

# Oferir drets laborals a la indústria del calçat.

Condicions laborals a la indústria del calçat de l'Estat turc



# Índex

<b>1.</b>	<b>Introducció</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>La indústria del calçat i el cuir a l'Estat turc</b>	<b>4</b>
2.1	Producció de cuir	5
2.2	Producció de sabates	6
2.3	Estructura industrial i perfils de contractació	9
<b>3.</b>	<b>Drets laborals: legislació a l'Estat turc</b>	<b>13</b>
3.1	Horari laboral	13
3.2	Contractes de feina i Seguretat Social	14
3.3	Salari mínim	14
3.4	Salut i seguretat laborals	15
3.5	Llibertat de reunió i negociació col·lectiva	16
<b>4.</b>	<b>Condicions laborals</b>	<b>17</b>
4.1	Jornada laboral	17
4.2	Salari	19
4.3	Salut i seguretat	22
4.4	Sindicats	24
4.5	Discriminació	27
<b>5.</b>	<b>Recomanacions</b>	<b>28</b>
<b>6.</b>	<b>Bibliografia</b>	<b>30</b>

## Llista d'abreviacions

AGI	Asgari Geçim İndirimi / Prestació mínima de subsistència
AKP	Adalet ve Kalkınma Partisi / Partit per la Justícia i el Desenvolupament
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı / Ministre del Treball i Seguretat Social
DISK	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, DİSK / Confederació de Sindicats Progressistes de Turquia
UE	Unió Europea
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu / Confederació de sindicats HAK-İŞ
ILO	Organització Internacional del Treball
FMI	Fons Monetari Internacional
MSI	Iniciativa de les múltiples parts interessades
OIZ	Zona Industrial Organitzada
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu / Autoritats de la Seguretat Social
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu / Sindicats i Acta dels Acords Laborals Col·lectius
TİM	Türkiye İhracatçılar Meclisi / Assemblea d'exportadores turques
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu / Institut Estadístic Turc (TurkStat)
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu / Confederació del comerç turc



# 1. Introducció

La relació de l'Estat turc amb els seus socis polítics i econòmics dins la Unió Europea tampoc no viu el seu millor moment. Els mitjans de comunicació, els sindicats i la societat civil del país estan patint la repressió i les sancions de l'estat; la llibertat d'expressió i associació es troben actualment en un segon pla, rere les polítiques de seguretat pública i antiterrorisme. Mentre que aquests diversos processos segueixen actius, aquest informe no s'hi endinsarà amb més profunditat; en canvi, se centrarà bàsicament en la indústria turca del cuir i el calçat, els resultats de la investigació realitzada al país, així com les causes estructurals més rellevants dels aspectes establerts. Els esdeveniments polítics en curs hi tindran, doncs, un paper secundari.

L'economia turca és una de les més extenses del món. Després del sector de l'automòbil, el del tèxtil, la confecció, el calçat i el cuir<sup>1</sup> ocupen la segona posició pel que fa a les exportacions del país. Amb una força de treball de més de dos milions de persones és el sector industrial amb més mà d'obra, amb diferència.

L'Estat turc és un productor clau per a les marques comercials europees i té una geografia econòmica significativament diversa. Hi ha un contrast considerable entre l'Oest, industrialitzat (amb indústries modernes), i un Est dominat per l'agricultura, menys desenvolupat des del punt de vista econòmic. És a dir, el sou de les treballadores de l'àrea metropolitana d'Istanbul representa un 41% del de la mitjana a l'Europa occidental (EU-15), mentre que el de les de l'Est del país, un 7%.

El 2015, l'Estat turc va assolir la 72a posició en l'Índex de Desenvolupament Humà de les Nacions Unides (i va ser descrita com a "altament desenvolupada"), situant-se per sota de països com ara Rússia, Bielorrússia i el Líban (UNDP n.y.). Malgrat els principals conflictes culturals, socials -i, en part, militars- del país, així com la transició que està vivint cap a un estat autocràtic, l'Estat turc segueix sent candidat a membre de la Unió Europea, també una de les seves sòcies comercials més importants. Això no obstant, les relacions econòmiques de Turquia amb altres estats i socis comercials clau, com ara els països àrabs i Rússia, també estan en procés de canvi. A més, els dos milions de refugiades sirianes que ara hi viuen tenen un fort impacte en el clima social i la situació econòmica actuals: al mercat laboral i a la central indústria tèxtil, del cuir i la confecció, no hi falten treballadores sense papers treballant per uns salaris de misèria, fugint de les regions arrasades pel conflicte i la guerra.

<sup>1</sup> Generalment, aquestes indústries són vistes com un sol sector; d'altres vegades, però, com a indústries separades: el tèxtil, la confecció, el calçat i el cuir. Pel que fa a les dades estadístiques, sovint és difícil distingir bé les diferents indústries de forma individual, sobretot quan la informació s'extreu de diverses fonts: instituts de recerca dels diferents països o oficines i organitzacions internacionals, com la Unió Europea, l'OCDE i el Banc Mundial. S'ha procurat dipositar tots els esforços per assegurar que les dades proveïdes per les diferents fonts siguin coherents. En els casos en què això no ha estat possible, s'ha detallat de forma acurada la font principal d'informació utilitzada.

## CAIXA 1 La indústria global del calçat

El sector de les manufactures del calçat manté moltes similituds amb la indústria de la confecció: requereix molta mà d'obra, té preus i ritmes fluctuants, i hi intervenen milers de fabricants diferents en un mercat global altament competitiu. Si altra vegada van ser considerades una necessitat bàsica, les sabates estan esdevenint ja part de la tendència de la "moda passatgera", és a dir, que són dissenyades per ser substituïdes després d'un període curt de temps. El 2014, la Unió Europea es va gastar uns 23,5 mil milions d'euros en sabates. Entre el 2011 i el 2014, la producció global de calçat va créixer un 16% (APICCAPS 2015: 5). De la mateixa manera que altres indústries, el seu objectiu principal és assolir xifres elevades de vendes, la qual cosa pressiona els preus i els temps d'entrega. Això provoca un problema estructural, no només per als teixits i la indústria de la moda, sinó també per al negoci del calçat, tant a Europa com a l'Àsia.

Aquesta investigació estudia la situació de les treballadores del calçat i el cuir a Turquia, així com la seva lluita diària per una vida digna. Per a la campanya "Canvia de sabates", es van entrevistar vint treballadores de les adoberies, en empreses responsables del tractament del cuir i en fàbriques de sabates situades dins i al voltant d'Istanbul, l'epicentre de la indústria turca del calçat. Els testimonis demostren que la violació de les lleis laborals és habitual a la indústria del calçat i el cuir a l'Estat turc. Concretament, hi destaquen tres fenòmens: salaris que no satisfan les necessitats de les treballadores, una protecció insuficient pel que fa a la cobertura sanitària i els riscos laborals, i un augment alarmant de la contractació informal. A més, es caracteritzen per promoure jornades excessivament llargues, persecució sindical i restriccions en la llibertat de sindicació. La causa d'aquestes



injustícies rau en part en l'objectiu de les empreses de reduir costos i/o incrementar beneficis; però el govern turc i la seva legislació laboral còmplice dels inversors en són també responsables.

Durant tots aquests anys d'experiència en fabricació de productes, el que fa l'Estat turc tan atractiu per a la indústria del calçat i del cuir són els incentius governamentals i la ubicació geogràfica estratègica del país entre els estats de la UE i l'Orient Mitjà, tot i que la pobresa continua sent un risc per a les persones que hi solen treballar. Els resultats de la nostra recerca demostren que tant l'Estat turc com les empreses fabricants i les marques comercials que contracten les proveïdores turques per produir els seus béns han de reaccionar urgentment per aturar aquesta forma d'obtenció de beneficis que perjudica principalment les treballadores situades a l'inici

de la cadena de subministrament i el medi ambient.

Aquest estudi es va elaborar com a part de la campanya "Canvia de sabates", un projecte que va involucrar 15 organitzacions europees i tres d'asiàtiques, que es van unir per assenyalar les injustícies i les negligències de les indústries fabricants de calçat i cuir al món. Les activitats de la campanya es basen en investigacions dutes a terme a la Xina, l'Índia, Indonèsia, Itàlia, el sud-est europeu i Turquia. Juntament amb sindicats i activistes, i mitjançant reportatges periodístics -però també dialogant amb polítics, acadèmics i empreses- "Canvia de sabates" té per objectiu promoure un canvi estructural per millorar les condicions a tota la cadena de subministrament de la indústria global del calçat i el cuir.

## 2. La indústria del calçat i el cuir a l'Estat turc

L'Estat turc és conegut per la seva indústria tèxtil i de la confecció, i és un dels països líders en exportació de roba i cuir. La Unió Europea és la seva sòcia comercial més fidel. Una cinquena part de les exportacions turques de teixits tenen com a destinació Alemanya, que ja n'ha esdevingut el client més important (TÍM 2016a).

Cultiu de cotó a gran escala i una àmplia gamma d'instal·lacions de processament: l'Estat turc té la capacitat de cobrir totes i cadascuna de les etapes de la cadena de subministrament del tèxtil -des de la recepció del cotó cru fins a l'acabament del producte-, una demanda que només poden suplir la Xina, l'Índia i pocs països més. Aquest sector industrial, juntament amb el del calçat i el cuir, és responsable de més del 20% de les exportacions del país (cf. Atlas of Economic Comple-

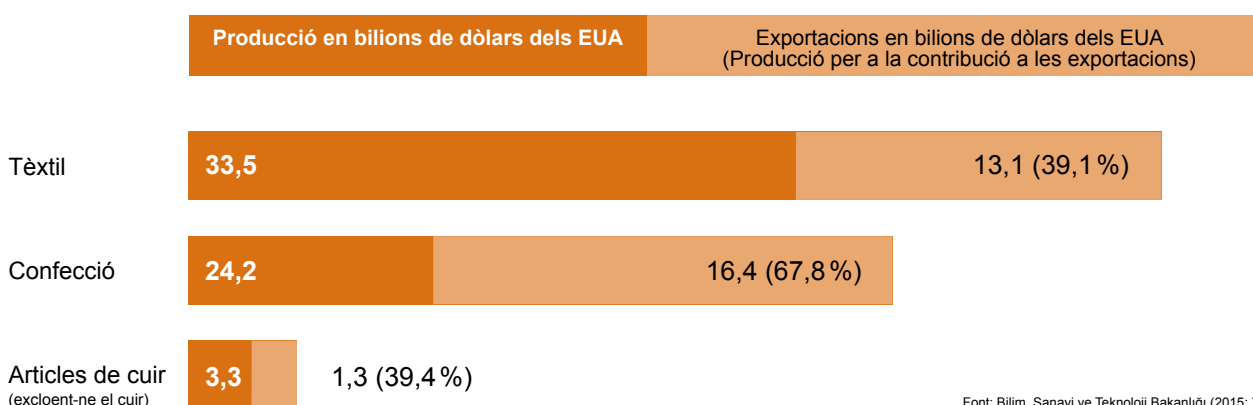
xity n.y.) i contribueix a un 10% del PIB turc. La indústria és, per tant, el sector més important del país.

El 2015, la indústria del calçat i el cuir va significar tan sols una petita contribució, deixant un registre d'exportacions d'1,5 bilions de dòlars dels EUA, que equival a un 1,1% (ISO 2015a, TÍM 2016b).

Tanmateix, això no significa que només s'hi produeixin quantitats reduïdes de cuir, articles de cuir i calçat, sinó que aquests productes se segueixen comprant i venent a preus molt baixos.

A l'Estat turc, la indústria del calçat i el cuir s'està convertint en un sector industrial cada vegada més rellevant. Igual que el sector de la confecció, aprofita la seva proximitat als mercats de consumidores, que són principalment a Europa i als països àrabs. Això dona un

**Figura 1** Indústria del tèxtil, la confecció i articles de cuir a Turquia: Producció i exportacions (2014)



Font: Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2015: 7)



avantatge determinant a Turquia respecte els seus rivals més forts, la Xina, l'Índia i el Vietnam.

Això significa que les empreses turques poden garantir entregues ràpides i una alta adaptabilitat a les demandes canviants del mercat. A més, els costos de producció al país són molt baixos, de vegades fins i tot més que els dels seus competidors xinesos. Tots aquests factors contribueixen a crear un clima ideal per a una indústria que es troba en plena eferescència, però també un còctel indigest per a aquelles persones que hi treballen.

## 2.1 Producció de cuir

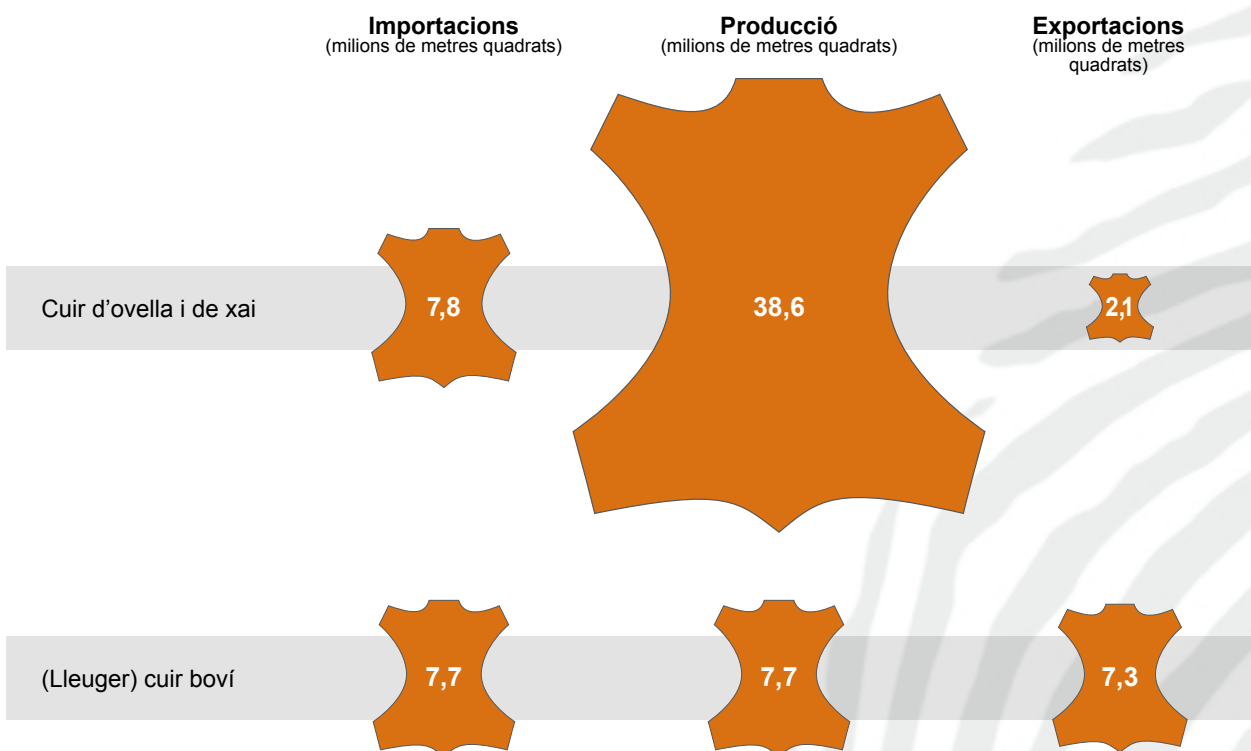
La contribució turca a la producció global s'ha estancat durant la darrera dècada, amb uns 7,7 milions de metres quadrats que representa tan sols un 0,6% (2014), la qual cosa col·loca el país a la 26a posició a la llista dels productors més grans de cuir de vaca del món.

Tot i que la major part d'aquests articles s'exporta, les importacions gairebé es van quadruplicar entre el 2005 i el 2014 (cf. FAO 2016).<sup>2</sup>

Això vol dir que la demanda de les indústries turques del processat del cuir ha crescut moltíssim, mentre que el volum de cuir produït en el territori no pot assumir més processats a de Turquia. La confecció i els fabricants de sabates es queixen de la seva dependència excessiva de les importacions, la causa de la qual rau en la habitual mala qualitat dels articles produïts al país (ISO 2015b).

No obstant això, Turquia juga la lliga del negoci de les pells d'ovella i de xai, i de fet n'és una productora central: en produeix 38,6 milions de metres quadrats, una producció cinc vegades més elevada que la de cuirs de vaca. L'Estat turc és, per tant, el tercer productor més gran de pell d'ovella i de xai, després de la Xina i l'Índia, amb un 8% dins del mercat mundial (FAO 2016). Turquia és també una de les productores i importadores més importants de les pells necessàries per a aquests cuirs, i així segueix la seva llarga tradició de ramaderia ovina.

**Figura 2** Indústria turca del cuir: producció, exportació i importació (2014)



<sup>2</sup> Les següents xifres, relatives a la producció i el comerç de cuir boví es basen en dades relatives al cuir lleuger utilitzable per a la producció de calçat, confecció i accessoris. El cuir boví pesat n'ha quedat exclòs. A més, és difícil comparar de producció i comercialització, ja que les unitats utilitzades per les dades del cuir boví lleuger són metres quadrats, mentre que les del cuir pesat boví són tones. Per saber-ne més, podeu consultar el FAO (2016).

Font: FAO (2016)

Mentre que aquest sector viu un apogeu al país, el cuir de bona qualitat que produeix juga un paper molt

secundari en la producció de calçat. En canvi, s'utilitzen aquestes pells per manufacturar els accessoris i les peces més cares. Val la pena assenyalar que aquest tipus de cuir es processa majoritàriament al mateix país; és ben poca la producció que se n'exporta. El fet de processar directament els seus productes dins les fronteres del mateix Estat turc fa que aquest sigui un dels productors mundials de pell d'ovella i de xai més importants. Pel que fa al procés productiu, hi ha molt poca feina de separació d'aquest material respecte de la pell bovina: ambdós cuirs són igual de perjudicials per al medi ambient i per a la salut de les treballadores.

