

INDONESIEN

FOLKMÄNGD: 225,3 milj. / HUVUDSTAD: Jakarta

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 – 182

■ Under året drabbades fackligt aktiva av gripanden, misshandel och osakliga avskedanden. Sex fackföreningsledare på palmolja-företaget Musim Mas sattes i fängelse på falska anklagelser och vid årets slut satt fyra av dem fortfarande inne. Arbetsgivare tycks ostraffat kunna strunta i lagen och domstolarnas beslut.

LAGSTIFTNINGEN

Anställda i den privata sektorn har enligt lag frihet att bilda fackliga organisationer och fastställa sina egna stadgar. Enligt fackföreningslagen, som antogs år 2000, måste fackliga organisationer registrera sig hos Arbetskraftsministeriet om de ska bli erkända. De måste ha minst tio medlemmar och det får finnas fler än en organisation på varje arbetsplats. Vidare får fackliga organisationer bildas såväl på nationell nivå som för flera verksamhetsområden och inte bara på företagsnivå. Arbetsgivare som hindrar en anställd från att gå med i en fackförening kan dömas till böter eller fängelse. Lagen ger även statstjänstemän föreningsrätt, men deras verksamhet är strikt reglerad.

Restriktioner

En domstol kan upplösa en facklig organisation om dess grundläggande principer strider mot 1945 års författning eller mot "Pancasila", den nationella ideologin som betonar samförstånd och nationell enighet, eller om medlemmarna eller ledarna i organisationens namn begått brott mot den nationella säkerheten och dömts till minst fem års fängelse för det. När en facklig organisation blir upplöst kan dess ledare inte bilda en ny förrän efter tre år.

Lagen legaliserar statens ingripande i fackliga organisationers interna angelägenheter. De fackliga organisationerna måste informera regeringen om utnämningar till styrelserna och förändringar av dem. I annat fall förlorar organisationen sitt officiella erkännande och därmed rätten att företräda sina medlemmar i kollektiva förhandlingar och andra fackliga aktiviteter.

Enligt artikel 119 i arbetskraftslagen måste en fackförening som vill förhandla samla fler än 50 procent av de anställda på arbetsplatsen eller få stöd av 50 procent av alla i en omröstning om förhandlingskraven.

Kollektivavtal måste tecknas inom 30 dagar från förhandlingarnas början, eller överlämnas till Arbetskraftsministeriet för medling, förlikning eller skiljedom. Ett kollektivavtal gäller i två år och kan förlängas med högst ett år.

Lärare

Lärarna tillhör främst Teachers' Association (PGRI) som registrerats hos Arbetskraftsministeriet som nationell facklig organisation. På grund av decentraliseringslagen (22/1999) måste även PGRI-avdelningar på distriktsnivå registreras som fackliga organisationer hos ministeriets lokala tjänstemän för att bli lagliga. Utifrån föreskrifter från Suhartos tid uppger Indonesian Corps of Civil Servants (KORPRI) också PGRI som ett medlemsförbund och har försökt behålla det automatiska avdraget av fackföreningsavgifter från lärarnas löner, trots att PGRI på nationell nivå beslutat ta avstånd från KORPRI. Motstånd från KORPRI i kombination med förvirring och korrupcion på ministeriets lokala myndigheter har gjort att hinder hela tiden rests för registrering av lokala PGRI-organisationer.

Sedan PGRI gått till domstol för att försöka få regeringen att fullgöra sin konstitutionella skyldighet att satsa 20 procent av statsbudgeten på utbildning avbröt Arbetsmarknadsministeriet alla kontakter med PGRI och började stödja tre små lärarförbund som inte tillhör PGRI.

2003 års arbetskraftslag (Manpower Act)

Lagen överensstämmer med många, men inte alla ILO:s normer för grundläggande rättigheter i arbetslivet. Den överensstämmer exempelvis fortfarande inte med konventionerna om barnarbete. Artikel 106 i lagen tvingar alla företag med över 50 anställda att skapa ett "tvåpartsorgan för samarbete" med representation i proportion till antalet organiserade och oorganiserade anställda på fabriken. Samarbetsorganen ska registreras hos lokala regeringsmyndigheter och deras roll överlappar de fackliga organisationernas roll som löntagarrepresentanter.

