

Pirkimų politika

Žmogaus teisės tiekimu grandinėje



„Lidl Lietuva“ • Versija: 2021-09-30



Turinys

Mūsų atsakomybė dėl žmogaus teisių tiekimo grandinėje apsaugos 2

Žmogaus teisių pažeidimo priežastys 4

Mūsų įsipareigojimas apsaugoti žmogaus teises tiekimo grandinėje 8

Mūsų žmogaus teisių apsaugos tiekimo grandinėje principai	9
Mūsų požiūris į žmogaus teisių apsaugą tiekimo grandinėje	12
Mūsų dėmesio centre – su darbu susijusios žmogaus teisės tiekimo grandinėje	22
Mūsų įsipareigojimas dėl priverstinio darbo	24
Mūsų įsipareigojimas dėl vaikų darbo	26
Mūsų įsipareigojimas dėl asociacijų laisvės	29

Mūsų įsipareigojimas dėl adekvačių atlyginimų ir pajamų	33
Mūsų įsipareigojimas dėl diskriminavimo	40
Mūsų įsipareigojimas dėl darbo saugos	44
Mūsų tikslai dėl ryžtingų veiksmų žmogaus teisių srityje	47
Mūsų tikslai dėl žmogaus teisių apsaugos darbo vietose	48

Terminų žodynas 51

Šaltiniai ir nuorodos 55

**Mūsų
atsakomybė
dėl žmogaus
teisių tiekimo
grandinėje
apsaugos**



Mūsų atsakomybė, susijusi su žmogaus teisėmis tiekimo grandinėje

Mūsų įmonės socialinė atsakomybė (ĮSA)

Tvari prekyba – tai vienas iš pagrindinių „Lidl“ strateginių tikslų, susijusių su sėkme ateityje. Atsakomybę prisiimame visur, kur mūsų – „Lidl“ – veikla daro poveikį žmonėms ir aplinkai. Atsakinga veikla – tai mūsų kelias: kasdien įgyvendinti pažadus dėl kokybės ir tokiu būdu užtikrinti mūsų įmonės ateitį. Dėl šios priežasties sukūrėme savo ĮSA strategiją, kuri mūsų siekiui veikti atsakingai nurodo aiškią kryptį. Parodome savo, t. y. „Lidl“, suvokimą apie atsakomybę už poveikį aplinkai, žmonėms, klientėms bei klientams. Šią atsakomybę įgyvendiname ir imamės priemonių šešiose strateginėse srityse: „klimato apsauga“, „išteklių tausojimas“, „biologinės įvairovės stebėseną“, „sąžiningumas“, „sveikatos stiprinimas“ ir „dialogas“.

Mūsų atsakomybė už žmogaus teises

Būdama prekybine įmone, „Lidl“ prekiauja globaliose tiekimo grandinėse gaminamais maisto ir ne maisto gaminiais. Esame atsakingi, kad pridėtinės vertės kūrimo grandinėje būtų laikomasi darbo standartų ir žmonėms būtų užtikrinamos orios sąlygos. Tiksliniu įsipareigojimu siekiame tobulinti savo tiekimo grandines. Tokiu būdu prisidedame prie savo strateginės temos „sąžiningumas“ įgyvendinimo.



Žmogaus teisių pažeidimo priežastys



Žmogaus teisių pažeidimo priežastys

Globalus darbo padalijimas gaminant prekes per paskutinius dešimtmečius milijonams žmonių leido pakilti iš skurdo iki vidurinėsios klasės. Tuo pat metu 60 procentų prekybos pasauliniu mastu imta vykdyti globaliose tiekimo grandinėse.¹ Vykstant globalizacijai jos tampa vis sudėtingesnės: jas charakterizuoja įvairialypiai teisiniai ir socialiniai veiksniai bei skirtingi žaidėjai. Poveikis daromas ir tada, kai kalbama apie pagrindines žmogaus teises.

Žmogaus teisės yra neginčijamos, nedalomos ir neliečiamos. Jos nuo gimimo taikomos visiems žmonėms, nepriklausomai nuo tokių faktorių kaip kilmė arba tautybė. Žmogaus teisėms priskiriamos socialinės, laisvės ir kolektyvinės teisės. 1948 m. Jungtinių Tautų Organizacijos valstybės narės įsipareigojo dėl pagrindinių teisių apsaugos pasauliniu mastu, priimdamos Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją.²

Atsakomybė už žmogaus teises yra privalomai taikoma tiek valstybėms, tiek įmonėms

Iš vienos pusės, konkretaus įstatymų leidėjo užduotis yra pasirūpinti minimaliu socialinės atsakomybės standartu ir užtikrinti jo laikymąsi. Iš kitos pusės, ekonomika yra svarbus žaidėjas, galintis iš esmės prisidėti prie socialinės atsakomybės standarto vystymo, įgyvendinimo ir užtikrinimo tiesioginėje ar netiesioginėje verslo veikloje.

Todėl, remiantis 2011 m. priimta JT pagrindinių principų dėl verslo ir žmogaus teisių rezoliucija, įmonės įpareigojamos ir tiesiogiai.³ Ja remiantis, žmogaus teisių apsaugoje įmonėms tenka pagrindinis vaidmuo. Versle žmogaus teisės turi būti gerbiamos nepriklausomai nuo valstybinių struktūrų visose verslo veiklose ir turi būti kuriama sistema, kuri reguliuotų šių teisių laikymąsi.

¹ TDO (Tarptautinė darbo organizacija): Globalios tiekimo grandinės ir ĮSA, 2018.

² JTO (Jungtinių Tautų Organizacija): Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948.

³ JTO (Jungtinių Tautų Organizacija): Verslo ir žmogaus teisių pagrindiniai principai, 2008.

Veiksniai, apsunkinantys žmogaus teisių laikymąsi

Globaliose mažmeninės prekybos ir maisto produktų sektoriaus pridėtinės vertės kūrimo grandinėse esama iššūkių, susijusių su žmogaus teisėmis. Rizikos, susijusios su žmogaus teisių laikymusi, paprastai grindžiamos kompleksinėmis priežastimis ir dažnai kelia iššūkių visam sektoriui. Todėl socialinės rizikos, susijusios su sveikata ir sauga darbo vietoje, asociacijų laisve, nediskriminavimu ir atlyginimu, paprastai sprendžiamos tik sistemiškai. Tas pats taikoma ir pažeidimams vaikų arba priverstinio darbo srityse.

Žmogaus teisių pažeidimus globaliose tiekimo grandinėse dažnai lemia **struktūrinis skurdas, nelygybė ir teisės viršenybės trūkumas** gamintojų šalyse. Taigi, skurstantys žmonės beveik neturi galimybės išsivaduoti iš priklausomybės grindžiamų santykių. Situaciją dar paaštrino COVID-19 pandemija. Remiantis 2020 metų TDO vertinimais, pandemijos metu pasauliniu mastu iš viso buvo prarasta 8,8 procento darbo valandų. Dar 108 milijonai žmonių pateko į visiško ar vidutinio skurdo lygį.⁴ Išsilaisvinimas iš priklausomybės ir skurdo grindžiamų santykių gali prisidėti prie milijonų žmonių gerovės, vystymosi ir stabilumo.

⁴ TDO (Tarptautinė darbo organizacija): World Employment and Social Outlook, 2021.





Nelygybė

Nelygios grupių teisės ir galimybės – tai dažni žmogaus teisių pažeidimai. Ypač moterys besivystančiose šalyse dažnai yra teisiškai diskriminuojamos ir tai turi pasekmių šalies ekonominiam vystymuisi: Jungtinių Tautų maisto ir žemės ūkio organizacija (MŽŪO) vertina, pavyzdžiui, kad sudarius vienodas sąlygas prieiti prie gamybos išteklių ūkininkams, derliai pasauliniu mastu padidėtų apie 20–30 procentų.⁵



Skurdas

Visame pasaulyje smulkios ūkininkės ir ūkininkai, nepaisant darbo, dažnai gyvena skurde. Ir tai vėlgi veikia esmines pagrindines teises: prasimaitinimą, sveikatą ir ekonominį vystymąsi. Nevienodas vertės paskirstymas tarptautinėje prekyboje taip pat veikia šiuos žmones, nes dažnai gamintojams lieka tik nedidelė pasaulinio vertės kūrimo dalis.⁶



Teisės viršenybės trūkumas

Esami žmogaus teisių susitarimai pirmiausia reguliuoja valstybių įsipareigojimą apsaugoti žmogaus teises. Tačiau atskirų valstybių įstatymų, priemonių ir kontrolės ne visada pakanka. Teisės viršenybės principų įgyvendinimas dažnai žlunga, nes nėra profsąjungų. Todėl gamybos grandinėse nesudėtinga pažeisti žmogaus teises, pavyzdžiui, išnaudojant, ir taip kenkiama darbuotojoms ir darbuotojams.⁷

⁵ MŽŪO: The state of Food and Agriculture, 2011.

⁶ „Oxfam“: Ataskaita apie didėjančią nelygybę, 2021.

⁷ JTO (Jungtinių Tautų Organizacija): Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

**Mūsų
įsipareigojimas
apsaugoti
žmogaus teises
tiekimo
grandinėje**



Mūsų žmogaus teisių apsaugos tiekimo grandinėje principai

Mes, „Lidl“, pabrėžiame tai, kad žmogaus teisių būtų laikomasi visoje mūsų pridėtinės vertės kūrimo grandinėje. Nes žinome: mes drauge prisiimame atsakomybę užtikrinant darbo teisės standartų laikymąsi ir sudarant orias sąlygas žmonėms.

„Lidl“ susirūpinimas dėl žmogaus teisių grindžiamas įsipareigojimu laikytis tarptautiniu mastu pripažintų pamatinių principų, būtent:

- Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos
- JT vaiko teisių konvencijos
- JT moterų teisių konvencijos
- JT verslo ir žmogaus teisių pagrindinių principų
- JT moterų įgalinimo principų
- EBPO Gairių daugiašalėms įmonėms
- TDO konvencijos, deklaracija dėl pagrindinių principų ir teisių darbe bei rekomendacijos dėl darbo ir socialinių standartų
- TDO bendrieji sąžiningo įdarbinimo principai ir veiklos gairės bei įdarbinimo mokesčių ir susijusių išlaidų apibrėžimas

Be to, sveikiname privalomą reglamentavimą politikoje dėl sąžiningos prekybos, pavyzdžiui, Vokietijos Rūpinimosi tiekimo grandine įstatymą (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) ir suplanuotą Europos Tiekimo grandinių įstatymą.

Mūsų „Code of Conduct“ (elgesio kodekse) pateikti reikalavimai, keliami mūsų verslo partnerėms ir partneriams

„Schwarz Gruppe“, kuriai priklauso ir „Lidl Lietuva“, vadovaujasi > „[Code of Conduct](#)“ (elgesio kodeksu), kuriuo vadovautis, gerbti žmogaus teises bei to paties reikalauti iš savo tiekėjų įpareigojame ir savo verslo partneres ir partnerius nuo 2006 metų. „Code of Conduct“ (CoC) (elgesio kodeksas) – tai fiksuota sudėtinė sutarties su mūsų tiesioginėmis verslo partnerėmis ir partneriais dalis. Kitas pamatinis dokumentas, skirtas visoms grupės įmonėms: > „[Schwarz Gruppe](#)“ politikos pareiškimas dėl pagarbos žmogaus teisėms.

Mūsų verslo partnerėms ir partneriams skirti reikalavimai taikomi ypač toms žmogaus teisėms, kurios itin susijusios su tiekimo grandine ir gamyba ir yra pagrįstos ETI (Ethical Trading Initiative) baziniu kodeksu (ETI Base Code). Pirmiausia, tai yra:

1. **Vaikų darbo draudimas, įskaitant ir nurodymus dėl pagalbos ir kompensavimo aptikus vaikų darbą**

Naudoti vaikų darbą draudžia galiojančios tarptautinės konvencijos. Jei vaikų darbo atvejus pastebėjo tiekėjas, mes arba tretieji asmenys, „Lidl“ privalo bendradarbiaudama su socialine įmone > [The Centre for Child Rights and Business](#), kuri priklauso „Save The Children“

organizacijai, parengti savo pagalbos ir kompensavimo protokolą. Apie pastebėtus atvejus būtina nedelsiant pranešti „Lidl“ ir parengti protokolą.

2. Priverstinio darbo draudimas

Draudžiamas bet kokios formos priverstinis darbas. Tam priskirtini ir atvejai, galintys pagrįsti priverstinio darbo situacijas, pavyzdžiui, perdėti viršvalandžiai, asmens dokumentų arba uždarbio paėmimas, taip pat reikalavimas grąžinti skolas taikant nelegalius mokesčius.

3. Įsipareigojimas gerbti asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų teises

Iš savo verslo partnerių tikimės, kad jie neribotai gerbia savo darbuotojų teisę į asociacijų laisvę ir jų niekaip nediskriminuoja, jei darbuotojai nori įkurti darbuotojų atstovybę.

4. Draudžiamas žeminantis elgesys, įskaitant tiek fizinės drausminimo priemones, tiek priekabiavimą ar kitus prievartos būdus

Fizinė prievarta, grasinimai, seksualinis priekabiavimas ar kitas žeminantis elgesys netoleruotinas ir draudžiamas.

5. Reikalavimas užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatai tinkamas sąlygas vadovaujantis visais įstatymų numatytais reikalavimais

Darbo vietoje visiems darbuotojams visada turi būti užtikrinama sauga ir sveikatai tinkamos sąlygos. Tai yra adekvačių prevencinių priemonių taikymas, įskaitant reguliarius darbuotojų apmokymus šia tema; prieinamas švarus geriamasis vanduo ir sanitarinė įranga; patikra, ar darbdavio suteiktas apgyvendinti skirtas būstas yra švarus ir saugus bei tenkina pagrindinius žmogaus poreikius.

