

Iepirkumu politika **Cilvēktiesības piegādes ķēdē**

SIA "Lidl Latvija" 16.12.2022



Saturs

Mūsu atbildība par cilvēktiesībām piegādes ķēdē	2
Cilvēktiesību pārkāpumu konteksts	4
Mūsu iesaiste cilvēktiesību aizsardzībai piegādes ķēdē	8
Mūsu principi cilvēktiesību aizsardzībai piegādes ķēdē	9
Mūsu rīcība cilvēktiesību aizsardzībai piegādes ķēdē	12
Uzmanības centrā – ar nodarbinātību saistītās cilvēktiesības piegādes ķēdē	22
Mūsu nostāja pret piespiedu darbu	24
Mūsu nostāja pret bērnu darbu	26
Mūsu nostāja par apvienošanās brīvību	29
Mūsu nostāja par atbilstošu atalgojumu un ienākumu	34
Mūsu nostāja pret diskrimināciju	41
Mūsu nostāja par darba drošību	45
Mūsu mērķi pamatotai rīcībai attiecībā uz cilvēktiesībām	48
Mūsu mērķi ar nodarbinātību saistīto cilvēktiesību aizsardzībai	49
Glosārijs	52
Avoti un saites	56

Mūsu atbildība
par
cilvēktiesībām
piegādes ķēdē

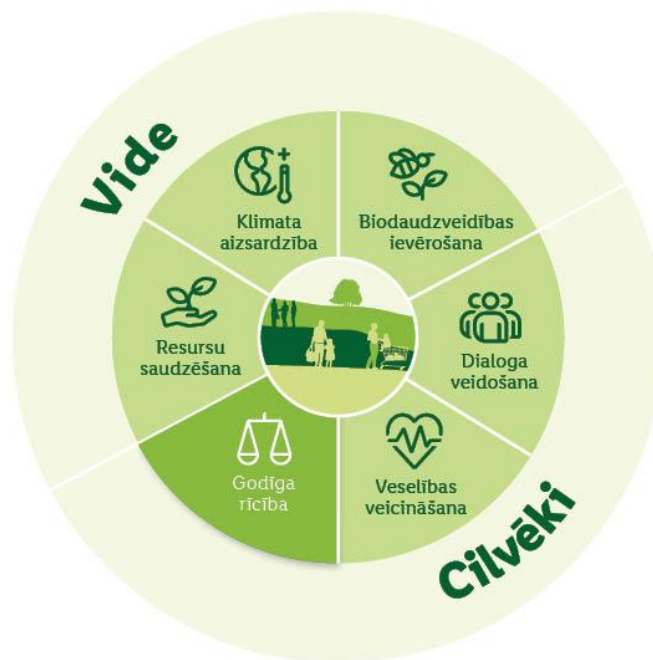
Mūsu atbildība par cilvēktiesībām piegādes ķēdē

Mūsu korporatīvās sociālās atbildības (KSA) izpratne

Uzņēmumam Lidl ilgtspējīga rīcība ir viens no centrālajiem stratēģiskajiem mērķiem sekmīgai nākotnei. Mēs uzņemamies atbildību visur, kur mūsu kā Lidl rīcībai ir ietekme uz cilvēkiem un vidi. Atbildīga rīcība ir mūsu ceļš, lai ik dienu no jauna izpildītu mūsu kvalitātes solījumu un līdz ar to veidotu mūsu uzņēmumam drošu nākotni. Uz šī fona mēs esam izstrādājuši mūsu korporatīvās sociālās atbildības (KSA jeb CSR) stratēģiju. Ar to mēs savai atbildīgas rīcības prasībai piešķiram skaidru virzienu. Mēs parādām, kā mēs uzņēmumā Lidl saprotam un izturamies pret mūsu atbildību par vidi, cilvēkiem un mūsu klientiem. Šo izpratni mēs īstenojam sešu galveno stratēģisko tēmu ietvaros. Mēs veicam pasākumus tēmās "Klimata aizsardzība", "Resursu saudzēšana", "Biodaudzveidības ievērošana", "Godīga rīcība", "Veselības veicināšana" un "Dialoga veidošana".

Mūsu atbildība par cilvēktiesībām

Lidl kā tirdzniecības uzņēmums tirgo pārtikas un nepārtikas preces, kas tiek izlaistas globālajās piegādes ķēdēs. Mūsu atbildība ir pievienotās vērtības radīšanas ķēdē nodrošināt darba tiesiskos standartus un cilvēka cienīgus apstākļus. Mēs vēlamies ar mērķtiecīgu iesaisti virzīt uzlabojumus savās piegādes ķēdēs. Tāpēc mēs fokusējamies uz mūsu stratēģisko tēmu "Godīga rīcība".



Cilvēktiesību pārkāpumu konteksts



Cilvēktiesību pārkāpumu konteksts

Globālā darba dalīšana preču ražošanā pēdējo gadu desmitu laikā ir ļāvusi miljoniem cilvēku izkļūt no nabadzības un nonākt vidusšķirā. Vienlaikus tas nozīmē, ka 60 procenti pasaules tirdzniecības tagad notiek globālajās piegādes ķēdēs.¹ Globalizācijas gaitā piegādes ķēdes kļūst arvien sarežģītākas, un uz tām atstāj ietekmi dažādi juridiskie un sociālie nosacījumi, kā arī dažādi dalībnieki. Tas ietekmē arī cilvēka pamattiesību īstenošanu, ja reiz par tām ir runa.

Cilvēktiesības ir neatņemamas, nedalāmas un neaizstājamas. Tās pienākas visiem cilvēkiem no dzimšanas, neatkarīgi no tādām pazīmēm kā izcelsme vai tautība. Tās aptver sociālās, brīvības un kolektīvās tiesības.

1948. gadā Apvienoto Nāciju Organizācijas dalībvalstis apņēmas globāli aizsargāt šīs pamattiesības, pieņemot [> Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju](#).²

Atbildība par cilvēktiesībām ir saistoša – valstīm un uzņēmumiem

No vienas puses, tas ir attiecīgā likumdevēja uzdevums nodrošināt minimālos sociālos standartus un to ievērošanu. No otras puses, uzņēmējdarbība ir nozīmīgs dalībnieks, kas var sniegt būtisku ieguldījumu sociālo standartu tālākā attīstībā, īstenošanā un nodrošināšanā tiešajā un netiešajā saimnieciskajā darbībā.

Tāpēc ar 2011. gadā pieņemtajiem [> ANO Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipiem](#) tiek tieši iesaistīti arī uzņēmumi.³ Saskaņā ar tiem uzņēmumiem ir centrālā loma cilvēktiesību aizsardzībā. Tiem ir jārespektē cilvēktiesības savā uzņēmējdarbībā, neatkarīgi no valsts regulējuma, un jāizveido sistēmas, kas darbojas, lai panāktu to ievērošanu.

¹ SDO: Globālās piegādes ķēdes un KSA, 2018.

² ANO: Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, 1948.

³ ANO: Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipi, 2008.

Faktori, kas apgrūtina cilvēktiesību ievērošanu

Globālajās mazumtirdzniecības un pārtikas sektora pievienotās vērtības radīšanas ķēdēs pastāv cilvēktiesību izaicinājumi. Ar cilvēktiesību ievērošanu saistītajiem riskiem parasti ir sarežģīti iemesli, un tie bieži rada izaicinājumu visam sektoram. Šī iemesla dēļ sociālos riskus, kas saistīti ar veselību un drošību darba vietā, apvienošanās brīvību, nediskriminēšanu un atalgojumu, parasti var novērst tikai ar sistēmiskiem risinājumiem. Tas pats attiecas uz pārkāpumiem bērnu vai piespiedu darba jomā.

Cilvēktiesību pārkāpumus globālajās piegādes ķēdēs bieži vien veicina **strukturāla nabadzība, nevienlīdzība un nepietiekams tiesiskums** ražotājvalstīs. Nabadzības skartajiem cilvēkiem ir mazāk iespēju atbrīvoties no atkarības apstākļiem. Covid 19 pandēmija papildus saasināja šo situāciju. Saskaņā ar SDO aplēsēm 2020. gadā pandēmijas rezultātā visā pasaulē tika zaudēti 8,8 procenti darba stundu. Vēl 108 miljoni cilvēku nonāca galējā vai mērenā nabadzībā.⁴ No otras puses, atbrīvošanās no atkarības un nabadzības apstākļiem var veicināt miljoniem cilvēku labklājību, attīstību un stabilitāti.



⁴ SDO: World Employment and Social Outlook, 2021.



Nevienlīdzība

Nevienlīdzīgas tiesības un iespējas grupām ir viens no biežākajiem cilvēktiesību pārkāpumiem. Īpaši sievietes jaunattīstības valstīs bieži ir juridiski nelabvēlīgā situācijā, un tas ietekmē valstu ekonomisko attīstību: Piemēram, Pārtikas un lauksaimniecības organizācija (PLO) lēš, ka vienlīdzīga piekļuve ražošanas resursiem sievietēm lauksaimniecēm palielinātu ražu visā pasaulē par 20 līdz 30 procentiem.⁵



Nabadzība

Mazie zemnieki visā pasaulē bieži vien dzīvo nabadzībā, neskatoties uz to, ka strādā. Tas savukārt ietekmē galvenās pamattiesības, kā piemēram, uzturu, veselību un ekonomisko attīstību. Šos cilvēkus ietekmē arī nevienlīdzīgais vērtību sadalījums starptautiskajā tirdzniecībā, jo nereti ražojošajiem uzņēmumiem paliek tikai neliela daļa no globālās pievienotās vērtības.⁶



Nepietiekams tiesiskums

Pastāvošie cilvēktiesību nolīgumi pirmām kārtām regulē valstu pienākumu aizsargāt cilvēktiesības. Taču daudzos gadījumos nepietiek ar atsevišķu valstu likumiem, pasākumiem un kontrolēm. Turklāt tiesiskuma principu īstenošana bieži vien arī neizdodas, jo nav arodbiedrību. Tādējādi tiek atviegloti cilvēktiesību pārkāpumi, kā piemēram, ekspluatācija ražošanas ķēdēs, kas līdz ar to apdraud darbiniekus.⁷

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

⁶ Oxfam: Ziņojums par pieaugošo nevienlīdzību, 2021.

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

Mūsu iesaiste cilvēktiesību aizsardzībai piegādes ķēdē



Mūsu principi cilvēktiesību aizsardzībai piegādes ķēdē

Mēs uzņēmumā Lidl pastiprināti rūpējamies par to, lai ievērotu mūsu pienākumu rūpēties par cilvēktiesībām visā mūsu pievienotās vērtības radīšanas ķēdē. Jo mēs zinām: Mēs esam līdzatbildīgi par darba tiesisko standartu un cilvēka cienīgu apstākļu nodrošināšanu.

Pienākuma rūpēties par cilvēktiesībām pamatā uzņēmumā Lidl ir starptautiski atzīto pamatu pieņemšana, tostarp:

- Vispārējā cilvēktiesību deklarācija
- ANO Bērnu tiesību konvencija
- ANO Sieviešu tiesību konvencija
- ANO Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipi
- ANO Līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanas principi sievietēm
- ESAO Pamatnostādnes daudznacionāliem uzņēmumiem
- SDO konvencijas, darba pamatstandarti un ieteikumi darba un sociālajiem standartiem
- SDO Vispārīgie principi un darbības pamatnostādnes godīgai pieņemšanai darbā un personāla atlases maksas un saistīto izmaksu noteikšanai

Bez tam mēs atzinīgi vērtējam saistošus noteikumus politiskā līmenī godīgākai tirdzniecībai, kā piemēram, Vācijas piegādes ķēžu uzticamības pārbaudes likumu un plānoto Eiropas piegādes ķēžu likumu.

Mūsu Rīcības kodekss informē par prasībām mūsu darījumu partnerus

Schwarz grupas, kurai pieder arī Lidl Latvija, [> Rīcības kodeksa](#) ietvaros mēs saviem darījumu partneriem kopš 2006. gada prasām ievērot cilvēktiesības un nodrošināt to ievērošanu arī attiecībā pret saviem piegādātājiem. Tāpēc Rīcības kodekss ir neatņemama līgumu ar mūsu tiešajiem darījumu partneriem sastāvdaļa. Turklāt vēl pamatā visām tirdzniecības nozarēm ir [> Schwarz grupas cilvēktiesību ievērošanas politikas izklāsts](#).

Mūsu noteikumi darījumu partneriem ietver jo īpaši visas tās cilvēktiesības, kurām ir īpaša saikne ar piegādes ķēdi un ražošanu un kuru pamatā, cita starpā, ir ETI pamatkodekss. Tie, pirmām kārtām, ir:

1. Bērnu darba aizliegums, tostarp noteikumi par novēršanu un atļūdzinājumu, ja tiek atklāts bērnu darbs

Bērnu darba izmantošana saskaņā ar starptautiski spēkā esošajām konvencijām ir aizliegta. Ja piegādātājs, mēs vai trešās personas atklāj bērnu darba gadījumus, uzņēmums Lidl sadarbībā ar [Bērnu tiesību un uzņēmējdarbības centru](#), sociālo uzņēmumu, kas pieder organizācijai "Save the Children" (Glābiet Bērnus), ir izstrādājis savu novēršanas un atļūdzinājuma protokolu. Par atklātiem gadījumiem nekavējoties jāziņo uzņēmumam Lidl, un tie jāapstrādā saskaņā ar protokolu.

2. Piespiedu darba aizliegums

Jebkādas piespiedu darba formas ir aizliegtas. Tas ietver arī praksi, kas var radīt piespiedu darba situācijas, kā piemēram, pārmērīgas virsstundas, personu apliecinošu dokumentu vai algas aizturēšanu un parādu slogu veidošanu, izmantojot nelikumīgas nodevas.

3. Pienākums respektēt tiesības uz apvienošanās brīvību un kolektīvajām pārrunām

No saviem darījumu partneriem mēs sagaidām, ka tie pilnībā respektēs savu darbinieku tiesības uz apvienošanās brīvību un nekādā veidā nediskriminēs tos, ja tie vēlēties apvienoties, izveidojot darbinieku pārstāvniecību.

