

Politika nabave

Ljudska prava u lancu opskrbe



Lidl Hrvatska • Verzija 13.01.2022



Sadržaj

Naša odgovornost za ljudska prava u lancu opskrbe	2	Naš angažman protiv diskriminacije	41
Kontekst kršenja ljudskih prava	4	Naš angažman za sigurnost na radu	45
Naš angažman za zaštitu ljudskih prava u lancu opskrbe	8	Naši ciljevi za jasno postupanje po pitanju ljudskih prava	48
Naša načela za zaštitu ljudskih prava u lancu opskrbe	9	Naši ciljevi za zaštitu ljudskih prava vezanih za posao	49
Naš pristup za zaštitu ljudskih prava u lancu opskrbe	12	Pojmovnik	52
U fokusu: ljudska prava na radnome mjestu u lancu opskrbe	22	Izvori i poveznice	57
Naš angažman protiv prisilnog rada	24		
Naš angažman protiv dječjeg rada	26		
Naš angažman za slobodu udruživanja	29		
Naš angažman za primjerenu plaću i prihod	34		

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



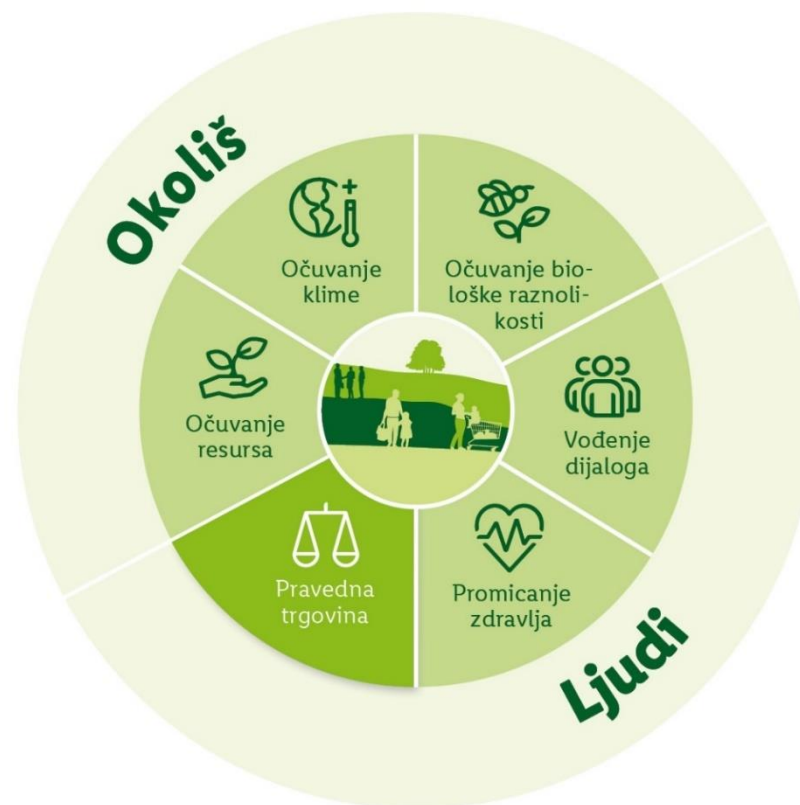
Naša odgovornost za ljudska prava u lancu opskrbe

Naše shvaćanje društveno odgovornog poslovanja (CSR)

Održivo djelovanje jedan je od Lidlovih ključnih strateških ciljeva na putu prema uspješnoj budućnosti. Preuzimamo odgovornost na svim područjima na kojima Lidlovo djelovanje utječe na ljude i okoliš. Odgovorno djelovanje naša je strategija za svakodnevno ispunjavanje obećanja kvalitete proizvoda i osiguravanje sigurnih temelja našeg poduzeća za budućnost. Imajući to u vidu, razvili smo strategiju društveno odgovornog poslovanja. Time naša težnja k odgovornom djelovanju dobiva jasan smjer. Pokazujemo na koji način u Lidlu shvaćamo svoju odgovornost za okoliš, ljude i svoje kupce. Ovo poimanje praktično primjenjujemo u okviru šest strateških fokusnih područja. U skladu s time donosimo mjere za „Očuvanje klime”, „Očuvanje resursa”, „Očuvanje biološke raznolikosti”, „Pravednu trgovinu”, „Promicanje zdravlja” i „Vođenje dijaloga”.

Naša odgovornost za ljudska prava

Kao trgovačko poduzeće, Lidl prodaje prehrambene, neprehrambene i proizvode za domaćinstvo koji se proizvode u globalnim lancima opskrbe. Odgovorni smo za osiguravanje radnopravnih standarda i dostojanstvenih uvjeta u čitavom vrijednosnom lancu. Ciljanim angažmanom želimo poticati poboljšanja u našim lancima opskrbe. Ovako se bavimo našim strateškim fokusnim područjem „Pravedna trgovina”.



Kontekst kršenja ljudskih prava



Kontekst kršenja ljudskih prava

Globalna raspodjela rada pri proizvodnji dobara u posljednjim je desetljećima milijunima ljudi omogućila prelazak iz siromaštva u srednju klasu. Istodobno je dovela do toga da se u međuvremenu 60 posto svjetske trgovine počelo odvijati u globalnim lancima opskrbe.¹ Tijekom globalizacije oni postaju sve složeniji, a na njih utječu raznoliki pravni i društveni okviri kao i različiti akteri. Utjecaji su vidljivi i u kontekstu provedbe temeljnih ljudskih prava.

Ljudska su prava neotuđiva, nedjeljiva i univerzalna. Pripadaju svim ljudima, neovisno o značajkama kao što su podrijetlo ili narodnost, a obuhvaćaju socijalna prava, prava na slobodu i kolektivna prava.

1948. godine države članice Ujedinjenih naroda usvajanjem > Opće deklaracije o ljudskim pravima obvezale su se na zaštitu ovih temeljnih prava diljem svijeta.²

Odgovornost za ljudska prava obvezujuća je – za države i poduzeća

S jedne strane, pojedinačni su zakonodavci dužni osigurati minimalne socijalne standarde i pridržavanje istih. S druge strane, gospodarstvo je važan akter koji u značajnoj mjeri može doprinijeti daljnjem razvoju, provedbi i osiguravanju socijalnih standarda u izravnim i neizravnim poslovnim aktivnostima.

Zbog toga i poduzeća preuzimaju izravnu obvezu temeljem > Vodećih načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima usvojenih 2011. godine.³

To znači da poduzeća imaju ključnu ulogu u zaštiti ljudskih prava.

Dužna su poštovati ljudska prava pri svojim poslovnim aktivnostima i uspostaviti sustave koji osiguravaju poštovanje tih prava, neovisno o državnom okviru.

¹ ILO: Globalni lanci opskrbe i društveno odgovorno poslovanje, 2018.

² UN: Universal Declaration of Human Rights, 1948.

³ UN: Vodeća načela o poslovanju i ljudskim pravima, 2008.

Čimbenici koji otežavaju poštovanje ljudskih prava

U globalnim vrijednosnim lancima maloprodajnog i prehrambenog sektora postoje izazovi vezani za ljudska prava. Rizici povezani s poštovanjem ljudskih prava u pravilu imaju kompleksne uzroke i često predstavljaju izazov za čitav sektor. Iz tog se razloga socijalni rizici povezani sa zdravljem i sigurnošću na radnome mjestu, slobodom udruživanja, nediskriminacijom i isplatom plaća u pravilu mogu rješavati samo pomoću sustavnih rješenja. Isto vrijedi i za kršenja prava na području dječjeg rada ili prisilnog rada.

Do kršenja ljudskih prava u globalnim lancima opskrbe često dolazi zbog **strukturnog siromaštva, nejednakosti i nedovoljne vladavine prava** u zemljama proizvodnje. Ljudi pogođeni siromaštvom imaju manje izgleda za oslobađanje iz ovisničkih odnosa. Pandemija bolesti Covid-19 dodatno pogoršava tu situaciju. Prema procjenama ILO-a, u 2020. uslijed pandemije izgubljeno je ukupno 8,8 posto globalnih radnih sati. Dodatnih 108 milijuna ljudi zapalo je u ekstremno ili umjereno siromaštvo.⁴ Nasuprot tome, oslobađanje iz ovisničkih odnosa i siromaštva može doprinijeti blagostanju, razvoju i stabilnosti milijuna ljudi.

⁴ ILO: World Employment and Social Outlook, 2021.





Nejednakost

Nejednaka prava i izgledi određenih skupina ubrajaju se u česte slučajeve kršenja ljudskih prava. U zemljama u razvoju naročito su žene često pravno zapostavljene, što ostavlja posljedice po gospodarski razvoj zemalja: tako Organizacija za hranu i poljoprivredu (FAO) procjenjuje da bi, primjerice, jednak pristup proizvodnim resursima za poljoprivrednice povisio urode diljem svijeta za 20 do 30 posto.⁵



Siromaštvo

Diljem svijeta male poljoprivrednice i poljoprivrednici, unatoč radu, često žive u siromaštvu. To, pak, utječe na temeljna prava kao što su prehrana, zdravlje i gospodarski razvoj. I nejednaka raspodjela vrijednosti u međunarodnom trgovanju utječe na te ljude jer često tek mali udio globalno stvorene vrijednosti ostaje proizvodnim poduzećima.⁶



Nedovoljna vladavina prava

Postojeći sporazumi o ljudskim pravima prije svega reguliraju obvezu država na zaštitu ljudskih prava. No u mnogim slučajevima zakoni, mjere i kontrole pojedinačnih država nisu dovoljni. Osim toga, provedba vladavine prava često ne uspijeva i zbog nepostojanja sindikata. Kršenja ljudskih prava u proizvodnim lancima, poput izrabljivanja, na taj su način olakšana i ugrožavaju radnice i radnike.⁷

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

⁶ Oxfam: Izvješće o rastućoj nejednakosti, 2021.

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

Naš angažman za zaštitu ljudskih prava u lancu opskrbe



Naša načela za zaštitu ljudskih prava u lancu opskrbe

U Lidlu vodimo izričitu brigu o izvršavanju naše dužnosti brižnog postupanja u pogledu ljudskih prava u cijelom našem vrijednosnom lancu. Jer svjesni smo sljedećeg: i mi smo odgovorni za osiguravanje radnopravnih standarda i dostojanstvenih uvjeta.

Svojim brižnim postupanjem u pogledu ljudskih prava u Lidlu zastupamo međunarodno priznate okvire, a to su, između ostalih:

- Opća deklaracija o ljudskim pravima
- Konvencija UN-a o pravima djeteta
- Konvencija UN-a o pravima žena
- Vodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima
- UN Women's Empowerment Principles (Vodeća načela UN-a o osnaživanju žena)
- Smjernice OECD-a za multinacionalna poduzeća
- Konvencije ILO-a, temeljne radne norme i preporuke radnih i socijalnih standarda
- ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs (Opća načela i operativne smjernice ILO-a za pravedno zapošljavanje i definiranje naknada za zapošljavanje i povezanih troškova)

Osim toga, pozdravljamo obvezujuće propise na političkoj razini čija je svrha pravedno trgovanje; primjerice, njemački Zakon o dužnosti brižnog postupanja u lancima opskrbe i europski Zakon o lancima opskrbe koji je u planu.

U našem dokumentu Code of Conduct (Kodeks ponašanja) izneseni su zahtjevi za naše poslovne partnerice i partnere

U okviru dokumenta [> Code of Conduct](#) grupe Schwarz, kojoj pripada i Lidl Hrvatska, od 2006. godine obvezujemo naše poslovne partnerice i partnere na poštovanje ljudskih prava te primjenu istoga i prema njihovim dobavljačima. Dokument Code of Conduct (CoC) stoga je sastavni dio ugovora s našim izravnim poslovnim partnericama i partnerima. Dodatni okvir za sve sudionike u trgovini čini [> Izjava o načelima grupe Schwarz o poštovanju ljudskih prava](#).