En els darrers anys, el preu de la pell d'ovella i de xai ha pujat, la qual cosa ha comportat un augment dels beneficis. D'acord amb les xifres sortides de la Cambra de Comerç d'Istanbul, els costos de les primeres matèries, l'energia i, fins a cert punt, el treball, també han augmentat per als productors de cuir. L'impacte d'aquest fet

tot just es comença a notar ara, ja que els preus del cuir boví no han pogut mantenir-se alts amb aquest creixement i pujada de costos (ISO 2015b).

El resultat és una pressió encara més elevada sobre els preus i una competència internacional molt més gran, sobretot en detriment del sector de les treballadores.

## 2.2 Producció de sabates

Comparada amb la prominent indústria de la confecció, els productes i articles de cuir i calçat podrien semblar, d'entrada, insignificants. Tanmateix, en comparació amb la resta del món, l'Estat turc és un dels països líders en fabricació i exportació de sabates. El 2015, era el vuitè país més important en aquest tipus de manufactures. Durant aquell any, va manufacturar 350 milions de parells, competint al costat de Bangla Desh i Pakistan. La Xina és també molt important per al mercat del calçat: representa dues terceres parts de la producció global

### CAIXA 2 Cuir tòxic

La producció tradicional de cuir és un negoci brut. L'ús intensiu de productes químics i els grans volums de residus sòlids i aigües residuals contaminades són un gran problema. El procés previ a l'adob de les pells de primera matèria animal inclou remull, eliminació de pèl i acidificació. Aquestes fases produeixen residus, com ara grasses o subproductes químics: per exemple, sulfurs, tensioactius i sulfur d'hidrogen. Així, la pell és a punt pel procés d'adob, on és tractada amb sulfur de crom, s'asseca i es divideix per produir l'anomenat wet blue en anglès, una pell humida de color blau-gris. Aquesta fase també produeix residus i subproductes, no només de químics i crom —com hem citat anteriorment—, sinó també d'animals. El següent pas, el readobament, també produeix tot un conjunt de diferents subproductes químics. En aquesta fase, el cuir està subjecte a una sèrie de processos, entre els quals hi ha la neutralització substancial química, adobament addicional, tenyit, destil·lació de greixos i estiraments. Aleshores, l'"escorça" assecada s'humiteja i es condiciona mecànicament, es talla i s'acaba. Els residus líquids i sòlids, igual que els solvents, en són els residus resultants (Roy 2012: 8 et seqq.). Amb 1.000 kg de pell animal no es produeixen ni tan sols uns 200 kg de cuir, la qual cosa significa que només un 20% de la primera matèria original es transforma en el producte final. Durant el procés de fabricació, es produeixen 500 kg de residus sòlids adobats i no adobats, a part dels 50.000 litres d'aigua contaminada.

Aquests productes residuals contenen aproximadament 8 kg de triòxid de crom, un químic altament perjudicial, així com altres contaminants significativament tòxics. Quan s'exposen a altes temperatures, l'òxid de crom, un químic utilitzat durant l'adobament, es pot oxidar per produir triòxid de crom cancerigen (Kolo-maznika 2008: 514-520). Les substàncies nocives també es generen quan s'utilitza l'adob vegetal, tot i que cap dels seus subproductes són tan perillosos com, per exemple, el triòxid de crom. La manufactura del cuir és per tant un negoci perillós i tòxic. Arreu del món, tant éssers humans com medi ambient estan patint les conseqüències de les toxines produïdes per la indústria del cuir. Les treballadores cauen malaltes amb problemes de salut relacionats amb la feina, es contamina la natura, i les que viuen prop de les adoberies ingereixen toxines que s'introdueixen a la cadena de menjar a través de la contaminació del sòl i els rius. Fins i tot les consumidores que adquireixen els productes finals de cuir poden patir afeccions cutànies i reaccions al·lèrgiques com a resultat dels residus tòxics.

**Hi ha més informació disponible a la fitxa tècnica de Canvia de sabates: *Toxic Leather. The Effects of Leather Production on Humans and the Environment.***

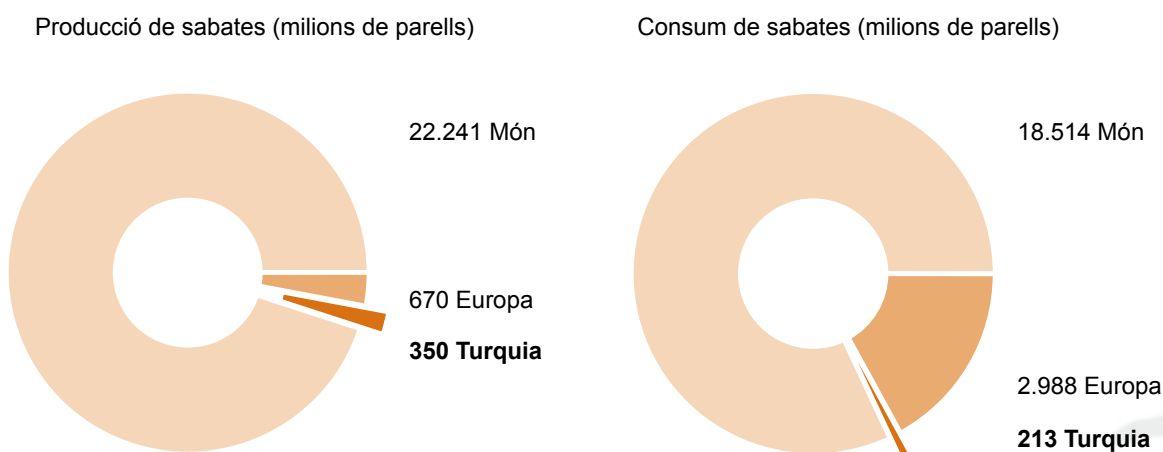




(és a dir, 23 bilions de parells de sabates), raó per la qual l' 1,5% amb què contribueix l'Estat turc al mercat global sembla relativament petita (APICCAPS 2015). Això no obstant, la meitat de les sabates turques es destinen als mercats d'exportació (180 milions de parells), la qual cosa significa que el país arriba a posicions colze a colze amb les exportadores de gran escala del sector del calçat, com ara la Xina, el Vietnam i Indonèsia. Els seus socis comercials més forts pel que fa al calçat

són l'Iraq, Rússia, Alemanya, l'Aràbia Saudita i el Regne Unit - tan sols amb els dos primers països s'arriba a un terç dels articles comercialitzats. Tanmateix, si es veïés la Unió Europea com a una única sòcia comercial, es trobaria al capdavant de la llista. El 2015, els estats de la Unió Europea van importar sabates de Turquia per un total de 162 milions de dòlars dels EUA. Alemanya, el Regne Unit i Holanda en van ser els principals importadors. Les associacions turques del calçat fins i tot estan

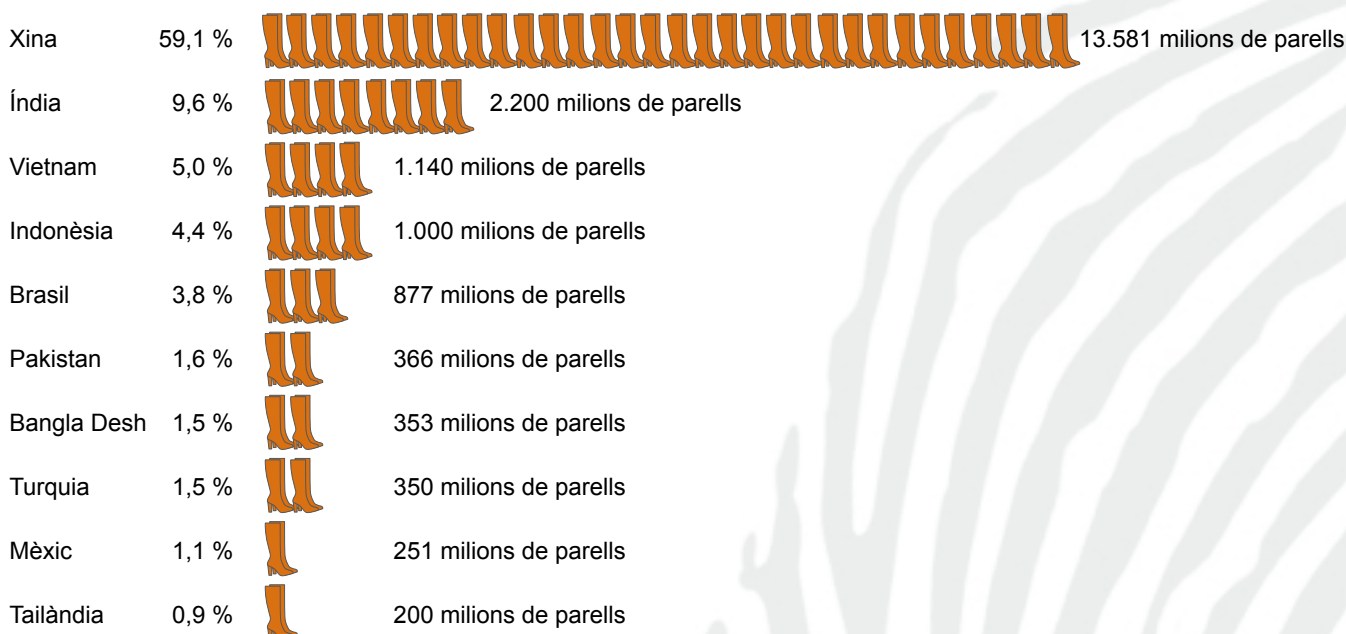
**Figura 3** Producció i consum mundial de calçat (2015)



Font: APICCAPS (2016)

**Figura 4** Els països més importants en la producció de sabates\* (2015)

\* Els percentatges es basen en estimacions facilitades per APICCAPS 2016 sobre la producció mundial de calçat, sobre un total de 23.000 milions de parells.



Font: APICCAPS (2016: 4)

intentant incrementar el volum d'exportacions a 2,5 bilions de dòlars estatunidencs de cara al 2013, bàsicament a partir de la modernització.

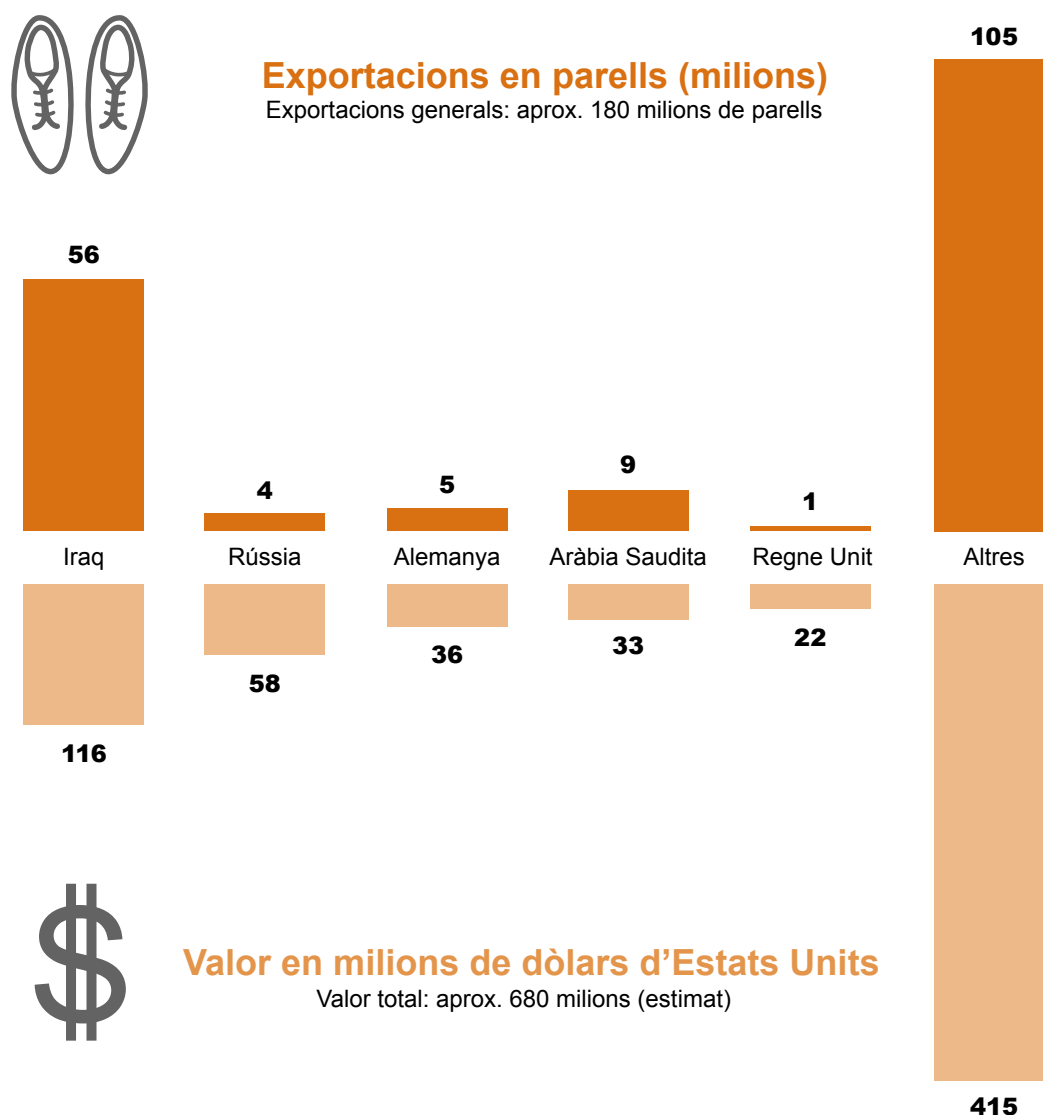
Els títols del valor de les exportacions no reflecteixen, però, la realitat de la producció i la comercialització del calçat, i l'impacte que té en les condicions de treball a la indústria. Per tant, n'examinarem els aspectes centrals més endavant, en aquest mateix informe. Turquia ha esdevingut una de les fabricants més barates de calçat del món, mentre que hi ha hagut gir determinants en altres paràmetres significatius.

Fa deu anys, les fibres naturals i el cuir encara dominaven la producció del calçat (eren productes amb un preu més alt de mercat que solien oferir millors oportunitats per generar beneficis, però també per augmentar els salaris de les treballadores); es preferien aquests materials

davant de la goma o els materials sintètics. Tanmateix, cap al 2009, la situació ja començava a canviar. Durant aquest període, la producció va créixer un 85%, i cada any les associacions comercials anunciaven índexs de creixement de dues xifres. Però en l'actualitat, la fabricació de sabates elaborades amb material sintètic quadruplica la d'aquelles fetes amb cuir (TÜİK 2016). Mentrestant, el calçat turc es comercialitza a un preu mitjà inferior al del calçat xinès.

Turquia s'ha convertit, doncs, en un proveïdora altament competitiva, la qual cosa ha provocat, però, una reducció simultània del marge d'acció del valor afegit. Això fa el sector cada vegada més susceptible a la pressió resultant de les davallades dels preus i les fluctuacions del mercat global, la qual cosa té un impacte directe en l'ús intensiu de la mà d'obra. Si aquestes tendències es reprodueixen, l'Estat turc es veurà obligat a abaixar encara

**Figura 5** Indústria del calçat a l'Estat turc: sòcies d'exportació i comerç (2015)

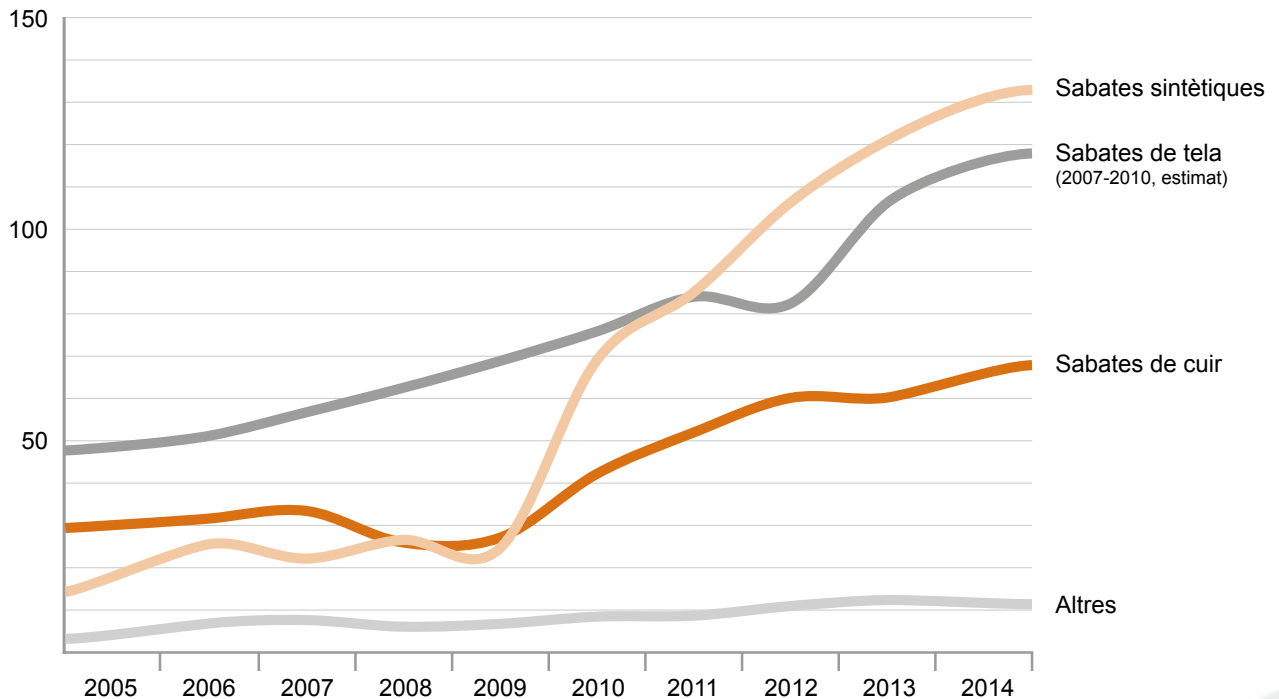


Font: APICCAPS (2016: 110)





**Figura 6** Desenvolupament de la producció del calçat a l'Estat turc en milions de parells (2005 - 2015)



letzter Absatz vor 1.2: In the EU (Nicht In the EU)

més el preu del calçat, una conseqüència que xocaria frontalment amb els objectius de les associacions del sector, que prefereixen donar valor a la indústria.