4. Pazemojošas izturēšanās, tostarp fizisku disciplināro pasākumu un uzmākšanās, kā arī cita veida vardarbības aizliegums

Fiziska vardarbība, draudi, seksuāla uzmākšanās vai cita pazemojoša izturēšanās netiek pieļauta un ir aizliegta.

5. Prasība nodrošināt darbinieku drošību un veselību, ievērojot visas likumdošanas prasības

Drošība un veselība darba vietā vienmēr jānodrošina visiem darbiniekiem. Tas cita starpā ietver atbilstošu preventīvu pasākumu īstenošanu, tostarp regulāras darbinieku apmācības par šo tēmu; pieeju tīram dzeramajam ūdenim un sanitāri tehniskajam

aprīkojumam; pārbaudi, vai darba devēja nodrošinātā mājvieta ir tīra, droša un atbilst cilvēku pamatvajadzībām.

6. Savlaicīga atbilstošu algu izmaksa, kas atbilst vismaz valstī noteiktajai minimālajai algai

Algas vienmēr izmaksājamas laikā un bez ieturējumiem, ja vien likumā nav noteikts citādi. Summas ziņā tām jāatbilst vismaz vietējai minimālajai algai vai vietējam koplīgumam.

7. Jebkāda veida diskriminācijas aizliegums, pieņemot darbā, nodarbinot vai paaugstinot amatā

Mēs iestājamies par vienlīdzīgām iespējām un vienlīdzīgu attieksmi darba vietā. Pret visiem darbiniekiem neatkarīgi no dzimuma, reliģijas, ādas krāsas, izcelsmes vai citām pazīmēm, pieņemot darbā, nodarbinot, paaugstinot amatā vai atlaižot, ir jāizturas vienādi. Jebkāda diskriminācija, izslēgšana vai privileģēšana ir aizliegta.

8. Piekļuve efektīviem sūdzību mehānismiem

Mūsu darījumu partneriem ir pienākums nodrošināt piekļuvi efektīvam sūdzību mehānismam. Tā kā praksē tas bieži ir izaicinājums, jo īpaši zemākos piegādes ķēdes līmeņos, mēs sadarbojamies ar saviem piegādātājiem un citām ieinteresētajām personām, lai izstrādātu un nodrošinātu efektīvu sūdzību mehānismu.

9. Efektīva novēršana un atlīdzinājums darba tiesību pārkāpumu gadījumos

Ja mūsu darījumu partneri uzzina par iespējamiem darba tiesību pārkāpumu gadījumiem, tiem ir pienākums nekavējoties informēt mūs par to. Mēs esam īpaši izstrādājuši novēršanas un atlīdzināšanas protokolus, lai izmeklētu ziņotos tiesību pārkāpumus un veiktu novēršanu un atlīdzināšanu. Pie tam iesaistīto personu intereses vienmēr ir priekšplānā.



Mūsu rīcība cilvēktiesību aizsardzībai piegādes ķēdē

Lai pastāvīgi uzlabotu pie mums nodarbināto cilvēku dzīves un darba apstākļus, uzņēmums Lidl ir noformulējis [>Cilvēktiesību stratēģiju, kas sastāv no četriem pīlāriem](#). Ar to mēs nodrošinām, ka cilvēktiesību pasākumi uzņēmumā tiek īstenoti strukturēti un standarti tiek konsekventi ievēroti. Izstrādājot savu stratēģiju, mēs orientējamies uz piegādes ķēdēm, kas saskaņā ar [>mūsu risku analīzi](#) mums ir īpaši svarīgas. Tā kā mēs zinām, ka tiesību pārkāpumu riski galvenokārt rodas zemākajā piegādes ķēdē, mēs ne tikai sadarbojamies ar saviem tiešajiem darījumu partneriem, bet daudzos projektos arī ar to apakšpiegādātājiem, lai uzlabotu darba apstākļus zemākajos piegādes ķēdes līmeņos. Tāpat mēs ņemam vērā arī mūsu klientu un sabiedrības gaidas, NVO prioritātes, kā arī juridisko attīstību un zinātnes atziņas.

Pienākumu noteikšana attiecībā uz cilvēktiesībām

Mūsu stratēģiskās pieejas pamatā ir skaidri pienākumi: Mūsu stratēģijas īstenošanu kontrolē mūsu vadība. Tā tiek regulāri informēta par notikumiem un progresu cilvēktiesību jautājumos mūsu piegādes ķēdēs.

Bez tam valdes līmenī regulāri notiek lēmumu pieņemšanas procesi par cilvēktiesību stratēģijas virzību. Tā 2021. gadā tika apskatīti īpaši mērķi attiecībā uz iztikas minimumu un ienākumiem. Šim nolūkam mēs apskatījām > identificētās augsta riska piegādes ķēdes un apspriedām iespējamās rīcības pieejas un partnerus, kā arī jautājumus par atbildīgu iepirkumu praksi.

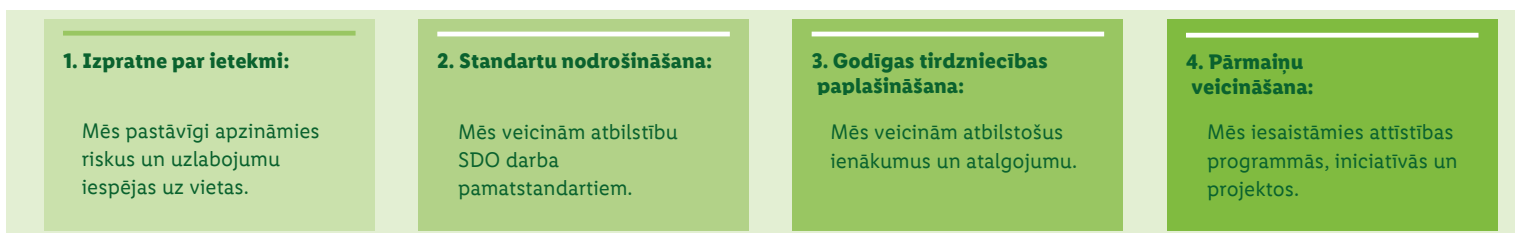
Svarīgs pamatelements skaidru pienākumu un mērķu noteikšanai uzņēmumā Lidl ir arī mūsu 2021. gadā pieņemtā KSA iepirkumu rokasgrāmata. Tas ir iekšējs dokuments. Tas ir paredzēts visām iepirkumu nodaļām uzņēmumā un cita starpā izskaidro, cik svarīga uzņēmumam Lidl ir cilvēktiesību ievērošana un kādas ir iespējamās sekas mūsu piegādes ķēdēs. Tajā ietvertas arī vadlīnijas par to, kā uzņēmuma Lidl iepircēji var samazināt šīs sekas un/vai radīt pozitīvu efektu no tām. Ietekme rodas, piemēram, izmantojot atbildīgas iepirkumu prakses principus, paaugstinātas pārredzamības prasības piegādātājiem ar standarta un sertifikācijas partneriem vai iekļaujot piegādātājus īpašās veicināšanas programmās.

Atklāta komunikācija par mūsu izaicinājumiem un progresu

Mēs vēlamies pastāvīgi un visa procesa laikā informēt ne tikai iekšējās, bet arī ārējās ieinteresētās personas par izaicinājumiem, progresu un jaunākajām atziņām cilvēktiesību jomā. To mēs darām, piemēram, savā ikgadējā ilgtspējas ziņojumā. Mēs vēlamies sniegt saviem klientiem informāciju arī par reklāmas pasākumiem. Mēs tiem izskaidrojam, piemēram, kā sertifikācijas vai tādi projekti kā, piemēram, Fairtrade vai mūsu WayToGo šokolāde pozitīvi ietekmē ražotāju ienākumu situāciju ražotājvalstīs.

Tā mēs veicinām patērētāju izpratni par godīgas tirdzniecības produktiem. Nākotnē mēs savu projektu iztikas minimuma nodrošināšanai ietvaros apņemamies paplašināt reklāmas pasākumus precēm no tādām piegādes ķēdēm, kurās tiek maksātas godīgas algas. Kā viens no lielākajiem Fairtrade partneruzņēmumiem pasaulē mēs papildus apņemamies arī turpmāk ievērojami izcelt Fairtrade preces, jo Fairtrade sistēma palīdz nodrošināt godīgas algas piegādes ķēdē. Publicējot mūsu galveno nepārtikas preču privāto zīmolu sortimenta piegādātāju sarakstu, mēs radām papildu pārredzamību un uzņemamies vadību pārtikas mazumtirdzniecībā.

Uzņēmuma Lidl cilvēktiesību stratēģija īsumā



Tālāk katra pīlāra mērķi un pasākumi izskaidroti sīkāk.

1.

Izpratne par ietekmi

Mēs vēlamies apņēmīgi stāties pretī mūsu pašu uzņēmējdarbības riskiem saistībā ar cilvēktiesībām. Šajā nolūkā mēs pastāvīgi pārskatām iespējamos riskus mūsu produktu ražošanā. Tāpēc mēs palielinām pārredzamību savās piegādes ķēdēs un veicam risku analīzi un ietekmes uz cilvēktiesībām novērtējumus (HRIAs).

No 2021 Mēs turpinām regulāri veikt “karsto punktu” (hot-spot) analīzes, lai identificētu cilvēktiesību riskus mūsu preču grupās.

Līdz 2025 Mēs ik gadu veicam trīs cilvēktiesību ietekmes novērtējumus (HRIAs) augsta riska piegādes ķēdēs.

1.1. solis. Veikt risku analīzi

Mūsu pašu zīmolu gadījumā mēs tos vērtējam procesa ietvaros, kas balstīts uz dažādiem rādītājiem. Papildus Starptautiskās arodbiedrību konfederācijas (ITUC) globālajam tiesību indeksam un globālajam verdzības indeksam mēs izmantojam arī Apvienoto Nāciju Organizācijas Pārtikas un lauksaimniecības organizācijas un vides snieguma rādītāju datus. Šī procesa ietvaros mēs cieši sadarbojamies ar ieinteresētajām grupām, tostarp pilsoniskās sabiedrības organizācijām, arodbiedrībām un vietējām kopienām. 2020. gadā veiktās analīzes rezultāti atrodami nākamajā lappusē.

1.2. solis. Veikt cilvēktiesību ietekmes novērtējumus

Mūsu pienākuma rūpēties par cilvēktiesībām ietvaros mēs regulāri veicam tā sauktos cilvēktiesību ietekmes novērtējumus (HRIAs) saskaņā ar starptautiski atzītu metodiku. Mēs pabeidzam analīzi par tēju no Kenijas un ogām no Spānijas jau 2020. gadā. Analīze par banāniem no Dienvidamerikas pabeigta 2021. gadā.

Mūsu risku analīze – izejvielas, riski un valstu iedalījums

BANĀNI



Sociālie riski

- Bērnu nodarbinātība: Brazīlija, Ekvadora, Filipīnas
- Paverdzināšana: Indija, Indonēzija
- Darba ņēmēju tiesības: Brazīlija, Ķīna, Filipīnas
- Diskriminācija: Indija, Indonēzija

KOKVILNA



Sociālie riski

- Bērnu nodarbinātība: Indija, Turkmēnistāna, Uzbekistāna
- Paverdzināšana: Indija, Pakistāna, Uzbekistāna
- Darba ņēmēju tiesības: Indija, Pakistāna, Uzbekistāna
- Diskriminācija: Indija, Pakistāna

ZIEDI UN AUGI



Sociālie riski

- Bērnu nodarbinātība: Etiopija, Kenija
- Paverdzināšana: Etiopija, Kenija, Taizeme
- Darba ņēmēju tiesības: Etiopija, Ķīna, Malaizija
- Diskriminācija: Etiopija, Kenija

ZIVIS



Sociālie riski

- Bērnu nodarbinātība: Filipīnas, Taizeme, Vjetnama
- Paverdzināšana: Ķīna, Taizeme, Vjetnama
- Darba ņēmēju tiesības: Indonēzija, Taizeme, Vjetnama
- Diskriminācija: Maroka, Meksika, Indonēzija

LAZDU RIEKSTI



Sociālie riski

- Bērnu nodarbinātība: Azerbaidžāna, Gruzija, Turcija
- Paverdzināšana: Ķīna, Gruzija
- Darba ņēmēju tiesības: Ķīna, Irāna, Turcija
- Diskriminācija: Azerbaidžāna, Irāna

KAFIJA



Sociālie riski

- Bērnu nodarbinātība: Etiopija, Kolumbija
- Paverdzināšana: Etiopija, Indonēzija, Kolumbija
- Darba ņēmēju tiesības: Brazīlija, Gvatemala, Indonēzija
- Diskriminācija: Etiopija, Honduras, Indija

KAKAO



Sociālie riski

- Bērnu nodarbinātība: Kotdivuāra, Gana, Nigērija
- Paverdzināšana: Kotdivuāra, Gana, Indonēzija
- Darba ņēmēju tiesības: Brazīlija, Kotdivuāra, Indonēzija
- Diskriminācija: Kotdivuāra, Gana, Indonēzija

PALMU EĻA



Sociālie riski

- Bērnu nodarbinātība: Kotdivuāra, Nigērija
- Paverdzināšana: Indonēzija, Malaizija, Taizeme
- Darba ņēmēju tiesības: Indonēzija, Kolumbija, Malaizija
- Diskriminācija: Gvatemala, Indonēzija, Papua-Jaungvineja

RISI



Sociālie riski

- Bērnu nodarbinātība: Bangladeša, Indija, Vjetnama
- Paverdzināšana: Indija, Taizeme, Vjetnama
- Darba ņēmēju tiesības: Ķīna, Taizeme, Vjetnama
- Diskriminācija: Indija, Indonēzija, Mjanma

SOJA



Sociālie riski

- Bērnu nodarbinātība: Indija, Nigērija, Paragvaja
- Paverdzināšana: Ķīna, Indija, Paragvaja
- Darba ņēmēju tiesības: Brazīlija, Indija, Paragvaja
- Diskriminācija: Bolīvija, Indija

TĒJA



Sociālie riski

- Bērnu nodarbinātība: Indija, Kenija, Šrilanka
- Paverdzināšana: Ķīna, Indija, Šrilanka
- Darba ņēmēju tiesības: Ķīna, Indija, Kenija
- Diskriminācija: Indija, Kenija, Turcija

CELULOZE



Sociālie riski

- Bērnu nodarbinātība: Ķīna, Indonēzija, Krievija
- Paverdzināšana: Ķīna, Indonēzija, Krievija
- Darba ņēmēju tiesības: Brazīlija, Ķīna, Indonēzija
- Diskriminācija: Brazīlija, Indonēzija

2.