Naši propisi za poslovne partnerice i partnere naročito obuhvaćaju sva ona ljudska prava koja su u posebnoj vezi s lancem opskrbe i proizvodnjom i temelje se, između ostalog, na ETI Base Code-u. Tu se prije svega ubrajaju:

1. Zabrana dječjeg rada, uključujući smjernice za korektivne mjere i kompenzaciju u slučaju razotkrivanja dječjeg rada

Dječji rad zabranjen je prema međunarodno važećim konvencijama. Za slučajeve kada dobavljači, mi ili treće strane razotkriju dječji rad, Lidl je razvio vlastiti protokol korektivnih mjera i kompenzacije u suradnji s organizacijom [The Centre for Child Rights and Business](#), društvenim poduzećem organizacije Save the Children. Razotkriveni

slučajevi moraju se bez odgode prijaviti Lidlu i obraditi u skladu s protokolom.

2. Zabrana prisilnog rada

Zabranjeni su svi oblici prisilnog rada. To obuhvaća i prakse koje mogu potkrepljivati situacije prisilnog rada, primjerice prekomjerna količina prekovremenih sati, zadržavanje identifikacijskih isprava ili uskraćivanje plaća te stvaranje dužničkog tereta putem nezakonitih naknada.

3. Obveza poštovanja prava na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja

Od naših poslovnih partnerica i partnera očekujemo da bez ograničenja poštuju pravo na slobodu udruživanja njihovih zaposlenika te da ih ni na koji način ne diskriminiraju ako se žele priključiti nekom od tijela za zastupanje radnika.

4. Zabrana ponižavajućeg postupanja, uključujući fizičke disciplinske mjere i uznemiravanje, kao i drugih oblika sile

Fizička sila, prijetnje, seksualno uznemiravanje ili drugi oblici ponižavajućeg postupanja ne toleriraju se te su zabranjeni.

5. Zahtjev za jamčenje sigurnosti i zdravlja radnica i radnika uz pridržavanje svih zakonskih propisa

Sigurnost i zdravlje na radnome mjestu moraju u svakom trenutku biti zajamčeni svim zaposlenicima. To, između ostalog, obuhvaća provedbu odgovarajućih preventivnih mjera, uključujući redovite obuke zaposlenih o toj temi; pristup čistoj pitkoj vodi i sanitarnim čvorovima; provjeru čistoće i sigurnosti smještaja koji osigurava poslodavac te zadovoljavanje osnovnih ljudskih potreba.

6. Pravovremena isplata primjerenih plaća, koje u najmanjoj mjeri odgovaraju minimalnim plaćama na nacionalnoj razini

Plaće se uvijek moraju isplaćivati pravovremeno i, ako zakonom nije drugačije određeno, bez odbitaka. Što se tiče visine plaća, one u najmanjoj mjeri moraju odgovarati lokalnoj minimalnoj plaći odnosno lokalnom kolektivnom ugovoru.

7. Zabrana svakog oblika diskriminacije pri zapošljavanju, obavljanju posla ili unapređivanju

Zalažemo se za jednake mogućnosti i ravnopravno postupanje na radnome mjestu. Svi zaposlenici, neovisno o njihovu spolu, vjeroispovijesti, boji kože, podrijetlu ili drugim značajkama, moraju se ravnopravno tretirati pri zapošljavanju, obavljanju posla, unapređivanju ili otpuštanju. Zabranjen je svaki oblik nejednakog postupanja, isključivanja ili favoriziranja.

8. Pristup učinkovitim mehanizmima za podnošenje pritužbi

Naše poslovne partnerice i partneri dužni su zajamčiti pristup učinkovitom mehanizmu za podnošenje pritužbi (BSM). Budući da to u praksi često predstavlja izazov, naročito na nižim razinama lanca opskrbe, zajedno s našim dobavljačima i drugim dionicima radimo na razvoju i osiguravanju učinkovitih mehanizama za podnošenje pritužbi.

9. Učinkovite korektivne mjere i kompenzacija u slučajevima kršenja radnih prava

Ako naše poslovne partnerice i partneri imaju saznanja o mogućim slučajevima kršenja radnih prava, dužni su nas o tome bez odgode obavijestiti. Protokole korektivnih mjera i kompenzacije razvili smo izričito za razjašnjavanje kršenja prava kao i u svrhu osiguravanja korektivnih mjera i kompenzacije. Interesi pogođenih osoba pritom su uvijek u prvom planu.



Naš pristup za zaštitu ljudskih prava u lancu opskrbe

U svrhu kontinuiranog poboljšanja uvjeta života i rada ljudi koji za nas rade, Lidl je osmislio [> Strategiju za ljudska prava koja se sastoji od četiriju okosnica](#). Tom strategijom osiguravamo strukturiranu provedbu mjera vezanih za ljudska prava u poduzeću i dosljedno pridržavanje normi. Pri razvoju naše strategije orijentirali smo se na lance opskrbe, koji su prema [> našoj analizi rizika](#) za nas posebno važni. Budući da znamo da se rizici kršenja ljudskih prava javljaju prije svega duboko u lancu opskrbe, ne radimo samo s našim izravnim poslovnim partnerima, već zajedno s njima i njihovim dobavljačima, na velikom broju projekata kako bismo poboljšali uvjete rada u nižim razinama lanaca opskrbe. Isto tako, u obzir smo uzeli očekivanja naših kupaca i društva, prioritete nevladinih organizacija te zakonodavni razvoj i znanstvene spoznaje.

Utvrđivanje odgovornosti vezanih za temu ljudskih prava

Jasne odgovornosti temelj su našeg strateškog pristupa: naše rukovodstvo provjerava provedbu naše strategije. Ono redovito dobiva informacije o događajima i napretku na području ljudskih prava u našim lancima opskrbe.

Osim toga, na razini uprave redovito se odvijaju procesi donošenja odluka u svrhu usmjeravanja strategije za ljudska prava. Tako su 2021. obrađeni ciljevi za plaće i prihode dostatne za egzistenciju. U obzir smo uzeli [> identificirane visokorizične lance opskrbe](#) te smo raspravili o mogućim načinima djelovanja i partnerima te pitanjima o odgovornoj praksi nabave.

Važan temelj za dodjeljivanje jasnih odgovornosti i ciljeva u Lidlu je i naš Priručnik o održivoj i odgovornoj nabavi usvojen 2021. godine. Riječ je o internom dokumentu. Namijenjen je svim odjelima nabave u poduzeću, a između ostalog pojašnjava koliko je poštovanje ljudskih prava važno za Lidl i gdje su potencijalni učinci u našim lancima opskrbe. Osim toga, sadržava smjernice o tome kako Lidlove nabavljačice i nabavljači mogu minimizirati te učinke i/ili kako ih mogu iskoristiti na pozitivan način. Sloboda djelovanja stvara se pomoću načela odgovorne prakse nabave, viših zahtjeva u pogledu transparentnosti prema dobavljačima sa standardnim i certificiranim partnerima ili uključivanjem dobavljača u posebne programe potpore.

Transparentna komunikacija naših izazova i napredaka

Želimo kontinuirano i tijekom cjelokupnog procesa informirati ne samo interne, nego i vanjske dionike o izazovima, napretku i najnovijim spoznajama na području ljudskih prava. To, primjerice, činimo putem našega godišnjeg izvješća o održivosti. Također, svoje kupce želimo informirati putem promidžbenih aktivnosti. Pojašnjavamo im kako, primjerice, izdavanje certifikata ili projekti kao što je Fairtrade ili naša čokolada WayToGo pozitivno djeluju na dohodak proizvođača u zemljama proizvodnje.

Na taj način podižemo svijest potrošača i potrošača o proizvodima iz područja pravedne trgovine. U okviru naših projekata za plaće dostatne za egzistenciju, u nadolazećim vremenima obvezujemo se na promidžbu proizvoda iz lanaca opskrbe u kojima se isplaćuju pravedne plaće. Kao jedna od najvećih svjetskih tvrtki partnera Fairtradea, nastaviti ćemo aktivno promovirati Fairtrade proizvode, jer Fairtrade sustav pomaže uspostaviti poštenih plaća u lancu opskrbe. Objavljivanjem popisa naših glavnih dobavljača neprehrambenih proizvoda vlastitih robnih marki osiguravamo dodatnu transparentnost i ostvarujemo napredak u trgovini mješovitom robom.

Kratak pregled Lidlove strategije vezane za ljudska prava



U nastavku su detaljnije pojašnjeni ciljevi i mjere u svakoj od navedenih okosnica.

1. Kontinuirano određivanje učinaka

Želimo se odlučno suočiti s rizicima vlastitog poslovanja na području ljudskih prava. U tu svrhu neprekidno preispitujemo potencijalne rizike pri proizvodnji naših proizvoda. Iz tog razloga povećavamo transparentnost u našim lancima opskrbe te provodimo analize rizika i Human Rights Impact Assessments (procjene utjecaja na ljudska prava, HRIA).

Od 2021. I dalje redovito provodimo analize žarišta u svrhu identificiranja rizika vezanih za ljudska prava u našim skupinama proizvoda.

Do 2025. Svake godine u visokorizičnim lancima opskrbe provodimo tri procjene Human Rights Impact Assessment (HRIA).

Korak 1.1. Provođenje analiza rizika

Vlastite robne marke procjenjujemo u okviru procesa koji se temelji na različitim pokazateljima. Osim globalnog indeksa prava Međunarodne konfederacije sindikata (ITUC) i globalnog indeksa ropstva, u obzir uzimamo i podatke Organizacije za hranu i poljoprivredu Ujedinjenih naroda te indekse provedbe zaštite okoliša. U okviru ovog procesa usko surađujemo s interesnim skupinama, uključujući organizacije civilnog društva, sindikate i lokalne zajednice. > [Rezultat analize provedene 2020.](#) nalazi se na sljedećoj stranici.

Korak 1.2. Provođenje procjena Human Rights Impact Assessment

U okviru daljnjeg razvoja naše dužnosti brižnog postupanja na području ljudskih prava, redovito provodimo takozvane procjene Human Rights Impact Assessment (HRIA) prema međunarodno priznatoj metodici. Analize čaja iz Kenije i bobičastog voća iz Španjolske proveli smo još 2020. godine.

