského dekrétu 46/1997 o karanténe surových koží, dovoz a skladovanie koží je regulované, nakoľko tieto môžu prenášať patogény. Cieľom je predchádzať dovozu mikroorganizmov a baktérií. Dovážať možno iba zakonzervované alebo naložené kože z krajín, v ktorých sa nevytvorujú primárne nákazlivé živočíšne choroby uvedené na zozname A-OIE (Office International Des Epizooties / Svetová organizácia pre zdravie zvierat) a na národnom zozname (Združenie garbiarov Indonézie 2009a: n.pag.). Chrómom vyčinené, začlenené a hotové kože je možné dovážať aj z krajín mimo A-OIE zoznamu. Generálne riaditeľstvo pre hospodárske zvieratá však musí tento dovoz schváliť (Združenie garbiarov Indonézie 2009b: n.pag.). Podľa Ramona Banguna, riaditeľa rozličného a textilného priemyslu, ročná potreba je 5 miliónov metrov surovej kože, pričom ročná produkcia sú iba 2 milióny metrov. V súčasnosti 55% potreby napĺňa dovoz, pričom 45% napĺňa indonézska výroba (BBC Indonesia 2016:n.pag.).



Dovoz a skladovanie koží je regulované v Indonézii.
Foto: OakleyOriginals/Flickr.com

Ministerstvo práce neustále pracuje na národných pracovných normách (SKKNI) pre kožiarsky priemysel. Posledná aktualizácia obsahuje ministerské nariadenie 111/2016. Cieľom aktualizácie je vyškoliť kompetentných robotníkov, ktorí by mali byť podporení priemyselnými združeniami, odbornými združeniami, školiacimi zariadeniami a inými (Ministerstvo práce Indonézskej republiky 2016: 5).

3. PRACOVNÉ PRÁVO V INDONÉZII: NÁRODNÁ LEGISLATÍVA

V spojení s rozhovormi, z ktorých táto štúdia vychádza, nanajvýš dôležité sú zákony a nariadenia o dočasnom zamestnávaní, pracovnom čase, minimálnej mzde, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, sociálnom zabezpečení, práci doma, diskriminácii a slobode združovania. Preto je táto kapitola venovaná všeobecnému pracovnému právu a nariadeniam.

3.1 DOČASNÉ ZAMESTNÁVANIE

Podľa Zákona o zamestnanosti 12/2002 a ustanovení o trvalom zamestnávaní (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Ter-

2.5 PERSPEKTÍVA: SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY KOŽIARSKÉHO A OBUVNÍCKÉHO PRIEMYSLU V INDONÉZII

Na jednej strane, možno uznať ekonomický potenciál kožiarskeho priemyslu v Indonézii. Na druhej strane, dosiahnutie konkurenčnej pozície na svetových trhoch je komplikované obmedzeným prístupom ku kožiam. Obuvnícky priemysel tvorí významnú časť indonézskej ekonomiky.

V Indonézii investuje mnoho medzinárodných výrobcov a vytvára tak množstvo pracovných príležitostí pre Indonézanov. Počas posledných rokov vláda prijala rôzne stratégie na riadenie rastu v kožiarskom a obuvníckom priemysle (EU-Indonesia Business Network 2014: 33). Napriek takým snahám vlády ako daňové stimuly na vytvorenie prostredia priaznivého pre investorov, mnohé spoločnosti už preniesli svoju výrobu do Vietnamu alebo Kambodže (Indonesia Investments 2014: n.pag.; BBC Indonesia 2016: n.pag.).

Žiaľ, všetky stratégie na podporu investícií zohľadňujú výhradne ekonomický aspekt a ignorujú sociálne štandardy ako sú pracovné podmienky vo výrobe. Podmienky ako pracovný čas, dočasné zamestnávanie ochrana zdravia, sociálne zabezpečenie a mzdy sú mimoriadne slabé.

tentu / PKWTT), podniky môžu zamestnávať robotníkov so skúšobnou dobou do troch mesiacov. Po tejto dobe by zamestnanci mali získať trvalé zamestnanie. Podniky však môžu zamestnávať aj využitím ustanovenia o dočasnom zamestnávaní (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu / PKWT). Toto ustanovenie sa nachádza v Článku 59 Zákona o zamestnanosti 12/2003, ktoré stanovuje, že dočasná pracovná zmluva môže byť uzatvorená iba v prípade, ak ide o vopred určený rozsah práce. Keď je tento rozsah naplnený, zmluvu nie je možné obnoviť.⁵

5: Pozri články 5 a 7 KEP 100/MEN/VI/2004 o implementácii ustanovení PKWT.

Pre každú oblasť PKWT, Zákon o zamestnanosti 13/2003 jasne stanovuje, že PKWT sa netýka trvalých alebo prebiehajúcich aktivít. V kožiarskom a obuvníckom priemysle sú aktivity ako rezanie, meranie, šitie a balenie považované za trvalé a prebiehajúce, pretože sú priamo spojené s výrobným procesom. Nie sú periodické, sezónne ani časovo limitované. Preto patria pod PKWTT.

Maximálna doba aplikácie PKWT sú dva roky a túto možno predĺžiť iba jedenkrát najviac o dobu jedného roka. Žiadna zmluva podľa PKWT neumožňuje skúšobnú dobu. Zavedenie takejto skúšobnej doby je preto nelegálne a automaticky mení dočasnú pracovnú zmluvu na trvalé zamestnanie, ktoré je týmto regulované progresívnejším PKWTT⁶.

Napriek existujúcej legislatíve, realita v indonézskej kožiarskej a obuvníckej oblasti sa zdá byť iná; rok po roku robotníci dostávajú iba dočasné zamestnanecké zmluvy (pozri Kapitola 4.3.7).

3.2 PRACOVNÝ ČAS

Články 77 - 85 Zákona o zamestnanosti 13/2000 v indonézskej legislatíve regulujú pracovný čas, prestávky a nadčasy. Mnoho podnikov stanovuje pracovný čas a nadčasy vo svojich pracovných zmluvách, aj keď dôvod je väčšinou formálny. V praxi, práva na pracovný čas a nadčasy sú často porušované kvôli nedostatku vládneho dohľadu.

Indonézia neratifikovala Dohovor ILO č. 1, podľa ktorého týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť 48 hodín. Zákon o zamestnanosti 13/2003 požaduje, aby všetci zamestnanci držali nariadenie o pracovnom čase. Keď zamestnanci pracujú viac, zamestnávateľ mu musí zaplatiť nadčasy.

So súhlasom zamestnanca a mzdou za nadčasy vo výške až trojnásobku bežnej hodinovej mzdy, zamestnávateľ môže požadovať nadčasy maximálne 3 hodiny denne, najviac 14 hodín za týždeň. Zamestnanci majú nárok na dovolenku 12 dní ročne. Zamestnanci zamestnaní v spoločnosti po dobu 6 rokov neprerušovane, majú nárok na celý mesiac dovolenky v siedmom a ôsmom roku. Ak zamestnanec ochorí, zamestnávateľ mu musí platiť mzdu v plnej výške po dobu 4 mesiacov, mzdu vo výške 75 % po dobu 5. – 8. mesiaca, 50 %

mzdy po dobu 9. – 12. mesiaca a 25 % mzdy počas 13. - 16. mesiaca.

Tehotné ženy majú nárok na materskú dovolenku 6 týždňov pred pôrodom a 6 týždňov po ňom (GTAI 2014a: n.pag.).

Článok 108, odsek 1 Zákona o zamestnanosti 13/2003 stanovuje, že vnútorné smernice spoločnosti alebo pracovné zmluvy sa stávajú účinné až po ratifikácii ministerstvom (často regionálnym ministerstvom práce). Opäť, legislatíva je veľmi progresívna a pomáha chrániť robotníkov, avšak nie je dôsledne uplatňovaná.

V Dohovoroch ILO č. 29 a č. 105 medzinárodné spoločenstvo odmieta nútenú prácu. Dohovor ILO č.105, ktorý stanovuje, že: „Každý člen Medzinárodnej organizácie práce, ktorý ratifikuje tento Dohovor, sa zaväzuje potláčať a nevyužívať akúkoľvek formu nútenej alebo povinnej práce,“ indonézska vláda ratifikovala zákonom 19/1999. Podľa Dohovoru č. 29,“ pojem nútená alebo povinná práca znamená akúkoľvek prácu alebo služby, ktoré sú vymáhané od akejkoľvek osoby pod hrozbou trestu a na ktoré sa táto osoba nepodujala dobrovoľne“. Tento dohovor bol ratifikovaný Holandskom v roku 1993 a následne bol uznaný indonézskej vládou.

3.3 MZDY

Dohovory ILO č. 26 a č. 131 ustanovujú, že minimálna mzda platená zamestnávateľom musí byť dôstojná a musí byť adekvátna odvedenej práci. Mzdy a benefity za bežný pracovný týždeň sa musia rovnať aspoň štatutárnej minimálnej mzde bežnej v danom odvetví. Musí tiež postačovať na zaplatenie potrieb zamestnancov a ich rodín a garantovať nejaké diskrečné zdroje. Indonézska vláda neratifikovala žiadny z týchto dohovorov. Zákon o zamestnanosti 13/2003 však obsahuje ustanovenia o mzdách. Podľa tohto Zákona, Indonézia má stanovenú minimálnu mzdu, ktorú určuje a vypočítava regionálna vláda. Minimálna mzda musí byť dostatočná na zabezpečenie vhodných životných podmienok v príslušnom regióne. Zákon tiež stanovuje, že minimálna

6: Každý robotník môže dostať ďalšiu dočasnú zmluvu na dobu dvoch rokov, aj medzi nimi uplynie 30-dňová doba nezamestnanosti (GTAI 2014a)..

mzda v hlavnom meste regiónu musí byť najmenej vo výške minimálnej mzdy stanovenej pre celý región.

Obrázok 8 ilustruje, že regionálna minimálna mzda v Indonézii jasne narastala počas posledných niekoľko rokov, v niektorých regiónoch aj o viac ako 100%. Príčinou je, že regionálna minimálna mzda je prepočítavaná každý rok. Niekoľké provinčné a miestne vlády minimálnu mzdu zdvojnásobili počas len 3-4 rokov. Očakáva sa, že tento trend bude v nasledujúcich rokoch pokračovať. Na prvý pohľad sa tento nárast zdá byť veľmi vysoký, ale pôvodné mzdy, ktoré boli východiskom výpočtov, boli príliš nízke. Je tiež potrebné zobrať do úvahy, že kvôli inflácii počas posledných niekoľkých rokov sa časť tohto zvýšenia stratila.⁷

Navyše, aj zvýšená mzda je stále omnoho nižšia, než čo možno považovať za dôstojnú mzdu. Podľa Asia Floor Wage Alliance, dôstojná mzda v Indonézii bola IDR 4.68 milióna

(EUR 343) v roku 2015 (AFW 2016: n.pag.). Toto však bol výpočet pre celú krajinu. Existujú aj vládne výpočty, ktoré potvrdzujú veľký rozdiel medzi minimálnou mzdou a dôstojnou mzdou. Autori získali prístup k nezverejneným údajom Ministerstva práce. Podľa týchto údajov Ministerstvo vypočítalo dôstojnú mzdu vo výške IDR 3.3 milióna (EUR 225.56) pre rok 2012, čo je výrazne nad legálnou minimálnou mzdou za rok 2016 pre Jombang vo Východnej Jáve, kde sa nachádza jedna z tovární zahrnutých do prieskumu.⁸

Nárast minimálnej mzdy bol nevyhnutný, nielen pre degradáciu meny. Nešlo to však jednoducho. Podľa Združenia obuvníckeho priemyslu Indonézie až 46 zahraničných výrobcov obuvi sa vyhrážalo, že presťahujú výrobu do krajín s nižšou minimálnou mzdou ako Mjanmarsko alebo Vietnam. Tento korporátny lobbying viedol k tomu, že mnohé provincie minimálnu mzdu nezvyšovali, t.j. rozdiel medzi minimálnou a dôstojnou mzdou sa výrazne neznižil. Navyše, Ministerstvo

Obrázok 8: Vývoj regionálnej minimálnej mzdy v niektorých provinciách Indonézie, 2012 - 2016 (Štatistika Indonézia 2016)

Jakarta +103 %

2012	1,529,000 [104.51]
2014	2,440,000 [166.78]
2016	3,100,000 [211.89]

Východná Jáva +188%

2012	780,000 [53.31]
2014	1,000,000 [68.35]
2016	2,250,000 [153.79]

Stredná Jáva +19%

2012	765,000 [52.29]
2014	910,000 [62.20]
2016	*910,000 [62.20]

Banten +71%

2012	1,042,000 [71.22]
2014	1,325,000 [90.56]
2016	1,784,000 [121.94]

D.I. Yogyakarta +11%

2012	892,660 [61.01]
2014	988,500 [67.56]
2016	*988,500 [67.56]

* Regarding DI Yogyakarta, Central and East Java: change between 2012 and 2015

7: Priemerná inflácia v rokoch 2012-2016 bola 5.49 % p.a. (Statista 2017b: n.pag.).

