

Търговска политика

Правата на човека във веригите на доставка

ЛИДЛ България ЕООД енд КО. КД • Актуално към 14.01.2022



Съдържание

Нашата отговорност към правата на човека във веригите на доставка	2	Нашият ангажимент срещу детския труд	27
		Нашият ангажимент към свободата на сдружаване	30
		Нашият ангажимент за справедливи възнаграждения и доходи	35
Контекстът на нарушаването на правата на човека	4	Нашият ангажимент срещу дискриминацията	42
		Нашият ангажимент за безопасността на трудовия процес	46
Нашият ангажимент за защитата на правата на човека във веригите на доставка	8	Нашите цели за солиден подход по темата за правата на човека	49
Нашите принципи за защита на правата на човека във веригите на доставка	9	Нашите цели за защита на свързаните със заетостта права на човека	50
Нашият подход за защита на правата на човека във веригите на доставка	13	Речник	53
На фокус – свързаните със заетостта права на човека във веригите на доставка	22	Източници и връзки	58
Нашият ангажимент срещу принудителния труд	25		

**Нашата
отговорност
към правата на
човека във
веригите на
доставка**



Нашата отговорност към правата на човека във веригите на доставка

Нашата CSR култура

Устойчивостта е една от основните стратегически цели на Lidl за по-добро бъдеще. Ние поемаме отговорност навсякъде, където с нашата дейност като бизнес оказваме въздействие върху хората и околната среда. Отговорните действия са нашият начин всеки ден отново и отново да изпълняваме обещанието си за качество, като по този начин подsigуряваме бъдещето на нашата компания. В този контекст сме разработили нашата стратегия за корпоративна социална отговорност (CSR). С нея даваме ясна насоченост на нашето твърдение за отговорно поведение и показваме как ние в Lidl разбираме отговорността си към околната среда, хората и нашите клиенти. Това разбиране прилагаме практически в рамките на шест стратегически фокус теми. Ръководейки се от тях, ние предприемаме мерки, с които опазваме климата, съхраняваме ресурсите, зачитаме биоразнообразието, действваме справедливо, грижим се за здравето и водим диалог.

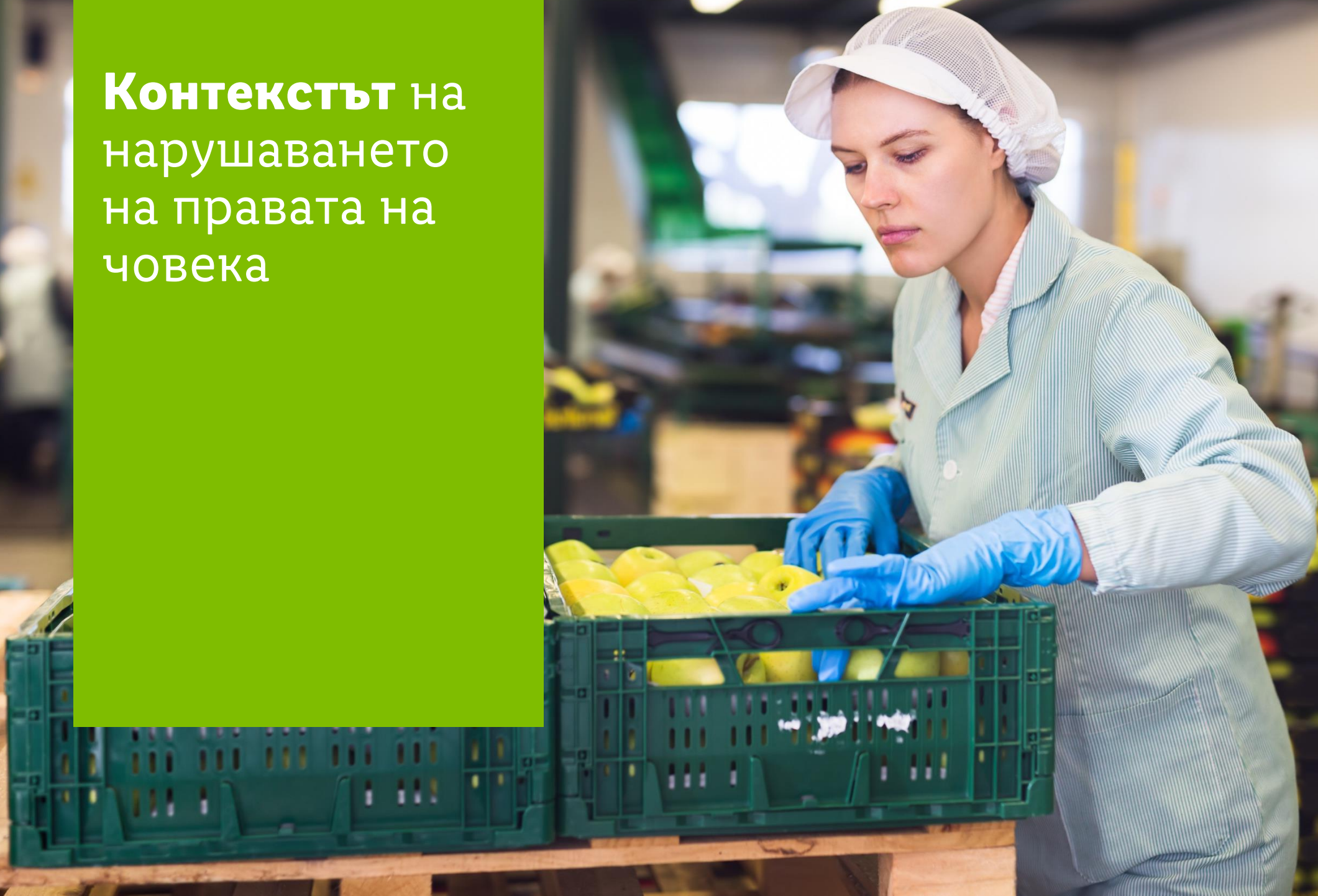
Нашата отговорност за правата на човека

В качеството си на компания за търговия на дребно Lidl предлага на пазара хранителни, нехранителни и дрогерийни продукти, които се произвеждат в глобални вериги на доставка. Затова споделяме отговорността за подsigуряването на трудово-правните стандарти и достойните условия на труд по веригите за създаване на стойност. Чрез целенасочени действия ние искаме да увеличим подобренията в нашите вериги на доставка. Така ние

работим за реализиране на стратегическата си фокус тема „Справедливи действия“.



Контекстът на нарушаването на правата на човека



Контекстът на нарушаването на правата на човека

През последните десетилетия глобалното разделение на труда в производството позволи на милиони хора да преминат от живот в бедност към средната класа. Същевременно това доведе до ситуация, в която 60% от световната търговия вече е съсредоточена в глобалните вериги на доставка.¹ В хода на глобализирането те стават все по-сложни и се оформят от широк спектър правни и социални рамкови условия, както и от различни участници. Това се отразява на начина, по който се съблюдават основните права на човека.

Правата на човека са неотчуждими, неделими и неотменими. Те принадлежат на всички хора по рождение, независимо от признаци като произход или националност, и включват социалните права, свободите и колективните права. През 1948 г. държавите – членки на ООН, се задължиха да защитават тези основни права в световен план, като приеха > [Обща декларация за правата на човека](#).²

Отговорността за правата на човека е обвързваща – за държавите и за компаниите

От една страна, задача на съответния законодател е да се погрижи за минималните социални стандарти и тяхното спазване. От друга страна, икономиката е важен фактор, който може решително да допринесе за по-нататъшното развитие, внедряването и подсиуряването на социалните стандарти в преките и непреки бизнес дейности.

Ето защо с публикуването през 2011 г. > [Ръководни принципи на ООН за бизнеса и правата на човека](#) се налагат преки задължения и към бизнеса.³ Съгласно тях компаниите имат централна роля при защитата на правата на човека. Те трябва да спазват правата на човека независимо от държавната рамка в целия ход на бизнес дейностите, както и да налагат системи, допринасящи за това спазване.

¹ MOT: Глобални вериги на доставка и CSR, 2018.

² UN: Universal Declaration of Human Rights, 1948.

³ ООН: Ръководни принципи за бизнеса и правата на човека, 2008.

Фактори, които утежняват спазването на правата на човека

В рамките на глобалните вериги за създаване на стойност в сектора на търговията на дребно и сектора на хранителните продукти, са налице редица предизвикателства, свързани с правата на човека. Рисковете във връзка със зачитането на правата на човека по правило имат сложни причини и често пъти са предизвикателство за целия сектор. По тази причина към социалните рискове по отношение на здравето и безопасността на работното място, свободата на сдружаване, недискриминацията и възнаграждението, като цяло, може да се подхожда само със системни решения. Същото важи за нарушенията в областта на детския и принудителния труд.

Нарушенията на правата на човека в глобалните вериги на доставка често пъти се увеличават поради **структурна бедност, неравнопоставеност и недостатъчно върховенство на закона** в държавите производителки. Така например засегнатите от бедност хора имат по-малки възможности да се освободят от отношенията на зависимост. Пандемията от Covid-19 допълнително изостри тази ситуация. По изчисления на Международната организация на труда (МОТ) през 2020 г. общо 8,8 процента от работните часове в световен мащаб са загубени поради пандемията. Нови 108 милиона души са изпаднали в крайна или умерена бедност.⁴ От друга страна, освобождаването от отношения на зависимост и

⁴ ILO: World Employment and Social Outlook, 2021.



бедност може да допринесе за благосъстоянието, развитието и стабилността на милиони хора.



Неравнопоставеност

Често срещана форма на нарушаване на правата на човека е неравенството в правата и възможностите, с които се ползват различните групи. Особено жените в най-слабо развитите страни често са в по-неизгодно правно положение – с последствия за икономическото развитие на държавите. Така например Организацията по прехрана и земеделие (ФАО) оценява, че равният достъп до производствени ресурси за жените в селското стопанство би повишил добивите с 20% до 30% в световен мащаб.⁵

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

⁶ Oxfam: Доклад за растящото неравенство, 2021.



Бедност

В световен мащаб малките земеделски производители* често живеят в бедност, въпреки че имат работа. Това на свой ред се отразява върху централни основни права, като изхранване, здравеопазване и икономическо развитие. Неравномерното разпределение на стойността в международната търговия също има влияние върху тези хора, защото често пъти само малка част от глобалната добавена стойност остава при производителите.⁶



Недостатъчно върховенство на закона

Наличните споразумения за правата на човека уреждат преди всичко задължението на държавите да защитават правата на човека. Но законите, мерките и контролните процедури в отделните държави в много случаи не са достатъчни. Налагането на правния ред често се спъва и поради липсата на профсъюзи. Така в производствените вериги се улесняват нарушенията на правата на човека, като например експлоатирането, което поставя работещите в риск.⁷

*Специално малките земеделски производители в най-слабо развитите страни

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

**Нашият
ангажимент за
защита на
правата на
човека във
веригите на
доставка**



Нашите принципи за защита на правата на човека във веригите на доставка

В Lidl се грижим ангажиментът ни за полагане на необходима грижа за правата на човека да се спазва по цялата верига за създаване на стойност. Ясно осъзнаваме, че носим споделена отговорност за спазването на трудово-правните стандарти и достойните условия на труд.

Грижата за правата на човека в Lidl се основава на нашето обвързване към международно признати рамкови документи, сред които са:

- Всеобща декларация за правата на човека
- Конвенцията на ООН за правата на детето
- Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените
- Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека
- Принципите на ООН за овластяване на жените
- Насоките на ОИСП за мултинационални предприятия
- Конвенциите, основните трудови стандарти и препоръките на МОТ за трудовите и социални стандарти
- Общи принципи и оперативни насоки на МОТ за справедлив подбор на персонала и определяне на таксите за наемане и свързаните с тях разходи

Освен това ние приветстваме обвързващи разпоредби на политическо ниво за по-справедлива търговия, като например немския Закон за полагане на необходимата грижа във веригите на доставка и планираното европейско законодателство за веригите на доставка.