Naša analiza rizika – sirovine, rizici i dodjela zemalja

BANANE



Društveni rizici

- Dječji rad: Brazil, Ekvador, Filipini
- Prislilni rad: Indija, Indonezija
- Prava radnika: Brazil, Kina, Filipini
- Diskriminacija: Indija, Indonezija

PAMUK



Društveni rizici

- Dječji rad: Indija, Turkmenistan, Uzbekistan
- Prislilni rad: Indija, Pakistan, Uzbekistan
- Prava radnika: Indija, Pakistan, Uzbekistan
- Diskriminacija: Indija, Pakistan

CVIJEĆE I BILJKE



Društveni rizici

- Dječji rad: Etiopija, Kenija
- Prislilni rad: Etiopija, Kenija, Tajland
- Prava radnika: Etiopija, Kina, Malezija
- Diskriminacija: Etiopija, Kenija

RIBA



Društveni rizici

- Dječji rad: Filipini, Tajland, Vijetnam
- Prislilni rad: Kina, Tajland, Vijetnam
- Prava radnika: Indonezija, Tajland, Vijetnam
- Diskriminacija: Maroko, Meksiko, Indonezija

LJEŠNJACI



Društveni rizici

- Dječji rad: Azerbajdžan, Gruzija, Turska
- Prislilni rad: Kina, Gruzija
- Prava radnika: Kina, Iran, Turska
- Diskriminacija: Azerbajdžan, Iran

KAVA



Društveni rizici

- Dječji rad: Etiopija, Kolumbija
- Prislilni rad: Etiopija, Indonezija, Kolumbija
- Prava radnika: Brazil, Gvatemala, Indonezija
- Diskriminacija: Etiopija, Honduras, Indija

KAKAO



Društveni rizici

- Dječji rad: Obala Bjelokosti, Gana, Nigerija
- Prislilni rad: Obala Bjelokosti, Gana, Indonezija
- Prava radnika: Brazil, Obala Bjelokosti, Indonezija
- Diskriminacija: Obala Bjelokosti, Gana, Indonezija

PALMINO ULJE



Društveni rizici

- Dječji rad: Obala Bjelokosti, Nigerija
- Prislilni rad: Indonezija, Malezija, Tajland
- Prava radnika: Indonezija, Kolumbija, Malezija
- Diskriminacija: Gvatemala, Indonezija, Papua Nova Gvineja

RIŽA



Društveni rizici

- Dječji rad: Bangladeš, Indija, Vijetnam
- Prislilni rad: Indija, Tajland, Vijetnam
- Prava radnika: Kina, Tajland, Vijetnam
- Diskriminacija: Indija, Indonezija, Mjanmar

SOJA



Društveni rizici

- Dječji rad: Indija, Nigerija, Paragvaj
- Prislilni rad: Kina, Indija, Ukrajina
- Prava radnika: Brazil, Indija, Ukrajina
- Diskriminacija: Bolivija, Indija

ČAJ



Društveni rizici

- Dječji rad: Indija, Kenija, Šri Lanka
- Prislilni rad: Kina, Indija, Šri Lanka
- Prava radnika: Kina, Indija, Kenija
- Diskriminacija: Indija, Kenija, Turska

CELULOZA



Društveni rizici

- Dječji rad: Kina, Indonezija, Rusija
- Prislilni rad: Kina, Indonezija, Rusija
- Prava radnika: Brazil, Kina, Indonezija
- Diskriminacija: Brazil, Indonezija

2. Osiguravanje standarda

Potičemo mjere za jačanje i poštovanje temeljnih radnih normi ILO-a. U tu svrhu posežemo za međunarodno priznatim certifikatima i programima društvene revizije. Osim toga, u Lidlu radimo na tome da radnicama i radnicima u našim lancima opskrbe osiguramo pristup mehanizmima za podnošenje pritužbi. Nadalje, razvijamo tečajeve kako bismo osposobili svoje dobavljače za učinkovito prepoznavanje rizika vezanih za ljudska prava, donošenje korektivnih mjera i učinkovito sprječavanje rizika vezanih za ljudska prava.

Do 2023. Implementirat ćemo koncept društvene revizije u rizičnim lancima opskrbe.

Do 2021. Omogućujemo pristup učinkovitim mehanizmima za podnošenje pritužbi radnicama i radnicima u tri rizična lanca opskrbe.

Korak 2.1. Implementacija društvene revizije temeljene na rizicima

Kontinuirano proširujemo sustavne društvene revizije, temeljene na rizicima u lancu opskrbe našim asortimanom prehrambenih proizvoda, u svrhu provjere uvjeta rada i stvaranja temelja za poboljšanje. Svjesni smo da je primjena revizija kao jedine mjere tek ograničeno prikladna za poboljšanje uvjeta rada ili otkrivanje skrivenih kršenja – primjerice kršenja zabrane prisilnog rada. Međutim, kontrole koje provode neovisni instituti važno su sredstvo za otkrivanje mogućih pokazatelja rizika i ciljanu provjeru situacije u lancu opskrbe. U okviru revizija, koje ponekad traju i nekoliko dana, neovisni ispitivači na licu mjesta procjenjuju poštovanje propisa o zaštiti zdravlja, zakonskih radnih vremena, prava radnika i ostalih smjernica. Budući da bez posebnog povoda ne možemo pomno istražiti svako poduzeće u složenom lancu opskrbe, usredotočili smo se na identifikaciju i provjeru rizičnih poduzeća u visokorizičnim lancima opskrbe. U tom kontekstu, u pilot projektu tijekom 2020. analizirali smo rizike u našem lancu opskrbe ribom i konzerviranom rajčicom te smo pritom upotrijebili platformu Sedex. Analizirali smo rezultate pilot projekta i u sljedećem ćemo koraku proširiti naš pristup društvenoj reviziji temeljenoj na rizicima na pet rizičnih proizvoda i njihove cjelokupne lance opskrbe. Fokus projekta izričito je na dionicima u dubljem lancu opskrbe, budući da znamo da se rizici uglavnom nalaze na razinama opskrbnog lanca ispod naših izravnih poslovnih partnera.

Međunarodno priznata mrežna platforma > SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) (Etička razmjena podataka dobavljača) poduzećima članovima nudi mogućnost detaljnog izlaganja informacija kupcima i partnerima o socijalnim i etičkim procesima. Alat omogućava stvaranje veće transparentnosti u cijelom lancu opskrbe. Osim toga, na platformi Sedex moguće je, prema revizijskom postupku SMETA (engl. Sedex Members' Ethical Trade Audit), analizirati revizije koje su provele neovisne stručnjakinje i stručnjaci. Revizije SMETA analiziraju uvjete rada, sigurnost na radu i higijenu te način na koji poduzeća upravljaju zaštitom okoliša unutar lanaca opskrbe. Lidl je jedan od članova organizacije Sedex koja broji više od 60 000 članova diljem svijeta.



I u neprehrambenom sektoru Lidl redovito provjerava u kojoj se mjeri poštuju standardi vezani za ljudska prava. Iz tog razloga od 2007. u svim tvornicama koje za nas proizvode tekstil i tvrdotvorine te u zemljama koje se prema indeksu BSCI Country Risk Index (BSCI indeks rizika zemalja) svrstavaju u rizične, svake godine provodimo društvene revizije. Cilj je da se svi proizvođači pridržavaju definiranih minimalnih kriterija. Na temelju toga u konačnici donosimo odluke vezane za nabavu.

Korak 2.2.: Razvoj pristupa Beyond Auditing

Osim toga, Lidl zajedno s vanjskim partnerima razvija metodu trgovanja za više skupina proizvoda s ciljem poboljšanja uvjeta rada u lancima opskrbe. Uz to što želimo nadzirati poštovanje ljudskih prava na licu mjesta, želimo i proaktivno podupirati prije svega mala poljoprivredna poduzeća, žene i zaposlenike u poljoprivredi. U tu svrhu potičemo projekte koji se nude u suradnji s lokalnim nevladinim organizacijama ili međunarodnim organizacijama. U odabranim lancima opskrbe tekstilom Lidl će, primjerice, pokrenuti sudjelovanje u programu Better Work ILO-a, koji će u nekim dijelovima zamijeniti redovitu društvenu reviziju.

Korak 2.3.: Uspostavljanje učinkovitih mehanizama za podnošenje pritužbi

Odlučujući element pri otkrivanju kršenja ljudskih prava u našim lancima opskrbe pristup je učinkovitim mehanizmima za podnošenje pritužbi (BSM).

Što mehanizam za podnošenje pritužbi čini učinkovitim?

Za učinkoviti mehanizam za podnošenje pritužbi ključno je da mu ljudi u lancima opskrbe mogu pristupiti. Međutim, često postoji čitav niz prepreka pri pristupanju mehanizmu za podnošenje pritužbi. One se mogu razlikovati ovisno o nacionalnim okolnostima te vrsti mehanizma za podnošenje pritužbi, a obuhvaćaju, primjerice:

- Nepoznavanje lokalnog jezika u slučaju radnica i radnika migranata
- zabrinutost zbog odmazde
- financijske i institucionalne prepreke povezane s pristupom državnim žalbenim tijelima, uključujući nedovoljno znanje o postojećim mehanizmima za podnošenje pritužbi
- poslovne prepreke u pogledu nedostatka povjerenja u pravni sustav, odnosno postojeće mehanizme.⁸

Za pogođene osobe ili one koje prate kršenja ljudskih prava razvili smo mehanizam za podnošenje pritužbi u obliku [> mrežnog sustava za prijavljivanje](#) na temelju sustava za prijavljivanje BKMS. On nudi

mogućnost prijavljivanja pritužbi unatoč postojanju prepreka pri pristupanju sustavu.

K tome, Lidl u području neprehrambenih proizvoda surađuje s inicijativama kao što je ACT ili s programom Better Work ILO-a, a u području prehrambenih proizvoda s partnerima kao što su [> RSPO](#) i [> MSC](#) u svrhu evidentiranja i bavljenja pritužbama. Osim toga, u okviru certificiranja prema kriterijima organizacija [> Rainforest Alliance](#), [> Fairtrade](#) te [> GLOBALG.A.P.](#), provjeravamo raspolažu li dobavljači funkcionalnim mehanizmima za podnošenje pritužbi. Kao aktivan član radne skupine Bangladeškog sporazuma, Lidl je razvio i prikladan mehanizam za podnošenje pritužbi za radnice i radnike tekstilne industrije u Bangladešu.

Osim toga, pored pristupa [> mrežnom sustavu prijavljivanja](#), Lidl si je za cilj postavio omogućiti ljudima u visokorizičnim lancima opskrbe i pristup učinkovitom mehanizmu za podnošenje pritužbi. U 2021. započinjemo s osiguravanjem pristupa mehanizmima za podnošenje pritužbi za zaposlenike triju rizičnih lanaca opskrbe. Pomoću tako prikupljenih iskustava, želimo prenijeti postojeće pristupe i na ostale lance opskrbe. Na taj način sve većem broju ljudi omogućavamo pristup mehanizmima za podnošenje pritužbi.

⁸ UN Guiding Principles: Reporting Framework, 2015.

Korak 2.4.: Provedba zahtjeva vezanih za ljudska prava kod naših poslovnih partnerica i partnera

Dobra suradnja puna povjerenja s našim dobavljačima od ključne je važnosti za ostvarivanje [> naših ciljeva na području ljudskih prava](#). Između nas i naših dobavljača mora postojati međusobno povjerenje. Zbog toga se zalažemo za sprječavanje i eliminiranje nepoštenih praksi trgovanja, primjerice, putem dugoročnih odnosa s dobavljačima, primjerenih uvjeta plaćanja i predvidljive količine narudžbi.

U slučaju povrede ljudskih prava u našim lancima opskrbe u prvom planu stoje educiranje uključenih i, po mogućnosti, korektivne mjere. Važno nam je da u slučaju kršenja zajedno s dotičnim dobavljačem radimo na poboljšanju situacije. Ako propadnu sva nastojanja za zajedničkim poboljšanjem situacije, kao posljednje sredstvo može uslijediti prekid poslovnog odnosa.

Korak 2.5.: Procjena dobavljača prema društvenim kriterijima

U Lidlovim odjelima nabave poslovne partnerice i partnere procjenjujemo na temelju kriterija vezanih za ljudska prava i zaštitu okoliša. U tu svrhu ubuduće ćemo upotrebljavati platformu EcoVadis. Na taj način možemo precizno evidentirati angažman naših poslovnih partnerica i partnera, između ostalog, u području ljudskih prava. Naime, važno je identificirati pojedinačne dobavljače koji krše ljudska prava ili ih se, pak, brižno pridržavaju te ih promiču. Osim toga, naš odjel za održivu nabavu prati ovaj proces tako što nadzire naše lance opskrbe i redovito podnosi interna izvješća osobama odgovornima za nabavu određenih skupina proizvoda koje smo identificirali kao rizične.