D'acord amb l'Institut d'Estadístiques Turc (TÜİK), el 2014 el preu comercial mitjà per un parell de sabates era de 3,99 dòlars d'EUA<sup>3</sup>, una quantitat molt més baixa que la del preu mitjà global d'exportació, de 8,88 per parell (APICCAPS 2016: 9).<sup>4</sup> Les exportacions a Rússia principalment mantenen sabates a un preu alt, amb un alt percentatge de sabates de cuir, amb un preu mitjà d'exportació de 18,34 dòlars d'EUA, mentre que l'Iraq importa principalment sabates molt barates a un cost mitjà de 2,16 dòlars d'EUA (per a més informació sobre la diferència entre la quantitat d'exportacions i els valors de les exportacions resultants, consulta la Figura 5: Indústria del calçat a l'Estat turc: stcies d'exportació i comerç, p. 8). La crisi financera russa i el conflicte a Ucraïna també comencen a veure les seves conseqüències sobre la indústria del calçat.

Des de 2013, les importacions determinants de productes de calçat de més valor s'havien estancat molt, la qual

cosa explica per què es planifica exportar-ne més a països de la Unió Europea i l'Orient Mitjà (World Footwear Yearbook 2014). Les més optimistes apunten que, quan aquestes relacions amb Rússia es normalitzin, les associacions comercials del sector se'n beneficiaran.

A la UE, el calçat de cuir significa més de la meitat del les importacions de calçat de Turquia; des de 2005, les importacions d'aquests productes a Alemanya i el Regne Unit s'han multiplicat per cinc en algunes àrees. Malgrat això, a 11,42 dòlars estatunidencs<sup>5</sup> (TÜİK 2016), el preu mitjà d'exportació del calçat de cuir assoleix un nivell més baix que el de la mitjana global, actualment a 24,39 dòlars estatunidencs<sup>6</sup> (APICCAPS 2016: 18).

### 2.3 Estructura industrial i perfils de contractació

Com a moltes indústries turques, la del calçat i el cuir té la base, principalment, a la regió de Marmara -que envolta Istanbul- a la regió d' Aegean -propera a Izmir-, i al sud-est d'Anatolia (consulta la Figura 8). El cuir es fabrica i processa, bàsicament, a Tuzla -província d'Istanbul-, Menemen -província d'Izmir- i a Çorlu, Uşak, Gerede i Bursa. Aquestes àrees també són epicentres clau de la indústria de la confecció. Els negocis que només operen als productes del calçat es concentren a Istanbul (on

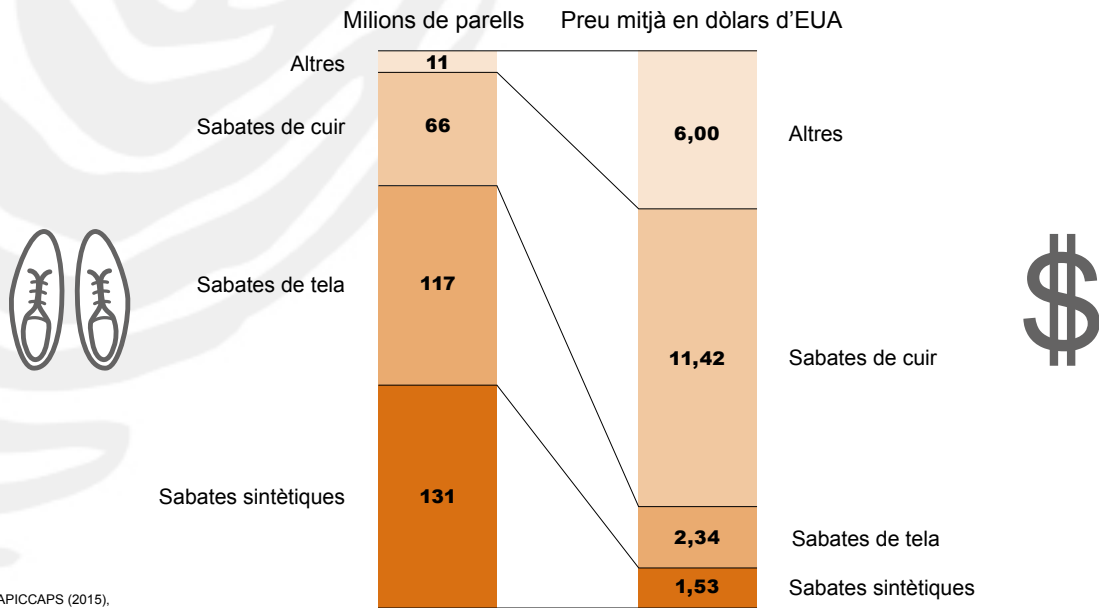
3 Equivalent a 11,62 lliures turques o 3,67 euros. L'APICCAPS (2015: 107) indica un preu mitjà d'exportació de 3,79 dòlars d'Estats Units, que van caure el 2015 a 4,47 dòlars d'Estats Units (APICCAPS 2016:110). La diferència de preu pot canviar d'acord amb les fluctuacions del tipus de canvi. L'abreviació de la moneda de Turquia, la lliura turca, és TL (Turkish Lira). Aquest estudi utilitza els tipus de canvi entre la lliura turca, el dòlar dels EUA i l'euro corresponents al 31/12/2015. Els valors obtinguts es van arrodonir a dos nombres decimals.

4 Equivalent a 23,70 dòlars estatunidencs o 7,48 euros.

5 Equivalent a 33,33 lliures turques o 11,42 dòlars estatunidencs.

6 Equivalent a 73,41 lliures turques o 23,17 euros.

**Figura 7** Producció de calçat a l'Estat turc per tipus i preu mitjà d'exportacions (2014)



Font: TÜİK (2016), APICCAPS (2015).

tenen la base el 50% dels negocis de tots els sectors), a Izmir i a les grans ciutats de Gaziantep, al sud-est d'Anatolia i Konya, situades al centre del país. La producció de cuir requereix un nombre molt elevat de recursos i mà d'obra (veure Caixa 3, p. 6), per tant, se solen ubicar prop de les perifèries. La tecnologia simple de la qual poden disposar permet que fins i tot les empreses més petites puguin produir material. Això explica l'alt nombre d'empreses oficialment registrades (194<sup>7</sup>)

que, el 2014, fabricaven diferents tipus de cuir o que estaven directament involucrades en el procés (TÜİK 2016). Aquesta llista inclou també les adoberies.

A tall de comparació, durant el mateix any, a la Xina –el major productor de cuir a escala mundial–, hi operaven un total de 644 grans i mitjanes empreses, així com també un nombre desconegut de petits centres que treballen amb l'adobament de pells (Pieper and Xu 2016).

**Figura 8** Regions on es concentra la indústria del calçat turc



Font: basat en Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2015: 11) i xifres publicades pel ÇSGB (Ministeri de Treball i Seguretat Social) a <https://kamu.turkiye.gov.tr> el 20/08/2016.

7 Aquesta és la xifra més alta, segons els càlculs del TÜİK. Les empreses que produeixen diferents tipus de cuir hi són comptabilitzades més d'una vegada. Desafortunadament, no hi ha cap manera de separar retrospectivament les empreses que apareixen diferents vegades a l'estadística.

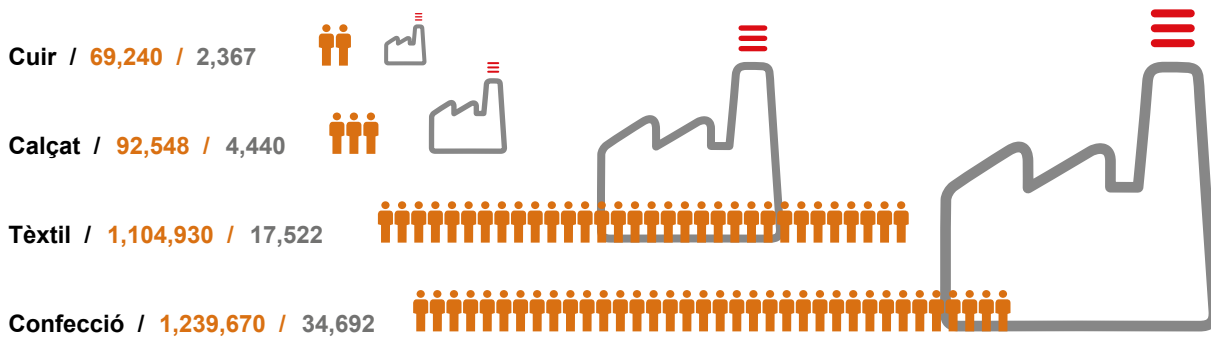
S'estima que també existeix un nombre desconegut



**Figura 9** Empreses i treballadores\* a la indústria del tèxtil, la confecció i el cuir a l'Estat turc (2014)

\* Amb una ràtio d'informalitat del 60% (el treball informal s'inclou dins del percentatge total d'ocupació)

Tipus d'indústria / Nombre de treballadores / Nombre d'empreses



Font: Càlculs propis basats en Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2015: 7) i dades publicades pel ÇSGB (el Ministeri de Treball i Seguretat Social) a <https://kamu.turkiye.gov.tr> on 20/08/2016

d'aquests centres informals d'adobament a l'Estat turc, així com d'empreses que no realitzen totes les fases del procés de tractament i producció del cuir. Aquests negocis no s'inclouen a les estadístiques oficials.

Els productes de cuir i el calçat es confeccionen normalment en petites fàbriques amb menys de deu treballadores (aquest tipus de negocis ofereixen ocupació a quasi el 80% del sector), així com en petites i mitjanes empreses amb menys de 250 operàries.

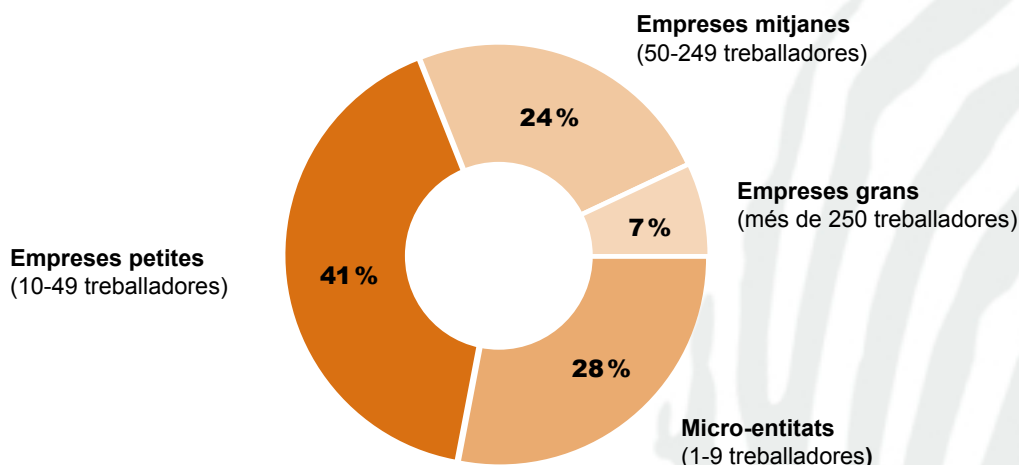
En total, hi ha més de 6.700 d'aquestes petites fàbriques, i 4.440 només es dediquen a la producció de calçat (veure figura 9). Desafortunadament, no comptem amb dades en relació al volum de producció d'aquestes fàbriques. Com que l'estructura empresarial de l'Estat

turc és molt semblant a la dels països de l'est i sud-est d'Europa, podem intuir que aquestes petites empreses ocupen un gran percentatge de la producció total del país (cf. Luginbühl and Musiolek 2016).

A diferència d'altres sectors econòmics (com el sector de l'automòbil o la indústria de l'electrònica), el tèxtil, la confecció i el cuir són majoritàriament propietat d'empresàries turques I, per tant, aconseguen evadir-se de la influència directa del capital estranger.

Les estadístiques de les empreses, la seva mida i el total de treballadores que ocupen mostren que la producció de cuir, productes de pell i calçat generen molt

**Figura 10** Mida de les empreses i percentatge d'ocupació a la indústria del calçat a l'Estat turc (2014)



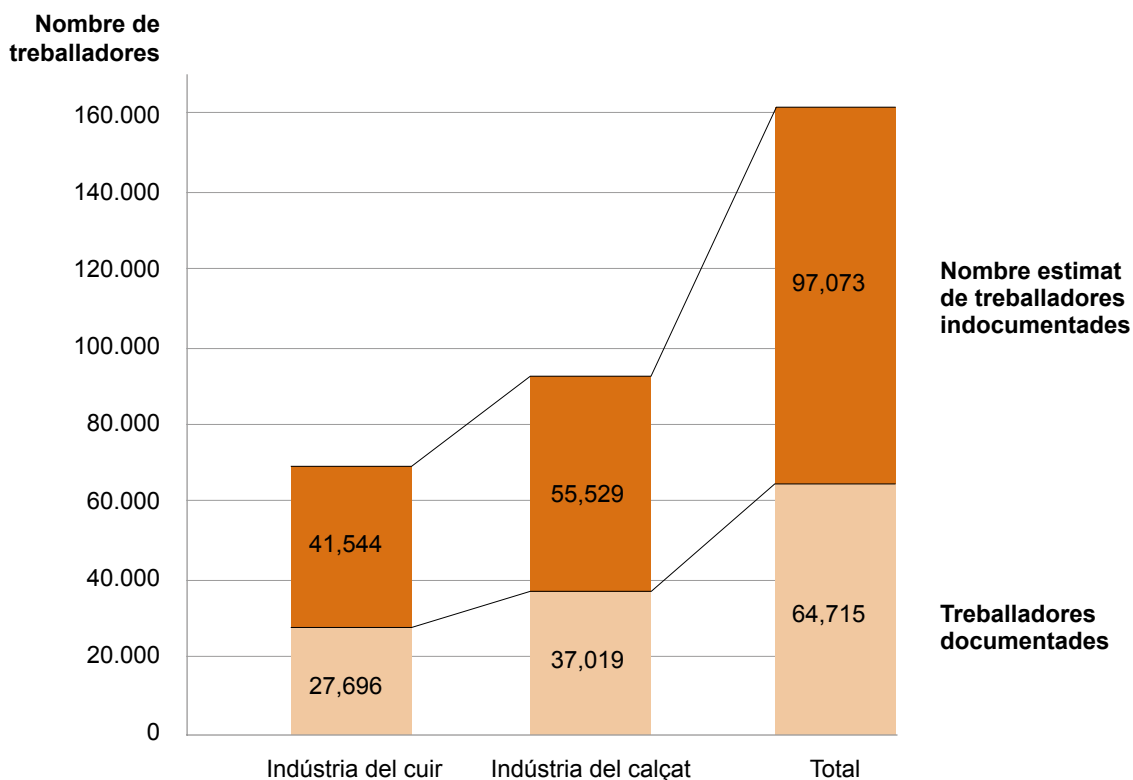
Font: ÇSGB (2015)

pocs llocs de treball formals dins del sector del tèxtil, la confecció i la indústria del cuir. El 2014, les autoritats turques indicaven que hi havia un total de 64.715 treballadores ocupades dins del sector, de les quals 37.019 es dedicaven exclusivament al sector del calçat (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı 2015). Aquestes dades no reflecteixen el nombre real de persones que es dediquen a aquesta activitat. El treball informal és molt comú a l'Estat turc, la qual cosa dificulta el coneixement del volum de producció i el nombre real de treballadores dins d'aquest sector. El 2015, el Ministeri de Ciència, indústria i tecnologia turc estimava que entre 2 i 2,5 milions de persones es dedicaven a activitats relacionades al tèxtil, la confecció, el cuir i el calçat, mentre que menys d'un milió estaven oficialment registrades com a treballadores del sector (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı 2015: 13)<sup>8</sup>. Això significa que hi ha fins a 1,5

persones estan produint sabates i cuir, de les quals 93.000 es dedicarien exclusivament al sector del calçat.

Les treballadores documentades i indocumentades sovint treballen colze a colze a la mateixa empresa. Empreses que operen sota unes condicions totalment il·legals. Les raons per les quals les persones treballen de forma irregular poden ser molt diverses: de vegades són les mateixes treballadores que busquen una feina en la qual puguin rebre els diners en mà per portar un salari més gran a casa, d'altres és l'empresari qui no els registra amb l'objectiu d'evitar pagar la Seguretat Social i els impostos. Aquest mètode també pot ser utilitzat pels empresaris per forçar les treballadores a acceptar determinades condicions laborals, com per exemple la servitud per deutes. La guerra civil a Síria ha fet pujar el nombre de treballadores informals.