8: Výpočty sú založené na Prieskume nákupného košíka Ministerstva práce (nariadenie 12/2012).

priemyslu vinilo zvyšovanie minimálnej mzdy za nedosiahnutie cieľov rastu v indonézskej obuvníckom priemysle, kde cieľ exportu v roku 2014 bol USD 5 miliárd a odvetvie dosiahlo iba USD 4.1 miliardy (Neumann 2015: n.pag.). Celkom 16 zahraničných investorov odstúpilo od plánov výstavby nových výrobných zariadení kvôli kontroverziám okolo minimálnej mzdy (Neumann 2015: n.pag.).

3.4 ZDRAVIE A BEZPEČNOSŤ

Nadácia Fair Wear Foundationsumarizuje Dohovor ILO č. 155 nasledovne: „Má byť poskytnuté bezpečné a hygienické pracovné prostredie, majú byť podporované najlepšie postupy ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, s ohľadom na prevládajúce znalosti o odvetví a špecifických rizikách. Primeranú pozornosť je potrebné venovať rizikám pri práci špecifickým pre dané odvetvie a zabezpečiť, že je poskytnuté bezpečné a hygienické pracovné prostredie. Je potrebné zaviesť účinné predpisy na predchádzanie nehodám a na minimalizáciu zdravotných rizík v najväčšom možnom rozsahu.“ (FWF 2017: n.pag.). Indonézia neratifikovala tento Dohovor, aj keď má Zákon Act 1/1970 o Ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci. Zákon odporúča, aby komisia kontrolovala implementáciu predpisov o zdraví a bezpečnosti. Neexistujú však pravidlá, ako by to komisia mala robiť, ani opatrenia, ako by mali byť tieto odporúčania naplnené. Tento nedostatok v legislatíve naznačuje, že dodržiavanie zdravotných a bezpečnostných noriem nie je dostatočne kontrolované a zamestnávateľa nedodržiavajú v plnej miere svoje povinnosti voči svojim zamestnancom.

3.5 ZÁKON O SOCIÁLNO M ZABEZPEČENÍ

Dohovor ILO č. 102 definuje minimálne normy sociálneho zabezpečenia. Indonézia tento Dohovor neratifikovala, ani nemá univerzálny systém sociálneho zabezpečenia. Významné reformy sú však v príprave. Vydaním Zákonom o sociálnom zabezpečení 40/2004 a 24/2011, Indonézia vytvorila základy pre postupné vybudovanie národného systému sociálneho zabezpečenia.

Významným míľnikom je prijatie Zákona Act 40/2004, ktorý stanovuje postupné rozšírenie systému sociálneho zabezpečenia na všetkých Indonézanov. Každý zamestnanec je povinný prispievať do národného systému sociálneho zabezpečenia (SJSN). Zákon pokrýva hlavne zdravotné poistenie. Týmto by mal zabezpečiť, aby všetci členovia dostali zdravotnú starostlivosť a preventívne opatrenia na zabezpečenie ich základných potrieb (Čl. 19(2)).

Medzi prijatím Zákona 40/2004 a založením BPJS, poskytovateľom národného sociálneho zabezpečenia, prešlo 7 rokov. Zákon 24/2011 požaduje od podnikov, aby svojich zamestnancov registrovali pre zdravotné a úrazové poistenie. Kvôli tomu je potrebné reorganizovať existujúce poisťovne spoločnosti tak, aby vytvorili jednu verejnú obchodovanú neziskovú organizáciu, ktorá zabezpečí, aby prémie boli využívané na zaplatenie služieb potrebných pre zamestnancov. Po prvýkrát má Indonézia povinné sociálne zabezpečenie pre každého formálneho zamestnanca (Keller 2012: n.pag.).

BPJS Health manažuje program zdravotného poistenia pre všetkých Indonézanov. BPJS Employment manažuje sociálne zabezpečenie vrátane úrazového zabezpečenia, životného poistenia a dôchodkového sporenia pre každého indonézskeho zamestnanca. Platí to však len pre robotníkov, ktorí sú formálne zamestnaní. Robotníci pracujúci doma nie sú zahrnutí. Obe poistenia sú povinné, podľa Zákona 24/2011.

Západná Jáva **+34%**

2012	745,000 [50.92]
2014	1,000,000 [68.35]
2016	*1,000,000 [68.35]



Nemocenské náklady sú preplatené iba robotníkom, ktorí sú oficiálne zamestnaní
Foto: Ferry Latief/ILO/Flickr.com

Z obavy pred vyššími nákladmi pre zamestnávateľov, Združenie zamestnávateľov Indonézie silne napáda tento Zákon. Dlhé oneskorenie medzi návrhom a prijatím Zákona naznačuje, že zamestnávatelia vyvíjajú značný tlak, keď zistia ohrozenie svojich záujmov.

3.6 DISKRIMINÁCIA NA PRACOVISKU

Dohovory ILO č. 100 a č. 111 ustanovujú napr., že zamestnanie, mzda, prístup k odbornému školeniu, povýšeniu, prepusteniu, dôchodku a každej inej forme pracovného vzťahu, boli založené na princípe rovnosti a nesmú byť ovplyvnené rasou, pohlavím, vierou, politickou príslušnosťou, členstvom v odboroch, národnosťou, sociálnym pôvodom alebo postihnutím. Indonézska vláda ratifikovala Dohovor ILO č. 100 v Zákone 80/1957 a Dohovor ILO č. 111 v Zákone 21/1999, ktoré ustanovujú, že vlád musí predchádzať všetkým formám diskriminácie aktívnym dohľadom a aplikáciou zákona vo všetkých odvetviach priemyslu.

Článok 27, doložka 2, Ústavy Indonézskej republiky z roku 1945 ustanovuje: „Každý občan má právo na prácu a na mzdu na humánne živobytie“. Okrem toho Indonézia ratifikovala Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW) v Zákone 7/1984. Odstránenie všetkých foriem diskriminácie žien zahŕňa aj diskrimináciu na pracovisku.

3.7 PRÁCA DOMA

Hoci Zákon o zamestnanosti 13/2003 nerozlišuje medzi formálnym a neformálnym zamestnaním, v praxi existuje reálny rozdiel. Pracovné právo neochraňuje neformálnych robotníkov. Ženy a muži pracujúci doma v obuvníckom priemysle sú jedným z príkladov. Dohovor ILO č.177 definuje prácu doma nasledovne: „Práca vykonávaná doma (...) vo vlastnom dome alebo iných priestoroch podľa vlastného výberu, inom ako pracovisku zamestnávateľa; za odmenu; ktorej výsledkom je výrobok alebo služba špecifikovaná zamestnávateľom, bez ohľadu na to, kto poskytuje použité prístroje, materiály alebo iné potrebné vstupy“ (ILO 2000: n.pag.). Keďže Indonézia neratifikovala Dohovor ILO č. 177 o práci doma, neexistujú národné predpisy na ochranu robotníkov pracujúcich doma. Navyše, títo nespádajú ani pod oficiálnu definíciu robotníkov.

V dôsledku tohto nedostatku ochrany, niekoľko organizácií ako TURC, YASANTI, Národná sieť na podporu žien, Domáci robotníci (MWPRI), a BITRA spojili sily a iniciovali konzultáciu s Ministerstvom práce v Jakarte na začiatku roku 2016. Okrem prieskumu uvedených organizácií, predstavili aj štúdiu odporúčajúcu zavedenie špecifických predpisov na ochranu robotníkov pracujúcich doma.



*V Indonézii tisíce robotníkov pracujú doma v neistých podmienkach
Foto: Ferry Latief/ ILO/Flickr.com*



*Robotníci združení v odboroch počas Indonézskeho dňa práce
Foto: HendrikMintarno/Flickr. Com*

Žiaľ, právny odbor ministerstva vyhlásil, že oficiálna definícia pojmu robotník neplatí pre ženy a mužov pracujúcich doma. Bolo to prekvapenie, pretože vyhlásenie bolo v rozpore s predchádzajúcimi vyhláseniami ministerstva, napr. z roku 2013 (ILO 2013: n.pag.). Existuje niekoľko ďalších konfliktných vyhlásení, ktoré vyvolávajú dojem, že Ministerstvo práce nemá jasne definovanú pozíciu voči robotníkom pracujúcim doma. Je to ešte dramatickejšie, pretože v obuvníckom priemysle pracuje niekoľko tisíc domácich robotníkov, v neistých podmienkach, bez právnej ochrany.

3.8 PRACOVNÉ PRÁVO A SLOBODA ZDRUŽOVANIA

Princíp slobody združovania je stanovený v článku 28 Ústavy Indonézie: „Sloboda združovania a zhromažďovania sa, na písomné alebo ústne vyjadrenie názoru, je riadená zákonom“

(UUD: 1945). Po tom, ako Suhartov režim pod tlakom odstúpil, tretí dodatok (Čl. 28E (3)) Ústavy prijatý v roku 2000 túto slobodu potvrdil: „Každá osoba má právo slobodne sa združovať, zhromažďovať sa a vyjadriť svoje názory“.

UUD tieto práva oficiálne garantuje nielen občanom Indonézie, ale aj cudzincom žijúcim v Indonézii (Asshiddiqie n.d.: n.pag.).

Doteraz však zákon neustanovuje, ako indonézske združenie môže využiť tieto práva, ani neuvádza požiadavky na založenie, rozvoj alebo realizáciu aktivít, dohľad alebo rozpustenie. Preto je potrebné legislatívu aktualizovať a nahradiť zastaraný zákon 8/1985 o združeniach. Ako integračný prvok pracovného práva, sloboda združovania je základným právom pre zakladanie odborov dostupným pre každého robotníka (Nasution 2004: 4). Zákon 21/2000 o

zvázoch robotníkov vytvára právny základ pre združovanie, umožňuje im stať sa aktivistami a organizovať aktivity počas pracovných hodín. Článok 29 (1) Zákona 21/2000 ustanovuje, že každý robotník má právo zúčastniť sa na aktivitách zväzov, ako napr. národné konferencie a workshopy. Spoločnosti majú povinnosť ponúknuť možnosť zapojiť sa do takýchto aktivít.⁹

Sloboda združovania platí pre politické aj apolitické združenia. Robotníci majú právo združovať sa, nezávisle od svojej príslušnosti s odborami. Zákon 21/2000 ustanovuje, že odbory je možné vytvoriť v spoločnosti, ktorá zamestnáva aspoň 10 ľudí.

Vláda má úlohu dohľadu, t.j. je právne viazaná chrániť práva robotníkov v prípade, že zamestnávateľia porušia slobodu združovania.

Protokol o slobode združovania

Aj keď indonézske právo je v niektorých oblastiach progresívne, výsledkom nedostatkov v presadzovaní legislatívy je malá podpora robotníkov v kožiarskom a obuvníckom priemysle.

Preto sa odbory, mimovládne organizácie a zástupcovia spoločností stretli v Hongkongu v roku 2008, aby prijali nový nástroj; Protokol o slobode združovania (FoA). Jeho cieľom nie je len zlepšiť podmienky v kožiarskom a obuvníckom priemysle, ale aj posilniť úlohu odborov pri vyjednávaní so spoločnosťami a tovarňami.

Na druhom stretnutí v novembri 2008 sa zúčastnili aj výrobcovia (Nike, Adidas, Puma, New Balance, Asics, a Pentland); štyri továrne (PT Nikomas Gemilang, PT Panarub Industry, PT Tuntex Garment, a PT Adis Dimension Footwear); päť odborov (Kongres indonézskych odborov (KASBI), Národná odborová únia (SPN), Garment Textile – Indonézsky odborový zväz prosperity (Garteks-SBSI), Federácia odborov robotníkov textilného, odevného a kožiarskeho priemyslu (FSP TSK), a Federácia nezávislého odborového zväzu (GSBI)) (CCC 2011: n.pag.).