3.

Proširivanje pravedne trgovine

Promičemo plaće i dohotke dostatne za egzistenciju, kao i pravednu raspodjelu vrijednosti u svim našim lancima opskrbe. Posebnu pažnju poklanjamo malim poljoprivrednim poduzećima kako bismo im osigurali egzistenciju. Do kraja 2025. cilj nam je povećati udio robe s certifikatom Fairtrade. Pritom se oslanjamo na pravednu i dugoročnu nabavu od malih poljoprivrednica i poljoprivrednika. Izvanredan projekt za osiguravanje plaća dostatnih za egzistenciju naš je program [> Fairtrade čokolada WayToGo](#) uveden 2020. godine.

2021.

Razvijamo koncept trgovanja za promicanje prihoda i plaća dostatnih za egzistenciju u našim globalnim lancima opskrbe i za posljedično dodatno smanjivanje razlika u plaćama.

Više o našem pristupu u poglavlju "Naša predanost odgovarajućoj nagradi i prihodu" od str. 35 (> Fairtrade-Schokolade WayToGo.)

4.

Promicanje promjena

Posvećujemo se razvojnim programima, inicijativama i projektima u našim lancima opskrbe kako bismo i izvan našeg poduzeća proaktivno poticali promjene. Istodobno, Lidl redovito sudjeluje u dijalogu s drugim poduzećima, vladama, dobavljačima, sindikatima i akterima iz civilnog društva. Na taj način dajemo aktivan doprinos društvu i održivoj budućnosti.

2022.

Za naše lance opskrbe razvijamo pristup primjenjiv na više skupina proizvoda kako bismo ciljanim mjerama aktivno poboljšali uvjete rada. U te mjere ubrajaju se, primjerice, školovanja dobavljača. Putem edukacija želimo ljude u našim lancima opskrbe osposobiti za, između ostaloga, učinkovitije ostvarivanje njihovih prava. Istodobno provodimo projekte čiji je cilj neposredno poboljšanje njihove plaće ili zaštite na radu. Pritom se fokusiramo na mala poljoprivredna poduzeća, žene i zaposlenike u poljoprivredi.

Podizanje svijesti o temama povezanim s ljudskim pravima na obukama

Radi dodatnog podizanja svijesti o temama vezanima za ljudska prava, u budućnosti ćemo se usredotočiti i na redovite obuke i edukacije naših zaposlenika i poslovnih partnerica i partnera. Pritom će podjednako biti govora o svim ljudskim pravima vezanima za zaposlenje. U našim lancima opskrbe za kakao, kavu, orašaste plodove ili soju podržavamo različite edukacijske projekte i pritom posebice malim poljoprivrednim poduzećima pomažemo u proširivanju njihova znanja i sposobnosti. Tako, između ostalog, mogu postići više prihode i pripremiti se za posljedice promjene klimatskih uvjeta. Pri provedbi ovih projekata surađujemo s priznatim međunarodnim partnerima kao što su Fairtrade, Save the Children, CARE, UTZ, RTRS, GIZ i odabrane lokalne nevladine organizacije.

U fokusu: ljudska prava na radnome mjestu u lancu opskrbe

Kako bismo osigurali svoju dužnost brižnog postupanja na području ljudskih prava, usredotočujemo se na kršenja ljudskih prava i radnoga prava u onim lancima opskrbe koji su za Lidl od velike važnosti. U njih se ubrajaju naročito oni u poljoprivredi, ali i u tekstilnom sektoru i sektoru tvrdotvorina.

Cilj našeg angažmana zaštita je ljudi od negativnih utjecaja tijekom obavljanja posla i zalaganje za ljudska prava vezana za radno mjesto.

Na temelju naše strategije i analize rizika, sljedeća smo ljudska prava vezana za radno mjesto identificirali kao ključna u našim lancima opskrbe. Zajedno s našim partnerima u posebnoj se mjeri obvezujemo na poštovanje tih prava.



Bez prisilnog rada

Svaki čovjek odlučuje o tome kojom se djelatnosti želi baviti. No ako su ljudi prisiljeni na rad, to predstavlja kršenje temeljnog ljudskog prava.



Bez dječjeg rada

Djeca je potrebna posebna zaštita i stoga su rad djece školskog uzrasta i rad u opasnim uvjetima zabranjeni. Rizik od dječjeg rada posebno je visok u regijama prožetim siromaštvom i sa slabim mogućnostima obrazovanja.



Sloboda udruživanja

Važan dio prava radnika sloboda je priključivanja tijelima za zastupanje radnika. Radnice i radnici gotovo se uopće ne mogu učinkovito organizirati posebice u zemljama sa strukturno slabom zaštitom radnika.



Primjerena plaća i prihodi

Isplaćena plaća i prihod, naročito u poljoprivredi i tekstilnoj industriji, često ne mogu u dovoljnoj mjeri ili uopće ne mogu pokriti osnovne potrebe radnika i njihovih obitelji.



Bez diskriminacije

Zaštita od diskriminacije na temelju podrijetla, spola, invaliditeta ili spolnog identiteta pripada temeljnim ljudskim pravima. I žene i muškarci trebaju u pravednim uvjetima imati jednake mogućnosti unutar lanca opskrbe.



Sigurnost na radu

Sigurnost na radu jamči da zdravlje zaposlenika na radnome mjestu neće biti ugroženo ili narušeno. Sigurno radno okruženje preduvjet je za zdrav i produktivan rad.



Naš angažman protiv prisilnog rada

Prema procjenama ILO-a, diljem svijeta i dalje ima oko 25 milijuna ljudi prisiljenih na rad.⁹ Prisilni rad odnosi se na nedobrovoljno obavljanje posla, koje se od radnika zahtijeva uz prijetnju kaznom. Oblici prisilnog rada obuhvaćaju, primjerice, obmane u pogledu uvjeta rada ili zaposlenje uz prijetnju kaznom. I neopravdana smanjenja plaće i stvaranje visoke zaduženosti mogu dovesti do slučajeva prisilnog rada.

Svaka druga osoba, koja je žrtva prisilnog rada, prisiljena je na rad putem zakonito ili nezakonito nagomilanih dugova. Istodobno, procjenjuje se da je svaka četvrta osoba, koja je žrtva prisilnog rada, radnica ili radnik migrant. Veliki dio postojećih slučajeva prisilnog rada u globalnim lancima opskrbe povezan je s migracijom radne snage i otplatom dugova. Osim toga, radnici se često zbog nesigurnih uvjeta zaposlenja nalaze u situaciji prisilnog rada. Do takvih situacija dolazi prije svega u neformalnom sektoru, primjerice, u sezonskom i privremenom radu ili u slučaju posuđenih radnika.

25 milijuna
ljudi diljem svijeta žrtve su prisilnog rada.

⁹ ILO: Modern slavery and child labour, 2017.

Lidl je identificirao sljedeće lance opskrbe sirovinama i proizvodima kao kritične u pogledu prisilnog rada: banane, riba, kakao, riža, čaj, lješnjaci, kava, palmino ulje, soja, cvijeće i biljke, pamuk.



Do 2022. Razrađujemo transnacionalnu strategiju za borbu protiv prisilnog rada, uključujući akcijske pristupe.

Lidl u potpunosti odbacuje sve oblike prisilnog rada. Međutim, zaposlenici u globalnim lancima opskrbe izloženi su određenim rizicima vezanima za prisilni rad. Ako u slučajevima prisilnog rada naši dobavljači ne poduzmu nikakve mjere, Lidl primjenjuje strategiju nulte tolerancije. Na sva eventualna kršenja reagiramo u okviru naše dužnosti brižnog postupanja. Posebnu pažnju pritom posvećujemo poštovanju prava radnica i radnika migranata. Oni su često vrlo ovisni o svom poslodavcu, odnosno o posredničkoj agenciji.

Sustavno uklanjanje prisilnog rada

U svrhu sustavnog uklanjanja prisilnog rada u našim lancima opskrbe, angažiramo se zajedno s drugim akterima u lancu opskrbe, civilnim društvom, socijalnim partnerima, kao i konkurentima. To uključuje i naš angažman u projektima i inicijativama koji se bave rizicima od prisilnog rada jer poštovanje temeljnih standarda rada, poput zabrane prisilnog rada, ključan je dio naše poduzetničke dužnosti brižnog postupanja.

Nastojimo kontinuirano poboljšavati svoje procese za otkrivanje situacija prisilnog rada te pružiti učinkovite korektivne mjere kao i kompenzaciju za žrtve prisilnog rada. Tome doprinose i već uhodani > mehanizmi za podnošenje pritužbi. Činjenica da mnoge situacije prisilnog rada ostaju skrivene i često ne budu otkrivene tradicionalnim društvenim revizijama, predstavlja izazov za sve sudionike na tržištu. Zbog toga ćemo u okviru razvoja transnacionalne strategije za borbu protiv prisilnog rada uvesti nove pristupe. Istodobno nastojimo primjenjivati pristupe koji su se pokazali uspješnima kako bismo identificirali i eliminirali rizike od prisilnog rada.



Naš angažman protiv dječjeg rada

ILO i Fond Ujedinjenih naroda za pomoć djeci (UNICEF) polaze od činjenice da danas 160 milijuna djece diljem svijeta u dobi između pet i sedamnaest godina mora raditi.¹⁰

Više od 70 posto njih ilegalno su zaposleni u poljoprivredi, uključujući poljodjelstvo, ribarstvo, akvakulturu, šumarstvo i stočarstvo, a gotovo jedna trećina djece ne pohađa školu.¹¹ Ova okolnost još više zabrinjava jer poljoprivreda predstavlja jedan od triju najopasnijih sektora u pogledu smrtnih slučajeva na radu, nesreća bez smrtnih posljedica i profesionalnih bolesti.

U zajedničkom izvješću, ILO i UNICEF upozoravaju na to da su djeca koja rade izložena povišenom riziku od tjelesnih i psihičkih oštećenja te da dječji rad ograničava izgled za obrazovanje i budućnost. Prema ILO-u, ovakve loše prilike mogu se povezati s nedostatkom međunarodno važećeg zakonskog socijalnog standarda i standarda rada. Zbog toga su potrebni naši najveći naponi kako bismo zajamčili sigurnost djece u našem poljoprivrednom lancu opskrbe.

160
milijuna
djece žrtve su dječjeg rada.

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

Lidl je identificirao sljedeće lance opskrbe sirovinama i proizvodima kao kritične u pogledu dječjeg rada: banane, riba, kakao, riža, čaj, lješnjaci, kava, palmino ulje, soja, cvijeće i biljke, pamuk, kao i proizvodne razine u tekstilnoj industriji i industriji tvrdotvorina.



Do 2025. Težimo provedbi koncepta školovanja za visokorizične lance opskrbe koji za cilj ima prevenciju dječjeg rada i njegovu kompenzaciju.

U slučaju lanaca opskrbe koji često zahvaćaju vrlo siromašne zemlje nije moguće isključiti mogućnost da djeca moraju davati svoj doprinos osiguravanju egzistencije svojih obitelji. U pozadini leže nepostojanje mogućnosti obrazovanja, što je kod radnica i radnika migranata dodatno otežano čestom promjenom lokacije, kao i premale plaće te posljedično nedovoljan obiteljski dohodak. Stoga Lidl kod svojih proizvođača i njihovih dobavljača želi spriječiti pojavu dječjeg rada.

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

Naša politika prevencije dječjeg rada

Lidl od svojih dobavljača zahtijeva da ne zapošljavaju osobe mlađe od 15 godina (ili 14 godina, ako to nacionalno pravo dopušta u skladu s Konvencijom 138 ILO-a) ili osobe koje su još obvezne pohađati školu. Osim toga, očekujemo da se pri provedbi politike zapošljavanja i definiranju uvjeta rada pridržavaju međunarodnog i nacionalnog zakonodavstva. Težimo tome da naši dobavljači provjere dob prije zapošljavanja kandidatkinja i kandidata kako bi se spriječio dječji rad.