**Figura 11** Treballadores documentades i indocumentades dins la indústria del cuir i el calçat (2014)



Font: ÇSGB (2015)

milions de treballadores indocumentades (cf. Fair Wear Foundation 2015a: 11). Si comparem aquest alt percentatge de treball informal, que representa un 150%, amb les estadístiques oficials de la indústria del cuir i el calçat (veure figura 11), significaria que només 162.000

L'Estat turc és la regió amb un nombre de refugiades sirianes més alt, i el sector de la confecció i el cuir és el més anhelat per aquest sector de la població. Desafortunadament, no hi ha dades oficials sobre el nombre exacte de treballadores sirianes indocumentades dins d'aquest sector.

<sup>8</sup> Per determinar el nombre de treballadores dins del país, el Departament de Seguretat Social turc (Sosyal Güvenlik Kurumu) utilitza principalment les dades de les contribucions obligatòries a la Seguretat Social.



A banda d'aquestes iniciatives, el sector també es beneficia enormement de les 19 *zones lliures* i de les 215 *zones industrials organitzades* arreu del país. Les últimes proveeixen les empreses de tota la infraestructura necessària per traslladar el seu negoci, garanteixen unes taxes baixes en l'adquisició de terrenys, electricitat i aigua, així com un desgravament d'impostos considerable. En aquest moment l'Estat turc està construint 50 *zones industrials organitzades* més al país.

Les *zones lliures* estan destinades exclusivament a empreses que es dediquen a l'exportació, i als negocis que optin per traslladar-se aquí se'ls aplicarà l'exempció integral d'impostos i aranzels comercials (ISPAAT a). La indústria del cuir està principalment localitzada en aquests dos tipus de zones, en les quals es beneficia d'unes ajudes considerables. De fet, algunes de les *zones industrials organitzades* existeixen només per aquest sector econòmic. Les petites empreses que s'han traslladat a aquestes àrees poden fins i tot moure's lliurement a altres zones mitjançant la creació d'empreses subsidiàries i el tancament de les plantes antigues. Aquesta mesura permet les empresàries evitar pujar els salaris, o amenaçar les treballadores perquè no rebin indemnitzacions o estableixin convenis salarials col·lectius.

Des de 1996, existeix una unió duanera entre l'Estat turc i els EUA, que equivaldria a un tractat de lliure comerç, i per tant molts productes estan exempts d'aranzels i de qualsevol barrera comercial. El fet que els EUA suposin el principal comprador de productes de calçat i pell turcs ha beneficiat l'economia domèstica, que ha vist un augment considerable d'accés al mercat. S'estima que amb aquesta mesura els preus de mercat podrien baixar fins a un 12% en comparació amb països sense un tractat de lliure comerç (CBI 2015). L'Estat turc també té acords bilaterals de lliure comerç amb la majoria dels països europeus, àrabs i nord-africans del seu voltant (Ersoy 2013).

### 3. Drets laborals: legislació a l'Estat turc

Amb la intenció d'apropar-se a Europa, i com a mostra de les seves mesures de modernització, l'Estat turc va decidir modificar notablement la seva llei laboral el 2003 (poc abans que el país iniciés negociacions per ingressar a la Unió Europea el 2005). L'objectiu d'aquesta nova legislació era adaptar la llei turca a les polítiques laborals europees, i així també poder atraure inversió estrangera. Aquesta nova llei incloïa una supressió de les pràctiques discriminatòries –d'acord amb la Convenció de la International Labour Office (No. 111)- i la reducció d'hores de feina, així com també l'eliminació d'algunes restriccions en relació als sindicats de treballadores (Fisher Philipps 2012). Aquesta reforma, per tant, va suposar modificacions en el nombre d'hores de feina, els contractes laborals i la Seguretat Social, l'accés al sistema sanitari de les treballadores i la seva llibertat per reunir-se i negociar convenis. Aquestes àrees són clau per a la nostra anàlisi del sector del calçat.

#### 3.1. Horari laboral

Des que s'ha aprovat la nova llei, la jornada laboral a

l'Estat turc ha passat a ser de 45 hores a la setmana, i és encara habitual treballar en dissabte. Com que la legislació permet les empresàries ampliar l'horari laboral setmanal, el màxim d'hores de feina diària s'ha fixat en 11, incloent-hi les hores extres. Tot i això, existeix una clàusula especial que permet les treballadores realitzar el seu màxim d'hores setmanals (44) en quatre dies sense cobrar hores extres. Aquesta pràctica només és possible amb les treballadores que hi estiguin d'acord.

A banda d'aquesta clàusula, segons la nova llei, les hores extres s'han de pagar almenys 1,5 cops la tarifa normal del preu/hora. Tot i que l'empresària es reserva el dret de pagar les hores extres amb hores de descans. La llei també estableix que les hores extres durant els caps de setmana i festius s'han de compensar amb una tarifa superior. Les treballadores poden fer un màxim de 21 hores extres per setmana, i no excedir les 270 hores extres l'any.

Aquesta mesura permet que el màxim d'hores estipulat per la llei augmenti a 66 hores per setmana (ISPAAT b).



Permetre a les treballadores treballar hores extres és una pràctica habitual en totes les indústries arreu del territori turc: com a mitjana, el personal treballa 49,7 hores per setmana (Wesley 2010). Les empleades tenen dret a tenir entre 14 i 26 dies de vacances pagades (depenent del nombre d'anys que estiguen contractats per l'empresa), a banda dels vuit dies festius, que també són remunerats. A la pràctica, les treballadores indocumentades i les temporeres –que són contractades per menys d'un any– estan excloses d'aquests beneficis.

### 3.2 Contractes de feina i Seguretat Social

La llei laboral turca només requereix contractes de treball per escrit quan la tasca a desenvolupar a l'empresa té una durada superior a un any. La llei també estableix un període de prova no superior als dos mesos per a tot tipus de feina. Una clàusula important d'aquesta llei, que és única a Turquia i que s'aplica des de 1970, són els amplis drets d'indemnització de les treballadores en cas d'acomiadament. Aquestes mesures compensatòries suposen una de les bases en l'aplicació de la nova llei laboral turca: una empleada ha de rebre la notificació formal de l'acomiadament amb un període d'entre dues a vuit setmanes d'antelació, i si això no succeeix, té dret a una compensació del valor d'un salari equivalent el període sencer de notificació. Aquesta mesura beneficia les dues parts, ja que permet acabar amb la relació laboral ràpidament. Si una treballadora és acomiadada sense un motiu vàlid, si ambdues parts acorden acabar amb el contracte laboral després de més de 15 anys (amb contracte) a l'empresa, o si una empleada es jubila o deixa la feina per motius de salut, té dret a una compensació econòmica equivalent al seu últim salari, però mai superior a TL 4.092.53 (EUR 1.292) (ISPAT c). Aquestes compensacions són una de les raons per les quals els tribunals laborals turcs estan sobresaturats, ja que hi ha una sobresaturació de reclamacions d'indemnitzacions per acomiadament o treballadores afectades. Les denunciants tenen la impressió que els tribunals no ajuden a processar les seves reclamacions laborals (Balaban 2016: 5).

La Constitució turca garanteix el dret a la Seguretat Social a totes les treballadores, que inclou la cobertura de les malalties i les prestacions de l'atur i jubilació. Les contribucions es dedueixen automàticament del sou de les treballadores. Si una empleada té un contracte permanent, tant ella com l'empresa aporten al sistema de Seguretat Social, tot i que la treballadora és sempre qui fa una major contribució. Quan una empresa compta amb més de cinc treballadores, el pagament dels sous s'ha de fer a través d'un compte registrat a la SGK (les autoritats de

la Seguretat Social turca). Les contribucions també són obligatòries per a les treballadores irregulars, tot i que no existeix un mecanisme eficient de control (ISPAT d).

### 3.3 Salari mínim

Des de 2016, a l'Estat turc existeix un salari mínim mensual brut de TL 1.647 (EUR 520), i un salari mínim net de TL 1.301 (EUR 411). Aquesta quantia es revisa cada dos anys en una reunió en la qual participen membres del govern, empresaris i sindicats en igualtat de nombre. El 2016 aquesta comissió va decidir pujar el salari mínim un 30% (comparat amb el de l'any anterior). Abans de 2015, el salari mínim només havia pujat de forma gradual cada sis mesos fins arribar a un salari brut mensual de TL 1.273.50 (EUR 402). Tot i això, a la dècada anterior, el cost de vida s'havia doblat al país a causa de la forta inflació. El salari mínim s'aplica a tot el territori turc i a tots els sectors empresarials. La quantitat s'estableix d'acord amb els càlculs realitzats per l'Institut d'Estadística Turc (TÜİK), i té en compte el cost mínim de la vida dins del país.<sup>9</sup> Cal tenir en compte que aquests càlculs no inclouen les taxes d'inflació a llarg termini, els indicadors de benestar social o la situació de les famílies que només reben una prestació mínima, la qual cosa significa que no ofereixen una anàlisi real de la situació a la qual s'enfronta la població en el seu dia a dia. Les representants de les treballadores han alertat que sovint un únic salari mínim sosté tota l'economia familiar, però aquesta queixa ha sigut rebutjada pels empresaris que participen a la comissió del salari mínim. Des de 2008, totes les treballadores (en funció del seu estat civil, el salari de la seva parella i el nombre de fills) tenen assegurada una prestació mínima per viure (Asgari Geçim İndirimi/AGI) d'entre TL 123.53 (EUR 39) i TL 209.99 (EUR 66) per mes, que la persona rep com a reducció impositiva.<sup>10</sup> Tot i incloure aquesta ajuda, els ingressos mínims encara estan per sota del llindar de pobresa i a molta distància del que es necessita per viure al país (veure capítol 4.2, p. 19). L'any 2014, dels 29,7 milions de treballadores ocupades en l'economia turca, tan sols 5 milions rebien el salari mínim interprofesional (Balaban 2016: 4).

9 El TÜİK és l'encarregat de recollir anualment les dades relatives al cost de vida: dades que s'enregistren mitjançant una cistella de compra que conté els 80 productes més bàsics, que aporten 2.100 calories per persona i dia. Es considera que aquesta quantitat és la mínima per tal que una persona físicament activa pugui portar una dieta saludable. Si una unitat familiar no es pot permetre aquesta cistella de productes, pateix pobresa nutricional. La mitjana dels costos extra (que no són menjar) de vida de les unitats familiars empobrides i els serveis també s'inclouen en el valor de la cistella. La combinació de tots aquests factors és la que s'utilitza per calcular el llindar de pobresa al país.

10 Per al càlcul individual, podeu consultar <https://turkishlaborlaw.com/faq/332-how-to-calculate-minimum-living-allowance-2>, (últim accés: 21/12/2016).



**A banda de la legislació laboral nacional, l'Estat turc també ha ratificat la següent normativa laboral establerta per la International Labour Organization (ILO):**

- C 087** Conveni en relació a la llibertat d'associació i la protecció del dret a organitzar-se (adoptat per la ILO en 1948; ratificat per l'Estat turc en 1993)
- C 098** Conveni en relació a l'aplicació dels principis del dret a organitzar-se i negociar col·lectivament (1949;1952)
- C 029** Conveni en relació al treball forçat o obligatori (1930; 1998)
- C 105** Conveni en relació a l'abolició del treball forçat (1957; 1961)
- C 138** Conveni en relació al reconeixement d'un salari mínim interprofesional (1973; 1998)
- C 182** Conveni en relació a la prohibició i l'acció immediata per eliminar el treball infantil (1999; 2001)
- C 100** Conveni de remuneració igualitària (1951; 1967)
- C 111** Conveni en relació a la no-discriminació i el respecte de les treballadores als llocs de treball (1958; 1967)

**Les següents normatives no han sigut ratificades per l'Estat turc:**

Cap

**Altres acords de l'ILO rellevants per aquest estudi:**

- C 001** Conveni en relació a la limitació de vuit hores de feina per dia i quaranta-vuit per setmana (1919; no ratificat)
- C 026** Conveni en relació a la creació d'un òrgan de revisió del salari mínim (1928; 1975)
- C 131** Conveni en relació a establir un salari mínim (1970; no ratificat)
- C 155** Conveni en relació a la seguretat laboral i l'accés als serveis de salut (1981; 2005)

Els principis laborals de l'ILO són reconeguts internacionalment i considerats una "normativa social de qualitat". Aquestes normes són adoptades com a drets humans universals vàlids a tots els països del món. El dret a treballar en unes condicions justes i dignes, a organitzar-se en sindicats de treballadores i el dret a vaga ja estaven recollits al Pacte Internacional dels Drets Econòmics, Socials i Culturals de l'ONU de 1966. El dret a la Seguretat Social, la protecció de les famílies i a assegurar unes condicions de vida dignes també estaven inclosos en aquest pacte.

### 3.4 Salut i seguretat laborals

El 2003, a banda de reformar la llei laboral, el govern turc també va començar a parlar d'una nova legislació en relació a la seguretat i la salut laborals, que no es va aprovar com a llei fins al 2012. Abans d'això, les normatives de seguretat i salut a la feina no eren gaire prioritàries. A la pràctica, el que va tenir molta influència a l'hora de canviar aquesta llei va ser el procés de *sandblasting* dels texans -un mètode utilitzat habitualment al país- que va saltar a l'atenció pública el 2008<sup>11</sup>, quan es va revelar que moltes treballadores havien estat exposades a la pols produïda en el procés sense estar protegides adequadament.

Les afectades tenen un 50% de probabilitats de caure greument malaltes a causa de la silicosis (una malaltia tradicionalment diagnosticada a les persones que treballen a les mines) després d'uns pocs anys d'exposició (Campanya Roba Neta 2010). Com a conseqüència, moltes d'elles han acabat, efectivament, malaltes, o fins i tot han mort.

La nova llei (No.6331) regula una sèrie d'obligacions i condicions que les empreses han d'assegurar i respectar als espais de treball, independentment de la seva grandària. Aquestes mesures afecten tant l'espai immediat de treball com altres mesures preventives, avaluació de riscos o sessions formatives (Çakmak Avukatlık

<sup>11</sup> Hi ha unes partícules diminutes que són polvoritzadores a alta pressió sobre la tela dels texans per donar-los l'aspecte de "vells" o "gastats".

Bürosu 2012). En empreses de més de 50 treballadores, els empresaris estan obligats a crear un comitè de salut i seguretat integrat per treballadores (no és necessari que siguin elegides per votació), les recomanacions de les quals han de ser respectades. També és possible, des del punt de vista legal, nominar o escollir una representant de salut i seguretat, fins i tot si el nombre de treballadores és inferior a 50. A banda d'això, la llei obliga també a la constitució d'un Consell Nacional d'Ocupació, Salut i Seguretat nacional. Cada any, a l'Estat turc, més de 1.000 persones perden la vida com a conseqüència d'accidents laborals. El 2014, aquest consell va iniciar una campanya per aplicar més mesures de seguretat a les empreses industrials. El principal objectiu era reduir els accidents laborals, accelerar la diagnòsi de malalties a la feina i millorar les infraestructures públiques. Aquest pla d'acció està sent implementat pels diferents ministeris que participen al consell, però la seva aplicació és molt lenta (MoLSS 2014 Bilir i ILO 2016).

El Consell d'Inspecció Laboral - un departament que depèn del Ministeri de Treball- és l'organisme responsable de comprovar si es respecta la normativa legal als llocs de treball. A banda d'aspectes relacionats amb la salut i la seguretat, el consell també s'encarrega de comprovar les condicions de treball, les hores de feina, els salaris, el treball infantil o si hi ha treballadores sense contracte. El 2014 el consell estava format per 1.005 persones inspectores, que eren responsables d'obligar els empresaris a aplicar millores i pagar multes en cas que hi hagués deficiències. Tot i això, no hi ha prou inspectores per cobrir el gran nombre de petites empreses, la qual cosa significa que només s'inspecciona un nombre relativament reduït d'empreses per any (Bilir i ILO 2016: 30ff).

### 3.5 Llibertat de reunió i negociació col·lectiva

L'article 51 de la Constitució turca ja garantia el dret de les treballadores a constituir o formar part de sindicats sense cap tipus d'impediment. Els articles 53 i 54 garanteixen el dret a la negociació col·lectiva i el dret a vaga. Tot i això, durant molts anys aquests drets sempre s'havien aplicat de manera restrictiva. La nova llei laboral va permetre l'aprovació dels decrets que permetien l'organització sindical i la negociació col·lectiva ('Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu' or STİSK) el 2012.

Abans d'aquestes reformes, qualsevol persona que volgués unir-se a un sindicat necessitava seguir un protocol molt complicat i car. Avui dia, per participar en un sindicat, les persones s'han de registrar en un web del govern, que s'encarrega de fer arribar al sindicat corresponent la seva sol·licitud. El nombre de membres

dels principals sindicats (especialment aquells que estan dins dels grups de representació TÜRK-İŞ i HAK-İŞ, i que tenen un fort vincle amb el govern) ha pujat considerablement des que es va eliminar la barrera financera de les persones amb els salaris més baixos. Tot i que no hi ha evidència que el govern turc pugui intervenir i controlar el procés d'afiliació als sindicats, s'han produït moltes queixes per la preocupació sobre la protecció de dades durant aquest procés.