Účastníci diskutovali najmä o ústredných otázkach miezd, zamestnaneckých zmlúv a pracovného času. Na dosiahnutie pokroku sa strany dohodli posilniť slobodu združovania v Protokole FoA, aj keď mali rozdielne názory. Dnes môžu robotníci kolektívne bojovať za vyššie mzdy a zabezpečené zamestnanie (Jakobsson 2013: 11).

Najväčším nedostatkom protokolu je malá transparentnosť ohľadom dodávateľského reťazca. Kým napr. PT Nikomas, dodávateľ Nike, je v súlade s protokolom, toto neplatí pre vlastných subdodávateľov PT Nikomas, podľa zamestnanca LIPS (Sedane organizácie pracovných informácií) (Arifin 2016: n.pag.). Doteraz jediná značka, New Balance, požaduje povinne súlad s protokolom v celom svojom dodávateľskom reťazci (Siegmann 2016: 28).

Aj keď protokol nevyhovuje očakávaniam, ani v ťažko napádatej oblasti miezd, zamestnaneckých zmlúv alebo pracovného času, je stále jedinečným modelom, ktorý neexistuje v žiadnej inej krajine výroby. Výrobcovia, ktorí ho podpísali predstavujú 80% globálnej výroby športových odevov. Preto má protokol významnú úlohu pokiaľ ide o CSR v globálnom dodávateľskom reťazci (ibid: 19).

Pre zopakovanie protokolu v iných krajinách výroby je potrebný systematický prístup. Je potrebné analyzovať legislatívu týkajúcu sa slobody združovania a národných odborov. Nie je pravdepodobné, že podobný prístup by bol rovnako úspešný v krajinách ako Čína alebo Vietnam, kde chýbajú nezávislé odbory (ibid. 26).

9: Pre podrobnú analýzu indonézskeho zákona o zväzoch pozri Tjandra 2016: 99-157

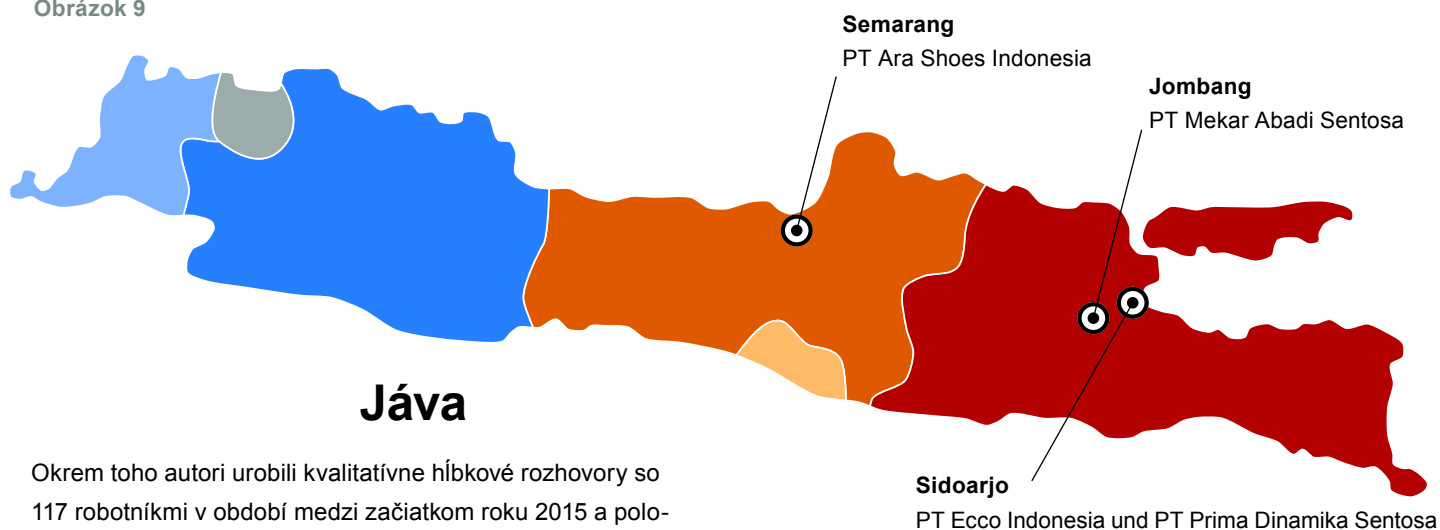
4. VÝSLEDKY ROZHOVOROV

Všetky informácie použité v tejto kapitole boli získané počas rozhovorov s respondentmi z tovární na obuv v Centrálnej a Východnej Jáve. Respondenti pracujú výlučne vo výrobe obuvi. Autori nedokázali vytvoriť kontakty s robotníkmi v garbiarňach. Toto možno prisúdiť faktu, že mnohé obuvnícke spoločnosti nakupujú kožu zo zahraničných garbiarní. Druhou príčinou je, že robotníci, ktorí robia v garbiarňach prepojených s továrňou, sa odmietli na štúdiu zúčastniť – pravdepodobne zo strachu, že by ich vedenie potrestalo. Preto sa rozhovory sústredili len na robotníkov z obuvníckeho priemyslu.

4.1 METODIKA

Práca v teréne bola realizovaná v štyroch továrňach v troch regiónoch: Semarang, Jombang a Sidoarjo. Anketári použili dotazníky založené na medzinárodne uznávaných centrálnych normách ILO na zber základných informácií o všeobecných pracovných podmienkach v továrňach.

Obrázok 9



Okrem toho autori urobili kvalitatívne hĺbkové rozhovory so 117 robotníkmi v období medzi začiatkom roku 2015 a polovicou roka 2016 (pozri Tabuľku 4). Rozhovory boli založené na dotazníku, ktorý bol zostavený pre projekt „Zmeň svoje topánky“ (“Change Your Shoes”). Zber údajov v iných krajinách výroby bol založený na rovnakom dotazníku. Obsahuje tiež sekciu s osobnými informáciami respondentov a sekciu o legálnom zamestnaní v súlade s usmerneniami Kampane pre čisté šaty (Clean Clothes Campaign).

Autori tiež urobili rozhovory s 37 robotníkmi pracujúcimi doma, ktorí šli pre PT Ara Shoes Indonesia, a to medzi februárom 2015 a januárom 2016 (pozri Tabuľku 5).

Podľa informácií poskytnutých odborními, pre PT Ara Shoes Indonesia pracuje asi 2,500 robotníkov a asi 7,600 robotníkov pre Ecco Indonesia. Neexistujú presné informácie o PT Prima Dinamika Sentosa (dodávateľ Ecco) alebo PT Mekar Abadi Sentosa.

Tabuľka 4: Zhrnutie rozhovorov

Továrň	Počet dotazníkov
PT. Ara Shoes	35
PT. Ecco Indonesia	30
PT. Mekar Abadi Sentosa	22
PT. Prima Dinamika Sentosa	30
CELKOVO	117

Tabuľka 5: Zhrnutie rozhovorov s robotníkmi pracujúcimi doma

Továrň, pre ktorú robotník robí	Metóda	Počet respondentov
PT Ara Shoes Indonesia	Interview	30
	Kvalitatívne interview	7

YASANTI, miestna NGO v Ungaran, ktorá pracuje s domácimi robotníkmi, pomohla kontaktovať robotníkov, ktorí šijú pre PT Ara Shoes Indonesia. BPJS Watch Surabaya pomohla kontaktovať robotníkov zamestnaných v PT Ecco Indonesia. Členovia odborov predstavili autorov robotníkom v PT Prima Dinamika Sentosa.

Deichmann SE pomohol vytvoriť kontakty so svojím dodávateľom PT Mekar Abadi Sentosa. Súčasne s rozhovormi sa konal aj audit BSCI (Iniciatíva sociálneho súladu podnikov). Vďaka prítomnosti Deichmannu v továrni bolo možné okamžite realizovať zlepšenia, napr. nahradenie tuhých lepidiel nízkorozpúšťadlovými vodnými lepidlami, inštalácia nového ventilačného systému a digestorov v priebehu niekoľkých týždňov.

Kvôli prekryvaniu auditu BSCI s rozhovormi vykonávanými TURC, je možné predpokladať, že mnohí robotníci odpovedali podľa želaní vedenia. Nezrovnalosti v ich odpovediach tento predpoklad podporujú. Napr. robotníci uviedli odmenu za nadčasy vo výške 14,000 - 16,000 IDR (0.96 – 1.1 EUR) za hodinu, zatiaľ čo na výplatnej páske bola uvedená odmena IDR 11,000 (EUR 0.75). Čiastočné nezhody sa objavili aj pri odpovediach týkajúcich sa pracovného času.

PERIODE : 16-29 Februari 2016

Nama NIK : [redacted]
Unit : Design Mas - [redacted]
No Rek BCA : [redacted]

Tanggal	Gaji Pokok	Uang Lembur	U makan Lembur	Premi Jabatan
16 Feb 2016	76.960	22.244	-	-
17 Feb 2016	76.960	44.488	2.500	-
18 Feb 2016	76.960	44.488	2.500	-
19 Feb 2016	76.960	44.488	2.500	-
20 Feb 2016	76.960	22.244	-	-
21 Feb 2016	-	77.854	-	-
22 Feb 2016	76.960	44.488	2.500	-
23 Feb 2016	76.960	44.488	2.500	-
24 Feb 2016	76.960	11.122	-	-
25 Feb 2016	76.960	11.122	-	-
26 Feb 2016	76.960	44.488	2.500	-
27 Feb 2016	76.960	22.244	-	-
28 Feb 2016	-	-	-	-
29 Feb 2016	76.960	44.488	2.500	-
Total	923.520	478.246	17.500	-

Gaji Pokok : Rp 923.520
Uang Jabatan : Rp -
Uang Lembur : Rp 478.246
Uang Makan Lembur : Rp 17.500
Uang Ganti Cuti Haid : Rp -
Bonus Full Hadir : Rp -
Total Bruto : Rp 1.419.266
Pot. Jamsostek : Rp -
Total Netto : Rp 1.419.266

Hrd / Personalia : [redacted]
Adm Gaii : [redacted]

Výplatná páska s odmenou za nadčasy z PT Mekar Abadi Sentosa, Foto: Prashasti Putri

4.2 PRÍPADOVÉ ŠTÚDIE

4.2.1 PT Ara Shoes Indonesia

PT Ara Shoes Indonesia dcérskou spoločnosťou plne vlastnenou obuvníckou spoločnosťou Ara Shoes AG. Sídlo firmy je v Langenfeld, Nemecko a je rodinnou firmou od svojho založenia v roku 1949. Ara group okrem iného vlastní Llyod Shoes a Salamander GmbH. V roku 2011, Ara Shoes kúpila Delka, svojho rakúskeho zákazníka. Rakúska dcérska spoločnosť je zodpovedná za výrobu vo východnej Európe. Ako časť svojej CSR politiky, spoločnosť vytvorila etický kódex odvolávajúci sa na príslušné dohovory ILO (Ara Shoes AG 2016: n.pag.).

Počas realizácie prieskumu pre túto štúdiu, správna rada Ara schválila program na zníženie nákladov ovplyvňujúci asi štvrtinu z 380 pracovných miest v Langenfelde (SHOEZ 2015b: n.pag.). Podľa indonézskych robotníkov, v rovnakom čase došlo aj v ich továrni k viacerým prepúšťaniam. Neexistujú však presné čísla.

Ara začala výrobu v Indonézii v Semarangu v roku 1990 a presťahovala sa do Ungaran v roku 1991. V roku 2015 spoločnosť vyrábala materiál pre 10,200 párov topánok a 8,000 hotových topánok denne.

Továrň má sedem obchodných podlaží, kde robotníci robia od pondelka do piatka v dvoch zmenách od 6:00 do 14:30 a



Foto: Dietrich Weinbrenner

od 14:30 do 23:00. Spolu pracuje v továrni 2,000 robotníkov, z nich 95 % sú ženy. Asi 1,300 ich pracuje v prvej zmene, 700 v druhej.

Robotníci továrne zarábajú viac ako minimálnu mzdu od štrajku 30.1.2013, kedy žiadali mzdu v súlade s minimálnou regionálnou mzdou. Každý robotník dostáva dvojmesačnú mzdu raz na Vianoce a raz na Id ul Fitr (koiec Ramadánu). Navyše, dostávajú 10% bonus za dobrý výkon. Avšak, podľa robotníkov, kritériá, na základe ktorých je možné bonus získať, sú netransparentné.