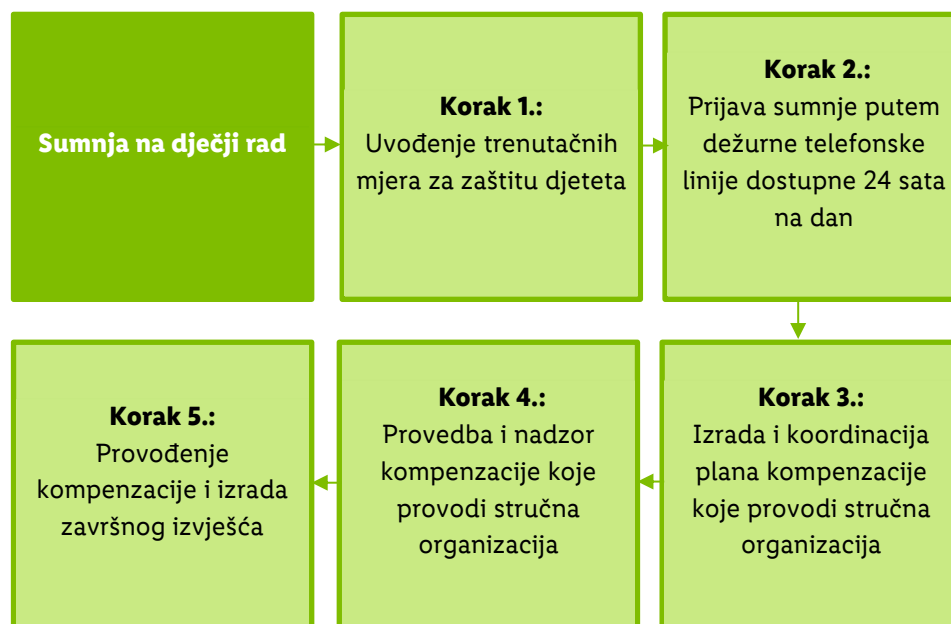
U slučaju zapošljavanja mladih ljudi, oni imaju pravo na posebnu zaštitu. Stoga od naših dobavljača očekujemo da osiguraju sigurnu radnu okolinu, naročito za mlade zaposlenike, minimalno u skladu s lokalnim zakonodavstvom te da im nude mogućnosti daljnjeg obrazovanja. Osim toga, trebaju im zajamčiti pristup učinkovitim mehanizmima za podnošenje pritužbi.

Naš postupak u slučaju sumnje na dječji rad

Isto kao i u slučaju prisilnog rada, Lidl u slučaju dječjeg rada primjenjuje strategiju nulte tolerancije ako dobavljač u slučaju razotkrivanja ništa ne poduzme. Ako unutar lanca opskrbe dođe do povreda prava djece, Lidl nastoji usko surađivati sa svojim dobavljačima kako bi se situacija riješila u interesu pogođenog djeteta. Kao dio kompenzacije, pogođene obitelji dobivaju financijsku potporu u visini minimalne plaće u njihovoj zemlji. Cilj je spriječiti potrebu za povratkom djece u radni odnos zbog teške ekonomske situacije. Organizacija Save the Children prati i podupire obitelji pri traženju

mogućnosti obrazovanja pogođene djece, ovisno o individualnoj situaciji.

Lidl od svojih dobavljača očekuje da raspolažu učinkovitim korektivnim mjerama u slučaju da otkriju dječji rad ili doznaju da mladi ljudi obavljaju opasne poslove. U takvim uvjetima izravni dobavljači moraju proaktivno obavještavati Lidl i odgovarajuću stručnu organizaciju te preuzeti upravljanje postupkom provođenja korektivnih mjera koji nakon toga slijedi.



Pilot projekt protiv dječjeg rada u suradnji s organizacijom Save the Children

Do kraja 2021. Lidl u suradnji s nevladinom organizacijom > [Save the Children](#) i njemačkim saveznom ministarstvom za gospodarsku suradnju i razvoj provodi projekt za zaštitu prava djece u lancu opskrbe lješnjacima u Turskoj. Pritom se po prvi puta u čitavom lancu opskrbe – od uzgoja lješnjaka, preko berbe, sve do obrade – na licu mjesta provjerava poštuju li se prava djece.



Konkretno, riječ je o jamčenju zaštite prava djece, uspostavljanju pružanja usluga skrbi i obrazovanja kao i o osiguravanju pristupa sigurnom radu za adolescente. Osim toga, pilot projekt trebao bi poslužiti za prijenos pristupa na druge poljoprivredne lance opskrbe.

Povrh toga, još od 2017. s nevladinom organizacijom Save the Children, u državama koje proizvode neprehrambene proizvode, provodimo edukacije za dobavljače s ciljem izbjegavanja i kompenzacije dječjeg rada. U tu svrhu nevladina je organizacija na Lidlov zahtjev obučila dobavljače u Bangladešu, Turskoj, Mjanmaru i Kini. Godine 2020. program je proširen na Pakistan i Vijetnam.

Daljnje mjere protiv dječjeg rada u suradnji s organizacijom Save the Children

- obuka vanjskih revizora radi provjere standarda u tvornicama
- provedba konkretnih mjera u operativnom postupku i dobro upravljanje rizicima, primjerice siguran sustav za provjeru starosti tijekom postupka zapošljavanja
- bolja zaštita legalno zaposlenih mladih osoba od opasnog rada
- korektivne mjere u slučajevima dječjeg rada.

925

uvoznika, tvorničkih radnika i revizora u razdoblju između 2017. i 2021. educirano je o temi dječjeg rada.

Naš angažman za slobodu udruživanja

Pravo na slobodu udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje temeljna su ljudska prava i ubrajaju se u temeljne radne norme ILO-a. Ipak, svih 187 država članica ILO-a dosad nisu zakonom regulirale pravo na slobodu udruživanja.

Osim toga, u otprilike 40 posto zemalja diljem svijeta uopće ne postoji ili postoji samo ograničeno pravo na kolektivno pregovaranje.¹² Pristupanje sindikatima ili sudjelovanje u njihovu radu često je ograničeno ili moguće samo uz visoke osobne rizike, naročito za osobe zaposlene u poljoprivredi i u tekstilnom sektoru. Da bi mogli iskoristiti svoja temeljna radnička prava, ključno je da radnice i radnici imaju pravo glasa i da ih netko predstavlja pred poslodavcima. Ovo je od ključne važnosti i za učinkovito funkcioniranje tržišta rada.

Oba prava podupiru građanske slobode i pružaju zaštitu od diskriminacije ili uznemiravanja. Osobito u zemljama sa strukturno slabom zaštitom radnika, važno je da se zaposlenici mogu učinkovito organizirati – jer mogućnost postizanja prihoda dostatnih za egzistenciju često je usko povezana s mogućnošću organiziranja u sindikate i kolektivnog pregovaranja.

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

Lidl je identificirao sljedeće lance opskrbe sirovinama i proizvodima kao kritične u pogledu slobode udruživanja: voće i povrće, tvrdotvorine i elektronika, tekstil, čaj, kakao, kava, orašasti plodovi.



-
- Stalno** Vodit ćemo dijaloge i tražiti stručna mišljenja sindikata – s ciljem utvrđivanja preostalih prepreka pri provedbi ljudskih prava, uključujući slobodu udruživanja.
-
- Od 2021.** U okviru našeg članstva u ACT-u, s našim poslovnim partnericama i partnerima zalagat ćemo se za iskorištavanje slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja u našim lancima opskrbe.
-
- 2022.** Ciljano ćemo poticati male poljoprivrednike na udruživanje u kolektiv.
-
- 2023.** 100% naših prvoklasnih dobavljača u Bangladešu i Kambodži članovi su programa Better Work ILO-a koji, između ostalog, za cilj ima jačanje socijalnog dijaloga.

Lidl se obvezuje na poštovanje prava na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja. Isto očekujemo od naših poslovnih partnerica i partnera ako se zaposlenici, primjerice, žele priključiti tijelu za zastupanje radnika i iskoristiti svoje pravo na kolektivno pregovaranje. U našoj politici održive nabave (engl. Sustainable Purchasing Policy), koja je sastavni dio naših kupoprodajnih ugovora, obvezujemo se na neuplitanje u pokušaje osnivanja tijela za zastupanje radnika i zabranjujemo utjecanje na tijela za zastupanje radnika.

Ovdje je fokus naročito na malim poljoprivrednim poduzećima koja su sastavni dio mnogih naših lanaca opskrbe prehrambenim proizvodima. Lidl ih podržava pri organiziranju. Svjesni smo da se njihovi interesi najučinkovitije mogu provesti putem kolektiva. Stoga razvijamo pristupe prema kojima robu po mogućnosti nabavljamo od već dobro organiziranih kooperacija malih poljoprivrednika. Osim toga, malim poljoprivrednicama i poljoprivrednicima na raspolaganje stavljamo znanje potrebno za uspješno organiziranje.

S ciljem promicanja prava na slobodu udruživanja, u stalnom smo dijalogu s našim dionicima. Tu se ubrajaju naši dobavljači, stručnjakinje i stručnjaci, civilno-društvene organizacije i sindikati. Zajedno utvrđujemo preostale prepreke pri provedbi slobode udruživanja.

S globalnom sindikalnom federacijom IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations) 2021. godine započeli smo dijalog o regijama i lancima opskrbe hranom s visokim rizikom za slobodu udruživanja. Također smo razgovarali o resursima i pomoći koju možemo pružiti našim

dobavljačima za učinkovitu zaštitu slobode udruživanja u lancima opskrbe. Kao znak naše potpore, sve zemlje u kojima Lidl posluje potpisale su Women's Empowerment Principles (Načela osnaživanja žena, WEPs) za promicanje prava žena na slobodu udruživanja.

U području prehrambenih i neprehrambenih proizvoda, Lidl se dodatno redovno angažira u okviru raznih razvojnih programa te surađuje s pokretom Fairtrade, Društvom za međunarodnu suradnju (GIZ) ili programom Better Work Međunarodne organizacije rada (ILO).

Bolji uvjeti rada uz program Better Work ILO-a

Program Better Work predstavlja partnerstvo između Međunarodne organizacije rada (ILO) i Međunarodne financijske korporacije (IFC). Pokrenut je u kolovozu 2006. u svrhu poboljšanja standarda rada i konkurentnosti u globalnim lancima opskrbe.



Od 2021. Lidl je partner programa Better Work ILO-a. U tom kontekstu, u prvom koraku Lidl svoje uvoznike obvezuje da u program Better Work ILO-a prime 100% prvoklasnih dobavljača u Bangladešu i Kambodži. U okviru kapaciteta programa u planu je ostvarenje tog cilja do 2023.

Lidl na taj način jača suradnju između zaposlenika i rukovodstva u svrhu poboljšanja uvjeta rada i povećanja zadovoljstva zaposlenika te njihove produktivnosti. Isto tako, Lidl time računa na dugoročno poboljšanje uvjeta života i rada radnika na licu mjesta jer se obvezujemo na to da dobavljačke odnose u slučaju kršenja odredbi nećemo odmah prekidati, nego ćemo zajedno nastojati ostvariti poboljšanje u interesu zaposlenika.

U okviru programa, operativni savjetnici ILO-a redovito posjećuju prvoklasne dobavljače i obučavaju zaposlenike o pregovorima o plaćama i kolektivnim pregovorima. Cilj je na taj način poticati radnice i radnike da utječu na odluke koje se tiču njihova rada, primjerice, na pregovore o višim plaćama ili boljim socijalnim davanjima.