En resum, el que ha aconseguit aquesta llei ha sigut reforçar les barreres que ja existien i dificultar l'activitat de les organitzacions sindicals. Les negociacions col·lectives en són un exemple ja que, ara, per poder iniciar les negociacions els sindicats han de provar la seva competència. Per fer-ho, primer han de provar que almenys un 3% de les treballadores en cadascun dels 20 sectors industrials reconeguts al país són membres de la seva organització, i després, han d'aconseguir el permís del Ministeri de Treball per negociar. Per tant, les organitzacions sindicals han de tenir presència en tots els sectors de l'economia. Considerant que el percentatge d'afiliació sindical dins del país és molt baix (la mitjana no supera el 10%), aquest fet suposa un gran impediment per als sindicats petits. Actualment hi ha més de 60 organitzacions sindicals petites que no poden complir aquests requisits (Aras 2013). Com que la presència en tots els sectors industrials és un requisit obligatori per realitzar negociacions col·lectives, aquests sindicats mai no poden arribar a acords col·lectius amb les associacions d'empreses dels diferents sectors. Per tant, no poden negociar aspectes en relació als sous o altres reivindicacions laborals, i les treballadores tampoc poden utilitzar el dret a vaga per protestar per aquests motius. Els sindicats poden, com a molt, arribar a acords individuals amb les empreses, però només si més del 50% de les treballadores estan afiliades a l'organització. Si un grup de treballadores està negociant col·lectivament amb una empresa a través d'un sindicat, el Ministeri de Treball pot intervenir en qualsevol moment per fiscalitzar les competències del sindicat i aturar la negociació completament. Aquest procés pot durar anys i obre la porta a la discriminació de les sindicalistes i l'acomiadament de treballadores per part del propietari. Aquestes mesures limiten el poder de les organitzacions sindicals i de les treballadores, i dificulten l'aparició de noves organitzacions de treballadores.

L'ILO enumera una sèrie de casos que estan sent investigats actualment per la violació del dret a la llibertat de reunió dins del territori turc.<sup>12</sup>

12 Visita l'ILO's NOMRLEX information system, URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060\\_COUNTRY\\_ID,P20060\\_COMPLAINT\\_STATU\\_ID:102893,1495811](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102893,1495811) (últim accés: 21/12/2016).

Totes les vagues que no es convoquen en contra del conveni col·lectiu d'una empresa -com les vagues generals o de solidaritat- estan prohibides, i qualsevol persona que hi participi pot ser acomiadada sense rebre cap tipus de remuneració.

El govern turc també té el dret a prohibir les vagues durant un màxim de 60 dies si les considera "una amenaça

pública i nacional". Un cop ha passat aquest període, no es permeten més vagues (Çelik 2013). La llei STİSK és clarament una mesura per limitar els interessos de les treballadores a l'Estat turc, i no respecta la normativa laboral establerta per l'ILO.

## 4. Condicions laborals

Entre l'agost del 2015 i el gener de 2016, la campanya Canvia les Sabates va entrevistar un total de 20 treballadores de diverses empreses del cuir i del calçat a la ciutat d'Istanbul sobre les seves condicions de vida i feina. Aquest procés es va efectuar d'una manera semi-estructurada, amb entrevistes individuals i grupals. Els vam preguntar sobre les hores diàries de la seva jornada laboral, els salaris, la salut i la seguretat a la feina, i les oportunitats d'afiliar-se a una organització sindical, basant-nos en la legislació vigent.

### 4.1 Jornada laboral

A la indústria del calçat, el treball és intensiu, i la producció, estacional. Això vol dir que les fàbriques i les treballadores s'enfronten a un gran volum de comandes durant uns pocs mesos a l'any. Les empreses no solen contractar més treballadores o modificar els torns durant aquests períodes de pujada de feina i normalment ho solucionen amb hores extres de les seves treballadores, una mesura que habitualment no respecta la legalitat i

#### BOX 4 "Doble comptabilitat – Falsificació de documents"

És molt comú que les empreses facilitin al govern dades falses sobre els salaris i les hores extres de feina que realitzen les treballadores. Això els permet pagar menys impostos i contribucions a la Seguretat Social. Aquesta pràctica es coneix com "la doble comptabilitat", i consisteix en què l'empresa fixa en la nòmina de la treballadora que aquesta ha efectuat les 45 hores setmanals i ha rebut el salari mínim, tot i que en realitat ha treballat moltes més hores. El nombre real d'hores treballades (incloses les hores extres) i el salari que ha rebut s'inclouen en un altre registre no-oficial. El salari mínim s'ingressa al compte de la treballadora mitjançant la nòmina, i els impostos i les contribucions a l'Estat se'n dedueixen automàticament. A esquenes del govern, les treballadores reben la resta del sou en metàl·lic i sense pagar els impostos corresponents. A curt termini, aquest sistema beneficia les treballadores, ja que els permet portar diners en metàl·lic a casa a final de mes, i és una fórmula especialment atractiva per a les treballadores més joves, que encara gaudeixen del sistema de Seguretat Social de la seva xarxa familiar. No obstant això, aquest sistema pot tenir efectes devastadors per a les treballadores a llarg termini, ja que els fa perdre una part substancial de la seva pensió i els drets a la Seguretat Social en un futur, la qual cosa significa que poden acabar la seva vida sense recursos econòmics suficients per viure o haver de treballar molt més per poder jubilar-se.

Per reflectir de forma pràctica les diferents problemàtiques. Per tal de protegir la seva seguretat, hem canviat el nom de les persones entrevistades i alguns dels detalls de les seves històries (els canvis apareixen marcats amb un asterisc).

que molts cops les situa al límit de les seves capacitats físiques i mentals. Fins i tot durant els períodes normals de feina, no és estrany veure treballadores amb jornades laborals de 12 hores. Com ja s'explica al capítol 3.1 (Legislació nacional, jornada laboral (p. 13), el màxim que se li pot exigir a una treballadora són 66 hores per setmana, incloses les hores extres. Això equival a 11 hores de feina al dia durant 6 dies. El mateix s'aplica a les

treballadores indocumentades, però aquestes es troben en una situació encara més precària. El fet de no tenir contracte significa que no tenen cap tipus de protecció pel que fa al nombre d'hores per dia o el seu salari per part del govern, i com que no estan registrades com a treballadores tampoc poden reclamar els seus drets o unir-se a cap organització sindical.

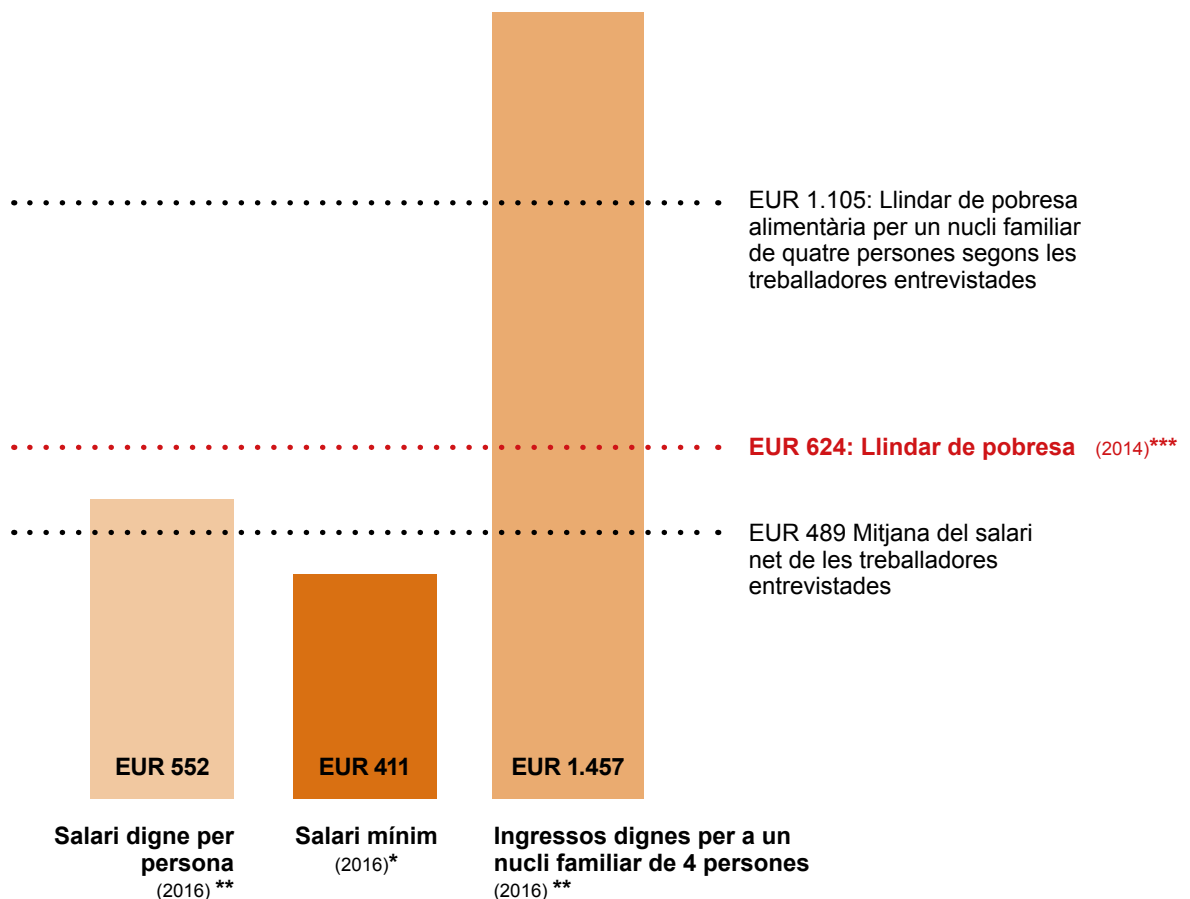
Amb un salari mínim de TL 1.301 (EUR 411), moltes treballadores han de fer hores extres per poder sobreviure i arribar a final de mes, tot i que això no és sempre possible.

Sovint, moltes treballadores -tant les documentades com les indocumentades- han d'acceptar que les hores extres es remuneren com a hores normals de feina. Moltes de les entrevistades expliquen que la "doble compta-

bilitat" facilita aquesta pràctica, que és molt comuna al país (veure Caixa 4, p. 17). Les empreses utilitzen trucs i falsifiquen documents quan les treballadores treballen per sobre del límit legal, o no remuneren les hores com està establert en la llei, sense por de ser sancionades. A més, les treballadores també denuncien que si es neguen a treballar hores extres sovint són acomiadades.

Aquestes condicions provoquen que la majoria d'elles no pugui passar un temps "adequat" amb les seves famílies. A les entrevistes, la majoria afirmen que la sobrecàrrega d'hores i el conseqüent cansament físic són les principals problemàtiques a les que s'enfronten, i que tenen un impacte molt negatiu en les seves vides socials i familiars.

**Figure 13** Ingressos de les treballadores entrevistades



\* El cost de vida per persona segons l'Institut d'Estadística Turc (TÜİK), veure Capítol 3.3: p. 14.

\*\* La Confederació d'Organitzacions Sindicals Turques, TÜRK-İŞ (2016), recull de dades sobre el cost de vida diversos cops a l'any des de 1987. Aquestes dades s'utilitzen per calcular el límit d'ingressos necessaris per alimentar una família de 4 persones (llindar de pobresa alimentària o Aclık Siniri), així com també el salari digne per persona i per nuclis familiars de 4 persones (línia de pobresa o Yoksulluk Siniri). Aquests càlculs s'utilitzen normalment per qüestionar les dades oficials del TÜİK).

\*\*\* A l'Estat turc i als EUA, el llindar de pobresa es defineix com el 50% de la mitjana del sou net. Tot i això, com que el govern turc no ha publicat dades oficials en relació al llindar de pobresa o a la distribució dels ingressos des de 2010, hem utilitzat un càlcul estimat realitzat per Wage Indicator en 2014. URL: <http://wageindicator-wages-in-context.silk.co/page/Turkey> (últim accés: 21/12/2016).



## 4.2 Salari

Com ja succeeix a la indústria de la confecció, la producció de cuir i calçat també requereix una gran quantitat de treball manual. Fins avui, encara resulta impossible produir sabates o samarretes de forma automàtica o sense l'ajuda d'una màquina assistida, motiu pel qual el cost de la mà d'obra continua sent un factor clau dins d'aquest sector si es volen mantenir uns costos de producció baixos.

La qualificació i l'experiència juguen un paper important en molts llocs de treball del sector del calçat. Per això, les remuneracions salarials poden variar molt més que a la indústria de la confecció. Per exemple, els operaris que fan funcionar la maquinària, els que realitzen tasques físicament exigents o els que treballen amb productes químics, reben una major retribució que la resta. Aquestes tasques són sovint considerades "feina d'homes" i requereixen "treballadors altament qualificats". En canvi, les dones solen desenvolupar tasques "menys qualificades" i conseqüentment reben una tercera part menys de salari.

Tres factors fan pràcticament impossible conèixer les xifres reals de la mitjana d'ingressos de les treballadores de la indústria turca del calçat i del cuir. Per una banda, el sistema de la doble comptabilitat i falsificació de documents, que és comú al país. Per altra banda, no hi ha xifres oficials sobre els ingressos de les treballadores indocumentades. Segons les nostres estimacions, les

### CAIXA 5 Què és un salari digne?

Es tracta de l'ingrés mínim que necessita un treballador per alimentar-se a si mateix i a la seva família, pagar el lloguer, accedir a la salut i poder assumir els costos de roba, transport i educació, així com assignar una petita quantitat per despeses inesperades. Un salari digne hauria de ser l'ingrés bàsic a rebre durant una setmana de feina ordinària, sense comptar les hores extres.

treballadores sense contracte d'aquest sector podrien arribar a 100.000, quasi el doble del nombre oficial de treballadores registrades (aprox. 65.000). És probable que la majoria d'aquestes treballadores informals ingressin una quantitat menor que el salari mínim, especialment aquelles que no estan qualificades.

La mitjana del salari net de les entrevistades és de TL 1.550 (EUR 489), just per sobre del salari mínim, però

encara per sota del llindar de pobresa, que actualment és de TL 2.060 (EUR 624). Tot i que algunes de les entrevistades tenien uns ingressos superiors a aquesta mitjana, per la seva qualificació o gènere, el salari mínim que reben la majoria de les empleades en adoberies o fàbriques de calçat mostren la crua realitat, amb retribucions que no són suficients per viure. Moltes d'elles troben impossible guanyar més del salari mínim dins del límit d'hores reglamentari. A més, resulta impossi-

### *Tarek\*, 42, treballador d'una fàbrica de sabates a Istanbul:*

*"Des que tinc 12 anys treballo en fàbriques de sabates. Primer vaig treballar en una fàbrica a Gaziantep, i després em vaig mudar a aquesta fàbrica d'Istanbul, on produïm sabates per ZARA. Soc l'única persona de la meua família amb ingressos. La meua dona cuida de les nostres quatre filles, que encara van a l'escola. Jo cobro el salari mínim mensual de TL 1.600 (EUR 505), dels quals pago TL 250 (EUR 79) pel lloguer del meu pis, l'educació de les nostre quatre filles i les factures mensuals, per un total de TL 500 (EUR 158). Després d'això, em queden TL 850 (EUR 268), que estan destinats a pagar els costos de vida. El meu somni és que les meves filles tinguin una bona educació i que en un futur puguin viure millor que les seves progenitores"*

### *Abdi\*, 32, treballador d'una fàbrica de sabates:*

*"Fa deu anys, quan era jove, m'encantava la idea de poder veure les llums enceses quan arribava a casa. Això volia dir que algú m'hi esperava. Arribaria a casa i hi hauria vida a la llar, com quan era un petit. Va ser difícil per mi gestionar el sentiment de soledat, però ara ja m'hi he acostumat. Encara que em resulti dur estar sol, si tingues una dona i filles, estaria encara més preocupat per no ser capaç d'oferir-los una vida adequada"*

ble per a una persona amb el salari mínim alimentar la seva família adequadament, pel que es necessita algun tipus d'ingrés addicional. Les nostres entrevistades afirmaven que el salari mínim s'hauria d'apujar a TL 3.000 (EUR 947) -més del doble de l'actual-, per poder alimentar adequadament els seus nuclis familiars i viure





## CAIXA 6 Estudi de cas en una fàbrica de calçat situada a la província d'Istanbul

(Font: entrevistes amb les treballadores)

Hi ha 183 persones treballant en aquesta fàbrica, que produeix calçat per a marques privades com ZARA, la firma anglesa Slazenger o l'empresa JUMP de Taiwan. Cada any, la fàbrica produeix més d'un milió de sabates.

A banda de les 45 hores setmanals que marca la llei, totes les treballadores realitzen una mitjana d'entre una i tres hores extres cada dia, especialment durant la temporada d'estiu. Normalment, no se les avisa amb antelació, i la majoria solen treballar unes 13 hores al dia. Tot i que el personal no denuncia estar forçat a treballar per sobre de la seva jornada, els processos de producció obliguen les treballadores a continuar treballant per poder completar la tasca en el temps determinat. A més, la feina extra no està remunerada amb la bonificació del 50% per hora, com marca la llei. Les treballadores menors de 15 anys, que és l'edat mínima legal per treballar a Turquia, encara treballaven a la fàbrica fins fa dos anys, i realitzaven torns per sobre del límit d'hores setmanal legal. Les treballadores també denuncien que se'ls descompen dos dies de sou de la seva nòmina si no assisteixen un dia a la feina.