Нашият кодекс на поведение определя изискванията ни към търговските ни партньори

В рамките на [Code of Conduct](#) (Кодекс на поведение) на Schwarz Gruppe, към която принадлежи и Лидл България, от 2006 г. насам ние задължаваме нашите търговски партньори да съблюдават правата на човека и да налагат спазването им и спрямо своите доставчици. Кодексът на поведение съответно е неделима съставна част от договорите с директните ни търговски партньори. Друг рамков документ за всички търговски вериги от Schwarz Gruppe е [Декларацията за зачитане на правата на човека](#).

Нашите правила към търговските партньори обхващат по-специално всички онези права на човека, които са особено свързани с веригите на доставка и се основават, наред с други неща, на Базовия кодекс на ЕТИ. Тук попадат преди всичко:



1. **Забрана на детски труд, включително предписания за коригиране и мерки за възстановяване при откриване на детски труд.**

Използването на детски труд е забранено съгласно действащите международни конвенции. Ако случаи на детски труд бъдат установени от доставчици, от нас или от трети лица, Lidl е разработил собствен протокол, в сътрудничество с [The Centre for Child Rights and Business](#), социално предприятие и дъщерна организация на Save The Children, за коригиране и мерки за възстановяване. Откритите случаи незабавно трябва да се съобщят на Lidl и трябва да бъдат обработени съгласно протокола.

2. **Забрана за принудителен труд**

Всякакви форми на принудителен труд са забранени. Това включва и практики, които могат да доведат до принудителен труд, като например прекомерно количество извънреден труд, задържане на документи за самоличност или на възнаграждения, както и трупане на дългове поради нелегални такси.

3. **Задължение за спазване на правото на свобода на сдружаване и колективните преговори**

Очакваме от нашите търговски партньори да зачитат неограничено правото на свобода на сдружаване на своите служители и по никакъв начин да не ги дискриминират, ако те искат да се обединяват в професионални съюзи.

4. **Забрана за унижително третиране, включително физическо дисциплиниране и тормоз, както и груби форми на насилие**

Физическото насилие, заплахите, сексуалният тормоз или всяка друга форма на унижително отношение не се толерират и са забранени.

5. **Изискване да се гарантират безопасността и здравето на работниците чрез спазване на всички законови предписания**

Безопасността и здравето на работното място трябва да са гарантирани винаги за всички служители. Това, наред с всичко останало, обхваща внедряването на адекватни превантивни мерки, включително редовни обучения на работещите по темата; достъп до чиста питейна вода и санитарни съоръжения; контрол, че осигурените от работодателя помещения са чисти и безопасни, както и че отговарят на основните нужди на хората.



6. Плащането в срок на справедливи възнаграждения, които отговарят най-малко на минималните определени от закона заплащания

Възнагражденията трябва да се изплащат навреме и – доколкото правновалидно няма друга уговорка – без удръжки. Като размер те трябва да отговарят най-малко на местното минимално възнаграждение, респ. на местния тарифен договор.

7. Забраната на всякаква форма на дискриминация при назначаване, на работното място или за повишаване

Ние отстояваме равните възможности и равното третиране на работното място. Всички служители трябва да се третират равнопоставено при назначаването, трудовата си дейност, професионалното си израстване или освобождаването, независимо от пол, религия, цвят на кожата, произход или други признаци. Всякакво разделение, изключване или предпочитание се забранява.

8. Достъп до ефективни механизми за подаване на сигнали за нарушения

Нашите търговски партньори са задължени да гарантират достъп до ефективен механизъм за подаване на сигнали за нарушения. Тъй като това представлява практически проблем особено по-напред във веригите на доставка, ние работим с нашите доставчици и други заинтересовани страни за разработване и предоставяне на ефективни механизми за подаване на сигнали.

9. Ефективно коригиране и мерки за възстановяване в случаите на нарушения на трудовото право

Когато нашите партньори научат за възможни случаи на нарушения на трудовото право, те са длъжни да ни съобщават незабавно за това. Ние сме разработили специални протоколи за коригиране и мерки за възстановяване, с които да проверим докладваните правни нарушения и да предоставим възможности за коригиране и мерки за възстановяване, като интересите на засегнатите лица са винаги на преден план.



Нашият подход за защита на правата на човека във веригите на доставка

Lidl формулира [> Стратегия за правата на човека](#), чрез която систематично да работи за подобряване на условията на живот и труд на произвеждащите стоки за нас хора. Тя се състои **от четири стълба**, осигуряващи структуриран подход за осъществяване на мерките за защита на правата на човека и последователно спазване на стандартите. При разработката на нашата стратегия ние се ориентирахме към веригите на доставка, които са особено релевантни за нас съгласно [> нашия анализ на риска](#). Тъй като знаем, че рисковете от нарушения на права възникват предимно в по-отдалечените етапи от веригата на доставки преди клиента, ние работим не само с нашите преки бизнес партньори, но при голям брой проекти и заедно с тях и с техните доставчици нагоре по веригата, за да подобрим условията на труд в по-началните етапи на добив и преработка на суровините във веригата за доставки. Също така сме взели под внимание очакванията на нашите клиенти и на обществото, приоритетите на неправителствените организации, както и законодателни инициативи и научните констатации.

Установяване на отговорности по темата за правата на човека

Нашият стратегически подход се основава на ясни отговорности. Стратегията ни се изпълнява под надзора на ръководството на компанията, което бива редовно информирано за събитията и напредъка по въпросите за правата на човека в нашите вериги на доставка.

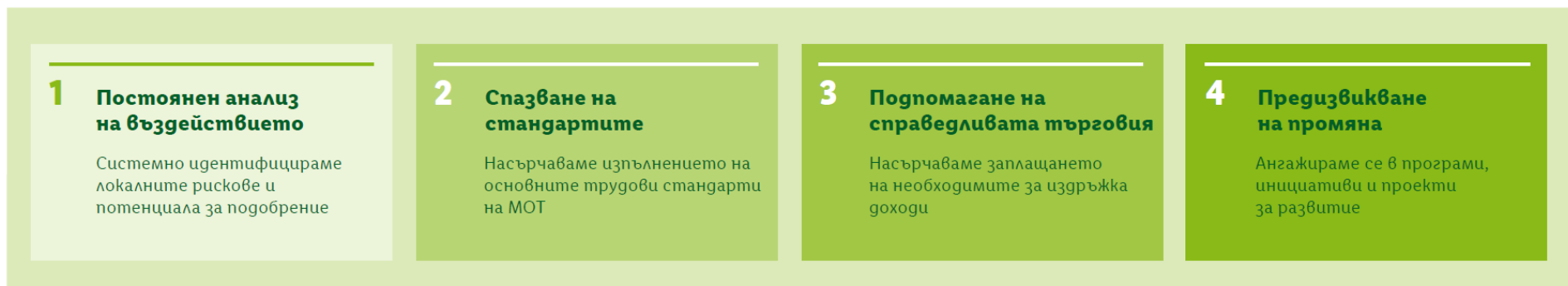
В допълнение мениджмънта на Lidl редовно преглежда курса на стратегията за правата на човека. Така например през 2021 г. обсъждана тема беше поставянето на цели относно необходимите за издръжка заплати и доходи. За целта изследвахме [> идентифицираните високорискови вериги на доставка](#) и дискутирахме възможни подходи и партньори, както и въпроси относно практиките на отговорното стоково снабдяване.

Важен компонент за възлагането на ясни отговорности и задаването на цели в рамките на Lidl, е и нашето Ръководство за корпоративна социална отговорност при закупуване, издадено през 2021 г. Това е вътрешнофирмен документ, насочен към всички търговски отдели в компанията и посочва, наред с всичко останало и колко важно за Lidl е опазването на правата на човека, както и къде са потенциалните въздействия в нашите вериги на доставка. Освен това съдържа указания как търговците в Lidl могат да намалят и/или да повлияят позитивно на тези въздействия. Гъвкавост и свободна преценка за действие се създават например чрез възприемане на принципите за отговорни търговски практики, повишените изисквания за прозрачност към доставчиците посредством задаващи стандарти и сертифициращи партньори, или чрез включването на доставчици в специални програми за подпомагане.

Прозрачна комуникация на нашите предизвикателства и напредък

Ние искаме да информираме постоянно, а също и в хода на целия процес не само вътрешните, но и външните заинтересовани страни за предизвикателствата, напредъка и най-новите констатации в областта на правата на човека. Правим това например с нашия доклад за устойчиво развитие. Целим да информираме нашите клиенти също и чрез реклама – илюстрираме например как сертифицирането или проектите, като Fairtrade или нашият шоколад WayToGo, влияят положително на ситуацията с доходите на производителите в държавите производителки.

Обобщена стратегия на Lidl за правата на човека



По-долу се разясняват по-детайлно целите и мерките по всеки стълб.

Така повишаваме информираността на потребителите за продуктите, произведени чрез справедлива търговия. В бъдеще, в рамките на нашите проекти, свързани с необходимите за издръжка доходи, се ангажираме да разширяваме рекламните дейности за артикули, създадени във веригите на доставка, в които се заплащат справедливи възнаграждения. Като една от най-големите компании-партньори на Fairtrade в световен мащаб, ние допълнително се ангажираме да продължим явно да популяризираме сертифицираните от тях продукти, тъй като този сертификат помага за установяване на справедливи заплати във веригата на доставки. С публикуването на списък на всички наши доставчици на собствени марки от нехранителния асортимент ние създаваме допълнителна прозрачност и действваме като пионери в ритейл сектора.

1

Постоянен анализ на въздействието

Ние искаме решително да противодействаме на рисковете за правата на човека, свързани с нашата бизнес дейност. За целта проверяваме постоянно рисковете, които могат потенциално да възникнат при производството на нашите продукти. Ето защо увеличаваме прозрачността в нашите вериги на доставка и извършваме анализи на риска и оценки на въздействието върху правата на човека (Human Rights Impact Assessments, HRIA).

От 2021 Ще продължим да извършваме редовни анализи на горещите точки за идентифициране на рисковете за правата на човека в нашите продуктови групи.

До 2025 Ежегодно ще извършваме три оценки на въздействието върху правата на човека (HRIA) във високорискови вериги на доставка.

Стъпка 1.1 Покачване на прозрачността

Ще увеличим прозрачността в нашите вериги на доставка при хранителните стоки. За целта ще разкрием постепенно високорискови вериги на доставка до нивото на производителите, респ. за веригите на доставка на риба и месо до нивото на фуражите.

Стъпка 1.2 Извършване на анализи на риска

При нашите собствени марки оценката се извършва в рамките на процес, който се базира на различни индекси. Наред с Глобалния правен индекс на Международната федерация на профсъюзите (ITUC) и Глобалния индекс на робството (Global Slavery Index), използваме и данни от Организацията за прехрана и земеделие на Обединените нации, както и Индексът за екологична ефективност. В рамките на този процес работим в тясно сътрудничество със заинтересовани страни, включително организации на гражданското общество, профсъюзи и местни общности. На следващата страница ще откриете резултата от извършения през 2020 г. анализ.

Стъпка 1.3 Извършване на оценки на въздействието върху правата на човека

В рамките на по-нататъшното усъвършенстване на начина, по който изпълняваме задължението си за полагане на необходимата грижа за правата на човека, ние редовно извършваме т.нар. оценки на въздействието върху правата на човека (HRIA) по международно призната методика. През 2020 г. извършихме анализи на чай от Кения и горски плодове от Испания. През 2021 г. предстои да направим анализ на бананите от Южна Америка.