Zalaganje za slobodu udruživanja zajedno s pokretom Fairtrade

Kao dugogodišnji partner pokreta [Fairtrade](#) potpisujemo i poštujemo načela za slobodu udruživanja i na taj način podržavamo pregovaranje o plaćama i kolektivno pregovaranje.

Osim što definira Fairtrade standarde, pokret Fairtrade provodi i posebne projekte. Njihov je cilj prije svega ljude na početku lanca opskrbe osposobiti za organizaciju i vođenje pregovora o plaćama. U tom smislu Lidl je potpisao [Freedom of Association Protocol](#) (Protokol za slobodu udruživanja), suradnju pokreta Fairtrade s Međunarodnom unijom sindikata prehrambenih, poljoprivrednih, ugostiteljskih, duhanskih i srodnih udruga radnika (Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations, IUF).

Na taj način u Lidlu želimo doprinijeti tome da zaposlenici imaju dovoljno dobre pregovaračke moći kako bi mogli pozitivno utjecati na odluke koje se tiču njihova rada, kao što su pregovori o višim plaćama ili boljim socijalnim davanjima. Osim revizija i kontrola, Lidl se zajedno s pokretom Fairtrade, sindikatima i drugim poslodavcima angažira za ravnopravan dijalog sa zaposlenicima.



Osim toga, standard Fairtrade propisuje sljedeće:

- Poslodavci organizaciji Fairtrade moraju dokazati da jamče slobodu udruživanja.
- Predstavnice i predstavnici sindikata moraju imati mogućnost slobodnog sastajanja s poslodavcima kada to zatraže. Fairtrade zahtijeva da prije certificiranja Fairtrade i svi zaposlenici o tome budu obaviješteni pisanim putem.
- Fairtrade zahtijeva dokaz da na strani poslodavca, kao i na strani sindikata, postoje primjenjivi mehanizmi za rješavanje konflikata.

Jačanje zaposlenika putem inicijative Ethical Trading Initiative

Godine 2021. Lidl je podnio zahtjev za članstvo u inicijativi više dionika > [Ethical Trading Initiative](#) (Inicijativa za etičku trgovinu, ETI).

Misija inicijative ETI primjena je zajedničkih snaga poduzeća, sindikata i nevladinih organizacija u svrhu ostvarivanja vizije svijeta u kojemu svi radnici imaju koristi od radničkih prava, uživaju poštovanje poduzeća i zaštitu države.



Pritom se ETI zalaže za suradnju različitih aktera radi identifikacije rješenja za sistavne probleme. Lidl je već bio aktivno uključen u aktivnosti ETI-ja 2020. i 2021., uključujući radnu skupinu za kršenje ljudskih prava u uzgoju avokada i rasprave o odgovornom izvoru pamuka. Lidl u okviru članstva, između ostalog, nastoji dalje razvijati ciljna područja prisilnog rada i plaća dostojnih za život te podržati male poljoprivrednike na organiziranje u kolektiv.

Naš angažman za primjerenu plaću i prihod

Plaća dostatna za egzistenciju ili prihod dostatan za egzistenciju moraju biti dovoljni za pokrivanje troškova prehrane, vode, smještaja, obrazovanja, zdravstvene skrbi, prijevoza, odjeće i ostalih osnovnih potreba, kao i za štednju za nepredviđene događaje.

Više od 10 posto svjetskog stanovništva pogođeno je ekstremnim siromaštvom – od njih dvije trećine radi u poljoprivredi. I u proizvodnji hrane nesigurni su radni odnosi poput agencijskog rada, rada na određeno vrijeme ili marginalnog zaposlenja u porastu.¹³ Pritom su naročito žene pogođene niskim plaćama i izrabljivanjem – radnice u sezonskoj proizvodnji voća i povrća zarađuju oko 20 do 30 posto manje u odnosu na muškarce.¹⁴

Kao posljedica pandemije koronavirusa, postoji opasnost od daljnjeg porasta siromaštva u mnogim dijelovima svijeta jer su stotine milijuna ljudi izgubile posao te su suočene s glađu i siromaštvom. Prema procjenama organizacije Oxfam, moglo bi biti potrebno dulje od jednog desetljeća da najsiromašniji ljudi na svijetu prebrode učinke pandemije.¹⁵

10 %

ljudi diljem svijeta živi u ekstremnom siromaštvu.

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

¹⁴ Oxfam: Osiguravanje pravednosti u supermarketima, 2021.

Lidl je identificirao sljedeće lance opskrbe sirovinama i proizvodima kao naročito kritične u pogledu primjerene plaće: tekstil, kakao, kava, čaj, orašasti plodovi, riba, voće i povrće.



-
- 2021.** Identificiramo proizvode s najvećim rizikom za razlike u dohotcima Living Wage / Living Income u našim lancima opskrbe.
-
- Od 2021.** Za najrizičnije proizvode uvijek slijedimo aktualne referentne vrijednosti za razliku u dohotcima Living Wage / Living Income, odnosno po potrebi podržavamo njihov izračun.
-
- 2022.** Osposobljavamo svoje nabavljače da mogu prepoznati i pozabaviti se proizvodima koji su visokorizični u pogledu razlike u plaćama, odnosno prihodima.
-
- 2023.** Provodimo tri pilot projekta za smanjenje razlika u prihodima Living Wage / Living Income u trima rizičnim lancima opskrbe. Oni se, između ostalog, fokusiraju na osnaživanje malih poljoprivrednika za osiguravanje prihoda dostatnih za egzistenciju.

¹⁵ Oxfam: Virus nejednakosti, 2021.

Lidl primjerenu plaću prepoznaje kao temeljno ljudsko pravo. Ona osobi i njezinoj bliskoj obitelji treba omogućiti dostojanstven standard života. Lidl se svojim dokumentom Code of Conduct (Kodeks ponašanja) još 2006. izjasnio o primjerenoj plaći te se od tada za nju zalaže, primjerice, biranjem sirovina s certifikatom Fairtrade, kao što su kakao, kava ili banane. Zajedno s vanjskim partnerom radimo na identifikaciji proizvoda i lanaca opskrbe s najvećim razlikama u plaćama, odnosno prihodima. Na temelju toga Lidl će unaprjeđivati svoj na rizicima utemeljen pristup za pravedne plaće.

Poseban fokus u našem angažmanu za primjerene prihode već je sada na malim poljoprivrednim poduzećima – polaznoj točki mnogih Lidlovih poljoprivrednih lanaca vrijednosti. Njima često pripadne tek mali dio dobiti. Lidl prepoznaje značaj pravednog sustava raspodjele dobiti unutar lanca opskrbe i preuzima odgovornost za stupanje u dugoročne, pravedne i transparentne dobavljačke odnose s poljoprivrednim poduzećima. Kao dio toga, Lidl ispituje pristupe koji bi omogućili da veći dio dodane vrijednosti ostane kod proizvođača.

”

„U narednim godinama ključno će biti jačanje malih poljoprivrednica i poljoprivrednika diljem svijeta te poticanje istih na ostvarivanje prihoda dostatnih za egzistenciju te pravedne raspodjele vrijednosti”.

Bojan Vuković | Član Uprave za nabavu

Projekt vodilja: Fairtrade čokolada „WayToGo“

Prihod uzgajivačica i uzgajivača kaka u Gani u 2018. godini iznosio je tek oko 52 posto prihoda koji se smatra dostatnim za egzistenciju. Razvijanjem projekta > [WayToGo-Schokolade 2019](https://www.facebook.com/lidlhrvatska/posts/3956888544345711/) (<https://www.facebook.com/lidlhrvatska/posts/3956888544345711/>) Lidl izravno utječe kako bi uzgajivačice i uzgajivači kaka iz Gane ostvarili više prihode.

Za projekt su razvijeni posebni akcijski planovi, uključujući obvezujuće prekretnice, kako bi se podržali mali vlasnici u ostvarivanju prihoda dostojnih za život.

U okviru partnerstva s pokretom Fairtrade, kooperacijom poljoprivrednika Kuapa Kokoo i nevladinom organizacijom Rikolto, Lidl od 2019. u Gani za svaku tonu kaka koji se upotrebljava u čokoladi WayToGo isplaćuje premiju koja premašuje premiju organizacije Fairtrade. Taj novac upotrebljava se za projekte koji dodatno i dugoročno poboljšavaju prihode poljoprivrednih poduzeća. U 2020. godini već je 870 poljoprivrednica i poljoprivrednika iz deset ganskih općina, od kojih 60 posto muškaraca i 40 posto žena, zahvaljujući različitim mjerama, profitiralo i uspješno povećalo svoje prihode.

Zahvaljujući obukama i paketima za pokretanje poslovanja 173 poljoprivrednice i poljoprivrednika uspjelo si je osigurati dodatne izvore prihoda putem proizvodnje riže, meda, jama i sapuna. K tome, njih 308 dobilo je pristup povoljnijim mogućnostima financiranja.



Daljnijh 389 poboljšalo je kvalitetu i prinose zrna kakaa zahvaljujući uslugama orezivanja i prskanja.

U budućnosti će koncept WayToGo biti nadopunjen još jednim proizvodom. Pomoću WayToGo indijskih oraščića kao vlastite robne marke, Lidl želi doprinijeti povećanju dohotka u uzgoju oraščića i ojačati suradnju s malim farmerima.

Većina indijskih oraščića uzgojenih u afričkim zemljama, prerađuje se izvan Afrike, uglavnom u Sjeveroistočnoj Aziji. To znači da samo malen dio dodane vrijednosti ovog popularnog proizvoda ostaje u zemljama uzgoja koje često karakteriziraju niska primanja. WayToGo indijski oraščić u potpunosti je proizveden u Tanzaniji – od uzgoja do prerade. U suradnji s našim partnerima, kooperacijom UWAMI (Umoja Wa Wakulima Mikoma) u regiji Lindi i organizacijom Fairtrade, podržavamo oko 400 tanzanijskih malih farmera. UWAMI farmere obučava održivom uzgoju i prerađivačkim tehnikama. U sklopu partnerstva, Lidl već plaća dodatnu premiju za indijske oraščiće, uz uobičajenu Fairtrade premiju. U budućnosti, ta će dodatna premija biti utemeljena na Living Income Reference Price (LIRP, Referentnoj cijeni dohotka za život) i pomoći malim farmerima u osiguravanju plaće dostatne za život. WayToGo indijski oraščić će inicijalno biti dostupan u Lidlovim trgovinama u Nizozemskoj.

U budućnosti će u projektima WayToGo čokolada i WayToGo indijski oraščić drugi jaki stup predstavljati ravnopravnost spolova. [> Ovdje](#) možete pročitati više o našem angažmanu na području diskriminacije.

Lidl neprestano na licu mjesta razmjenjuje informacije sa svojim WayToGo-partnerskim organizacijama te o uspjesima projekta redovito izvješćuje na svojoj web stranici.

Angažman za plaće dostatne za egzistenciju kroz inicijativu za održive poljoprivredne lance opskrbe

Od 2020. Lidl aktivno sudjeluje u > Inicijativi za održive poljoprivredne lance opskrbe (INA), koja za cilj ima promicanje društvenih i ekoloških standarda u čitavoj branši.



Ovo udruživanje aktera iz privatnog sektora, civilnog društva i politike za cilj ima postizanje veće održivosti u globalnim poljoprivrednim lancima opskrbe, a naročito poboljšanje uvjeta života malih poljoprivrednika diljem svijeta.