Standartu nodrošināšana

Mēs veicinām pasākumus, lai stiprinātu un ievērotu SDO darba pamatstandartus. Tamdēļ mēs izmantojam starptautiski atzītas sertifikācijas un sociālā audita programmas. Papildus mēs uzņēmumā Lidl strādājam pie tā, lai mūsu piegādes ķēdēs strādājošajiem nodrošinātu sūdzību mehānismus. Turklāt mēs izstrādājam arī apmācības, lai mūsu piegādātāji varētu efektīvi identificēt cilvēktiesību riskus, veikt novēršanas pasākumus un efektīvi novērst cilvēktiesību riskus.

Līdz 2023 Mēs ieviešam sociālā audita koncepciju riska piegādes ķēdēs.

Līdz 2021 Mēs radām piekļuvi efektīviem sūdzību mehānismiem darbiniekiem trīs riska piegādes ķēdēs.

2.1. solis. Uz risku balstītu sociālo auditu īstenošana

Mēs pastāvīgi paplašinām sistemātiskus, uz risku balstītus sociālos auditus mūsu pārtikas sortimenta piegādes ķēdē, lai kontrolētu darba apstākļus un tādējādi radītu pamatu uzlabojumam. Mēs saprotam, ka auditi vien ir tikai ierobežoti piemēroti, lai uzlabotu darba apstākļus vai atklātu slēptos pārkāpumus, piemēram, piespiedu darba aizlieguma pārkāpumu. Tomēr neatkarīgu institūtu pārbaudes ir svarīgs līdzeklis, lai atklātu iespējamus risku indikatorus un mērķtiecīgi pārbaudītu situāciju piegādes ķēdē. Auditu ietvaros, no kuriem daži ilgst vairākas dienas, neatkarīgi auditori uz vietas izvērtē, vai tiek ievēroti veselības aizsardzības noteikumi, likumā noteiktie darba laiki, darbinieku tiesības un citas prasības. Bet tā kā mēs nevaram pārbaudīt katru uzņēmumu sarežģītajā piegādes ķēdē neatkarīgi no iemesla, mēs koncentrējamies uz riska uzņēmumu augsta riska piegādes ķēdēs identificēšanu un pārbaudīšanu. Šajā sakarā mēs 2020. gadā pilotprojektā analizējām riskus mūsu zivju un tomātu konservu piegādes ķēdē un šim nolūkam izmantojām Sedex platformu. Esam izvērtējuši pilotprojekta rezultātus un nākamajā solī paplašināsim savu pieeju uz risku balstītam sociālajam auditam līdz piecām riska precēm un to pilnām piegādes ķēdēm. Pie tam projekts ir tieši vērst uz zemākās piegādes ķēdes dalībniekiem, jo mēs zinām, ka riski pirmām kārtām atrodami piegādes ķēdes līmeņos, kas ir zem mūsu tiešajiem darījumu partneriem.

Starptautiski atzītā tiešsaistes platforma > SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) piedāvā saviem dalībuzņēmumiem iespēju sniegt klientiem un partneriem detalizētu informāciju par sociālajiem un ētiskajiem procesiem. Ar rīka palīdzību var radīt lielāku pārredzamību visā piegādes ķēdē. Sedex platformā var novērtēt arī neatkarīgu ekspertu saskaņā ar SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit) audita procedūru veiktās pārbaudes. SMETA auditos tiek novērtēti darba apstākļi, darba drošība un higiēna, kā arī uzņēmumu vides pārvaldība piegādes ķēdē. Uzņēmums Lidl ir viens no vairāk kā 60 000 Sedex biedru visā pasaulē.



Arī nepārtikas jomā uzņēmums Lidl regulāri pārbauda, cik lielā mērā tiek ievēroti cilvēktiesību standarti. Šim nolūkam mēs kopš 2007. gada veicam ikgadējos sociālos auditus visās rūpnīcās, kas mums ražo tekstilizstrādājumus un cietās preces un atrodas riska valstīs atbilstoši BSCI valstu riska indeksam. Mērķis ir, lai visi ražotāji ievērotu noteiktos minimālos kritērijus. Uz šī pamata mēs pēc tam pieņemam savus iepirkumu lēmumus.

2.2. solis: Beyond Auditing pieejas izstrādāšana

Bez tam uzņēmums Lidl kopā ar ārējiem partneriem izstrādā visas preču grupas aptverošu pieeju, lai uzlabotu darba apstākļus piegādes ķēdēs. Jo mēs vēlamies ne tikai uzraudzīt cilvēktiesību ievērošanu uz vietas, bet galvenokārt proaktīvi atbalstīt mazās saimniecības, sievietes un darbiniekus lauksaimniecībā. Šim nolūkam mēs veicinām projektus, kas tiek piedāvāti kopīgi ar vietējām NVO vai starptautiskajām organizācijām. Atsevišķās tekstilizstrādājumu piegādes ķēdēs uzņēmums Lidl, piemēram, ievieš dalību SDO Labāka darba programmā, kas pa daļai aizstās regulāro sociālo auditu.

2.3. solis: Efektīvu sūdzību mehānismu izveidošana

Izšķirošs elements cilvēktiesību pārkāpumu atklāšanā mūsu piegādes ķēdēs ir piekļuve efektīviem sūdzību izskatīšanas mehānismiem.

Kas padara sūdzību mehānismu efektīvu?

Efektīvam sūdzību mehānismam ir svarīgi, lai cilvēkiem piegādes ķēdē būtu tam piekļuve. Taču bieži vien pastāv virkne šķēršļu, lai piekļūtu sūdzību sistēmai. Tie var atšķirties atkarībā no valsts apstākļiem un sūdzību mehānisma veida un ietvert, piemēram:

- vietējās valodas zināšanu trūkumu viesstrādnieku gadījumā
- bažas par represijām
- finansiālus un institucionālus šķēršļus piekļuvei valsts sūdzību iestādēm, tostarp zināšanu trūkumu par pastāvošajiem sūdzību mehānismiem
- sociālos šķēršļus saistībā ar uzticības trūkumu tiesību sistēmai vai esošajiem mehānismiem.⁸

Tiem, kurus skar cilvēktiesību pārkāpumi vai kuri tos novēro, esam izveidojuši sūdzību mehānismu > [tiešsaistes ziņošanas sistēmas](#) veidā, kuras pamatā ir BKMS ziņošanas sistēma. Tas sniedz iespēju ziņot par sūdzībām, pat ja ir arī piekļuves šķēršļi.

Papildus uzņēmums Lidl nepārtikas jomā sadarbojas ar tādām iniciatīvām kā ACT vai SDO programmu Better Work un pārtikas jomā ar tādiem

partneriem kā > [RSPO](#) un > [MSC](#), lai reģistrētu un risinātu sūdzības. Turklāt mēs sertifikāciju ietvaros saskaņā ar > [Rainforest Alliance](#), > [Fairtrade](#), kā arī > [GLOBALG.A.P](#) pārbaudām, vai piegādātājiem ir funkcionējoši sūdzību mehānismi. Kā aktīvs Bangladešas vienošanās darba grupas loceklis uzņēmums Lidl ir izstrādājis arī piemērotu sūdzību mehānismu tekstilstrādniekiem Bangladešā.

Bez tam uzņēmums Lidl ir izvirzījis sev mērķi nodrošināt cilvēkiem savās augsta riska piegādes ķēdēs piekļuvi efektīvam sūdzību mehānismam papildus > [tiešsaistes ziņošanas](#) sistēmai. Mēs 2021. gadā sākam ar to, lai nodrošinātu piekļuvi sūdzību mehānismiem nodarbinātajiem trīs riska piegādes ķēdēs⁹. Pateicoties gūtajai pieredzei, mēs vēlamies esošās pieejas pārnest uz citām piegādes ķēdēm. Tādā veidā mēs arvien vairāk cilvēkiem nodrošinām piekļuvi sūdzību mehānismiem.

2.4. solis: Cilvēktiesību prasību ievērošana pie mūsu darījumu partneriem

Labā un uzticama sadarbība ar mūsu piegādātājiem ir izšķiroša, lai sasniegtu > [mūsu mērķus attiecībā uz cilvēktiesībām](#). Mums ir jāspēj paļauties uz saviem piegādātājiem, un viņiem ir jāspēj paļauties uz mums. Tāpēc mēs iestājamies par to, lai novērstu un izskaustu negodīgu tirdzniecības praksi, piemēram, izmantojot ilgtermiņa piegādes

⁸ ANO Pamatprincipi: Reporting Framework, 2015.

⁹ Par sūdzību mehānismu īstenošanu mēs informējam savā tīmekļa vietnē www.lidl.lv

attiecības, piemērotus maksājumu nosacījumus un plānojamus pasūtījumu apjomus.

Cilvēktiesību pārkāpuma gadījumā mūsu piegādes ķēdēs galvenā uzmanība tiek pievērsta situācijas noskaidrošanai un, ja iespējams, labošanai. Pārkāpumu gadījumā mums ir svarīgi sadarboties ar attiecīgo piegādātāju, lai uzlabotu situāciju. Ja visi centieni kopīgi uzlabot situāciju ir neveiksmīgi, kā pēdējais līdzeklis var sekot darījumu attiecību izbeigšana.

2.5. solis: Piegādātāju izvērtēšana pēc sociālajiem kritērijiem

Uzņēmuma Lidl iepirkumos mēs vērtējam savus darījumu partnerus pēc cilvēktiesību un ekoloģiskajiem kritērijiem. Nākotnē šim nolūkam izmantosim platformu EcoVadis. Tas ļauj mums precīzi fiksēt mūsu darījumu partneru aktivitāti, cita starpā, cilvēktiesību jomā. Jo ir svarīgi identificēt atsevišķus piegādātājus, kuri vai nu pārkāpj cilvēktiesības, vai īpaši tās ievēro un veicina. Bez tam mūsu KSA iepirkumu vadība pavada šo procesu, uzraugot mūsu piegādes ķēdes un regulāri sniedzot iekšējus ziņojumus tiem, kas ir atbildīgi par to preču grupu iepirkumu, kuras esam identificējuši kā riskantas.

3. Godīgas tirdzniecības paplašināšana

Mēs veicinām iztikas minimumu un ienākumus, kas nodrošina eksistenci, kā arī taisnīgu vērtību sadali visās mūsu piegādes ķēdēs. Īpašu uzmanību pievēršam mazajām saimniecībām, lai nodrošinātu tām iztiku. Tāpēc mēs vēlamies līdz 2025. gada beigām palielināt godīgas tirdzniecības sertificētu preču īpatsvaru. Pie tam mēs paļaujamies uz godīgiem un ilgtermiņa iepirkumiem no mazajiem zemniekiem. Izcils projekts, lai nodrošinātu iztikas minimumu, ir mūsu 2020. gadā uzsāktais Fairtrade šokolādes WayToGo projekts.

2021 Mēs izstrādājam rīcības pieeju, lai veicinātu ienākumus un algas, kas nodrošina eksistenci, mūsu globālajās piegādes ķēdēs un tādējādi vēl vairāk samazinātu algu atšķirības.

Vairāk par mūsu rīcības pieeju sadaļā > [Mūsu nostāja par atbilstošu atalgojumu un ienākumiem.](#)

4 Pārmaiņu veicināšana

Mēs iesaistāmies attīstības programmās, iniciatīvās un projektos mūsu piegādes ķēdēs, lai proaktīvi virzītu pārmaiņas arī ārpus mūsu uzņēmuma. Vienlaikus uzņēmums Lidl uztur regulāru dialogu ar citiem uzņēmumiem, valdībām, piegādātājiem, arodbiedrībām un pilsoniskās sabiedrības pārstāvjiem. Tādā veidā mēs sniedzam aktīvu ieguldījumu sabiedrībā un ilgtspējīgākā nākotnē.

2022 Mēs izstrādājam visas preču grupas aptverošu pieeju mūsu piegādes ķēdēm, lai ar mērķtiecīgiem pasākumiem aktīvi uzlabotu darba apstākļus. Šie pasākumi ietver, piemēram, piegādātāju apmācības. Bez tam apmācībās mēs vēlamies ļaut cilvēkiem mūsu piegādes ķēdēs labāk īstenot savas tiesības. Vienlaikus mēs veicam projektus, lai tiešā veidā uzlabotu viņu darba samaksu vai darba aizsardzības situāciju. Mūsu rīcības pieeja ir vērsta uz mazajām saimniecībām, sievietēm un darbiniekiem lauksaimniecībā.

Izpratnes paaugstināšana par cilvēktiesību jautājumiem apmācībās

Lai vēl vairāk palielinātu izpratni par cilvēktiesību jautājumiem, mēs turpināsim nodrošināt regulāras apmācības un kursus saviem darbiniekiem un darījumu partneriem. Pie tam visas ar nodarbinātību saistītās cilvēktiesības tiek risinātas vienādi. Mūsu kakao, kafijas, riekstu vai sojas piegādes ķēdēs mēs atbalstām dažādus apmācību projektus un palīdzam īpaši mazajām saimniecībām paplašināt savas zināšanas un prasmes. Cita starpā viņi var gūt lielākus ienākumus un sagatavoties klimata pārmaiņu radītajām sekām. Īstenojot šos projektus, mēs sadarbojamies ar tādiem atzītiem starptautiskajiem partneriem kā Fairtrade, Save The Children, CARE, UTZ, RTRS, GIZ un izvēlētam vietējām NVO.