Нашият анализ на риска – суровини, рискове и разпределение по държави

БАНАНИ



Социални рискове

- Детски труд: Бразилия, Еквадор, Филипини
- Принудителен труд: Индия, Индонезия
- Права на работниците: Бразилия, Китай, Филипини
- Дискриминация: Индия, Индонезия

ПАМУК



Социални рискове

- Детски труд: Индия, Туркменистан, Узбекистан
- Принудителен труд: Индия, Пакистан, Узбекистан
- Принудителен труд: Индия, Пакистан, Узбекистан
- Дискриминация: Индия, Пакистан

ЦВЕТА И РАСТЕНИЯ



Социални рискове

- Детски труд: Етиопия, Кения
- Принудителен труд: Етиопия, Кения, Тайланд
- Права на работниците: Етиопия, Китай, Малайзия
- Дискриминация: Етиопия, Кения

РИБА



Социални рискове

- Детски труд: Филипини, Тайланд, Виетнам
- Принудителен труд: Китай, Тайланд, Виетнам
- Права на работниците: Индонезия, Тайланд, Виетнам
- Дискриминация: Мароко, Мексико, Индонезия

ЛЕШНИЦИ



Социални рискове

- Детски труд: Азербайджан, Грузия, Турция
- Принудителен труд: Китай, Грузия
- Права на работниците: Китай, Иран, Турция
- Дискриминация: Азербайджан, Иран

КАФЕ



Социални рискове

- Детски труд: Етиопия, Колумбия
- Принудителен труд: Етиопия, Индонезия, Колумбия
- Права на работниците: Бразилия, Гватемала, Индонезия
- Дискриминация: Етиопия, Хондурас, Индия

КАКАО



Социални рискове

- Детски труд: Кот г'Ивоар, Гана, Нигерия
- Принудителен труд: Кот г'Ивоар, Гана, Индонезия
- Права на работниците: Бразилия, Кот г'Ивоар, Индонезия
- Дискриминация: Кот г'Ивоар, Гана, Индонезия

ПАЛМОВО МАСЛО



Социални рискове

- Детски труд: Кот г'Ивоар, Нигерия
- Принудителен труд: Индонезия, Малайзия, Тайланд
- Права на работниците: Индонезия, Колумбия, Малайзия
- Дискриминация: Гватемала, Индонезия, Папуа Нова Гвинея

ОРИЗ



Социални рискове

- Детски труд: Бангладеш, Индия, Виетнам
- Принудителен труд: Индия, Тайланд, Виетнам
- Права на работниците: Китай, Тайланд, Виетнам
- Дискриминация: Индия, Индонезия, Мианмар

СОЯ



Социални рискове

- Детски труд: Индия, Нигерия, Парагвай
- Принудителен труд: Китай, Индия, Украйна
- Права на работниците: Бразилия, Индия, Украйна
- Дискриминация: Боливия, Индия

ЧАЙ



Социални рискове

- Детски труд: Индия, Кения, Шри Ланка
- Принудителен труд: Китай, Индия, Шри Ланка
- Права на работниците: Китай, Индия, Кения
- Дискриминация: Индия, Кения, Турция

ЦЕЛУЛОЗА



Социални рискове

- Детски труд: Китай, Индонезия, Русия
- Принудителен труд: Китай, Индонезия, Русия
- Права на работниците: Бразилия, Китай, Индонезия
- Дискриминация: Бразилия, Индонезия

2

Спазване на стандартите

Насърчаваме мерки за утвърждаване и спазване на основните норми за труд на МОТ. За целта прибягваме към международно признати сертификати и програми за социален одит. Допълнително в Lidl работим за гарантиране на достъп за работещите в нашите вериги на доставка до механизми за подаване на сигнали за нарушения. Освен това разработваме обучения за нашите доставчици, за да им създадем възможност ефективно да разпознават рисковете за правата на човека, да взимат мерки за коригиране и за ефективната им превенция.

До 2023 Ще приложим концепция за провеждане на социален одит в рисковите вериги на доставка.

До 2021 Ще осигурим достъп до ефективни механизми за подаване на сигнали за работниците в три рисковите вериги на доставка.

Стъпка 2.1 Прилагане на базирани на риска социални одити

Постоянно разширяваме систематичните базирани на риска социални одити във веригите на доставка за нашия хранителен асортимент, за да контролираме работните условия и по този начин да създадем основа за подобрение. Разбираме, че одитите сами по себе си могат само частично да допринесат за подобряване на работните условия или за откриване на скрити нарушения – например срещу забраната за принудителен труд. Въпреки това, проверките от независими институти са важно средство за откриване на възможни индикатори на риск и целенасочена проверка на ситуацията във веригите на доставка. В рамките на понякога продължаващ с дни одит, независимите проверяващи оценяват на място дали се спазват предписанията за защита на здравето, законово установеното работно време, правата на служителите и други изисквания. Тъй като обаче не можем да проверяваме всяка компания в комплексните вериги на доставка без повод, ние се концентрираме върху идентифицирането и проверката на рискови фирми във високорисковите вериги на доставка. В тази връзка, през 2020 г. в пилотен проект, анализирахме рисковете в нашата верига на доставка на рибни и домати консерви и използвахме за целта платформата Sedex. Оценихме резултатите от пилотния проект и като следваща стъпка ще разширим подхода си за базиран на риска социален одит, включвайки пет рисковите продукта по целите им вериги на доставка. Фокусът на проекта е изрично съсредоточен върху участниците във веригата за доставки в по-началните етапи от веригите на доставки, тъй като знаем, че

рисковете се крият главно на нивата на веригата за доставки, преди нашите преки бизнес партньори.

Международно признатата онлайн-платформа > [SEDEX \(Supplier Ethical Data Exchange\)](#) предлага на своите компани-членки възможност да представят на клиенти и партньори детайлна информация за социалните си и етични процеси. С помощта на този инструмент може да се постигне по-голяма прозрачност по цялата верига на доставка. На платформата Sedex може също така да се оценяват извършваните от независими експерти проверки съгласно одитната процедура SMETA (Sedex Member's Ethical Trade Audit). SMETA одитите оценяват условията на труд, безопасността на трудовия процес и хигиената, както и управлението на околната среда от предприятията във веригите на доставка.

Lidl е един от над 60 000 членове на Sedex по целия свят.



Lidl също така проверява редовно доколко се спазват стандартите по отношение на правата на човека и за нехранителния си асортимент. За целта от 2007 г. извършваме ежегодни социални одити във всички фабрики, които произвеждат текстил и уреди или други нехранителни изделия за нас и са в рискови държави според BSCI Country Risk Index. Целта е всички производители да спазват установени минимални критерии. Това е необходимо условие, въз основа на което ние взимаме решението си за покупка.

Стъпка 2.2: Разработване на подход отвъд одитирането

В допълнение, Lidl работи с външни партньори за разработването на общ подход, отвъд продуктовете групи, насочен към подобряване на условията на труд във веригите на доставка, защото искаме не само да следим за спазването на правата на човека на местно ниво, но и преди всичко да подпомагаме проактивно малките земеделски предприятия, жените и работещите в селското стопанство. За целта подкрепяме проекти, в сътрудничество с местни НПО или международни организации. Например, в избрани текстилни вериги на доставка Lidl започва участие в програмата на MOT Better Work, която частично ще замести редовния социален одит.

Стъпка 2.3: Налагане на ефективни механизми за подаване на сигнали за нарушения

Решаващ елемент за откриването на нарушения на правата на човека в нашите вериги на доставка е достъпът до ефективни механизми за подаване на сигнали.

Какво превръща даден механизъм за подаване на сигнали в ефективен такъв?

Ключовата предпоставка за един ефективен механизъм за подаване на сигнали е това, той да бъде достъпен за хората във веригите на доставка. Често обаче са налице редица бариери при досега с една такава система за подаване на сигнали. Бариерите могат да се различават в зависимост от местните условия и вида на механизма за подаване на сигнали и обхващат например:

- недостатъчно познаване на местния език в случай на работници мигранти
- опасение от отмъщение
- финансови и институционални бариери по отношение на достъпа до публични органи за подаване на сигнали, включително липсващи познания относно съществуващите механизми за подаване на сигнали
- социални бариери, свързани с липса на доверие в правната система, респективно към съществуващите механизми.⁸

⁸ UN Guiding Principles: Reporting Framework, 2015.

За засегнати от или свидетели на нарушения на правата на човека въведохме [> Online-уведомителна система](#) на базата на BKMS Reporting System. Тя дава възможност за подаване на сигнали, макар и също да има бариери за достъп.

Допълнително Lidl си сътрудничи при нехранителния асортимент с инициативи като ACT или програмата на MOT Better Work, а при хранителния асортимент с партньори като [> RSPO](#) и [> MSC](#), за да регистрира и разглежда сигнали. Освен това, в рамките на сертификацията по [> Rainforest Alliance](#), [> Fairtrade](#), и [> GLOBALG.A.P.](#), ние проверяваме дали доставчиците разполагат с функциониращи механизми за подаване на сигнали. Като активен член на работната група на Бангладешкото споразумение Lidl доразви подходящ механизъм за подаване на сигнали за текстилните работници в Бангладеш.

Lidl, освен това, си постави за цел да даде възможност на хората във високорискови вериги на доставка да имат достъп до ефективен механизъм за подаване на сигнали, в допълнение към [> Online-уведомителната система](#). От 2021 г. започваме да осигуряваме достъп до механизми за подаване на сигнали за заетите в три рискови вериги на доставка⁹. Възнамеряваме да използваме натрупания опит, за да приложим съществуващите подходи и към други вериги на доставка. Това ще ни позволи да

⁹ Информацията относно прилагането на механизмите за подаване на сигнали публикуваме на нашия [уебсайт](#).

предоставим достъп до механизми за подаване на сигнали на още повече хора.

Стъпка 2.4: Налагане на изисквания относно правата на човека към нашите търговски партньори

Доброто и доверено сътрудничество с нашите доставчици е решаващо за постигането на [> целите ни относно правата на човека](#). Ние трябва да можем да разчитаме на нашите доставчици, както и те на нас. Затова се стремим към предотвратяването и премахването на нелоялни бизнес практики, например чрез дългосрочни партньорски отношения, уместни условия за плащане и предвидим обем на поръчките.

В случай на нарушаване на правата на човека в нашите вериги на доставка, на преден план е изясняването на фактите и възстановяването, когато е възможно. За нас е важно при нарушения да работим заедно със съответния доставчик за подобряване на ситуацията. Ако обаче всички усилия за подобряване на положението съвместно с доставчика останат без резултат, тогава крайната мярка е прекратяване на бизнес отношенията.

Стъпка 2.5: Оценяване на доставчиците по социални критерии

В отдел Стоково снабдяване на Lidl предстои да въведем оценяване на нашите търговски партньори по критерии, свързани с правата на човека и екологията. За целта ще използваме платформата EcoVadis. Така освен всичко останало ще можем точно да установим ангажимента на нашите търговски партньори в областта на правата на човека. Защото е важно да се идентифицират отделните доставчици, които нарушават правата на човека, но също така и тези, които им отделят особено внимание и ги насърчават в особено голяма степен. Освен това мениджмънта по корпоративна социална отговорност в Стоково снабдяване придружава този процес чрез мониторинг на нашите вериги на доставка и редовно вътрешно докладване до отговорните търговци за продуктовете групи, които сме идентифицирали като рискови.

3

Подпомагане на справедливата търговия

Ние насърчаваме заплащането на необходимите за издръжка доходи и заплати, както и справедливото разпределение на стойността във всичките ни вериги на доставка. Специален фокус поставяме върху дребните земеделски стопани в най-слабо развитите страни, за да се осигури поминъкът им. Затова до края на 2025 г. възнамеряваме да увеличим дела на Fairtrade сертифицираните продукти, залагайки на справедливо и дългосрочно закупуване от малки фермери.

Отличаващ се проект по пътя към необходимите за издръжка доходи и заплати е нашият предлаган от 2021 г. > [Fairtrade шоколад WayToGo](#).

2021

Ще разработим подход за действие, с който да насърчаваме заплащането на необходимите за издръжка доходи и заплати в нашите глобални вериги на доставка и така допълнително да намалим разликите във възнаграждението.