U siječnju 2020. priključili smo se radnoj skupini INA-e za plaće dostatne za egzistenciju kako bismo zajednički i kroz razmjenu informacija razvijali koncepte i pilot projekte s drugim trgovcima koji u odabranim poljoprivrednim lancima opskrbe proizvođačima osiguravaju prihode i plaće dostatne za egzistenciju.

Zajedno s radnom skupinom trenutačno razvijamo pilot projekt u lancu opskrbe bananama u Ekvadoru i drugim zemljama proizvodnje. Projekt slijedi četiri strateška cilja za unaprjeđenje plaća i prihoda dostatnih za egzistenciju u lancu opskrbe bananama:

- uspostavljanje odgovornih praksi nabave u maloprodaji
- poticanje aktivnih i jakih tijela za zastupanje radnika u svrhu podrške pri pregovaranju o plaćama
- osiguravanje transparentnosti primjenom i usavršavanjem mehanizama za praćenje
- postizanje odgovarajućih okvirnih uvjeta zajedničkim postavljanjem ciljeva s relevantnim akterima i dionicima.

Plaće dostatne za egzistenciju u lancu opskrbe narančama zajedno s platformom Fruit Juice

Kao član [platforme Fruit Juice](#), Lidl se zalaže za to da zaposlenici u lancu opskrbe narančama u Brazilu primaju plaću dostatnu za egzistenciju.



U okviru članstva u Brazilu podržali smo [Living Wage Report](#) (Izvješće o egzistencijalnom minimumu) objavljeno 2020., u kojemu su navedene razlike u prihodima i plaćama na području uzgoja naranči. Na temelju toga mogli smo na licu mjesta identificirati stvarni nesrazmjer između plaća dostatnih za egzistenciju i postojećih plaća. U sljedećem koraku Lidl će utvrditi iznose plaća koji se trenutno isplaćuju na opskrbnim farmama. K tome, putem zajedničkih projekata za cilj si postavljamo postupnu prilagodbu plaća onoj plaći koja je dostatna za egzistenciju.

S ACT-om za više plaće u tekstilnom sektoru

Kao prvi njemački trgovac prehrambenim proizvodima Lidl se priključio inicijativi > „Action Collaboration Transformation” (Djelovanje, suradnja, transformacija, ACT). ACT je prvi globalni sporazum koji teži ujednačenim kolektivnim ugovorima za tekstilnu industriju u zemljama proizvodnje. Plaće dogovorene u ovom okviru podupiru se odgovornim praksama nabave uključenih poduzeća.



ACT je također razvio mehanizam za ocjenjivanje učinka inicijative: proizvođači tekstila i predstavnici radnika ocjenjuju koliko učinkovito poduzeća izvršavaju svoje obveze i omogućavaju odgovarajuće više plaće. Zemlje na koje se ACT fokusira ponajprije su Kambodža, Mjanmar, Bangladeš i Turska.

Zajedno s našim nadležnim odjelom nabave razradili smo strategiju za kompletnu provedbu načela inicijative – a to je odgovorno ustrojena praksa nabave – do 2025. Između ostalog, riječ je o uspostavi mehanizama zajedno s našim poslovnim partnericama i partnerima u svrhu omogućavanja povećanja plaća u proizvodnji tekstila. Strategija se temelji na anonimnoj analizi nabavne prakse naših proizvođača, koju je proveo ACT. Pritom je ispitano više od 3000 tvornica. Pri usporedbi unutar branše, Lidlov učinak bio je iznadprosječan.

U isto vrijeme, tekstilna se industrija bori s posljedicama pandemije koronavirusa. Zbog privremenih zatvaranja trgovina diljem svijeta

situacija s naručivanjem za zemlje proizvodnje jednim se dijelom drastično pogoršala.

U okviru našeg članstva u ACT-u, na licu mjesta nastavljamo svoj angažman za poboljšanje radnih uvjeta zaposlenika u tekstilnom sektoru. Primjerice, i u trenutačnoj se situaciji obvezujemo na ispunjavanje i prihvaćanje svih dogovorenih narudžbi.

Naš angažman protiv diskriminacije

Aktualna globalna stopa sudjelovanja žena na tržištu rada nešto je manja od 49 posto, dok za muškarce ona iznosi 75 posto. To je razlika od 26 postotnih bodova, dok u nekim regijama ta razlika iznosi čak i više od 50 postotnih bodova.¹⁶

Iako se položaj žena u poljoprivredi poboljšava, on je za poljoprivrednice i dalje nepovoljniji u odnosu na pristup resursima kao što su zemlja, krediti i obrazovanje. Osim toga, radnice su izložene posebnim rizicima, kao što su nejednako postupanje pri isplati plaća, otkaz u slučaju trudnoće, kao i primjena sile ili spolno uznemiravanje na radnome mjestu.

Međutim, spol nije jedini temelj diskriminacije. Istraživanja pokazuju da su diskriminacija, napadi na manjine i govor mržnje diljem svijeta i dalje prisutni svakodnevno, a tijekom pandemije virusa Covid-19 čak su i porasli.¹⁷ Sezonski radnici te radnice i radnici migranti također su često žrtve diskriminacije po pitanju uvjeta rada i plaća te, prema trenutačnim studijama ILO-a, u prosjeku zarađuju 13 posto manje u odnosu na domaće radnike. Prema podacima organizacije Oxfam, više od jedne četvrtine globalnog rada u poljoprivredi obavljaju radnice i radnici migranti.¹⁸

Lidl je identificirao sljedeće lance opskrbe sirovinama i proizvodima kao naročito kritične u pogledu diskriminacije: pamuk, kava, kakao, voće i povrće, palmino ulje / ulje palminih koštica, riža, soja, čaj, riba i tekstil.



2021. Objavit ćemo službeno stajalište o ravnopravnosti spolova.

2022. Objavit ćemo transnacionalni akcijski plan za ravnopravnost spolova, uključujući vremenske ciljeve.

2022. Ojačat ćemo svoj pristup dužnosti brižnog poslovanja pomoću rodno specifičnih analiza rizika, uključujući procjene HRIA.

2023. Osigurat ćemo pristup rodno osjetljivim mehanizmima za podnošenje pritužbi u rizičnim lancima opskrbe.

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

¹⁷ ILO: Labour migration, 2020.

¹⁸ Oxfam: Sažetak osnovnih gledišta o prehranivanju svjetskog stanovništva, 2030.

Od 2023. Pri razvoju našeg pristupa poticanju prihoda i plaća dostatnih za egzistenciju, uzet ćemo u obzir konkretnu situaciju s plaćama žena te ćemo izvješćivati o napretku i na ovom području. Osim toga, želimo sve više, u mjeri u kojoj je to ekonomski moguće, nabavljati od proizvođača i prerađivača kojima upravljaju žene te izvješćivati o napretku.

U Lidlu se odlučno protivimo svakom obliku diskriminacije pa tako i u pogledu naših lanaca opskrbe. Ovaj stav sastavni je dio naše politike nabave u pogledu ravnopravnosti spolova u lancu opskrbe, koji trenutačno razvijamo.

U Lidlu se diskriminacijom smatra svako nejednako postupanje, isključivanje ili favoriziranje, između ostalog na temelju spola, vjeroispovijesti, boje kože ili podrijetla, a koji vode do nejednakog tretmana ili nepovoljnog položaja.

Svjesni smo, naime, da u mnogim našim visokorizičnim lancima opskrbe rade uglavnom žene. Na temelju velikog broja razloga, uključujući razloge specifične za određenu zemlju ili sektor, za njih naročito postoji opasnost da postanu žrtve kršenja ljudskih prava.

Kako bismo učvrstili temelje jednakih izgleda i promicanja ravnopravnosti spolova u našim lancima opskrbe, cilj nam je razvijanje mjera za podršku ženama. Kao temelj za razvoj mjera najprije smo proveli analizu rizika i na taj način identificirali visokorizične lance opskrbe u segmentu prehrambenih proizvoda u kojima dolazi do kršenja prava žena, odnosno diskriminacije žena. To su, primjerice, nejednaki pristup mogućnostima rada, nejednake plaće ili primjena sile prema ženama. Rezultate ćemo objaviti u našem dokumentu [> Praktični uvid u ravnopravnost spolova u lancu opskrbe.](#)

UN-ova Načela osnaživanja žena (WEPs)

Kao jednu od prvih mjera 2019. godine Lidl Hrvatska potpisao je Women's Empowerment Principles (Načela osnaživanja žena). U svrhu provedbe Načela osnaživanja žena do kraja 2021. razvijamo politiku nabave za ravnopravnost spolova u lancu opskrbe. U njoj definiramo konkretne ciljeve i izvješćujemo o našim mjerama, između ostalog o projektima za podršku ženama.

Načela osnaživanja žena zajednička su inicijativa tijela UN Women i inicijative UN Global Compact. To je prva inicijativa u svijetu koja se ciljano bavi temom unaprjeđenja i osnaživanja žena u lancima opskrbe i poduzećima.

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

<https://www.weps.org/companies>

Načela osnaživanja žena usmjerena su na tvrtke i koncerne, a obuhvaćaju sljedećih sedam načela za jačanje položaja žena u poduzećima:

1. Uspostavljanje kulture upravljanja koja podržava ravnopravnost.
2. Pravedno postupanje prema svim muškarcima i ženama tijekom radnog vijeka.
3. Poštovanje i promicanje ljudskih prava i nediskriminacije.
4. Jamčenje zdravlja, sigurnosti i blagostanja svih zaposlenika.
5. Promicanje edukacije, obrazovanja i profesionalnog razvoja žena.
6. Promicanje poduzetništva žena, jačanje njihove uloge na tržištu javne nabave, poštovanje njihovog dostojanstva pri svim marketinškim aktivnostima.
7. Promicanje ravnopravnosti putem zajedničkih inicijativa i lobiranja. Mjerenje i objava napretka na području ravnopravnosti žena i muškaraca.

Za ravnopravnost putem inicijativa WayToGo i Fairtrade

Od 2021. dodat ćemo drugi stup svome konceptu WayToGo za ostvarivanje prihoda dostatnih za egzistenciju. U njemu je izričito riječ o ravnopravnosti spolova, s ciljem aktivnog davanja prednosti potrebama i sposobnostima žena i drugih ranjivih skupina ljudi tijekom svih aktivnosti u sklopu inicijative WayToGo.

U tom kontekstu poduzet ćemo mjere kojima se omogućava diversifikacija prihoda i uzima u obzir specifična situacija žena. Osim toga, želimo ženama omogućiti lakši pristup financijskim sredstvima. Naposljetku dolazi i primjena modula „Gender Module” projekta Fairtrade, koji potiče zajedničko odlučivanje bračnih parova u njihovim domaćinstvima. Na taj način Lidl želi podržati prije svega žene u ostvarivanju prihoda i plaće dostatne za egzistenciju.

”

„U cijelom sektoru prehrambenih proizvoda nužno je aktivno promicati ekonomske izgledе žena u lancima opskrbe te se boriti protiv uzroka njihove neravnopravnosti.”

Bojan Vuković | član Uprave za nabavu

Naš angažman za sigurnost na radu

Zdravlje i sigurnost na radu temeljno su pravo svih zaposlenika. Učinkovitom zaštitom na radu jamči se zdravlje zaposlenika i osigurava temelj za produktivan rad.

Prema globalnim procjenama zaštite na radu, ILO navodi da godišnje 365 000 ljudi umire uslijed nesreća na radnome mjestu, 374 milijuna ljudi pati od posljedica nesreća na radnome mjestu, a otprilike 2,37 milijuna od bolesti povezanih s radom. Ukupno, smrtonosne nesreće na radnome mjestu čine 5 do 7 posto smrtnih slučajeva u svijetu.¹⁹ S ekonomskog gledišta, gubitak radnih dana zbog nesreća na radnome mjestu i profesionalnih bolesti čini 4 posto globalnog bruto domaćeg proizvoda.