Arbetskraftslagen innehåller konkreta föreskrifter om strejkrätt, användning av underentreprenörer och kontraktsanställda (som nu ostraffat exploateras av arbetsgivarna), en paragraf om utbetalning av lön under strejker som gäller "normativa" frågor (ledningens politik och rättigheter som är inskrivna i lag eller kollektivavtal), förbud mot att ta in strejkbrytare under lagliga strejker samt om högre lön om en anställd suspenderas under en konflikt.

Restriktioner av strejkrätten

Enligt Arbetskraftslagen måste anställda som tänker strejka skriftligen underrätta myndigheterna och arbetsgivaren om det sju dagar i förväg om strejken ska bli laglig. Det skriftliga beskedet måste ange när strejken ska börja och sluta, var den sker och skälen till den och vara under-tecknat av ordföranden och sekreteraren för den strejkande organisationen. Ministerieförordning KEP.232MEN/2003 olagligförklarar alla strejker på "företag som tillgodoser allmänhetens intressen och/eller bedriver verksamhet som, om den stoppas, skulle riskera människors liv..." Vilka typer av företag som omfattas av detta anges inte utan det överlämnas till regeringen att avgöra. Samma förordning olagligförklarar strejker som "inte är följden av misslyckade förhandlingar" och ger arbetsgivarna möjligheter att hindra en fackförening från strejk eftersom misslyckande definieras som förhandlingar som leder till ett dödläge "som deklarerar av båda sidorna".

Innan de anställda kan gå i strejk måste de också delta i långvarig medling med arbetsgivaren, först tvåpartsförhandlingar och, om de misslyckas, medling med hjälp av en statlig medlare. Ministerieförordning KPE.232/MEN/2003 anger också att en företagare i händelse av olaglig strejk vid minst två tillfällen inom en sjudagarsperiod skriftligen måste uppmana de anställda att återgå i arbete. Arbetare som inte reagerar på detta anses ha sagt upp sig. Sådana uppmaningar används vanligen arbetsgivarna för att skrämja strejkande.

I praktiken har strejker varit förbjudna inom offentlig sektor, i oundgänglig verksamhet och på företag som tillgodoser allmänna intressen. Det går helt klart längre än ILO:s kommitté för föreningsfrihets definition av områden där strejker kan förbjudas. Kommittén har hävdat att strejker enbart kan begränsas där det finns "ett tydligt och omedelbart hot mot hela eller delar av befolkningens liv, personliga säkerhet eller hälsa".

Lagen om lösningar av arbetslivskonflikter från 2004

Lagen om arbetslivskonflikter antogs den 15 januari 2004 men trädde inte i kraft förrän den 14 januari 2006 för att domare skulle kunna utses och ges nödvändig utbildning.

Lagen inför ett nytt system med trepartssammansatta arbetsdomstolar. Först ska man försöka lösa en arbetslivskonflikt i tvåpartsförhandlingar. Om det inte går, kan en medlare eller förlikningsman kallas in inom 30 dagar. Om inte heller medlingen lyckas kan konflikten föras till arbetsdomstol som skall avgöra den inom 50 arbetsdagar räknat från den dag då den första förhandlingen äger rum.

Under arbetsdomstolarnas första år har fackliga organisationer fortsatt klaga på att huvudmålet med dem, d.v.s. att utrota korruption i konfliktlösningens processen, inte uppnåtts.

RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Kontraktanställda används för att undergräva fackföreningar

De fackliga organisationerna har blivit direkt drabbade av den ökande användningen av kontraktanställd arbetskraft. Enligt paragraf 59 i Arbetskraftslagen ska kontraktanställda bara användas för uppgifter som "till sin natur är temporära". Många arbetsgivare kränker emellertid avsiktligt föreskrifterna med Arbetskraftsministeriets lokala representanters goda minne, som ett sätt att minska lönekostnaderna och slå ut fackföreningar. Vanligen förklarar företagen sig i konkurs för att undvika att betala de ansevärdiga avgångsvederlag som lagen föreskriver. Sedan stängs fabriken under några dagar och därefter återanställs arbetarna – men sällan de fackliga ledarna och aktiva - på kontrakt till lägre kostnader. Detta görs uppenbarligen med godkännande från såväl provins- som centrala kommittéer för lösning av arbetslivskonflikter.