6. Adekvataus uždarbio, atitinkančio šalies minimalųjį atlyginimą, išmokėjimas laiku

Jei teisiškai nesusitarta kitaip, uždarbis visada turi būti išmokamas laiku ir be atskaitymų. Uždarbio dydis turi atitikti bent vietinį minimalųjį atlyginimą arba vietinį sutarties tarifą.

7. Bet kokio diskriminavimo draudimas įdarbinant, profesiniu arba kilimo tarnyboje atžvilgiu

Mes palaikome lygias galimybes ir nešališką elgesį. Su visais darbuotojais, nepriklausomai nuo jų lyties, religijos, odos spalvos, kilmės ar kitų savybių, turi būti elgiamasi vienodai įdarbinant, užimtumo, skatinimo tarnyboje požiūriu arba atleidžiant. Draudžiamas bet koks diskriminavimas, atskirtis ar pirmenybės teikimas.

8. Efektyvių skundų procedūrų mechanizmų prieinamumas

Mūsų verslo partnerės ir partneriai įpareigoti užtikrinti efektyvaus skundų procedūrų mechanizmo (SPM) prieinamumą. Kadangi praktikoje – ypač žemesniuose tiekimo grandinės lygiuose – dažnu atveju tai tampa tikru iššūkiu, su mūsų tiekėjais ir kitomis suinteresuotomis šalimis dirbame ties efektyvių SPM vystymu ir įgyvendinimu.

9. Efektyvi pagalba ir kompensavimas darbo teisės pažeidimų atvejais

Jei mūsų verslo partnerės ir partneriai informuojami apie galimus darbo teisės pažeidimus, jie privalo nedelsdami apie tai pranešti mums. Mes sukūrėme pagalbos ir kompensavimo protokolus, kad galėtume išaiškinti gautus pranešimus apie teisių pažeidimus bei teikti pagalbą ir kompensavimą. Nukentėjusiųjų asmenų interesai čia užima svarbiausią vietą.



Mūsų požiūris į žmogaus teisių apsaugą tiekimo grandinėje

Siekdama nuolat tobulinti mums dirbančių žmonių gyvenimo ir darbo sąlygas, „Lidl“ suformulavo [> žmogaus teisių strategiją](#), kurią sudaro **keturios dalys**. Remdamiesi ja esame tikri, kad įmonėse bus struktūrizuotai įgyvendinamos žmogaus teisių apsaugos priemonės ir bus nuosekliai laikomasi standartų. Vystydami savo strategiją dėmesį kreipėme į tas tiekimo grandines, kurios pagal [> mūsų rinkos analizę](#) mums yra ypač aktualios. Žinodami, kad teisių pažeidimų rizika pirmiausiai kyla gilesniuose tiekimo grandinės lygiuose, mes ne tik bendradarbiaujame su savo tiesioginiais verslo partneriais, bet ir įgyvendiname daugybę projektų su jais ir jų tiekėjais, siekdami pagerinti darbo sąlygas pradiniuose tiekimo grandinės lygiuose. Čia taip pat integravome mūsų klientų ir klientų bei visuomenės lūkesčius, nevyriausybinių organizacijų prioritetus, teisinę raidą bei mokslines išvalgas.

Atsakomybės apibrėžimas žmogaus teisių tema

Savo strateginį požiūrį grindžiame aiškia atsakomybe: mūsų strategijos įgyvendinimą kontroliuoja įmonės vadovybė. Jai reguliariai pranešama apie incidentus ir pažangą žmogaus teisių kontekste mūsų tiekimo grandinėse.

Be to, valdyboje nuolat vyksta sprendimų, skirtų redaguoti žmogaus teisių strategiją, priėmimo procesai. Taip 2021 metais buvo aptarti specifiniai tikslai dėl pragyvenimą užtikrinančio užmokesčio ir pajamų. Tuo tikslu apžvelgėme [> identifikuotas aukštos rizikos tiekimo grandines](#) ir aptarėme galimus veiksmus ir partnerius, taip pat klausimus apie atsakingą pirkimo praktiką.

Svarbus kertinis akmuo reikalaujant aiškios atsakomybės ir tikslų „Lidl“ viduje – tai ir mūsų 2021 metais priimtos gairės dėl ĮSA pirkimų srityje. Tai yra vidinis dokumentas, skirtas visiems įmonės pirkimų skyriams, paaiškinantis, kaip „Lidl“ svarbu apsaugoti žmogaus teises ir koks yra galimas poveikis mūsų tiekimo grandinėms. Be to, jame pateikti nurodymai, koku būdu už „Lidl“ pirkimą atsakingi asmenys gali šiuos poveikius sumažinti ir (arba) teigiamai paveikti. Veiksmų imamasi taikant atsakingų pirkimų principus, drauge su standartizavimo ir sertifikavimo partneriais keliant didesnius skaidrumo reikalavimus tiekėjams arba tiekėjus įtraukiant į specialias skatinimo programas.

Skaidri komunikacija apie iššūkius ir mūsų pažangą

Mes norime tiek vidaus, tiek išorės suinteresuotus asmenis nuolat ir viso proceso eigoje informuoti apie iššūkius, pažangą ir naujausias įžvalgas žmogaus teisių srityje. Tai atliekame, pavyzdžiui, dalydamiesi kas dvejus metus rengiama tvarumo ataskaita. Savo klientus informuojame ir reklaminėmis priemonėmis. Mes deklaruojame, kaip sertifikavimas arba projektai, pavyzdžiui, „Fairtrade“ arba mūsų šokoladas „WayToGo“, teigiamai veikia gamintojų pajamų situaciją kilmės šalyse.

Tokiu būdu stipriname vartotojų sąmoningumą dėl sąžiningos prekybos produktų. Mūsų pragyvenimo lygį atitinkančių pajamų projekto kontekste ateičiai įsipareigojame plėsti reklamos kampanijas apie tiekimo grandinėse, kuriose mokamas sąžiningas užmokestis, pagamintas prekes. Kaip viena didžiausių „Fairtrade“ partnerių visame pasaulyje, mes įsipareigojame ir toliau remti sąžiningos prekybos produktus, nes „Fairtrade“ sistema padeda nustatyti sąžiningus atlyginimus tiekimo grandinėje. Skelbdami mūsų privačių prekių ženklų ne maisto prekių asortimento pagrindinių tiekėjų sąrašą mes kuriame papildomą skaidrumą ir šiuo atžvilgiu pirmaujame mažmeninėje maisto produktų prekyboje.

Trumpa „Lidl“ žmogaus teisių strategijos apžvalga



Toliau detaliau paaiškinami visi tikslai ir priemonės.

1

Nuolatinis poveikių vertinimas

Mes esame pasiruošę imtis ryžtingų veiksmų dėl rizikų, susijusių su žmogaus teisėmis. Tuo tikslu nuolat tikriname galimas mūsų produktų gamybos rizikas. Todėl savo tiekimo grandinėse didiname skaidrumą ir atliekame rizikų analizę bei poveikio žmogaus teisėms vertinimus („Human Rights Impact Assessments“ (HRIA)).

Nuo 2021 metų Nuolat atliekame „Hot Spot“ analizes, skirtas identifikuoti žmogaus teisių rizikas, susijusias su mūsų prekių grupėmis.

Iki 2025 metų Padidintos rizikos tiekimo grandinėse kasmet vykdysime po tris poveikio žmogaus teisėms (HRIAs) vertinimus.

1.1 etapas. Rizikų analizavimas

Su mūsų nuosavų prekių ženklų produktais susijusias rizikas vertiname taikydami įvairius indeksus. Be Tarptautinės profesinių sąjungų konfederacijos (TPSK) globalaus teisių indekso ir „Global Slavery Index“ tyrimo, remiamės ir Jungtinių Tautų maisto ir žemės ūkio organizacijos duomenimis bei „Environmental Performance“ rodikliais. Šio proceso kontekste glaudžiai bendradarbiaujame su interesų grupėmis, įskaitant pilietinės visuomenės organizacijas, profsąjungas ir vietos bendruomenes. Kitame puslapyje pateiktas 2020 metais atliktos analizės rezultatas.

1.2 etapas. „Human Rights Impact Assessments“ vertinimų vykdymas

Vystydami savo žmogaus teisių užtikrinimo metodą, reguliariai vykdome poveikio žmogaus teisėms vertinimus, naudodami tarptautiniu mastu pripažintus metodus. Analizes dėl Kenijoje auginamos arbatos ir dėl Ispanijoje auginamų uogų baigėme jau 2020 metais. 2021 metais atliekama analizė dėl bananų iš Pietų Amerikos.

Mūsų rizikų analizė – žaliavos, rizikos ir susijusios šalys

BANANAI



Socialinės rizikos

- Vaikų darbas: Brazilija, Ekvadoras, Filipinai
- Priverstinis darbas: Indija, Indonezija
- Darbuotojų teisės: Brazilija, Kinija, Filipinai
- Diskriminavimas: Indija, Indonezija

MEDVILNĖ



Socialinės rizikos

- Vaikų darbas: Indija, Turkmėnistanas, Uzbekistanas
- Priverstinis darbas: Indija, Pakistanas, Uzbekistanas
- Darbuotojų teisės: Indija, Pakistanas, Uzbekistanas
- Diskriminavimas: Indija, Pakistanas

GĖLĖS IR AUGALAI



Socialinės rizikos

- Vaikų darbas: Etiopija, Kenija
- Priverstinis darbas: Etiopija, Kenija, Tailandas
- Darbuotojų teisės: Etiopija, Kinija, Malaizija
- Diskriminavimas: Etiopija, Kenija

ŽUVIS



Socialinės rizikos

- Vaikų darbas: Filipinai, Tailandas, Vietnamas
- Priverstinis darbas: Kinija, Tailandas, Vietnamas
- Darbuotojų teisės: Indonezija, Tailandas, Vietnamas
- Diskriminavimas: Marokas, Meksika, Indonezija

LAZDYNŲ RIEŠUTAI



Socialinės rizikos

- Vaikų darbas: Azerbaidžanas, Sakartvelas, Turkija
- Priverstinis darbas: Kinija, Sakartvelas
- Darbuotojų teisės: Kinija, Iranas, Turkija
- Diskriminavimas: Azerbaidžanas, Iranas

KAVA



Socialinės rizikos

- Vaikų darbas: Etiopija, Kolumbija
- Priverstinis darbas: Etiopija, Indonezija, Kolumbija
- Darbuotojų teisės: Brazilija, Gvatemala, Indonezija
- Diskriminavimas: Etiopija, Hondūras, Indija

KAKAVA



Socialinės rizikos

- Vaikų darbas: Dramblio Kaulo Krantas, Gana, Nigerija
- Priverstinis darbas: Dramblio Kaulo Krantas, Gana, Indonezija
- Darbuotojų teisės: Brazilija, Dramblio Kaulo Krantas, Indonezija
- Diskriminavimas: Dramblio Kaulo Krantas, Gana, Indonezija

PALMIŲ ALIEJUS



Socialinės rizikos

- Vaikų darbas: Dramblio Kaulo Krantas, Nigerija
- Priverstinis darbas: Indonezija, Malaizija, Tailandas
- Darbuotojų teisės: Indonezija, Kolumbija, Malaizija
- Diskriminavimas: Gvatemala, Indonezija, Papua Naujoji Gvinėja

RYŽIAI



Socialinės rizikos

- Vaikų darbas: Bangladešas, Indija, Vietnamas
- Priverstinis darbas: Indija, Tailandas, Vietnamas
- Darbuotojų teisės: Kinija, Tailandas, Vietnamas
- Diskriminavimas: Indija, Indonezija, Birma

SOJOS



Socialinės rizikos

- Vaikų darbas: Indija, Nigerija, Paragvajus
- Priverstinis darbas: Kinija, Indija, Ukraina
- Darbuotojų teisės: Brazilija, Indija, Ukraina
- Diskriminavimas: Bolivija, Indija

ARBATA



Socialinės rizikos

- Vaikų darbas: Indija, Kenija, Šri Lanka
- Priverstinis darbas: Kinija, Indija, Šri Lanka
- Darbuotojų teisės: Kinija, Indija, Kenija
- Diskriminavimas: Indija, Kenija, Turkija

CELIULIOZĖ



Socialinės rizikos

- Vaikų darbas: Kinija, Indonezija, Rusija
- Priverstinis darbas: Kinija, Indonezija, Rusija
- Darbuotojų teisės: Brazilija, Kinija, Indonezija
- Diskriminavimas: Brazilija, Indonezija

2

Standartų užtikrinimas

Skatiname priemones, skirtas stiprinti pagrindinių TDO darbo standartų laikymąsi. Tam naudojame tarptautiniu mastu pripažintą sertifikavimą ir socialinio audito programas. Papildomai mes, „Lidl“, siekiame užtikrinti skundų procedūrų mechanizmų prieinamumą mūsų tiekimo grandinėse dirbančioms darbuotojoms ir darbuotojams. Be to, savo tiekėjus apmokome efektyviai atpažinti žmogaus teisių rizikas, naudoti taisomuosius veiksmus ir veiksmingai užkirsti kelią žmogaus teisių rizikoms.

Iki 2023 metų Rizikingose tiekimo grandinėse įgyvendiname socialinio audito koncepciją.

Iki 2021 metų Mes kuriame prieigą darbuotojams prie efektyvių skundų procedūrų mechanizmų trijose ypač rizikingose tiekimo grandinėse.