Totes les treballadores reben oficialment el salari mínim, però els ingressos poden variar enormement depenent de la seva responsabilitat i experiència laboral. Les dones guanyen un salari mitjà net d'entre TL 1.000 (EUR 316) i TL 1.500 (EUR 473), que és menys que el salari mínim, mentre que els homes guanyen entre TL 1.500 (EUR 473) i TL 1.800 (EUR 568). Totes les persones entrevistades asseguraven que aquests ingressos no eren suficients per cobrir els costos regulars de la vida, i afirmaven que el que necessitarien per viure amb dignitat serien al voltant dels TL 3.000 (EUR 947), ja que moltes havien de pagar la hipoteca, necessitaven un cotxe per anar a la feina o havien de mantenir la seva família. Per tal de poder afrontar les despeses mensuals, es limiten a comprar els productes de primera necessitat i comparteixen pis i factures amb altres familiars. No es poden permetre anar de vacances o visitar familiars en altres regions. Les pràctiques fraudulentoses de falsificació documental i doble comptabilitat existeixen en aquesta indústria.

La majoria de les operàries que treballen amb químics perillosos no han rebut pràcticament formació sobre els efectes d'aquestes substàncies o no coneixen adequadament els químics amb els quals estan treballant. Principalment, les entrevistades es queixen de problemes de salut causats pels colorants, els adhesius i els dissolvents que utilitzen, i afirmen que sovint pateixen marejos i vertígens. Alguns productes químics amb els quals treballen també produeixen problemes de dermatitis. Segons les treballadores, a la fàbrica mai no s'ha realitzat un estudi de riscos per a la salut per part de cap organisme del govern turc o cap de les seves clientes. El procés de producció de calçat requereix l'ús de paper de vidre, i aquest omple l'aire de partícules procedents dels adhesius i els colorants. La calor generada per la maquinària a la fàbrica i la falta de ventilació provoquen que els efectes de la pols siguin encara més greus.

Quan els preguntem sobre la roba de seguretat, les treballadores ens expliquen que se'ls fa impossible portar-la mentre treballen per la calor que fa dins de la fàbrica, i per tant opten per no utilitzar els guants o les màscares mentre realitzen la seva feina. Després de les queixes de la plantilla, l'empresa va decidir organitzar una sessió formativa sobre seguretat i salut laborals. En lloc d'oferir una solució estructural al problema, l'únic que va fer va ser penjar cartells a la fàbrica amb missatges com ara "Posa't el casc i les ulleres protectores", "Mantingues l'esquena recta quan aixequis objectes pesats" o "Posa't les botes". No es va proveir les treballadores amb cap tipus de roba de seguretat. Moltes treballadores es queixen també dels constants constipats. Aquelles que treballen amb maquinària també s'enfronten a problemes seriosos de seguretat i salut. Les nostres entrevistes mostren casos de persones que han perdut dits de la mà o han patit cremades greus.



*Yasin\*, 38, treballador i sindicalista en una adoberia al districte de Tuzla, Istanbul:*

*“Després del col·lapse de la Unió Soviètica, vaig abandonar Bulgària i em vaig mudar a Turquia. Tenia 16 anys i només arribar vaig completar la meva formació com a tècnic en un institut. Després d'això, vaig treballar il·legalment durant sis mesos, ja que no tenia el permís de residència. El meu cost treballava en una fàbrica, a la qual vaig entrar a treballar gràcies a ell. Jo no sabia res sobre el tractament del cuir, ja que la meva formació era en un camp completament diferent. Aquesta era la meva primera feina real, i no tenia cap altra opció que acceptar-la. Ara ja fa 20 anys que treballo en aquesta fàbrica, i fins al 2016 no em van registrar a la Seguretat Social. Si pogués, preferiria treballar en l'àmbit per al qual estic format.*

*Em vaig casar el 2005. La meva dona també és de Bulgària, i tenim dues filles. El meu sou és de TL 2.500 (EUR 789), una retribució insuficient per mantenir una família de quatre persones, tot i que la meva dona també té els seus ingressos. Jo no estic d'acord amb les hores extres, i per tant no en faig. Prefereixo passar més temps amb la meva família que deixar-me la salut treballant. La meva dona també treballa, i per tant, la nostra canalla ha d'anar a la llar d'infants, que ens costa TL 700 (EUR 221) al mes. També m'agradaria que les meves filles tinguessin una habitació pròpia. Una família de quatre persones hauria d'ingressar almenys TL 4.000 (EUR 1.263). Sempre que rebo una paga extra la guardo per si tenim qualsevol emergència”.*

amb dignitat. Segons els càlculs periòdics realitzats pel TÜRK-İŞ, un dels quatre congressos sindicals turcs, el cost mínim de vida per treballadora actualment és de TL 1.750 (EUR 552) al mes. Per tant, una treballadora necessita ingressar TL 449 (EUR 141) més que el salari mínim net. L'octubre de 2016 els ingressos mínims per a una família amb dues filles eren de TL 4.615 (EUR 1.457), una quantitat que suma tres cops el salari mínim net del país. Fins i tot afegint la prestació de subsistència lliure d'impostos (AGI, veure Capítol 3.3, p. 14), l'impacte sobre el salari net de la treballadora és mínim (TÜRK-İŞ 2016). A més, les altes taxes d'inflació anuals -que arriben a xifres del 10%- , provoquen que els costos de vida estiguin pujant constantment.

Els ingressos reals de les treballadores i l'impacte que té el seu sou durant el seu dia a dia demostren que aquest està lluny de ser un salari digne. Moltes persones estan obligades a viure en habitatges precaris, o bé els és impossible alimentar-se adequadament. Guardar estalvis per poder pagar la sanitat en cas de malaltia no és fàcil. En alguns casos, les persones demanen petits prés-

*Tarek\*, 42, treballador d'una fàbrica de sabates d'Istanbul:*

*“A la nostra fàbrica utilitzem el sistema de vulcanització, que deixa unes partícules en l'aire que respirem allà on anem. Et fa tossir i sentir-te una mica marejat tota l'estona. Totes treballem com si estiguéssim begudes. Quan torno a casa amb el bus després de treballar sempre em sento com si estigués malalt. Un cop vaig treballar en una màquina premsant les empenyes de les sabates. De sobte, alguna cosa es va trencar dins de la màquina i el meu braç s'hi va quedar enganxat dins. I el meu cap? Només es va preocupar per la màquina! Vaig estar de baixa deu dies i m'ho van descomptar de la nòmina. No tinc assegurança mèdica i no estic registrat a la Seguretat Social. No s'apliquen mesures de seguretat i salut a la fàbrica. Tampoc penso que l'Estat es preocupi per nosaltres. Ens acomiadarien a totes si ens ajuntéssim per protestar”.*

tecs, amb interessos molt alts, o ajudes econòmiques de familiars per fer front a les despeses imprevistes. La pràctica de l'agricultura de subsistència també és molt comuna.

Segons els càlculs del TurkStat (TÜİK), que es basen en el valor d'una “cistella de compra” que inclou els béns i serveis bàsics, el salari mínim al país se situa al límit del llindar de pobresa. El resultat és que moltes de les persones que es dediquen al sector del calçat i el cuir han de continuar vivint en la pobresa tot i les pujades periòdiques del salari mínim. Aleshores, podem concloure que el govern es preocupa més per assolir la competitivitat econòmica del país -per exemple a través de mesures que fixen el salari mínim en una xifra molt baixa-, que en combatre la pobresa del país.

### 4.3 Salut i seguretat

En la producció del cuir, l'ús intensiu de productes químics suposa un gran problema que pot tenir conseqüències devastadores per a la salut de les treballadores. Les empleades de les adoberies i les fàbriques de tractament estan exposades a riscos en tres àrees diferents.

En primer lloc, els microorganismes que es troben en el cuir sense adobar, que poden causar infeccions com ara l'àntrax o el tifus. En segon lloc, les treballadores que estan en contacte amb productes químics -com els dissolvents, colorants o les substàncies utilitzades per conservar el cuir (especialment les sals de crom)- sense

utilitzar la protecció adequada, que poden patir problemes respiratoris, oculars o dèrmics. Hi ha fins i tot el risc de desenvolupar càncer. En tercer lloc, el fet de treballar de forma intensiva en un lloc humit, brut i sorollós pot provocar malalties com l'artritis reumatoide, problemes respiratoris o la pèrdua d'oïda (ILO 2011). Per tant, podem concloure que la producció de cuir és sovint una activitat tòxica i perillosa.

Les treballadores del sector del calçat estan afectades per dues qüestions més. Per una banda, les resines artificials, els dissolvents i les coles, que són productes molt utilitzats en la producció de sabates esportives, sandàlies i botes de pell. A més, la producció en massa

#### CAIXA 7 Estudi de cas en una fàbrica d'adob de cuir situada a la regió de Tuzla, a la província d'Istanbul

La fàbrica va obrir les seves portes el 1996 i treballa amb el tractament del cuir semiacabat, concretament, en el procés de tintatge i acabats. L'empresa treballa com a subcontracta d'altres adoberies, però també ven directament alguns dels seus productes a d'altres intermediàries. El cuir que produeixen s'utilitza per fer calçat esportiu, fundes de seients, bosses i peces de confecció. Quasi la meitat de les empleades de la fàbrica són dones, i hi desenvolupen les mateixes tasques que els homes.

No existeix cap tipus d'acord col·lectiu laboral. Per tant, les empleades hi treballen 9 hores al dia, i un total de 45 hores a la setmana. El sou mitjà està just per sobre del salari mínim legal, incloent-hi els beneficis fiscals i les bonificacions. Tot i això, les treballadores es queixen que el seu salari per hora no està ben calculat, ja que al final del mes sempre han treballat dos dies sense cobrar. Algunes treballadores també afirmen que estan obligades a treballar hores extres. Normalment se les avisa del canvi cinc minuts abans d'acabar el seu torn: "Si no vols fer hores extres, ja te'n pots anar. Si no vols marxar, fes hores extres". La discriminació salarial també és una pràctica comuna a l'empresa. Algunes de les entrevistades reben una retribució de TL 300 (EUR 95) menys que altres companyes que han estat treballant a l'empresa durant el mateix temps i hi desenvolupen les mateixes tasques. També existeix un sistema de doble comptabilitat.

Són les mateixes treballadores les que han d'adquirir les seves proteccions respiratòries, sabates i guants de seguretat. Moltes d'elles asseguren que tenen problemes de salut derivats de la feina, com dificultats respiratòries, irritació d'ulls, al·lèrgies o asma. Tot i que es realitzen tallers de seguretat laboral totes les setmanes, els accidents a la fàbrica són habituals. Per exemple, hi ha casos de cremades causades per aigua calenta o lesions de cames i canells per aixecar molt de pes. Les treballadores també es queixen que el menjador és molt poc higiènic, i que els lavabos sempre estan bruts. No hi ha portes al canviador dels homes ni sostre als lavabos, la qual cosa significa que a l'hivern fa molt de fred. A vegades, les treballadores porten els seus propis escalfadors de casa per condicionar la temperatura de les sales. Durant l'estiu, tampoc no hi ha sistema d'aire condicionat.

En aquesta fàbrica s'utilitzen productes químics com els dissolvents, l'etilenglicol, l'FX o materials sintètics patentats que són necessaris durant el procés de polit del cuir. De fet, l'FX és una substància prohibida – perquè és cancerígena- que s'importa amb un nom diferent i s'utilitza durant el procés d'encolat. Una de les treballadores entrevistades assegurava haver desenvolupat problemes respiratoris després d'haver estat forçada a treballar amb aquest químic durant períodes de dos a tres hores, quan als protocols sempre s'aconseïa mantenir-se fora de l'àrea de treball quan s'utilitza aquest producte. Tot i que els sistemes de ventilació funcionen correctament, per estalviar diners, només s'engeguen quan hi ha una inspecció de la planta.



de sabates requereix l'ús de maquinària pesada. Sense un equipament adequat de protecció o mesures de seguretat, les màquines de tall -així com els aparells per perforar o premsar- poden causar lesions greus a les extremitats. L'exposició continuada a la contaminació acústica, la pols o els moviments repetitius de les màquines també poden tenir impactes físics negatius a llarg termini (ibid.).

Durant la nostra investigació, molts testimonis ens han explicat que la majoria de fàbriques no prenen cap tipus de mesura de prevenció que garanteixi la seguretat de les treballadores. De fet, és comú que siguin les mateixes empleades que hagin de comprar les seves peces protectores: davantals, guants o màscares. Rarament s'ofereixen formacions en seguretat i salut per part de les empreses, que serien bàsiques per evitar accidents i malalties a la feina. Quan les treballadores no tenen uns coneixements bàsics de seguretat i salut laborals, no disposen de la informació bàsica per entendre els riscos potencials que suposa treballar amb determinats químics o màquines.

Els problemes més comuns segons les treballadores enquestades tenen a veure amb afeccions respiratòries i asma, provocats per estar exposades a productes químics durant períodes llargs de temps sense la protecció adequada. A llarg termini, aquests problemes poden danyar els òrgans interns de les treballadores i incapacitar-les per treballar de per vida. Com que els salaris són

### *Meryem\*, treballadora d'una fàbrica de calçat:*

*“Sentim els efectes dels químics, especialment durant l'estiu, quan fa més calor. Tossim tota l'estona o ens maregem, alguns cops no podem ni mantenir l'equilibri. Quan marxem de vacances i estem lluny de la fàbrica, sembla que tots els problemes de salut desapareixen, però quan tornem a la feina, els símptomes també tornen.”*

tan baixos, un fet com aquest podria suposar problemes econòmics seriosos per a una família. Les treballadores indocumentades, que no tenen accés a una assegurança mèdica o a prestacions socials, són les més desafavorides. Un altre factor important és que tot i que aquestes malalties són habituals als llocs de treball, no solen estar reconegudes com a malalties laborals. Això es produeix perquè moltes empresàries volen evitar pagar indem-

nitzacions, i també perquè el Ministeri de Treball turc no utilitza un sistema de control adequat. Per exemple, el 2015, la inspecció de salut i seguretat laboral només es va realitzar a 330 empreses de les quasi 60.000 registrades en els sectors de la confecció, el calçat i el cuir. Dotze de les inspeccions es van efectuar a causa d'accidents laborals, i només dues per malalties -cap d'elles

### *Aylin\*, etreballador d'una fàbrica de calçat del districte de Zeytinburni, província d'Istanbul:*

*“17 de nosaltres vam decidir marxar de la feina com a acció de protesta pel continu retard en el pagament dels nostres sous. Quan vam tornar a la fàbrica el dia següent, el nostre cap ens va preguntar per què ho havíem fet. Li vam explicar les nostres demandes: volem més seguretat en la feina, sous més alts sense retards en el pagament, remuneració adequada de les hores extres i millors condicions laborals. La seva resposta va ser: “Ja sabeu on és la porta. Aquí funcionem així; si no us agrada, podeu anar-vos-en”.*

*Ens vam empenyar tant que vam llençar les nostres targetes de fitxar a terra i vam marxar. Després, encara ens va dir: “I com penseu demostrar que heu treballat aquí si no esteu registrats?”. Encara sort que tenim un amic advocat i el vam poder portar a judici per tenir treballadores sense contracte. Vam aconseguir recuperar els nostres llocs de treball, i ara continuem lluitant perquè es respectin tots els nostres drets. Aquesta experiència ens ha ensenyat una lliçó important. Si les 17 treballadores haguéssim format un comitè d'empresa des del principi, podríem haver fet una llista de demandes col·lectiva per totes les empleades de la fàbrica”.*

no va fer un seguiment dels casos d'intoxicació, contacte amb substàncies perilloses o els possibles efectes d'aquest contacte a llarg termini. Tampoc es va efectuar cap inspecció com a resultat directe d'una avaluació de seguretat laboral (ÇSGB 2015: 114, 135).

A més, el 98.5% de les treballadores del sector no tenen accés a una especialista sanitària (o a un metgessa in situ), i els únics serveis mèdics que hi ha a la regió són precaris (Etiler 2011). Sota aquestes circumstàncies, resulta impossible fer front als riscos en la salut als quals s'exposen diàriament les treballadores en aquestes

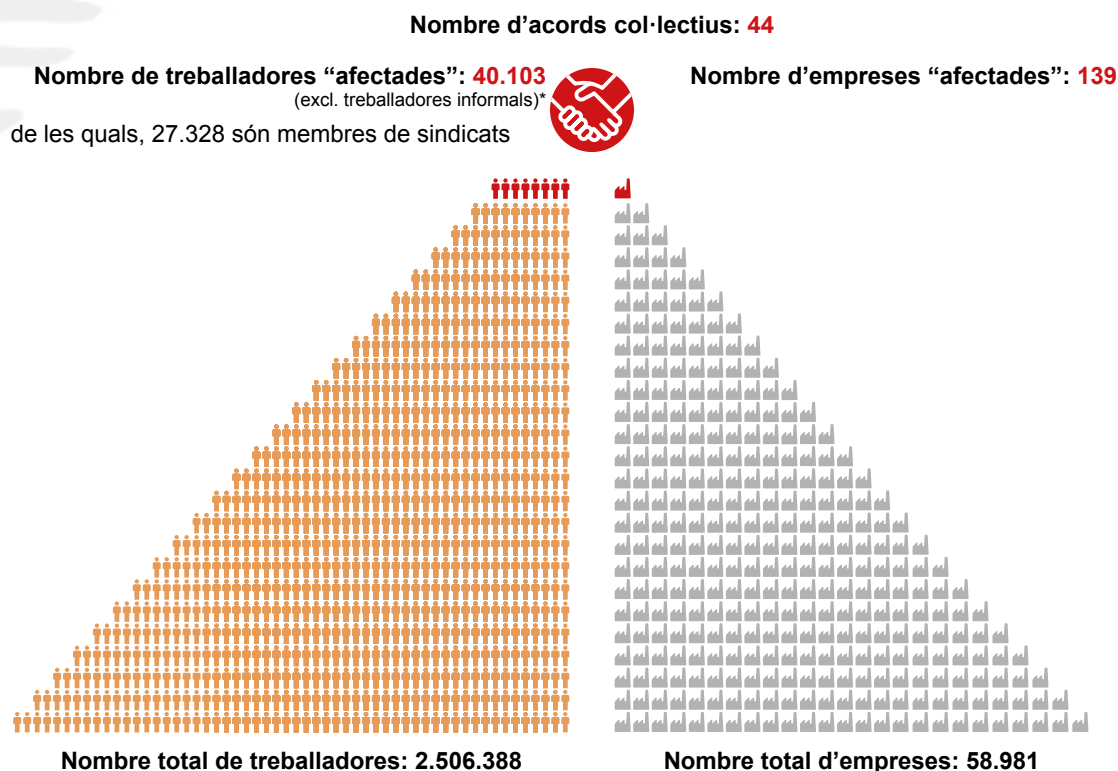


fàbriques i espais de treball. Des de les organitzacions sindicals s'ha estat criticant aquest sistema de seguretat laboral durant anys. Tot i que existeixen informes sobre accidents laborals, aquests només reflecteixen tres categories: mort, lesió o pèrdua d'una extremitat. El govern no manté cap tipus de registre ni control sobre les lesions o malalties a llarg termini, tot i els múltiples casos denunciats dins del sector del calçat. Moltes treballadores entenen les malalties com un efecte directe del seu treball, sense esperar-ne cap tipus de compensació econòmica. I en la majoria de casos, també els resulta impossible demostrar per què els problemes de salut comencen quan ja han deixat l'empresa o s'han jubilat.