Antifacklig diskriminering

Enligt Indonesian Prosperity Trade Union (KSBSI) råder fortfarande spända relationer mellan regeringen, arbetsgivare och löntagare. När de sistnämnda försöker bilda fackföreningar säger företagen i regel upp dem eller så degraderas både ledare och medlemmar och arbetarna skräms så att de inte vågar gå med i facket. En del fackföreningar hävdar att strejkledare valts ut och friställts när företag minskat sin personalstyrka.

Fackligt aktiva nämner också flera angrepp mot deras organisatörer från paramilitära grupper som har stöd av militär och polis och betalas av arbetsgivare för att skrämja anställda eller stoppa strejker. Sådan vedergällning mot fackliga medlemmar har inte förhindrats eller gottgjorts effektivt.

Rättvisan långsam och osäker

Rättsliga procedurer tar mycket lång tid och mål som gäller antifacklig diskriminering kan ta ända upp till sex år. Mutade och korrumperade domare har varit ett enormt problem för löntagare i tvistemål och besluten går därmed ofta emot dem. Även om avskedade kan få ekonomisk kompensation får de sällan tillbaka sina arbeten.

Kollektiva förhandlingar

Enligt Arbetskraftsministeriet förekommer kollektivavtal på runt 25 procent av alla företag med fler än tio anställda. I realiteten går dessa avtal dock sällan längre än de minimibestämmelser som regeringen föreskriver. Arbetsgivarna brukar ofta själva utforma avtalen och lägger

fram dem för löntagarrepresentanternas underskrift snarare än för förhandlingar.

Strejker

Medlingsprocedurerna som krävs innan en strejk kan genomföras tar så lång tid att de nästan aldrig följs. Strejker är därför ofta vilda och bryter ut sedan man misslyckats att lösa långdragna tvister eller när en arbetsgivare vägrar erkänna en fackförening.

Medlemsavgifter

Lagstiftningen säger ingenting om vilken roll en företagsledning ska spela när det gäller att ta in fackföreningsavgifter. Fackliga organisationer har fortfarande svårt att få avgifterna dragna direkt från de anställdas löner.

Frizoner

Trots att arbetsmarknadslagarna fortfarande gäller i de sju frizonerna, råder det i regel starkare antifackliga stämningar där. Muhammad Lufti, ordförande för regeringens styrelse för samordning av investeringar (BKPM) sade i juni offentligt att hans organisation planerar att skapa särskilda ekonomiska zoner på de tre största öarna i Riau Island-provinsen. Han tillade att "potentiella investerare är mycket oroade av den fackliga frågan och de stora kostnaderna för avgångsvederlag till avskedade arbetare. Vi undersöker nu möjligheterna till en mildare tillämpning av arbetsmarknadslagarna i frizonerna". Inga ytterligare åtgärder för genomförande av de planerna togs emellertid under året.

Polisingripande

Polisen har en lång tradition av ingripanden mot löntagarnas demonstrationer och strejker på arbetsgivarnas begäran och våld är inte ovanligt. Fackligt aktiva Dita Sari säger att polisen ofta får stöd av milis eller ligister som arbetsgivarna hyr in. Polisen hävdar att det är ligisterna som står för våldet.

I januari 2005 utfärdade den indonesiska rikspolisen officiellt en förordning kallad "Riktlinjer för rikspolisens agerande i samband med upprätthållande av lag och ordning under arbetslivskonflikter". Riktlinjerna har tagits fram av polisen med stöd från ILO, Arbetsmarknadsministeriet, fackliga organisationer och arbetsgivareföreningar och begränsar polisens engagemang i sådana konflikter. Den ska begränsa sig till att upprätthålla lag och ordning. Riktlinjerna anger också att polisen ska "agera på ett professionellt sätt som är anpassat till omständigheterna, upprätthålla mänskliga rättigheter" och, slutligen "inte delta i några av arbetslivskonflikternas mekanismer".

Medan detta åtminstone på papperet är ett framsteg, stod det klart att tillämpningen av riktlinjerna förblev ojämn, i synnerhet utanför Jakarta och andra större industriområden.