2.1 etapas. Rizika paremto socialinio audito įgyvendinimas

Mes nuolat plečiame sisteminį rizika paremtą socialinį auditą savo maisto produktų tiekimo grandinėje, siekdami kontroliuoti darbo sąlygas ir tokiu būdu kurti pagrindą jų tobulinimui. Suprantame, kad norint pagerinti darbo sąlygas arba nustatyti slepiamus pažeidimus (pvz., priverstinį darbą), vien tik audito nepakanka. Visgi nepriklausomų institutų vykdoma kontrolė – tai svarbi priemonė, siekiant aptikti galimas rizikos indikacijas ir tikslingai tikrinti situaciją tiekimo grandinėje. Per kelias dienas trunkantį auditą nepriklausomi tikrintojai vietoje vertina, ar laikomasi sveikatos apsaugai keliamų reikalavimų, įstatymų nustatyto darbo laiko, darbuotojų teisių ir kitų nurodymų. Kadangi negalime patikrinti kiekvienos įmonės visose tiekimo grandinėse, dėmesį skiriame tam, kad identifikuotume ir patikrintume rizikingas įmones padidintos rizikos tiekimo grandinėse. Todėl 2020 metais bandomajame projekte analizavome rizikas konservuotos žuvies ir pomidorų tiekimo grandinėje ir tam naudojome „Sedex“ platformą. Įvertinome bandomojo projekto rezultatus ir kitame etape vykdysime socialinius auditus visose penkių didelės rizikos produktų tiekimo grandinėse. Žinodami, kad daugiausiai rizikos kyla ankstesnėse tiekimo grandyse, veikiančiose anksčiau nei mūsų tiesioginiai verslo partneriai, šiame projekte pagrindinį dėmesį skirsime pradinių etapų tiekimo grandims.

Tarptautiniu mastu pripažinta internetinė platforma > SEDEX („Supplier Ethical Data Exchange“) savo įmonėms narėms siūlo galimybę pateikti išsamią klientų ir partnerių informaciją apie socialinius ir etinius procesus. Pasitelkus įrankį visoje tiekimo grandinėje galima pasiekti daugiau skaidrumo. „Sedex“ platformoje galima įvertinti taip pat ir nepriklausomų eksperčių ir ekspertų įvykdytus auditus pagal SMETA („Sedex Members' Ethical Trade Audit“) procedūras. SMETA auditai vertina darbo sąlygas, darbo saugą ir higieną bei įmonių aplinkos apsaugos vadybą tiekimo grandinėse. „Lidl“ yra viena iš 60000 „Sedex“ narių visame pasaulyje.



„Lidl“ nuolatos atlieka patikras ir ne maisto produktų srityje, vertindama žmogaus teisių standartų laikymąsi. Todėl nuo 2007 metų visose gamyklose, kurios mums gamina tekstilę ir kitas ne maisto prekes ir yra priskiriamos rizikos šalims pagal „BSCI Country Risk Index“ indeksą, kasmet atliekame socialinius auditus. Siekiame, kad visi gamintojai laikytųsi nustatytų minimalių kriterijų. Toliau priimame sprendimus atsižvelgdami į auditų rezultatus.

2.2 etapas. „Beyond Auditing“ metodo vystymas

Kartu su savo išoriniais partneriais „Lidl“ papildomai vysto metodą, skirtą tobulinti darbo sąlygas skirtingų prekių grupių tiekimo grandinėse. Mūsų tikslas – ne tik vietoje stebėti, kaip laikomasi žmogaus teisių, bet pirmiausia aktyviai palaikyti smulkiuosius ūkius, moteris ir žemės ūkyje dirbančius samdomus darbuotojus. Tuo tikslu skatiname projektus, kuriuos siūlo ir vietinės nevyriausybinės arba tarptautinės organizacijos. Pasirinktose tekstilės tiekimo grandinėse „Lidl“, pavyzdžiui, dalyvaus TDO programoje „Better Work“, kuri iš dalies pakeis įprastą socialinį auditą.

2.3 etapas. Efektyvių skundų procedūrų mechanizmų kūrimas

Svarbus elementas nustatant žmogaus teisių pažeidimus mūsų tiekimo grandinėse – tai efektyvių skundų procedūrų mechanizmų prieinamumas.

Kas daro skundų procedūrų mechanizmą efektyviu?

Pagrindinė efektyvaus skundų procedūrų mechanizmo sąlyga yra ta, kad jis turi būti prieinamas žmonėms, dirbantiems tiekimo grandinėse. Tačiau dažnai esama gausybė trukdžių, apsunkinančių prieinamumą prie skundų sistemos. Trukdžiai gali skirtis tiek dėl vietinės situacijos, tiek dėl skundų procedūrų mechanizmų pobūdžio, ir pavyzdžiui, gali būti:

- vietinės kalbos nemokėjimas darbo migrantų ir migrantų atveju;
- atsakomosios priemonės;
- finansiniai ir instituciniai barjerai dėl prieigos prie valstybinių skundų tarnybų, įskaitant žinių trūkumą apie esamus skundų procedūrų mechanizmus;
- socialinės kliūtys dėl pasitikėjimo teisine sistema ir esamais mechanizmais trūkumo.⁸

Nukentėjusiesiems dėl žmogaus teisių pažeidimų arba juos stebintiems asmenims mes sukūrėme skundų procedūrų mechanizmą [> internetinės pranešimų sistemos](#) forma, kurios pagrindas – „BKMS Reporting“

⁸ UN Guiding Principles: Reporting Framework, 2015.

sistema. Šioje sistemoje galima registruoti skundus, net jeigu esama prieigos trukdžių.

Be to, „Lidl“ ne maisto produktų srityje prisijungia prie iniciatyvų, pvz., ACT arba TDO programos „Better Work“, o maisto produktų srityje bendradarbiauja su partneriais [> RSPO](#) ir [> MSC](#), siekdama priimti ir nukreipti skundus. Beje, kalbant apie sertifikavimą pagal [> „Rainforest Alliance“](#), [> „Fairtrade“](#) bei [> „GLOBALG.A.P.“](#), tikriname, ar tiekėjų skundų procedūrų mechanizmai veikia. Būdama aktyvi „Bangladesh Accord“ darbo grupės narė „Lidl“ išvystė ir tekstilės darbuotojoms bei darbuotojams pritaiktą skundų procedūrų mechanizmą.

Be to, „Lidl“ išsikėlė sau tikslą suteikti galimybę žmonėms padidintos rizikos tiekimo grandinėse ne tik naudotis [> internetine pranešimų sistema](#), bet ir priėti prie efektyvių skundų procedūrų mechanizmų. Nuo 2021 metų suteikiame trijų didelės rizikos tiekimo grandinių darbuotojams priėjimą prie skundų procedūrų mechanizmų⁹. Pasitelkę patirtį, sieksime turimus metodus perkelti į kitas tiekimo grandines. Tokiu būdu vis daugiau žmonių suteikiame galimybę pasiekti skundų procedūrų mechanizmus.

2.4 etapas. Žmogaus teisių reikalavimų įgyvendinimas pas mūsų verslo partneres ir partnerius

Geras ir pasitikėjimu grįstas bendradarbiavimas su mūsų tiekėjais yra lemiamas norint įgyvendinti mūsų žmogaus teisių tikslus. Mes ir mūsų

⁹ Apie skundų pateikimo mechanizmų įgyvendinimą informuojame savo [svetainėje](#).

tiekėjų įmonės turime vieni kitais pasitikėti. Todėl siekiame užkirsti kelią nesąžiningos prekybos praktikoms ir jas pašalinti, pavyzdžiui, užmegzdami ilgalaikius tiekimo santykius su tinkamomis mokėjimo sąlygomis ir numatomais užsakymų dydžiais.

Žmogaus teisių pažeidimo atveju mūsų tiekimo grandinėse svarbiausia yra išsiaiškinti ir, esant galimybei, pagelbėti. Pažeidimų atveju mums svarbu kartu su atitinkamu tiekėju dirbti drauge siekiant pataisyti situaciją. Jei situacijos pataisyti drauge nepavyksta, paskutinė priemonė – nutraukti verslo ryšius.

2.5 etapas. Tiekėjų vertinimas pagal socialinius kriterijus

„Lidl“ pirkimo skyrius savo verslo partneres ir partnerius vertina pagal žmogaus teisių ir aplinkosaugos kriterijus. Netrukus tam naudosime „EcoVadis“ platformą. Tokiu būdu mes galime tiksliai suprasti mūsų verslo partnerių įsipareigojimą žmogaus teisių srityje. Identifikuojami konkretūs tiekėjai, kurie žmogaus teises arba pažeidžia, arba nuosekliai jų laikosi ir jas skatina. Be to, mūsų Pirkimų departamento ĮSA vadovai atlieka šio proceso stebėseną mūsų tiekimo grandinėse bei reguliariai rengia ataskaitas, skirtas už rizikingų prekių grupių pirkimą atsakingiems asmenims.

3

Sąžiningos prekybos plėtra

Skatiname pragyvenimą užtikrinantį užmokestį ir pajamas, taip pat sąžiningą vertės paskirstymą mūsų tiekimo grandinėse. Ypatingą dėmesį skiriame smulkiesiems ūkininkams ir ūkininkėms, siekdami užtikrinti jiems pragyvenimą. Siekiame iki 2025 metų pabaigos padidinti „Fairtrade“ sertifikuotų prekių dalį mūsų asortimente. Didelį dėmesį skiriame sąžiningiems ir ilgalaikiams pirkimams iš smulkiųjų ūkininkų ir ūkininkų. Vienas išskirtinių pragyvenimą užtikrinančio uždarbio projektų – tai mūsų 2020 metais į asortimentą įtrauktas > „Fairtrade“ šokoladas „WayToGo“.

2021

Mes vystome veikimo metodą, kuris skatintų pragyvenimą užtikrinantį užmokestį ir pajamas mūsų globaliose tiekimo grandinėse ir mažintų atotrūkį tarp atlyginimų.

4

Pokyčių skatinimas

Dalyvaujame savo tiekimo grandinių vystymo programose, iniciatyvose ir projektuose, siekdami aktyviai skatinti pokyčius ir už mūsų įmonės ribų. Tuo pat metu „Lidl“ nuolat diskutuoja su kitomis įmonėmis, vyriausybėmis, tiekėjais, profsąjungomis ir pilietinės visuomenės dalyviais. Tokiu būdu mes stipriname visuomenę ir rūpinamės tvaria ateitimi.

2022

Savo tiekimo grandinėse vystysime prekių grupes apimantį metodą, skirtą konkrečiomis priemonėmis aktyviai gerinti darbo sąlygas. Tokioms priemonėms priskiriami ir tiekėjų apmokymai. Apmokymuose taip pat sieksime žmones mūsų tiekimo grandinėse apmokyti geriau ginti savo teises. Taip pat vykdysime projektus, skirtus tiesiogiai gerinti užmokesčio ir darbo saugos situaciją. Vystydami savo veikimo metodą, dėmesį kreipsime į smulkiuosius ūkius, moteris ir samdomus darbuotojus, dirbančius žemės ūkyje.

Supratimo apie žmogaus teises didinimas

Norėdami sustiprinti sąmoningumą žmogaus teisių kontekste, ir toliau rengsime reguliarius mūsų darbuotojams bei mūsų verslo partnerėms ir partneriams skirtus apmokymus. Tai darydami visas su užimtumu susijusias žmogaus teisių temas aptarsime vienodai. Savo kakavos, kavos, riešutų ar sojų tiekimo grandinėse remiame įvairius su mokymais susijusius projektus ir ypač padedame smulkiesiems ūkininkams ir ūkininkėms plėsti žinias ir įgūdžius. Be to, jie gali gauti didesnes pajamas ir ruošti klimato kaitos pasekmėms. Įgyvendindami šiuos projektus bendradarbiaujame su pripažintais tarptautiniais partneriais: „Fairtrade“, „Save The Children“, CARE, UTZ, RTRS, GIZ ir pasirinktomis vietinėmis nevyriausybinėmis organizacijomis.

Mūsų dėmesio centre – su darbu susijusios žmogaus teisės tiekimo grandinėje

Siekiame, kad žmogaus teisių būtų laikomasi, todėl stebime žmogaus teisių ir darbo teisės pažeidimus tose rizikingose tiekimo grandinėse, kurios „Lidl“ itin svarbios. Šioms tiekimo grandinėms priskiriami žemės ūkio, tekstilės ir kitų ne maisto prekių sektoriai.

Mūsų įsipareigojimo tikslas – apsaugoti žmones nuo neigiamo poveikio darbo metu ir įgyvendinti su užimtumu susijusias žmogaus teises.

Remdamiesi savo strategija ir rizikų analize, savo tiekimo grandinėse nustatėme esmines su užimtumu susijusias žmogaus teises. Drauge su savo partneriais įsipareigojame ypač laikytis šių teisių.



Jokio priverstinio darbo

Kiekvienas žmogus apsisprendžia pats, kokia veikla užsiimti. Verčiant žmones dirbti, pažeidžiama viena pagrindinių žmogaus teisių.



Jokio vaikų darbo

Vaikams reikia ypatingos apsaugos, todėl mokyklinio amžiaus vaikų įdarbinimas ir įdarbinimas pavojingomis sąlygomis yra draudžiamas. Skurdžiuose ir švietimo galimybių stokojančiuose regionuose vaikų darbo rizika yra itin didelė.



Asociacijų laisvė

Svarbi darbo teisės dalis yra laisvė įkurti darbuotojų atstovybę. Šalyse su silpna darbuotojų apsauga darbuotojos ir darbuotojai turi itin menką galimybę burtis į organizacijas.



Adekvatus atlyginimas ir pajamos

Žemės ūkio ir tekstilės pramonės srityse atlyginimai ir pajamos dažnu atveju vos padengia arba nepadengia darbuotojų ir jų šeimų pagrindinių poreikių.



Jokio diskriminavimo

Apsauga nuo diskriminavimo dėl kilmės, lyties, neįgalumo arba lytinės orientacijos priskiriama prie pagrindinių žmogaus teisių. Moterims ir vyrams tiekimo grandinėse turi būti sąžiningomis sąlygomis užtikrinamos vienodos galimybės.



Darbo sauga

Darbo sauga užtikrina, kad darbuotojo sveikata darbo vietoje nebus sugadinta ar neigiamai paveikta. Saugi darbo aplinka sukuria sveiko ir našaus darbo sąlygas.



Mūsų įsipareigojimas dėl priverstinio darbo

Remiantis TDO vertinimais, visame pasaulyje apie 25 milijonai žmonių vis dar kenčia nuo priverstinio darbo.¹⁰ Priverstinis darbas – tai nesavanoriškai atliekamas darbas, kurį reikalaujama atlikti grasinant bausmėmis. Priverstiniu darbu laikoma, pavyzdžiui, apgaulė dėl darbo sąlygų arba darbas per prievartą. Neteisėti atskaitymai iš atlyginimo bei didelių įsiskolinimų sudarymas taip pat gali tapti priverstinio darbo situacijomis.

Kas antra priverstinio darbo auka pateko į tokią situaciją dėl teisėtai ar neteisėtai susidariusių įsiskolinimų. Tuo pat metu apytiksliai kas ketvirtas asmuo, patekęs į priverstinio darbo situaciją, yra darbo migrantė arba migrantas. Dauguma esamų priverstinio darbo situacijų globaliose tiekimo grandinėse yra susijusios su migracija dėl darbo ir skolų grąžinimu. Be to, dirbantys asmenys dažnai patenka į priverstinio darbo situaciją dėl nepatikimų darbo santykių. Daugiausia tai pasitaiko neoficialiame sektoriuje arba dirbant sezoninius arba laikinus darbus.

25 milijonai
žmonių visame pasaulyje yra
verčiami dirbti.

„Lidl“ šias žaliavų ir produktų tiekimo grandines identifiko kaip kritines priverstinio darbo požiūriu: bananų, žuvies, kakavos, ryžių, arbatos, lazdynų riešutų, kavos, palmių aliejaus, sojų, gėlių ir augalų, medvilnės



Iki 2022 metų Sukursime tarptautinę kovos su priverstiniu darbu strategiją, įskaitant veikimo metodus.

„Lidl“ griežtai nesutinka su bet koku priverstiniu darbu. Deja, darbuotojai globaliose tiekimo grandinėse susiduria su tam tikromis priverstinio darbo rizikomis. Jei priverstinio darbo atvejais mūsų tiekėjai neaktyvūs, „Lidl“ pasitelkia nulinės tolerancijos strategiją. Galimus pažeidimus nuosekliai sekame. Ypatingą dėmesį skiriame darbo migrantų ir migrantų teisių laikymuisi. Jie dažnai būna stipriai priklausomybe grindžiamuose santykiuose su darbdaviu ar atitinkamai su savo įdarbinimo agentūra.

¹⁰ TDO (Tarptautinė darbo organizacija): Modern slavery and child labour, 2017.

Sisteminis priverstinio darbo panaikinimas

Priverstinį darbą sistemiskai eliminuojame iš mūsų tiekimo grandinių kartu su kitais tiekimo grandinės dalyviais, pilietine visuomene, socialiniais partneriais ir konkurentais. Tai apima ir mūsų įsitraukimą į iniciatyvas ir projektus, skirtus spręsti priverstinio darbo rizikas, nes pagrindinių darbo standartų laikymasis yra esminė mūsų įmonės pareigos rūpintis dalis.

Siekiamo priverstinio darbo situacijų aptikimo procesus nuolat tobulinti ir teikti efektyvią pagalbą ir kompensavimą priverstinio darbo aukoms. Čia taip pat turi pasitarnauti jau sukurti [> skundų procedūrų mechanizmai](#). Visi rinkos dalyviai susiduria su iššūkiu: daug priverstinio darbo situacijų lieka neatskleistų, o tradicinis socialinis auditas negeba jų aptikti. Todėl vystant tarptautinę kovos su priverstiniu darbu strategiją išmėginami nauji metodai. Taip pat ketiname taikyti pasiteisinusius metodus, kuriuos naudojant identifikuojamos ir pašalinamos priverstinio darbo rizikos.



Mūsų įsipareigojimas dėl vaikų darbo

TDO ir Jungtinių Tautų Vaikų fondo (UNICEF) duomenimis, šiuo metu visame pasaulyje dirba 160 milijonų penkerių-septyniolikos metų amžiaus vaikų.¹¹

Daugiau nei 70 procentų jų dirba nelegaliai žemės ūkyje, įskaitant žemdirbystės, žuvininkystės, akvakultūros, miškininkystės ir gyvulininkystės sritis, o apie trečdalis vaikų nelanko mokyklos.¹² Tokia situacija kelia nerimą, nes žemės ūkis priskiriamas vienam iš trijų pavojingiausių sektorių, kuriuose būna su darbu susijusių mirčių, nemirtinų nelaimės atvejų ir profesinių ligų.

Bendroje TDO ir UNICEF atskaitoje įspėjama, kad dirbantiems vaikams gresia padidinta fizinės ir psichinės žalos rizika, o vaikų darbas riboja išsilavinimo ir ateities galimybes. Pasak TDO, šios blogybės priežastis – tarptautiniu mastu taikomų įstatymais nustatytų socialinių ir darbo standartų trūkumas. Todėl čia reikia ypatingų mūsų pastangų, siekiant užtikrinti vaikų saugą mūsų žemės ūkio tiekimo grandinėse.

160
milijonų
vaikų verčiami dirbti.

¹¹ TDO, UNICEF: Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

„Lidl“ šias žaliavų ir produktų tiekimo grandines identifikavo kaip kritines vaikų darbo požiūriu: bananų, žuvies, kakavos, ryžių, arbatos, lazdynų riešutų, kavos, palmių aliejaus, sojų, gėlių ir augalų, medvilnės, o taip pat tekstilės ir kitų ne maisto prekių



Iki 2025 metų

Padidintos rizikos tiekimo grandinėse sieksime įgyvendinti apmokymų koncepciją, kurios tikslas – vaikų darbo prevencija ir kompensavimas.

Negalima atmesti, kad tiekimo grandinėse, kurios dažnai apima ypač skurdžias šalis, vaikams gali tekti prisidėti prie savo šeimos pragyvenimo. To priežastis – išsilavinimo galimybių trūkumas (darbuotojoms ir darbuotojams klajokliams dėl dažnai keičiamos vietos tokios galybės dar labiau ribotos), taip pat maži atlyginimai, lemiantys nepakankamas šeimos pajamas. Todėl „Lidl“ nori užkirsti kelią savo gamintojams ir jų tiekėjams naudoti vaikų darbą.

¹² TDO, UNICEF: Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

Mūsų politika dėl vaikų darbo prevencijos

„Lidl“ savo tiekėjams kelia reikalavimą neįdarbinti jaunesnių nei 15 metų (arba 14 metų, jei tai leidžia nacionalinė teisė pagal TDO 138 konvenciją) arba dar vis mokyklą lankančių asmenų. Be to, mes tikimės, kad jų įdarbinimo politika ir darbo sąlygų formavimas bus paremti tarptautiniais ir nacionaliniais teisės aktais. Norėdami išvengti vaikų darbo siekiame, kad mūsų tiekėjai prieš įdarbindami patikrintų kandidačių ir kandidatų amžių.

Jei įdarbinami jauni asmenys, jiems turi būti užtikrinama speciali apsauga. Todėl tikimės, kad mūsų tiekėjai jauniems asmenims garantuos saugią darbo aplinką bent vadovaudamiesi vietos teisės aktais ir siūlys jiems galimybes mokytis toliau. Taip pat būtina užtikrinti efektyvių skundų procedūrų mechanizmų prieinamumą.

Mūsų požiūris kilus įtarimams dėl vaikų darbo

Kaip priverstinio darbo atveju, taip ir įtariant vaikų darbo atvejus ir juos aptikus tiekėjams nesiiant jokių veiksmų „Lidl“ pasitelkia nulinės tolerancijos strategiją. Jei tiekimo grandinėje pažeidžiamos vaikų teisės, „Lidl“ siekia glaudaus bendradarbiavimo su savo tiekėjais ir situacijos sprendimo nukentėjusiojo vaiko interesų naudai. Kaip dalį kompensacijos nukentėjusios šeimos gauna finansinę šalies minimalios algos dydžio paramą. Tuo siekiama užkirsti kelią vaikų grįžimui į darbo santykius dėl ekonominių nepriteklių. „Save the Children“ lydi ir remia šeimas ieškodama nukentėjusiems vaikams jų situacijai tinkamų išsilavinimo galimybių.

„Lidl“ tikisi iš savo tiekėjų, kad jie panaudotų efektyvius taisomuosius veiksmus, jei būtų nustatytas vaikų darbas arba sužinota, kad jauni žmonės atlieka pavojingus darbus. Tokiais atvejais tiesioginiai „Lidl“ tiekėjai turi aktyviai informuoti „Lidl“ bei atitinkamas ekspertų organizacijas ir imtis taisomųjų veiksmų.



Bandomasis projektas prieš vaikų darbą drauge su „Save the Children“

Iki 2021 metų pabaigos „Lidl“ su nevyriausybine organizacija ≥ „Save The Children“ ir Vokietijos Federaline Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros ministerija vykdo vaikų teisių lazdynų riešutų Turkijos tiekimo grandinėje apsaugos projektą. Pirmą kartą vietoje bus tikrinama visa tiekimo grandinė – nuo lazdynų riešutų auginimo ir derliaus nuėmimo iki apdirbimo – dėl vaikų teisių laikymosi.



Konkrečiai siekiama užtikrinti vaikų teisių apsaugą, diegti priežiūros ir išsilavinimo galimybes bei saugaus darbo prieigą jaunimui. Kitas tikslas yra šį bandomąjį projektą adaptuoti ir pritaikyti kitose žemės ūkio tiekimo grandinėse.

Be to, jau nuo 2017 metų savo ne maisto produktų gamyklose su nevyriausybine organizacija „Save The Children“ vykdome tiekėjų mokymus apie vaikų darbo prevenciją ir kompensavimą. „Lidl“ užsakymu ši nevyriausybė organizacija apmokė tiekėjus Bangladeše, Turkijoje, Birmoje ir Kinijoje. 2020 metais programa išplėsta į Pakistaną ir Vietnamą.

Kitos priemonės prieš vaikų darbą bendradarbiaujant su „Save the Children“

- Išorės auditorių apmokymai dėl standartų patikros gamyklose
- Konkrečių priemonių įgyvendinimas ir geras rizikų suvaldymas, pavyzdžiui, patikima amžiaus patikros priimant į darbą sistema
- Geresnė legaliai įdarbintų jaunuolių apsauga nuo pavojingų veiklų
- Pagalba vaikų darbo atvejais

925 

Importuotojai, gamyklų darbuotojai ir auditoriai 2017–2021 metais buvo apmokomi vaikų darbo tema.

Mūsų įsipareigojimas dėl asociacijų laisvės

Teisė į asociacijų laisvę ir kolektyvines derybas – tai pagrindinės žmogaus teisės ir pagrindiniai TDO darbo standartai. Tačiau iki šios dienos dar ne visose 187 TDO šalyse narėse įstatymais sureguliuota teisė į asociacijų laisvę.

Apytiksliai 40 procentų visų pasaulio šalių nėra arba yra ribota teisė į kolektyvines derybas.¹³ Ypač žemės ūkio ir tekstilės sektoriuose dažnai darbuotojai turi ribotą galimybę įstoti į profsąjungas arba jose dirbti, arba tokia galimybė asmeniui yra labai rizikinga. Kad galėtų pasinaudoti savo pagrindinėmis darbuotojų teisėmis, jie turi turėti galimybę išsakyti savo nuomonę ir būti atstovaujami prieš darbdavį. Ypač svarbu yra ir tai, kad darbo rinka veiktų efektyviai.

Abi teisės stiprina pilietines laisves ir apsaugo nuo diskriminavimo ar priekabiavimo. Šiuo metu šalyse su silpna darbuotojų apsauga svarbu yra tai, kad darbuotojai galėtų efektyviai burtis, nes galimybė gauti pragyvenimą užtikrinančias pajamas yra glaudžiai susijusi su galimybe burtis į profsąjungas ir derėtis dėl įkainių.

„Lidl“ šias žaliavų ir produktų tiekimo grandines identifikavo kaip kritines asociacijų laisvės požiūriu: vaisių ir daržovių, elektronikos ir kitų ne maisto prekių, tekstilės, arbatos, kakavos, kavos, riešutų



Tęstinė priemonė

Kalbėsime ir prašysime profsąjungų ekspertizės siekdami nustatyti esamas žmogaus teisių, įskaitant asociacijų laisvę, įgyvendinimo kliūtis.

Nuo 2021 metų

Mūsų narystės ACT iniciatyvos kontekste, dirbsime drauge su mūsų verslo partnerėmis ir partneriais, siekdami savo tiekimo grandinėse didinti žinomumą apie asociacijų laisvę ir kolektyvines derybas.

2022

Tikslingai remsime smulkiuosius ūkininkus ir ūkininkes jiems buriantis į kolektyvus.

2023

100 % mūsų pirmos pakopos tiekėjų Bangladeše ir Kambodžoje dalyvaus TDO programoje „Better Work“, kurios tikslas – stiprinti socialinį dialogą.

¹³ OGP: Freedom of Association, Global Report, 2018.

„Lidl“ įsipareigoja gerbti asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų teises. To paties tikimės ir iš savo verslo partnerių, kai darbuotojai, pvz., susiburia į darbuotojų atstovybę ir siekia pasinaudoti savo teise į kolektyvines derybas. Mūsų Tvarių pirkimų politikoje, kuri netrukus taps mūsų pirkimo sutarčių dalimi, įsipareigojame nesikišti, jei siekiama įkurti darbuotojų atstovybes, ir drausti daryti poveikį darbuotojų atstovybėms.

Čia mums ypač svarbūs smulkieji ūkininkai ir ūkininkės kaip integrali daugelio mūsų maisto produktus tiekiančių grandinių dalis. „Lidl“ palaiko jų būrimąsi į kolektyvus, nes žinome, kad tokiu būdu jų interesai būtų įgyvendinami efektyviausiai. Todėl kuriame metodus, leidžiančius mums pirkti prekes pirmiausia iš gerai organizuotų smulkiųjų ūkių kooperatyvų. Be to, smulkiosioms ūkininkėms ir ūkininkams suteikiame būtinųjų žinių, tam kad jie galėtų sėkmingai burtis.

Siekdami skatinti teisę į asociacijų laisvę nuolat diskutuojame su suinteresuotomis šalimis. Tos šalys – tai mūsų tiekėjai, ekspertės ir ekspertai, pilietinės visuomenės organizacijos ir profsąjungos. Drauge identifikuojame esamas kliūtis įgyvendinant teisę į asociacijų laisvę. 2021 metais pradėjome dialogą su pasauline profesinių sąjungų asociacija IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations) dėl regionų ir maisto tiekimo grandinių, kur kyla didelė asociacijų laisvės rizika. Taip pat aptarėme išteklius ir pagalbą, kurią galime suteikti savo tiekėjams, siekdami veiksmingai apsaugoti asociacijų laisvę tiekimo grandinėse. Rodydamos paramą, visos „Lidl“ šalys pasirašo Moterų

įgalinimo principus („Women Empowerment Principles“ (WEP)), taip pat siekdamas skatinti ir moterų teisę į asociacijų laisvę.

Be to, maisto ir ne maisto produktų srityse „Lidl“ reguliariai dalyvauja įvairiose plėtros programose ir bendradarbiauja su „Fairtrade“, Vokietijos tarptautinio bendradarbiavimo organizacija (GIZ) arba Tarptautine darbo organizacija (TDO) programoje „Better Work“.

TDO „Better Work“ programa – geresnės darbo sąlygos

Programa „Better Work“ – tai Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) ir „International Finance Corporation“ (IFC) partnerystė. Ji buvo inicijuota 2006 metų rugpjūtį, siekiant tobulinti globalių tiekimo grandinių darbo standartus ir konkurencingumą.



Nuo 2021 metų „Lidl“ yra TDO „Better Work“ programos partnerė. Todėl „Lidl“ savo importuotojus pirmajame žingsnyje įpareigoja į TDO „Better Work“ programą įtraukti 100 procentų pirmos pakopos tiekėjų, esančių Bangladeše ir Kambodžoje. Pagal programos galimybes, tai bus įvykdyta iki 2023 metų pabaigos.

Tokiu būdu „Lidl“ stiprina darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimą gerinant darbo sąlygas ir taip didina darbuotojų pasitenkinimą bei darbo našumą. „Lidl“ taip pat tikisi ilgalaikio vietinių darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų pagerinimo įsipareigodama pažeidimų atveju ne iš karto nutraukti tiekimo ryšius, o kartu ginti darbuotojų interesus.

Programos kontekste pirmosios pakopos tiekėjų įmonėse reguliariai lankysis TDO įmonių konsultantai ir darbuotojus mokys, kaip turėtų būti vykdomos derybos dėl atlyginimų ir įkainių. Tokiu būdu norima padėti darbuotojoms ir darbuotojams priimant sprendimus dėl savo profesinio gyvenimo, pavyzdžiui, derantis dėl didesnio atlyginimo ar geresnių socialinių išmokų.

Įsipareigojimas dėl asociacijų laisvės drauge su „Fairtrade“

Ilgus metus bendradarbiaudami su [„Fairtrade“](#) vykdomė ir laikomės asociacijų laisvės principų ir taip remiame kolektyvines derybas ir derybas dėl darbo užmokesčio.

Kalbant apie sąžiningos prekybos standartus, „Fairtrade“ vykdo specialias programas. Jų tikslas – išmokyti žmones, dirbančius tiekimo grandinės pradžioje, burtis ir vesti derybas dėl darbo užmokesčio. Šiame kontekste „Lidl“ pasirašė Asociacijų laisvės protokolą [Freedom of Association Protocol](#) – tai „Fairtrade“ bendradarbiavimas su „International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations“ (IUF) asociacijomis.

Tokiu būdu mes, „Lidl“, norime padėti darbuotojams įgyti daugiau derybinių galių ir teigiamai paveikti savo profesinį gyvenimą, pavyzdžiui, vedant derybas dėl didesnių atlyginimų arba geresnių socialinių išmokų. Be kontrolės ir auditų vykdymo,



„Lidl“ drauge su „Fairtrade“, profsąjungomis ir darbdaviais taip pat įsipareigoja vesti lygiavertį dialogą su darbuotojais.

„Fairtrade“ standarte taip pat numatyta:

- darbdaviai turi pateikti įrodymus „Fairtrade“ apie asociacijų laisvės užtikrinimą.
- Profsąjungų atstovės ir atstovai turi turėti galimybę laisvai susitikti su darbdaviais, jei to reikalaujama. „Fairtrade“ reikalauja, kad prieš sertifikavimą apie tai raštu būtų informuojami tiek darbuotojai, tiek „Fairtrade“.
- „Fairtrade“ reikalauja įrodyti, kad tiek iš darbdavio, tiek iš profsąjungų pusių esama veikiančių konfliktų sprendimo mechanizmų.

Darbuotojus stiprina „Ethical Trading Initiative“ iniciatyva

2021 m. pabaigoje „Lidl“ pateikė paraišką prisijungti prie daugiašalės iniciatyvos > „Ethical Trading Initiative“ (ETI).

ETI misija – bendrų įmonių, profsąjungų ir nevyriausybinių organizacijų pajėgų panaudojimas įgyvendinant pasaulio, kuriame visų darbuotojų darbo teisės yra naudingos, įmonių gerbiamos ir saugomos valstybės, viziją.



Sisteminių problemų sprendimų paieškose ETI bendradarbiauja su įvairiais dalyviais. 2020 ir 2021 m. „Lidl“ jau aktyviai dalyvavo ETI veikloje, įskaitant darbo grupę dėl žmogaus teisių pažeidimų auginant avokadus ir diskusijas apie atsakingą medvilnės tiekimą.

Keletas šios „Lidl“ narystės tikslų yra toliau spręsti priverstinio darbo ir pragyvenimo lygį užtikrinančio darbo užmokesčio klausimus bei remti smulkiuosius ūkininkus ir ūkininkes jiems buriantis į kolektyvus.

Mūsų įsipareigojimas dėl adekvačių atlyginimų ir pajamų

Pragyvenimą užtikrinančio atlyginimo arba pajamų turi pakakti išlaidoms už maistą, vandenį, gyvenamąjį būstą, išsilavinimą, sveikatos apsaugą, transportą, drabužius ir kitus pagrindinius poreikius padengti bei taupyti nenumatytiems atvejams.

Daugiau nei 10 procentų visų pasaulio gyventojų susiduria su kraštutiniu skurdu, iš jų du trečdaliai gyventojų dirba žemės ūkyje. Taip pat ir maisto produktų gamybos sferoje daugėja nepatikimų darbo santykių, pavyzdžiui, laikino darbo, mažo užimtumo atvejų.¹⁴ Žemi atlyginimai ir išnaudojimas ypač paveikia moteris – sezoninės vaisių ir daržovių gamybos darbuotojos uždirba apie 20–30 procentų mažiau nei vyrai.¹⁵

COVID-19 pandemijos pasekmės – augantis skurdas daugelyje pasaulio šalių, nes šimtai milijonų žmonių netenka darbo ir kenčia alkį bei skurdą. Remiantis „Oxfam“ vertinimais, skurdžiausiems planetos žmonėms susidoroti su pandemijos poveikiu prireiktų daugiau nei dešimtmečio.¹⁶

10 %

žmonių visame pasaulyje gyvena kraštutinio skurdo lygyje.

„Lidl“ šias žaliavų ir produktų tiekimo grandines identifikavo kaip ypač kritines adekvataus atlyginimo požiūriu: tekstilės, kakavos, kavos, arbatos, riešutų, žuvies, vaisių ir daržovių



2021 Savo tiekimo grandinėse nustatome labiausiai rizikingus produktus dėl pragyvenimą užtikrinančio atlyginimo ir pajamų atotrūkio.

Nuo 2021 metų Rizikingiausių produktų segmente nuolat stebėsime aktualias orientacines pragyvenimą užtikrinančio atlyginimo ir pajamų vertes ir, prireikus, remsime jų apskaičiavimą.

2022 Už pirkimą atsakingus asmenis apmokysime atpažinti ir nukreipti padidintos atlyginimų ir pajamų atotrūkio rizikos produktus.

¹⁴ TDO (Tarptautinė darbo organizacija): World Employment and Social Outlook – Trends 2018.

¹⁵ „Oxfam“: Teisingumo paieškos – prekybos centrai, 2021.

¹⁶ „Oxfam“: Nelygybės virusas, 2021.

2023 3 rizikingose tiekimo grandinėse įgyvendinsime 3 bandomuosius projektus, skirtus sumažinti pragyvenimą užtikrinančio atlyginimo ir pajamų atotrūkius. Jų tikslas – smulkiuosius ūkininkus apmokyti užsitikrinti pragyvenimui reikalingas pajamas.

Adekvatų atlyginimą „Lidl“ laiko viena iš pagrindinių žmogaus teisių. Žmogui ir jo šeimos nariams jis turi užtikrinti oraus gyvenimo standartą. Jau 2006 metais „Lidl“ savo Elgesio kodekse pasisakė už adekvatų atlyginimą ir padeda tai įgyvendinti, pavyzdžiui, rinkdamasi pirkti „Fairtrade“ sertifikuotas žaliavas, tokias kaip kakava, kava arba bananai. Siekdami identifikuoti produktus ir tiekimo grandines, kuriose yra didžiausias atlyginimų ir pajamų atotrūkis, bendradarbiaujame su išoriniu partneriu. Taip „Lidl“ ir toliau vysto teisingų atlyginimų metodą.

Ypatingas dėmesys dėl tinkamo atlygio yra skiriamas smulkiesiems ūkiams – tai daugelio „Lidl“ žemės ūkio pridėtinės vertės kūrimo grandinių pagrindas, nors dažnai jiems lieka tik mažoji dalis pelno. „Lidl“ supranta sąžiningos pelno padalijimo tiekimo grandinėje sistemos prasmę ir stengiasi kurti ilgalaikius, sąžiningus ir skaidrius tiekimo ryšius su žemdirbystės ūkiais. „Lidl“ išbando metodus, leidžiančius didesnę sukurtos vertės dalį palikti gamintojams.

”

„Dabar ir ateityje bus itin svarbu remti smulkiąsias ūkininkes ir ūkininkus ir padėti jiems užsidirbti pragyvenimą užtikrinančias pajamas bei siekti sąžiningo vertės paskirstymo.“

Ilona Čiužienė | Pirkimų tarnybos vadovė

Pavyzdinis projektas: „Fairtrade“ šokoladas „WayToGo“

Kakavą auginančių ūkininkų ir ūkininkų Ganoje pajamos 2018 metais atitiko tik apie 52 procentus pragyvenimą užtikrinančių pajamų. 2019 metais sukūrusi > „WayToGo“ šokoladą „Lidl“ daro tiesioginį poveikį aukštesnėms kakavą auginančių ūkininkų ir ūkininkų Ganoje pajamoms.

Siekiant padėti smulkiesiems ūkininkams užsidirbti pragyvenimui, projektui buvo sukurti konkretūs veiksmų planai, įskaitant privalomus etapus.

Bendradarbiaudama su „Fairtrade“, ūkininkų kooperatyvu „Kuapa Kokoo“ ir nevyriausybine organizacija „Rikolto“, „Lidl“ nuo 2019 metų Ganoje už kiekvieną kakavos, naudojamos šokolade „WayToGo“, toną išmoka premiją, kuri viršija „Fairtrade“ premiją. Šie pinigai panaudojami projektams, papildomai gerinantiems žemdirbių pajamų situaciją. 2020 metais beveik 870 ūkininkų (60 procentų vyrų ir 40 procentų moterų) iš dešimties bendruomenių Ganoje galėjo pasinaudodami skirtingomis priemonėmis sėkmingai padidinti savo pajamas.

Apmokymai ir pradinė pagalba padėjo 173 ūkininkėms ir ūkininkams gauti papildomas pajamas iš ryžių, medaus, dioskorėjos šaknies ir muilo auginimo/gamybos. 308 gavo prieigą prie palankesnių finansavimo galimybių. Dar kiti 389 genėdami ir purkšdami kakavmedžius pagerino kakavos pupelių kokybę ir derlių.

Ateityje „WayToGo“ koncepcija bus papildyta dar vienu produktu – anakardžių riešutais. Su „WayToGo“ anakardžiais, kaip privataus „Lidl“ prekės ženklo produktu, „Lidl“ nori prisidėti prie didesnių pajamų jų



auginimo sektoriuje bei taip stiprinti bendradarbiavimą su smulkiaisiais ūkininkais.

Didžioji dalis Afrikos šalyse auginamų anakardžių toliau yra apdorojami už Afrikos ribų, dažnai Pietryčių Azijoje. Tai reiškia, kad žemės ūkio regionuose, kurie dažnai pasižymi mažomis pajamomis, lieka tik nedidelė dalis šio populiarus produkto sukuriamos pridėtinės vertės. „WayToGo“ anakardžiai yra ir auginami, ir apdorojami Tanzanijoje. Bendradarbiaujant su mūsų partneriais, Kooperatyvu „UWAMI“ (Umoja Wa Wakulima Mikoma) Lindi regione ir „Fairtrade“, remiama maždaug 400 Tanzanijos smulkiųjų ūkininkų ir ūkininkių. „UWAMI“ moko ūkininkus tvaraus auginimo ir perdirbimo metodų. Vykdydamas partnerystę, „Lidl“ už anakardžių riešutus moka papildomą premiją, kuri viršija „Fairtrade“ premiją. Ateityje ši papildoma premija bus pagrįsta pragyvenimo lygį užtikrinančio darbo užmokesčio orientacine kaina (LIRP – Living Income Reference Price) ir padės smulkiesiems ūkininkams užsidirbti pragyvenimui reikiamas pajamas. Ankščiau „WayToGo“ anakardžių bus galima įsigyti „Lidl“ Nyderlanduose.

Ateityje „WayToGo“ šokolado ir „WayToGo“ anakardžių projektai bus papildyti lyčių lygybės skatinimo dalimi. [> Čia](#) daugiau apie mūsų įsipareigojimą diskriminavimo srityje.

„Lidl“ drauge su savo „WayToGo“ vietinėmis organizacijomis-partnerėmis nuolat vysto projektus ir reguliariai informuoja apie jų sėkmę savo interneto svetainėje.

Įsipareigojimas dėl pragyvenimą užtikrinančio užmokesčio dalyvaujant tvarių žemės ūkio produkcijos tiekimo grandinių iniciatyvoje

„Lidl“ nuo 2020 metų aktyviai veikia > žemės ūkio produktų tiekimo grandinių tvarumo iniciatyvoje (INA – „Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten“), siekdama visos sektoriaus mastu vystyti socialinius ir ekologinius standartus.



Šis privataus verslo, pilietinės visuomenės ir politikos dalyvių susivienijimas drauge siekia didesnio globalių žemės ūkio produktų tiekimo grandinių tvarumo, o ypač – visame pasaulyje pagerinti smulkiųjų ūkininkų ir ūkininkų gyvenimo sąlygas.

2020 metų sausį užmezgėme ryšį su INA darbo grupe dėl pragyvenimą užtikrinančio užmokesčio, siekdami bendradarbiaujant su kitais prekybininkais vystyti koncepcijas ir bandomuosius projektus, kurie padėtų pasiekti pragyvenimą užtikrinantį užmokestį ir pajamas pasirinktose žemės ūkio produktų tiekimo grandinėse.

Drauge su šia darbo grupe šiuo metu vystome bandomąjį projektą bananų tiekimo grandinėje Ekvadore ir kitose gamintojų šalyse. Pragyvenimą užtikrinantį užmokestį ir pajamas bananų tiekimo grandinėje skatinantis projektas turi keturis tikslus:

- atsakingų pirkimo praktikų mažmeninėje prekyboje kūrimas;
- aktyvių ir stiprių darbuotojų atstovybių, teikiančių pagalbą derybose dėl atlyginimo, skatinimas;
- skaidrumo kūrimas naudojant ir vystant stebėsenos mechanizmus;
- adekvačių esminių sąlygų suformavimas nustatant darbotvarkę drauge su susijusiais dalyviais ir suinteresuotomis šalimis.

Pragyvenimą užtikrinantis užmokestis apelsinų tiekimo grandinėje dirbant drauge su „Fruit Juice Platform“

Būdamas „Fruit Juice Platform“ nare, „Lidl“ deda pastangas, kad apelsinų tiekimo grandinėje Brazilijoje darbuotojai gautų pragyvenimą užtikrinantį užmokestį.

 JuiceCSR

Būdami nariais palaikėme 2020 metais Brazilijoje paskelbtą ataskaitą [Living Wage Report](#), kurioje buvo nurodyti pajamų ir atlyginimų atotrūkių apelsinų pramonėje. Pagal tai buvo galima nustatyti faktinius skirtumus tarp pragyvenimą užtikrinančio ir esamo vietos užmokesčio. Kitame etape „Lidl“ siekia nustatyti faktiškai mokamus atlyginimus tiekėjų ūkiuose. Pasitelkę bendruomenių projektus siekiame atlyginimus palaipsniui priversti prie pragyvenimą užtikrinančio lygio.

Mūsų ir ACT tikslas – didesni atlyginimai tekstilės sektoriuje

„Lidl“ yra pirmoji vokiškojo kapitalo mažmeninės prekybos maisto prekėmis įmonė, prisijungusi prie iniciatyvos > „Action Collaboration Transformation“ (ACT). ACT – tai pirmasis pasaulinis susitarimas, kuriuo skatinamos kolektyvinės sutartys visos tekstilės pramonės lygiu gaminančiose šalyse. Šiame kontekste suderėti atlyginimai bus remiami atsakinga dalyvaujančių įmonių pirkimo praktika.



ACT taip pat sukūrė mechanizmą, leidžiantį įvertinti iniciatyvos efektyvumą: tekstilės gamintojai ir darbuotojų atstovai vertina, kaip efektyviai įmonės įgyvendina savo pareigas ir leidžia kelti atlyginimus. ACT savo dėmesį kreipia pirmiausia į Kambodžą, Birmą, Bangladešą ir Turkiją.

Kartu su savo už pirkimą atsakingu departamentu suformavome strategiją, skirtą iki 2025 metų visiškai įgyvendinti iniciatyvos – atsakingos pirkimo praktikos – principus. Tai apima bendrą mechanizmų kūrimą drauge su mūsų verslo partnerėmis ir partneriais, siekiant tekstilės pramonėje įgalinti atlyginimų kilimą. Strategijos pagrindas – tai ACT organizuojamas nuasmenintas pirkimo praktikos vertinimas, apklausiant mūsų gamintojus. Apklausus daugiau nei 3000 gamyklų, „Lidl“ pasirodė geriau nei vidutiniškai, lyginant to paties sektoriaus įmones.

Tuo pat metu tekstilės pramonė kovoja su COVID-19 pandemijos pasekmėmis. Laikinais uždarius parduotuves visame pasaulyje, gamybos užsakymai sumažėjo, o kai kuriais atvejais - drastiškai.

Būdami ACT nariais, toliau tęsiame savo įsipareigojimą dėl vietinių tekstilės sektoriaus darbuotojų darbo situacijos. Pavyzdžiui, įsipareigojame ir dabartinėje situacijoje vykdyti ir patvirtinti visus susitartus užsakymus.

Mūsų įsipareigojimas dėl diskriminavimo

Dabartinis moterų užimtumo rodiklis visame pasaulyje – vos 49 procentai, o vyrų – 75 procentai. Skirtumas – 26 procentiniai punktai, o kai kuriuose regionuose skirtumas yra netgi didesnis nei 50 procentinių punktų.¹⁷

Nepaisant to, kad moterų padėtis žemės ūkyje gerėja, ūkininkėms vis tiek trūksta tokių išteklių kaip žemė, kreditai ir išsilavinimas. Be to, darbuotojoms gresia ypatingos rizikos, pavyzdžiui, nevienodos derybos dėl atlyginimo, atleidimas dėl nėštumo bei prievarta arba seksualinis priekabiavimas darbo vietoje.

Lytis nėra vienintelis diskriminavimo požymis. Apklausos rodo, kad su diskriminavimu, mažumų puolimu ir neapykantos kalba visame pasaulyje vis dar susiduriama kasdien, o per COVID-19 pandemiją tokių atvejų net padaugėjo.¹⁸ Sezoniniai darbuotojai bei darbo migrantės ir migrantai taip pat dažnai susiduria su diskriminavimu darbo sąlygų ir atlyginimų kontekste ir, remiantis dabartiniais TDO tyrimais, uždirba vidutiniškai 13 procentų mažiau už vietinius darbuotojus. Pasak organizacijos „Oxfam“, pasauliniu mastu daugiau nei ketvirtį darbų žemės ūkyje atlieka darbo migrantai.¹⁹

„Lidl“ ypač šias žaliavų ir produktų tiekimo grandines identifikavo kaip kritines diskriminavimo požiūriu: medvilnės, kavos, kakavos, vaisių ir daržovių, palmių (branduolių) aliejaus, ryžių, sojų, arbatos, žuvies ir tekstilės



-
- 2021** Paskelbsime mūsų politiką dėl lyčių lygybės.
-
- 2022** Paskelbsime tarptautinį veiksmų planą dėl lyčių lygybės, įskaitant tikslus su įgyvendinimo terminais.
-
- 2022** Stiprinsime savo atsakomybės laikymąsi pasitelkdami lytims būdingų rizikų analizę ir poveikio žmogaus teisėms vertinimus.
-
- 2023** Užtikrinsime prieigą prie lyčiai jautrių skundų procedūrų mechanizmų rizikingose tiekimo grandinėse.

¹⁷ TDO (Tarptautinė darbo organizacija): The gender gap in employment: What's holding women back?, 2018.

¹⁸ TDO (Tarptautinė darbo organizacija): Labour migration, 2020.

¹⁹ „Oxfam“: Ataskaita apie globalią maisto situaciją 2030.

Nuo 2023 metų Vystydami savo veikimo metodą, skirtą skatinti pragyvenimą užtikrinantį užmokestį ir pajamas, stebime specifinę moterų užmokesčio situaciją ir rengsime ataskaitas apie pažangą ir šia tema. Be to, siekiame vis daugiau – kiek tai yra įmanoma ekonominiu požiūriu – pirkti iš moterų vadovaujamų gamintojų ir perdirbėjų, ir rengti ataskaitas apie pažangą.

„Lidl“ pasisako prieš bet kokios formos diskriminavimą, taip pat mūsų tiekimo grandinėse. Ši nuostata – tai nekintama mūsų šiuo metu ruošiamos pirkimo politikos dėl lyčių lygybės tiekimo grandinėje dalis.

„Lidl“ diskriminavimą supranta kaip bet kokio tipo diskriminavimą, atskirtį ar pirmenybės teikimą, lemiantį nevienodas derybas arba kenkimą lyties, religijos, odos spalvos arba kilmės pagrindu.

Mes suprantame, kad daugelyje mūsų padidintos rizikos tiekimo grandinių daugiausia dirba moterys. Daugybė priešasčių, įskaitant šaliai arba sektoriui būdingas, lemia tikimybę joms tapti žmogaus teisių pažeidimų aukomis.

Siekdami savo tiekimo grandinėse įtvirtinti lygių galimybių ir teisingumo lyčių atžvilgiu principus, vystome tikslines moterų skatinimo priemones. Vystydami priemones pirmiausia atlikome rizikų analizę ir nustatėme padidintos rizikos maisto produktų tiekimo grandines, kuriose nepaisoma moterų teisių arba jos diskriminuojamos. Tai apima, pavyzdžiui, nevienodą prieigą prie darbo, nevienodą apmokėjimą už darbą arba prievartą prieš moteris. Rezultatai skelbiami mūsų [Praktinėje įžvalgoje dėl lyčių lygybės tiekimo grandinėje](#).

UN Women's Empowerment Principles (WEPs)

„Lidl Lietuva“ 2020 metais pasirašė vieną iš pirmųjų priemonių – „Women's Empowerment Principles“ (Moterų įgalinimo principai). Tam kad įgyvendintume WEPs, iki 2021 m. pabaigos paruošime pirkimo politiką dėl lyčių lygybės tiekimo grandinėje. Joje nustatysime konkrečius tikslus ir rengsime ataskaitas apie mūsų veiksmus ir moterų skatinimo priemones.

WEPs – tai bendra „UN Women“ ir „UN Global Compact“ iniciatyva. Tai pirmoji pasaulinio masto iniciatyva, skirta moterims tiekimo grandinėse ir įmonėse skatinti ir stiprinti.

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

WEPs yra skirti įmonėms ir koncernams ir apima šiuos septynis principus, skirtus stiprinti moteris įmonėse:

-
1. Įdiegti lygias galimybes remiančią vadovavimo kultūrą.
 2. Sąžiningai elgtis su visais vyrais ir moterimis profesinėje veikloje, gerbti ir skatinti žmogaus teises ir nediskriminavimo principus.
 3. Užtikrinti visų darbuotojų sveikatą, saugą ir gerovę.
 4. Skatinti moterų švietimą, mokymą ir profesinę raidą.
 5. Įdiegti įmonės plėtros, tiekimo grandinės ir rinkodaros praktikas, įgalinančias moteris.
 6. Skatinti lygybę bendruomenių iniciatyvomis ir propagavimu.
 7. Matuoti ir viešinti pasiekimus lyčių lygybės srityje.

Už lygybę su „WayToGo“ ir „Fairtrade“

Nuo 2021 metų „WayToGo“ koncepciją dėl pragyvenimą užtikrinančių pajamų papildysime nauja dalimi. Ji apima lyčių lygybės temas, siekiant visose „WayToGo“ veiklose prioritetą aktyviai teikti moterų ir kitų pažeidžiamų asmenų grupių poreikiams ir sugebėjimams.

Tuo tikslu taikysime tam tikras priemones, leidžiančias diversifikuoti pajamas ir tuo pat metu įvertinti specifinę moterų padėtį. Taip pat siekiame palengvinti moterų prieigą prie finansinių priemonių. Ne mažiau svarbus yra ir „Fairtrade“ „Gender Modul“, stiprinantis sutuoktinių porų bendrų sprendimų priėmimo procesus. Tokiu būdu „Lidl“ siekia remti moteris pragyvenimą užtikrinančio užmokesčio ir pajamų srityje.

”

„Visame maisto produktų sektoriuje būtina aktyviai skatinti ekonomines moterų perspektyvas tiekimo grandinėse ir įveikti nelygybės priežastis.“

Ilona Čiužienė | Pirkimų tarnybos vadovė

Mūsų įsipareigojimas dėl darbo saugos

Sveikata ir sauga darbo vietoje – tai viena pagrindinių darbuotojų teisių. Naudojant efektyvią darbo saugą apsaugoma darbuotojo sveikata ir gerinamas darbo našumas.

Vadovaujantis darbo saugos vertinimais pasauliniu mastu, pasak TDO, per metus dėl nelaimingų atsitikimų darbo vietoje žūsta 365 000 žmonių, 374 milijonai kenčia dėl nelaimingų atsitikimų darbo vietoje sukeltų pasekmių ir apie 2,37 milijono – dėl darbo sukeltų ligų. Iš viso mirtini nelaimingi atsitikimai darbo vietoje sudaro 5–7 procentus visų pasaulio mirčių.²⁰ Ekonominiu požiūriu, darbo dienų nuostolis dėl nelaimingų atsitikimų darbo vietoje ir profesinių ligų atitinka iki 4 procentų pasaulio bendrojo vidaus produkto.

Žemės ūkis ir tekstilės pramonė priskiriami prie pavojingiausių sektorių. Riziką sveikatai sukelia kenksmingų augalų apsaugos priemonių naudojimas be darbo saugos priemonių arba negavus apmokymų arba darbas naudojant tekstilės dažymo priemones bei pavojingus įrankius. Kiekvienais metais apie 25 milijonai žmonių nukenčia nuo ūmaus apsinuodijimo pesticidais darbo vietoje.²¹

COVID-19 pandemija taip pat sukelia rizikas žmogaus sveikatai. Tiekimo grandinėse dirbantys žmonės dažnai būna nepakankamai aprūpinti apsaugos priemonėmis, dezinfekcinėmis ir valymo priemonėmis, be to trūksta higienos protokolų.

„Lidl“ ypač šias žaliavų ir produktų tiekimo grandines identifikavo kaip kritines darbo saugos požiūriu: tekstilės, medvilnės, celiuliozės, elektronikos ir kitų ne maisto prekių, vaisių ir daržovių, žuvies



2022 Atnaujintose tiekėjų gairėse griežtinsime nurodymus dėl sveikatos ir saugos darbo vietoje.

2023 Padidintos rizikos tiekimo grandinėse kursime rizika paremtą ir adaptuojamą socialinio audito metodą, kuriame daug dėmesio bus skiriama sveikatai ir saugai darbo vietoje.

2025 Padidintos rizikos tiekimo grandinėse kasmet vykdysime po tris poveikio žmogaus teisėms vertinimus, siekdami nustatyti taip pat ir galimas sveikatos ir saugos rizikas darbuotojams darbo vietose ir imtis atitinkamų priemonių.

²⁰ TDO (Tarptautinė darbo organizacija): Vision Zero Fund. Strategy 2019–2023, 2019.

²¹ „Oxfam“: Ataskaita apie globalią maisto situaciją 2030.

Taikydami efektyvias darbo saugos priemones, siekiame užtikrinti visų mūsų tiekėjų darbuotojų sveikatą ir saugą ir tokiu būdu sukurti saugaus darbo pagrindus.

„Lidl“ netoleruoja darbo saugos pažeidimų. Darbo saugai patikrinti reguliariai vykdome socialinius auditus, ir papildomai „Lidl“ elgesio kodeksu („Code of Conduct“) įpareigojame savo tiekėjus užtikrinti darbo saugą. Be to, „Lidl“ dalyvauja įvairiose iniciatyvose dėl darbo saugos tiekimo grandinėse stiprinimo.

„Bangladesh Accord“ tikslas – darbo ir gaisrinė sauga tekstilės sektoriuje

Svarbioje gamybą vykdančioje šalyje – Bangladeše – norėdama ilgam užtikrinti griežtesnius tekstilės gamintojų saugos standartus, „Lidl“ pasirašė tarptautinę sutartį dėl priešgaisrinės ir pastatų saugos, vadinamąją „Bangladesh Accord on Fire and Building Safety“.



Be to, mes vieni pirmųjų pasirašėme tolesnę sutartį „[RMG Sustainability Council](#)“ (RSC), galiojančią nuo 2018 iki 2021 metų. Susitarimo tikslas – priešgaisrinės saugos ir darbo saugos priemonių gerinimas ir darbuotojų įtraukimas panaudojant infrastruktūros ir apmokymų priemones.

Nuo 2013 metų apmokymuose dalyvavo daugiau nei du milijonai žmonių. Be to, Bangladeše prie „Accord“ prisiregistravo daugiau nei 1600 tekstilės gamyklų, kurios yra reguliariai tikrinamos dėl jų priešgaisrinės ir pastatų saugos standartų. Pagal tai šiose gamyklose įgyvendinamos tobulinimo priemonės.

TDO „Score“ programa: geresniam darbui skirti apmokymai

> „Sustaining Competitive and Responsible Enterprises“ (SCORE) – tai pasaulinė TDO programa, gerinanti darbuotojų našumą ir darbo sąlygas. Inicijatyvos tikslas – efektyviai pritaikyti SCORE apmokymus, kurie apima praktinius mokymus vadovams ir darbuotojams bei įmonėms skirtas konsultacijas.

„Sustaining Competitive and Responsible Enterprises“ (SCORE) tai Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) vystomas apmokymų ir konsultacijų projektas. Jo tikslas – bendradarbiavimas pasauliniu mastu su už pirkimą atsakingais asmenimis, siekiant apmokyti tiekėjus gerinti savo darbo sąlygas, našumą ir konkurencingumą.



Dalyvaudama „SCORE“ apmokymuose, „Lidl“ įsipareigoja nuo 2022 metų kurti kooperacinius ryšius su pasirinktose padidintos rizikos tiekimo grandinėse esančiomis tiekėjų gamyklomis ypač dėl:

- bendradarbiavimo darbo vietoje;
- švarios gamybos;
- personalo vadybos;
- sveikatos ir saugos darbo vietoje.

Mūsų tikslai dėl ryžtingų veiksmų žmogaus teisių srityje

Išsikėlėme sau tikslą iki 2025 metų pabaigos pagerinti mums dirbančių žmonių gyvenimo ir darbo sąlygas.

1 Tikslai, skirti poveikiui nuolatos vertinti

Nuo 2021 metų Nuolat atliekame „Hot Spot“ analizes, skirtas identifikuoti su mūsų prekių grupėmis susijusias žmogaus teisių rizikas.

Iki 2025 metų Padidintos rizikos tiekimo grandinėse kasmet vykdysime po tris poveikio žmogaus teisėms vertinimus.

2 Tikslai, skirti standartams užtikrinti

2021 Mes kuriame efektyvių skundų procedūrų mechanizmų prieinamumą darbuotojoms ir darbuotojams rizikingose tiekimo grandinėse.

2023 Kursime rizika paremtą ir adaptuojamą socialinio audito metodą rizikingose tiekimo grandinėse.

3 Tikslai dėl sąžiningos prekybos

2021 Mes vystome veikimo metodą, kuris skatintų pragyvenimą užtikrinantį užmokestį ir pajamas mūsų globaliose tiekimo grandinėse ir mažintų atlyginimų atotrūkį. Kiti tikslai pateikti [> čia](#).

4 Tikslai, skirti pokyčiams skatinti

2022 Savo tiekimo grandinėse vystysime prekių grupes apimančią metodą, skirtą konkrečiomis priemonėmis aktyviai gerinti darbo sąlygas. Tokioms priemonėms priskiriami ir tiekėjų apmokymai. Jų metu taip pat sieksime mūsų tiekimo grandinėse dirbančius žmones apmokyti geriau ginti savo teises. Taip pat vykdysime projektus, skirtus tiesiogiai gerinti užmokesčio ir darbo saugos situaciją. Vystydami savo veikimo metodą, ypatingą dėmesį kreipsime į smulkiuosius ūkius, moteris ir samdomus darbuotojus, dirbančius žemės ūkyje.

Mūsų tikslai dėl žmogaus teisių apsaugos darbo vietose



Kovos su priverstiniu darbu tikslai

2022 Kursime tarptautinę kovos su priverstiniu darbu strategiją, įskaitant veikimo metodus.

> [Čia](#) daugiau apie mūsų įsipareigojimą priverstinio darbo srityje



Kovos su vaikų darbu tikslai

2025 Padidintos rizikos tiekimo grandinėse sieksime įgyvendinti apmokymų koncepciją, kurios tikslas – vaikų darbo prevencija ir kompensavimas.

> [Čia](#) daugiau apie mūsų įsipareigojimą vaikų darbo srityje



Teisės į asociacijų laisvę apsaugos tikslai

Tęstinė priemonė

Kalbamės su profesinėmis sąjungomis ir remiamės jų patirtimi. Taip identifikuojame kliūtis dėl žmogaus teisių užtikrinimo, įskaitant ir teisę į asociacijų laisvę.

Nuo 2021 metų

Mūsų narystės ACT kontekste, drauge su mūsų verslo partnerėmis ir partneriais savo tiekimo grandinėse gerinsime supratimą apie asociacijų laisvę ir kolektyvines derybas.

2022

Tikslingai remsime smulkiuosius ūkius jiems buriantis į kolektyvus.

2023

100 % Bangladeše ir Kambodžoje esančių mūsų pirmos pakopos tiekėjų dalyvaus TDO programoje „Better Work“, kurios tikslas – stiprinti socialinį dialogą.

> [Čia](#) daugiau apie mūsų įsipareigojimą asociacijų laisvės srityje.



Tikslai dėl adekvačių atlyginimų ir pajamų

- 2021** Nustatome labiausiai pragyvenimą užtikrinančio atlyginimo / pajamų atotrūkio požiūriu rizikingus produktus savo tiekimo grandinėse.
- Nuo 2021 metų** Rizikingiausių produktų segmente nuolat stebėsime aktualias orientacines pragyvenimą užtikrinančio atlyginimo / pajamų vertes ir, prireikus, remsime jų apskaičiavimą.
- 2022** Už pirkimą atsakingus asmenis apmokysime atpažinti padidintos atlyginimų ir pajamų atotrūkio rizikos produktus.
- 2023** Įgyvendinsime 3 bandomuosius projektus, skirtus sumažinti pragyvenimą užtikrinančio atlyginimo / pajamų atotrūkius 3 rizikingose tiekimo grandinėse. Juose ypatingas dėmesys skiriamas mūsų pirkimo praktikai ir smulkiųjų ūkininkų gebėjimams gauti pragyvenimą užtikrinančias pajamas.

> [Čia](#) daugiau apie mūsų įsipareigojimą adekvačių atlyginimų ir pajamų srityje



Kovos su diskriminavimu tikslai

- 2021** Paskelbsime politiką dėl lyčių lygybės.
- 2022** Paskelbsime tarptautinį veiksmų planą dėl lyčių lygybės, įskaitant tikslus su įgyvendinimo terminais.
- 2022** Stiprinsime savo metodus atlikdami lytims būdingų rizikų analizę ir poveikio žmogaus teisėms vertinimą.
- 2023** Rizikingose tiekimo grandinėse užtikrinsime prieigą prie skundų procedūrų mechanizmų dėl lyčiai jautrių temų.
- Nuo 2023 metų** Vystydami savo veikimo metodą, skirtą skatinti pragyvenimą užtikrinantį užmokestį ir pajamas, stebime specifinę moterų užmokesčio situaciją ir rengsime ataskaitas apie pažangą ir šia tema.

Be to, siekiame vis daugiau – kiek tai yra įmanoma ekonominiu požiūriu – pirkti iš moterų vadovaujamų gamintojų ir perdirbėjų, ir rengti ataskaitas apie pažangą.

> [Čia](#) daugiau apie mūsų įsipareigojimą diskriminavimo srityje.



Tikslai, skirti darbo saugai griežtinti

- 2022** Atnaujintose tiekėjų gairėse griežtinsime nurodymus dėl sveikatos ir saugos darbo vietoje.
- 2023** Rizikingose tiekimo grandinėse kursime rizika paremtą ir adaptuojamą socialinio audito metodą, kuriame daug dėmesio bus skiriama sveikatai ir saugai darbo vietoje.
- 2025** Padidintos rizikos tiekimo grandinėse kasmet vykdysime po tris poveikio žmogaus teisėms vertinimus, siekdami nustatyti taip pat ir galimas sveikatos ir saugos rizikas darbuotojams darbo vietose ir imtis atitinkamų priemonių.

> [Čia](#) daugiau apie mūsų įsipareigojimą darbo saugos srityje.

Terminų žodynas

Terminų žodynas

Asociacijų laisvė

TDO konvencija Nr. 87 įtvirtina šiuos asociacijų laisvės užtikrinimo principus:

- 1) darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir įstoti į organizacijas, vadovaudamiesi tiktų organizacijų taisyklėmis;
- 2) darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi teisę parengti savo įstatus ir vidaus taisykles, visiškai laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą bei rengti savo programas;
- 3) valstybinės valdžios institucijos turi susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti šią teisę arba suvaržyti naudojimąsi ja;
- 4) darbuotojų ir darbdavių organizacijos negali būti paleistos arba laikinai uždraustos administracine tvarka;
- 5) darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi teisę steigti federacijas ir konfederacijas bei stoti į jas; bet kuri tokia organizacija, federacija ar konfederacija turi teisę prisijungti prie darbuotojų ir darbdavių tarptautinių organizacijų.

Code of Conduct (elgesio kodeksas)

„Code of Conduct“ – tai elgesio kodeksas. Jame pateiktas principų ir gairių, įmonėje taikomų savanoriško įsipareigojimo pagrindu, rinkinys. Suformuluoti elgesio nurodymai – tai darbuotojams skirtos pagrindinės gairės, įtvirtinančios norimą ir vengtiną nenorimą elgesį. Pagal temas šios gairės gali būti labai plačios ir apimti klausimus nuo korupcijos ir elgesio su klientais iki darbo laiko reguliavimo.

Darbo migrantas

TDO darbo migrantais įvardija užsieniečius, kurie į priimančią šalį priimami konkrečiu tikslu vykdyti ekonominę veiklą, už kurią priimančioje šalyje jiems mokamas atlyginimas. Buvimo šalyje laikotarpis dažniausiai ribojamas taip pat, kaip ir jų vykdoma veikla. Šeimos nariai priskiriami tai pačiai kategorijai, jei jie taip pat priimami. Siekis kirsti nacionalines sienas, kad būtų galima dirbti, pasak TDO, yra vienas svarbiausių tarptautinės migracijos motyvų, nesvarbu, ar tai būtų dėl ekonominės nelygybės, ar ieškant darbo, ar dėl abiejų priežasčių.²²

Diskriminavimas profesiniu požiūriu

TDO konvencijoje Nr. 111 diskriminavimas apibrėžiamas kaip bet koks diskriminavimas, atskirtis ar pirmenybės teikimas rasės, odos spalvos, lyties, religijos, politinių pažiūrų, kilmės šalies arba socialinės kilmės pagrindu ir lemia nelygybę arba veikia elgesį darbe arba profesiniu atžvilgiu.²³

Efektvus skundų procedūrų mechanizmas

Skundų procedūrų mechanizmas – tai procesas, kuris pavieniams asmenims arba asmenų grupėms, galimų žmogaus teisių pažeidimų įmonėse atveju, leidžia skųstis ir reikalauti pagalbos. Remiantis Jungtinių Tautų pagrindiniais ekonominiais ir žmogaus teisių principais²⁴, valstybės ir įmonės skatinamos nukentėjusiems asmenims užtikrinti prieinamumą prie efektyvių skundų procedūrų mechanizmų. Tai reiškia, kad įmonės turi kurti operatyvius skundų procedūrų mechanizmus, kurie būtų prieinami galimai nukentėjusiems tiek įmonės viduje, tiek ir išorėje. JTO „Guiding Principles“ apibrėžia aštuonis efektyvumo kriterijus, kuriuos turi atitikti žmogaus teisių skundų procedūrų mechanizmai. Pagal juos skundų procedūrų mechanizmas yra efektyvus, jei jis yra teisėtas, prieinamas, numatomas, subalansuotas, skaidrus, atitinkantis įstatymus ir orientuotas į dialogą bei naudojamas kaip nuolatinio mokymosi šaltinis.

²² TDO (Tarptautinė darbo organizacija): Global estimates on migrant workers, 2015.

²³ TDO: Pagrindiniai TDO principai, 2021.

²⁴ JTO (Jungtinių Tautų Organizacija): Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

Fair Recruitment

Pasak TDO „Fair Recruitment“ (įdarbinimas) turėtų būti vykdomas gerbiant, apsaugant ir įgyvendinant tarptautiniu mastu pripažintas žmogaus teises, įskaitant paskelbtas tarptautiniuose darbo standartuose, o ypač – teisę į asociacijų laisvę ir kolektyvines derybas bei vengiant ir panaikinant priverstinį darbą, vaikų darbą ir diskriminavimą darbo ir profesiniu požiūriu. TDO yra apibrėžusi iš viso 13 „Fair Recruitment“ principų.²⁵

Human Rights Impact Assessment (HRIA)

„Human Rights Impact Assessment“ (HRIA) vertinime aprašomas poveikio žmogaus teisėms analizės procesas, skirtas sistemškai iširti, prognozuoti ir reaguoti į galimą verslo, vyriausybės politikos ar komercinių sutarčių poveikį žmogaus teisėms.

JT verslo ir žmogaus teisių pagrindiniai principai

JT verslo ir žmogaus teisių pagrindinius principus (angl. „UN Guiding Principles on Business and Human Rights“) 2011 metais priėmė Jungtinių Tautų Žmogaus teisių taryba. Tai yra pasaulinė žmogaus teisių pažeidimų taisymo ir prevencijos priemonė ekonominės tarpusavio priklausomybės kontekste. Pagal ją, žmogaus teisių apsaugos srityje įmonėms tenka pagrindinis vaidmuo. Versle žmogaus teisės turi būti gerbiamos nepriklausomai nuo valstybinių struktūrų ir turi būti kuriama sistema, reguliuojanti šių teisių laikymąsi.

²⁵ TDO (Tarptautinė darbo organizacija): General principles and operational and guidelines for fair recruitment, 2019.

Pragyvenimą užtikrinančios pajamos

„Global Living Wage Coalition“ (GLWC) pragyvenimą užtikrinančias pajamas įvardija kaip atlyginimą, kurį darbuotojas konkrečioje vietoje gauna už įprastą darbo savaitę ir kurio užtenka adekvačiam darbuotojo ir jo šeimos pragyvenimo lygiui užtikrinti. Adekvatus pragyvenimo lygis apima maistą, vandenį, gyvenamąjį būstą, išsilavinimą, sveikatos apsaugą, transportą, drabužius ir kitus pagrindinius poreikius bei taupymą nenumatytiems atvejams.²⁶ Be to, savo konvencijoje Nr. 100 TDO aprašo vienodo užmokesčio tiek moterims, tiek vyrams už tokį patį darbą principus. Pasak TDO, šiuos principus turi įgyvendinti:

- 1) teisės aktai šalies viduje;
- 2) įstatymais sukurti arba pripažinti darbo užmokesčio nustatymo įrankiai;
- 3) kolektyvinės darbo sutartys tarp darbdavių ir darbuotojų.

Priverstinis darbas

TDO priverstiniu arba privalomu darbu laiko bet kokį darbą arba paslaugą, kurią asmuo verčiamas atlikti grasinant kokia nors bauda ir kuris jam buvo pavestas ne laisva valia. Kiekviena TDO šalis narė pagal konvenciją Nr. 105 įsipareigoja užkirsti kelią priverstiniam arba privalomam darbui ir nenaudoti jo jokia forma. Priverstiniam darbui priskiriama:

- 1) politinės prievartos arba politinio drausminimo priemonės arba baudos asmenims, kurie turi arba išreiškia tam tikras politines pažiūras arba rodo ideologinį priešišumą esamai politinei, socialinei arba ekonominei tvarkai;
- 2) įdarbinimo metodai ir darbo jėgos naudojimas siekiant ekonominio vystymosi;
- 3) darbo disciplinos priemonės;
- 4) baudos dėl dalyvavimo streikuose;
- 5) rasinio, socialinio, nacionalinio ar religinio diskriminavimo priemonės.

²⁶ GLWC: What is a Living Wage?, 2021.

Tarptautinė darbo organizacija (TDO)

Tarptautinė darbo organizacija (TDO) yra seniausia Jungtinių Tautų specialioji organizacija, turinti būstinę Ženevoje. Ji atsakinga už privalomų tarptautinių darbo ir socialinių standartų vystymą, formulavimą ir įgyvendinimą. Pagrindiniai TDO tikslai – orių darbo sąlygų, socialinės apsaugos skatinimas ir socialinio dialogo stiprinimas.

Vaikų darbas

Pagal Jungtinių Tautų vaikų teisių konvenciją, „Vaiku laikomas kiekvienas žmogus, neturintis 18-os metų, jei pagal taikomą įstatymą jo pilnametystė nepripažinta anksčiau“. TDO vaikų darbu laiko darbą, kurį atlikdamas vaikas netenka vaikystės, savo galimybių ir orumo, ir kuris kenkia fiziniam ir protiniam vystymuisi. Vaikų darbas susijęs su vienu ar keliais šių punktų:

- 1) vaiko, neturinčio minimalaus priėmimo į atitinkamo tipo darbą amžiaus, atliekamas darbas;
- 2) darbas, trukdantis mokytis;
- 3) darbas, galintis pakenkti vaiko sveikatai, saugai ar moralei, vadinamasis pavojingas darbas.

TDO „vaikams pavojingu darbu“ laiko „darbą, kuris kenkia vaikų fizinei ir dvasinei sveikatai, saugai arba moralei, ir kurio neturėtų atlikti joks asmuo, neturintis 18 metų“. Apibrėždama pavojingą darbą „Lidl“ taip pat remiasi tarptautiniais standartais (TDO konvencija Nr. 138, Nr. 182 ir rekomendacija Nr. 190) bei nacionaliniais įstatymais.

Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (VŽTD)

Teisiškai neprivaloma 1948 metų Jungtinių Tautų rezoliucija, kurioje pateiktos pagrindinės pažiūros dėl teisių, kurios turėtų galioti kiekvienam žmogui. Ją sudaro 30 skirsnių, kurie pirmą kartą istorijoje skirti visiems žmonėms apsaugoti – įskaitant socialines, laisvės ir kolektyvines teises. Jungtinių Tautų valstybės narės tada įsipareigojo šias teises užtikrinti pasitelkdamos „pažangias nacionalines ir tarptautines priemones“. Ši deklaracija – į daugiausia kalbų visame pasaulyje išverstas dokumentas – pabrėžia jos visuotinio galiojimo įtvirtinimą.

Šaltiniai ir nuorodos



Šaltiniai ir nuorodos

Global Living Wage Coalition (GLWC):
What is a Living Wage?

<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>
(2021-05-24)

International Labour Organization (TDO):
General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf
(2021-05-24)

International Labour Organization (TDO):
Globalios tiekimo grandinės ir ĮSA

<https://www.ilo.org/berlin/sozialpartner/globale-lieferketten/lang--de/index.htm>
(2021-05-24)

International Labour Organization (TDO), UNICEF:
Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward

<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>
(2021-05-24)

International Labour Organization (TDO):
Global estimates on migrant workers

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
(2021-05-24)

International Labour Organization (TDO):
Labour migration

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm
(2021-05-24)

International Labour Organization (TDO):
Modern slavery and child labour

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_574717/lang--en/index.htm
(2021-05-24)

International Labour Organization (TDO):
The gender gap in employment: What's holding women back?

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
(2021-05-24)

International Labour Organization (TDO):
World Employment and Social Outlook – Trends 2018

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>
(2021-05-24)

International Labour Organization (TDO):
World Employment and Social Outlook – Trends 2021

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf
(2021-05-24)

Open Government Partnership (OGP):
Global Report – Freedom of Association

https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report_Association.pdf
(2021-05-24)

„Oxfam“:

Teisingumo paieškos – prekybos centrai

<https://www.oxfam.de/unsere-arbeit/themen/supermarkte>
(2021-05-20)

„Oxfam“ Vokietijoje:

Nelygybės virusas: kaip koronaviruso pandemija aštrina socialinę nelygybę ir kodėl mums reikia teisingiau formuoti savo ekonomiką

https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_062021.pdf
(2021-06-25)

„Oxfam“ Vokietijoje:

„Oxfam“ ataskaita dėl didėjančios nelygybės tiekimo grandinėse: Prekybos centrai pelnosi iš koronaviruso, darbuotojos už tai sumoka

<https://www.oxfam.de/ueber-uns/aktuelles/bericht-supermaerkte-profitieren-von-corona-arbeiterinnen-zahlen-den-preis>
(2021-06-25)

„Oxfam“:

Ataskaita apie globalią maisto situaciją 2030

https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternaehrung_2030_0.pdf
(2021-05-20)

The World Bank:

Employment in agriculture

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>
(2021-05-28)

UN Guiding Principles:

Reporting Framework with implementation guidance

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf
(2021-08-26)

United Nations:

Guiding Principles on Business and Human Rights

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
(2021-06-22)

United Nations:

Universal Declaration on Human Rights

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
(2021-06-22)

Iliustracijų šaltiniai

Pavadinimo iliustracija:

Jacob Lund, stock.adobe.com

2 puslapis:

nito, stock.adobe.com

4 puslapis:

JackF, stock.adobe.com

6 puslapis:

fmajor, iStock.com

8 puslapis:

JackF, stock.adobe.com

11 puslapis:

Annie Spratt, unsplash

23 puslapis:

Alexander, stock.adobe.com

25 puslapis:

odua images, stock.adobe.com



Kontaktai

„Lidl Lietuva“
Viršuliškių skg. 34
Vilnius

Daugiau informacijos apie ĮSA

<https://www.lidl.lt/>
<https://imone.lidl.lt/>

Pranešimas apie autorių teises

Šio dokumento turinys (tekstai, grafikai, nuotraukos, logotipai ir kt.) bei pats dokumentas yra saugomi autorių teisių. Be raštiško „Lidl“ sutikimo šis dokumentas ir / arba jo turinys negali būti perduodamas, keičiamas, platinamas, verčiamas arba kopijuojamas.

© „Lidl Lietuva“