Uzmanības centrā – ar nodarbinātību saistītās cilvēktiesības piegādes ķēdē

Lai nodrošinātu mūsu pienākumu rūpēties par cilvēktiesībām, mēs koncentrējamies uz cilvēktiesību un darba tiesību pārkāpumiem tajās riska piegādes ķēdēs, kas uzņēmumam Lidl ir ļoti svarīgas. Tās ir jo īpaši lauksaimniecībā, kā arī tekstila un cieto preču sektorā.

Mūsu apņemšanās ir aizsargāt cilvēkus no negatīvām sekām to nodarbinātībā un aizstāvēt tā sauktās ar nodarbinātību saistītās cilvēktiesības.

Pamatojoties uz mūsu stratēģiju un risku analīzi, mēs esam identificējuši šādas ar nodarbinātību saistītās cilvēktiesības kā būtiskas mūsu piegādes ķēdēs. Kopā ar mūsu partneriem mēs esam īpaši apņēmušies ievērot šīs tiesības.



Nekāda piespiedu darba

Tas ir katra cilvēka lēmums veikt noteiktu darbību. Ja turpretī cilvēki ir spiesti strādāt, tas pārkāpj cilvēka pamattiesības.



Nekāda bērnu darba

Bērniem nepieciešama īpaša aizsardzība, tāpēc viņu nodarbinātība skolas vecumā un bīstamos apstākļos ir aizliegta. Bērnu darba risks ir īpaši augsts tieši reģionos, kuros valda nabadzība un kur ir vāja piekļuve izglītības iespējām.



Apvienošanās brīvība

Svarīga darbinieku tiesību daļa ir brīvība apvienoties, veidojot darbinieku pārstāvniecības. Tieši valstīs ar strukturāli vāju darbinieku aizsardzību, darbinieki diez vai var efektīvi organizēties.



Atbilstošs atalgojums un ienākumi

Tieši lauksaimniecībā un tekstilrūpniecībā izmaksātās algas un ienākumi bieži vien tikai ar grūtībām sedz vai nemaz nespēj segt darbinieku un viņu ģimeņu pamatvajadzības.



Nekādas diskriminācijas

Aizsardzība pret diskrimināciju izcelsmes, dzimuma, invaliditātes vai seksuālās identitātes dēļ ir viena no cilvēka pamattiesībām. Sievietēm, tāpat kā vīriešiem, godīgos apstākļos vajadzētu piedzīvot vienādas iespējas piegādes ķēdē.



Darba drošība

Darba drošība nodrošina, ka nodarbināto veselība darba vietā netiek apdraudēta vai negatīvi ietekmēta. Droša darba vide rada apstākļus veselīgam un produktīvam darbam.



Mūsu nostāja pret piespiedu darbu

Saskaņā ar SDO aplēsēm aptuveni 25 miljoni cilvēku visā pasaulē joprojām atrodas piespiedu darba situācijās.⁹ Piespiedu darbs ir nebrīvprātīgs darbs, kas tiek pieprasīts, piedraudot ar sodu. Piespiedu darba veidi ietver, piemēram, maldināšanu par darba apstākļiem vai nodarbinātību, piedraudot ar sodu. Arī nepamatoti algu atskaitījumi un augsta parādu veidošana var izraisīt piespiedu darba situācijas.

Katrs otrais cilvēks piespiedu darba situācijās bijis spiests strādāt likumīgi vai nelikumīgi uzkrātu parādu dēļ. Vienlaikus tiek lēsts, ka katrs ceturtais piespiedu darba situācijās nonākušais ir viesstrādnieks. Tāpēc liela daļa esošo piespiedu darba situāciju globālajās piegādes ķēdēs ir saistītas ar darbaspēka migrāciju un parādu atmaksu. Turklāt strādājošie bieži vien atrodas piespiedu darba situācijā nestabilu nodarbinātības apstākļu dēļ. Tādi pirmām kārtām pastāv neformālajā sektorā un sezonas, pagaidu vai aģentūru darbā.

25 milj.

cilvēku visā pasaulē atrodas piespiedu darba situācijās.

Uzņēmums Lidl ir identificējis šādas izejvielu un produktu piegādes ķēdes kā būtiskas attiecībā uz piespiedu darbu:

banāni, zivis, kakao, rīsi, tēja, lazdu rieksti, kafija, palmu eļļa, soja, puķes un augi, kokvilna



Līdz 2022 Mēs veidojam starpvalstu stratēģiju piespiedu darba apkarošanai, tostarp rīcības pieejas.

Uzņēmums Lidl stingri noraida jebkāda veida piespiedu darbu. Tomēr nodarbinātie globālajās piegādes ķēdēs ir pakļauti zināmiem piespiedu darba riskiem. Ja piespiedu darba gadījumos no mūsu piegādātāju puses seko bezdarbība, uzņēmums Lidl izmanto nulles tolerances stratēģiju. Mēs konsekventi izmeklējam iespējamus pārkāpumus mūsu rūpības pienākuma ietvaros. Pie tam īpašu uzmanību pievēršam viesstrādnieku tiesību ievērošanai. Viņiem bieži ir ciešas atkarības attiecības ar savu darba devēju vai viņu darbā iekārtošanas aģentūru.

⁹ SDO: Modern slavery and child labour, 2017.

Sistemātiska piespiedu darba novēršana

Mēs kopā ar citiem piegādes ķēdes dalībniekiem, pilsonisko sabiedrību, sociālajiem partneriem un konkurentiem strādājam, lai sistemātiski izskaustu piespiedu darbu mūsu piegādes ķēdēs. Tas ietver mūsu iesaistīšanos projektos un iniciatīvās, kas pievēršas piespiedu darba riskiem, jo darba pamatstandartu, piemēram, piespiedu darba aizlieguma ievērošana ir būtiska mūsu uzņēmuma rūpības pienākuma daļa.

Mēs cenšamies pastāvīgi pilnveidot savus procesus piespiedu darba situāciju atklāšanai un efektīvai novēršanai, kā arī kompensācijas nodrošināšanai piespiedu darba upuriem. To vajadzētu veicināt arī jau izveidotajiem [> sūdzību mehānismiem](#). Tas ir izaicinājums visiem tirgus dalībniekiem, ka daudzas piespiedu darba situācijas paliek apslēptas un bieži vien neatklātas arī tradicionālajos sociālajos auditos. Tāpēc mēs starpvalstu stratēģijas izstrādes piespiedu darba apkarošanai ietvaros izmēģināsim jaunas pieejas. Vienlaikus mēs tiecamies izmantot pieejas, kas ir izrādījušās veiksmīgas piespiedu darba risku identificēšanā un novēršanā.



Mūsu nostāja pret bērnu darbu

SDO un Apvienoto Nāciju Organizācijas Bērnu fonds (UNICEF) pieņem, ka šobrīd visā pasaulē ir jāstrādā 160 miljoniem bērnu vecumā no pieciem līdz septiņpadsmit gadiem.¹⁰

Vairāk kā 70 procenti no tiem strādā nelegāli lauksaimniecībā, tostarp zemkopībā, zvejniecībā, akvakultūrā, mežsaimniecībā un lopkopībā, un gandrīz trešā daļa bērnu neapmeklē skolu.¹¹ Šis apstāklis ir vēl jo vairāk satraucošs, ņemot vērā to, ka lauksaimniecība ir viena no trim visbīstamākajām nozarēm attiecībā uz ar darbu saistīto nāves gadījumu, nelaimes gadījumu, kas nav letāli, un arodslimību ziņā.

Kopīgā ziņojumā SDO un UNICEF brīdina, ka strādājošie bērni ir pakļauti paaugstinātam fiziska un psiholoģiska kaitējuma riskam un ka bērnu darbs ierobežo izglītības un nākotnes iespējas. Tas saskaņā ar SDO ir saistīts ar starptautiski piemērojamu likumā noteikto sociālo un darba standartu trūkumu. Tāpēc ir jāpieliek visas pūles, lai nodrošinātu bērnu drošību mūsu lauksaimniecības piegādes ķēdē.

160 milj.
bērnu skar bērnu darbs.

Uzņēmums Lidl ir identificējis šādas izejvielu un produktu piegādes ķēdes kā būtiskas attiecībā uz bērnu darbu:

banāni, zivis, kakao, rīsi, tēja, lazdu rieksti, kafija, palmu eļļa, soja, ziedi un augi, kokvilna, kā arī tekstilizstrādājumu un cieto preču ražošanas pakāpes



Līdz 2025 Mēs cenšamies ieviest apmācību koncepciju augsta riska piegādes ķēdēm, kuras mērķis ir novērst un kompensēt bērnu darbu.

Piegādes ķēdēs, kas bieži sasniedz valstis, kurās valda liela nabadzība, nevar izslēgt, ka bērniem būs jāsniedz ieguldījums savu ģimeņu iztikas nodrošināšanā. Iemesls tam ir izglītības iespēju trūkums, ko viesstrādniekiem vēl vairāk apgrūtina biežas atrašanās vietas maiņas, kā arī pārāk zemās algas un līdz ar to arī nepietiekamie ģimenes ienākumi. Tāpēc uzņēmums Lidl vēlas novērst to, ka tā ražotāji un to piegādātāji izmanto bērnu darbu.

¹⁰ SDO, UNICEF: Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

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

Mūsu preventīvā politika pret bērnu darbu

Uzņēmums Lidl pieprasa saviem piegādātājiem nenodarbināt cilvēkus, kas ir jaunāki par 15 gadiem (vai 14 gadiem, ja to atļauj valsts tiesību akti saskaņā ar SDO konvenciju Nr. 138) vai kuri vēl ir skolas vecumā. Mēs arī sagaidām, ka tie ievēros starptautiskos un valsts tiesību aktus attiecībā uz darbā pieņemšanas politiku un darba apstākļu veidošanu. Mēs strādājam, lai nodrošinātu, ka mūsu piegādātāji pirms pretendentu pieņemšanas darbā pārbauda to vecumu, lai novērstu bērnu darbu.

Pieņemot darbā jaunus cilvēkus, tie ir pelnījuši īpašu aizsardzību. Tāpēc mēs sagaidām, ka mūsu piegādātāji it sevišķi jauniem darbiniekiem nodrošinās drošu darba vidi vismaz saskaņā ar vietējiem tiesību aktiem un piedāvās tiem tālākizglītības iespējas. Būtu jāgarantē arī viņu piekļuve efektīviem sūdzību mehānismiem.

Mūsu rīcība, pastāvot aizdomām par bērnu darbu

Tāpat kā piespiedu darba gadījumā uzņēmums Lidl bērnu darba gadījumos ievēro nulles tolerances stratēģiju, ja piegādātāji pēc atklāšanas nerīkojas. Ja piegādes ķēdē ir bērnu tiesību pārkāpumi, uzņēmums Lidl cenšas cieši sadarboties ar saviem piegādātājiem, lai labotu situāciju attiecīgā bērna interesēs. Kompensācijas ietvaros attiecīgās ģimenes saņem finansiālu atbalstu valstī noteiktās minimālās algas apmērā. Tas paredzēts, lai bērniem ekonomisku grūtību dēļ nebūtu jāatgriežas darbā. Organizācija "Save the Children" pāvada un atbalsta ģimenes, lai attiecīgajiem bērniem atkarībā no viņu individuālās situācijas sameklētu atbilstošas apmācības iespējas.

No saviem piegādātājiem uzņēmums Lidl sagaida, ka tiem ir efektīvi novēršanas pasākumi, neatkarīgi no tā, vai tie konstatē bērnu darbu, vai uzzina, ka jauni cilvēki veic bīstamus darbus. Šādos apstākļos tiešajiem piegādātājiem ir proaktīvi jāinformē uzņēmums Lidl, kā arī attiecīgā ekspertu organizācija un jāuzņemas sekojošā novēršanas procesa vadība.



Pilotprojekts pret bērnu darbu kopā ar Save the Children

Līdz 2021. gada beigām uzņēmums Lidl kopā ar NVO [Save The Children](#) un Vācijas Federālo ekonomiskās sadarbības un attīstības ministriju īstenoja projektu bērnu tiesību aizsardzībai lauku reģionu piegādes ķēdē Turcijā. Pie tam pirmo reizi visa piegādes ķēde – no lauku reģionu audzēšanas līdz ražas novākšanai un pārstrādei – tika pārbaudīta uz vietas, vai tiek ievērotas bērnu tiesības.



Save the Children

Konkrēti runa ir par bērnu tiesību aizsardzības nodrošināšanu, aprūpes un izglītības piedāvājumu izveidi un droša darba pieejamības nodrošināšanu pusaudžiem. Bez tam pilotprojektam vajadzētu kalpot arī tam, lai izmantotu pieeju citām lauksaimniecības piegādes ķēdēm.

Bez tam jau kopš 2017. gada mēs kopā ar NVO "Save The Children" mūsu nepārtikas ražotnēs veicam apmācību kursus piegādātājiem par to, kā izvairīties no bērnu darba un kompensēt to. Šim nolūkam NVO uzņēmuma Lidl uzdevumā apmācīja piegādātājus Bangladešā, Turcijā, Mjanmā un Ķīnā. 2020. gadā programma tika paplašināta, iekļaujot Pakistānu un Vjetnamu.

925. 

importētāji, rūpnīcu strādnieki un auditori

laikā no 2017. līdz 2021. gadam tika apmācīti par bērnu darbu.

Citi pasākumi pret bērnu darbu sadarbībā ar Save the Children

- Ārējo auditoru apmācība standartu pārbaudīšanai rūpnīcās
- Konkrētu pasākumu īstenošana uzņēmumā un laba riska pārvaldība, piemēram, droša sistēma vecuma pārbaudei darbā pieņemšanas procesā
- Labāka legāli strādājošo jauniešu aizsardzība no bīstamām darbībām
- Novēršana bērnu darba gadījumos

Mūsu nostāja par apvienošanās brīvību

Tiesības uz apvienošanās brīvību un tiesības uz kolektīvajām pārrunām ir cilvēka pamattiesības un pieder SDO darba pamatstandartiem. Tomēr līdz šim ne visas no 187 SDO dalībvalstīm ir juridiski regulējušas tiesības uz apvienošanās brīvību.

