

INDITEX (ZARA)

Marken: Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho und Uterqüe

Hauptproduktionsländer: Türkei, Portugal, Spanien, Marokko (zusammen 57%) sowie Indien, Bangladesch, Vietnam, Kambodscha, China, Pakistan, Argentinien, Brasilien

Anzahl direkter Zulieferer/Produktionsstätten: 1824 Zulieferer (tier 1), 7210 Produktionsstätten

ERHALTEN DIE ARBEITERINNEN IN DEN ZULIEFERFABRIKEN EINEN EXISTENZLOHN?

Keine Anhaltspunkte. Inditex erklärt, dass gemäss ihrer neuen Auditmethode 3532 Produktionsstätten einen existenzsichernden Lohn zahlen. Es wurde jedoch kein Existenzlohn-Richtwert dafür angegeben, der diese Erklärung bescheinigt. Wie diese Zahl zustande kam, ist ebenfalls nicht erklärt.

HERANGEHENSWEISE DER FIRMA ZUR ZAHLUNG EXISTENZSICHERNDER LÖHNE

« Die Inditex-Strategie für existenzsichernde Löhne basiert auf fünf Säulen, die faire Lohn-Verhandlungen anregen und unterstützen: Förderung von Tarifverhandlungen; Verantwortungsvolle Einkaufspraktiken; Verbesserung der Produktionsmethoden und -systeme; Zusammenarbeit mit anderen Stakeholdern und Unterstützung von Kampagnen ». Inditex nimmt auch an ACT teil.

KOMMENTAR:

Die These von Inditex, dass 3532 Fabriken bereits einen existenzsichernden Lohn zahlen, ist interessant, doch konnte die Firma diese Behauptung nicht mit Richtwerten für existenzsichernde Löhne untermauern (letztlich sagt die Firma, dass sie über keine Richtwerte verfügt). Es wurden auch keine Angaben zur Berechnungsmethode gemacht – trotz wiederholter Nachfragen. Für uns

ist es unklar, wie das Unternehmen einen existenzsichernden Lohn messen kann, ohne ihn zu definieren. In Ermangelung von Beweisen und in Anbetracht der Tatsache, dass die meisten anderen Modefirmen als Anteil der Fabriken, in denen ein Existenzlohn gezahlt wird, 0% angaben, und im Wissen, dass zahlreiche Fabriken für verschiedene Marken arbeiten, können wir nicht umhin, diese Inditex-These infrage zu stellen. Wir laden Inditex weiterhin ein, die Richtwerte für den existenzsichernden Lohn öffentlich zu machen, die den Audits zugrunde lagen, die Berechnungsmethode klarzustellen und ihre These durch den Nachweis der tatsächlich gezahlten Löhne zu belegen. Darüber hinaus hat Inditex eine Vielzahl von Programmen in Zusammenarbeit mit verschiedenen Stakeholdern aufgelistet, darunter das Globale Rahmenabkommen mit IndustriALL und die Zusammenarbeit mit der ILO. ACT wurde zum wiederholten Mal als Hauptinstrument zur Erzielung eines existenzsichernden Lohns hervorgehoben. Wie bereits erwähnt sind wir der Meinung, dass der ACT-Prozess die Löhne in einigen Ländern zwar erhöhen kann, aber dass es fraglich ist, ob die erhebliche Kluft zwischen den derzeitigen Löhnen und einem existenzsichernden Lohnniveau auf diesem Wege überbrückt werden kann. Auch liefert ACT keine ausweitbare Strategie zur Erreichung eines existenzsichernden Lohns für alle Beschäftigten und keine Zeitpläne. Inditex sollte rechtsverbindliche, durchsetzbare Lohnvereinbarungen mit Beschäftigtenvertretungen aushandeln und unterzeichnen, um seiner Existenzlohn-Verpflichtung nachzukommen und entsprechende Einkaufspreise an Lieferanten zu zahlen.

| | | |
|---|----------------------------------|---|
|  | | Auszug aus der Firmenbefragung 2019. Alle Antworten des Unternehmens unter www.publiceye.ch/firmencheck2019 |
| Verpflichtung zu einem existenzsichernden Lohn (Indikator 1.1.) | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Lieferanten veröffentlicht (Indikator 4.1.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Lohndaten veröffentlicht (Indikator 4.2.) | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Konkrete Strategie zur Umsetzung existenzsichernder Löhne (Indikator 5.1.) | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Klarer Zeitplan zur Umsetzung existenzsichernder Löhne (Indikator 5.2.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| | | <input type="radio"/> nein/kein Hinweis <input checked="" type="radio"/> teilweise <input checked="" type="radio"/> ja |