■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2006

Polisvåld och avskedanden på PT Cipta Mebelindo Lestari

Medlemmar av fackföreningen "SBSI 1992" på möbelfabriken PT Cipta Mebelindo Lestari gick i strejk och genomförde en rad offentliga demonstrationer i mars för att påtala företagets ständiga kränkningar av arbetsmarknadslagen och underlåtenhet att under de föregående två åren betala minimilön. Den 6 mars blev fackföreningens viceordförande, Junius Nakhe, misshandlad och knivskuren av ligister som fabriksledningen hyrt in. Polisen lät bli att arresteras någon trots att fackföreningen kunde identifiera angriparna. I april började ledningen sparka fackliga aktivister och friställde 447 av de 800 anställda. Den 31 juli blev fackföreningsmedlemmen Samsir Hasibuan skjuten i knäet av polisen. Polisen påstod att det hände när Samsir höll på att förstöra egendom framför fabriksgrindarna men ögonvittnen från fackföreningen säger att de såg polisen gå in i Samsirs hem, släpa ut honom och skjuta honom. Efter det greps han och hölls häktad på sjukhuset tills han den 12 augusti flyttades till fängelse. Han och två andra fackföreningsmedlemmar, M. Ridwan och Kamiso, som också greps den 31 juli, åtalades för att ha förstört företagets egendom.

PT Musim Mas – slår sönder fackföreningen och fängslar ledarna

Fem fackföreningsmedlemmar som stått inför rätta för anklagelser rörande en strejk och demonstration i september 2005 på PT Musim Mas palmoljeplantage och raffinaderi i Palalawan, befanns skyldiga och dömdes den 3 februari 2006. SP Kahutindo Pt Musim Mas:s fackföreningsordförande Robin Kimbi och regionsekreteraren för provinsen Kahutindo Riau, Masry Sebayang, dömdes till två års fängelse. Fackföreningsledarna Suyahman, Safrudin och Akhen Pane dömdes till ett år och två månaders fängelse vardera. Sruhas Towo, som greps en månad efter kollegorna och hördes i särskild rättegång, dömdes den 17 mars till 14 månaders fängelse.

Kahutindo PT Musim Mas hade utsatts för en mängd antifackliga metoder av företagsledningen, inklusive avskedanden av ledare, företagsstöd för en gul fackförening, användning av strejkbrytare och, slutligen, våld mot strejkvakter under strejken i september 2005. Företagets säkerhetsvakter körde med truck in i strejkvakten och skadade två medlemmar. Den lokala polisen reagerade beredvilligt på företagsledningens påståenden om att fabriksgrinden förstörts och greps sex fackföreningsmedlemmar på falska anklagelser om brott mot den allmänna ordningen.

Inte vid något tillfälle under rättegångarna lyckades åklagaren bevisa att de åtalade kommit i beröring med fabriksgrinden och domarna

ansåg det inte styrkt.

De avskedade och fängslade fackföreningsledarna tvingades att acceptera Musim Mas-ledningens förslag i juni eftersom de inte fick någon lön och inte hade någonstans att bo. Betydligt mindre belopp än det i lagen föreskrivna avgångsvederlaget betalades ut till 211 avskedade i utbyte mot att de drog tillbaka sina överklaganden av domarna och lade ner sina mål mot osakliga avskedanden. Fackföreningen tvingades kontakta IBTU och IUL (byggnadsarbetarnas respektive livsmedelsarbetarnas globala federation) och be dem dra tillbaka anmälan till ILO. En representant för PT Musim Mas nominerades som arbetsgivarrepresentant till ILO-konferensen i juni för att presentera resultatet av konflikten som bevis för att det indonesiska konfliktlösningssystemet fungerade effektivt. Varken IBTU eller IUL gick emellertid med på att dra tillbaka ILO-anmälningarna. ILO begärde att regeringen skulle göra en "självständig utredning av omständigheterna kring uppgörelsen med de fängslade fackföreningsledarna". Denna och andra rekommendationer från ILO ignorerades av regeringen.

Robin Kimbi och Masry Sebayang satt kvar i fängelse vid årets slut. De övriga fyra fackföreningsledarna släpptes i oktober 2006 då de omfattades av den sedvanliga straffeftergiften med anledning av den muslimska högtiden Idul Fitri.