Turklāt aptuveni 40 procentiem pasaules valstu nav tiesību vai ir tikai ierobežotas tiesības uz kolektīvajām pārrunām.¹² It sevišķi lauksaimniecībā un tekstila sektorā nodarbinātajiem nostāja arodbiedrībā vai darbība tajā bieži ir ierobežota vai iespējama tikai ar lieliem personīgajiem riskiem. Lai darbinieki varētu izmantot savas pamattiesības, ir ļoti svarīgi, lai tiem būtu balsttiesības un tie būtu pārstāvēti attiecībā pret darba devējiem. Tas ir svarīgi arī efektīvai darba tirgu darbībai.

Abas tiesības ir pilsonisko brīvību pamatā un piedāvā aizsardzību pret diskrimināciju vai arī uzmākšanos. Tieši valstīs ar strukturāli vāju darbinieku aizsardzību ir svarīgi, lai nodarbinātie varētu efektīvi organizēties – jo iespēja gūt iztikas minimumu bieži vien ir cieši saistīta ar iespēju organizēties arodbiedrībās un darba koplīgumos.

Uzņēmums Lidl ir identificējis šādas izejvielu un produktu piegādes ķēdes kā būtiskas attiecībā uz apvienošanās brīvību:

augļi un dārzeņi, cietās preces un elektronika, tekstilizstrādājumi, tēja, kakao, kafija, rieksti



Pašlaik

Mēs iesaistīsimies dialogos un saņemsim arodbiedrību slēdzienus, lai noteiktu atlikušos šķēršļus cilvēktiesību, tostarp apvienošanās brīvības īstenošanai.

No 2021

Mūsu dalības ACT ietvaros mēs kopā ar mūsu darījumu partneriem strādāsim, lai veicinātu apvienošanās brīvības un kolektīvo pārrunu ievērošanu mūsu piegādes ķēdēs.

2022

Mēs mērķtiecīgi atbalstīsim mazos zemniekus, lai tie organizētos kā kolektīvs.

2023

100% no mūsu 1. līmeņa piegādātāju uzņēmumiem Bangladešā un Kambodžā ir SDO "Better Work" programmas dalībnieki, kuras mērķis cita starpā ir sociālā dialoga stiprināšana.

¹² OGP: Freedom of Association, Global Report, 2018.

Uzņēmums Lidl apņemas respektēt tiesības uz apvienšanās brīvību un kolektīvajām pārrunām. To pašu mēs sagaidām no saviem darījumu partneriem, ja, piemēram, nodarbinātie apvienojas, izveidojot darbinieku pārstāvību un vēlas izmantot savas tiesības uz kolektīvajām pārrunām. Mūsu Ilgtspējīgu iepirkumu politikā, kas ir mūsu pirkuma līgumu daļa, mēs apņemamies neiejaukties centienos izveidot darbinieku pārstāvību un aizliedzam ietekmēt darbinieku pārstāvības.

Īpaša uzmanība šeit tiek pievērsta mazajām saimniecībām, kas ir daudzu mūsu pārtikas piegādes ķēžu neatņemama sastāvdaļa. Uzņēmums Lidl atbalsta tās pašorganizācijā. Jo mēs atzīstam, ka to intereses visefektīvāk var tikt īstenotas kolektīvi. Tāpēc mēs izstrādājam pieejas, lai dotu priekšroku preču iepirkšanai no jau stingri organizētiem mazo zemnieku kooperatīviem. Turklāt mēs sniedzam mazajiem zemniekiem zināšanas, kas nepieciešamas, lai varētu veiksmīgi organizēties.

Lai veicinātu tiesības uz apvienšanās brīvību, mēs pastāvīgi sadarbojamies ar savām ieinteresētajām personām. Tie ir mūsu piegādātāji, profesionālie eksperti, pilsoniskās sabiedrības organizācijas un arodbiedrības. Kopā mēs nosakām atlikušos šķēršļus apvienšanās brīvības īstenošanai. 2021. gadā mēs uzsākām dialogu ar Starptautisko pārtikas, lauksaimniecības, viesnīcu, restorānu, ēdināšanas, tabakas un saistīto strādnieku asociāciju savienību (IUF) par reģioniem un pārtikas piegādes ķēdēm, kurās ir augsts apvienšanās brīvības risks. Mēs apspriedām arī resursus un palīdzību, ko varam nodrošināt saviem piegādātājiem, lai efektīvi aizsargātu apvienšanās brīvību piegādes ķēdēs. Kā mūsu atbalsta zīmi visas uzņēmuma Lidl valstis parakstīja

Līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanas principus sievietēm (WEP), lai veicinātu arī sieviešu tiesības uz apvienšanās brīvību.

Bez tam pārtikas un nepārtikas nozarē uzņēmums Lidl regulāri iesaistās dažādās attīstības programmās un sadarbojas ar Fairtrade, Starptautiskās sadarbības biedrību vai Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) "Better Work" programmu.

Labāki darba apstākļi ar SDO "Better Work" programmu

"Better Work" programma ir Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) un Starptautiskās finanšu korporācijas (IFC) partnerība. Tā tika uzsākta 2006. gada augustā, lai uzlabotu darba standartus un konkurētspēju globālajās piegādes ķēdēs.



Kopš 2021. gada uzņēmums Lidl ir partneris SDO "Better Work" programmā. Šajā kontekstā uzņēmums Lidl pirmajā solī uzliek saviem importētājiem pienākumu iekļaut 100 procentus 1. līmeņa piegādātāju uzņēmumu Bangladešā un Kambodžā SDO "Better Work" programmā. Programmas iespēju ietvaros tas tiks paveikts līdz 2023. gada beigām.

Tādējādi uzņēmums Lidl stiprina sadarbību starp nodarbinātajiem un vadību, lai uzlabotu darba apstākļus, kā arī palielinātu darbinieku apmierinātību un līdz ar to arī produktivitāti. Tāpat uzņēmums Lidl fokusējas uz vietējo strādnieku dzīves un darba apstākļu uzlabošanu ilgtermiņā, jo mēs apņemamies pārkāpumu gadījumā nevis tieši izbeigt piegādātāju attiecības, bet gan kopīgiem spēkiem gādāt par uzlabojumiem nodarbināto interesēs.

Programmas ietvaros 1. līmeņa piegādātāju uzņēmumus regulāri apmeklē SDO uzņēmumu konsultanti un nodarbinātie tiek apmācīti pārrunām par algām un darba koplīgumiem. Tas paredzēts, lai palīdzētu darbiniekiem ietekmēt lēmumus par viņu darba dzīvi sev labvēlīgā veidā, piemēram, pārrunās par lielākām algām vai labākiem sociālajiem pabalstiem.

Nostāja par apvienošanās brīvību kopā ar Fairtrade

Kā ilggadējs > [Fairtrade](#) partneris mēs parakstām un ievērojam apvienošanās brīvības pamatprincipus un tādējādi atbalstām pārrunu par algām un darba koplīgumiem veikšanu.

Papildus Godīgas tirdzniecības standartiem Fairtrade īsteno atsevišķas programmas. To mērķis jo īpaši ir ļaut cilvēkiem piegādes ķēžu sākumā organizēties un veikt pārrunas par algām. Šajā sakarā uzņēmums Lidl ir parakstījis > Apvienošanās brīvības protokolu, kas ir Fairtrade sadarbība ar Starptautisko pārtikas, lauksaimniecības, viesnīcu, restorānu, ēdināšanas, tabakas un saistīto strādnieku asociāciju savienību (IUF).

Tādā veidā mēs uzņēmumā Lidl vēlamies palīdzēt nodrošināt nodarbinātajiem pietiekamas pārrunu spējas, lai ietekmētu lēmumus par viņu darba dzīvi pozitīvi, piemēram, vienojoties par lielākām algām vai labākiem sociālajiem pabalstiem. Papildus auditiem un pārbaudēm uzņēmums Lidl kopā ar Fairtrade, arodbiedrībām un citiem darba devējiem ir apņēmies veidot vienlīdzīgu dialogu ar nodarbinātajiem.



Bez tam Godīgās tirdzniecības standarts nosaka:

- Darba devējiem ir jāpierāda Fairtrade, ka tie garantē apvienošanās brīvību.
- Arodbiedrību pārstāvjiem ir jābūt iespējai brīvi tikties ar darba devējiem, ja viņi to pieprasa. Fairtrade pieprasa pirms sertifikācijas par to rakstiski paziņot Fairtrade un visiem nodarbinātajiem.
- Fairtrade pieprasa pierādījumus, ka gan no darba devēju, gan arodbiedrību puses pastāv konfliktu risināšanas mehānismi.

Nodarbināto stiprināšana ar Ethical Trading Initiative

Uzņēmums Lidl 2021. gada beigās ir iesniedzis pieteikumu uzņemšanai par biedru daudzu ieinteresēto personu iniciatīvā > [Ethical Trading Initiative](#) (ETI).

ETI misija ir izmantot uzņēmumu, arodbiedrību un NVO kopīgās stiprās puses, lai veicinātu vīziju par pasauli, kurā darba tiesības nāk par labu visiem darbiniekiem, kuras ievēro uzņēmēji un aizsargā valsts.



Pie tam ETI orientējas uz dažādu dalībnieku sadarbību, lai noteiktu risinājumus sistemātiskām problēmām. Jau 2020. un 2021. gadā uzņēmums Lidl aktīvi iesaistījās ETI aktivitātēs, tostarp darba grupā par cilvēktiesību pārkāpumiem avokado audzēšanā un diskusijās par atbildīgu kokvilnas ieguvī.

Dalības ietvaros uzņēmums Lidl cita starpā cenšas strādāt tālāk galvenajos darbības virzienos, proti, piespiedu darbs un iztikas minimums, kā arī atbalstīt mazās saimniecības, lai tās organizētos kā kolektīvi.

Mūsu nostāja par atbilstošu atalgojumu un ienākumiem

Iztikas minimumam vai ienākumiem, kas nodrošina eksistenci, ir jābūt pietiekamiem, lai segtu izmaksas par pārtiku, ūdeni, pajumti, izglītību, veselības aprūpi, transportu, apģērbi un citām pamatvajadzībām, kā arī lai varētu uzkrāt līdzekļus neparedzētiem gadījumiem.

Vairāk kā 10 procentus pasaules iedzīvotāju vēl joprojām skar ārkārtīga nabadzība – no tiem savukārt divas trešdaļas strādā lauksaimniecībā. Arī pārtikas ražošanā pieaug nestabilas darba attiecības, kā piemēram, pagaidu darbs, terminēta vai mazsvarīga nodarbinātība.¹³ Zemās algas un ekspluatācija īpaši skar sievietes – sievietes sezonas augļu un dārzeņu ražošanā nopelna attiecīgi par aptuveni 20 līdz 30 procentiem mazāk nekā vīrieši.¹⁴

Koronavīrusa pandēmijas rezultātā daudzās pasaules daļās draud pieaugt nabadzība, jo simtiem miljonu cilvēku ir zaudējuši darbu un saskaras ar badu un nabadzību. Pēc Oxfam aplēsēm varētu pāriet vairāk nekā desmit gadi, līdz pasaules nabadzīgākie cilvēki būs atguvušies no pandēmijas sekām.¹⁵

10 %
cilvēku visā pasaulē dzīvo
ārkārtīgā nabadzībā.

Uzņēmums Lidl it īpaši ir identificējis šādas izejvielu un produktu piegādes ķēdes kā būtiskas attiecībā uz atbilstošu atalgojumu:

tekstilizstrādājumi, kakao, kafija, tēja, rieksti, zivis, augļi un dārzeņi 

2021 Mēs identificējam galvenos riska produktus, kas saistīti ar iztikas minimuma/iztikas ienākumu atšķirībām mūsu piegādes ķēdēs.

No 2021 Augstākā riska produktiem mēs vienmēr izsekojam aktuālos iztikas minimuma/iztikas ienākumu kritērijus vai, ja nepieciešams, atbalstām to aprēķinu.

2022 Mēs saviem iepircējiem ļaujam identificēt un noteikt augsta riska produktus, kas saistīti ar algu vai ienākumu atšķirībām.

¹³ SDO: World Employment and Social Outlook – Trends 2018.

¹⁴ Oxfam: Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte, 2021.

¹⁵ Oxfam: Das Ungleichheitsvirus, 2021.

2023 Mēs īstenojam 3 pilotprojektus, lai samazinātu iztikas minimuma/iztikas ienākumu atšķirības 3 riska piegādes ķēdēs. Tie, cita starpā, ir vērsti uz mazo zemnieku spēju nodrošināt iztiku.

Uzņēmums Lidl atzīst atbilstošu atalgojumu par cilvēka pamattiesībām. Tam jābūt cilvēkam iespēja nodrošināt sev un saviem piederīgajiem cienīgu dzīves līmeni. Jau 2006. gadā uzņēmums Lidl ar savu Rīcības kodeksu iestājās par atbilstošu atalgojumu un kopš tā laika ir apņēmis to ievērot, piemēram, izvēloties Fairtrade sertificētas izejvielas, kā piemēram, kakao, kafiju vai banānus. Mēs sadarbojamies ar ārēju partneri, lai identificētu produktus un piegādes ķēdes ar lielākajām algu vai ienākumu atšķirībām. Pamatojoties uz to, uzņēmums Lidl turpinās pilnveidot savu uz risku balstīto pieeju algu taisnīgumam.

Mūsu nostāja par atbilstošu atalgojumu īpaša uzmanība jau tiek pievērsta mazajām saimniecībām – daudzu uzņēmuma Lidl lauksaimniecības pievienotās vērtības radīšanas ķēžu sākumpunktam. Vienlaikus tās bieži vien gūst tikai nelielu peļņas daļu. Uzņēmums Lidl atzīst godīgas sistēmas nozīmi peļņas sadalē piegādes ķēdē un ir apņēmis veidot ilgtermiņa, godīgas un atklātas piegādes attiecības ar lauksaimniecības uzņēmumiem. Tas nozīmē arī, ka uzņēmums Lidl pārbauda pieejas, lai lielāku pievienotās vērtības daļu atstātu ražotājiem.

”

"Tuvākajos gados būs ļoti svarīgi stiprināt mazos zemniekus visā pasaulē, atbalstīt tos ienākumu, kas nodrošina eksistenci, gūšanā un censties panākt godīgu pievienotās vērtības sadali."