Повече за нашия подход в раздел [„Нашият ангажимент за справедливи възнаграждения и доходи“](#)

4

Предизвикване на промяна

Ангажираме се с програми за развитие, инициативи и проекти в нашите вериги на доставка, за да стимулираме проактивно промените, включително извън нашата компания. Същевременно Lidl е в редовен диалог с други компании, правителства, доставчици, профсъюзи и представители на гражданското общество. По този начин оказваме активен принос за обществото и за по-устойчивото бъдеще.

2022

Ще разработим подход, отвъд продуктовете групи, приложим за нашите вериги на доставка, който ще има за цел активно подобряване на условията на труд чрез целенасочени мерки. Към тези мерки се числят обученията за доставчиците. При обученията освен това искаме да подготвим хората в нашите вериги на доставка как по-добре да отстояват собствените си права. Същевременно ще осъществяваме проекти за непосредствено подобряване на ситуацията със заплащането и безопасността на труда. Във фокуса на нашия подход за действие са малките фермерски предприятия, жените и заетите в селското стопанство.



Обучения за повишаване на информираността по теми, свързани с правата на човека

За по-ясно разбиране на темите, свързани с правата на човека, ние и в бъдеще ще залагаме на редовни обучения и подготовка за нашите служители и търговски партньори. В тях с еднакво внимание ще бъдат разглеждани всички права на човека, свързани с полагането на труд. В нашите вериги на доставка за какао, кафе, ядки или соя ще подпомагаме различни проекти за обучение и ще помагаме особено на малките фермерски предприятия при разширяване на познанията и способностите им. Така освен всичко останало те ще могат да постигнат по-висок доход и да се подготвят за адаптиране към последиците от промените в климата. При осъществяването на тези проекти ще работим с признати международни партньори, като Fairtrade, Save The Children, CARE, UTZ, RTRS, GIZ, и избрани местни НПО.

На фокус – свързаните със заетостта права на човека във веригите на доставка

За да изпълним задължението си за полагане на необходимата грижа за правата на човека, насочваме поглед към нарушенията на правата на човека и трудовото право в онези рискови вериги на доставка, които са по-релевантни за Lidl. Към тях спадат особено тези в селското стопанство и нехранителния сектор (основно текстил, уреди и други нехранителни изделия).

Нашият ангажимент цели да предпази хората от негативни влияния при тяхната трудова дейност и да се застъпим за т.нар. свързани със заетостта права на човека.

На базата на нашата стратегия и на анализа на риска ние сме идентифицирали посочените по-долу свързани със заетостта права на човека като важни в нашите вериги на доставка. Заедно с нашите партньори ние се задължаваме в особена степен да спазваме тези права.



Без принудителен труд

Решение на всеки човек е да извършва определена дейност. Ако хората са принудени към работа въпреки желанието им, то това нарушава фундаментално човешко право.



Без детски труд

Децата се нуждаят от специална защита и затова заетостта им в училищна възраст, както и при опасни условия е забранена. Рискът от детски труд е особено висок в по-бедните региони и там, където има слаб достъп до образование.



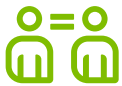
Свобода на сдружаване

Важна част от правата на работниците е свободата да могат да се обединяват в професионални съюзи. Именно в държавите със структурно слаба защита на работниците, те трудно могат да се организират ефективно.



Справедливо заплащане и доходи

Специално в селското стопанство и текстилната индустрия изплащаната заплата може често едва да достига или дори съвсем да не покрива основните нужди на работниците и техните семейства.



Без дискриминация

Защитата от дискриминация въз основа на произход, пол, увреждане или сексуална идентичност е основно човешко право. Жените и мъжете трябва да имат еднакви възможности във веригите на доставка при справедливи условия.



Безопасност на трудовия процес

Безопасността на трудовия процес гарантира, че здравето на работниците на работното място не се поставя в риск или засяга. Безопасната работна среда създава условия за здравословна и продуктивна работа.



Нашият ангажимент срещу принудителния труд

Според оценките на МОТ в света все още около 25 милиона души се намират в ситуации на принудителен труд.¹⁰ Принудителният труд представлява недоброволна трудова дейност, която се изисква под заплахата от наказание. Формите на принудителен труд обхващат например заблудата относно условията на работа или заетостта под заплахата от наказание. Неправомерните удръжки от заплатата и вкарването във висока задлъжнялост също могат да доведат до ситуации на принудителен труд.

Всеки втори човек в ситуация на принудителен труд е бил принуден да работи чрез правомерно или неправомерно натрупани дългове. В същото време се смята, че една четвърт от лицата, подложени на принудителен труд, са работници мигранти. Така, голяма част от съществуващите случаи на принудителен труд в глобалните вериги на доставка са свързани с мигрантския труд и изплащането на дългове. Освен това работниците често се оказват подложени на принудителен труд поради несигурни трудови отношения. Такива са налице преди всичко в сивата икономика, както и при сезонната и временната заетост или при работата чрез посредници.

25 млн.

души по света се намират в ситуации на принудителен труд.

Lidl идентифицира веригите на доставка на следните суровини като критични по отношение на принудителния труд: банани, риба, какао, ориз, чай, лешници, кафе, палмово масло, соя, цветя и растения, памук



До 2022 Ще изготвим международна стратегия за борба с принудителния труд, включително с подход за действие.

Lidl категорично отхвърля всякакви форми на принудителен труд. Въпреки това работниците в глобалните вериги на доставка са изложени на определени рискове от принудителен труд. Lidl възприема стратегия за нулева толерантност, когато в случай на принудителен труд нашият доставчик остане безучастен. В рамките на нашето задължение за полагане на необходимата грижа ние системно следим за възможни нарушения. Особен фокус поставяме върху спазването на правата на работниците мигранти. Те често пъти са в силно зависимо отношение спрямо своите работодатели, респективно спрямо посредническите си агенции.

¹⁰ ILO: Modern slavery and child labour, 2017.

Системно премахване на принудителния труд

Работим съвместно с други заинтересовани страни във веригите на доставка, с гражданското общество, със социалните партньори както и с конкуренти за системното премахване на принудителния труд от нашите вериги на доставка. Това включва ангажирането ни с проекти и инициативи, които са насочени към рисковете от принудителен труд – защото спазването на основни трудови стандарти, като например забраната на принудителния труд, е съществена част от нашето корпоративно задължение за полагане на необходимата грижа за правата на човека.

Стремим се към постоянно подобряване на нашите процеси за откриване на случаи на принудителен труд и оказване на ефективна помощ и мерки за възстановяване за жертвите на принудителен труд. За това трябва да допринесат и вече действащите [> механизми за подаване на сигнали](#). За всички участници на пазара е предизвикателство, че много от случаите на принудителен труд остават скрити и често не се откриват и посредством традиционните социални одити. Затова при разработването на една международна стратегия за борба с принудителния труд, ние ще изпробваме нови подходи. Същевременно ще се стремим да използваме изпитани подходи за идентифицирането и елиминирането на рисковете от принудителен труд.



Нашият ангажимент срещу детския труд

По оценка на МОТ и Детският фонд на Организацията на обединените нации (UNICEF), в световен мащаб 160 милиона деца между пет и седемнадесет години понастоящем са принудени да работят.¹¹

Над 70% от тях са нелегално заети в селското стопанство, включително земеделието, рибарството, аквакултурите, горското стопанство и животновъдството, а почти една трета от децата не посещават училище.¹² Това обстоятелство е още по-притеснително предвид факта, че селското стопанство е един от трите най-рискови сектора по отношение на смъртните случаи, трудовите злоупотреби и професионалните заболявания.

В общ доклад МОТ и UNICEF предупреждават за това, че работещите деца са изложени на повишен риск от физически и психически увреждания и че детският труд ограничава възможностите им за образование и бъдещите им перспективи. Това неудовлетворително състояние според МОТ се дължи на факта, че липсват международно валидни законово установени социални и трудови стандарти. Ето защо са нужни максимални усилия от наша страна, за да защитим децата в нашите вериги на доставка на селскостопански продукти.

160 млн.

деца са засегнати от детски труд.

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

Lidl идентифицира веригите на доставка на следните суровини и продукти като критични по отношение на детския труд: банани, риба, какао, ориз, чай, лешници, кафе, палмово масло, соя, цветя и растения, памук, както и производствените етапи при текстила, уредите и други нехранителни изделия



До 2025

Стремим се към прилагане на програма за обучение за високорискови вериги на доставка, която ще има за цел превенция на детския труд и мерки за възстановяване.

При веригите на доставка, често пъти достигащи до държави с голяма бедност, не може да бъде изключено, деца да помагат за издръжката на своите семейства. Причина за това са липсващи възможности за обучение, което при работници мигранти често пъти допълнително се утежнява от честа смяна на населените места, както и поради твърде ниски заплати и съответно недостатъчен доход на семейството. Именно затова намерението на Lidl е да предотврати детския труд при производителите и доставчиците си.

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

Нашата превантивна политика срещу детския труд

Lidl изисква от своите доставчици да не наемат на работа лица, които са под 15-годишна възраст (или на 14-годишна възраст, ако това е разрешено от националното законодателство съгласно Конвенция 138 на МОТ) или такива, които още подлежат на задължително образование. Очакваме също така те да спазват международното и националното законодателство при политиката си за назначаване и при условията на труд. Работим за това нашите доставчици да проверяват възрастта на кандидатите си за работа, с цел предотвратяване на детския труд.

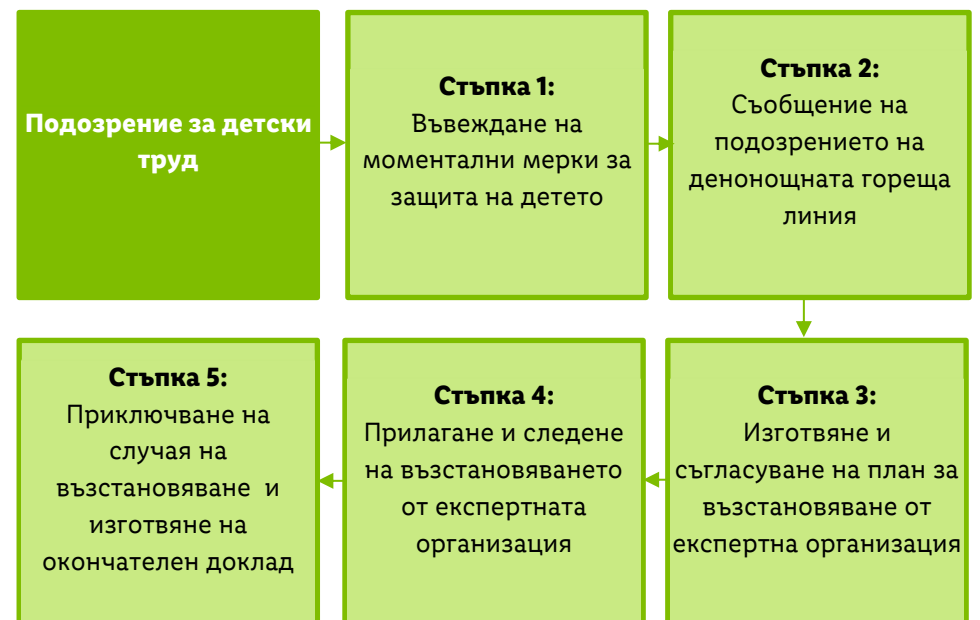
Когато се назначават млади хора, за тях трябва да се полага специална защита. Ето защо очакваме от нашите доставчици да създадат безопасна работна среда, особено за млади работници, съответстваща поне на местното законодателство, както и да им се предлагат възможности за допълнително обучение. Също така трябва да им е осигурен достъп до ефективни механизми за подаване на сигнали.