Arbetsgivare till våldsamt angrepp på sockerarbetarorganisation

Federationen för fristående tobaks-, sockerfälts- och sockerbruksarbetare (FSPMTG) har utsatts för en långvarig kampanj som syftar till att slå sönder federationen. ILO:s kommitté för föreningsfrihet gjorde en rad omfattande kommentarer i juni 2006 men regeringen låter bli att tillämpa dem.

Den hårda antifackliga kampanjen har påverkat den avskedade FSPMTG ordföranden, Daud Sukamto. Han har drabbats av tre hjärtattacker sedan organisationen bildades. Som en följd av det har han periodvis varit oförmögen att fullgöra sitt fackliga arbete. Under tiden utsätts FSPMTG:s 24 fackföreningar för samordnade kampanjer med trakasserier från ledningen och deras tidigare fackförbund. På sockerbruket Gempolkrep kallade ledningen in polis för att skrämja fackföreningsmedlemmarna. Ledningen på det och två andra bruk identifierade fackligt aktiva arbetare och slog tillbaka mot dem genom att inte ta tillbaka dem i arbete när skördeperioden började. På andra sockerbruk har arbetare som identifierats som fackliga ledare förflyttats till avlägsna områden, långt från sina medlemmar. På PTPN XI-bruket tvingade ledningen arbetarna att avlägga ett religiöst löfte att inte gå med i FSPMTG:s fackförening.

Daud Sukantos sparkades från Gunung Madu-plantagen i mars 2005. Vid slutet av år 2006 låg hans överklagande och begäran om återanställning hos Högsta domstolen för beslut.

Kompas pekar på fackliga kränkningar – sparkar äldre ledare

Den 9 december sparkade Kompas, Indonesiens största dagstidning, Bambang Wisudo som var journalist med lång erfarenhet och sekreterare för fackföreningen på Kompas. Wisudo hade varit med och bildat den efter Suhartos fall och under alla år hade han hela tiden bekämpat företagets förordningar och politik som hindrade journalisternas professionella arbete och normer. Bara två månader innan han avskedades hade Wisudo lyckats driva igenom ett kollektivavtal med ledningen om vinstdelning för de anställda. Som straff beslutade ledningen förflytta honom till Maluku-provinsen, längst bort i östra Indonesien, över 1000 miles från hans hem i Jakarta. Samtidigt förflyttades fackföreningens ordförande till Padang på västra Sumatra, i motsatta änden av landet. När Wisudo vägrade gå med på förflyttningen och började sprida flygblad med protester mot ledningens agerande, förde säkerhetsvakterna med våld honom till en cell där han fick sitta i flera timmar, tills chefredaktören för tidningen, Suryoprato, överlämnade en uppsägning till honom.

Securicor/G-4 vägrar ta tillbaka sparkade fackföreningsmedlemmar

Antifackliga trakasserier fortsatte på Securicor/Group 4 Falk i Jakarta, där hundratals fackföreningsmedlemmar avskedades i maj 2005, efter en strejk om löner och villkor. I juni 2006 beslutade Högsta domstolen att 262 avskedade skulle återanställas men Securicors ledning vägrade rätta sig efter beslutet. Slutligen, efter sex veckors motstånd, gjorde Securicor upp i juli genom att betala alla drabbade lagstadgat avgångsvederlag plus ytterligare 11 månadslöner för den period då de varit i strejk. Ingen återanställdes.

Arbetsmarknadsministeriet och arbetsdomstolen medbrotslingar när PT Panarub vägrar ta tillbaka fackföreningsledare

PT Panarub vägrade åtlyda ett beslut av Indonesiens nationella MR-kommission den 31 maj enligt vilket företagets avskedande av 33 ledare och aktivister i Perbupas fackförening stred mot arbetsmarknadslagen och landets författning. Arbetsmarknadsministeriets regionala organ samtyckte till avskedandena trots att ministeriets undersökning inte gav några bevis för "grovt tjänstefel". Den centrala arbetsdomstolen bekräftade omedelbart ministeriets beslut, dagen efter det att målet anmäldes.