Maciej Urbanski | Lidl Latvija valdes priekšsēdētājs

Pamatprojekts: Fairtrade "WayToGo"

2018. gadā kakao audzētāju ienākumi Ganā bija tikai aptuveni 52 procenti no ienākuma, kas uzskatāms par eksistenci nodrošinošu. Izstrādājot > WayToGo šokolādi 2019. gadā uzņēmums Lidl tieši ietekmē augstākus Ganas kakao audzētāju ienākumus.

Projektam tika izstrādāti konkrēti rīcības plāni, ieskaitot saistošus atskaites punktus, lai atbalstītu mazos zemniekus iztikas ienākumu gūšanā.

Sadarbībā ar Fairtrade, lauksaimnieku kooperatīvu Kuapa Kokoo un NVO Rikolto uzņēmums Lidl kopš 2019. gada Ganā par katru WayToGo šokolādē izmantoto kakao tonnu maksā prēmiju, kas pārsniedz godīgās tirdzniecības prēmiju. Šī nauda ieplūst projektos, kas papildus un ilgtspējīgi uzlabo lauksaimniecības uzņēmumu ienākumu situāciju. 2020. gadā jau 870 lauksaimnieki, no tiem 60 procenti vīriešu un 40 procenti sievietes, no desmit Ganas kopienām varēja gūt labumu no dažādiem pasākumiem un veiksmīgi palielināt savus ienākumus.

Pateicoties apmācībām un sākuma komplektiem, 173 lauksaimnieki varēja radīt papildu ienākumu avotus, ražojot rīsus, medu, jamsu un ziepes. Turklāt 308 tika dota pieeja izdevīgākām finansēšanas iespējām. Vēl 389 varēja uzlabot kakao pupiņu kvalitāti un ražu, izmantojot atzarošanas un izsmidzināšanas pakalpojumus.

Nākotnē WayToGo koncepcija tiks papildināta ar citiem produktiem. Ar WayToGo Indijas riekstiem kā sava zīmola produktu uzņēmums Lidl vēlas

COUNTRY SPECIFIC PICTURE WITH CORRESPONDING USAGE- RIGHTS



Komentēja [A1]: Attēls jānomaina ar tādu, kur nav teksts. Jāpāņem kāds no INT komunikācijas attēliem, man nekādu attēlu šajā jomā nav.

veicināt lielākus ienākumus no Indijas riekstu audzēšanas un stiprināt sadarbību ar mazajiem zemniekiem.

Liela daļa Āfrikas valstīs audzēto Indijas riekstu tiek pārstrādāti ārpus Āfrikas, bieži vien Dienvidaustrumāzijā. Līdz ar to tikai neliela daļa no šī iecienītā produkta pievienotās vērtības paliek audzēšanas reģionos, kuriem nereti raksturīgi zemi ienākumi. Taču WayToGo Indijas rieksti no audzēšanas līdz pārstrādātajam produktam tiek ražoti Tanzānijā. Aptuveni 400 Tanzānijas mazo zemnieku tiek atbalstīti, sadarbojoties ar mūsu partneriem, kooperatīvu UWAMI (Umoja Wa Wakulima Mikoma) Lindi reģionā un Fairtrade. UWAMI apmāca zemniekus ilgtspējīgas audzēšanas un pārstrādes metodēs. Partnerības ietvaros uzņēmums Lidl jau šodien maksā par Indijas riekstiem papildu prēmiju virs jau samaksātās godīgas tirdzniecības prēmijas. Nākotnē šī papildu prēmija būs balstīta uz iztikas minimuma references cenu (LIRP) un tādējādi palīdzēs mazajiem zemniekiem nopelnīt iztikas minimumu. WayToGo Indijas rieksti sākotnēji būs pieejami uzņēmumā Lidl Nīderlandē.

WayToGo šokolādes un WayToGo Indijas riekstu projektos dzimumu līdztiesība nākotnē būs otrs spēcīgais pīlārs. [> Šeit](#) vairāk par mūsu iesaistīšanos diskriminācijas jomā.

Uzņēmums Lidl pastāvīgi sazinās ar savām WayToGo partnerorganizācijām uz vietas un regulāri informē savā tīmekļa vietnē par projekta panākumiem.

Nostāja par iztikas minimumu Ilgtspējīgu lauksaimniecības piegādes ķēžu iniciatīvā

Uzņēmums Lidl kopš 2020. gada ir aktīvi iesaistījies > [Ilgtspējīgu lauksaimniecības piegādes ķēžu iniciatīvā](#) (INA), lai veicinātu sociālos un ekoloģiskos standartus visā nozarē.



Šī privātā sektora, pilsoniskās sabiedrības un politikas dalībnieku apvienība kopīgi vēlas panākt lielāku ilgtspējību globālajās lauksaimniecības piegādes ķēdēs un jo īpaši visā pasaulē uzlabot to cilvēku dzīves apstākļus, kuri nodarbojas ar mazo zemnieku lauksaimniecību.

2020. gada janvārī mēs pievienojāmies INA iztikas minimuma darba grupai, lai kopīgi un apmaiņā ar citiem tirgotājiem izstrādātu koncepcijas un pilotprojektus, kas nodrošina iztikas ienākumus un algas ražotājiem izvēlētajās lauksaimniecības piegādes ķēdēs.

Kopā ar AG mēs pašlaik izstrādājam pilotprojektu banānu piegādes ķēdē Ekvadorā un citās ražotājvalstīs. Projektam ir četri stratēģiskie mērķi, lai veicinātu iztikas minimumu un ienākumus banānu piegādes ķēdē:

- Atbildīgas sagādes prakses izveidošana mazumtirdzniecībā
- Aktīvu un spēcīgu darbinieku pārstāvniecību veicināšana, lai atbalstītu pārrunas par algām
- Pārredzamības radīšana, izmantojot un attīstot tālāk uzraudzības mehānismus
- Atbilstošu pamatnosacījumu sasniegšana, nosakot darba kārtību kopīgi ar attiecīgajiem dalībniekiem un ieinteresētajām personām

Iztikas minimums apelsīnu piegādes ķēdē kopā ar Fruit Juice platformu

Kā > [Fruit Juice platformas](#) dalībnieks uzņēmums Lidl iestājas par to, lai nodarbinātie apelsīnu piegādes ķēdēs Brazīlijā varētu saņemt iztikas minimumu.



Mūsu dalības ietvaros mēs Brazīlijā atbalstījām 2020. gadā publicēto > [Iztikas minimuma ziņojumu](#), kurā tika noteiktas ienākumu un algu atšķirības apelsīnu audzēšanā. Pamatojoties uz to, bija iespējams uz vietas noteikt faktisko algu starpību starp iztikas minimumu un esošajām algām. Nākamajā solī uzņēmums Lidl tagad vēlas noteikt algas, kas pašlaik tiek maksātas piegādājošajās saimniecībās. Ar sabiedrisko projektu palīdzību mēs turklāt izvirzījām sev mērķi pakāpeniski pielāgot algas iztikas minimumam.

Ar ACT augstākām algām tekstila nozarē

Uzņēmums Lidl bija pirmais Vācijas pārtikas tirgotājs, kas pievienojās iniciatīvai > „Action Collaboration Transformation“ (ACT). ACT ir pirmais globālais nolīgums, kura mērķis ir vienotu tarifu līgumi tekstilrūpniecībai ražotājvalstīs. Šajā kontekstā panāktās algas tiek atbalstītas ar iesaistīto uzņēmumu atbildīgu iepirkumu praksi.

ACT Action
Collaboration
Transformation



ACT ir izstrādājis arī mehānismu, lai novērtētu iniciatīvas ietekmi: Tekstilizstrādājumu ražotāji un darbinieku pārstāvji vērtē, cik efektīvi uzņēmumi pilda savus pienākumus un attiecīgi nodrošina augstākas algas. ACT fokusa valstīs sākotnēji ir Kambodža, Mjanma, Bangladeša un Turcija.

Mēs kopā ar mūsu atbildīgo iepirkumu nodaļu esam izstrādājuši stratēģiju, lai līdz 2025. gadam pilnībā ieviestu iniciatīvas principus – atbildīgi veidotu iepirkumu praksi. Pie tam cita starpā tas ietver mehānismu izveidi kopā ar mūsu darījumu partneriem, lai nodrošinātu algu palielināšanu tekstilizstrādājumu ražošanā. Stratēģija ir balstīta uz

mūsu ražotāju iepirkumu prakses anonīmu novērtējumu, ko veicis ACT. Kopumā tika aptaujātas vairāk kā 3000 rūpnīcas. Pie tam nozares salīdzinājumā uzņēmums Lidl bija virs vidējā līmeņa.

Vienlaikus tekstilrūpniecība šobrīd cīnās ar koronavīrusa pandēmijas sekām. Veikalu īslaicīgo slēgšanu visā pasaulē dēļ pasūtījumu situācija ražotājvalstīs ir pasliktinājusies, atsevišķos gadījumos krasi.

Mūsu dalības ACT ietvaros mēs turpinām savu iestāšanos par vietējās tekstila nozares nodarbināto darba situāciju. Piemēram, mēs, esam apņēmušies arī pašreizējā situācijā izpildīt un pieņemt visus nolīgtos pasūtījumus.

Mūsu nostāja pret diskrimināciju

Pašreizējais sieviešu nodarbinātības līmenis pasaulē ir gandrīz 49 procenti, salīdzinot ar 75 procentiem vīriešiem. Tā ir 26 procentpunktu atšķirība, atsevišķos reģionos atšķirība ir pat lielāka par 50 procentpunktiem.¹⁶

Lai gan sieviešu stāvoklis lauksaimniecībā uzlabojas, sievietes zemnieces joprojām ir nelabvēlīgā situācijā attiecībā uz piekļuvi tādiem resursiem kā zeme, kredīti un izglītība. Bez tam strādnieces ir pakļautas īpašiem riskiem, piemēram, nevienlīdzīgai attieksmei atalgojuma ziņā, atlaišanai grūtniecības gadījumā, kā arī vardarbībai vai seksuālai uzmākšanai darba vietā.

Taču dzimums nav vienīgā diskriminācijas pazīme. Aptaujas liecina, ka diskriminācija, uzbrukumi minoritātēm un naida runas joprojām ir ierasta parādība visā pasaulē un Covid-19 pandēmijas rezultātā ir pat palielinājusies.¹⁷ Arī sezonas strādniekus un viesstrādniekus bieži skar diskriminācija darba apstākļu un atalgojuma ziņā, un saskaņā ar pašreizējiem SDO pētījumiem tie nopelna vidēji par 13 procentiem mazāk kā vietējie darbinieki. Saskaņā ar organizācijas Oxfam datiem vairāk kā ceturto daļu no pasaules lauksaimniecības darbiem veic viesstrādnieki.¹⁸

Uzņēmums Lidl it īpaši ir identificējis šādas izejvielu un produktu piegādes ķēdes kā būtiskas attiecībā uz diskrimināciju:

kokvilna, kafija, kakao, augļi un dārzeņi, palmu (palmu kodolu) eļļa, rīsi, soja, tēja, zivis un tekstilizstrādājumi



2021 Mēs publicējam nostājas dokumentu par dzimumu līdztiesību.

2022 Mēs publicējam starptautisku rīcības plānu dzimumu līdztiesībai, iekļaujot noteiktus mērķus.

2022 Mēs stiprinām savu rūpības pienākuma pieeju, izmantojot dzimumu riska analīzes, tostarp HRIAs.

2023 Mēs nodrošinām piekļuvi ar dzimumu saistītiem sūdzību mehānismiem riska piegādes ķēdēs.

¹⁶ SDO: The gender gap in employment: What's holding women back?, 2018.

¹⁷ SDO: Labour migration, 2020.

¹⁸ Oxfam: Positionspapier Welternährung, 2030.

No 2023 Izstrādājot savu rīcības pieeju ienākumu, kas nodrošina eksistenci, un iztikas minimuma veicināšanai, mēs ņemam vērā sieviešu īpašo algu situāciju un ziņosim arī par progresu šajā jomā. Bez tam mēs cenšamies arvien vairāk iepirkties no sieviešu vadītiem audzētājiem un pārstrādātājiem, ja tas ir ekonomiski iespējams, un ziņot par progresu.

Mēs uzņēmumā Lidl stingri iebilstam pret jebkāda veida diskrimināciju, arī attiecībā uz mūsu piegādes ķēdēm. Šī pamatattieksme ir arī neatņemama mūsu iepirkumu politikas sastāvdaļa attiecībā uz dzimumu līdztiesību piegādes ķēdē, ko mēs pašlaik izstrādājam.

Mēs uzņēmumā Lidl ar diskrimināciju saprotam jebkādu atšķirību, izslēgšanu vai izvēli cita starpā dzimuma, reliģijas, ādas krāsas vai izcelsmes dēļ, kas izraisa nevienlīdzīgu attieksmi vai kaitējumu.

Jo mēs apzināmies, ka daudzās mūsu augsta riska piegādes ķēdēs galvenokārt strādā sievietes. Dažādu iemeslu, tostarp valstij vai nozarei specifisku iemeslu dēļ tām ir īpašs risks kļūt par potenciāliem cilvēktiesību pārkāpumu upuriem.

Lai mūsu piegādes ķēdēs nostiprinātu vienlīdzīgu iespēju principu un dzimumu līdztiesības veicināšanu, ir nepieciešams izstrādāt mērķtiecīgus pasākumus sieviešu veicināšanai. Lai izstrādātu pasākumus, mēs vispirms veicām risku analīzi un tādējādi identificējām augsta riska piegādes ķēdes pārtikas segmentā, kurās sieviešu tiesības netiek ievērotas vai sievietes tiek diskriminētas. Tā ir, piemēram, nevienlīdzīga pieeja darbam, nevienlīdzīgs atalgojums vai vardarbība pret sievietēm. **Rezultātus mēs publicēsim mūsu iepirkumu politikā** > **Dzimumu līdztiesība piegādes ķēdēs.**

Komentēja [A2]: Lūdzu, linku uz mūsu Dzimumu līdztiesības politiku mūsu mājaslapā.