Továreň má 5 jednotiek: rezanie, zvršky, podrážky, šitie a konečná zloženie. Výroba zvrškov bola zadaná robotníkom pracujúcim doma. Podľa oficiálneho vyhlásenia spoločnosti, továreň zamestnáva asi 530 robotníkov pracujúcich doma. Podľa odhadov niektorých robotníkov pracujúcich doma ich je asi 2000 registrovaných a neregistrovaných robotníkov pracujúcich doma. Nemajú písomnú zamestnaneckú zmluvu ani sociálne zabezpečenie a ich mzdy sú nižšie ako regionálna minimálna mzda. Väčšina z nich pracuje pre PT Ara Shoes už niekoľko rokov.

4.2.2 PT Ecco Indonesia a PT Prima Dinamika Sentosa

PT Ecco Indonesia je dcérska spoločnosť v plnom vlastníctve dánskej materskej spoločnosti Ecco Sko A/S. Značku

a maloobchod Ecco založil Karl Toosbuy v Bredebro (Dánsko) v roku 1963. Spoločnosť začala vyrábať topánky, ale rozšírila svoje podnikanie aj na výrobu kožených výrobkov a obuvných doplnkov. Najdôležitejšou surovinou v Ecco je koža. Ecco je jedným z najväčších výrobcov kože na celom svete od roku 1985. Ecco Leather vyrába kožený materiál pre internú potrebu, ako aj pre iné značky (Ecco Sko A/S 2015: n.pag.). Podľa spoločnosti sú produkty Ecco predávané v 1,100 Ecco obchodoch a ďalších 14,000 predajniach v 88 krajinách. Ecco prevádzkuje továrne v Číne, Thajsku, Slovensku a Portugalsku. Rok 2014 bol pre Ecco ďalším rekordným rokom z hľadiska príjmov



a ziskov. Príjmy skupiny sa vyšplhali z 1.1 na 1.2 miliárd EUR a jej čistý príjem bol 114 miliónov EUR. Po prvý krát Ecco Leather dosiahla príjmy viac ako 100 miliónov EUR (SHOEZ 2015a: n.pag.). Investície rodičovskej spoločnosti v roku 2014 v Indonézii boli EUR 21,560 v továrni na obuv a EUR 2,600 v garbiarni (Ecco 2014b: 64).

PT Ecco Indonesia bola založená v Sidoarjo vo Východnej Jáve v roku 1991 a vyrába pre súkromné značky Biom and Ecco. PT Prima Dinamika Sentosa je dodávateľom PT Ecco Indonesia od roku 2009. Výskum pre štúdiu potvrdzuje, že pracovné podmienky v PT Ecco Indonesia sú v súlade s etickým kódexom spoločnosti (Ecco Sko A/S 2014a: n.pag.). Toto však neplatí pre PT Prima Dinamika Sentosa,¹⁰ kde robotníci tvrdia, že zarábajú menej ako minimálna regionálna mzda, nemajú sociálne zabezpečenie a nie je im dovolené združovať sa do odborov. PT Prima Dinamika Sentosa vyrába obuv pre, okrem iných, Ecco and Geox.

4.2.3 PT Mekar Abadi Sentosa

Rozdiel medzi ostatnými továrňami a PT Mekar Abadi Sentosa je, že PT Mekar Abadi Sentosa nie je pridružený k rodičovskej spoločnosti, ale pôsobí ako dodávateľ pre rôzne značky. Tým sa PT Mekar Abadi Sentosa stáva typickým dodávateľom s rôznymi obchodnými vzťahmi s rôznymi značkami, ktoré továrni zadávajú svoje objednávky. Podľa respondentov továreň dodáva niekoľkým európskym spoločnostiam. Keďže neexistuje oficiálna obchodná správa, nie je k dispozícii informácia o zložení produkcie podľa značiek. Iba Deichmann vydal vyhlásenie, PT Mekar Abadi Sentosa pre nich vyrába obuv počas 20 - 30 dní v roku.

Všetci robotníci majú iba dočasné zmluvy. Zarábajú 5.40 EUR za deň. Ich odmena za hodinu nadčasu je 0.78 EUR. Avšak Nariadenie 100/2004 vydané Ministerstvom práce ustanovuje, že dočasnú pracovnú zmluvu možno uzatvoriť iba na pevné časové obdobie, ak zamestnanec pracuje menej ako 21 dní za mesiac (pozri Kapitulu 3.1). Ak zamestnanec pracuje pre zamestnávateľa viac ako 21 dní alebo dlhšie ako 3 mesiace, zamestnávateľ musí pracovnú zmluvu zmeniť na trvalú zmluvu.

¹⁰: Ecco uvádza, že PT Prima Dinamika Sentosa je iba malým dodávateľom pre Ecco pracujúci s približne 50 zamestnancami z celkového počtu 2,000, ktorí pre Ecco vyrábajú komponenty.

4.3. PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA

Ratu¹¹

Ratu má dve deti. Žijú v Ambarawa. Cesta do PT Ara Shoes jej trvá 45 minút motocyklom. Ratu pracuje pre továreň od roku 2007. Začala robiť doma, aby sa mohla lepšie postarať o svoje dve deti, keďže jej manžel bol vo väzení. Pri žiadosti o prijatie musela predložiť svoju rodinnú kartu, identifikačnú kartu a písomnú žiadosť o prijatie. O niekoľko dní ju továreň poslala na školenie pre nových robotníkov pracujúcich doma. Počas šesťdňového tréningu sa naučila šiť topánky. Potom začal robiť doma. Musela chodiť prevziať dve vrecia topánok do najbližšieho zberného miesta - 15 minút motocyklom. Jej úlohou bolo prišiť zvršky ku podošve. K tomu potrebovala veľmi silnú niť a hrubú ihlu. O dva dni neskôr Ratu vrátila topánky na to isté zberné miesto. Manažér kvality skontroloval, či jej práca spĺňa požiadavky. Ak nie, musela ich prerobiť na mieste. Potom Ratu dostala vrecia na ďalšie dva dni. Do roku 2010 Ratu pracovala doma. Potom ju vedenie továrne požiadalo, aby pracovala ako dočasný robotník na jednotke pre zipsy. O šesť mesiacov ju preradili do pozície manažéra kvality pre robotníkov pracujúcich doma a dostala novú dočasnú zmluvu. Jej mzda na pozícii manažéra kvality ešte stále nestačila na pokrytie jej denných nákladov. V roku 2011 ju zavolali naspäť do továrne, kde pracovala ďalších 11 mesiacov, hlavne v lepiacej jednotke.

Na konci roku 2012 robotníci PT Ara Shoes vyšli do ulíc a žiadali trvalé zmluvy. Vedenie súhlasilo s podmienkou. Robotníci, ktorí mali dobrý výkon, dostanú trvalé zmluvy, tí, ktorí mali slabý výkon, boli prepustení. Ratu bola prepustená a začal pre Ara opäť pracovať doma. Ratu tvrdí, že nebola prepustená kvôli slabým výkonom, ale pretože sa zúčastnila demonstrácií.

Ako mzdová robotníčka pracujúca na výkon, je Ratu platená podľa počtu topánok. Jej mzda je ďaleko pod miestnou minimálnou mzdou. Nemá sociálne zabezpečenie. Továreň jej neprepláca cestovné výdavky ani je nehradí dovolenku. Keď Ratu nepracuje, nedostáva mzdu.

Ratu neverí, že jej pracovné podmienky ako robotníčky pracujúcej doma pre PT Ara Shoes by sa mohli čoskoro zlepšiť. Preto si hľadá iné zamestnanie v Solo, aj keď bude musieť cestovať 90 minút.

Lena

Lena má 43 rokov, má dve deti a je vydatá za Bagusa, mechanika, živnostníka. Pracuje pre PT Prima Dinamika Sentosa. Od roku 1993 pracovala celkom 8 rokov pre továreň na výrobu topánok. V roku 2001 bola prepustená kvôli dramatickému poklesu objednávok. Lena nikdy nemala trvalú zmluvu, ale dostával rovnaké benefity, ako jej spolupracovníci s trvalou zmluvou. Jej mzda zodpovedala miestnej minimálnej mzde, preplácali jej cestovné náklady a továreň jej hradila dovolenku, keď išla na svadobnú cestu. Okrem toho továreň platila bonus, keď robotníci odovzdávali bezchybnú prácu počas celého roka. Po prepustení Lena pracovala pre inú továreň.

V PT Prima Dinamika Sentosa sú robotníci zoskupení podľa jednotlivých zákazníkov.

V roku 2005 sa Lena opäť uchádzala o prácu v PT Prima Dinamika Sentosa a zamestnali ju. Aj po jedenástich rokoch jej továreň dáva rovnaké úlohy ako robila na jednotke. Lena má dočasnú zmluvu a musí sa o zamestnanie uchádzať každý rok, čo ovplyvňuje jej právo na ročnú dovolenku. Dovolenka sa počíta podľa počtu odpracovaných rokov. Lena teda dostáva menej času na náboženské sviatky, ako má právo. Nemá sociálne zabezpečenie a zamestnávateľ jej nehradí nemocenské náklady vyplývajúce z pracovných úrazov, ak nechodí na kontroly k podnikovému lekárovi, ktorého kapacita je obmedzená. Keď bola Lena tehotná so svojím druhým dieťaťom v roku 2011, nútili ju zobrať si dva mesiace neplatennej materskej dovolenky. Jej mzda je teraz IDR 2,450,000 (EUR 167,46) za mesiac a oveľa nižšia ako miestna minimálna mzda IDR 2,705,000 (EUR 188).

Potom, ako sa Lena a jej sestra Lilik zúčastnili na demonstrácii ku Dňu práce v roku 2009, hrozili im prepustením. Lilik sa pokúsila založiť odbory. Organizáciou fóra chcela dať robotníkom príležitosť na výmenu informácií o pracovných podmienkach. Keď sa vedenie továrne dozvedelo o tomto stretnutí, vydali varovanie pre všetkých účastníkov, najmä Lilik. V roku 2011 sa Lilik rozhodla rezignovať, pretože sa necítila v istote a prestala veriť, že by sa pracovné podmienky zlepšili. Odkedy opustila továreň, nikto sa nepokúsil obhajovať práva robotníkov.

11: Mená všetkých robotníkov boli zmenené..



4.4 PORUŠENIE PRACOVNÉHO PRÁVA

Rozhovory odhalili mnohé porušenia ako nedobrovoľné nadčasy, diskriminácia na pracovisku, neprímeraná mzda, extrémne dlhý pracovný čas, nedostatočné opatrenia na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, chýbajúce pracovné zmluvy a nedostatočná možnosť využitia práva na združovanie.

Respondenti boli vo veku 19 až 45 rokov. 13 zo 117 neuviedlo svoj vek. Priemerný vek 104 respondentov je 27 rokov. Žiadny z respondentov nebol mladší ako 19 rokov. Všetci robotníci museli so žiadosťou o prijatie predložiť aj dokument potvrdzujúci ich vek (t.j. potvrdenie o ukončení školy). 78% respondentov boli ženy. Autori nemôžu vyhlásiť, či toto je reprezentatívne obuvnícky priemysel v Indonézii. Podľa rozhovorov, 60 % až 80 % pracovníkov továrne sú ženy. Väčšina respondentov bola ženatá/vydatá (88 %) a mali deti (79 %).

4.4.1 Nadčasy

Rozhovory ukazujú, že PT Prima Dinamika Sentosa vyžaduje denne nadčasy. Vedenie vyžaduje, aby robotníci pracovali 3-4 hodiny nadčas každý deň. Vo všeobecnosti si robotníci nevedomujú, že je to forma nútenej práce. Len 4 z 30 robotníkov (13.3 %) povedalo, že sú nútení pracovať nadčas, ostatní 26 vyhlásili, že pracovať nadčas bolo ich vlastné rozhodnutie. Kompenzácie za nadčasy im pomohli zlepšiť si príjem. Ak odmietnu nadčasy raz, riskujú, že im už nikdy nebude dovolené pracovať nadčas. PT Ecco Indonesia vyžaduje jednu hodinu nadčasov každý deň (pozri kapitolu 4.4.4). Oproti PT Prima Dinamika Sentosa, PT Ecco Indonesia netrestá robotníkov, ktorí odmietnu pracovať viac ako jednu hodinu nadčasov. 27 z 30 respondentov (90 %) povedalo, že nikdy ich nenútili pracovať nadčas a 19 z 30 respondentov (63 %) vyhlásilo, že nikdy neodmietli pracovať nadčas.