9,2% dels treballadores de la confecció, el cuir i el calçat participen en organitzacions sindicals. Si també tenim en compte les treballadores indocumentades, les xifres són encara més baixes (Aras 2013 i Dinler 2012).

El 2003 es va produir un canvi important amb la nova llei sindical STİSK, que prohibia que les empreses amb menys de 30 treballadores denunciessin el propietari si eren acomiadades per la seva participació sindical. Per aquests grups de treballadores -que suposen un gran (1.800 membres). Cada organització depèn d'un dels sis congressos sindicals nacionals, on participen diferents moviments i grups polítics amb les seves pròpies

**Figura 14** Acords laborals col·lectius a la indústria turca del tèxtil, la confecció i el cuir (2014)



\* Els acords laborals col·lectius se signen principalment en empreses amb sindicats ben organitzats. El principal objectiu d'aquestes organitzacions és que ningú no treballi sense contracte.

Font: Bilim, Sanayi ve Teknoloji (2015), ÇSGB (2014)

#### 4.4 Sindicats

Les disputes legals dins la indústria del tèxtil, la confecció i el calçat no sempre es desenvolupen d'una manera justa i democràtica. Les grans empreses poden influir en com s'aplica la llei, i el sistema d'inspecció laboral no és el més adequat (Fair Wear Foundation 2015: 4). El nivell de participació sindical a l'Estat turc és del 8.8%, el més baix dels països candidats a entrar en la UE. Només el

seccions i divisions internes. A banda d'aquestes grans organitzacions sindicals, també existeixen unes poques organitzacions independents (com el Sindicat de Treballadores del Tèxtil) i els sindicats d'empresa, que molts cops no estan reconeguts per l'Estat, i per tant no poden participar en negociacions laborals (veure Capítol 3.2, p. 14). Participar en negociacions col·lectives és un repte, especialment per a les petites organitzacions dins dels sectors del cuir i del calçat: només el 4% del total de treballadores i menys de l'1% de les empreses percentatge



### CAIXA 8 Estratègies per prevenir la unió sindical

A les empresàries, els agrada explotar les enemistats entre els sindicats amb la intenció d'enfrontar les treballadores que en són membres i trencar així les possibles accions col·lectives. Les organitzacions sindicals afins al govern i el seu lligam amb les treballadores juguen un paper clau en aquesta relació. A banda d'això, els acomiadaments per participació sindical a l'Estat turc no són estranys. Les treballadores que hem entrevistat ens confirmen que les següents pràctiques són habituals:

- Les “llestes negres” amb els noms de les “agitadores” circulen per diferents territoris i regions, fet que dificulta a aquestes treballadores tornar a ser contractades (especialment a les zones industrials organitzades i les zones lliures).
- Les empresàries creen xarxes d'informadores dins de les empreses amb l'objectiu de detectar qualsevol tipus d'organització entre treballadores. També utilitzen xarxes d'amigues i familiars per pressionar les empleades fora de la fàbrica.
- Sovint les treballadores són subornades, assetjades, desacreditades i, en alguns casos, fins i tot segrestades, per obligar-les a abandonar un sindicat o assegurar-se que no s'afiliïn a cap organització. La policia i els cossos de seguretat s'utilitzen per sufocar qualsevol tipus de vaga.
- Les diferències religioses, polítiques i ètniques entre les treballadores són utilitzades per part de les empreses per enemistar-les i crear divisions. Alguns cops els imams d'algunes mesquites són forçats a parlar en contra de les organitzacions sindicals.
- Les empresàries sol·liciten al Ministeri de Treball que investigui les negociacions col·lectives i les competències dels sindicats per participar-hi. Aquesta pràctica pot paralitzar les activitats sindicals durant alguns mesos.
- Moltes fàbriques canvien de nom o d'ubicació, aleshores part de la plantilla pot ser substituïda per treballadores sense contracte que no tenen dret a participar en cap sindicat.

### CAIXA 9 Estudi de cas en una adoberia de la regió de Tuzla, província d'Istanbul

Aquesta adoberia es va fundar l'any 1993, i la majoria de les 66 persones que hi treballen són homes. El tractament d'humitat en el procés d'adob és molt intens físicament, motiu pel qual la majoria de dones s'encarreguen de tasques en el procés d'assecat i en el control de qualitat. Els dolors d'esquena són comuns entre les treballadores de la fàbrica.

La majoria de treballadores de la fàbrica estan afiliades a un sindicat i van poder negociar un acord col·lectiu per a la plantilla de producció. Per això, s'han reduït els problemes de salut i seguretat a la feina. El propietari els proveeix de proteccions respiratòries, guants, botes i davantals. Qualsevol demanda de les treballadores és atesa per les oficials de seguretat, que s'encarreguen d'introduir les millores i organitzar tallers de seguretat laboral. Tot i això, encara hi ha alguns problemes a la fàbrica, ja que no totes les decisions preses pel comitè de salut i seguretat s'acaben aplicant. Les treballadores asseguren que es produeixen més accidents a les fàbriques on no hi ha una organització sindical. Per exemple, l'últim accident mortal en una adoberia va succeir en una fàbrica que s'oposava obertament als sindicats.

L'acord col·lectiu vigent assegura un nivell de protecció decent per les treballadores. Les empleades treballen vuit hores al dia (quatre hores els dissabtes). El treball extra no és obligatori, però és necessari per a moltes empleades que tenen deutes privats, i les hores extres es paguen a més del doble de la tarifa normal. Com a mitjana, els sous estan per sobre del salari mínim, un cop s'apliquen les bonificacions i les primes. Aquestes compensacions econòmiques poden incloure subsidis per a famílies i criatures, així com compensacions per vacances o cap d'any. També poden incloure el regal d'un parell de sabates de pell i una jaqueta de cuir a l'any. A banda, el conveni col·lectiu també preveu la doble comptabilitat (el sistema que el personal d'administració d'algunes empreses utilitza per fer trampes a l'hora de comptabilitzar hores i salaris). En aquesta fàbrica totes les treballadores són immediatament registrades a la Seguretat Social des del primer dia que hi comencen a treballar. Aleshores, no hi ha treballadores sense contracte, i per tant, hi ha menys discriminació que en d'altres empreses del sector.



de la força de treball als sectors de la indústria del calçat i el cuir- aquesta mesura suposa una restricció severa de la seva llibertat d'associació i negociació col·lectiva, que hauria d'estar garantida segons la normativa de l'ILO N. 87 i N. 98.

Hi ha tres grans sindicats dins dels sectors del tèxtil i la

confecció: Teksif (55.000 membres), TEKSTİL (10.200 membres) i Öz İplik-İş (17.000 membres). Dins del sector del cuir, també existeix el sindicat DERİ-İŞ compten amb un acord col·lectiu. Entre 2013 i 2015 només es van produir tres vagues durant processos de negociació salarial. Això és perquè els grans congressos i els seus membres encara mantenen una posició

### CAIXA 10 Refugiades sirianes a la indústria de la confecció i el calçat

Des que va començar la guerra civil a Síria, 2,7 milions de refugiades han arribat a territori turc, la meitat de les quals són menors de 18 anys (Afanasieva 2016). Amb els allotjaments d'emergència sobresaturats, un suport financer insuficient i una guerra que no sembla acabar mai, moltes d'elles s'han vist obligades a buscar altres mètodes de subsistència. A banda dels sectors de la construcció i l'agricultura, la indústria turca de la confecció i el calçat també les ha rebut amb els braços oberts. Des de 2016, es té constància que un creixent nombre de sirianes estan sent contractades en aquests sectors com a mà d'obra barata. Tot i que no hi ha dades oficials, en total, s'estima que més de 400.000 homes, dones i infants procedents de Síria treballen sota aquestes condicions en territori turc (Business & Human Rights Resource Centre 2016).

Més de la meitat d'aquestes refugiades creuen la frontera sense cap tipus de registre ni de documentació, la qual cosa les obliga a treballar de forma il·legal i sense contracte (Civan i Gökalp 2011). Només unes poques estan registrades com a treballadores: per exemple, en tota la indústria del calçat i del cuir del país només hi ha 134 treballadores sirianes registrades (ÇSGB 2014). Això facilita les empresàries no haver de pagar el salari mínim; algunes d'aquestes treballadores només reben la meitat de l'import legal. Per tant, tampoc es poden beneficiar de cap de les prestacions que ofereix la Seguretat Social turca ni de cap tipus d'ajuda legal. Cap de les entrevistades en aquest informe és refugiada siriana; tot i això, hi ha altres informes sobre algunes empreses subcontractades del sector del tèxtil que només fan servir refugiades indocumentades per treballar en les fàbriques més insalubres i perilloses (Fair Wear Foundation 2015b). Per exemple, centenars de sirianes treballen sense cap tipus de protecció sanitària a les fàbriques de producció de calçat de la zona industrial d'İkitelli, prop d'Istanbul (Coşan 2013). Hi ha nombrosos casos de famílies senceres, incloent-hi infants i adolescents, que treballen en aquesta indústria per poder assegurar els ingressos mínims per viure.

Aquestes pràctiques il·legals no succeeixen només al sud-est del país, a la regió d'Anatòlia que fa frontera amb Síria, on la situació es tensa pel conflicte militar entre el govern turc i la població kurda. El juny de 2016, l'agència de notícies Reuters informava sobre el cas de Bashad, un nen de 14 anys d'Alep que, juntament amb altres adolescents, treballaven en una fàbrica de calçat d'Istanbul per 75 euros a la setmana. Bashar feia serveis de consergeria i empaquetava sabates per ajudar econòmicament la seva família a Síria. Reuters també va trobar infants i adolescents que treballaven fins a 15 hores al dia durant 6 dies a la setmana (Afanasieva 2016). El maig de 2016, el diari anglès The Guardian va escriure sobre Hamza, un nen de 13 anys siria que treballava encolant i cosint sabates en una fàbrica del sud del país. El seu cap acreditava les seves habilitats: "El pot fer 400 sabates en un dia. És un home de veritat" (Kingsley 2016).

L'anomenat "pacte de les refugiades", negociat entre la UE i l'Estat turc el 2016, obliga les dues parts a protegir les refugiades "segons la normativa internacional". Quan l'acord es va començar a aplicar l'abril de 2016, el president del Consell Europeu, Donald Tusk, va dir que l'Estat turc era "el millor exemple al món sobre com tractar les refugiades". Les evidències facilitades per les investigadores mostren una realitat ben diferent.

Més informació a: Südwind (2016): *Undocumented workers. Syrian refugees in the Turkish textile industry* [només en alemany], [www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2016/2016-12\\_FS\\_Fluechtlinge\\_Textilindustrie.pdf](http://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2016/2016-12_FS_Fluechtlinge_Textilindustrie.pdf)



conservadora i jeràrquica en la presa de decisions, i les branques sindicals locals i les representants de les treballadores són considerades “peces petites” dins d’un gran engranatge. A més, les dones i les treballadores més joves tenen molt poca representació dins d’aquestes organitzacions (Dinler 2012).

#### 4.5 Discriminació

Tot i que l'Estat turc reconeix formalment la igualtat de gènere (un dret que es va aconseguir durant la creació de la República turca l'any 1923), i encara que el moviment feminista ha guanyat força des de la dècada dels 80, la discriminació cap a les dones al país encara està molt estesa. La visió tradicional que les dones han de fer la feina domèstica i quedar-se a casa és encara molt comuna, especialment a les zones rurals.

Una mostra d'això és la mesura inclosa a la nova legislació laboral, que estableix compensacions econòmiques per a les dones que deixen la seva feina després del matrimoni (veure Capítol 3.2, p. 14). De fet, el nombre de dones treballadores en tots els sectors de l'economia turca ha baixat en els últims anys, i en l'actualitat menys d'un terç de les dones del país tenen feina (Balaban 2016: 4).

La indústria del tèxtil i la confecció dona feina a un alt percentatge de dones arreu del món. A l'Estat turc, les dones ocupen el 62% dels llocs de treball en aquest sector. Majoritàriament, treballen en els processos de control de qualitat, coloració o premsat de materials,

però també produeixen els cordons i empaqueten les sabates. Tot i que es necessiten unes habilitats especials per realitzar els controls de qualitat i les tasques de coloració, les empresàries solen considerar que aquestes activitats són “no-qualificades”, i per aquest motiu són les que reben una pitjor remuneració dins la fàbrica. Fins i tot quan les dones fan les mateixes tasques que els homes, reben un salari menor. Com a mitjana, les dones que treballen en aquestes fàbriques cobren un 30% menys que els homes.

A banda, la majoria de treballadores sense contracte i que treballen des de casa són dones, el que significa que el percentatge total de treballadores en la indústria del calçat és encara superior a la xifra oficial del 62%. Per exemple, el 2013, el 94% de les 550.000 persones turques que configuraven el registre de treballadores des de casa eren dones (NOVA 2015). La causa d'aquest fet rau en la intenció de mantenir la visió tradicional de les dones com a mares i esposes, la qual cosa les obliga a treballar per aportar uns ingressos a la família, tancades dins de casa. Normalment, les tasques assignades a les persones que treballen des de casa no requereixen maquinària. Aquestes treballadores reben alguns materials per part de les persones intermediàries, i s'encarreguen d'acabar-los. En el sector del calçat, aquestes tasques poden incloure processos com ara cosir o encolar. El principal problema d'aquest tipus de feina és que, en no tenir cap tipus de contacte amb l'empresari o altres companyes, els resulta molt complicat negociar les seves condicions de treball.

## 5. Recomanacions

Els resultats de la nostra investigació demostren que l'incompliment de la llei laboral no és estrany dins la indústria del calçat i el cuir a l'Estat turc. Com que els estàndards ecosocials només poden millorar si es produeixen canvis a tot el conjunt de la cadena de producció, les nostres recomanacions de millora s'adrecen a cinc actors diferents: les fabricants de calçat i cuir, el govern turc, les marques de roba i calçat, les iniciatives empresarials d'interès comú i els governs dels països membres de la UE.

### A les fabricants de calçat i cuir:

1. La pràctica de la doble comptabilitat i la falsificació documental hauria d'estar prohibida, i la feina de les treballadores s'hauria de retribuir adequadament i d'acord amb la normativa legal. Això significa pagar-los la contribució a la Seguretat Social per tal que puguin accedir als serveis bàsics.
2. Tot el personal laboral, independentment del seu origen o gènere, hauria d'estar registrat a la Seguretat Social, així com als organismes públics corresponents, per tal que pugui tenir accés a tots els beneficis legals i constitucionals.
3. El salari mínim per una jornada laboral de 45 hores s'hauria d'incrementar per poder arribar a ser un sou digne, i cobrir així les necessitats personals i familiars bàsiques sense haver de treballar hores extres o haver de buscar una altra feina.
4. Les hores extres haurien de ser voluntàries. Quan una treballadora supera les hores de la seva jornada laboral habitual, caldria que se li retribuïssin adequadament, tal com estipula la llei.
5. Les treballadores haurien de rebre una formació adequada en salut i seguretat laborals. L'empresa hauria de proporcionar a les treballadores la roba de protecció necessària de forma gratuïta.
6. Les condicions laborals que resulten perjudicials per la salut de les treballadores s'haurien d'eliminar. Per aconseguir això, s'han d'aplicar mesures específiques, com ara sistemes de ventilació adequats, condicions d'higiene bàsiques, o el manteniment periòdic de la maquinària.
7. Les treballadores que pateixen malalties o lesions relacionades amb la feina haurien de rebre el tractament mèdic adequat i una compensació econòmica.