ANO Līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanas principi sievietēm (WEP)

Kā vienu no pirmajiem pasākumiem uzņēmums Lidl Latvija 2019. gadā parakstīja Līdzvērtīgu iespēju nodrošināšanas principus sievietēm. Lai ieviestu WEP, mēs līdz 2021. gada beigām izstrādājam iepirkumu politiku attiecībā uz dzimumu līdztiesību piegādes ķēdē. Tajā mēs formulējam konkrētus mērķus un ziņojam par saviem pasākumiem, tostarp sieviešu veicināšanas projektiem.

WEP ir ANO sieviešu un ANO Globālā līguma kopīga iniciatīva. Tā ir pirmā globālā iniciatīva, kas mērķtiecīgi pievēršas jautājumam par sieviešu veicināšanu un stiprināšanu piegādes ķēdēs un uzņēmumos.

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

WEP ir paredzēti uzņēmumiem, kā arī koncerniem un ietver šādus septiņus principus, lai stiprinātu sievietes uzņēmumos:

1. Līdztiesībai draudzīgas vadības kultūras izveide.
2. Godīga attieksme pret visiem vīriešiem un sievietēm darba dzīvē.
3. Cilvēktiesību un nediskriminācijas ievērošana un veicināšana.
4. Visu nodarbināto veselības, drošības un labklājības nodrošināšana.
5. Sieviešu izglītības, apmācības un profesionālās izaugsmes veicināšana.
6. Sieviešu uzņēmējdarbības veicināšana, to lomas stiprināšana sagādes tirgū, to cieņas respektēšana visos mārketinga pasākumos.
7. Līdztiesības veicināšana ar kopienas iniciatīvām un lobēšanu. Vīriešu un sieviešu līdztiesības progresu mērīšana un ziņošana par to.

Par vienlīdzību ar WayToGo un Fairtrade

No 2021. gada mēs papildināsim savu WayToGo koncepciju ienākumiem, kas nodrošina eksistenci, ar otro pīlāru. Tas nepārprotami attiecas uz dzimumu līdztiesību ar mērķi, lai visās WayToGo aktivitātēs aktīvi noteiktu sieviešu un citu neaizsargātu cilvēku grupu vajadzības un spējas par prioritāti.

Šajā kontekstā mēs veiksīm pasākumus, lai nodrošinātu ienākumu dažādošanu, ņemot vērā sieviešu īpašo situāciju. Mēs vēlamies arī uzlabot sieviešu piekļuvi finanšu līdzekļiem. Ne mazāk svarīgi tiek izmantots Fairtrade "dzimumu modulis", kas stiprina laulāto pāru kopīgu lēmumu pieņemšanas procesus viņu mājsaimniecībās. Tā uzņēmums Lidl jo īpaši vēlas atbalstīt sievietes ar ienākumiem, kas nodrošina eksistenci, un iztikas minimumu.

”

"Visā pārtikas nozarē mums ir aktīvi jāveicina sieviešu ekonomiskās perspektīvas piegādes ķēdēs un jānovērš to līdztiesības trūkuma cēloņi."

**Alexandru Mag | Lidl Latvija valdes loceklis,
Iepirkumu un Mārketinga nodaļu vadītājs**

Mūsu nostāja par darba drošību

Veselība un drošība darba vietā ir visu nodarbināto pamattiesības. Ar efektīvu darba aizsardzību tiek nodrošināta nodarbināto veselība un radīts pamats produktīvam darbam.

Saskaņā ar globālajām aplēsēm par darba aizsardzību pēc SDO datiem katru gadu 365 000 cilvēku mirst negadījumu darbā rezultātā, 374 miljoni cieš no nelaimes gadījumu darbā sekām un aptuveni 2,37 miljoni no darba izraisītām slimībām. Kopumā negadījumi darbā ar letālu iznākumu ir 5 līdz 7 procenti no nāves gadījumiem visā pasaulē.¹⁹ No ekonomiskā viedokļa darba dienu zaudējums nelaimes gadījumu darbā un arodslimību dēļ atbilst līdz pat 4 procentiem no pasaules iekšzemes kopprodukta.

It sevišķi lauksaimniecība un tekstilrūpniecība ir vienas no bīstamākajām nozarēm. Riski veselībai, cita starpā, pastāv neaizsargātas vai neapmācītas apiešanās ar veselībai kaitīgiem augu aizsardzības līdzekļiem vai tekstila krāsvielām, kā arī ar bīstamiem instrumentiem. Aptuveni 25 miljoni cilvēku katru gadu darbā gūst akūtu saindēšanos ar pesticīdiem.²⁰

Covid-19 pandēmija slēpj papildu riskus cilvēku veselībai. Piegādes ķēdēs nodarbinātajiem bieži nav pietiekama apgāde ar aizsardzības līdzekļiem, dezinfekcijas līdzekļiem un tīrīšanas līdzekļiem, kā arī trūkst higiēnas pasākumu.

Uzņēmums Lidl it īpaši ir identificējis šādas izejvielu un produktu piegādes ķēdes kā būtiskas attiecībā uz darba drošību:

tekstilizstrādājumi, kokvilna, celuloze, cietās preces un elektronika, augļi un dārzeņi, zivis



2022 Mēs pastiprinām darba vietas veselības un drošības kritērijus pārstrādātajā piegādātāju politikā.

2023 Mēs veidojam uz risku balstītu un mērogojamu pieeju sociālajam auditam riska piegādes ķēdēs, kas koncentrēsies arī uz veselību un drošību darba vietā.

2025 Mēs ik gadu veicam trīs cilvēktiesību ietekmes novērtējumus (HRIAs) augsta riska piegādes ķēdēs, lai identificētu iespējamās nodarbināto riskus veselībai un drošībai darba vietā un veiktu atbilstošus pasākumus to novēršanai.

¹⁹ SDO: Vision Zero Fund. Strategy 2019-2023, 2019.

²⁰ Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030.

Mēs uzņēmumā Lidl vēlamies nodrošināt visu mūsu piegādātāju darbinieku veselību un drošību ar efektīvu darba aizsardzību, tādējādi radot pamatu drošam darbam.

Darba aizsardzības pārkāpumus uzņēmums Lidl nepieņem. Lai pārbaudītu darba aizsardzību, mēs regulāri veicam sociālos auditus un uzliekam saviem piegādātājiem pienākumu mūsu Ricibas kodeksa ietvaros nodrošināt darba aizsardzību. Papildus uzņēmums Lidl ir iesaistījies vairākās iniciatīvās, lai stiprinātu darba aizsardzību savās piegādes ķēdēs.

Bangladešas vienošanās par darba drošību un ugunsdrošību tekstilrūpniecības nozarē

Lai ilgtermiņā sasniegtu labākus drošības un ugunsdrošības standartus tekstilizstrādājumu ražotājiem nozīmīgajā ražotājvalstī Bangladešā, uzņēmums Lidl ir parakstījis starptautisku vienošanos par ugunsdrošību un ēku aizsardzību, tā saukto Bangladešas vienošanos par ugunsdrošību un ēku drošību.



Bez tam mēs esam vieni no pirmajiem, kas parakstījuši nākamo līgumu [RMG Ilgtspējas padomes](#) (RSC) ietvaros, kas ir spēkā no 2018. līdz 2021. gadam. Vienošanās mērķis bija uzlabot ugunsdrošības un darba drošības pasākumus un pie tam iesaistīt darbiniekus ar infrastruktūras un apmācības pasākumiem.

Kopš 2013. gada apmācībuursos ir piedalījušies vairāk kā divi miljoni cilvēku. Turklāt vairāk kā 1600 tekstilrūpniecību Bangladešā ir reģistrētas saskaņā ar vienošanos un tiek regulāri pārbaudītas attiecībā uz to ugunsdrošības un ēku drošības standartiem. Tā ietvaros tekstilrūpniecības īsteno uzlabošanas pasākumus.

SDO Score programma: Apmācības labākam darbam

> Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) ir globāla SDO programma, kas uzlabo produktivitāti un nodarbināto darba apstākļus. Iniciatīvas mērķis ir efektīva SCORE apmācību īstenošana - vadītāju un darbinieku klātienes apmācību, kā arī konsultāciju uzņēmumos kombinācija.

Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE):

Šis ir Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) izstrādāts apmācību un konsultāciju projekts. Tā mērķis ir sadarboties ar globālajiem atbildīgajiem par iepirkumiem, lai apmācītu piegādātājus, lai uzlabotu to darba apstākļus, produktivitāti un konkurētspēju.

Piedaloties SCORE apmācībās, uzņēmums Lidl ir apņēmis no 2022. gada izveidot sadarbības attiecības savās piegādātāju rūpnīcās izvēlētajās riska piegādes ķēdēs, it īpaši šādās jomās:



- Sadarbība darba vietā
- Tīra ražošana
- Personāla vadība
- Veselība un drošība darba vietā

Mūsu mērķi pamatotai rīcībai attiecībā uz cilvēktiesībām

Esam izvirzījuši sev mērķi līdz 2025. gada beigām uzlabot pie mums strādājošo cilvēku dzīves un darba apstākļus.

1 Mērķi, lai pastāvīgi noteiktu ietekmi

No 2021 Mēs turpinām regulāri veikt karsto punktu (hot-spot) analīzes, lai identificētu cilvēktiesību riskus mūsu preču grupās.

Līdz 2025 Mēs ik gadu veicam trīs cilvēktiesību ietekmes novērtējumus (HRIAs) augsta riska piegādes ķēdēs. Mēs publicējam rezultātus un saistītos pasākumu plānus.

2 Mērķi, lai nodrošinātu standartus

2021 Mēs izveidojam piekļuvi efektīviem sūdzību mehānismiem darbiniekiem trīs riska piegādes ķēdēs.

2023 Mēs izveidojam uz risku balstītu un mērogojamu pieeju sociālajam auditam riska piegādes ķēdēs.

3 Mērķi, lai paplašinātu godīgu tirdzniecību

2021 Mēs izstrādājam rīcības pieeju, lai veicinātu ienākumus un algas, kas nodrošina eksistenci, mūsu globālajās piegādes ķēdēs un tādējādi vēl vairāk samazinātu algu atšķirības. Citi mērķi atrodami [> šeit](#).

4 Mērķi, lai veicinātu pārmaiņas

2022 Mēs izstrādājam visas preču grupas aptverošu pieeju mūsu piegādes ķēdēm, lai ar mērķtiecīgiem pasākumiem aktīvi uzlabotu darba apstākļus. Šie pasākumi ietver, piemēram, piegādātāju apmācības. Bez tam apmācībās mēs vēlamies ļaut cilvēkiem mūsu piegādes ķēdēs labāk īstenot savas tiesības. Vienlaikus mēs veicam projektus, lai tiešā veidā uzlabotu viņu darba samaksu vai darba aizsardzības situāciju. Mūsu rīcības pieeja ir vērsta uz mazajām saimniecībām, sievietēm un darbiniekiem lauksaimniecībā.

Mūsu mērķi ar nodarbinātību saistīto cilvēktiesību aizsardzībai



Mērķi piespiedu darba apkarošanai

2022 Mēs veidojam starpvalstu stratēģiju piespiedu darba apkarošanai, *Pašlaik* tostarp rīcības pieejas.

[> Šeit vairāk par mūsu iesaistīšanos piespiedu darba jomā](#)



Mērķi bērnu darba apkarošanai

2025 Mēs cenšamies ieviest apmācību koncepciju augsta riska piegādes ķēdēm, kuras mērķis ir novērst un kompensēt bērnu darbu.

[> Šeit vairāk par mūsu iesaistīšanos bērnu nodarbinātības jomā](#)



Mērķi tiesību uz apvienošanās brīvību aizsardzībai

Mēs iesaistīsimies dialogos un saņemsim arodbiedrību slēdzienus. Tas ļaus mums noteikt atlikušos šķēršļus cilvēktiesību, tostarp apvienošanās brīvības, īstenošanai.

No 2021

Mūsu dalības ACT ietvaros mēs kopā ar mūsu darījumu partneriem strādāsim, lai veicinātu apvienošanās brīvības un kolektīvo pārrunu ievērošanu mūsu piegādes ķēdēs.

2022

Mēs mērķtiecīgi atbalstīsim mazos zemniekus, lai tie organizētos kā kolektīvs.

2023

100% no mūsu 1. līmeņa piegādātāju uzņēmumiem Bangladešā un Kambodžā ir SDO "Better Work" programmas dalībnieki, kuras mērķis cita starpā ir sociālā dialoga stiprināšana.

[> Šeit](#) vairāk par mūsu iesaistīšanos apvienošanās brīvības jomā



Atbilstoša atalgojuma un ienākumu mērķi

- 2021** Mēs identificējam galvenos riska produktus, kas saistīti ar iztikas minimuma/iztikas ienākumu atšķirībām mūsu piegādes ķēdēs.
- No 2021** Augstākā riska produktiem mēs vienmēr izsekojam aktuālos iztikas minimuma/iztikas ienākumu kritērijus vai, ja nepieciešams, atbalstām to aprēķinu.
- 2022** Mēs saviem iepircējiem ļaujam identificēt un noteikt augsta riska produktus, kas saistīti ar algu vai ienākumu atšķirībām.
- 2023** Mēs īstenojam 3 pilotprojektus, lai samazinātu iztikas minimuma/iztikas ienākumu atšķirības 3 riska piegādes ķēdēs. Tie pievērš īpašu uzmanību mūsu iepirkumu praksei, kas cita starpā ir vērsta uz to, lai mazie zemnieki varētu nodrošināt iztikas ienākumus.

[> Šeit](#) vairāk par mūsu iesaistīšanos atbilstoša atalgojuma un ienākumu jomā



Mērķi diskriminācijas apkarošanai

- 2021** Mēs publicējam nostājas dokumentu par dzimumu līdztiesību.
- 2022** Mēs publicējam starptautisku rīcības plānu dzimumu līdztiesībai, iekļaujot noteiktus mērķus.
- 2022** Mēs stiprinām savu rūpības pieeju, veicot dzimumu riska analīzes, tostarp HRIAs.
- 2023** Mēs nodrošinām piekļuvi dzimumjutīgiem sūdzību mehānismiem riska piegādes ķēdēs.
- No 2023** Izstrādājot savu rīcības pieeju ienākumu, kas nodrošina eksistenci, un iztikas minimuma veicināšanai, mēs ņemam vērā sieviešu īpašo algu situāciju un ziņosim arī par progresu šajā jomā.