PT Fumira vägrar erkänna fackföreningen – sparkar ledarna

45 fackföreningsmedlemmar, bland dem den lokala fackföreningens ordförande och sekreterare, sparkades den 1 november från PT Fumira, ett företag för plåttillverkning i Bekasi, Indonesien, som är ett samarbetsbolag med Nippon Steel Corporation, Mitsi & Co. Ltd., och det indonesiska företaget PT Ragam Logam. Ledningen vägrade erkänna den lokala fackföreningen när den gick med i det indonesiska metallarbetarförbundet (FSPMI) som i sin tur är medlem i IMF, metallarbetarinternationalen. Företaget vägrade också förhandla om kollektivavtal och straffade arbetarna genom att sänka det lagstadgade semestertillägget på lönen med 30 procent. Företaget följde inte föreskrivna

procedurer med förhandsbesked till de anställda och arbetsdomstolen och vägrade sedan att följa ett beslut fattat av Arbetsmarknadsministeriets distriktsansvarige om att ta tillbaka de avskedade.

Arbetare i laglig strejk sparkas

Läkemedelsfabriken PT Tunggil Sila Farma slog tillbaka mot 158 fackföreningsmedlemmar sedan de startade en laglig strejk den 30 maj. Ledningen suspenderade omedelbart alla strejkande och lämnade in en begäran till arbetsdomstolen om att få avskeda dem. Arbetarna, som tillhör det indonesiska läkemedelsarbetarnas reformerade förbund FARKES (anslutet till IFS och ISKA) började sin strejk sedan ledningen vägrat garantera att de skulle få behålla sina anställningsvillkor efter en planerad sammanslagning med det schweiziska företaget DKSH Health Care. Även om fackföreningen vidtog alla nödvändiga åtgärder hävdade företaget att strejken var olaglig och avskedade de strejkande. Lokalregeringens arbetsmarknadskontor sade inledningsvis till företaget att man höll med om att strejken var olaglig, men efter att ha fått alla handlingar från fackföreningen ändrade man sin inställning och förklarade strejken laglig.

PT Sanyo sparkar fackföreningsledare

Över 2 000 arbetare på PT Sanyo Indonesia, dotterbolag till japanska Sanyo, gick i strejk i augusti i protest mot att tre av fackföreningens ledare sagts upp. Företaget sparkade dem på grund av ospecificerade tjänstefel, men i realiteten berodde det på att de lett ett demonstrationståg i april med krav på högre löner. Företaget backade från ledningens löfte – den hade tidigare gått med på att inte straffa någon för demonstrationerna i april. Företaget vägrade kommentera uppsägningen av fackföreningsledarna och hotade straffa alla som deltog i strejken i augusti.

PT United Can Company (PTT UCC) slår sönder fackförening just när den registrerar sig

PTT UCC-fabriken utanför Jakarta tillverkar burkar för Coca Cola och andra läskedrycksfabriker. PTT UCC:s ledning sparkade de 12 ledarna för en nyligen bildad fackförening, PTP GSBI, sedan den formellt registrerats hos Arbetsmarknadsministeriet. Brevet som de 12 ledarna fick uppgav ”distribution av facklig litteratur” som skäl till uppsägningen vilket strider mot arbetsmarknadslagens skydd mot antifacklig diskriminering. Ledningen fortsatte vägra erkänna PTP GSBI och förhandla med den. När de 12 arbetslösa fackföreningsledarna ställdes inför flera års tragglande i Indonesiens arbetsdomstolar insåg de att de inte skulle kunna överleva ekonomiska och försörja sina familjer. De tvingades därför ge upp sina ansträngningar att få tillbaka jobben och accepterade avgångsvederlaget.

KSBSI hävdar att antifackliga avskedanden och trakasserier är mycket vanliga

I oktober träffade KSBSI arbetsmarknadsminister Erman Suparno och anmälde systematisk antifacklig diskriminering (hotelser, förflyttningar som straff, suspendering och avskedanden av KSBSI:s fackliga ledare på företagsnivå) på 20 olika företag. Särskild uppmärksamhet väckte den USA-ägda energijätten PT Freeport McMoran som sparkade en SBSI-ledare på anläggningen i Timika, och PT Kiani Kertis, ett pappers- och massaföretag vars talesman erkände att man kallat in 63 medlemmar från den mobila polisbrigaden som svar på en KSBSI-protest mot företagets vägran att erkänna och förhandla med fackföreningen.