Нашата процедура при подозрение за детски труд

Също както за принудителния труд, така и за случаите на детски труд Lidl следва политика на нулева толерантност, ако след откриване на детски труд доставчиците не предприемат необходимите действия. В случай на нарушения на правата на детето във веригите на доставка, Lidl се стреми да работи в тясно сътрудничество със своите доставчици, за да разреши ситуацията в интерес на засегнатото дете. Като част от мерките за възстановяване, засегнатите семейства получават финансова

помощ в размер на обичайната за държавата минимална заплата. Това цели да предотврати обратното въвличане на децата в трудово отношение поради икономическа нужда. Save the Children подкрепя и подпомага семействата в търсенето на подходящи възможности за обучение за засегнатите деца, в зависимост от индивидуалната ситуация.

От своите доставчици Lidl очаква да разполагат с ефективни мерки за възстановяване, обхващащи случаите, когато установят детски труд, или пък разберат, че млади хора извършват опасни дейности. При такива обстоятелства преките доставчици трябва проактивно да информират Lidl и съответната експертна организация, както и да поемат ръководенето на последващия процес по възстановяване.



Пилотен проект срещу детския труд съвместно със Save the Children

До края на 2021 Lidl, заедно с НПО > [Save The Children](#) и Федералното министерство за икономическо сътрудничество и развитие на Германия, ще реализира проект за защита на правата на децата във веригите на доставка на лешници в Турция. При това за пръв път на място се проверява цялата верига на доставка – от засаждането на лешници през прибирането на реколтата до обработката – за спазването на правата на децата.



По-конкретно, целта е да се защитят правата на децата, да се създадат възможности за грижа и образование, както и да се осигури достъп до безопасна работа за подрастващите. Пилотният проект освен това трябва да послужи за модел за прилагане на подхода и към други селскостопански вериги на доставка.

В партньорство с НПО Save The Children, още от 2017 г. правим обучения за доставчиците за предотвратяване на детския труд в производствата на нашите нехранителни стоки и възстановяване. За целта Lidl възложи, а неправителствената организация извърши обучения на доставчици в Бангладеш,

Турция, Мианмар и Китай. През 2020 г. програмата беше разширена с Пакистан и Виетнам.

Допълнителни мерки срещу детския труд в сътрудничество със Save the Children

- Обучение на външни одитори за проверка на стандартите във фабриките
- Прилагане на конкретни мерки в работния процес и добро управление на риска, като например сигурна система за потвърждаване на възрастта при процеса на назначаване
- По-добра защита от опасни дейности на законно работещите млади хора
 - Помощ в случаи на детски труд

925 

**вносители, служители във
фабрики и одитори бяха
обучени между 2017 и 2021 г. по
темата за детския труд**

На база на извършен одит на компании, които систематично се застъпват за правата на детето, през 2021 г. Лидл България бе удостоена с националния сертификат > „[Компания – приятел на детето](#)“, присъждан от Националната мрежа за децата. Одитът включва стопанските процеси, поведението на пазара, маркетинга, рекламата и приноса на компанията за развитието на обществото. Сертификатът се базира на

Конвенцията за правата на детето на ООН и Десетте принципа от съвместната инициатива на Глобалния договор на ООН, Unicef и Save The Children.

Нашият ангажимент към свободата на сдружаване

Правото на свобода на сдружаване и правото на колективни преговори са основни права на човека и спадат към основните трудови стандарти на МОТ. Въпреки това, все още не всички 187 държави – членки на МОТ, са регулирали законово правото на свобода на сдружаването.

В около 40% от държавите по целия свят освен това няма или има само ограничено право на колективни преговори.¹³ По-специално за заетите в селското стопанство и в текстилния сектор, присъединяването или работата в профсъюз, често пъти са ограничени или са възможни само при висок личен риск. За да могат работещите да реализират основните си права, е от решаващо значение, те да имат право на глас и да са представени пред работодателите си. Това е от значение и за ефективното функциониране на пазара на труда.

Двете права са в основата на гражданските свободи и предлагат защита от дискриминация или тормоз. Именно в държавите със структурно слаба защита на работниците е важно заетите да могат да се организират ефективно – защото възможността за постигане на необходимите за издръжка доходи често е тясно свързана с възможността за организиране в профсъюзи и тарифни преговори.

Lidl идентифицира веригите на доставка на следните суровини и продукти като критични по отношение на свободата на сдружаване: плодове и зеленчуци, електроуреди, инструменти и други нехранителни изделия, текстил, чай, какао, кафе, ядки



Текущо

Водим диалог и ще използваме експертния опит на профсъюзите за установяване на оставащите пречки при отстояването на правата на човека, включително свободата на сдружаване.

От 2021

В рамките на нашето членство в АСТ заедно с нашите търговски партньори ще работим за реализиране на свободата на сдружаване и колективните преговори в нашите вериги на доставка.

2022

Ще подпомагаме целенасочено дребните фермери в най-слабо развитите страни при организирането им в колективи.

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

2023

100% от производствените фабрики на нашите преки доставчици (Tier 1) в Бангладеш и Камбоджа ще се присъединят към програмата на MOT Better Work, която наред с всичко останало има за цел подобряване на социалния диалог.

Lidl се задължава да спазва правото на свобода на сдружаване и колективните преговори. Същото очакваме и от нашите търговски партньори, когато заетите лица се обединяват например в професионални съюзи и искат да използват правото си на колективни преговори. Чрез нашата Политика за устойчиво закупуване (Sustainable Purchasing Policy), която разработваме като част от нашите търговски договори, ние се задължаваме към ненамеса в опитите за учредяване на професионални съюзи и забраняваме оказването на влияние върху тези представителства.

Тук фокусът е по-специално върху малките фермерски предприятия като неделима съставна част от много от нашите глобални вериги на доставка на хранителни стоки. Lidl ги подкрепя да се организират, защото знаем, че като колектив могат да налагат интересите си най-ефективно. Затова разработваме подходи, насърчаващи закупуването на стоки от вече добре организирани малки фермерски кооперации. Освен това осигуряваме на малките земеделски производители необходимите познания, за да могат да се организират успешно.

В постоянен диалог сме с нашите партньори, за да стимулираме правото на свобода на сдружаването. Към тях спадат нашите доставчици, експертите, гражданските организации и профсъюзите. Заедно идентифицираме оставащите пречки при прилагането на свободата на сдружаване. През 2021 г. влязохме в диалог с глобалната синдикална федерация IUF (Международния съюз на хранителни, селскостопански, хотелиерски, ресторантьорски, кетъринг, тютюневи и асоциирани работнически асоциации) относно региони и вериги за доставка на храни с висок риск за свободата на сдружаване. Обсъдихме също ресурсите и помощта, които можем да предоставим на нашите доставчици, за да защитим ефективно свободата на сдружаване във веригите за доставки. В знак на подкрепа всички национални представителства на Lidl подписаха принципите на ООН за овластяване на жените (Women Empowerment Principles, WEPs), за да насърчат също правото на жените на свобода на сдружаване.

В хранителния, както и в нехранителния сектор Lidl, освен това, се ангажира редовно в различни програми за развитие и работи с Fairtrade, Немското дружество за международно сътрудничество (GIZ) или програмата Better Work на Международната организация на труда (MOT).

По-добри условия на труд с програмата на MOT Better Work

Програмата Better Work представлява партньорство между Международната организация на труда (МОТ) и Международната финансова корпорация International Finance Corporation (IFC). Тя е създадена през август 2006 г., за да подобри трудовите стандарти и конкурентоспособността в глобалните вериги на доставка.



Lidl е партньор по програмата на MOT Better Work от 2021 г. В тази връзка, като първа стъпка, Lidl задължава своите вносителни да включат 100% от производствата на преките доставчици (Tier 1) от Бангладеш и Камбоджа в програмата на MOT Better Work. Според капацитета на програмата това ще се случи до края на 2023 г.

По този начин Lidl подсилва сътрудничеството между заетите лица и мениджмънта, за да подобри условията на труд, както и удовлетвореността сред работниците и по този начин да повиши и производителността. Lidl също така очаква трайно подобряване на локалните условия на живот и труд на работниците, поради поетия ангажимент, да не прекратяваме веднага търговските си отношения при нарушения, а заедно да се застъпим за подобрене в интерес на заетите лица.

В рамките на програмата производствата на преките доставчици (Tier 1) редовно се посещават от консултанти от МОТ и работещите

се обучават за водене на преговори за заплати и тарифи. Това обучение има за цел да подпомогне работниците да повлияят в своя полза на решенията, касаещи техния трудов живот, каквото например е договарянето на по-високи заплати или по-добри социални услуги.

Ангажимент за свободата на сдружаване заедно с Fairtrade

Като дългогодишен партньор на > [Fairtrade](#) сме подписали и следим за спазването на принципите за свобода на сдружаването, определени от стандарта и така подпомагаме воденето на преговори за заплащане и тарифи.

Освен определянето на стандарти Fairtrade изпълнява и специални програми. Те имат фокус върху овластяването на хората в началото на веригите на доставка да се организират и да водят преговори за заплащане. В тази връзка Lidl подписа > [Протокол за свобода на сдружаване \(Freedom of Association Protocol\)](#), едно сътрудничество на Fairtrade с Международния съюз на хранителни, селскостопански, хотелиерски, ресторантьорски, кетъринг, тютюневи и асоциирани работнически асоциации (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations, IUF).

Така ние от Lidl ще допринесем за това трудещите се да имат достатъчно тежест в преговорите, за да оказват положително влияние върху решенията, касаещи техния трудов живот, като например преговорите за по-високи заплати или по-добри социални услуги. Освен провеждането на одити и инспекции, Lidl работи в партньорство с Fairtrade, профсъюзи и други работодатели за водене на равнопоставен диалог с работниците.



В допълнение, Fairtrade стандартът предписва:

- Работодателите трябва да докажат на Fairtrade, че гарантират свободата на сдружаване.
- Представителите на профсъюзите трябва да могат свободно да се срещат с работодателите, когато поискат това. Fairtrade изисква това да се комуникира писмено на Fairtrade и всички работници преди сертифицирането.
- Fairtrade изисква доказателство за това, че както от страна на работодателите, така и от страна на профсъюзите са налице достъпни механизми за разрешаване на конфликти.

Подкрепа за трудещите се чрез Ethical Trading Initiative

В края на 2021 г. Lidl подаде заявление за членство в инициативата от множество заинтересовани страни > [Инициатива за етична търговия - Ethical Trading Initiative \(ETI\)](#).

Мисията на ETI е да използва колективната сила на бизнеса, синдикатите и неправителствените организации, за да сбъдне визията за един свят, в който от трудовите права се ползват всички работници, в който те се зачитат от компаниите и се защитават от държавата.



За целта, ETI залага на сътрудничеството между различните участници за идентифициране на решения на системни проблеми. През 2020 г. и 2021 г. Lidl вече участва активно в дейностите на ETI, включително в работна група по нарушения на правата на човека при отглеждането на авокадо, както и дискусии относно отговорното снабдяване с памук.

В рамките на членството си, наред с всичко останало, Lidl се стреми и към по-нататъшно развитие на приоритетите за действие, свързани с принудителния труд и необходимите за издръжката доходи, както и да подпомага дребните фермери да се организират в колективи.

Нашият ангажимент за справедливи възнаграждения и доходи

Необходимите за издръжка доходи и заплати трябва да са достатъчни, за да се покрият разходите за храна, вода, подслон, образование, здравни грижи, транспорт, дрехи и други основни нужди, както и да може да се спестява за непредвидени събития.

Над 10% от световното население все още е засегнато от крайна бедност – около две трети от тях работят в селското стопанство. И в производството на хранителни стоки нараства несигурността в условията на труд, като работа чрез посредник, срочна или незначителна заетост.¹⁴ Специално жените са засегнати от ниски заплати и експлоатация – работничките в сезонното производство на плодове и зеленчуци печелят около 20 до 30% по-малко от мъжете.¹⁵

Като следствие от пандемията от Covid-19 бедността в много части на света заплашва да се повиши още повече, защото стотици милиони губят работата си и се сблъскват с глад и бедност. Според оценките на Oxfam възможно е да е нужно повече от десетилетие, докато най-бедните хора по света преодолеят последствията от пандемията.¹⁶

10%

от хората по света живеят в крайна бедност.

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

¹⁵ Oxfam: Създаване на справедливост – супермаркети, 2021.

Lidl идентифицира веригите на доставка на следните суровини и продукти като критични по отношение на справедливото заплащане: текстил, какао, кафе, чай, ядки, риба, плодове и зеленчуци



2021 Ще идентифицираме най-рисковите продукти за дефицити, спрямо необходимите за издръжка доходи и заплати в нашите вериги на доставка.

От 2021 За най-рисковите продукти ще следваме винаги актуални сравнителни показатели за необходимите за издръжка доходи и заплати, респективно при нужда ще подпомагаме изчисляването им.

2022 Ще предоставим на нашите търговци средства за идентифициране и справяне с високорискови по отношение на дефицитите в заплатите и доходите продукти

¹⁶ Oxfam: Вирусът на неравенството, 2021.

2023 Ще извършим три пилотни проекта за намаляване на дефицитите при необходимите за издръжка доходи и заплати в три рискови вериги на доставка. Те се фокусират, наред с всичко останало, върху предоставянето на възможност на дребните фермери да си осигурят необходимите за издръжка доходи.

Lidl гледа на справедливото заплащане като на основно човешко право. То трябва да дава възможност на работниците да осигурят достоен стандарт на живот за себе си и своите семейства. Още през 2006 г. Lidl включи справедливото възнаграждение в Кодекса си на поведение и оттогава активно се застъпва за това. Съвместно с външен партньор работим за идентифициране на продуктите и веригите на доставка с най-големи дефицити в заплащането, респективно доходите. На тази основа Lidl ще продължи да развива своя базиран на риска подход към справедливост в заплащането.

Основен фокус на нашия ангажимент за справедливи възнаграждения и сега са малките фермерски предприятия, произвеждащи определени суровини в най-слабо развитите страни – изходна точка на много от селскостопанските производствени вериги на Lidl. Същевременно често за тях отива само малка част от печалбата. Lidl признава значението на една справедлива система за разпределяне на печалбите в рамките на

веригите на доставка и се ангажира с това, да влиза в дългосрочни, справедливи и прозрачни отношения на доставка със селскостопанските производители. Това също така включва търсенето на начини от страна на Lidl, които да позволяват по-голяма част от създадената стойност да остава при производителите.

”

„От централно значение през следващите години ще бъде да се подкрепят малките земеделски производители по света да си осигурят необходимите за издръжка доходи, както и в стремежа им към едно справедливо разпределение на стойността.“

Драгомир Илиев | Управител „Стоково снабдяване“, Лидл България

Знаковия ни проект: Fairtrade шоколада „WayToGo“

Приходите на производителите на какао в Гана през 2018 г. възлизаха само на около 52% от прихода, който се счита, че е необходим за издръжка. Със създаването и пускането в продажба на > WayToGo шоколада през 2019-2021 г., Lidl пряко допринася за по-високите доходи на ганайските производители на какао.

За проекта бяха разработени конкретни планове за действие, включително обвързващи етапи, за да се подпомогне на дребните стопани за придобиване на необходимите за издръжка доходи.

В рамките на партньорството от 2019 г. с Fairtrade, фермерската кооперация Куара Kokoo и НПО Rikolto, Lidl плаща премия в Гана за всеки тон какао, използван в шоколада WayToGo, надвишаваща Fairtrade премията. Тези пари отиват в проекти, които допълнително и устойчиво подобряват доходите на селскостопанските производители. През 2020 г. 870 фермери от десет ганайски общности, от които 60% мъже и 40% жени, успяха да се възползват от различните мерки и да увеличат успешно приходите си.

Благодарение на обучението и стартър комплектите 173 фермера успяха да си създадат допълнителни източници на приходи чрез производство на ориз, мед, корени от ям и сапун. Освен това 308 души получиха достъп до по-изгодни възможности за финансиране. Други 389 успяха да подобрят качеството и добива на какаови зърна чрез услуги по оряване и пръскане.





В бъдеще концепцията на WayToGo се допълва с още един продукт. С WayToGo кашуто като продукт собствена марка, Lidl иска да допринесе за по-високи доходи при отглеждането на кашу и да засили сътрудничеството с дребните стопани.

Голяма част от кашуто, отглеждано в африканските страни, се преработва извън Африка, често в Югоизточна Азия. Това означава, че само малка част от добавената стойност на този популярен продукт остава в развиващите се региони, които често се характеризират с ниски доходи. WayToGo кашуто се произвежда в Танзания от отглеждането до преработения продукт. Чрез сътрудничеството с нашите партньори, кооперацията UWAMI (Umoja Wa Wakulima Mikoma) в региона Линди и Fairtrade, оказваме подкрепа на около 400 дребни стопани в Танзания. UWAMI обучава фермерите в техники за устойчиво отглеждане и преработка. Като част от партньорството, Lidl вече плаща допълнителна премия за ядките кашу освен вече платената премия чрез Fairtrade. В бъдеще размера на тази допълнителна премия ще се ориентира по референтната стойност на дохода за живот (Living Income Reference Price, LIRP) и ще помага на дребните стопани да печелят необходимия за издръжка доход. Първоначално кашуто WayToGo ще се предлага от Lidl в Нидерландия.

В проектите за WayToGo шоколада и WayToGo кашуто равенството между половете ще залегне силно като втори стълб в бъдеще.

[> Тук](#) можете да научите повече за нашия ангажимент в областта на дискриминацията.

Lidl е в постоянен обмен със своите WayToGo локални партньорски организации и редовно информира за успехите от проектите на своя уеб сайт.

Ангажимент към необходимите за издръжка доходи в рамките на Инициативата за устойчиви селскостопански вериги на доставка (INA)

От 2020 г. Lidl е активен член в > [Инициативата за устойчиви селскостопански вериги на доставка \(INA\)](#) за поставянето на преден план на социалните и екологични стандарти в целия бранш.



Това обединение с участници от частния сектор, гражданското общество и политиката цели заедно да постигне повече устойчивост в глобалните селскостопански вериги на доставка и особено да подобри условията на живот на хората, които се занимават с дребно селско стопанство по целия свят.

През януари 2020 г. ние се присъединихме към работната група на INA за необходимите за издръжка доходи, за да разработваме заедно и в обмен на опит с други търговски компании концепции и пилотни проекти, които да подсилят необходимите за издръжка доходи и възнаграждения за производителите в избрани селскостопански вериги на доставка.

Заедно с работната група понастоящем разработваме пилотен проект във веригите на доставка на банани в Еквадор и други държави производителки. Проектът преследва четири стратегически цели за стимулиране на необходимите за издръжка доходи във веригата на доставка на банани:

- Налагане на отговорни практики за закупуване в търговията на дребно
- Насърчаване на активни и силни представителства на работниците в подкрепа на преговорите за заплати
- Създаване на прозрачност чрез използване и по-нататъшно развитие на механизми за мониторинг
- Постигане на адекватни рамкови условия чрез общо задаване на дневния ред с релевантните участници и заинтересовани страни

Необходимите за издръжка доходи във веригата на доставка на портокали заедно с Fruit Juice Platform

Като член на [Fruit Juice Plattform Lidl](#) се застъпва за това, работещите във веригата на доставка на портокали в Бразилия да могат да получават необходимите им за издръжка възнаграждения.



В рамките на членството си, ние подпомогнахме публикуването на доклад за необходимите за издръжка заплати [Living Wage Report](#) през 2020 г. в Бразилия, който определи дефицитите в доходите и заплатите при отглеждането на портокали. На тази основа бе възможно да се идентифицират действителните разлики между необходимите за издръжка доходи и съществуващите заплати. Като следваща стъпка Lidl възнамерява да установи актуално изплащаните възнаграждения към фермите-доставчици. В допълнение, посредством общностни проекти, ние целим постепенно да приведем заплатите в съответствие с необходимите за издръжка доходи.

С АСТ за по-високи заплати в текстилния сектор

Lidl беше първата немска търговска верига за хранителни стоки, която се присъедини към инициативата > [Action Collaboration Transformation](#) (ACT). ACT е първото глобално споразумение, което се стреми към колективно договаряне в текстилната индустрия в страните на производство. Договорените в тази рамка заплати ще бъдат подкрепяни от отговорни търговски практики от страна на участващите предприятия.



ACT също така е разработил механизъм за оценка на ефекта от инициативата: производителите на текстил и представителите на работниците оценяват доколко ефективно предприятията прилагат задълженията си и позволяват съответно по-високи заплати. Държавите на фокус при ACT са Камбоджа, Мианмар, Бангладеш и Турция.

Заедно с нашия отговорен търговски отдел разработихме стратегия за това, принципите на инициативата за отговорна пазарна практика, да бъдат приложени в цялост до 2025 г. Това включва, освен всичко останало и съвместна работа с нашите бизнес партньори за въвеждане на механизми, позволяващи увеличаване на заплатите в текстилното производство. Стратегията се основава на анонимна оценка на нашите пазарни практики от страна на нашите производители, организирана от

ACT. Общо над 3000 фабрики бяха анкетирани, като в браншово сравнение Lidl показва резултати над средното ниво.

Същевременно текстилната индустрия понастоящем се бори с последствията от пандемията от Covid-19. Чрез временното затваряне на бизнеси по целия свят положението с поръчките към държавите производителки отчасти драстично се влоши.

Като част от членството ни в ACT, ние оставаме ангажирани с локалната работна ситуация на заетите в текстилния сектор. Ние се ангажираме, например, дори в настоящото положение, с изпълнението и приема на всички договорени поръчки.

Нашият ангажимент срещу дискриминацията

Актуалният глобален дял на заетост при жените е само 49%, докато при мъжете той е 75%. Това е разлика от 26%, като в някои региони разликата възлиза дори на повече от 50%.¹⁷

Въпреки че положението на жените в селското стопанство се подобрява, фермерките все още са оцетени откъм достъпа до ресурси, като земя, кредити и образование. Освен това работничките са изложени на специфични рискове, като например неравно третиране при заплащането, уволнение в случай на бременност и насилие или сексуален тормоз на работното място.

Полът обаче не е единственият признак за дискриминация. Допитвания сочат, че в световен план дискриминацията, нападенията над малцинствата и речта на омразата и сега, както и преди, са ежедневие, а в хода на пандемията от Covid-19 дори са нараснали.¹⁸ Сезонните работници и мигрантите също често пъти са засегнати от дискриминация по отношение на условията на работа и възнаграждението и според актуалните проучвания на МОТ печелят средно 13% по-малко от местните служители. Според организацията Oxfam, повече от една четвърт от полагания в света труд в селското стопанство, се извършва от работници мигранти.¹⁹

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

¹⁸ ILO: Labour migration, 2020.

Lidl идентифицира веригите на доставка на следните суровини и продукти като критични по отношение на дискриминацията: памук, кафе, какао, плодове и зеленчуци, палмово масло, ориз, соя, чай, риба и текстил



-
- 2021** Ще публикуваме политика за равнопоставеността между половете.

 - 2022** Ще публикуваме международен план за действие за равнопоставеността на половете, включително времеви цели.

 - 2022** Ще надградим нашия подход за полагане на необходимата грижа, включвайки специфични за половете анализи на риска, включително оценка на въздействието върху правата на човека (HRIA).

 - 2023** Ще подсигурим достъп до съобразени с пола механизми за подаване на сигнали в рискови вериги на доставка.

¹⁹ Oxfam: Програмен документ за световното изхранване, 2030.

От 2023 Ще вземем предвид особената ситуация с доходите на жените, когато разработваме нашия подход за насърчаване на необходимите за издръжка заплати и ще докладваме за напредъка.

Ние в Lidl сме решени да се противопоставим на всякаква форма на дискриминация, включително и по отношение на нашите вериги на доставка. Тази изходна позиция е и ключов компонент от нашата търговска политика за равнопоставеност между половете във веригите на доставка, над която в момента работим.

Под „дискриминация“ ние в Lidl разбираме всяка разлика, изключване или предпочитане спрямо други въз основа на пол, религия, цвят на кожата или произход, които водят до неравно третиране или негативни последици.

Знаем, че в много от нашите високорискови вериги на доставка работят основно жени. Поради множество причини, включително такива специфични за гържавите или секторите, те са изложени на особен риск от това да станат потенциални жертви на нарушения на правата на човека.

За да се утвърди основния принцип за равните възможности и насърчаване на равнопоставеността между половете в нашите вериги на доставка, ние разработваме целенасочени мерки за насърчаване на жените. Като основа за разработването на мерки, първо извършихме анализ на риска и така идентифицирахме високорискови вериги на доставка в хранителния сегмент, при които правата на жените не се зачитат, респективно жените се дискриминират. Това например са неравният достъп до работа, неравното заплащане или насилието над жени. Резултатите ще публикуваме в нашата [> Търговска политика за равнопоставеността между половете във веригите на доставка.](#)



Принципи за овластяване на жените на ООН

Като една от първите си мерки Лигл България подписа през 2020 г. Принципите за овластяване на жените на ООН (UN Women's Empowerment Principles WEPs). За прилагането им до края на 2021 г. ще разработим търговска политика за равнопоставеността между половете във веригите на доставка. В нея ще формулираме конкретни цели и ще докладваме за нашите мерки и проекти за насърчаване на жените.

WEPs са обща инициатива на ООН Жени и Глобалния договор на ООН (UN Women и UN Global Compact). Това е първата глобална инициатива, която целенасочено поема темата за насърчаване и овластяване на жените във веригите на доставка и предприятията.

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

WEPs са предназначени за фирми и концерни и обхващат следните седем принципа за овластяване на жените в бизнеса:

1. Установяване на култура на управление, насърчаваща равнопоставеността.
2. Справедливо отношение към всички жени и мъже на работното място.
3. Спазване и насърчаване на правата на човека и недопускане на дискриминация
4. Гарантиране на здравето, безопасността и благополучието на всички служители.
5. Насърчаване на образованието, обучението и професионалното развитие на жените.
6. Насърчаване на предприемачеството сред жените, засилване тяхната роля във веригите на доставка и уважение към тяхното достойнство във всички маркетингови практики.
7. Насърчаване на равнопоставеността чрез обществени инициативи и застъпничество. Измерване и отчитане на напредъка в постигането на равнопоставеност между жени и мъже.

Равнопоставеност с WayToGo и Fairtrade

От 2021 г. ще разширим нашата WayToGo концепция за необходимите за издръжка доходи с втори стълб. Тук става дума изрично за равнопоставеността между половете с цел активно приоритизиране на потребностите и уменията на жените и на други уязвими групи при всички WayToGo дейности.

В тази връзка ще вземем мерки, с които да позволим диверсифициране на доходите, като при това вземем предвид специфичната ситуация на жените. Ще улесним и достъпа на жените до финансови средства. Не на последно място ще се използва модула на Fairtrade „Gender Modul“, който насърчава семейните двойки при вземането на общи решения в техните домакинства. Така Lidl цели да подпомогне жените особено относно необходимите за издръжка доходи и възнаграждения.

”

„Нужно е да заемем активна роля в целия хранителен сектор за насърчаване на икономическите перспективи на жените във веригите на доставка и да се изправим срещу причините за липсващата равнопоставеност.“

Драгомир Илиев | Управител „Стоково снабдяване“, Лидл България

Нашият ангажимент за безопасността на трудовия процес

Опазването на здравето и безопасността на работното място са основно право на всички трудещи се. Чрез ефективна безопасност на работното място се защитава здравето на работниците и се поставя основа за продуктивна работа.

МОТ посочва, че според глобалните оценки за здравословните и безопасни условия на труд годишно 365 000 души губят живота си при трудови злополуки, 374 милиона страдат от последствията от такива злополуки, а около 2,37 милиона – от свързани с работата заболявания. Общо фаталните трудови злополуки възлизат на 5% до 7% от смъртните случаи в световен план.²⁰ Икономически погледнато, загубата на работни дни поради трудови злополуки и професионални заболявания отговаря на до 4% от brutния световен продукт.

Селското стопанство и текстилната индустрия спадат към най-опасните сектори. Здравни рискове са налице и поради липса на защитни средства или инструктаж за боравене с вредни за здравето препарати за растителна защита или текстилни бои, както и с опасни инструменти. Така около 25 милиона души годишно претърпяват остри отравяния от пестициди на работното място.²¹

Пандемията от Covid-19 крие допълнителни рискове за здравето на хората. На заетите във веригите на доставка често липсват

достатъчно лични предпазни средства, дезинфектанти и почистващи препарати, както и протоколи относно хигиената.

Lidl идентифицира веригите на доставка на следните суровини и продукти като критични по отношение на безопасността на трудовия процес: текстил, памук, целулоза, електроуреди, инструменти и други нехранителни изделия, плодове и зеленчуци, риба



2022 Ще публикуваме преработена политика за доставчици с по-строги изисквания за здраве и безопасност на работното място.

2023 Ще установим базиран на риска и скалируем подход за социален одит в рискови вериги на доставка, при който здравето и безопасността на работното място ще бъде на основен фокус.

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

²¹ Oxfam: Програмен документ за световното изхранване 2030.

2025 Ежегодно ще извършваме три оценки на въздействието върху правата на човека (HRIA) във високорискови вериги на доставка, за да идентифицираме възможни рискове за здравето и безопасността на работното място на заетите и за да зададем подходящи мерки.

Чрез ефективна безопасност на трудовия процес ние в Lidl искаме да гарантираме здравето и безопасността на всички работници, заети при нашите доставчици и така да създадем основа за безопасен труд.

Нарушения на здравословните и безопасни условия на труда не се толерират от Lidl. Извършваме редовни социални одити, за да ги проверяваме, а с нашия кодекс на поведение задължаваме доставчиците си да гарантират здравето и безопасността в работна среда. Допълнително Lidl се ангажира с все повече инициативи за подобряване на безопасността на трудовия процес в своите вериги на доставка.

Споразумение за противопожарна безопасност и безопасност на сградите в текстилния сектор в Бангладеш

За постигането на трайно по-добри стандарти за безопасност и противопожарна защита при производителите на текстил в основна държава-производител Бангладеш, Lidl подписа международното Споразумение за противопожарна безопасност и безопасност на сградите, т.нар. Bangladesh Accord on Fire and Building Safety.



В допълнение, ние бяхме едни от първите подписали последващото споразумение под егидата на [RMG Sustainability Council \(RSC\)](#), валидно от 2018 до 2021 г. Целта на споразумението е подобряване на мерките за противопожарна защита и безопасност на труда и включване на работниците чрез инфраструктурни и обучителни мерки.

Над два милиона души са взели участие в обученията от 2013 г. насам. Освен това над 1600 текстилни фабрики в Бангладеш са включените в споразумението Accord, като техните стандарти за противопожарна защита и безопасност на сградите редовно се проверяват. В хода на тези дейности, текстилните фабрики прилагат допълнителни мерки за подобрения.

Програма Score на MOT: Обучения за по-добра работа

> Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) е глобална програма на MOT, която подобрява производителността и условията на труд. Целта на инициативата е ефективно прилагане на SCORE обучението – комбинация от присъствено обучение за ръководните кадри и работниците и консултации във фабриките.

Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE): е проект за обучение и консултации, разработен от Международната организация на труда (МОТ). Той цели чрез сътрудничество с глобални търговци да се обучат доставчиците, за да подобрят своите условия на труд, производителност и конкурентоспособност.



Със своето участие в обучението SCORE, Lidl се ангажира от 2022 да установи отношения на сътрудничество във фабриките на свои доставчици от избрани рискови вериги на доставка, по-специално в следните области:

- Сътрудничество на работното място
- По-чисто производство
- Управление на човешките ресурси
- Здраве и безопасност на работното място

Нашите цели за солиден подход по темата за правата на човека

Поставили сме си за цел до края на 2025 г. да подобрим условията на живот и труд на хората, произвеждащи стоки за нас.

1 Цели за постоянен анализ на въздействието

От 2021 Ще продължим да извършваме редовни анализи на горещите точки за идентифициране на рисковете за правата на човека в нашите продуктови групи.

До 2025

Ежегодно ще извършваме три оценки на въздействието върху правата на човека (HRIA) във високорискови вериги на доставка.

2 Цели за спазване на стандартите

2021 Ще осигурим достъп до ефективни механизми за подаване на сигнали за работниците в три рискови вериги на доставка.

2023 Ще установим базиран на риска и скалируем подход за социален одит в рискови вериги на доставка.

3 Цели за подпомагане на справедливата търговия

2021 Ще разработим подход за действие, за да насърчаваме заплащането на необходимите за издръжка доходи и заплати в нашите глобални вериги на доставка и така допълнително да намалим разликите във възнаграждението. Допълнителни цели ще откриете [> тук](#).

4 Цели за предизвикване на промяна

2022 Ще разработим подход, отвъд продуктовете групи, приложим за нашите вериги на доставка, който ще има за цел активно подобряване на условията на труд чрез целенасочени мерки. Към тези мерки се числят обучения за доставчиците. При обученията освен това искаме да подготвим хората в нашите вериги на доставка как по-добре да отстояват собствените си права. Същевременно ще осъществяваме проекти за непосредствено подобряване на ситуацията със заплащането и безопасността на труда. Във фокуса на нашия подход за действие са малките фермерски предприятия, жените и заетите в селското стопанство.

Нашите цели за защита на свързаните със заетостта права на човека



Цели за борба с принудителния труд

2022 Ще изготвим международна стратегия за борба с принудителния труд, включително с подход за действие.

[> Тук](#) можете да научите повече за нашия ангажимент в областта на принудителния труд



Цели за борба с детския труд

2025 Стремим се към прилагане на програма за обучение за високорискови вериги на доставка, която ще има за цел превенция на детския труд и мерки за възстановяване.

[> Тук](#) можете да научите повече за нашия ангажимент в областта на детския труд



Цели за защита на правото на свобода на сдружаването

Текущо

Ще водим диалог и ще използваме експертния опит на профсъюзите за установяване на оставащите пречки при отстояването на правата на човека, включително свободата на сдружаване.

От 2021

В рамките на нашето членство в АСТ, заедно с нашите търговски партньори ще работим за реализиране на свободата на сдружаване и колективните преговори в нашите вериги на доставка.

2022

Ще подпомагаме целенасочено дребните фермери в най-слабо развитите страни при организирането им в колективи.

2023

100% от производствените фабрики на нашите преки доставчици (Tier 1) в Бангладеш и Камбоджа ще се присъединят към програмата на MOT Better Work, която наред с всичко останало, има за цел подобряване на социалния диалог.

[> Тук](#) можете да научите повече за нашия ангажимент в областта на свободата на сдружаването



Цели за справедливи възнаграждения и доходи

- 2021** Ще идентифицираме най-рисковите продукти за дефицити спрямо необходимите за издръжка доходи и заплати в нашите вериги на доставка.
- От 2021** За най-рисковите продукти ще следваме винаги актуални сравнителни показатели за необходимите за издръжка доходи и заплати, респективно при нужда ще подпомагаме изчисляването им.
- 2022** Ще предоставим на нашите търговци средства за идентифициране и справяне с високорискови по отношение на дефицитите в заплатите и доходите продукти.
- 2023** Ще извършим три пилотни проекта за намаляване на дефицитите при необходимите за издръжка доходи и заплати в три рискови вериги на доставка. Те се фокусират, наред с всичко останало, върху предоставянето на възможност на дребните фермери да си осигурят необходимите за издръжка доходи.

[> Тук](#) можете да научите повече за нашия ангажимент в областта на справедливите възнаграждения и доходи



Цели за борба с дискриминацията

- 2021** Ще публикуваме политика за равнопоставеността между половете.
- 2022** Ще публикуваме международен план за действие за равнопоставеността на половете, включително времеви цели.
- 2022** Ще надградим нашия подход за полагане на необходимата грижа, включвайки специфични за половете анализи на риска, включително оценки на въздействието върху правата на човека (HRIA).
- 2023** Ще подсигурим достъп до съобразени с пола механизми за подаване на сигнали в рискови вериги на доставка.
- От 2023** Ще вземем предвид особената ситуация с доходите на жените, когато разработваме нашия подход за насърчаване на необходимите за издръжка заплати и ще докладваме за напредъка.

[> Тук](#) можете да научите повече за нашия ангажимент в областта на дискриминацията



Цели за утвърждаване на безопасността на трудовия процес

- 2022** Ще публикуваме преработена политика за доставчици с по-строги изисквания за здраве и безопасност на работното място.
- 2023** Ще установим базиран на риска и скалируем подход за социален одит в рискови вериги на доставка, при който здравето и безопасността на работното място ще бъде на основен фокус.
- 2025** Ежегодно ще извършваме три оценки на въздействието върху правата на човека (HRIA) във високорискови вериги на доставка, за да идентифицираме възможни рискове за здравето и безопасността на работното място на заетите и за да зададем подходящи мерки.

[> Тук](#) можете да научите повече за нашия ангажимент в областта на безопасността на трудовия процес

Речник

Речник

Детски труд

Конвенцията на Обединените нации за правата на децата дефинира като „дете“: „всяко човешко същество на възраст под 18 години освен ако съгласно закона, приложим за детето, пълнолетието настъпва по-рано“. МОТ дефинира детския труд като труд, който лишава децата от детство, потенциал и достойнство и е вреден за физическото и духовното развитие. Детският труд се отнася до една или повече от следните точки:

- 1) труд, който се извършва от дете, което е на възраст под минималната разрешена за трудова заетост в съответната сфера на работа
- 2) труд, който пречи на задължителното образование в училище
- 3) труд, който може да навреди на здравето, безопасността или морала на детето, т.нар. опасен труд.

МОТ дефинира „опасния труд за деца“ като труд, който застрашава физическото и психическо здраве, безопасност или морал на децата – и съответно не бива да се извършва от никого на възраст под 18 години. Lidl се ориентира при дефиницията за опасен труд както по международните стандарти (Конвенция № 138, № 182 и препоръка № 190 на МОТ), така и по националните закони.

Дискриминация в труда и професиите

Конвенция №111 на МОТ дефинира дискриминацията като всяко различие, изключване или предпочитание, основано на раса, цвят на кожата, пол, религия, политически убеждения, национален или социален произход, което води до премахване или нарушаване на равенството във възможностите или в третирането в областта на труда и професиите.²²

²² МОТ: Основни принципи на МОТ, 2021.

Ефективен механизъм за подаване на сигнали

Механизмът за подаване на сигнали е процес, който позволява на отделни хора или групи да се оплачат, в случай на възможни негативни отражения върху правата на човека вследствие действия на компанията, за да получат помощ. От държавите и компаниите се изисква съгласно Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека²³ да осигурят достъп на засегнатите лица до ефективни механизми за подаване на сигнали. За компаниите това означава да създадат оперативни механизми за подаване на сигнали, респ. да насърчават доставчиците или търговските партньори да направят тези механизми достъпни за възможните засегнати лица във и извън компанията.

UNGP дефинират осем критерия за ефективност, които трябва да се изпълняват от механизмите за подаване на сигнали по отношение на правата на човека. Според тях механизъм за подаване на сигнали е ефективен, ако е легитимен, достъпен, предвидим, балансиран, прозрачен, съвместим с правата и ориентиран към диалог и представлява източник на постоянно учене.

Кодекс на поведение

Code of Conduct е английският термин за кодекс на поведение. Той събира директиви и/или правила, които компаниите сами си налагат като част от доброволен ангажимент. Формулираните инструкции за поведение служат като (основополагаща) ориентация за действия за служителите с цел канализиране на желаното поведение и избягване на нежелани действия. Тематично регулиращите механизми може да са много широки и да обхващат теми от корупция, през общуване с клиенти до регулиране на работното време.

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

Международна организация на труда (МОТ) (на английски ILO)

Международната организация на труда (МОТ) е най-старата специализирана организация на ООН със седалище в Женева. Тя е отговорна за развитието, формулирането и налагането на обвързващи международни трудови и социални стандарти. Главните цели на МОТ са стимулирането на достойния труд, социалното осигуряване и насърчаването на социалния диалог.

Работник мигрант

МОТ описва работниците мигранти като чужденци, които са приети от приемащата държава за конкретната цел на извършване на икономическа дейност, за която получават възнаграждение в приемащата държава. Продължителността на престоя им най-често е ограничена, според заетостта, която практикуват. Членовете на техните семейства също са част от тази категория, ако и те са приети. Преминването на национални граници за работа, съгласно МОТ, е един от най-важните мотиви за международната миграция, независимо дали поради икономически неравенства, поради търсене на работа, или заради двете.²⁴

Необходими за издръжка доходи

Global Living Wage Coalition (GLWC) описва необходимите за издръжка доходи като възнаграждението, което работник получава за нормална работна седмица на определено място и което е достатъчно, за да се осигури приличен стандарт на живот за работника и неговото семейство. Към този приличен стандарт на живот спадат прехраната, водата, жилището, образованието, здравните грижи, транспортът, дрехите и други съществени нужди, включително готовност за неочаквани събития.²⁵

Освен това в своята Конвенция №. 100 МОТ описва основните принципи за равно възнаграждение на мъжете и жените за еднаква работа. Това съгласно МОТ трябва да се осъществи чрез:

- 1) вътрешнодържавното законодателство
- 2) законово установените и признати механизми за определяне на възнаграждението
- 3) колективните трудови договори между работодателите и работниците

Оценка на въздействието върху правата на човека (Human Rights Impact Assessment - HRIA)

Оценката на въздействието върху правата на човека (HRIA) описва преценката на последиците за правата на човека като процес за систематично откриване, предвиждане и реакция на потенциалните влияния върху правата на човека, които могат да са следствие от бизнеса, правителствена политика или търговско споразумение.

²⁴ МОТ: Global estimates on migrant workers, 2015.

²⁵ GLWC: What is a Living Wage? 2021.

Обща декларация за правата на човека (АЕМР)

Необвързваща в правно отношение резолюция на ООН от 1948 г., която съдържа основните възгледи за правата, полагащи се на всеки човек. Документът се състои от общо 30 члена, които за пръв път в човешката история имат за цел да гарантират защитата на всички – към тях спадат социалните права, свободи и колективните права. Държавите-членки на ООН са се ангажирали тогава да гарантират тези права чрез „прогресивни национални и международни мерки“. Като най-превеждания документ в света, Декларацията подчертава претенцията си за глобална валидност.

Принудителен труд

За „Принудителен или задължителен труд“ съгласно МОТ се счита „всяка работа или служба, изисквана от лице под заплахата на каквото и да е наказание и за която това лице не се е съгласило доброволно да я извършва.“. Всяка държава-членка на МОТ, се задължава съгласно Конвенция № 105 да отстранява принудителния или задължителния труд и да не го използва в каквато и да е форма. В това число се включва принудителен труд като:

- 1) Средство на политическа принуда, политическо възпитание или като наказание срещу лица, които имат или изразяват определени политически възгледи или които обявяват идеологическото си несъгласие с господстващия политически, социален или икономически ред;
- 2) като метод за мобилизиране и използване на труда за целите на икономическото развитие;
- 3) Средство за трудова дисциплина;
- 4) Наказание за участие в стачки;
- 5) Средство за расова, социална, национална или религиозна дискриминация.

Ръководни принципи на ООН за бизнеса и правата на човека

Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека, на английски UN Guiding Principles on Business and Human Rights, бяха публикувани през 2011 г. от Съвета на ООН по правата на човека. Те представляват глобален инструмент за отстраняване и превенция на нарушаването на правата на човека в икономически контекст. Съгласно тях компаниите имат централна роля при защитата на правата на човека. За тях важи това, че трябва да спазват правата на човека независимо от държавната рамка в целия ход на бизнес дейностите си и да налагат системи, които допринасят за това спазване.

Свобода на сдружаване

Конвенция №. 87 на МОТ установява следните принципи за гарантиране на свободата на сдружаване:

- 1) Работещите и работодателите без каквато и да е разлика имат право да образуват без предварително разрешение организации по свой избор и да се присъединяват към такива организации, при което единственото условие е спазване на техния устав.
- 2) Организацията на работещите и работодателите имат правото да приемат устава и правила за вътрешен ред, свободно да избират представителите си, да уреждат управлението и дейността си и да изготвят програмата си.
- 3) Властите трябва да се въздържат от всякаква намеса, която би могла да ограничи това право или да възпрепятства законното му упражняване.
- 4) Организацията на работещите и работодателите не могат да бъдат разпуснати или временно спрени по административен път.
- 5) Организацията на работещите и работодателите имат право да създават и да се присъединяват към федерации и конфедерации, а всяка такава организация, федерация или конфедерация има право да се присъединява към международни организации на работници и работодатели.

Справедлив подбор на персонала (Fair Recruitment)

Съгласно МОТ справедливия подбор на персонала(т.е. Fair Recruitment) трябва да се извършва по начин, който да зачита международно признатите права на човека, да ги защитава и да ги изпълнява, включително тези, които са посочени в международните стандарти за труд и по-конкретно правото на свобода на сдружаването и колективните преговори, както и предотвратяването и отстраняването на принудителния труд, детския труд и дискриминацията по отношение на заетостта и професията. МОТ е дефинирала общо 13 основни принципа за спазване на Fair Recruitment.²⁶

²⁶ МОТ: General principles and operational and guidelines for fair recruitment, 2019.

Източници и връзки



Източници и връзки

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

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

International Labour Organization (ILO):
Глобални вериги на доставка и CSR

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

Oxfam:
Създаване на справедливост – супермаркети

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

Оxfam Германия:

Вирусът на неравенството: Как пандемията от коронавирус изостри социалното неравенство и защо трябва да направим бизнеса си по-справедлив

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

Оxfam Германия:

Доклад на Оxfam за растящото неравенство във веригите на доставка: Супермаркетите печелят от коронавируса, работниците плащат цената

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

Оxfam:

Програмен документ за световното изхранване 2030

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

The World Bank:

Employment in agriculture

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

UN Guiding Principles:

Reporting Framework with implementation guidance

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

United Nations:

Guiding Principles on Business and Human Rights

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

United Nations:

Universal Declaration on Human Rights

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

Списък на илюстрациите

Заглавна илюстрация:
Jacob Lund, stock.adobe.com

Страница 2:
nito, stock.adobe.com

Страница 4:
JackF, stock.adobe.com

Страница 6:
fmajor, iStock.com

Страница 8:
JackF, stock.adobe.com

Страница 11:
Annie Spratt, unsplash

Страница 23:
Alexander, stock.adobe.com

Страница 25:
odua images, stock.adobe.com



За контакт

ЛИДЛ България ЕООД енд КО. КД
ул. „3-ти март“ № 1
2129 Равно поле

Препратки към CSR

lidl.bg
corporate.lidl.bg/otgovornost

Информация за авторските права

Съдържанието в този документ (наред с всичко останало и текстове, графики, снимки, лога и други), както и самият документ са защитени от авторско право. Без писмено разрешение от Lidl настоящият документ и/или съдържанието му не могат да се предават, променят, публикуват, превеждат или възпроизвеждат.

© ЛИДЛ България ЕООД енд КО. КД