Bez tam mēs cenšamies arvien vairāk iepirkties no sieviešu vadītiem audzētājiem un pārstrādātājiem, ja tas ir ekonomiski iespējams, un ziņot par progresu.

[> Šeit](#) vairāk par mūsu iesaistīšanos diskriminācijas jomā



Mērķi darba drošības stiprināšanai

- 2022** Mēs pastiprinām darba vietas veselības un drošības kritērijus pārstrādātajā piegādātāju politikā.
- 2023** Mēs veidojam uz risku balstītu un mērogojamu pieeju sociālajam auditam riska piegādes ķēdēs, kas koncentrēsies arī uz veselību un drošību darba vietā.
- 2025** Mēs ik gadu veicam trīs Cilvēktiesību ietekmes novērtējumus (HRIAs) augsta riska piegādes ķēdēs, lai identificētu iespējamus nodarbināto riskus veselībai un drošībai darba vietā un veiktu atbilstošus pasākumus to novēršanai.

[> Šeit](#) vairāk par mūsu iesaistīšanos darba drošības jomā

Glosārijs

Glosārijs

Viesstrādnieks

SDO apraksta viesstrādniekus kā ārzemniekus, kurus uzņemošā valsts uzņem konkrētam mērķim, lai veiktu saimniecisku darbību, par kuru tie uzņemošajā valstī saņem atlīdzību. To uzturēšanās ilgums parasti ir ierobežots tāpat kā viņu veiktais darbs. Šajā kategorijā ietilpst arī viņu ģimenes locekļi, ja arī tie tiek uzņemti. Valstu robežu šķērsošana, lai strādātu, saskaņā ar SDO ir viens no svarīgākajiem starptautiskās migrācijas motīviem, neatkarīgi no tā, vai tas ir saistīts ar ekonomisko nevienlīdzību, darba meklējumiem vai abiem.²¹

Vispārējā cilvēktiesību deklarācija (VCD)

Juridiski nesaistoša Apvienoto Nāciju Organizācijas 1948. gada rezolūcija, kurā ietverti pamatuzskati par tiesībām, kas būtu jāpienākas ikvienam cilvēkam. Darbu kopumā veido 30 panti, kas pirmo reizi cilvēces vēsturē ir paredzēti, lai garantētu ikviena aizsardzību – te pieder arī sociālās, brīvības un kolektīvās tiesības. Toreiz Apvienoto Nāciju Organizācijas dalībvalstis apņēmas garantēt šīs tiesības ar “progresīviem nacionāliem un starptautiskiem pasākumiem”. Kā pasaulē visvairāk tulkotais dokuments deklarācija ir spēkā visā pasaulē.

Rīcības kodekss

Rīcības kodekss tiek saukts arī par Uzvedības kodeksu. Tajā ir aprakstīts vadlīniju un/vai noteikumu kopums, ko uzņēmumi nosaka sev paši brīvprātīgu saistību ietvaros. Formulētie uzvedības norādījumi kalpo kā (pamata) rīcības orientieris darbiniekiem, lai veicinātu vēlamo rīcību vai izvairītos no nevēlamām darbībām. Noteikumu kopums tēmu ziņā var būt ļoti plašs, sākot no korupcijas un saskarsmes ar klientiem līdz darba laika regulējumam.

Diskriminācija nodarbinātībā un profesijā

SDO konvencija nr. 111 definē diskrimināciju kā jebkādu atšķirību, izslēgšanu vai izvēli rases, ādas krāsas, dzimuma, pārliecības, politisko uzskatu, nacionālās vai sociālās izcelsmes dēļ, kas noved pie iespēju vienlīdzības vai attieksmes atcelšanas vai pasliktināšanās nodarbinātībā vai profesijā.²²

Efektīvs sūdzību mehānisms

Sūdzību mehānisms ir procedūra, kas atsevišķām personām vai grupām ļauj iespējamās nelabvēlīgas ietekmes gadījumā sūdzēties ar uzņēmuma starpniecību, lai lai tā tiktu novērsta. Valstis un uzņēmumi saskaņā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipiem ²³ir aicināti skartajām personām nodrošināt piekļuvi efektīviem sūdzību mehānismiem. Uzņēmumiem tas nozīmē izveidot operatīvus sūdzību mehānismus vai veicināt tos pie piegādātājiem vai darījumu partneriem, kas ir pieejami iespējamajām skartajām personām uzņēmumā un ārpus uzņēmuma. UNGP definē astoņus efektivitātes kritērijus, kuriem jāatbilst cilvēktiesību sūdzību mehānismiem. Saskaņā ar to sūdzību mehānisms ir efektīvs, ja tas ir leģitīms, pieejams, paredzams, līdzsvarots, pārredzams, saderīgs ar tiesībām un orientēts uz dialogu un ir nepārtrauktas mācīšanās avots.

²¹ SDO: Global estimates on migrant workers, 2015.

¹⁸ SDO: Die Grundprinzipien der ILO, 2021.

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

Ienākumi, kas nodrošina eksistenci

Globālā iztikas minimuma koalīcija (GLWC) ienākumu, kas nodrošina eksistenci, apraksta kā atalgojumu, ko darbinieks saņem par standarta darba nedēļu noteiktā vietā un kas ir pietiekams, lai nodrošinātu pienācīgu dzīves līmeni darbiniekam un viņa ģimenei. Pienācīgs dzīves līmenis ietver pārtiku, ūdeni, mājokli, izglītību, veselības aprūpi, transportu, apģērbu un citas būtiskas vajadzības, tostarp nodrošinājumu neparedzētiem gadījumiem.²⁴ Turklāt SDO savā konvencijā nr. 100 apraksta principus vienādam darba samaksai vīriešiem un sievietēm par līdzvērtīgu darbu. Tas saskaņā ar SDO ir jāpanāk ar:

- 1) valsts likumdošanu
- 2) likumīgi izveidotām vai atzītām institūcijām darba samaksas noteikšanai
- 3) darba kopīgumiem starp darba devējiem un darbiniekiem

Godīga pieņemšana darbā

Saskaņā ar SDO godīga pieņemšana darbā veicama tā, lai tiktu ievērotas, aizsargātas un izpildītas starptautiski atzītās cilvēktiesības, tostarp tās, kas atspoguļotas starptautiskajos darba standartos, un jo īpaši tiesības uz apvienošanās brīvību un kolektīvajām pārrunām, kā arī piespiedu darba, bērnu darba un diskriminācijas attiecībā uz nodarbinātību un profesiju novēršana un likvidēšana. SDO kopumā ir definējusi 13 vispārīgus principus godīgas pieņemšanas darbā ievērošanai.²⁵

Human Rights Impact Assessments (HRIAs)

Human Rights Impact Assessment (HRIAs) apraksta seku novērtējumu cilvēktiesībām kā procesam sistemātiskai noteikšanai, prognozēšanai un reakcijai uz potenciālo uzņēmuma, valdības politikas vai tirdzniecības nolīguma ietekmi uz cilvēktiesībām.

Starptautiskā Darba Organizācija (SDO)

Starptautiskā Darba Organizācija (SDO) ir vecākā specializētā ANO aģentūra, kuras galvenā mītne atrodas Ženēvā. Tā ir atbildīga par saistošu starptautisko darba un sociālo standartu izstrādi, formulēšanu un īstenošanu. SDO galvenie mērķi ir cilvēka cienīga darba, sociālās drošības veicināšana un sociālā dialoga stiprināšana.

Bērnu darbs

Apvienoto Nāciju Organizācijas Bērnu tiesību konvencija definē bērnu kā: "Cilvēku, kurš vēl nav sasniedzis 18 gadu vecumu, ja vien pilngadība saskaņā ar uz bērnu attiecināmajiem tiesību aktiem netiek sasniegta agrāk". SDO definē bērnu darbu kā darbu, kas atņem bērniem bērību, to potenciālu un cieņu un kaitē fiziskajai un garīgajai attīstībai. Bērnu darbs ir saistīts ar vienu vai vairākiem no šiem punktiem:

- 1) Darbs, ko veic bērns, kas ir jaunāks par minimālo vecumu, kas nepieciešams, lai pieņemtu darbā attiecīgām darba veidam
- 2) Darbs, kas ir pretrunā ar obligāto izglītību
- 3) Darbs, kas var apdraudēt bērna veselību, drošību vai tikumību, tā sauktais bīstamais darbs.

SDO definē "bīstamu darbu bērniem" kā "darbu, kas apdraud bērnu fizisko un garīgo veselību, drošību vai morāli, un tāpēc to nevajadzētu veikt nevienam, kurš ir jaunāks par 18 gadiem". Definējot bīstamo darbu, uzņēmums Lidl orientējas gan pēc starptautiskajiem standartiem (SDO konvencija nr.138, nr.182 un ieteikums nr.190), gan pēc nacionālajiem likumiem.

²⁴ GLWC: What is a Living Wage?, 2021.

²⁵ SDO: General principles and operational and guidelines for fair recruitment, 2019.

ANO Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipi

ANO Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipus, angļu val. UN Guiding Principles on Business and Human Rights, ANO Cilvēktiesību padome pieņēma 2011. gadā. Tie ir globāls instruments cilvēktiesību pārkāpumu novēršanai un likvidēšanai uzņēmējdarbības kontekstā. Saskaņā ar tiem uzņēmumiem ir centrālā loma cilvēktiesību aizsardzībā. Tiem ir jārespektē cilvēktiesības savā uzņēmējdarbībā, neatkarīgi no valsts regulējuma, un jāizveido sistēmas, kas darbojas, lai panāktu to ievērošanu.

Apvienošanās brīvība

SDO konvencija nr. 87 nosaka šādus principus apvienošanās brīvības nodrošināšanai:

- 1) Darba ņēmējiem un darba devējiem bez izņēmuma ir tiesības bez iepriekšējas atļaujas veidot organizācijas pēc savas izvēles un iestāties tajās, pie kam r spēkā tikai nosacījums, ka tie ievēro to statūtus.
- 2) Darba ņēmēju un darba devēju organizācijām ir tiesības izveidot savus statūtus un reglamentus, brīvi ievēlēt savus pārstāvjus, regulēt savu vadību un darbību un izstrādāt savu programmu.
- 3) Iestādēm ir jāatturas no jebkādas iejaukšanās, kas ierobežotu šīs tiesības vai kavētu to likumīgu izmantošanu.
- 4) Darbinieku un darba devēju organizācijas nedrīkst likvidēt vai apturēt ar administratīvā ceļā.
- 5) Darba ņēmēju un darba devēju organizācijām ir tiesības dibināt savienības un centrālās apvienības un tajās iestāties. Organizācijām, savienībām un centrālajām apvienībām ir tiesības pievienoties starptautiskajām darba ņēmēju un darba devēju organizācijām.

Piespiedu darbs

Saskaņā ar SDO "piespiedu vai obligātais darbs" ir jebkura veida darbs vai pakalpojums, kas tiek prasīts no personas, piedraudot ar jebkāda veida sodu, un kura veikšanai šī persona nav brīvprātīgi piekritusi. Saskaņā ar konvenciju nr. 105 katra SDO dalībvalsts apņemas likvidēt piespiedu vai obligāto darbu un neizmantot to nekādā veidā. Piespiedu darbs ir:

- 1) politiskās piespiešanas vai politiskās audzināšanas vai sodīšanas līdzeklis pret personām, kurām ir vai kuras pauž noteiktus politiskus uzskatus vai kuras apliecina savu ideoloģisko opozīciju pastāvošajai politiskajai, sociālajai vai ekonomiskajai kārtībai;
- 2) darbaspēka pieņemšanas un izmantošanas tautsaimniecības attīstības nolūkos metode;
- 3) darba disciplīnas pasākums;
- 4) sods par piedalīšanos streikos;
- 5) rasu, sociālās, nacionālās vai reliģiskās diskriminācijas pasākums.

Avoti un saites



Avoti un saites

Global Living Wage Coalition (GLWC):

What is a Living Wage?

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

International Labour Organization (ILO):

Globālās piegādes ķēdes un KSA

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

Oxfam:

Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte

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

Oxfam Deutschland:

Das Ungleichheitsvirus: Wie die Corona-Pandemie soziale Ungleichheit verschärft und warum wir unsere Wirtschaft gerechter gestalten müssen

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

Oxfam Deutschland:

Oxfam-Bericht zu wachsender Ungleichheit in Lieferketten: Supermärkte profitieren von Corona, Arbeiterinnen zahlen den Preis

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

Oxfam:

Positionspapier Welternährung 2030

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

The World Bank:

Employment in agriculture

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

ANO Pamatprincipi:

Reporting Framework with implementation guidance

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf
(Uz: 26.08.2021.)

Apvienotās Nācījas:

Guiding Principles on Business and Human Rights

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

Apvienotās Nācījas:

Vispārējā cilvēktiesību deklarācija

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

Attēli

Titulattēls:

Jacob Lund, stock.adobe.com

2. lappuse

nito, stock.adobe.com

4. lappuse

JackF, stock.adobe.com

6. lappuse

fmajor, iStock.com

8. lappuse

JackF, stock.adobe.com

11. lappuse

Annie Spratt, unsplash

23. lappuse

Alexander, stock.adobe.com

25. lappuse:

odua images, stock.adobe.com



Kontakti

SIA „Lidl Latvija“
Dzelzavas iela 131
Rīga, LV-1021

info@lidl.lv

Citi norādījumi par KSA

www.lidl.lv
www.corporate.lidl.lv

Autortiesību norādījums

Šī dokumenta saturs (cita starpā teksti, grafiki, fotoattēli, logotipi utt.), kā arī pats dokuments ir aizsargāts ar autortiesībām. Bez rakstiskas Lidl atļaujas šo dokumentu un/vai tā saturu nedrīkst nodot tālāk, pārveidot, publicēt, tulkot vai reproducēt.

© SIA „Lidl Latvija“