### Al govern turc:

1. L'Estat hauria de garantir els drets de llibertat de reunió i associació de les treballadores, segons la Constitució i la normativa de l'ILO No. 87 i No. 98, ratificada pel govern turc.
2. Les treballadores haurien de poder sindicarse i reivindicar els seus drets sense por.
3. El treball informal s'hauria d'eliminar perquè totes les treballadores puguin viure en unes condicions dignes. El treball formal inclou el dret constitucional als serveis de la Seguretat Social, el dret de participar en un sindicat i el d'iniciar una disputa judicial davant dels tribunals laborals del país.
4. Els acords i legislacions sobre sindicats i convenis laborals col·lectius s'haurien de revisar per adequar-se a la normativa de l'ILO i respectar la llibertat d'associació i negociació col·lectiva de les treballadores. No haurien d'haver-hi barreres a l'activitat sindical.
5. S'haurien de dedicar més esforços a implementar les lleis laborals que marca la normativa de l'ILO dins de la indústria del calçat i el cuir, reforçant les inspeccions laborals per tal de minimitzar els problemes de salut i les lesions als llocs de treball.
6. Les empresàries haurien d'assegurar espais de feina segurs i oferir formacions en salut i seguretat laborals periòdiques a les treballadores.

### A les marques de roba i calçat:

1. Les marques haurien d'assegurar-se que les seves proveïdores compleixen les recomanacions citades anteriorment.
2. Les marques estan obligades a complir les normatives vigents d'acord amb els Principis Rectors sobre Empresa i Drets Humans de l'ONU en tota la cadena de producció, i per tant, han d'actuar si es produeix qualsevol pràctica adversa dins del negoci.
3. Les marques haurien de treballar en col·laboració amb els sindicats locals i les ONG per controlar que les seves proveïdores respectin els drets laborals i la normativa mediambiental.
4. Les marques haurien de forçar les seves proveïdores a pagar un salari digne a les seves treballadores, així com integrar aquestes assignacions salarials dins la seva pròpia estructura de preus.
5. Les marques haurien de fer un esforç per convèncer els governs de no utilitzar la violència policial, la persecució i la repressió de les treballadores i activistes que reivindiquen els seus drets laborals

### A les iniciatives empresarials d'interès comú:

1. Aquestes iniciatives haurien d'assegurar-se que els governs, les empreses del calçat i del cuir i les marques respecten la legislació laboral i mediambiental vigent en el país.
2. També haurien d'estar en contacte directe amb els sindicats locals i les ONG per supervisar les mesures aplicades pels governs, els propietaris de les fàbriques i les empreses.

3. Les iniciatives empresarials d'interès comú haurien de donar suport a les treballadores que han patit injustícies laborals a les fàbriques de les seves proveïdores.
4. També haurien d'engegar campanyes locals i internacionals per denunciar pràctiques com el treball informal, la doble comptabilitat o els salaris indignes.
5. Aquestes iniciatives haurien d'organitzar sessions de formació sobre drets laborals perquè les treballadores coneguin i puguin reclamar els seus drets.

### Als Estats membres de la UE:

1. Els estats membres de la UE haurien d'aplicar els Principis Rectors sobre Empresa i Drets Humans de l'ONU.
2. Els estats membres de la UE haurien de posar en marxa plans nacionals d'acció que obliguessin els governs i les empreses a protegir i respectar els drets humans.
3. Els estats membres de la UE haurien de modificar els Punts Nacionals de Contacte de les Directrius de l'OCDE per les Empreses Multinacionals i ajustar-los perquè respectin les normatives en drets humans.
4. Els estats membres de la UE haurien de facilitar un procediment efectiu de denúncia per aquelles persones que pateixen vulneracions de drets laborals i humans a la feina, per tal que puguin, d'aquesta manera, millorar les seves condicions de vida.
5. Els estats membres de la UE haurien de crear un marc legal adequat per poder condemnar les conductes criminals i les responsabilitats corporatives de les empreses multinacionals.
6. Els estats membres de la UE haurien de liderar el camí de la creació d'iniciatives empresarials d'interès comú en els sectors del calçat i el cuir.

## 6. Bibliografia

- Afanasieva, D (2016): Made in Turkey. In Turkish sweatshops, Syrian children sew to survive, publicat a: Reuters, 26.07.2016, URL: <http://www.reuters.com/investigates/special-report/europe-migrants-turkey-children> (últim accés: 21/12/2016)
- APPICAPS (2015): World Footwear Yearbook 2015
- APICCAPS (2016): World Footwear Yearbook 2016
- Aras, N. (2013): Labor union membership drops to historical low in Turkey, publicat a: Hürriyet Daily News, 02.08.2013, URL: <http://www.hurriyetaidailynews.com/labor-union-membership-drops-to-historical-low-in-turkey.aspx?pageID=238&nID=51863&NewsCatID=347> (últim accés: 21/12/2016)
- Atlas of Economy Complexity (n.y.), URL: [http://atlas.cid.harvard.edu/explore/tree\\_map/export/tur/all/show/2014/?prod\\_class=hs4&details\\_treemap=2&disable\\_widgets=false&disable\\_search=false&node\\_size=none&queryActivated=true&highlight=&cat\\_id=&cont\\_id=](http://atlas.cid.harvard.edu/explore/tree_map/export/tur/all/show/2014/?prod_class=hs4&details_treemap=2&disable_widgets=false&disable_search=false&node_size=none&queryActivated=true&highlight=&cat_id=&cont_id=) (últim accés: 04/12/2016)
- Balaban, U. (2016): Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue – Turkey 2015, Friedrich-Ebert-Stiftung, URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/12494.pdf> (últim accés: 21/12/2016)
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (Ministeri d'Indústria, Ciència i Tecnologia) (2015): Tekstil, Hazırgiyim Deri Ürünleri Sektörleri Raporu (2015/2), publicat en: Sektörel Raporlar ve Analizler Serisi, URL: <http://sanayipolitikalari.sanayi.gov.tr/Public/DownloadSectorReport/1202?pid=80&yid=10> (últim accés: 19/12/2016)
- Bilir, N.; ILO (2016): Occupational Safety And Health Profile Turkey, Ankara
- Business & Human Rights Resource Centre (2016): Syrian refugees in Turkish garment supply chains. An analysis of company action to address reports of serious exploitation & abuse, in: Briefing Note, Februar 2016, URL: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/160131%20Syrian%20Refugee%20Briefing%20FINAL.pdf> (últim accés: 21/12/2016)
- Çakmak Avukatlık Bürosu (2012): Law on occupational health and safety, Juli 2012, URL: [http://www.cakmak.av.tr/articles/Pharmaceuticals\\_Healthcare/Law%20on%20Occupational%20Health%20and%20Safety.pdf](http://www.cakmak.av.tr/articles/Pharmaceuticals_Healthcare/Law%20on%20Occupational%20Health%20and%20Safety.pdf) (últim accés: 21/12/2016)
- CBI Ministry of Foreign Affairs (2015): What competition do you face on the European footwear market?, URL: [https://www.cbi.eu/sites/default/files/market\\_information/researches/v3final-220916-footwear-competition-update2016\\_-\\_en.pdf](https://www.cbi.eu/sites/default/files/market_information/researches/v3final-220916-footwear-competition-update2016_-_en.pdf) (últim accés: 21/12/2016)
- Çelik, A. (2013): Trade unions and deunionization during ten years of AKP rule, URL: [http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/aziz.celik/diger/aziz.celik.12.07.2013\\_10.43.18diger.pdf](http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/aziz.celik/diger/aziz.celik.12.07.2013_10.43.18diger.pdf) (últim accés: 21/12/2016)
- Civan, O.; Gökalp, A. (2011): Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği, publicat en: Çalışma ve Toplum 28(1), S.233-263, URL: <http://calismatoplum.org/sayi28/civan.pdf> (últim accés: 21/12/2016)
- Clean Clothes Campaign (2010): Information on Jeans Sandblasting, 18.11.2010, URL: <https://archive.cleanclothes.org/resources/ccc/working-conditions/information-on-sandblasting.html> (últim accés: 21/12/2016)
- Coşan, B. (2013): Kundura kampı, in: Hürriyet, 22.10.2013, URL: <http://www.hurriyet.com.tr/kundura-kampi-24955713> (últim accés: 21/12/2016)
- ÇSGB (2014): Çalışma Hayatı İstatistikleri / Labour Statistics 2014, URL: [http://www.cs.gb.gov.tr/media/1745/calisma\\_hayati\\_2014.pdf](http://www.cs.gb.gov.tr/media/1745/calisma_hayati_2014.pdf) (últim accés: 21/12/2016)
- ÇSGB (2015): Çalışma Hayatı İstatistikleri / Labour Statistics 2015, URL: [https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma\\_hayati\\_2015/index.html#137](https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma_hayati_2015/index.html#137) (últim accés: 13/12/2016)
- Dinler (2012): Trade Unions in Turkey, Friedrich-Ebert-Stiftung, URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09536-20121221.pdf> (últim accés: 21/12/2016)
- DÜNYA (2015): Türkiye, ayakkabıda dünya markalarının merkezi oluyor, 24/02/2015, URL: <http://www.dunya.com/sirketler/turkiye-ayakkabida-dunya-markalarinin-merkezi-oluyor-254012h.htm> (últim accés: 21/12/2016)
- Etiler, N. (2011): Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları, presentation given on 15/01/2011, URL: [http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya\\_ekler/ce61f8e4a5710af\\_ek.pdf?tipi=2](http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/ce61f8e4a5710af_ek.pdf?tipi=2) (últim accés: 21/12/2016)
- Ersoy, N. (2013): Free Trade Agreements of Turkey, Ekonomi Bakanlığı (Ministry of Economy), URL: <http://yoikk.gov.tr/upload/idb/ftascompatibilitymode.pdf> (últim accés: 21/12/2016)
- Fair Wear Foundation (2015a): Turkey. Country Study 2015, URL: <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/countrystudies/turkey/TurkeyCountryStudy2015web.pdf> (últim accés: 21/12/2016)
- Fair Wear Foundation (2015b): FWF Guidance for Affiliates. Risks related to Turkish garment factories employing Syrian refugees, Februar 2015, URL: <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/policydocs/TurkeyRefugeeGuidanceFebruary2015.pdf> (últim accés: 21/12/2016)





- FAO (2016): World statistical compendium for raw hides and skins, leather and leather footwear 1999- 2015, URL: <http://www.fao.org/economic/est/est-commodities/hides-skins/en> (últim accés: 19/12/2016)
- Fisher Philipps (2012): Turkey Continues Its Reform Of Labor And Employment Laws Despite Waning Enthusiasm For EU Membership, 28/11/2012, URL: <https://www.fisherphillips.com/Cross-Border-Employer/Turkey-Continues-Its-Reform-Of-Labor-And-Employment-Laws-Despite-Waning-Enthusiasm-For-EU-Membership> (últim accés: 21/12/2016)
- ILO (2011): Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, URL: <http://www.iloencyclopaedia.org/part-xiv-42166/leather-fur-and-footwear/143-88-leather-fur-and-footwear/tanning-and-leather-finishing> (últim accés: 14/09/2016)
- ISO (2015a): ICI Publishes Sectoral Report on Leather and Leather Goods, 08/04/2015, URL: <http://www.iso.org.tr/news/ici-publishes-sectoral-report-on-leather-and-leather-goods-production/> (últim accés: 20/08/2016)
- ISO (2015b): Deri ve Deri Ürünleri İmalatı Sanayi, İstanbul, URL: <http://www.iso.org.tr/haberler/etkinlikler/iso-deri-ve-deri-urunleri-imalati-sanayi-sektor-raporunu-acikladi/> (últim accés: 21/12/2016)
- ISPAT (a): Investment Zones, URL: <http://www.invest.gov.tr/en-US/investmentguide/investorguide/Pages/SpecialInvestmentZones.aspx> (últim accés: 21/12/2016)
- ISPAT (b): Terms of Employment, URL: <http://www.invest.gov.tr/en-US/investmentguide/investorguide/employeesandsocialsecurity/Pages/TermsOfEmployment.aspx> (últim accés: 21/12/2016)
- ISPAT (c): Termination of Employment Contract, URL: <http://www.invest.gov.tr/en-US/investmentguide/investorguide/employeesandsocialsecurity/Pages/TerminationOfEmployment.aspx> (últim accés: 21/12/2016)
- ISPAT (d): Turkish Social Security System, URL: <http://www.invest.gov.tr/en-US/investmentguide/investorguide/employeesandsocialsecurity/Pages/TurkishSocialSecuritySystem.aspx> (últim accés: 21/12/2016)
- Kingsley, P. (2016): From war to sweatshop for Syria's child refugees, publicat en: The Guardian, 06.05.2016, URL: <https://www.theguardian.com/world/2016/may/06/war-to-sweatshop-for-child-refugees> (últim accés: 21/12/2016)
- Kolomaznika, K. et al. (2008): Leather waste – Potential threat to human health, and a new technology of its treatment, publicat en: Journal of Hazardous Materials, 160(2-3): pp. 514-520
- KPMG (2012): The New Investment Incentives in Turkey, URL: [https://www.kpmg.de/docs/The\\_NewInvestment\\_Incentives\\_in\\_Turkey.pdf](https://www.kpmg.de/docs/The_NewInvestment_Incentives_in_Turkey.pdf) (últim accés: 21/12/2016)
- Luginbühl, C; Musiolek, B. (2016): Labour on a Shoestring. The realities of working in Europe's shoe manufacturing peripheries in Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Poland, Romania and Slovakia, Berne Declaration and Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen, URL: <https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring> (últim accés: 21/12/2016)
- MoLSS Ministry of Labour and Social Security (2014): National Policy Document - III and Action Plan on Safety and Health at Work 2014-2018, Ankara
- NOVA (2015): Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Genel Durum Analizi, URL: <http://evcad.org/evcad-saha-analiz.pdf> (últim accés: 21/12/2016)
- Pieper, A.; Xu, F. (2016): So wird ein Schuh draus. Arbeitsbedingungen in der chinesischen Schuhindustrie, Südwind, Bonn, URL: [https://www.suedwind.at/fileadmin/user\\_upload/suedwind/Presseaussendungen/Fotos\\_2016/2016-04\\_Studie\\_So\\_wird\\_ein\\_Schuh\\_draus.pdf](https://www.suedwind.at/fileadmin/user_upload/suedwind/Presseaussendungen/Fotos_2016/2016-04_Studie_So_wird_ein_Schuh_draus.pdf) (últim accés: 21/12/2016)
- Roy, C. (2012): A Study on Environmental Compliance of Indian Leather Industry & its Far-reaching Impact on Leather Exports. Department of Economics, Kaliyaganj, URL: <http://tinyurl.com/hts68ah> (últim accés: 25.05.2016)
- TİM (2016a): İhracat Rakamları, URL: <http://www.tim.org.tr/tr/ihracat-ihracat-rakamlari-tablolar.html> (últim accés: 20/08/2016)
- TİM (2016b): İhracat Artışı Karşılaştırma Tablosu 2015/2014, URL: [http://www.tim.org.tr/files/downloads/rakamlar/2015/12/aralik\\_2015\\_ihracat\\_rakamlari.xlsx](http://www.tim.org.tr/files/downloads/rakamlar/2015/12/aralik_2015_ihracat_rakamlari.xlsx) (últim accés: 03/11/2016)
- TÜİK (2016): Annual Industrial Products (Prodcom) Statistics, URL: [http://www.turkstat.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1066](http://www.turkstat.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1066) (últim accés: 21/12/2016)
- TÜRK-İŞ (2016): KASIM 2016 AÇLIK ve YOKSULLUK SINIRI, URL: <http://www.turkis.org.tr/KASIM-2016-ACLİK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d1291> (últim accés: 21/12/2016)
- UNDP (o.J.): Human Development Data (1980-2015), URL: <http://hdr.undp.org/en/data> (últim accés: 16/12/2016)
- Wesley, D. (2010): The State of the 40-Hour Workweek, in: CreditLoan.com, 03/01/2010, URL: <https://www.creditloan.com/blog/the-state-of-the-40-hour-workweek/> (últim accés: 15/12/2016)
- World Footwear (2014): Turkey's international footwear trade with two digits growth, 21/07/2014, URL: <http://www.worldfootwear.com/news.asp?id=380> (últim accés: 21/12/2016)

#### **Avis legal**

Publicat a Berlín el febrer de 2017  
Autor: Axel Schröder  
Edició: Nora Grosse, Berndt Hinzmann  
Traducció en català: Aula d'Idiomes SCCL  
Maquetació en català: Conceptgrafic.com  
Edició en català: SETEM  
Disseny i Maquetació: Olaf von Sass

#### **Editorial:**

INKOTA-netzwerk  
Chrysanthemen Str. 1-3 D-10407 Berlin  
Correu electrònic: [hinzmann@inkota.de](mailto:hinzmann@inkota.de)  
Telèfon: +49(0)30 - 420 8202-0  
[www.inkota.de/change-your-shoes](http://www.inkota.de/change-your-shoes)

#### **El nostre projecte necessita el teu suport. Ajuda'ns fent una donació a:**

INKOTA-netzwerk e.V. / KD-Bank IBAN: DE06 3506 0190  
1555 0000 10 BIC: GENODED1DKD  
Referència: 'Change Your Shoes'

#### **Ens pots trobar a:**

- [www.saubere-kleidung.de/kampagnen-a-themen/change-your-shoes](http://www.saubere-kleidung.de/kampagnen-a-themen/change-your-shoes)
- [www.inkota.de/change-your-shoes](http://www.inkota.de/change-your-shoes)

Aquest projecte és possible gràcies al suport econòmic de la Unió Europea i al Servei d'Esglésies Evangèliques pel Desenvolupament Global a través de la iniciativa Bread for the World, en representació del Ministeri Fiscal de Cooperació Econòmica i Desenvolupament d'Alemanya. INKO- TA-netzwerk e.V. només és responsable dels continguts d'aquesta publicació. Els continguts de la publicació no tenen perquè representar l'opinió dels patrocinadors d'aquest projecte.



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung