

Politika nabavke

Ljudska prava



Lidl Srbija • verzija 10.01.2022



Sadržaj

Naša odgovornost za ljudska prava u lancu snabdevanja	2	Naše angažovanje u pogledu odgovarajućih plata i prihoda	34
Pozadina narušavanja ljudskih prava	4	Naše angažovanje protiv diskriminacije	41
Naš angažman u zaštiti ljudskih prava u lancu snabdevanja	8	Naše angažovanje u oblasti zaštite na radu	45
Naša načela u zaštiti ljudskih prava u lancu snabdevanja	9	Naši ciljevi za utemeljen pristup ljudskim pravima	48
Naša procedura u zaštiti ljudskih prava u lancu snabdevanja	12	Naši ciljevi za zaštitu ljudskih prava povezana sa zapošljavanjem	49
U fokusu - ljudska prava vezana za zapošljavanje u lancu snabdevanja	22	Rečnik	52
Naše angažovanje protiv prinudnog rada	24	Izvori i linkovi	56
Naše angažovanje protiv dečijeg rada	26		
Naša posvećenost slobodi udruživanja	29		

**Naša
odgovornost** za
ljudska prava u
lancu
snabdevanja



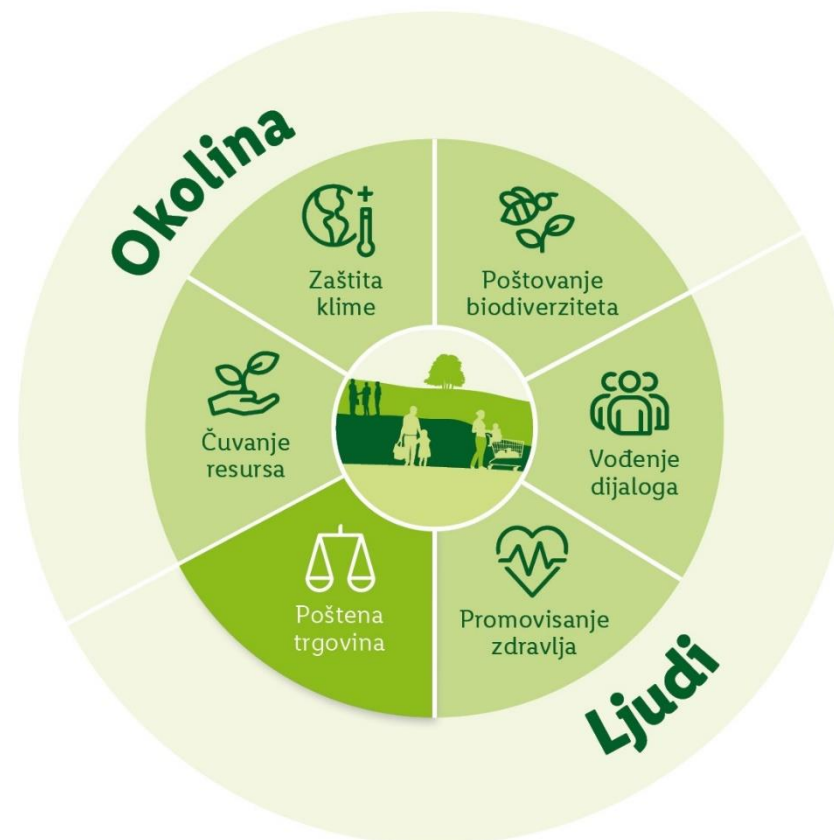
Naša odgovornost za ljudska prava u lancu snabdevanja

Naš pristup društveno odgovornom poslovanju - CSR

Za Lidl je održivost poslovanja jedan od centralnih strateških ciljeva za uspešnu budućnost. Mi preuzimamo odgovornost za sve slučajeve, u kojima poslovanje kompanije Lidl utiče na ljude i prirodu. Odgovorno poslovanje je naš način da svakodnevno iznova ispunjavamo obećani kvalitet i da tako osiguramo budućnost naše kompanije. Na osnovu toga smo razvili našu CSR strategiju. Tako jasno usmeravamo naše zahteve za odgovornim poslovanjem. Mi pokazujemo šta za nas u kompaniji Lidl predstavlja odgovorno ponašanje prema okolini, ljudima i našim kupcima. Tu predstavu primenjujemo u praksi i okviru šest strateških tema. U skladu sa tim, preduzimamo mere kojima „štitimo klimu“, „čuvamo resurse“, „poštujemo biodiverzitet“, „trgujemo pošteno“, „promovišemo zdravlje“ i „vodimo dijalog“.

Naša odgovornost u pogledu ljudskih prava

Kao trgovac, Lidl prodaje prehrambene, neprehrambene i proizvode bliske prehrambenim, koji se proizvode u globalnim lancima snabdevanja. Mi smo odgovorni za to da obezbedimo standarde radnog prava i humane uslove duž lanca vrednosti. Ciljanim angažovanjem želimo da pokrenemo poboljšanja u našim lancima snabdevanja. Na taj način dajemo doprinos našoj strateškoj temi „poštena trgovina“.



Pozadina narušavanja ljudskih prava



Pozadina narušavanja ljudskih prava

Globalna podela rada u proizvodnji dobara, u poslednjih nekoliko decenija je omogućila je milionima ljudi da se iz siromaštva uzdignu u srednju klasu. Istovremeno, posledica toga je činjenica da se 60 procenata globalne trgovine sada odvija u lancima nabavke.¹ Oni postaju sve složeniji tokom globalizacije - i oblikuju ih različiti zakonski i društveni okvirni uslovi, kao i različiti akteri. To takođe utiče na sprovođenje osnovnih ljudskih prava.

Ljudska prava su neotuđiva, nedeljiva i neophodna. Ona su zagarantovana svim ljudima po rođenju, bez obzira na poreklo ili nacionalnost - to uključuje socijalna prava, prava na slobodu i kolektivna prava.

1948. godine su se države članice Ujedinjenih nacija obavezale na zaštitu ovih osnovnih prava širom sveta usvajanjem [> Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima](#).²

Poštovanje ljudskih prava je obavezno - za države i kompanije

Sa jedne strane, zadatak svakog zakonodavnog tela, je da se pobrine o minimalnim socijalnim standardima i o poštovanju istih. Sa druge strane, ekonomija je važan akter koji može značajno da doprinese daljem razvoju, primeni i očuvanju društvenih standarda u direktnim i indirektnim poslovnim aktivnostima.

Iz tog razloga kompanije postaju direktno odgovorne prema [> Rukovodećim načelima UN -a o poslovanju i ljudskim pravima](#) usvojenim 2011.³ Zato kompanije igraju centralnu ulogu u zaštiti ljudskih prava. Za njih važi da treba da poštuju ljudska prava tokom svojih poslovnih aktivnosti bez obzira na državni okvir i da treba da uspostave sisteme koji rade na njihovom poštovanju.

¹ MOR: Globalni lanci nabavke u CSR 2018.

² UN: Universal Declaration of Human Rights, 1948.

³ UN: Rukovodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima, 2008.

Faktori koji otežavaju poštovanje ljudskih prava

U globalnim lancima vrednosti maloprodajnog i prehrambenog sektora leže Izazovi u pogledu ljudskih prava. Rizici u vezi sa poštovanjem ljudskih prava obično imaju kompleksne uzroke i često predstavljaju izazov za ceo sektor. Iz tog razloga, društveni rizici vezano za zdravlje i sigurnost na radnom mestu, slobodu udruživanja, nediskriminaciju i plaćanje obično mogu da se reše samo pomoću sistemskih rešenja. Isto važi i za kršenje u oblasti dečijeg ili prisilnog rada.

Kršenje ljudskih prava u globalnim lancima snabdevanja je često podstaknuto **strukturnim siromaštvom, nejednakošću i neadekvatnom vladavinom prava** u zemljama proizvodnje. Tako ljudi pogođeni siromaštvom imaju manje mogućnosti da se oslobode zavisničkih odnosa. Pandemija virusa Covid 19 je dodatno zaoštrila tu situaciju. Prema procenama MOR-a, kao posledica pandemije je ukupno 8,8 procenata globalnih radnih sati izgubljeno 2020. godine. Još 108 miliona ljudi palo je u ekstremno ili umereno siromaštvo.⁴ Oslobođenje od zavisničkih odnosa i siromaštva, sa druge strane, može da doprinese prosperitetu, razvoju i stabilnosti miliona ljudi.

⁴ MOR: World Employment and Social Outlook, 2021.





Nejednakost

Nejednaka prava i šanse za grupe spadaju u najčešća kršenja ljudskih prava. Konkretno, žene u zemljama u razvoju su često u pravnom nepovoljnom položaju - što ima posledice na ekonomski razvoj zemalja: Na primer, Svetska organizacija za hranu (FAO) procenjuje da bi jednak pristup proizvodnim resursima ženama poljoprivrednicama globalno povećao žetvu za 20 do 30 procenata.⁵



Siromaštvo

Mali poljoprivrednici širom sveta često žive u siromaštvu uprkos radu. Ovo zauzvrat ima uticaj na centralna osnovna prava kao što su ishrana, zdravlje i ekonomski razvoj. Nejednaka raspodela vrednosti u međunarodnoj trgovini takođe ima uticaj na ove ljude, jer često samo mali udeo stvaranja globalne vrednosti ostaje proizvodnim preduzećima.⁶



Nedovoljna vladavina prava

Postojeći dogovori o ljudskim pravima prvenstveno regulišu obavezu država da štite ljudska prava. Međutim, zakoni, mere i kontrole pojedinih država u mnogim slučajevima nisu dovoljni. Primena vladavine prava takođe često ne uspeva zato što nema sindikata. Tako se kršenje ljudskih prava, poput eksploatacije, olakšava u proizvodnim lancima i time se ugrožavaju radnici.⁷

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

⁶ Oxfam: Izveštaj o porastu nejednakosti 2021.

⁷ UN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

Naš angažman u zaštiti ljudskih prava u lancu snabdevanja



Naša načela u zaštiti ljudskih prava u lancu snabdevanja

U Lidlu, se izrazito brinemo o tome da se naša briga vezana za ljudska prava poštuje u čitavom našem lancu vrednosti. Jer mi znamo: snosimo zajedničku odgovornost za obezbeđivanje standarda u radu i humanih uslova.

Osnova brige o ljudskim pravima u Lidlu se ogleda u našoj posvećenosti međunarodno priznatim okvirima, uključujući sledeće:

- Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima
- Konvencija UN o pravima deteta
- Konvencija UN o pravima žena
- Rukovodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima
- UN Women's Empowerment Principles
- Smernice OECD-a za multinacionalna preduzeća
- Konvencije MOR -a, osnovni standardi rada i preporuke o radnim i socijalnim standardima
- ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs

Osim toga, pozdravljamo obavezujuće propise na političkom nivou za pošteniju trgovinu, kao što su Nemački zakon o dužnoj pažnji u lancu snabdevanja i planirani Evropski zakon o lancu snabdevanja.

Naš Kodeks ponašanja prenosi zahteve našim poslovnim partnerima

U okviru [Code of Conducts](#) Schwarz grupe, kojoj takođe pripada Lidl Srbija, obavezali smo naše poslovne partnere od 2006. da poštuju ljudska prava i primenjuju poštovanje istih i prema svojim dobavljačima. Code of Conduct (CoC) je zato sastavni deo ugovora sa našim direktnim poslovnim partnerima. Drugi okvir za sve maloprodajne sektore je [Deklaracija načela o poštovanju ljudskih prava Schwarz grupacije](#).

Naši propisi za poslovne partnere posebno obuhvataju sva ljudska prava koja su posebno vezana za lanac snabdevanja i proizvodnju i zasnovana su, između ostalog, na ETI Base Code. U to spadaju pre svega:

1. Zabrana dečijeg rada, uključujući smernice za ispravke i zahteve za naknadu štete ako se otkrije dečiji rad

Upotreba dečijeg rada je zabranjena prema međunarodnim važećim konvencijama. Ako dobavljač, mi ili treća lica otkrijemo slučajeve dečijeg rada, Lidl je u saradnji sa nevladinom organizacijom [The Centre for Child Rights and Business](#), u vlasništvu Save the Children, razvio sopstveni protokol smernica za ispravke i zahteva za naknadu štete. Otkriveni slučajevi moraju odmah da se prijave kompaniji Lidl i da se obrade prema protokolu.

2. Zabrana prinudnog rada

Svaki oblik prinudnog rada je zabranjen. Ovo takođe uključuje prakse koje mogu stvoriti situacije prinudnog rada, kao što su npr. prekomerni prekovremeni rad, uskraćivanje ličnih dokumenata ili plata i stvaranje duga putem nelegalnih taksi.

3. Obaveza poštovanja prava na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje

Očekujemo od naših poslovnih partnera da u potpunosti poštuju pravo svojih zaposlenih na slobodu udruživanja i da ih neće diskriminisati na bilo koji način ako žele da formiraju predstavničko telo zaposlenih.

4. Zabrana ponižavajućeg tretiranja, uključujući fizičke disciplinske mere i uznemiravanje, kao i druge oblike nasilja

Fizičko nasilje, pretnje, seksualno uznemiravanje ili bilo koji drugi oblik ponižavajućeg postupanja neće se tolerisati i zabranjen je.

5. Zahtev da se obezbedi bezbednost i zdravlje radnika uz poštovanje svih zakonskih zahteva

Bezbednost i zdravlje na radnom mestu moraju da budu zagarantovani za sve zaposlene u svakom trenutku. Ovo, između ostalog, uključuje sprovođenje odgovarajućih preventivnih mera, uključujući redovnu obuku zaposlenih na tu temu; pristup čistoj vodi za piće i sanitarnim uslovima; kontrola da je smeštaj koji pruža poslodavac čist, siguran i da zadovoljava osnovne ljudske potrebe.

6. Pravovremena isplata prikladnih zarada u iznosu ne manjem od najmanje nacionalne minimalne zarade

Plate uvek moraju da se isplaćuju na vreme i - osim ako nije drugačije zakonski ugovoreno - bez odbitaka. U pogledu iznosa, oni moraju bar da odgovaraju lokalnoj minimalnoj plati ili lokalnom kolektivnom ugovoru.

7. Zabrana svakog oblika diskriminacije pri zapošljavanju, angažovanju ili napredovanju

Zalažemo se za jednake šanse i jednak tretman na radnom mestu. Svi zaposleni, bez obzira na pol, veru, boju kože, poreklo ili druge karakteristike, treba da dobiju jednak tretman u smislu zapošljavanja, angažovanja, napredovanja ili otpuštanja. Zabranjeno je svako razlikovanje, isključivanje ili davanje prednosti.

8. Pristup efikasnim mehanizmima za podnošenje žalbi

Naši poslovni partneri su u obavezi da garantuju pristup efikasnom mehanizmu za žalbe (BSM). Budući da ovo često predstavlja izazov u praksi, posebno na nižim nivoima lanca snabdevanja, radimo sa našim dobavljačima i drugim akterima na razvoju i pružanju efikasnog BSM -a.

9. Efektivne ispravke i zahtevi za naknadu štete u slučajevima kršenja zakona o radu

Ako naši poslovni partneri saznaju za moguće slučajeve kršenja zakona o radu, dužni su da nas o tome odmah obaveste. Izričito smo razvili protokole smernica za ispravke i zahteva za naknadu štete kako bismo istražili prijavljene povrede prava i pružili ispravak i obeštećenje. Pri tome su nam u prvom planu interesi oštećenih osoba.



Naša procedura u zaštiti ljudskih prava u lancu snabdevanja

Radi stalnog poboljšavanja uslova života i rada ljudi koji rade za nas, Lidl je formulisao [> Strategiju ljudskih prava koja se sastoji od četiri stuba](#). Njome osiguravamo da se mere zaštite ljudskih prava u preduzeću primenjuju na strukturiran način i da se konsekventno poštuju standardi. Prilikom razvoja naše strategije orijentisali smo se na lance snabdevanja koji su, prema [> našoj analizi rizika](#) za nas posebno relevantni. Pošto znamo da se rizici od kršenja prava javljaju pre svega u dubljem lancu snabdevanja, ne radimo samo sa našim direktnim poslovnim partnerima, već i na velikom broju projekata zajedno sa njihovim dobavljačima u prethodnoj fazi, kako bismo poboljšali uslove rada na nižim nivoima lanca snabdevanja. Takođe smo uzeli u obzir očekivanja naših kupaca i društva, prioritete nevladinih organizacija, kao i pravni razvoj i naučne nalaze.

Definisanje odgovornosti za ljudska prava

Naš strateški pristup je zasnovan na jasnim odgovornostima: Naše rukovodstvo kontroliše sprovođenje naše strategije. Ono se redovno obaveštava o događajima i napretku po pitanjima ljudskih prava u našim lancima snabdevanja.

Na nivou Izvršnog odbora se takođe redovno odvijaju procesi donošenja odluka za orijentaciju strategije ljudskih prava. Godine 2021. su obrađeni posebni ciljevi zarada koje obezbeđuju egzistenciju i prihoda. U tu svrhu smo pogledali [> identifikovane lance snabdevanja visokog rizika](#) i razgovarali o mogućim pristupima i partnerima, kao i pitanjima o odgovornoj praksi kupovine.

Naš CSR priručnik o Nabavci, koji je usvojen 2021. godine, je važna komponenta u podeli jasnih odgovornosti i ciljeva u okviru Lidla. Ovo je interni dokument. Namenjen je svim odeljenjima nabavke u kompaniji i objašnjava, između ostalog, koliko je zaštita ljudskih prava važna za Lidl i gde leže potencijalni efekti u našim lancima snabdevanja. Takođe sadrži smernice o tome kako kupci Lidla mogu da smanje ove efekte i / ili da imaju pozitivan efekat. Prostor za manevar nastaje na primer, na principima odgovorne prakse u kupovini, povećanih zahteva transparentnosti za dobavljače sa standardnim i sertifikacionim partnerima, ili kroz uključivanje dobavljača u posebne programe finansiranja.

Transparentna komunikacija o našim izazovima i napretku

Želimo da kontinuirano i tokom čitavog procesa ne samo interne, već i spoljne aktere informišemo o izazovima, napretku i najnovijim saznanjima u oblasti ljudskih prava. To radimo, na primer, u našem godišnjem izveštaju o održivosti. Takođe, putem oglašavanja, želimo da kupcima pružimo informacije. Objavljujemo im, na primer, kako sertifikati ili projekti kao što su Fairtrade ili naša WayToGo čokolada, pozitivno utiču na situaciju prihoda proizvođača u zemljama proizvođačima.

Na ovaj način podižemo svest potrošača o proizvodima poštene trgovine. Uбудuće, u okviru naših projekata zarada koje obezbeđuju egzistenciju, posvećeni smo širenju reklamnih kampanja za artikle u lancima snabdevanja koji plaćaju poštene plate. Kao jedna od najvećih kompanija partnera Fairtrade-a širom sveta, takođe se obavezujemo da ćemo nastaviti da promovišemo proizvode Fairtrade-a, kako Fairtrade sistem pomaže da se uspostave fer plate u lancu snabdevanja. Objavljivanjem liste naših glavnih dobavljača asortimana sopstvenih brendova neprehrambenih proizvoda, stvaramo dodatnu transparentnost i prednjačimo u sektoru maloprodaje hrane.

Lidlova strategija ljudskih – jednostavan pregled



U nastavku su ciljevi i mere u svakom stubu detaljnije objašnjeni.

1

Kontinuirano utvrđivanje efekata

Želimo da se odlučno suprotstavimo rizicima sopstvenih poslovnih aktivnosti po pitanju ljudskih prava. Da bismo to učinili, neprestano proveravamo potencijalne rizike u proizvodnji naših proizvoda. Zato povećavamo transparentnost u našim lancima snabdevanja i radimo analize rizika i procene uticaja na ljudska prava (HRIA).

Od 2021. Nastavljamo sa redovnim analizama centralnih tačaka kako bismo identifikovali rizike po ljudska prava u našim grupama proizvoda.

Do 2025. Svake godine sprovodimo tri Procene uticaja na ljudska prava (HRIA) u visokorizičnim lancima snabdevanja.

Korak 1.1 Povećanje transparentnosti

Povećavamo transparentnost u našim lancima snabdevanja hranom. U tu svrhu želimo postepeno da obelodanimo visokorizične lance snabdevanja do nivoa proizvođača, odnosno, za lanac snabdevanja ribom i mesom, do nivoa hrane za životinje.

Korak 1.2 Vršenje analize rizika.

Procenjujemo sopstvene brendove u okviru procesa zasnovanog na različitim indeksima. Pored Indeksa globalnih prava Međunarodne konfederacije sindikata (ITUC) i Globalnog indeksa ropstva, koristimo i podatke Organizacije Ujedinjenih nacija za hranu i poljoprivredu i Indeksa ekološke efikasnosti. U okviru tog procesa, blisko saradujemo sa interesnim grupama, uključujući organizacije civilnog društva, sindikate i lokalne zajednice. > [Rezultat analize izvršene 2020.](#) je na sledećoj strani.

Korak 1.2 Vršenje procene uticaja na ljudska prava

U okviru daljeg razvoja naše dubinske analize ljudskih prava, redovno sprovodimo takozvane procene uticaja na ljudska prava (HRIA) prema međunarodno priznatoj metodologiji. Završili smo naše analize čaja iz Kenije i bobica iz Španije još 2020. godine. Analiza banana iz Južne Amerike uslediće 2021. godine

Naša analiza rizika - sirovine, rizici i raspored zemalja

BANANE



Socijalni rizici

- Dečji rad: Brazil, Ekvador, Filipini
- Prinudni rad: Indija, Indonezija
- Prava zaposlenih: Brazil, Kina, Filipini
- Diskriminacija: Indija, Indonezija

PAMUK



Socijalni rizici

- Dečji rad: Indija, Turkmenistan, Uzbekistan
- Prinudni rad: Indija, Pakistan, Uzbekistan
- Prava zaposlenih: Indija, Pakistan, Uzbekistan
- Diskriminacija: Indija, Pakistan

CVEĆE I BILJKE



Socijalni rizici

- Dečji rad: Etiopija, Kenija
- Prinudni rad: Etiopija, Kenija, Tajland
- Prava zaposlenih: Etiopija, Kina, Malezija
- Diskriminacija: Etiopija, Kenija

RIBA



Socijalni rizici

- Dečji rad: Filipini, Tajland, Vijetnam
- Prinudni rad: Kina, Tajland, Vijetnam
- Prava zaposlenih: Indonezija, Tajland, Vijetnam
- Diskriminacija: Maroko, Meksiko, Indonezija

LEŠNICI



Socijalni rizici

- Dečji rad: Azerbejdžan, Gruzija, Turska
- Prinudni rad: Kina, Gruzija
- Prava zaposlenih: Kina, Iran, Turska
- Diskriminacija: Azerbejdžan, Iran

KAFA



Socijalni rizici

- Dečji rad: Etiopija, Kolumbija
- Prinudni rad: Etiopija, Indonezija, Kolumbija
- Prava zaposlenih: Brazil, Gvatemala, Indonezija
- Diskriminacija: Etiopija, Honduras, Indija

KAKAO



Socijalni rizici

- Dečji rad: Obala Slonovače, Gana, Nigerija
- Prinudni rad: Obala Slonovače, Gana, Indonezija
- Prava zaposlenih: Brazil, Obala Slonovače, Indonezija
- Diskriminacija: Obala Slonovače, Gana, Indonezija

PALMINO ULJE



Socijalni rizici

- Dečji rad: Obala Slonovače, Nigerija
- Prinudni rad: Indonezija, Malezija, Tajland
- Prava zaposlenih: Indonezija, Kolumbija, Malezija
- Diskriminacija: Gvatemala, Indonezija, Papua Nova Gvineja

PIRINAČ



Socijalni rizici

- Dečji rad: Bangladeš, Indija, Vijetnam
- Prinudni rad: Indija, Tajland, Vijetnam
- Prava zaposlenih: Kina, Tajland, Vijetnam
- Diskriminacija: Indija, Indonezija, Mjanmar

SOJA



Socijalni rizici

- Dečji rad: Indija, Nigerija, Paragvaj
- Prinudni rad: Kina, Indija, Ukrajina
- Prava zaposlenih: Brazil, Indija, Ukrajina
- Diskriminacija: Bolivija, Indija

ČAJ



Socijalni rizici

- Dečji rad: Indija, Kenija, Šri Lanka
- Prinudni rad: Kina, Indija, Šri Lanka
- Prava zaposlenih: Kina, Indija, Kenija
- Diskriminacija: Indija, Kenija, Turska

CELULOZA



Socijalni rizici

- Dečji rad: Kina, Indonezija, Rusija
- Prinudni rad: Kina, Indonezija, Rusija
- Prava zaposlenih: Brazil, Kina, Indonezija
- Diskriminacija: Brazil, Indonezija

2

Osiguranje standarda

Mi promoviramo mere za jačanje i poštovanje osnovnih standarda rada MOR-a. U tu svrhu, oslanjamo se na međunarodno priznate sertifikate i programe društvene revizije. Pored toga, u Lidlu radimo na tome da radnici u našim lancima snabdevanja imaju pristup mehanizmima za podnošenje žalbi. Pored toga, razvijamo obuke kako bismo omogućili našim dobavljačima da efikasno identifikuju rizike vezane za ljudska prava, da preduzmu korektivne mere i efikasno spreče rizike ljudskih prava.

Do 2023. Mi implementiramo koncept društvene revizije u rizičnim lancima snabdevanja.

Do 2021. Omogućićemo pristup efikasnim mehanizmima za podnošenje žalbi radnicima u tri visokorizična lanca snabdevanja.

Korak 2.1 Sprovođenje društvene revizije zasnovane na riziku

Kontinuirano proširujemo sistematske društvene revizije zasnovane na riziku u lancu snabdevanja našeg prehrambenog asortimana, kako bismo pratili uslove rada i na taj način stvarali osnovu za poboljšanje. Shvatamo da su revizije same po sebi samo u ograničenoj meri prikladne za poboljšanje uslova rada ili otkrivanje skrivenih prekršaja - na primer protiv zabrane prinudnog rada. Ipak, kontrole nezavisnih instituta su važno sredstvo za otkrivanje mogućih indikatora rizika i ciljanu proveru situacije u lancu snabdevanja. U okviru revizija, od kojih neke traju nekoliko dana, nezavisni inspektori na licu mesta procenjuju da li se poštuju propisi o zdravstvenoj zaštiti, zakonsko radno vreme, prava zaposlenih i drugi zahtevi. Međutim, budući da ne možemo ispitati svaki pogon u složenom lancu snabdevanja bez obzira na priliku, koncentrišemo se na identifikovanje i pregled rizičnih operacija u visokorizičnim lancima snabdevanja. U tom kontekstu, analizirali smo rizike u našem lancu snabdevanja konzerviranom ribom i paradajzom u pilot projektu 2020. godine i za to smo koristili platformu Sedex. Analizirali smo rezultate pilot projekta i u sledećem koraku ćemo proširiti svoj pristup društvenoj reviziji zasnovanoj na riziku na pet stavki rizika i njihove kompletne lance snabdevanja. Fokus projekta je eksplicitno na akterima u lancu snabdevanja u dubljem lancu snabdevanja, pošto znamo da se rizici uglavnom nalaze na nivoima lanca snabdevanja ispod naših direktnih poslovnih partnera.

Međunarodno priznata onlajn platforma > SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) nudi svojim kompanijama članicama mogućnost da kupcima i partnerima pruže detaljne informacije o društvenim i etičkim procesima. Pomoću alata, može se stvoriti veća transparentnost u čitavom lancu snabdevanja. Na platformi Sedex, pregledi nezavisnih stručnjaka takođe se mogu oceniti prema revizorskoj proceduri SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit). SMETA revizije ocenjuju uslove rada, sigurnost i higijenu na radu, kao i menadžment životne sredine kompanija u lancu snabdevanja. Lidl je jedan od preko 60.000 članova Sedex-a širom sveta.



I u neprehrambenom sektoru Lidl redovno proverava u kojoj meri se poštuju standardi ljudskih prava. U tom cilju, od 2007. godine vršimo godišnje društvene revizije u svim fabrikama koje za nas proizvode tekstil i kućni pribor i nalaze se u rizičnim zemljama prema BSCI indeksu rizika zemlje. Cilj je da se svi proizvođači pridržavaju navedenih minimalnih kriterijuma. Na osnovu toga donosimo odluku o kupovini.

Korak 2.2: Razvoj pristupa izvan revizije

Osim toga, Lidl radi sa eksternim partnerima na razvoju pristupa za grupe proizvoda za poboljšanje uslova rada u lancima snabdevanja. Jer ne želimo samo da nadgledamo poštovanje ljudskih prava na licu mesta, već pre svega želimo da proaktivno podržimo mala gazdinstva, žene i zaposlene u poljoprivredi. U tu svrhu podržavamo projekte koji se nude zajedno sa lokalnim nevladinim organizacijama ili međunarodnim organizacijama. U odabranim lancima snabdevanja tekstilom, na primer, Lidl će uvesti učešće u program MOR-a za bolji rad, koji će delimično zameniti redovne društvene revizije.

Korak 2.3: Uspostavljanje efikasnih mehanizama za podnošenje žalbi

Odlučujući element u otkrivanju kršenja ljudskih prava u našim lancima snabdevanja je pristup efikasnim mehanizmima za podnošenje žalbi (BSM).

Šta čini mehanizam žalbe efikasnim?

Za efikasan mehanizam za podnošenje žalbi je najvažnije da mu ljudi u lancima snabdevanja imaju pristup. Međutim, u pristupu sistemu žalbi često postoji niz prepreka. One se mogu razlikovati u zavisnosti od nacionalnih okolnosti i vrste mehanizma za podnošenje žalbi i uključuju, na primer:

- nedostatak znanja lokalnog jezika u slučaju radnika migranata
- zabrinutost zbog odmazde
- finansijske i institucionalne prepreke za pristup državnim institucijama za podnošenje žalbi, uključujući nedostatak znanja o postojećim mehanizmima za podnošenje žalbi
- socijalne barijere u pogledu nedostatka poverenja u pravni sistem ili postojeće mehanizme.⁸

Za pogođene ili posmatrače kršenja ljudskih prava, uspostavili smo BSM u obliku [> Onlajn sistema prijave](#) zasnovanog na sistemu izveštavanja BKMS. Ovo nudi mogućnost prijavljivanja žalbi, iako ima i prepreka za pristup.

Osim toga, Lidl radi sa inicijativama kao što su ACT ili MOR-ov program boljeg rada u neprehrambenom sektoru i sa partnerima kao što su [≥](#)

⁸ UN Guiding Principles: Reporting Framework, 2015.

[RSPO](#) i [> MSC](#) u prehrambenom sektoru radi evidentiranja i rešavanja žalbi. Osim toga, proveravamo u okviru sertifikata prema [> Rainforest Alliance](#), [> Fairtrade](#) kao i [> GLOBALG.A.P.](#), da li dobavljači imaju funkcionalne mehanizme za reklamacije. Kao aktivni član radne grupe Bangladeškog sporazuma, Lidl je takođe dalje razvio odgovarajući mehanizam žalbi za tekstilne radnike u Bangladešu.

Lidl je takođe sebi postavio cilj da omogući ljudima u svojim visokorizičnim lancima snabdevanja pristup efikasnom mehanizmu za žalbe pored [> Onlajn sistema prijave](#)⁹. Iskustvom stečenim na ovome, želimo da prenesemo postojeće pristupe na druge lance snabdevanja. Time dajemo sve većem broju ljudi pristup mehanizmima za podnošenje žalbi.

⁹ O realizaciji mehanizma za žalbe izveštavamo na našoj [stranici](#)

Korak 2.4: Ostvarivanje zahteva ljudskih prava sa našim poslovnim partnerima

Dobra i pouzdana saradnja sa našim dobavljačima ključna je za postizanje naših ciljeva ljudskih prava. Moramo da se oslonimo na naše dobavljače, a i oni na nas. Zato smo posvećeni sprečavanju i uklanjanju nepoštenih trgovačkih praksi, na primer kroz dugoročne odnose snabdevanja, odgovarajuće uslove plaćanja i predvidiv obim narudžbina.

U slučaju kršenja ljudskih prava u našim lancima snabdevanja, fokus je na obrazovanju ljudi i, gde je to moguće, na njihovom otklanjanju. Za nas je važno da zajedno sa dobavljačem radimo na poboljšanju situacije u slučaju kršenja. Ako svi naponi za poboljšanje situacije zajedno ne uspeju, poslovni odnos može da se prekine kao krajnje sredstvo.

Korak 2.5: Analiza dobavljača prema socijalnim kriterijumima

U Lidl nabavci ocenjujemo naše poslovne partnere prema ljudskim pravima i ekološkim kriterijumima. U tu svrhu ćemo ubuduće koristiti platformu EcoVadis. To nam omogućava da, između ostalog, precizno evidentiramo angažovanost naših poslovnih partnera u oblasti ljudskih prava. Zato što je važno da se identifikuju pojedinačni dobavljači koji ili krše ljudska prava ili posebno poštuju i promovišu ljudska prava. Osim toga, naš CSR menadžment nabavke prati ovaj proces nadgledajući naše lance snabdevanja i redovno kroz interno izveštavanje odgovornih za kupovinu u grupama artikala za koje smo identifikovali da su u opasnosti.

3

Proširivanje poštene trgovine

Promovišemo zarade koje omogućavaju egzistenciju i prihode za život, kao i pravednu raspodelu vrednosti po čitavim našim lancima snabdevanja. Poseban fokus stavljamo na mala gazdinstva kako bismo im obezbedili sredstva za život. Stoga želimo da povećamo udeo robe sertifikovane Fairtrade-om do kraja 2025. Oslanjamo se na fer i dugoročnu kupovinu od vlasnika malih gazdinstava. Izuzetan projekat za obezbeđivanje dnevnic je naša [Fairtrade čokolada WayToGo](#) koji smo pokrenuli 2020.

2021

Razvijamo pristup za promovisanje prihoda koji omogućavaju egzistenciju i zarada u našim globalnim lancima snabdevanja i na taj način dodatno smanjujemo razlike u platama.

4

Pokretanje promena

Angažovani smo na razvojnim programima, inicijativama i projektima u našim lancima snabdevanja kako bismo proaktivno pokrenuli promene izvan naše kompanije. Istovremeno, Lidl je u redovnom dijalogu sa drugim kompanijama, režimima, dobavljačima, sindikatima i akterima civilnog društva. Na ovaj način dajemo aktivan doprinos društvu i održivijoj budućnosti.

2022

Razvijamo pristup grupe proizvođača za naše lance snabdevanja kako bismo ciljanim merama aktivno poboljšali uslove rada. Ove mere uključuju obuku za dobavljače. Na kursevima obuke takođe želimo da omogućimo ljudima u našim lancima snabdevanja da bolje ostvare svoja prava. U isto vreme, mi sprovodimo projekte za direktno poboljšanje njihove plate ili zdravstvene zaštite i bezbednosti na radu. Naš pristup se fokusira na vlasnike malih gazdinstava, žene i zaposlene u poljoprivredi.

Podizanje svesti o pitanjima vezano za ljudska prava na kursovima obuke

U cilju daljeg podizanja svesti o pitanjima vezano za ljudska prava, ubuduće ćemo se oslanjati na redovne obuke za naše zaposlene i poslovne partnere. Sva ljudska prava vezana za zapošljavanje se jednako obrađuju. U našim lancima snabdevanja kakaoom, kafom, orašastim plodovima i sojom podržavamo različite projekte obuke i posebno pomažemo vlasnicima malih gazdinstava u proširenju znanja i veština. Između ostalog, to im omogućava da zarade veći prihod i pripreme se za posledice klimatskih promena. Prilikom implementacije ovih projekata radimo sa priznatim međunarodnim partnerima kao što su Fairtrade, Save The Children, CARE, UTZ, RTRS, GIZ i odabranim lokalnim nevladinim organizacijama.

U fokusu - ljudska prava vezana za zapošljavanje u lancu snabdevanja

Kako bismo osigurali dubinsku analizu ljudskih prava, ukazujemo na kršenja ljudskih prava i zakona o radu u onim rizičnim lancima snabdevanja koji su od velike važnosti za Lidl. Ovo uključuje naročito one u poljoprivredi, kao i u sektoru tekstila i hardvera.

Naša posvećenost ima za cilj da zaštiti ljude od negativnih efekata kada su zaposleni i da zalaže se za takozvana ljudska prava povezana sa zapošljavanjem.

Na osnovu naše strategije i analize rizika, identifikovali smo sledeća ljudska prava vezano za zapošljavanje kao ključna u našim lancima snabdevanja. Zajedno sa našim partnerima, posebno smo posvećeni poštovanju ovih prava.



Bez prinudnog rada

Odluka je svakog čoveka da se bavi određenom aktivnošću. Sa druge strane, ako su ljudi prinuđeni da rade, to krši osnovno ljudsko pravo.



Bez dečijeg rada

Deci je potrebna posebna zaštita, zato je njihovo zapošljavanje u školskom uzrastu i pod opasnim uslovima zabranjeno. Rizik od dečijeg rada posebno je visok u regionima koje karakteriše siromaštvo i gde je sužen pristup obrazovnim mogućnostima.



Sloboda udruživanja

Važan deo prava radnika je sloboda da formiraju predstavnike radnika. Posebno u zemljama sa strukturno slabom zaštitom radnika se oni teško mogu efikasno organizovati.



Odgovarajuće plate i prihodi

Posebno u poljoprivredi i tekstilnoj industriji, plate i primanja teško mogu ili uopšte ne mogu da pokriju osnovne potrebe zaposlenih i njihovih porodica.



Bez diskriminacije

Zaštita od diskriminacije na osnovu porekla, pola, invaliditeta ili seksualnog identiteta jedno je od osnovnih ljudskih prava. Žene i muškarci bi trebalo da imaju iste mogućnosti u lancu snabdevanja pod poštenim uslovima.



Zaštita na radu

Zaštita na radu osigurava da zdravlje zaposlenih na radnom mestu ne bude ugroženo ili narušeno. Sigurno radno okruženje stvara uslove za zdrav i produktivan rad.



Naše angažovanje protiv prinudnog rada

Prema procenama MOR-a, oko 25 miliona ljudi širom sveta još uvek je u situacijama prinudnog rada.¹⁰ Prinudi rad opisuje rad pod prisilom koji se zahteva pod pretnjom kazne. Oblici prinudnog rada uključuju, na primer, obmane o uslovima rada ili zapošljavanju uz pretnju kaznom. Neopravdani odbici plata i velika zaduženja takođe mogu dovesti do situacija prinudnog rada.

Svaka druga osoba u situaciji prinudnog rada bila je prisiljena da radi zbog opravdano ili neopravdano nagomilanog duga. Istovremeno, procenjuje se da je svaka četvrta osoba u situacijama prinudnog rada radnik migrant. Veliki deo postojeće situacije prinudnog rada u globalnim lancima snabdevanja povezan je sa migracijom radne snage i otplatom duga. Osim toga, radnici su često u situaciji prinudnog rada zbog nesigurnih radnih odnosa. Oni postoje pre svega u neformalnom sektoru, kao i u sezonskim, privremenim ili agencijskim poslovima.

25 miliona

Ljudi širom sveta se nalaze u situacijama prinudnog rada.

Lidl je identifikovao sledeće lance snabdevanja sirovinama i proizvodima kao kritične u pogledu prinudnog rada: banane, riba, kakao, pirinač, čaj, lešnici, kafa, palmino ulje, soja, cveće i biljke, pamuk



Do 2022. Mi pravimo prekograničnu strategiju za borbu protiv prinudnog rada, uključujući pristupe.

Lidl strogo odbacuje svaki oblik prinudnog rada. Međutim, radnici u globalnim lancima snabdevanja izloženi su određenim rizicima prinudnog rada. Ako naši dobavljači ne reaguju u slučajevima prinudnog rada, Lidl primenjuje strategiju nulte tolerancije. Sistematski istražujemo moguće prekršaje kao deo naše pažnje. Poseban fokus stavljamo na poštovanje prava radnika migranata. Oni su često u veoma zavisnom odnosu sa svojim poslodavcem ili agencijom za zapošljavanje.

¹⁰ MOR: Modern slavery and child labour, 2017.

Sistematsko eliminisanje prinudnog rada

U sistematskom uklanjanju prinudnog rada u našim lancima snabdevanja, angažovani smo zajedno sa drugim akterima u lancu snabdevanja, civilnim društvom, socijalnim partnerima i konkurentima. To uključuje naše angažovanja na projektima i inicijativama koji se bave rizicima prinudnog rada - jer je poštovanje osnovnih standarda rada, poput zabrane prinudnog rada, suštinski deo naše korporativne dužnosti brige.

Pokušavamo da kontinuirano poboljšavamo naše procese otkrivanja situacija prisilnog rada i da pružimo efikasne mere ispravke i naknade štete žrtvama prinudnog rada. Tome bi trebalo da doprinesu i već uspostavljeni > [Mehanizmi za podnošenje žalbi](#). Za sve učesnike na tržištu izazov je što mnoge situacije prinudnog rada ostaju skrivene i često ih ne otkrivaju tradicionalne društvene revizije. Zato ćemo isprobati nove pristupe kao deo razvoja međudržavne strategije za borbu protiv prinudnog rada. Istovremeno se trudimo da koristimo pristupe koji su se pokazali uspešnim za identifikovanje i uklanjanje rizika prinudnog rada.



Naše angažovanje protiv dečijeg rada

MOR i Dečji fond Ujedinjenih nacija (UNICEF) pretpostavljaju da danas 160 miliona dece uzrasta od pet do sedamnaest godina mora da radi.¹¹

Preko 70 odsto njih ilegalno se bavi poljoprivredom, uključujući ratarstvo, ribolov, akvakulturu, šumarstvo i stočarstvo, a nešto manje od trećine dece je van škole.¹² Ova okolnost još više zabrinjavajuća s obzirom na to da je poljoprivreda jedan od tri najopasnija sektora u pogledu smrtnosti na radu, nesreća bez smrtnog ishoda i profesionalnih bolesti.

U zajedničkom izveštaju, MOR i UNICEF upozoravaju da su deca koja rade izložena povećanom riziku od fizičkog i psihičkog

oštećenja i da dečiji rad ograničava obrazovne mogućnosti i šanse za budućnost. Prema MOR-u, ovaj nedostatak je posledica činjenice da postoji nedostatak međunarodno važećih pravnih socijalnih i radnih standarda. Zbog toga su potrebni najveći napor da deca budu bezbedna u našem poljoprivrednom lancu snabdevanja.

160 miliona

Dece su žrtve dečijeg rada.

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

Lidl je identifikovao sledeće lance snabdevanja sirovinama i proizvodima kao kritične u pogledu dečijeg rada: banane, riba, kakao, pirinač, čaj, lešnici, kafa, palmino ulje, soja, cveće i biljke, pamuk kao i nivoi proizvodnje tekstila i hardvera



Do 2025. Naš cilj je da implementiramo koncept obuke za visokorizične lance snabdevanja koji ima za cilj prevenciju i obeštećenje žrtvama dečijeg rada.

Kod lanaca snabdevanja, koji se često protežu i do zemalja sa velikim siromaštvom, ne može da se isključi mogućnost da deca moraju da doprinose egzistenciji svojih porodica. Pozadina ovoga je nedostatak obrazovnih mogućnosti, što dodatno otežava radnicima migrantima zbog čestih promena lokacije, kao i premalih plata, a time i nedovoljnih porodičnih prihoda. Zato Lidl želi da njegovi proizvođači i njihovi dobavljači spreče pojavu dečijeg rada.

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

Naša preventivna politika protiv dečijeg rada

Lidl zahteva od svojih dobavljača da ne zapošljavaju nikoga mlađeg od 15 godina (ili 14 godina, ako je to dozvoljeno nacionalnim zakonodavstvom u skladu sa Konvencijom MOR -a 138) ili koji je još uvek u obavezi da pohađa školu. Takođe očekujemo da će se u svojoj politici zapošljavanja i strukturiranju uslova rada pridržavati međunarodnog i nacionalnog zakonodavstva. Radimo na tome da naši dobavljači provere starost pre nego što zaposle kandidate, kako bi sprečili dečiji rad.

Kada se zaposle mladi ljudi, oni zaslužuju posebnu zaštitu. Zato očekujemo od naših dobavljača da posebno za mlade zaposlene stvore sigurno radno okruženje, barem u skladu sa lokalnim zakonodavstvom, i da im ponude mogućnosti za dalje usavršavanje. Njihov pristup efikasnim mehanizmima za podnošenje žalbi treba takođe da se zagarantuje.

Naš postupak u slučaju sumnje na rad dece

Kao i kod prinudnog rada, Lidl sprovodi strategiju nulte tolerancije u slučajevima dečijeg rada, ako dobavljači ne reaguju nakon što se dečiji rad otkrije. Kada dođe do kršenja prava dece u lancu snabdevanja, Lidl nastoji da blisko sarađuje sa svojim dobavljačima, kako bi popravio situaciju u interesu dotičnog deteta. Kao deo obeštećenja, pogođene porodice dobijaju finansijsku podršku u visini nacionalne minimalne zarade. Ovim se sprečava da deca zbog ekonomske nužde moraju da se vrate na posao. Save the Children prati i podržava porodice u potrazi za

odgovarajućim mogućnostima obuke za tu decu, u zavisnosti od individualne situacije.

Lidl očekuje od svojih dobavljača da primene efikasne korektivne mere - bilo da otkriju dečiji rad ili saznaju da mladi ljudi obavljaju opasne poslove. U takvim okolnostima, direktni dobavljači moraju proaktivno da obaveste Lidl i relevantnu ekspertsku organizaciju i da preuzmu upravljanje naknadnim popravnim postupkom.



Pilot projekat protiv dečijeg rada u saradnji sa organizacijom Save the Children

Do kraja 2021. Lidl radi sa nevladinom organizacijom > Save The Children i Saveznim ministarstvom za ekonomsku saradnju i razvoj Nemačke na sprovođenju projekta zaštite prava deteta u lancu snabdevanja lešnicima u Turskoj. Po prvi put se u celom lancu snabdevanja - od uzgoja lešnika do berbe i prerade - na licu mesta proverava da li se poštuju dečja prava.



Konkretno, cilj je da se osigura zaštita prava dece, postavi ponuda za brigu o deci i obrazovanje i da se omogući pristup sigurnom radu za adolescente. Pilot projekat bi takođe trebalo da posluži za prenos pristupa na druge poljoprivredne lance snabdevanja.

Od 2017. godine takođe vodimo kurseve obuke za dobavljače o sprečavanju i obeštećenju žrtava dečijeg rada u nevladinoj organizaciji Save The Children u našim objektima za proizvodnju neprehrambenih proizvoda. U tu svrhu, NVO je u ime Lidla obučavala dobavljače u Bangladešu, Turskoj, Mjanmaru i Kini. Godine 2020. program je proširen na Pakistan i Vijetnam.

Dodatne mere protiv dečijeg rada u saradnji sa organizacijom Save the Children

- Obuka eksternih revizora za proveru standarda u fabrikama
- Sprovođenje konkretnih mera u operativnom procesu i dobar menadžment rizika, na primer siguran sistem za proveru starosti tokom procesa zapošljavanja
- Bolja zaštita legalno zaposlenih mladih ljudi od opasnih aktivnosti
- Pravni lek u slučajevima dečijeg rada

925

Uvoznika, zaposlenih u fabrikama i revizora je obučeno o dečijem radu između 2017. i 2021. godine.

Naša posvećenost slobodi udruživanja

Pravo na slobodu udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje su osnovna ljudska prava i jedan su od osnovnih standarda rada MOR-a. Međutim, nisu sve od 187 država članica MOR-a do sada zakonski regulisale pravo na slobodu udruživanja.

U oko 40 odsto zemalja u svetu takođe ne postoji ili je ograničeno pravo na kolektivno pregovaranje.¹³ Posebno za zaposlene u poljoprivredi i tekstilnom sektoru, učlanjenje ili rad u sindikatu često je ograničeno ili je moguće samo uz veliki lični rizik. Da bi ostvarili svoja osnovna radna prava, od ključnog je značaja da radnici imaju glas i da budu zastupljeni u odnosu na poslodavce. Ovo je takođe od suštinskog značaja za efikasno funkcionisanje tržišta rada.

Oba prava podupiru građanske slobode i nude zaštitu od diskriminacije ili uznemiravanja. Posebno u zemljama sa strukturno slabom zaštitom zaposlenih, važno je da zaposleni mogu efikasno da se organizuju - jer je mogućnost ostvarivanja životnog prihoda često blisko povezana sa mogućnošću organizovanja u sindikatima i kolektivnim pregovaranjem.

Lidl je identifikovao sledeće lance snabdevanja sirovinama i proizvodima kao kritične u pogledu slobode udruživanja: Voće i povrće, hardver i elektronika, tekstil, čaj, kakao, kafa, orasi



Konstantno Održaćemo dijaloge i tražiti stručnost sindikata - radi identifikacije preostalih prepreka u sprovođenju ljudskih prava, uključujući slobodu udruživanja.

Od 2021. Kao deo našeg članstva u ACT-u, zajedno sa našim poslovnim partnerima radićemo na ostvarivanju slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja u našim lancima snabdevanja.

2022 Mi ćemo podržati vlasnike malih gazdinstava da se organizuju kao kolektiv.

2023 100% naših dobavljača prvog reda u Bangladešu i Kambodži su članovi MOR-ovog programa za bolji rad, čiji je cilj, između ostalog, jačanje socijalnog dijaloga.

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

Lidl se obavezuje na poštovanje prava na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje. Isto očekujemo i od naših poslovnih partnera kada se, na primer, zaposleni okupe da formiraju predstavničko telo zaposlenih i žele da ostvare svoje pravo na kolektivno pregovaranje. U našoj politici održive kupovine, koja je deo naših kupoprodajnih ugovora, obavezujemo se da se nećemo mešati u napore da se uspostavi predstavničko telo zaposlenih i da ćemo zabraniti bilo kakav uticaj na predstavnike zaposlenih.

Ovde je fokus posebno na malim poljoprivrednim gazdinstvima kao sastavnom delu mnogih naših lanaca snabdevanja hranom. Lidl ih podržava u samoorganizovanju. Zato što prepoznajemo da se njihovi interesi mogu najefikasnije sprovesti kolektivno. Zato razvijamo pristupe u kojima se prednost daje kupovini robe od dobro organizovanih zadruga malih poljoprivrednika. Osim toga, vlasnicima malih gazdinstava pružamo znanje koje im je potrebno za uspešnu organizaciju.

U cilju promovisanja prava na slobodu udruživanja, u stalnom smo dijalogu sa našim akterima. Ovo uključuje naše dobavljače, tehničke stručnjake, organizacije civilnog društva i sindikate. U 2021. godini započeli smo dijalog sa globalnom unijom IUF (Međunarodna unija udruženja prehrambenih, poljoprivrednih, hotelskih, restoranskih, ugostiteljskih, duvanskih i srodnih radnika) o regionima i lancima snabdevanja hranom sa visokim rizikom za slobodu udruživanja. Takođe smo razgovarali o resursima i pomoći koju možemo da pružimo našim dobavljačima da efikasno zaštite slobodu udruživanja u lancima snabdevanja. Zajedno ćemo identifikovati preostale prepreke u

sprovođenju slobode udruživanja. Kao znak naše podrške, sve zemlje Lidla su potpisale Principe osnaživanja žena (WEP), takođe radi promovisanja prava žena na slobodu udruživanja.

U prehrambenom i neprehrambenom sektoru, Lidl je takođe redovno uključen u različite razvojne programe i radi sa Fairtrade-om, Društvom za međunarodnu saradnju (GIZ) i Programom boljeg rada Međunarodne organizacije rada (MOR).

Bolji radni uslovi uz ILO Better Work programe

Program boljeg rada je partnerstvo između Međunarodne organizacije rada (MOR) i Međunarodne finansijske korporacije (IFC). On je pokrenut u avgustu 2006. godine radi poboljšanja standarda rada i konkurentnosti u globalnim lancima snabdevanja.



Lidl je partner u MOR-ovom Programu boljeg rada od 2021. godine. U tom kontekstu, Lidl obavezuje svoje uvoznike da kao prvi korak uključe 100 posto dobavljača prvog reda u Bangladešu i Kambodži u program MOR-a za bolji rad. To će se dogoditi u okviru kapaciteta programa do kraja 2023. godine.

Na taj način Lidl jača saradnju između zaposlenih i menadžmenta u cilju poboljšanja uslova rada i povećanja zadovoljstva zaposlenih, a time i produktivnosti. Lidl se takođe oslanja na dugoročno poboljšanje uslova života i rada lokalnih radnika, jer se obavezujemo da nećemo direktno prekinuti odnose isporuke u slučaju kršenja, već da zajednički preuzmemo odgovornost za poboljšanje interesa zaposlenih.

Kao deo programa, operativni konsultanti MOR-a redovno posećuju preduzeća dobavljača prvog reda, a zaposleni se obučavaju za primenu plata i kolektivno pregovaranje. Ovo ima za cilj da podrži radnike da na svoj način utiču na odluke o svom radnom veku, poput pregovaranja o većim platama ili boljim socijalnim davanjima.

Angažovanje u oblasti slobode udruživanja zajedno sa Fairtrade-om

Kao dugogodišnji partner > [Fairtrade](#)-a, potpisujemo i poštujemo njihove principe slobode udruživanja i na taj način podržavamo implementaciju plata i kolektivno pregovaranje.

Pored standarda Fairtrade, Fairtrade vodi i zasebne programe. Ovo ima za cilj naročito da omogući ljudima na početku lanca snabdevanja da se organizuju i pregovaraju o platama. U tom kontekstu, Lidl je potpisao > [Protokol o slobodi udruživanja](#), Fairtrade saradnju sa Međunarodnom unijom prehrambenih, poljoprivrednih, hotelskih, restoranskih, ugostiteljskih, duvanskih i savezničkih udruženja radnika (IUF).

Na taj način mi u Lidlu želimo da pomognemo da zaposleni imaju dovoljno pregovaračke moći da pozitivno utiču na odluke o njihovom radnom veku, poput pregovora o većim platama ili boljim socijalnim davanjima. Osim revizija i kontrola, Lidl se, zajedno sa Fairtrade-om, sindikatima i drugim poslodavcima, zalaže za ravnopravan dijalog sa zaposlenima.



Standard Fairtrade takođe propisuje:

- Poslodavci moraju dokazati Fairtrade-u da garantuju slobodu udruživanja.
- Predstavnici sindikata moraju da imaju mogućnost da se slobodno sastaju sa poslodavcima, ukoliko oni to zatraže. Fairtrade zahteva da se o tome pismeno obavesti Fairtrade i svi zaposleni pre sertifikacije.
- Fairtrade zahteva dokaze da i poslodavci i sindikati imaju dostupne mehanizme za rešavanje sukoba.

Oснаživanje zaposlenih kroz Ethical Trading Initiative

Lidl se 2021. pridružio inicijativi sa više zainteresovanih strana > [Ethical Trading Initiative](#) (ETI).

Misija ETI-a je da iskoristi zajedničke snage kompanija, sindikata i nevladinih organizacija za razvoj vizije sveta u kojem prava radnika idu u korist svim radnicima, kompanije ih poštuju i država štiti.



ETI se oslanja na saradnju različitih aktera kako bi se identifikovala rešenja sistemskih problema. Lidl je već bio aktivno uključen u ETI aktivnosti 2020. i 2021. godine, uključujući radnu grupu za kršenje ljudskih prava u uzgoju avokada i diskusije o odgovornoj nabavci pamuka.

Kao deo svog članstva, Lidl nastoji, između ostalog, da podrži vlasnike malih gazdinstava u organizovanju kao kolektiv.

Naše angažovanje u pogledu odgovarajućih plata i prihoda

Zarada ili prihod koji osiguravaju egzistenciju moraju biti dovoljni za pokrivanje troškova hrane, vode, stanovanja, obrazovanja, zdravstvene zaštite, prevoza, odeće i drugih osnovnih potreba, kao i za uštedu za nepredviđene događaje.

Preko 10 procenata svetske populacije i dalje je pogođeno ekstremnim siromaštvom - od čega dve trećine radi u poljoprivredi. I u sektoru proizvodnje hrane sve više ima nesigurnih radnih odnosa, poput rada u agenciji, rada na određeno vreme ili marginalnog zaposlenja.¹⁴ Žene se posebno smatraju pogođenima niskim platama i eksploatacijom - radnice u sezonskoj proizvodnji voća i povrća zarađuju oko 20 do 30 posto manje od muškaraca.¹⁵

Kao rezultat pandemije korone, siromaštvo preta da se poveća u mnogim delovima sveta, jer je stotine miliona ljudi izgubilo posao i suočeno je sa glađu i siromaštvom. Oxfam procenjuje da bi najsiromašnijim ljudima na svetu trebalo više od decenije da prevaziđu posledice pandemije.¹⁶

10%

ljudi širom sveta živi u ekstremnom siromaštvu.

¹⁴ MOR: World Employment and Social Outlook – Trends 2018.

¹⁵ Oxfam: Postizanje pravde - supermarketi, 2021.

Lidl je identifikovao sledeće lance snabdevanja sirovinama i proizvodima kao naročito kritične u pogledu odgovarajućih

plata: tekstil, kakao, kafa, čaj, orašasti plodovi, riba, voće i povrće



-
- 2021** U našim lancima snabdevanja identifikujemo proizvode sa najvećim rizikom za razlike u platama i prihodima.
-
- Od 2021.** Za proizvode sa najvećim rizikom, uvek pratimo najnovije referentne vrednosti plata i prihoda i, po potrebi, podržavamo njihovo izračunavanje.
-
- 2022** Omogućavamo našim kupcima da identifikuju i adresiraju proizvode visokog rizika zbog razlika u platama ili prihodima.
-
- 2023** Izvodimo 3 pilot projekta za smanjenje razlika u platama i prihodima u 3 rizična lanca snabdevanja. Oni se, između ostalog, fokusiraju na osnaživanje vlasnika malih gazdinstava kako bi im se obezbedio egzistencijalni prihod.

¹⁶ Oxfam: Virus nejednakosti, 2021.

Lidl prepoznaje odgovarajuće plate kao osnovno ljudsko pravo. To bi trebalo da omogući osobi da sebi i rodbini obezbedi pristojan životni standard. Još 2006. Lidl se svojim Kodeksom ponašanja zalagao za odgovarajuće naknade i od tada se za to borio, na primer opredeljujući se za sirovine sertifikovane od strane Fairtrade-a, poput kakaoa, kafe i banana. Radimo zajedno sa spoljnim partnerom na identifikaciji proizvoda i lanaca snabdevanja sa najvećim razlikama u platama ili prihodima. Na osnovu ovoga, Lidl će dalje razvijati svoj pristup zasnovan na riziku za pravednost u platama.

Poseban fokus naše angažovanosti u pogledu odgovarajuće nadoknade već je na malim poljoprivrednim gazdinstvima – polazište za mnoge Lidlove poljoprivredne lance vrednosti. Istovremeno, oni često imaju koristi samo od malog dela profita. Lidl prepoznaje važnost poštenog sistema za raspodelu dobiti u lancu snabdevanja i posvećen je ulasku u dugoročne, poštene i transparentne odnose snabdevanja sa poljoprivrednim gazdinstvima. To takođe znači da Lidl ispituje pristupe, kako bi ostavio veći deo dodate vrednosti proizvođačima.

”

„U godinama koje dolaze biće od centralnog značaja jačanje vlasnika malih gazdinstava širom sveta, njihova podrška u stvaranju prihoda za život i težnja pravednoj raspodeli vrednosti.“

Nikola Balaban
Izvršni direktor Nabavke, Lidl Srbija

Projekat „zvezda vodilja“: Fairtrade čokolada „WayToGo“

U 2018. godini prihod farmera koji gaje kakao u Gani iznosio je samo oko 52 posto prihoda koji se smatra dovoljnim za život. Sa razvojem > [WayToGo čokolade 2019](#) Lidl ima direktan uticaj na veće prihode za ganske proizvođače kakaoa.

Specifični planovi i planirane aktivnosti, uključujući obavezujuće prekretnice, razvijeni su za projekat kako bi se podržali mali vlasnici u sticanju prihoda za život.

Kao deo partnerstva sa Fairtrade-om, zemljoradničkom zadrugom Kuapa Kokoo i nevladinom organizacijom Rikolto, Lidl od 2019. u Gani plaća premiju za svaku tonu kakaoa koja se koristi u WayToGo čokoladi, a koja prevazilazi premiju Fairtrade-a. Ovaj novac se sliva u projekte koji dodatno i održivo poboljšavaju stanje prihoda poljoprivrednih gazdinstava. U 2020. godini 870 poljoprivrednika, od kojih su 60 posto muškarci i 40 posto žene, iz deset zajednica u Gani, su mogli da imaju koristi od različitih mera i da uspešno povećaju svoje prihode.

Zahvaljujući kursevima obuke i Start-up kompletima, 173 poljoprivrednika uspela su da ostvare dodatne izvore prihoda od proizvodnje pirinča, meda, jama i sapuna. 308 je takođe dobilo pristup jeftinijim mogućnostima finansiranja. Još 389 je moglo da poboljša kvalitet i prinos zrna kakaovca uslugama orezivanja i prskanja.

**SUPER
FAIR
TRADE**



U budućnosti će koncept WayToGo biti dopunjen još jednim proizvodom. Sa WayToGo indijskim oraščićem kao proizvodom privatne robne marke, Lidl želi da doprinese većim prihodima u uzgoju indijskog oraaha i ojača saradnju sa malim vlasnicima.

Većina indijskih oraščića koji se uzgajaju u afričkim zemljama prerađuje se izvan Afrike, često u jugoistočnoj Aziji. To znači da samo mali deo dodate vrednosti ovog popularnog proizvoda ostaje u regionima u razvoju, koje često karakterišu niski prihodi. WayToGo indijski orah se proizvodi u Tanzaniji od uzgoja do prerađenog proizvoda. Oko 400 tanzanijskih malih vlasnika podržano je od saradnje sa našim partnerima, organizacijom UWAMI (Umoja Wa Wakulima Mikoma) u regionu Lindi, kao i Fairtrade-om. UWAMI obučava farmere u tehnikama održivog uzgoja i prerade. Kao deo partnerstva, Lidl već plaća dodatnu premiju za indijske orahe iznad već plaćene Fairtrade premije. U budućnosti će se ova dodatna premija zasnivati na referentnoj ceni životnog prihoda, *Living Income Reference Price* (LIRP) i pomoći će malim vlasnicima da zarade prihod za život. WayToGo indijski orah će u početku biti dostupan u Lidlu u Holandiji.

U projektima WayToGo čokolade i WayToGo indijskih oraščića, rodna ravnopravnost će predstavljati drugi jak stub u budućnosti. > Više o našoj posvećenosti u oblasti diskriminacije [ovde](#).

Lidl je u stalnom kontaktu sa svojim WayToGo partnerskim organizacijama na licu mesta i redovno pruža informacije o uspehu projekta na svojoj veb stranici.

Posvećenost zaradama koje omogućavaju egzistenciju u inicijativi za održive lance snabdevanja poljoprivrede

Lidl je od 2020. aktivan u [> Inicijativi za održive lance snabdevanja poljoprivrede \(INA\)](#), kako bi unapredio društvene i ekološke standarde u čitavoj industriji.



Ovo udruženje aktera iz privatnog sektora, civilnog društva i politike želi zajedno da radi na postizanju veće održivosti u globalnim poljoprivrednim lancima snabdevanja, a posebno na poboljšanju životnih uslova ljudi širom sveta koji se bave poljoprivredom na malim gazdinstvima.

U januaru 2020. pridružili smo se radnoj grupi INA-e za plate koje osiguravaju egzistenciju kako bismo zajedno i u razmeni sa drugim trgovcima razvili koncepte i pilot projekte koji proizvođačima u odabranim poljoprivrednim lancima nabavke osiguravaju životne prihode i plate.

Zajedno sa AG trenutno razvijamo pilot projekat u lancu snabdevanja bananama u Ekvadoru i drugim zemljama proizvođačima. Projekat sledi četiri strateška cilja za promovisanje zarada i prihoda u lancu snabdevanja bananama:

- Uspostavljanje prakse odgovornog snabdevanja u maloprodaji
- Promovisanje aktivnih i jakih predstavnika zaposlenih u cilju podrške u pregovorima o platama
- Stvaranje transparentnosti korišćenjem i daljim razvojem mehanizama praćenja
- Postizanje odgovarajućih okvirnih uslova kroz zajedničko postavljanje dnevnog reda sa relevantnim akterima i zainteresovanim stranama

Plate koje osiguravaju egzistenciju u lancu snabdevanja pomorandžama zajedno sa platformom voćnih sokova

Kao član [> Platforme za voćne sokove](#) Lidl se zalaže za to da zaposleni u lancu snabdevanja pomorandžama u Brazilu mogu da zarade plate koje osiguravaju egzistenciju.



Kao deo našeg članstva, podržali smo [> Living Wage Report](#), koji je objavljen u Brazilu 2020. godine, a koji je utvrdio razlike u prihodima i platama u proizvodnja narandža. Na osnovu toga, bilo je moguće da se identifikuje stvarni jaz u platama između dnevnica koje osiguravaju egzistenciju i postojećih zarada na licu mesta. U sledećem koraku, Lidl sada želi da utvrdi plate koje se trenutno isplaćuju na farmama snabdevača. Uz pomoć zajedničkih projekata, takođe smo sebi postavili cilj da postepeno prilagođavamo plate dnevnicama koje obezbeđuju egzistenciju.

Sa ACT-om za veće plate u tekstilnom sektoru

Lidl je bio prvi nemački trgovac prehrambenim proizvodima koji se pridružio inicijativi > „Action Collaboration Transformation“ (ACT). ACT je prvi globalni sporazum koji teži stvaranju kolektivnih ugovora za tekstilnu industriju u zemljama proizvođačima. Plate o kojima se pregovara u ovom kontekstu podržane su odgovornom kupovnom praksom kompanija učesnica.



ACT je takođe razvio mehanizam za procenu uticaja inicijative: Proizvođači tekstila i predstavnici zaposlenih ocenjuju koliko efikasno kompanije izvršavaju svoje obaveze i omogućavaju srazmerno veće plate. Zemlje u fokusu ACT-a su pre svega Kambodža, Mjanmar, Bangladeš i Turska.

Zajedno sa našim odeljenjem za odgovorne nabavke razvili smo strategiju za potpuno sprovođenje principa inicijative - prakse odgovorne kupovine - do 2025. godine. Između ostalog, radi se o stvaranju mehanizama u saradnji sa našim poslovnim partnerima koji će omogućiti povećanje plata u proizvodnji tekstila. Strategija se zasniva na anonimnoj analizi prakse u kupovini od strane ACT-a putem naših proizvođača. Anketirano je više od 3.000 fabrika. Poređenja radi, Lidl je poslovao iznad proseka.

Istovremeno, tekstilna industrija trenutno se bori sa posledicama pandemije koronavirusa. Zbog privremenog zatvaranja prodavnica

širog sveta, stanje narudžbina za zemlje proizvodnje pogoršalo se, u nekim slučajevima drastično.

Kao deo našeg članstva u ACT-u, nastavljamo svoju posvećenost radnoj situaciji zaposlenih u tekstilnom sektoru na licu mesta. Na primer, mi smo naravno posvećeni ispunjavanju i prihvatanju svih dogovorenih naloga čak i u trenutnoj situaciji.

Naše angažovanje protiv diskriminacije

Trenutna globalna stopa zaposlenosti žena je nešto ispod 49 posto, dok je stopa muškaraca 75 posto. To je razlika od 26 procentnih poena, u nekim regionima razlika je čak i veća od 50 procentnih poena.¹⁷

Iako se položaj žena u poljoprivredi poboljšava, poljoprivrednice su i dalje u nepovoljnom položaju u pogledu pristupa resursima poput zemlje, kredita i obrazovanja. Osim toga, radnice su izložene posebnim rizicima, poput nejednakog tretmana u smislu plate, otkaza u slučaju trudnoće i nasilja ili seksualnog uznemiravanja na radnom mestu.

Međutim, pol nije jedino obeležje diskriminacije. Istraživanja pokazuju da su diskriminacija, napadi na manjine i govor mržnje još uvek uobičajeni u celom svetu, pa su čak i porasli nakon pandemije Covid-19.¹⁸ Sezonski radnici i radnici migranti takođe su često pogođeni diskriminacijom u pogledu radnih uslova i plata i, prema trenutnim studijama MOR-a, zarađuju u proseku 13 posto manje od lokalnih radnika. Prema organizaciji Oxfam, više od četvrtine svetskog posla u poljoprivredi obavljaju radnici migranti.¹⁹

¹⁷ MOR: The gender gap in employment: What's holding women back?, 2018.

¹⁸ MOR: Labour migration, 2020.

Lidl je identifikovao sledeće lance snabdevanja sirovinama i proizvodima kao naročito kritične u pogledu diskriminacije: pamuk, kafa, kakao, voće i povrće, palmino ulje (jezgra), pirinač, soja, čaj, riba i tekstil



2021 Objavljujemo dokument o stavu o rodnoj ravnopravnosti.

2022 Objavljujemo transnacionalni akcioni plan za rodnu ravnopravnost, uključujući vremenski ograničene ciljeve.

2022 Jačamo pristup dužne pažnje uz pomoć rodno specifičnih analiza rizika, uključujući HRIA.

2023 Osiguravamo pristup rodno osetljivim mehanizmima žalbi u rizičnim lancima snabdevanja.

¹⁹ Oxfam: Dokument o svetskoj ishrani, 2030.

Od 2023. Prilikom razvoja našeg pristupa promovisanju prihoda koje obezbeđuju egzistenciju i dnevnica, uzimamo u obzir posebnu situaciju u kojoj se nalaze žene i takođe ćemo izveštavati o napretku po tom pitanju. Takođe nastojimo da sve više kupujemo od proizvodnih pogona koje vode žene i prerađivača, koliko je to ekonomski izvodljivo, i da izveštavamo o napretku.

U Lidlu smo odlučno protiv svakog oblika diskriminacije, uključujući i naše lance snabdevanja. Ovaj osnovni stav je takođe sastavni deo naše kupovne politike o rodnoj ravnopravnosti u lancu snabdevanja, koju trenutno razvijamo.

U Lidlu pod diskriminacijom podrazumevamo svaku razliku, isključenost ili favorizovanje zasnovano, između ostalog, na polu, veri, boji kože ili poreklu, što dovodi do nejednakog tretmana ili ugrožavanja.

Zato što smo svesni da u mnogim našim visokorizičnim lancima snabdevanja uglavnom rade žene. Zbog različitih razloga, uključujući razloge specifične za državu ili sektor, žene su posebno izložene riziku da postanu potencijalne žrtve kršenja ljudskih prava.

Da bismo učvrstili princip jednakih mogućnosti i promovisali rodnu ravnopravnost u našim lancima snabdevanja, važno je razviti posebne mere za napredak žena. Kao osnovu za razvoj mera, prvo smo izvršili analizu rizika i tako identifikovali visokorizične lance snabdevanja u segmentu hrane u kojima se zanemaruju prava žena ili se diskriminišu žene. To uključuje, na primer, nejednak pristup poslu, nejednake plate ili nasilje nad ženama. Rezultate objavljujemo u našem [> Praktičnom uvidu u rodnu ravnopravnost u lancu snabdevanja.](#)

UN princip osnaživanja žena (WEPs)

Kao jednu od prvih mera, Lidl Srbija je 2019. potpisao Women's Empowerment Principles. Da bismo primenili WEP-ove do kraja 2021. godine, razvijamo politiku kupovine za rodnu ravnopravnost u lancima snabdevanja. U njoj formulišemo posebne ciljeve i izveštavamo o svojim merama, uključujući o projektima za promociju žena.

WEP su zajednička inicijativa UN Women i UN Global Compact. To je prva globalna inicijativa koja se posebno bavi pitanjem promocije i osnaživanja žena u lancima snabdevanja i kompanijama.

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

WEP-ovi su namenjeni kompanijama i korporacijama i uključuju sledećih sedam principa za osnaživanje žena u kompanijama:

-
1. Uspostavljanje kulture liderstva koja je naklonjena ravnopravnosti polova.
 2. Pošten tretman svih muškaraca i žena u radnom životu.
 3. Poštovanje i promocija ljudskih prava i nediskriminacija.
 4. Osiguranje zdravlja, sigurnosti i dobrobiti svih zaposlenih.
 5. Promovisanje obrazovanja, obuke i profesionalnog razvoja žena.
 6. Promovisanje ženskog preduzetništva, jačanje njihove uloge na tržištu nabavki, poštovanje njihovog dostojanstva u svim marketinškim aktivnostima.
 7. Promovisanje jednakosti kroz inicijative zajednice i lobiranje. Procena i objava napretka u postizanju rodne ravnopravnosti.

Za ravnopravnost sa konceptima WayToGo i Fairtrade

Od 2021. dodaćemo drugi stub našem WayToGo konceptu prihoda koji osigurava egzistenciju. Tu se izričito radi o rodnoj ravnopravnosti sa ciljem aktivnog davanja prioriteta potrebama i veštinama žena i drugih ugroženih grupa ljudi u svim WayToGo aktivnostima.

U tom kontekstu, mi ćemo preduzeti mere koje omogućavaju diverzifikaciju prihoda uzimajući u obzir specifičan položaj žena. Takođe želimo da ojačamo pristup žena finansijama. Na kraju, ali ne i najmanje važno, koristi se „Rodni modul“ Fairtrade-a, koji jača zajedničke procese donošenja odluka bračnih parova u njihovim domaćinstvima. Lidl posebno želi da podrži žene sa prihodima koji osiguravaju egzistenciju i nadnicama.

”

„U prehrambenom sektoru je neophodno da aktivno promovišemo ekonomske izgledе žena u lancima snabdevanja i da se pozabavimo uzrocima njihovog nedostatka ravnopravnosti.“

Nikola Balaban
Izvršni direktor Nabavke, Lidl Srbija

Naše angažovanje u oblasti zaštite na radu

Zdravlje i zaštita na radu osnovno su pravo svih zaposlenih. Efikasna zaštita na radu garantuje zdravlje zaposlenih i stvara osnovu za produktivan rad.

Prema globalnim procenama bezbednosti i zdravlja na radu, prema MOR-u, 365.000 ljudi godišnje umire usled nesreća na radu, 374 miliona pati od posledica nesreća na radu, a oko 2,37 miliona od bolesti povezanih sa radom. Zajedno, fatalne nesreće na poslu čine 5 do 7 procenata smrtnih slučajeva širom sveta.²⁰ Sa ekonomskog stanovišta, gubitak radnih dana zbog nesreća na radu i profesionalnih bolesti tako odgovara do 4 odsto globalnog bruto domaćeg proizvoda.

Poljoprivreda i tekstilna industrija se ubrajaju u najopasnije sektore. Zdravstveni rizici postoje, između ostalog, zbog nezaštićenog ili neobučenog rukovanja štetnim sredstvima za zaštitu bilja ili bojama za tekstil, kao i opasnim alatima. Oko 25 miliona ljudi godišnje trpi akutno trovanje pesticidima na radnom mestu.²¹

Pandemija Covid-19 nosi dodatne rizike po zdravlje ljudi. Zaposlenima u lancima snabdevanja stoga često nedostaje odgovarajuća zaliha zaštitne opreme, dezinfekcionih sredstava i sredstava za čišćenje, a nedostaju i higijenske mere

Lidl je identifikovao sledeće lance snabdevanja sirovinama i proizvodima kao naročito kritične u pogledu zaštite na radu:

tekstil, pamuk, celuloza, hardver i elektronika, voće i povrće, riba



2022 Ojačavamo zdravstvene i bezbednosne zahteve na radnom mestu u revidiranoj smernici za dobavljače.

2023 Uspostavljamo pristup društvene revizije zasnovan na rizicima i koji je skalabilan u rizičnim lancima snabdevanja, koji će takođe imati fokus na zdravlje i bezbednost na radnom mestu.

2025 Svake godine sprovodimo tri Procene uticaja na ljudska prava (HRIA) u visokorizičnim lancima snabdevanja, kako bi se takođe evidentirali mogući rizici po zdravlje i bezbednost na radnom mestu zaposlenih i kako bi se na njih delovalo odgovarajućim merama.

²⁰ MOR: Vision Zero Fund. Strategy 2019-2023, 2019.

²¹ Oxfam: Dokument o svetskoj ishrani 2030.

U Lidlu želimo da obezbedimo zdravlje i bezbednost svih zaposlenih kod naših dobavljača kroz efikasnu zaštitu na radu i tako stvorimo osnovu za bezbedan rad.

Lidl ne prihvata povrede zaštite na radu. Da bismo proverili bezbednost na radu, vršimo redovne društvene revizije i obavezujemo naše dobavljače da garantuju bezbednost na radu u okviru našeg Kodeksa ponašanja. Lidl je takođe uključen u nekoliko inicijativa za jačanje zaštite na radu u svojim lancima snabdevanja.

Bangladeški sporazum o zaštiti na radu i zaštiti od požara u tekstilnom sektoru

Kako bi dugoročno postigao bolje standarde bezbednosti i zaštite od požara za proizvođače tekstila u važnoj proizvodnoj zemlji Bangladeš, Lidl je potpisao međunarodni sporazum o zaštiti od požara i zgrada, takozvani Bangladeški sporazum o požaru i bezbednosti zgrada.



Takođe smo među prvima koji su potpisali ugovor o praćenju pod okriljem [RMG Sustainability Council \(RSC\)](#), koji važi od 2018. do 2021. godine. Cilj sporazuma je poboljšanje zaštite od požara i zaštite na radu i uključivanje radnika kroz mere infrastrukture i obuke.

Više od dva miliona ljudi je pohađalo obuku od 2013. godine. Osim toga, preko 1.600 tekstilnih fabrika u Bangladešu je registrovano u skladu sa Sporazumom i redovno se proverava u pogledu zaštite od požara i standarda bezbednosti zgrada. Tokom toga, tekstilne fabrike sprovode mere poboljšanja.

Program bodovanja MOR-a: Obuka za bolji rad

> Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE)

globalni je program MOR-a koji poboljšava produktivnost i uslove rada za zaposlene. Cilj inicijative je efikasna primena SCORE obuke - kombinacija obuke licem u lice za menadžere i zaposlene, kao i saveti u kompanijama.

Održavanje konkurentnih i odgovornih preduzeća (SCORE):

Ovo je projekat obuke i konsultacija koji je razvila Međunarodna organizacija rada (MOR). Njegov cilj je da sarađuje sa globalnim rukovodiocima nabavke kako bi obučio dobavljače da poboljšaju njihove uslove rada, produktivnost i konkurentnost.



Svojim učešćem u SCORE obuci, Lidl je posvećen uspostavljanju kooperativnih odnosa u svojim fabrikama dobavljača u odabranim rizičnim lancima snabdevanja od 2022. godine, posebno u sledećim oblastima:

- Saradnja na radnom mestu
- Čista proizvodnja
- Upravljanje ljudskim resursima
- Zdravlje i bezbednost na radnom mestu

Naši ciljevi za utemeljen pristup ljudskim pravima

Postavili smo sebi cilj da poboljšamo uslove života i rada ljudi koji rade za nas do kraja 2025. godine.

1 Ciljevi da bi se kontinuirano utvrdio uticaj

Od 2021. Nastavljamo sa redovnim analizama centralnih tačaka kako bismo identifikovali rizike po ljudska prava u našim grupama proizvoda.

Do 2025. Svake godine sprovodimo tri Procene uticaja na ljudska prava (HRIA) u visokorizičnim lancima snabdevanja. Objavljujemo rezultate i odgovarajuće akcione planove.

2 Ciljevi da bi se osigurali standardi

2021 Mi obezbeđujemo pristup efikasnim mehanizmima za podnošenje žalbi radnicima u rizičnim lancima snabdevanja.

2023 Uspostavljamo pristup društvene revizije zasnovan na rizicima i koji je skalabilan u rizičnim lancima snabdevanja.

3 Ciljevi za proširenje poštene trgovine

2021 Razvijamo pristup za promovisanje prihoda koji omogućavaju egzistenciju i zarada u našim globalnim lancima snabdevanja i na taj način dodatno smanjujemo razlike u platama. Ostale ciljeve možete da pronađete [> ovde](#).

4 Ciljevi koji podstiču promene

2022 Razvijamo pristup grupe proizvoda za naše lance snabdevanja kako bismo ciljanim merama aktivno poboljšali uslove rada. Ove mere uključuju obuku za dobavljače. Na kursovima obuke takođe želimo da omogućimo ljudima u našim lancima snabdevanja da bolje ostvare svoja prava. U isto vreme, mi sprovodimo projekte za direktno poboljšanje njihove plate ili zdravstvene zaštite i bezbednosti na radu. Naš pristup se fokusira na vlasnike malih gazdinstava, žene i zaposlene u poljoprivredi.

Naši ciljevi za zaštitu ljudskih prava povezana sa zapošljavanjem



Ciljevi za borbu protiv prinudnog rada

2022 Mi pravimo prekograničnu strategiju za borbu protiv prinudnog rada, uključujući pristupe.

> [Ovde](#) pogledajte više o našoj angažovanosti u oblasti prinudnog



Ciljevi za borbu protiv dečijeg rada

2025 Naš cilj je da implementiramo koncept obuke za visokorizične lance snabdevanja koji ima za cilj prevenciju i obeštećenje žrtvama dečijeg rada.

> [Ovde](#) pogledajte više o našoj angažovanosti u oblasti dečijeg rada



Ciljevi za zaštitu prava na slobodu udruživanja

Konstantno Održaćemo dijaloge i tražiti ekspertizu sindikata. Time identifikujemo preostale prepreke u sprovođenju ljudskih prava, uključujući slobodu udruživanja.

Od 2021. Kao deo našeg članstva u ACT-u, zajedno sa našim poslovnim partnerima radićemo na ostvarivanju slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja u našim lancima snabdevanja.

2022 Mi ćemo podržati vlasnike malih gazdinstava da se organizuju kao kolektiv.

2023 100% naših dobavljača prvog reda u Bangladešu i Kambodži su članovi MOR-ovog programa za bolji rad, čiji je cilj, između ostalog, jačanje socijalnog dijaloga.

> [Ovde](#) pogledajte više o našoj angažovanosti u oblasti slobode udruživanja

Ciljevi za odgovarajuće plate i prihode

- 2021** U našim lancima snabdevanja identifikujemo proizvode sa najvećim rizikom za razlike u platama i prihodima.
- Od 2021.** Za proizvode sa najvećim rizikom, uvek pratimo najnovije referentne vrednosti plata i prihoda i, po potrebi, podržavamo njihovo izračunavanje.
- 2022** Omogućavamo našim kupcima da identifikuju i adresiraju proizvode visokog rizika zbog razlika u platama ili prihodima.
- 2023** Izvodimo 3 pilot projekta za smanjenje razlika u platama i prihodima u 3 rizična lanca snabdevanja. Oni posebno obraćaju pažnju na našu kupovnu praksu koja se, između ostalog, fokusira na omogućavanje vlasnicima malih gazdinstava da osiguraju prihod za život.

[> Ovde](#) pogledajte više o našoj angažovanosti u oblasti odgovarajućih plata i prihoda

Ciljevi za borbu protiv diskriminacije

- 2021** Objavljujemo dokument o stavu o rodnoj ravnopravnosti.
- 2022** Objavljujemo transnacionalni akcioni plan za rodnu ravnopravnost, uključujući vremenski ograničene ciljeve.
- 2022** Jačamo pristup dužne pažnje uz pomoć vršenja rodno specifičnih analiza rizika, uključujući HRIA.
- 2023** Osiguravamo pristup rodno osetljivim mehanizmima žalbi u rizičnim lancima snabdevanja.
- Od 2023.** Prilikom razvoja našeg pristupa promovisanju prihoda koje obezbeđuju egzistenciju i dnevnicu, uzimamo u obzir posebnu situaciju u kojoj se nalaze žene i takođe ćemo izveštavati o napretku po tom pitanju.

Takođe nastojimo da sve više kupujemo od proizvodnih pogona koje vode žene i prerađivača, koliko je to ekonomski izvodljivo, i da izveštavamo o napretku.

[> Ovde](#) pogledajte više o našoj angažovanosti u oblasti diskriminacije



Ciljevi za jačanje zaštite na radu

- 2022** Ojačavamo zdravstvene i bezbednosne zahteve na radnom mestu u revidiranoj smernici za dobavljače.
- 2023** Uspostavljamo pristup društvene revizije zasnovan na rizicima i koji je skalabilan u rizičnim lancima snabdevanja, koji će takođe imati fokus na zdravlje i bezbednost na radnom mestu.
- 2025** Svake godine sprovodimo tri Procene uticaja na ljudska prava (HRIA) u visokorizičnim lancima snabdevanja, kako bi se takođe evidentirali mogući rizici po zdravlje i bezbednost na radnom mestu zaposlenih i kako bi se na njih delovalo odgovarajućim merama.

[> Ovde](#) pogledajte više o našoj angažovanosti u oblasti zaštite na radu

Rečnik

Rečnik

Dečiji rad

Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima deteta definiše dete kao: „Čoveka koji još nije napunio 18 godina, osim ako punoletstvo nije navršeno ranije prema zakonu koji se primenjuje na dete“. MOR definiše dečiji rad kao rad koji oduzima deci detinjstvo, njihov potencijal i dostojanstvo i koji šteti fizičkom i mentalnom razvoju. Dečiji rad se odnosi na jedno ili više od sledećeg:

- 1) rad koji obavlja dete koje je mlađe od minimalne starosti za prijem na tu vrstu posla
- 2) rad koji je u suprotnosti sa obaveznim školovanjem
- 3) rad koji može ugroziti zdravlje, bezbednost ili moral deteta, takozvani opasni rad.

MOR definiše „opasan rad za decu“ kao „rad koji ugrožava fizičko i mentalno zdravlje, bezbednost ili moral dece - pa ga zato ne bi trebalo obavljati niko mlađi od 18 godina“. Lidl svoju definiciju opasnog rada zasniva na međunarodnim standardima (Konvencija MOR br. 138, br. 182 i Preporuka br. 190) i nacionalnim zakonima.

Diskriminacija pri zapošljavanju i zanimanju

Konvencija MOR-a br. 111 definiše diskriminaciju kao bilo koju razliku, isključenje ili favorizovanje na osnovu rase, boje kože, pola, veroispovesti, političkog mišljenja, nacionalnog ili društvenog porekla i koja dovodi do otkazivanja ili predrasuda o jednakosti mogućnosti ili tretman pri zapošljavanju ili zanimanju.²²

Efikasan mehanizam za podnošenje žalbi

Mehanizam za podnošenje žalbi je postupak koji omogućava pojedincima ili grupama da se žale na moguće negativne uticaje kompanija na ljudska prava kako bi dobili nadoknadu. Prema Vodećim principima Ujedinjenih nacija²³ o poslovanju i ljudskim pravima, od država i kompanija se zahteva da ugroženima omoguće pristup efikasnim mehanizmima za podnošenje žalbi. Za preduzeća to znači uspostavljanje operativnih mehanizama za žalbe ili njihovo promovisanje kod dobavljača ili poslovnih partnera koji su dostupni onima na koje to može uticati unutar i izvan kompanije.

UNGP definiše osam kriterijuma efikasnosti koje mehanizmi za podnošenje žalbi u vezi sa ljudskim pravima moraju da ispune. Prema ovome, mehanizam za podnošenje žalbi je efikasan ako je legitiman, dostupan, predvidljiv, uravnotežen, transparentan, usklađen sa pravima, orijentisan na dijalog i izvor stalnog učenja.

Fair Recruitment

Prema MOR-u, pravično zapošljavanje treba da se odvija na način koji poštuje, štiti i ispunjava međunarodno priznata ljudska prava, uključujući i ona izražena u međunarodnim standardima rada, a posebno pravo na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje, kao i prevenciju i ukidanje prinudnog rada, dečijeg rada i diskriminacije pri zapošljavanju i zanimanju. MOR je definisao ukupno 13 opštih principa za poštovanje pravičnog zapošljavanja.²⁴

Human Rights Impact Assessment (HRIA)

Human Rights Impact Assessment (HRIA) opisuje procenu uticaja na ljudska prava kao proces sistematskog identifikovanja, predviđanja i reagovanja na potencijalni uticaj poslovanja, vladine politike ili trgovinskog sporazuma na ljudska prava.

²² MOR: Osnovni principi MOR-a, 2021.

²³ UN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

²⁴ MOR: General principles and operational and guidelines for fair recruitment, 2019.

International Labor Organization (ILO)

Međunarodna organizacija rada (MOR) je najstarija specijalizovana agencija Ujedinjenih nacija sa sedištem u Ženevi. Ona je odgovorna za razvoj, formulisanje i sprovođenje obavezujućih međunarodnih radnih i socijalnih standarda. Glavni ciljevi MOR-a su promocija dostojanstvenog rada, socijalno osiguranje i jačanje socijalnog dijaloga.

Kodeks ponašanja

Code of Conduct je takođe poznat i kao Kodeks ponašanja. Opisuje zbirku smernica i / ili propisa koje kompanije nameću sebi kao deo dobrovoljnog angažovanja. Formulirana uputstva za ponašanje služe kao (osnovna) orijentacija za radnike kako bi usmerili željeno ponašanje ili izbegli neželjene radnje. Tematski, skup pravila može biti veoma širok i kretati se od korupcije preko postupanja sa klijentima do propisa o radnom vremenu.

Prihodi koji osiguravaju egzistenciju

Globalna koalicija za plate (GLWC) opisuje prihode koji osiguravaju egzistenciju kao nadoknadu koju zaposleni prima za normalnu radnu nedelju na određenoj lokaciji i koja je dovoljna da osigura zaposlenom i njegovoj porodici odgovarajući životni standard. Odgovarajući životni standard uključuje hranu, vodu, stanovanje, obrazovanje, zdravstvenu zaštitu, prevoz, odeću i druge bitne potrebe, uključujući spremnost za neočekivane događaje.²⁵ U svojoj Konvenciji br. 100, MOR takođe opisuje principe jednakih plata za radnike i radnice za rad jednake vrednosti. Prema MOR-u, to bi trebalo postići putem:

- 1) nacionalno zakonodavstvo
- 2) zakonski osnovane ili priznate institucije za određivanje plata
- 3) kolektivni ugovori o zapošljavanju između poslodavaca i zaposlenih

Prinudni rad

Prema MOR-u, „prinudni ili obavezni rad“ je svaka vrsta posla ili usluge koja se traži od osobe pod pretnjom bilo koje vrste kazne i za koju se nije dobrovoljno stavila na raspolaganje. Prema Konvenciji br. 105, svaka država članica MOR-a se obavezuje da će eliminisati prinudni ili obavezni rad i da ga neće koristiti u bilo kom obliku. Ovo uključuje prinudni rad kao:

- 1) Sredstva političke prinude ili političkog obrazovanja ili kao kazna protiv osoba koje imaju ili izražavaju određene političke stavove ili koje izražavaju ideološko protivljenje postojećem političkom, društvenom ili ekonomskom poretku;
- 2) metoda zapošljavanja i korišćenja radne snage u svrhe ekonomskog razvoja;
- 3) mera radne discipline;
- 4) kazna za učešće u štrajku;
- 5) mere rasne, socijalne, nacionalne ili verske diskriminacije.

Radnik migrant

MOR opisuje radnike migrante kao strance koje zemlja domaćin prihvata u posebne svrhe obavljanja ekonomske aktivnosti za koju primaju naknadu u zemlji domaćinu. Dužina njihovog boravka obično je ograničena na isti način kao i zanimanje koje imaju. Članovi vaše porodice, ako su i oni obuhvaćeni, takođe pripadaju ovoj kategoriji. Prelazak nacionalnih granica zbog posla, prema MOR-u, jedan je od najvažnijih motiva za međunarodne migracije, bilo zbog ekonomskih nejednakosti, traženja posla ili oboje.²⁶

²⁵ GLWC: What is a Living Wage?, 2021.

²⁶ MOR: Global estimates on migrant workers, 2015.

Rukovodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima

Rukovodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima, na engleskom UN Guiding Principles on Business and Human Rights, za poslovanje i ljudska prava, usvojilo je Veće UN-a za ljudska prava 2011. godine. Ona predstavljaju globalni instrument za otklanjanje i sprečavanje kršenja ljudskih prava u ekonomskim okvirima. Zato preduzeća igraju centralnu ulogu u zaštiti ljudskih prava. Za njih važi da treba da poštuju ljudska prava tokom svojih poslovnih aktivnosti bez obzira na državni okvir i da treba da uspostave sisteme koji rade na njihovom poštovanju.

Sloboda udruživanja

Konvencija MOR-a br. 87 propisuje sledeće principe za zaštitu slobode udruživanja:

- 1) Radnici i poslodavci bez ikakve razlike imaju pravo da formiraju organizacije po svom izboru i da se pridruže takvim organizacijama bez prethodnog ovlašćenja, pod uslovom da se pridržavaju njihovih statuta.
- 2) Organizacije zaposlenih i poslodavaca imaju pravo da donose statute i poslovne, slobodno biraju svoje predstavnike, uređuju njihovo upravljanje i aktivnosti i sastavljaju svoj program.
- 3) Vlasti se moraju suzdržati od bilo kakvog uplitanja koje bi moglo da ograniči ovo pravo ili da ometa njegovo zakonito ostvarivanje.
- 4) Organizacije zaposlenih i poslodavaca se ne mogu raspustiti niti privremeno suspendovati administrativnim putem.
- 5) Organizacije zaposlenih i poslodavaca imaju pravo da osnivaju udruženja i centralna udruženja i da im se pridružuju. Organizacije, udruženja i centralna udruženja imaju pravo da se pridruže međunarodnim organizacijama zaposlenih i poslodavaca.

Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (AEMR)

Pravno neobavezujuća rezolucija Ujedinjenih nacija iz 1948. godine koja izlaže temeljne poglede na prava koja bi trebalo svi ljudi da imaju. Delo se sastoji od ukupno 30 članaka koji su, prvi put u istoriji čovečanstva, namenjeni da garantuju zaštitu svih - uključujući socijalna, sloboda i kolektivna prava. U to vreme, države članice Ujedinjenih nacija obavezale su se da će garantovati ova prava „progresivnim nacionalnim i međunarodnim merama“. Kao najprevođeniji dokument na svetu, deklaracija naglašava svoju tvrdnju o globalnoj valjanosti.

Izvori i linkovi



Izvori i linkovi

Global Living Wage Coalition (GLWC):

What is a Living Wage?

<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>
(verzija: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

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
(verzija: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

Globalni lanci nabavke i CSR

<https://www.ilo.org/berlin/sozialpartner/globale-lieferketten/lang--de/index.htm>
(verzija: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO), UNICEF:

Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward

<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm> (verzija: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

Global estimates on migrant workers

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
(verzija: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

Labour migration

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm
(verzija: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

Modern slavery and child labour

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_574717/lang--en/index.htm
(verzija: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

The gender gap in employment: What's holding women back?

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
(verzija: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

World Employment and Social Outlook – Trends 2018

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>
(verzija: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):

World Employment and Social Outlook – Trends 2021

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf
(verzija: 24.05.2021)

Open Government Partnership (OGP):

Global Report – Freedom of Association

https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report_Association.pdf
(verzija: 24.05.2021)

Oxfam:

Postizanje pravde - supermarketi

<https://www.oxfam.de/unsere-arbeit/themen/supermarkte>
(verzija: 20.05.2021)

Oxfam Nemačka:

Virus nejednakosti: Kako pandemija korona virusom pogoršava društvenu nejednakost i zašto našu ekonomiju moramo učiniti pravednijom

https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_062021.pdf
(verzija: 25.06.2021)

Oxfam Nemačka:

Izveštaj Oxfama o rastućoj nejednakosti u lancima snabdevanja: Supermarketi profitiraju od korona virusa, radnice plaćaju cenu

<https://www.oxfam.de/ueber-uns/aktuelles/bericht-supermaerkte-profitieren-von-corona-arbeiterinnen-zahlen-den-preis>
(verzija: 25.06.2021)

Oxfam:

Dokument o svetskoj ishrani 2030

https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternaehrung_2030_0.pdf
(verzija: 20.05.2021)

The World Bank:

Employment in agriculture

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>
(verzija: 28.05.2021)

UN Guiding Principles:

Reporting Framework with implementation guidance

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf
(verzija: 26.08.2021)

United Nations:

Guiding Principles on Business and Human Rights

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
(verzija: 22.06.2021)

United Nations:

Universal Declaration of Human Rights

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
(verzija: 22.06.2021)

Poreklo slika

Naslovna slika:

Jacob Lund, stock.adobe.com

strana 2:

nito, stock.adobe.com

strana 4:

JackF, stock.adobe.com

strana 6:

fmajor, iStock.com

strana 8:

JackF, stock.adobe.com

strana 11:

Annie Spratt, unsplash

strana 23:

Alexander, stock.adobe.com

strana 25:

odua images, stock.adobe.com



Kontakt

Lidl Srbija KD
Prva južna radna 3
22330 Nova Pazova

Dalje pozivanje na CSR

www.lidl.rs
kompanija.lidl.rs/nasa-odgovornost

Autorska prava

Sadržaj ovog dokumenta (uključujući tekstove, grafike, fotografije, logotipe itd.), kao i sam dokument zaštićeni su autorskim pravima. Ovaj dokument i / ili njegov sadržaj se ne smeju prosledivati, menjati, objavljivati, prevoditi niti umnožavati bez pismene saglasnosti Lidla.