Výsledky z PT Ara Shoes Indonesia prezentujú podobný obraz; 30 z 35 respondentov (86 %) povedalo, že ich nikdy nenútili pracovať nadčas. A 26 z 30 respondentov (87 %) tvrdilo, že odmietli pracovať nadčas s osobných dôvodov aspoň raz.

Robotníci PT Mekar Abadi Sentosa tiež tvrdia, že len zriedkavo pracujú nadčas (len 5 % tvrdí, že už boli nútení pracovať nadčas). 17 % respondentov odmietlo pracovať nadčas aspoň raz.

Oproti robotníkom v továrňach, robotníci pracujúci doma nemajú pevný pracovný čas, keďže pracujú doma a sú platení podľa počtu kusov. Keďže robotníci pracujúci doma sa starajú o svoje deti, kým pracujú, riziko nedobrovoľných nadčasov sa zvyšuje. Odmena podľa počtu kusov ich núti pracovať viac ako 8 hodín denne. Často žiadajú svojich príbuzných, aby im s prácou pomohli, keď, v závislosti od počtu objednávok, musia vyrobiť viac kusov topánok. Keď poprosia o pomoc susedov, musia im zaplatiť. V rozhovoroch jedna tretina žien tvrdila, že ich deti im musia pomáhať šiť topánky.

4.4.2 Diskriminácia na pracovisku

V obuvníckom priemysle v Indonézii existuje deľba práce podľa pohlavia; ženy väčšinou šijú, kým muži napr. prepravujú tovar. Napriek tomu všetci respondenti súhlasili, že neexistujú rozdiely v mzde a pracovnom čase závislé od pohlavia. Tehotné ženy často dostávajú fyzicky menej náročnú prácu a robia úkony, ktoré môžu robiť posediačky. Podľa jedného robotníka, v PT Ara Shoes Indonesia to tak nie je vždy. V PT Ecco Indonesia si môžu ženy vybrať jeden deň voľna počas menštruácie. Vedenie továrni PT Ara Shoes Indonesia, PT Prima Dinamika Sentosa, a PT Mekar Abadi Sentosa dovoľujú takýto deň voľna iba v prípade, ak ho žena oznámi svojmu nadriadenému jeden deň vopred. Všetci respondenti potvrdili, že vykonávanie náboženských rituálov na pracovisku nie je zakázané. Všetky spoločnosti teda poskytujú adekvátny priestor na modlitby.

4.4.3 Mzdy

V roku 2015 robotníci PT Ara Shoes zarábali priemerne IDR 1,465,000 (EUR 100), regionálna minimálna mzda bola v tom čase IDR 1,400,000 (EUR 95). Vráťane bonusov mohli robotníci zarobiť približne IDR 1,600,000 (EUR 109). Napriek tomu robotníci PT Ara Shoes a PT Ecco Indonesia povedali, že ich mzda je dostatočná. Zarábajú IDR 4,500,000 a IDR 5,000,000 (medzi EUR 308 až EUR 342) za mesiac. Ich základná mzda je IDR 3,500,000 (EUR 239) – jasne vyššia ako je minimálna mzda v Sidoarjo, ktorá je IDR 2,705,000 (EUR 185).

Robotníci PT Prima Dinamika Sentosa dostávajú mzdu v dvoch výplatách za mesiac, vo výške asi IDR 2,450,000 (EUR 167), čo je pod hranicou minimálnej mzdy v Sidoarjo. Továrň PT Mekar Abadi Sentosa je v Jombangu, dve hodiny jazdy od Sidoarjo. Regionálna minimálna mzda v roku 2016 bola IDR 1,924,000 (EUR 131). Robotníci zarábajú iba IDR 1,693,000



Mnoho robotníkov pracujúcich doma sa spolieha na svojich susedov a/alebo deti. Foto: Dietrich Weinbrenner

(EUR 116), ak pracujú 5 dní v týždni. Aby dostali minimálnu mzdu, musia pracovať aspoň 6 dní týždenne. Navyše, regionálna minimálna mzda v roku 2016 predstavovala iba 60 % dôstojnej mzdy z roku 2012, ako ju vypočítalo Ministerstvo práce.

Všetci robotníci uvádzali svoj čistý príjem, čo znamená, že náklady na zdravotné poistenie, sociálne zabezpečenie vrátane úrazového poistenia, prémie životného poistenia a penzijný plán boli už odpočítané.

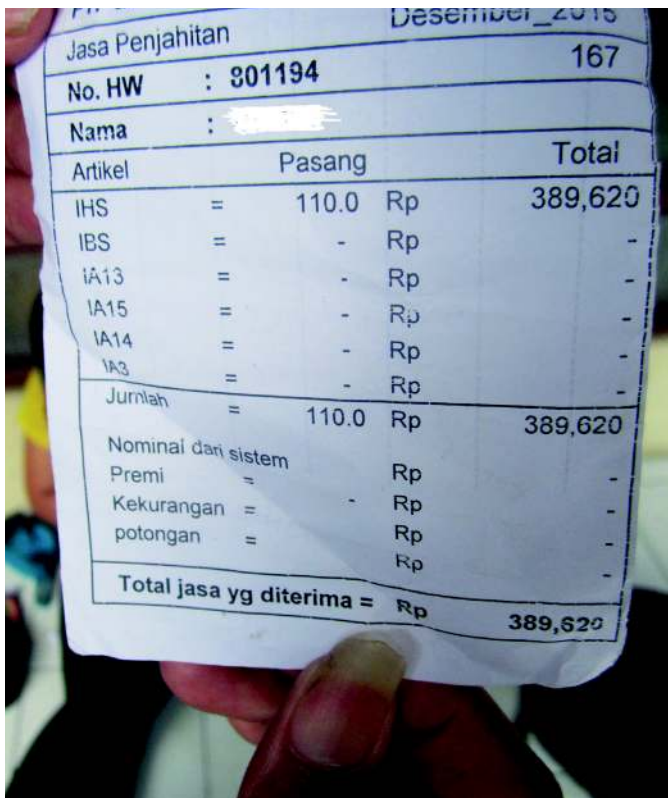
PT Ara platí robotníkov pracujúcich doma podľa počtu kusov. Zvyčajne dostávajú dve vrecia obsahujúce 10 párov topánok a majú dva dni, aby ich ušili. Aj keď robotník ušije 10 párov za deň, jeho odmena závisí od typu topánok: t.j. či ide o pár sandálov alebo pár čižiem. Spoločnosť zmerala čas potrebný na ušitie. Ich výsledky sa však líšia od skúseností robot-

níkov: Ara stanovila pracovný čas 25 – 30 minút na jeden pár. Vychádzajúc z odhadu 30 minút, robotník by mal byť schopný dokončiť 16 párov za 8 hodín, 80 párov za 40 hodín, čo zodpovedá ôsmym vreciam. To by znamenalo 35 vriec za mesiac. Ak vychádzame z priemernej hodnoty IDR 35,420 (EUR 2.42) a IDR 42,000 (EUR 2.87) (t.j. IDR 38,710 = EUR 2.65 za vrece), mesačná mzda by bola IDR 1,354,850 (EUR 92.60). Toto takmer zodpovedá minimálnej mzde (IDR 1,640,000 = EUR 112.10). Robotníci pracujúci doma však v rozhovoroch tvrdili, že tento výpočet je nereálny.

Tabuľka 6: Mzda robotníkov pracujúcich doma (výpočet autorov)*

Model	Odmena za 10 párov		Pracovný čas v minútach	Hodinová mzda v EUR	Denná mzda v EUR	Mesačná mzda v EUR	Hodinová mzda v IDR	Denná mzda v IDR	Mesačná mzda v IDR (EUR)	Mzda bez cestovných nákladov (EUR)
	in IDR	in EUR								
Ancona Sepatu	35,000	2.39	60	0.24	1.67	43.50	3,500	24,500	637,000 [45.2]	397,000 [28.2]
Ancona Sepatu Sandál	35,000	2.39	40	0.36	2.51	65.25	5,250	36,750	955,500 [67.9]	715,500 [50.8]
Členkové čizmy	42,000	2.87	90	0.19	1.34	34.82	2,800	19,600	509,600 [36.2]	269,600 [19.1]
Čizmy	42,000	2.87	115	0.15	1.05	27.25	2,191	15,339	398,817 [28.3]	158,817 [11.3]
Mokasíny A	19,000	1.29	40	0.19	1.35	35.22	2,850	19,950	418,700 [29.75]	278,700 [19.8]
Mokasíny B	26,000	1.78	40	0.27	1.87	48.59	3,900	27,300	709,800 [50.4]	469,800 [33.4]
Mokasíny C	29,000	1.98	40	0.30	2.08	54.05	4,350	30,450	791,700 [56.25]	551,700 [39.2]
Priemer	32,571	2.22	60.7	0.24	1.70	44.10	3,549	24,841	645,874 [45.9]	405,874 [28.8]

*Informácia o pracovnej náročnosti na jeden pár a odmena uvedená v tabuľke bola získaná počas rozhovorov a bola východiskom pre výpočet hodinovej, dennej a mesačnej mzdy. Okrem toho, autori odpočítali priemerné dopravné náklady vo výške IDR 240,000 (EUR 16.40) za mesiac, potrebné na cestovanie na zberné miesto.



Výplatná páska robotníka pracujúceho doma,
Foto: Dietrich Weinbrenner

Tabuľka 6 predstavuje priemernú mesačnú mzdu IDR 405,900 (EUR 27.74), čo predstavuje zhruba štvrtinu miestnej minimálnej mzdy v Semarangu (IDR 1,640,000 = EUR 112). Mzda je jednoznačne príliš nízka, aby pokryla životné náklady. 87 % respondentov potvrdilo tento predpoklad a zvyšných 13 % na otázku nedopovedali.

Ak kvalita topánok nezodpovedá požiadavkám továrne, robotníci dostanú pokutu. 57% respondentov tvrdilo, že už pokutu dostali. Pokuta im bola priamo odpočítaná zo mzdy.

Robotníkom pracujúcim doma továreň neprepláca cestu do továrne alebo na zberné miesto, pretože zriadenie zberných miest už predstavuje zníženie úsilia a nákladov. Náklady na cestu v jednom smere sú vo výške IDR 12,000 až IDR 24,000 (EUR 0.82 and EUR 1.64).

4.4.4 Pracovný čas

Robotníci zo všetkých tovární vyhlásili, že ich vedúci zodpovedne dodržia predpisy týkajúce sa pracovného času. Po niekoľkých kolách kolektívneho vyjednávania v PT Ecco Indonesia, bola dosiahnutá dohoda, že robotníci musia robiť jednu hodinu nadčas každý deň. Podľa respondentov, za tieto nadčasy nedostávajú bonus. Podľa Ecco je mzda za nadčasy platená v súlade s predpismi. Jedna hodina nadčasu sa platí vo výške bežnej hodinovej mzdy. V ostatných troch továrňach sú nadčasy platené v súlade so zákonom. Len 19% respondentov pracuje 8 hodín denne. 21% respondentov pracuje viac ako 10 hodín denne. Pracovný čas robotníkov pracujúcich doma sa výrazne líši a závisí napr. od ich pracovného zaťaženia.

4.4.5 Zdravie a bezpečnosť

90.6 % zo 117 robotníkov z tovární, ktorí sa prieskumu zúčastnili, povedali, že továreň má ošetrovňu. 81.2 % boli informovaní o bezpečnosti pri práci pred tým, ako začali pracovať. Napriek tomuto vysokému percentu, 40 robotníkov (34 %) vyhlásilo, že na pracovisku utrpeli aspoň jeden úraz. Najbežnejším úrazom sú poranenia ruky pri práci so strojom.

Všetci robotníci pracujúci doma potvrdili, že aspoň



Poranenia ruky pri práci so strojom sú najčastejšie úrazy.
Foto: Dietrich Weinbrenner

raz sa pichli ihlou. Žiadny z nich nebol informovaný o bezpečnostných a zdravotných rizikách. Niektorí tvrdili, že za ošetrovaním šli do ošetrovne továrne, ale bez úspechu. Podľa manažéra kvality, ošetrovňa nemá k dispozícii lieky, obvazy a pod., robotníci pracujúci doma sa musia ošetriť sami. Mnohí robotníci pracujúci doma uviedli zdravotné problémy súvisiace s prácou, ako napr. necitlivé prsty, bolesti chrbta a problémy s dýchaním. Žiadny z robotníkov pracujúcich doma, ktorí sa prieskumu zúčastnili, nemal zdravotné poistenie.

4.4.6 Záväzné pracovné zmluvy

Indonézske pracovné právo umožňuje dočasné zamestnanie za podmienky, že táto práca nie je súčasťou hlavného podnikania továrne. Robotníci PT Ecco Indonesia sú trvalo zamestnaní. V PT Ara Shoes Indonesia je maximálne trvanie zmluvy na 25 rokov. Ale keď robotníci dosiahnu 50 rokov, musia ísť do dôchodku, bez ohľadu na dĺžku zamestnania v továrni. PT Prima Dinamika Sentosa uzatvára výlučne zmluvy na 1 rok. Po ich uplynutí, robotníci musia požiadať o opätovné prijatie. PT Mekar Abadi Sentosa uzatvára len zmluvy v trvaní 3 mesiacov. Počas realizácie prieskumu pre túto štúdiu, táto prax sa zmenila a továreň zaviedla 6-mesačné zmluvy. Na rozdiel od robotníkov PT Prima Dinamika Sentosa, nemusia žiadať o opätovné prijatie; ich zmluvy sú automaticky predĺžené.

Uzatváranie dočasných zmlúv je porušením pracovného práva. Zamestnávateľia môžu zamestnancov zamestnávať dočasne iba v prípade, že ich potrebuje na krátky čas alebo ak ich práca nie je súčasťou hlavného podnikania spoločnosti. Neuzatvorenie trvalej pracovnej zmluvy predstavuje nedostatok istoty pre robotníkov a podkopáva prácu odborov (Siegmann 2016: 13).

Zo 117 robotníkov z továrni má 65 (55.6 %) trvalé zamestnanie, kým 52 (44.4 %) má dočasné zamestnanie. Všetci robotníci s trvalou pracovnou zmluvou pracujú pre PT Ara Shoes Indonesia a PT Ecco Indonesia, všetci dočasní zamestnanci pracujú v PT Prima Dinamika Sentosa a PT Mekar Abadi Sentosa.

Žiadny z robotníkov pracujúcich doma, ktorí sa prieskumu zúčastnili, nemal písomnú pracovnú zmluvu s továrňou.

4.4.7 Sloboda združovania

Ako je uvedené v Kapitole 3, účasť na práci odborov a štrajkoch, je základnou súčasťou procesu kolektívneho vyjednávania medzi zamestnancami a zamestnancom.

Skupina zamestnancov PT Ara Shoes založila zväz Serikat Pekerja Nasional (SPN). Podľa všetkých 35 respondentov, vedenie PT Ara Shoes Indonesia im ani nebránilo ani nezakázalo takéto aktivity. Vedenie je tiež ochotné zapojiť sa do dialógu s odbormi, aby sa riešili problémy, čo znamená, že robotníci viac nemusia štrajkovať, aby boli vypočutí. Existujú správy o mnohých prepúšťaniach v auguste 2015. Začiatkom roku 2016 boli niektorí robotníci opäť zamestnaní, okrem piatich robotníkov, ktorí sa zúčastnili rozhovorov pre túto štúdiu.

Robotníci PT Ecco Indonesia povedali, že majú slobodu združovania. Ak sú problémy medzi robotníkmi alebo s vedením, odbory zastupujú robotníkov v dialógu a vedením. Podľa robotníkov, PT Ecco Indonesia nikdy nezasahovalo do práce odborov. Robotníci neštrajkovali už tri roky, keďže pracovné podmienky sú dobré a majú tiež priestor na diskusiu s vedením.

Naproti tomu všetci robotníci PT Prima Dinamika Sentosa tvrdili, že vedenie továrne vyvíjalo tlak, aby sa nezdržovali do odborov. 25 z 30 robotníkov (83 %) povedalo, že hlásili svojim nadriadeným problémy s pracovnými podmienkami. Ďalších 5 robotníkov (17 %) povedali, že boli radšej ticho, aby sa vyhli problémom.

V PT Mekar Abadi Sentosa existuje Celoinдонézska únia robotníkov (All Indonesian Workers' Union - SPSI). Robotníci však nepoznajú zástupcov svojich odborov ani prepojenia na iné odbory. 10 z 22 (45 %) respondentov verí, že úniu založili robotníci. 12 respondentov (55 %) veria, že úniu založilo vedenie továrne. Zdá sa, že mnohí robotníci nie sú vôbec alebo len nedostatočne informovaní o svojich právach.

V súhrne, situácia ohľadom slobody združovania sa výrazne líši v štyroch továrňach, ktoré boli v tejto štúdii sledované.

4.4.8 Situácia robotníkov pracujúcich doma

Ako je uvedené v predchádzajúcom, práca doma má významnú úlohu vo výrobe koží a topánok v Indonézii.

V rozhovoroch 87 % robotníkov pracujúcich doma tvrdilo, že ich príjem závisí výlučne na ich práci ako šičiek pre PT Ara Shoes Indonesia. Továrň poskytuje iba málo vybavenia, či už je to lekárnička alebo pomôcky na šitie. Ich prácou bolo prišívavať zvršky k podošvám. Továrň im dáva len ihly, niť a chránič na prsty iba raz. Ak sa niečo poškodí, robotníci sa za nové musia zaplatiť. Podľa robotníkov, továrň im neposkytuje iné dôležité a nepostrádateľné nástroje ako gantol a tuncek.



Gantol a tuncek, dva nástroje robotníkov pracujúcich doma, nepostrádateľné pri šití topánok, Foto: Dietrich Weinbrenner

Keď SÜDWIND informovala centrálu Ara v Nemecku o sťažnostiach robotníkov pracujúcich doma, spoločnosť urobila niekoľko vylepšení v roku 2015, napr. zvýšenie miezd, lekárničky na zberných miestach, nové sanitárne zariadenia, lepšiu komunikáciu medzi továrňou a robotníkmi zavedením informačnej tabule na zberných miestach a nové vrecia na topánky.

Na jednej strane sú tieto kroky vítané, pretože ukazujú, že spoločnosť preberá zodpovednosť a môže ľahko zlepšiť situáciu žien a mužov pracujúcich doma. Základné problémy však neboli úplne vyriešené. Mzdy sú naďalej extrémne nízke a robotníci pracujúci doma stále nemajú formálne zamestnanecké zmluvy. Nemajú zdravotné poistenie ani dôchodkové sporenie. Sú nútení pracovať nadčas a nie je možné vylúčiť ani detskú prácu.

4.5 PERSPEKTÍVA

Napriek niektorým počiatočným úspechom v oblasti pracovných podmienok a existencii značnej legislatívy, je nevyhnutnosťou zlepšiť pracovné podmienky v celom kožiarskom a obuvníckom priemysle v Indonézii. Toto platí najmä pre neistú a bezprávnú situáciu robotníkov pracujúcich doma, mzdy, slobodu združovania a spoločenskej zodpovednosti v dôslednom rešpektovaní základných ľudských a pracovných práv v celom dodávateľskom reťazci.

Situácia robotníkov pracujúcich doma

Rozhovory s robotníkmi pracujúcimi doma pre PT Ara Shoes ukazuje, že nedostatok právneho postavenia robotníkov je najväčším problémom v oblasti práce doma. Keďže zamestnávateľa ich neregistrujú, nemajú sociálne zabezpečenie. A bez formálneho zamestnania sú neviditeľní. Nemajú príležitosť nárokovať si svoje práva alebo bojovať o lepšie pracovné podmienky. Byť súčasťou komplexných výrobných procesov môže vyvolať dojem, že využitím masovosti práce majú vplyv na získanie lepších pracovných podmienok. Avšak robotníkom pracujúcim doma, ktorí sa zúčastnili tejto štúdie, chýbali vedomosti na združovanie v odboroch. Ľudia musia bojovať za predpisy v pracovnom práve zamerané najmä na robotníkov pracujúcich doma. Sú potrebné efektívne kampane na zvyšovanie uvedomenia verejnosti o situácii robotníkov pracujúcich doma.

Mzdy

S výnimkou robotníkov PT Ecco, všetci respondenti tvrdili, že ich mzdy vrátane odmeny za nadčasy, nie sú dostatočné na pokrytie životných potrieb, čo vedie k veľkému pracovnému zaťaženiu, keďže prežitie robotníkovi závisí od odmien za nadčasy. Okrem toho každá regionálna minimálna mzda v Indonézii je nižšia ako dôstojná mzda. Napr. mzdy v PT Mekar Abadi Sentosa sa približujú regionálnej minimálnej mzde, avšak robotníci musia pracovať 6 dní do týždňa. Navyše, minimálna mzda v roku 2016 predstavoval iba 60% dôstojnej mzdy pre daný región, ako bola stanovená Ministerstvom práce na rok 2012.

Fakt, že väčšina respondentov nezarába dosť na pokrytie

základných potrieb, napriek práci nadčas, je porušením Čl. 23 (3) Všeobecnej deklarácie ľudských práv. Ak mzda platená napr. PT Prima Dinamika je ešte nižšia ako je minimálna mzda, je to tiež porušenie indonézskeho zákona.

Zodpovednosť výrobcov za dodávateľov

Predmetom tejto štúdie boli pracovné podmienky v štyroch továrňach. Porušenia pracovného práva v PT Prima Dinamika Sentosa je bezpochyby najzávažnejšie. PT Prima Dinamika Sentosa je dodávateľom PT Ecco Indonesia, kde sú pomerne dobré pracovné podmienky. Veľký rozdiel je daný faktom, že PT Ecco Indonesia musí dodržiavať etický kódex stanovený materskou spoločnosťou v Dánsku, čo však neplatí pre dodávateľov. Situáciu ešte zhoršuje fakt, že PT Prima Dinamika Sentosa neumožňuje slobodné združovanie sa a robotníci nemôžu kolektívne nárokovať svoje práva. Tento príklad jasne ukazuje, že nie je dostatočné, aby výrobca a jeho dcérske spoločnosti mali etický kódex. Etický kódex musí byť záväzný pre každú spoločnosť v celom dodávateľskom reťazci.

Sloboda združovania

Ak nič iné, tento príklad ukazuje tiež najväčší nedostatok Potokolu FoA; môže významne prispieť k zlepšeniu pracovných podmienok v oblasti miezd, zamestnaneckých zmlúv a pracovného času, iba ak sa vytvorí transparentnosť procesov medzi dodávateľmi. Robotníci nerozoznávajú porušenia, ak nepoznajú svoje práva. Zaručením slobody združovania môžu byť mnohé zlé pracovné podmienky zlepšené, pretože robotníci majú možnosť kolektívne sa obrátiť na vedenie továrne. Aj keď sú vytvorené odbory, nie vždy naplňujú svoje povinnosti. Jedným vysvetlením môže byť nedostatok kapacity na zastupovanie záujmov svojich členov. Niektoré odbory sa zdajú byť „žlté“ odbory, ktoré nesúhlasia s masovými akciami a udržuujú priateľské vzťahy s vedením továrne. Najpravdepodobnejšie teda je, že skutočnú zmenu musia presadzovať občianska spoločnosť a jej hnutia. Je ich úlohou žiadať implementáciu existujúceho pracovného práva a zlepšenie dohľadu nad spoločnosťami prostredníctvom pravidelných kontrol. Najdôležitejšie však je informovať a školiť robotníkov, aby sa združovali v odboroch.

5. ODPORÚČANIA

Vedeniu obuvníckych tovární:

1. Vedenie musí zosúladiť pracovný čas so Zákonom a zamestnanosti 13/2003. Hodiny presahujúce zákonom stanovený limit musia byť uznané ako nadčasy musia byť príslušne odmeňované.
2. Práca nadčas musí byť pre každého robotníka dobrovoľná. Nesmú sa udeľovať sankcie robotníkom, ktorí odmietnu pracovať nadčas.
3. Každý robotník musí byť registrovaný v národnom sociálnom zabezpečení, ktoré poskytuje zdravotné a úrazové poistenie.
4. Procesy udeľovania materskej dovolenky a 1-dňového voľna počas menštruácie pre ženy musia byť jednoduchšie a dostupnejšie.
5. Vedenie je povinné poskytovať bezpečné a hygienické pracovné prostredie na predchádzanie pracovných úrazov a chorôb v najväčšej možnej miere.
6. Spoločnosti musia trvalo zamestnať každého zamestnanca po troch odpracovaných mesiacoch, aby mali nárok na benefity podľa Zákona o zamestnanosti 13/2003: Čl. 59 (4).
7. Každý robotník musí dostávať mzdu najmenej vo výške dôstojnej mzdy, čo umožňuje pokryť základné potreby jeho rodiny.
8. Robotníci pracujúci doma musia dostať jasnú, písomnú zamestnaneckú zmluvu podpísanú oboma stranami.
9. Tvárne musia registrovať svojich robotníkov pracujúcich doma a uznať ich ako formálnych zamestnancov.
10. Pravidelné kontroly musia zabezpečiť, aby všetci dodávatelia a subdodávatelia dodržiavali etický kódex výrobcu značky.
11. Podľa Zákona o zamestnanosti 21/2000 nemôžu spoločnosti zakázať svojim robotníkom, aby založili, vstúpili alebo aktívne pracovali v odboroch.

Výrobcom značiek:

1. Výrobcovia musia požadovať od svojich dodávateľov, aby dodržiavali hore uvedené odporúčania.
2. Výrobcovia musia dodržiavať náležitú starostlivosť v celom svojom dodávateľskom reťazci, vrátane dodávateľov a subdodávateľov. Podľa Zásad OSN v oblasti podnikových a ľudských práv si spoločnosti musia uvedomiť svoje podnikové postupy, ktoré negatívne ovplyvňujú ľudské práva a musia ich zastaviť.
3. Výrobcovia musia zvýšiť transparentnosť a zverejniť svoj dodávateľský reťazec, vrátane všetkých dodávateľov a subdodávateľov.
4. Výrobcovia musia požadovať od svojich dodávateľov dodržiavanie národného a medzinárodného práva. Toto sa musí stať hlavnou podmienkou práce pre značku.
5. Výrobcovia musia pravidelne kontrolovať pracovné podmienky v továrňach svojich dodávateľov a subdodávateľov. K týmto kontrolám musia prizývať odbory a NGOs.
6. Výrobcovia musia vytvoriť mechanizmus na predkladanie sťažností pre obete dodávateľov, ktorí porušujú ľudské a/alebo pracovné práva.

Vláde Indonézie:

1. Indonézia by mala ratifikovať Dohovory ILO č. 001, 005, 006, 018, 026, 089, 090, 131, 155 a 177..
2. Vlád musí presadiť dodržiavanie Zákonov o zamestnanosti 13/2003 a 21/2000 a vydať prísne tresty pre spoločnosti, ktoré tieto zákony porušujú (súdne stíhanie pre spoločnosti, ktoré zakazujú založenie odborov alebo ich činnosť a administratívne pokuty pre spoločnosti, ktoré nedodržiavajú pracovné právo).
3. Vláda musí zabezpečiť presadiť dodržiavanie Zákonov o zamestnanosti 12/2002 a 13/2003 o dočasnom zamestnaní prostredníctvom dôslednejších inšpekcií. Odbory by tiež mohli hrať dôležitú úlohu pri dôslednejšom uplatňovaní týchto zákonov.laws.

4. Každý robotník pracujúci doma musí byť uznaný ako formálny zamestnanec, a to registráciou organizácií robotníkov pracujúcich doma ako odborov.
5. Vláda musí zaviesť predpisy, ktoré preventívne ochránia robotníkov pracujúcich doma pred porušením pracovného práva. Musia byť vydané prostredníctvom Ministerského nariadenia alebo regionálnej smernice.

Členským štátom EÚ:

1. Členské štáty EÚ musia uplatňovať Zásady OSN v oblasti podnikových a ľudských práv.
2. Členské štáty EÚ musia prijať národné akčné plány, ktoré zaviažu vládu a spoločnosti k ochrane ľudských práv.
3. Členské štáty EÚ musia vytvoriť právny rámec na postihovanie nezákonného správania nadnárodných spoločností.
4. Členské štáty EÚ musia vytvoriť alebo rozšíriť vhodné mechanizmy na podávanie sťažností pre obeť porušenia ľudských práv a pracovného práva.

6. ZOZNAM LITERATÚRY

All URLs were last accessed on 6 January 2017.

APICCAPS (2016): World Footwear Yearbook 2016

Ara Shoes AG (2016): Ara Code of Conduct. URL: <http://www.ara-shoes.com/en/company/code-of-conduct.html>

Arifin, S. (2016, 30. March). Employee at Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS). Interviewer: P. Putri

AFW (2016): Asia Floor Wage Alliance. URL <http://asia.floorwage.org/what>

Asshiddiqie, Jimly (n.d.): Mengatur Kebebasan Berserikat Dalam Undang-Undang. URL: <http://jimlyschool.com/read/analisis/274/mengatur-kebebasan-berserikat-dalam-undang-undang/>

Baroroh, Indah, Sri Gunani Partiwani and Budisantoso Wirjodirjo (n.d.): Analisis Sistem Klaster Industri alas Kaki Mojokerto untuk merumuskan kebijakan pengembangan berkelanjutan dengan pendekatan metodologi Sistem Dinamik. URL: http://www.ie.its.ac.id/weblama/downloads/abstrak/TA_1022_indah.pdf

BBC Indonesia (2016): Kenaikan UMR tak pasti, industri sepatu terpuakul. URL: http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2015/03/150309_bisnis_buruh

Bisnis Indonesia (2012): Industri Penyamakan Kulit Terkendala Pasok Bahan Baku. URL: <http://industri.bisnis.com/read/20120518/257/77559/industri-penyamakan-kulit-terkendala-pasok-bahan-baku>

Bisnis Indonesia (2014): Espor sepatu: Diyakini Tumbuh 8%. URL: <http://industri.bisnis.com/read/20140813/257/249697/ekspor-sepatu-diyakini-tumbuh-8>

Bobbitt-Zeher, D. (2011): GENDER DISCRIMINATION AT WORK: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender and Society*, pp. 764-786

Bustami, Gusmardi (2013): Indonesia's Textile and Textile Product and Footwear. EIBD, Jakarta

CCC (2011): Historic Pact Strengthens Sportswear Workers Rights, URL: <http://www.cleanclothes.org/news/2011/06/07/historic-pact-strengthens-sportswear-workers-union-rights>

Ceustermans, Sara (2015): FoA Protocol Indonesia: A Tool for Increasing Wages? Presentation during Living Wage Now Forum, Brussels, October 12-14, 2015

Ecco Sko A/S (2014a): The Ecco Code of Conduct. 10 Commitments. URL: <http://global.ecco.com/en/company/responsibility/responsible-business/code-of-conduct/code-of-conduct>

Ecco Sko A/S (2014b): Ecco Annual Report 2014. URL: <http://media.ecco.com/GroupCommunication/Annualreport2014/>



- Ecco Sko A/S (2015): Factories-Ecco Indonesia. URL: <http://global.ecco.com/en/company/our-business#!factories/factories>
- EU-Indonesia Business Network (2014): EIBN Sector Reports: Textile and Footwear. Jakarta
- Giacinta, Maria, Zainus Salimin and Junaidi (2013): Pengolahan Logam Berat Khrom (Cr) pada Limbah Cair Industri Penyamakan Kulit dengan Proses Koagulasi Flokulasi dan Presipitasi. URL: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/tlingkungan/article/download/2716/2704>
- Global Sources (2011): Indonesia Sourcing reports. Leather Products. URL: <http://www.chinasourcingreports.com/sites/default/files/DSRILE.pdf>
- Griffin, Morgan A. (2011): Just Don't Do It: Nike's success at the expense of human rights and environment. URL: http://www.twu.edu/downloads/lasso/Page7_April21.pdf
- GTAI Germany Trade and Invest (2014a): Indonesiens Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. URL: <http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Recht-Zoll/Wirtschafts-und-steuerrecht/suche,t=indonesien--arbeits-und-sozialversicherungsrecht,did=943916.html>
- GTAI (2014b): Germany Trade and Invest: Indonesiens Textilien, Bekleidung und Schuhe profitieren vom Inlandsabsatz. URL: <http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/suche,t=indonesiens-textilien-bekleidung-und-schuhe-profitieren-vom-inlandsabsatz,did=947532.html>
- GTAI (2016): Germany Trade and Invest: Schwache Rupiah kompensiert Lohnsteigerungen. URL: <https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/Geschaefspraxis/lohn-und-lohnnebenkosten,t=lohn-und-lohnnebenkosten--indonesien,did=1431354.html>
- Harian Ekonomi NERACA (2013): Beban Industri Penyamakan Kulit Makin Berat. URL: <http://www.neraca.co.id/article/26349/beban-industri-penyamakan-kulit-makin-berat-dampak-kenaikan-ump-dan-kelangkaan-bahan-baku>
- Harian Ekonomi NERACA (2014): Industri Jangan Hanya Terkonsentrasi di Pulau Jawa. URL: <http://www.neraca.co.id/article/36970/industri-jangan-hanya-terkonsentrasi-di-pulau-jawa-tumbuh-ekonomi-kerakyatan>
- Hays, Jeffrey (2015): Environmental Issues in Indonesia. URL: http://factsanddetails.com/indonesia/Nature_Science_Animals/sub6_8c/entry-4090.html
- ILO (2000): C177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177). Convention concerning Home Work (Entry into force: 22 April 2000). URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177
- ILO (2013): Tinjauan Kerangka Peraturan Perundang-undangan untuk Pekerja Rumahan di Indonesia. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_238775.pdf
- ILO (2015): Results from the Homeworker Mapping Study in North Sumatra, West Java, Central Java, D.I. Yogyakarta, East Java, and Banten. Jakarta
- Indonesia Investments (2014): Footwear and Shoe Industry of Indonesia: Sales Fall in Q3-2014. URL: <http://www.indonesia-investments.com/news/todays-headlines/footwear-shoe-industry-of-indonesia-sales-fall-in-q3-2014/item2611>
- Indonesian Tanners Association (2009a): The country's list of tanneries which have been permitted to supply salted hide, wet blue, crust & finished leather to Indonesia. URL: http://www.indonesiantanners.com/index.php?option=com_content&view=article&id=121&Itemid=187
- Indonesian Tanners Association (2009b): Regulation for importing raw material/pickle/finished leather. URL: http://www.indonesiantanners.com/index.php?option=com_content&view=article&id=92&Itemid=190
- Industri (2014): EKSPOR SEPATU: Diyakini Tumbuh 8%. URL: <http://industri.bisnis.com/read/20140813/257/249697/ekspor-sepatu-diyakini-tumbuh-8>
- IndustriAll (2015): IndustriAll Global Union. URL: <http://www.industriall-union.org/about-us>
- Jakobsson, LS (2013): Play Fair – A Campaign for Decent Sportswear: Has the First Agreement Between Multinational Companies and Local Unions Strengthened Freedom of Association in Indonesia? Stockholm: Swedwatch
- Kelair (n.d.): Pengolahan Limbah Industri Kulit. URL: <http://www.kelair.bppt.go.id/Publikasi/BukuPetnisLimbLH/10KULIT.pdf>
- Keller (2012): Behandlung auch für Arme. URL: <https://www.welt-sichten.org/artikel/356/behandlung-auch-fuer-arme-kranke>
- Kemp, Melody (2001): Corporate Social Responsibility in Indonesia – Quixotic Dream or Confident Expectation? In: UNSRID Technology, Business and Society Programme Paper Number 6
- Laporan Kinerja Makro Ekonomi dan Sektor Industri Triwulan II Semester I Tahun (2014): 12: BAB I PERTUMBUHAN EKONOMI TRIWULAN II (SEMESTER I) TAHUN 2014. URL: <http://tinyurl.com/z8yto4v>
- Lensa Indonesia (2015): Puluhan Buruh Kerajinan Kulit Garut Tak Dilindungi BPJS. URL: <http://www.lensaIndonesia.com/2015/06/13/puluhan-buruh-kerajinan-kulit-garut-tak-dilindungi-bpjs.html>

- Luqman R Sahlan, et.al, (2016), Kadar Krom (Cr) dalam Limbah Cair Industri Penyamakan Kulit dengan Metode Elektrokoagulasi secara Batch. Fakultas Teknik Program Studi Teknik Kimia Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta
- Melalia, Arie C. (2015): Paket Kebijakan VII: Insentif Pajak untuk Investasi Padat Karya. URL: <http://www.pikiran-rakyat.com/ekonomi/2015/12/04/352462/paket-kebijakan-vii-insentif-pajak-untuk-investasi-padat-karya>
- Merk, J. (2009) Stitching a Decent Wage Across Borders: the Asia Floor Wage Proposal. In: Mather, Celia (ed.) Asia Floor Wage Alliance, New Delhi
- Ministry of Labour of the Republic of Indonesia (2016): Ministry of Manpower and Transmigration on the Establishment of the National Competency in the category of Industrial Processing of Principal Leather Group, leather goods and footwear in the field of Tannery Industry, sub-fields Production Process, the Employment Decree No. 111/2016, Annex I, Section Introduction
- Ministry of Trade of the Republic of Indonesia (2007): In Touch with the Finest. The Nature of Indonesia's Leather Products. Jakarta. URL: <http://www.kemendag.go.id/files/pdf/2012/12/08/kulit-id0-1354950318.pdf>
- Ministry of Trade of the Republic of Indonesia (2009): Handbook of Commodity Profile "Indonesian Footwear: Step to the World". Jakarta. URL: <http://www.kemendag.go.id/files/pdf/2012/12/08/alas-kaki-id0-1354951701.pdf>
- Ministry of Trade of the Republic of Indonesia (2010): Kemenperin Dorong Daya Saing Industri Prioritas di Jawa Barat. URL: <http://www.kemenperin.go.id/artikel/48/Kemenperin-Dorong-Daya-Saing-Industri-Prioritas-di-Jawa-Barat>
- Ministry of Trade of the Republic of Indonesia (2011): Commodity Profile, S. 16-17. URL: <http://www.kemendag.go.id/id/view/commodity-profile/11>
- Ministry of Trade of the Republic of Indonesia (n.d.): Indonesia's Remarkable Leather. URL: <http://itpcmilan.it/indonesias-remarkable-leather>
- Ministry of Industry of the Republic of Indonesia (2015a): PERTUMBUHAN EKONOMI TRIWULAN II (SEMESTER I) TAHUN 2014. URL: [http://www.kemenperin.go.id/download/6068/Laporan-Kinerja-Makro-Ekonomi-dan-Sektor-Industri-Triwulan-II-\(Semester-I\)-Tahun-2014&ved=0ahUKEwiB69Xr8c_MAhUiF6YKHVruAL8QFggeMAI&usq=AFQjCNFCAWtgX9pgRrv6XsTQMt-7YTFOVg&sig=2=hs8fDsLR8bSAcaNoniqMZw](http://www.kemenperin.go.id/download/6068/Laporan-Kinerja-Makro-Ekonomi-dan-Sektor-Industri-Triwulan-II-(Semester-I)-Tahun-2014&ved=0ahUKEwiB69Xr8c_MAhUiF6YKHVruAL8QFggeMAI&usq=AFQjCNFCAWtgX9pgRrv6XsTQMt-7YTFOVg&sig=2=hs8fDsLR8bSAcaNoniqMZw)
- Ministry of Industry of the Republic of Indonesia (2015b): The development of Indonesian imports by sector. URL: <http://www.kemenperin.go.id/statistik/peran.php?ekspor=1>
- Ministry of Industry of the Republic of Indonesia (2015c): Perkembangan Impor Indonesia Berdasarkan Sektor. URL: <http://www.kemenperin.go.id/statistik/peran.php>
- Ministry of the Environment of the Republic of Indonesia (2014): Ministry of the Environment on Wastewater Quality Standard, Subdivision Wastewater Quality Standard For Business And / Or Leather Tannery Industry, Government Regulation on Environment No. 5 of 2014, Appendix II
- Nasution, Bahder Johan (2004): Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja, (1. Auflage, Penerbit Mandar Maju)
- Neumann H. (2015): Indonesien setzt auf Schuhindustrie. URL: <https://www.steptechnik.de/news/indonesien-setzt-auf-schuhindustrie-15509/>
- O.A. (n.d.): Bab I Pendahuluan. URL: http://eprints.ums.ac.id/16463/2/BAB_I.pdf
- Pemeratuth Kabupaten Garut (2008): Various Crafts Leather. http://english.garutkab.go.id/pub/static_menu/detail/khas_ck_krkulit
- Pikiran Rakyat (2015): Paket Kebijakan VII: Insentif Pajak untuk Investasi Padat Karya. URL: <http://www.pikiran-rakyat.com/ekonomi/2015/12/04/352462/paket-kebijakan-vii-insentif-pajak-untuk-investasi-padat-karya>
- Portal Nasional Republik Indonesia (2010): Jawa Timur Perkuat Lima Klaster Industri. URL: <http://www.indonesia.go.id/en/regional-government/east-java-province/1307-ekonomi/9554-jawa-timur-perkuat-lima-klaster-industri>
- Özgüler, Verda Canbey (2012): Home-Based Woman Workers: The Case of Turkey / Eskisehir, Anadolu University, in: International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 19; Oct. 2012. URL: http://ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_19_October_2012/30.pdf
- Sahlan R., Luqman, Sarahesti Radinta, Siti Diyar Kholisoh und Titik Mahargiani (2016): Kadar Krom (Cr) dalam Limbah Cair Industri Penyamakan Kulit dengan Metode Elektrokoagulasi secara Batch. Fakultas Teknik Program Studi Teknik Kimia Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta. URL: <http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/keuangan/article/download/1565/1439>
- Setianto, Buddy (2016): Benchmarking Ratio Keuangan Perusahaan Public Sub Sector Manufacturing di BEI dengan Perusahaan Public di NYSE: Data Laporan Keuangan Q3 dan Q4 Tahun 2015. BSK Capital, Jakarta
- Shoez (2015a): Rekordjahr für Ecco. Dänischer Schuhersteller steigert Umsatz auf 1,2 Milliarden Euro. URL: <http://www.shoez.biz/details/rekordjahr-fuer-ecco-2599.html>



- Shoez (2015b): Ara plant massive Entlassungen. In: Shoez – das Fachmagazin für die Schuhbranche. URL: <http://www.shoez.biz/top-news/details/ara-plant-massive-entlassungen-3289.html>
- Shoez (2016): Deutschland ist zweitgrößter Schuhimporteur. URL: <http://www.shoez.biz/top-news/details/deutschland-ist-zweitgroesster-schuhimporteur-4337.html>
- Siegmann, Karin Astrid (2016): Positive Class Compromise in Globalized Production? The Freedom of Association Protocol in the Indonesian Sportswear Industry, University Rotterdam, revised manuscript, 8 June 2016, to be published in: International Labor Review, 2017
- Sindo News (2015): Tak Tahan Bau Limbah, Ratusan Warga Mengungsi. URL: <http://daerah.sindonews.com/read/998097/21/tak-tahan-bau-limbah-kulit-ratusan-warga-mengungsi-1430904095>
- Statista (2017a): Wichtigste Herkunftsländer für Schuhimporte nach Deutschland nach Einfuhrwert im Jahr 2015. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/256600/umfrage/wichtigste-importlaender-fuer-den-schuhmarkt-in-deutschland/>
- Statista (2017b): Indonesien: Inflationsrate von 2006 bis 2016. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/252748/umfrage/inflationsrate-in-indonesien/>
- Statistics Indonesia (2014): Total Workers of Large and Medium Manufacturing by Subsector, 2008-2013. URL: <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1063>
- Statistics Indonesia (2015): Exports of Footwear by Major Countries of Destination, 2002-2014. URL: <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1030>
- Statistics Indonesia (2016): Provincial Minimum Wage per Month (Rupiah), 2005-2016. URL: <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/917>
- SwedWatch Play Fair (2013): Play Fair - A Campaign for Decent Sportswear. Viveka Risberg, Stockholm
- Tempo (2015): Menteri Perindustrian Pacu Industri Sepatu. URL: <https://bisnis.tempo.co/read/news/2015/10/06/090706907/menteri-perindustrian-pacu-industri-sepatu>
- Thomann, L. (2011): The Abolition of Forced and Compulsory Labour. In: Thomann, L. Steps to Compliance with International Labour Standards, Springer, New York
- Tjandra, Surya (2016): Labour Law and Development in Indonesia. Meijers Research Institute and Graduate School of Leiden University, Leiden
- Tjandraningsih, Indrasari (2007): Serikat Buruh/Serikat Pekerja di Indonesia. IndoProgress. URL: <http://indoprogress.blogspot.co.id/2007/08/serikat-buruhserikat-pekerja-di.html>
- Tjokrosaputro, Michelle (2013): Profile of the Indonesian Textile Industry, EIBD, Jakarta. URL: <http://www.eibdconference.com/assets/files/Textile%20&%20Footwear%202013/Textile%20and%20Footwear%20-%20Michelle%20Tjokrosaputro.pdf>
- TURC (n.d.): Minutes of National Seminar on Homeworkers, conducted by TURC, Jakarta
- UNIDO (2010): Future Trends in the World Leather and Leather Products Industry and Trade, Vienna. URL: http://leather-panel.org/sites/default/files/publications-attachments/future_trends_in_the_world_leather_and_leather_products_industry_and_trade.pdf
- Wasiyanto (2010): The Determinant Factors of Indonesia's Leather and Leather Products Industry Export Performance. Depok, Universitas Indonesia. URL: <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20237356-T%2028779-The%20determinant%20factors-full%20text.pdf>
- Workman, Daniel (2016): Leather Shoe Export by Country, Dec. 16, 2016. URL: <http://www.worldstopexports.com/leather-shoes-exports-country/>

Údaje o publikácii:

Miesto a dátum uverejnenia:
No Excuses for Homework, Bonn, 2017

Autori:

Anton Pieper, Prashasti Putri

Tím editorov:

Nora Große, Pricilia Purnama,
Helle Løvstø Severinsen

Právne zodpovedný za obsah:

Martina Schaub

Layout a dizajn:

www.pinger-edem.de
Stingray Studio, s.r.o.

Vydavateľ:**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

TURC

Trade Union Rights Centre (TURC)
Jl. Mesjid 2, No. 28 · Pejompongan
Jakarta Pusat, 10210
Tel: +6221-57446

Slovenské vydanie:

Slovenské centrum pre komunikáciu a rozvoj, n.o.
www.sccd-sk.org

Korektúra slovenského vydania:

Danica Dúbrava Víznerová, Eva Sládková

Indonézia je štvrtým najväčším výrobcom obuvi na svete. Najväčšími dovozcami koženej obuvi z Indonézie sú USA a Európa. Preto sa oplatí pozrieť sa na Indonéziu, aby sme sa dozvedeli o sociálnej a environmentálnej stope kožených topánok, ktoré sa nocia v Európe. Napriek niektorým počiatočným úspechom v oblasti pracovných podmienok a existencie značnej legislatívy, chýba praktická implementácia týchto zákonov. Predstavená štúdia odporúča ako nevyhnutnosť zlepšenie pracovných podmienok v kožiarskom a obuvníckom priemysle v celej Indonézii. Toto platí obzvlášť pre neistú a bezprávnú situáciu robotníkov pracujúcich doma, mzdy a slobodu zhromažďovania a združovania. Spoločnosti sú zodpovedné za dôsledné rešpektovanie základných ľudských a pracovných práv v celom dodávateľskom reťazci.

Táto štúdia je produktom medzinárodnej kampane Zmeň svoje topánky. 18 európskych a ázijských organizácií sa spojilo, aby zvýšilo povedomie o problémoch pri spracovaní kože a výrobe topánok. Prieskum pre kampaň bol realizovaný v Číne, Indii, Indonézii, Východnej Európe, Taliansku a Turecku, s cieľom zlepšiť sociálne a environmentálne podmienky v globálnom kožiarskom a obuvníckom priemysle. Štúdia bola financovaná z príspevku Kirchlicher Entwicklungsdienst by Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst and Engagement. Global spravovaného Nemeckým federálnym ministerstvom pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj.

Táto správa bola vypracovaná s finančnou podporou Európskej únie a SlovakAid. Za obsah tohto dokumentu nesie výhradnú zodpovednosť kampaň Change Your Shoes a v žiadnom prípade nemôže byť považovaný za vyjadrenie pozície Európskej únie a SlovakAid.



Šetríme životné prostredie.
Tlačené na recyklovanom papieri.