U najopasnije sektore ubrajaju se prije svega poljoprivreda i tekstilna industrija. Rizici za zdravlje postoje, između ostalog, zbog nezaštićenog ili nestručnog postupanja sa sredstvima za zaštitu biljaka ili sredstvima za bojenje tekstila opasnim po zdravlje, kao i zbog opasnih alata. Tako otprilike 25 milijuna ljudi godišnje na radnome mjestu pretrpi akutna trovanja pesticidima.²⁰

Pandemija virusa Covid-19 skriva daljnje rizike za zdravlje ljudi. Zaposlenicima u lancima opskrbe često nedostaje zaštitna oprema, sredstva za dezinfekciju i čišćenje te nema dovoljno higijenskih mjera.

Lidl je identificirao sljedeće lance opskrbe sirovinama i proizvodima kao naročito kritične u pogledu sigurnosti na radu:

tekstil, pamuk, celuloza, tvrdotvorine i elektronika, voće i povrće, riba.



2022. U revidiranim smjernicama za dobavljače pooštravamo zahtjeve po pitanju zdravlja i sigurnosti na radnome mjestu.

2023. Uspostavljamo mjerljiv pristup temeljen na rizicima za društvenu reviziju u rizičnim lancima opskrbe, koji će se također fokusirati na zdravlje i sigurnost na radnome mjestu.

2025. Svake godine provodimo tri procjene Human Rights Impact Assessment (HRIA) u visokorizičnim lancima opskrbe, kako bismo evidentirali moguće rizike za zdravlje i sigurnost na radnome mjestu zaposlenika i pozabavili se njima primjenom odgovarajućih mjera.

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

²⁰ Oxfam: Sažetak osnovnih gledišta o prehranjivanju svjetskog stanovništva 2030.

Učinkovitom zaštitom na radu u Lidlu želimo zajamčiti zdravlje i sigurnost svih zaposlenika naših dobavljača i na taj način osigurati temelj za siguran rad.

Lidl ne prihvaća kršenja pravila zaštite na radu. U svrhu provjere zaštite na radu, redovito provodimo društvene revizije i u okviru našeg Kodeksa ponašanja obvezujemo svoje dobavljače na jamčenje zaštite na radu. Lidl se dodatno angažira u više inicijativa u svrhu jačanja zaštite na radu u svojim lancima opskrbe.

Bangladeški sporazum za sigurnost na radu i zaštitu od požara u tekstilnom sektoru

U svrhu osiguravanja dugoročno boljih sigurnosnih standarda i standarda zaštite od požara kod proizvođača tekstila u Bangladešu, važnoj zemlji proizvodnje, Lidl je potpisao Međunarodni sporazum o zaštiti od požara i zaštiti zgrada, takozvani Bangladesh Accord on Fire and Building Safety.



Osim toga, pod okriljem Vijeća za održivi razvoj u industriji konfekcijske odjeće ([RMG Sustainability Council, RSC](#)), među prvima smo potpisali dodatni sporazum koji vrijedi od 2018. do 2021. godine. Cilj je sporazuma poboljšati mjere za zaštitu od požara i mjera sigurnosti na radu i uključiti radnike putem infrastrukturnih i obrazovnih mjera.

Od 2013. u obukama je sudjelovalo više od dva milijuna ljudi. Osim toga, više od 1600 tekstilnih tvornica u Bangladešu priključilo se sporazumu te će redovito biti provjeravane u pogledu standarda za zaštitu od požara i zaštite zgrada. U isto vrijeme, tvornice tekstila provode mjere za poboljšanja.

Program ILO Score: Edukacije za kvalitetniji rad

> Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) globalni je program ILO-a, koji poboljšava produktivnost i uvjete rada zaposlenika. Cilj inicijative učinkovita je provedba edukacije SCORE – kombinacije školovanja na licu mjesta za rukovodstvo i zaposlenike te savjetovanje u poduzećima.

Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE):

riječ je o obrazovnom i savjetodavnom projektu koji je razvila Međunarodna organizacija rada (ILO). Cilj mu je suradnja s globalnim voditeljima nabave u educiranju dobavljača kako bi se poboljšali njihovi uvjeti rada, produktivnost i konkurentnost.



Sudjelovanjem u edukaciji SCORE, Lidl se obvezuje od 2022. uspostaviti suradničke odnose u tvornicama svojih dobavljača u odabranim rizičnim lancima opskrbe, naročito na sljedećim područjima:

- suradnja na radnome mjestu
- čista proizvodnja
- upravljanje ljudskim potencijalima
- zdravlje i sigurnost na radnome mjestu.

Naši ciljevi za jasno postupanje po pitanju ljudskih prava

Cilj nam je do kraja 2025. poboljšati životne i radne uvjete ljudi koji za nas rade.

1. Ciljevi za kontinuirano određivanje utjecaja

- Od 2021.** I dalje redovito provodimo analize žarišta u svrhu identificiranja rizika vezanih za ljudska prava u našim skupinama proizvoda.
- Do 2025.** Svake godine u visokorizičnim lancima opskrbe provodimo tri procjene Human Rights Impact Assessment (HRIA).

2. Ciljevi za osiguravanje standarda

- 2021.** Omogućavamo pristup učinkovitim mehanizmima za podnošenje pritužbi radnicama i radnicima u trima rizičnim lancima opskrbe.
- 2023.** U rizičnim lancima opskrbe uspostavljamo prilagodljivi pristup za društvenu reviziju temeljen na rizicima.

3. Ciljevi za proširivanje pravedne trgovine

- 2021.** Razvijamo pristup promicanju prihoda i plaća dostojnih za život u našim globalnim lancima opskrbe i na taj način dodatno smanjujemo jaz u plaćama. Ostale ciljeve možete pronaći [> ovdje](#).

4. Ciljevi za poticanje promjena

- 2022.** Za naše lance opskrbe razvijamo pristup primjenjiv na više skupina proizvoda, kako bismo ciljanim mjerama aktivno Razvijamo pristup za promicanje prihoda i plaća dostatnih za egzistenciju u našim globalnim lancima opskrbe poboljšali uvjete rada. U te mjere ubrajaju se, primjerice, obuke dobavljača. Putem edukacija želimo ljude u našim lancima opskrbe osposobiti za, između ostaloga, učinkovitije ostvarivanje njihovih prava. Istodobno provodimo projekte čiji je cilj neposredno poboljšanje njihove plaće ili stanja zaštite na radu. Pritom su u fokusu našeg pristupa mala poljoprivredna poduzeća, žene i zaposlenici u poljoprivredi.

Naši ciljevi za zaštitu ljudskih prava vezanih za posao



Ciljevi za borbu protiv prisilnog rada

2022. Razrađujemo transnacionalnu strategiju za borbu protiv prisilnog rada, uključujući akcijske pristupe.

> [Ovdje](#) možete pročitati više o našem angažmanu na području



Ciljevi za borbu protiv dječjeg rada

2025. Težimo provedbi koncepta školovanja za visokorizične lance opskrbe s ciljem prevencije dječjeg rada i njegove kompenzacije.

> [Ovdje](#) možete pročitati više o našem angažmanu na području dječjeg rada



Ciljevi za zaštitu prava na slobodu udruživanja

Konti-nuirano

Vodit ćemo dijaloge i tražiti stručna mišljenja sindikata. Na taj način identificiramo preostale prepreke pri provedbi ljudskih prava, uključujući slobodu udruživanja.

Od 2021.

U okviru našeg članstva u ACT-u, s našim poslovnim partnericama i partnerima zalagat ćemo se za ostvarivanje slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja u našim lancima opskrbe.

2022.

Ciljano ćemo poticati male poljoprivrednike na udruživanje u kolektiv.

2023.

100% naših prvoklasnih dobavljača u Bangladešu i Kambodži članovi su programa Better Work ILO-a koji, između ostalog, za cilj ima jačanje socijalnog dijaloga.

> [Ovdje](#) možete pročitati više o našem angažmanu na području slobode udruživanja



Ciljevi za primjerenu plaću i prihod

- 2021.** Identificiramo proizvode s najvećim rizikom za razlike u dohotcima Living Wage / Living Income u našim lancima opskrbe.
- Od 2021.** Za najrizičnije proizvode uvijek slijedimo aktualne referentne vrijednosti za razliku u plaćama Living Wage / Living Income, odnosno po potrebi podržavamo njihov izračun.
- 2022.** Osposobljavamo svoje nabavljače tako da mogu prepoznati i pozabaviti se visokorizičnim proizvodima u pogledu razlike u plaćama odnosno prihodima.
- 2023.** Provodimo tri pilot projekta za smanjenje razlika u prihodima Living Wage / Living Income u trima rizičnim lancima opskrbe. Oni, između ostalog, posebnu pozornost posvećuju našoj praksi nabave kako bi se mali poljoprivrednici osposobili za osiguravanje prihoda dostatnog za egzistenciju.

[> Ovdje](#) možete pročitati više o našem angažmanu na području primjerenih plaća i prihoda



Ciljevi za borbu protiv diskriminacije

- 2021.** Objavit ćemo službeno stajalište o ravnopravnosti spolova.
- 2022.** Objavit ćemo transnacionalni akcijski plan za ravnopravnost spolova, uključujući vremenske ciljeve.
- 2022.** Ojačat ćemo svoj pristup brižnog poslovanja provođenjem analiza rizika specifičnih za određeni spol, uključujući procjene HRIA.
- 2023.** Osigurat ćemo pristup rodno osjetljivim mehanizmima za podnošenje pritužbi u rizičnim lancima opskrbe.
- Od 2023.** Pri razvoju našeg pristupa za promicanje prihoda i plaća dostatnih za egzistenciju, uzet ćemo u obzir konkretnu situaciju s plaćama žena te ćemo i na ovom području izvješćivati o napretku.

Osim toga, želimo sve više, u mjeri u kojoj je to ekonomski moguće, nabavljati od proizvođača i prerađivača kojima upravljaju žene te izvješćivati o napretku.

[> Ovdje](#) možete pročitati više o našem angažmanu na području diskriminacije



Ciljevi za jačanje sigurnosti na radu

- 2022.** U revidiranim smjernicama za dobavljače pooštravamo zahtjeve po pitanju zdravlja i sigurnosti na radnome mjestu.
- 2023.** Uspostavljamo mjerljiv pristup temeljen na rizicima za društvenu reviziju u rizičnim lancima opskrbe, koji će se također fokusirati na zdravlje i sigurnost na radnome mjestu.
- 2025.** Svake godine provodimo tri procjene Human Rights Impact Assessment (HRIA) u visokorizičnim lancima opskrbe, kako bismo evidentirali moguće rizike za zdravlje i sigurnost na radnome mjestu zaposlenika i pozabavili se njima primjenom odgovarajućih mjera.

> [Ovdje](#) možete pročitati više o našem angažmanu na području sigurnosti na radu

Pojmovnik

Pojmovnik

Code of Conduct

Code of Conduct naziva se i Kodeks ponašanja. Sadržava skup smjernica i/ili pravila na čije se provođenje poduzeća dobrovoljno obvezuju. Formulirane upute za ponašanje služe kao (temeljna) orijentacija za postupanje za zaposlenike, kako bi se kanaliziralo željeno, odnosno izbjeglo neželjeno ponašanje. Skup pravila može obuhvaćati širok raspon tema, od korupcije preko odnosa s kupcima pa sve do regulacije radnih sati.

Diskriminacija na području zaposlenja i zanimanja

Konvencija br. 111 ILO-a diskriminaciju definira kao svaki oblik nejednakog postupanja, isključivanja ili favoriziranja na temelju rase, boje kože, spola, vjerskog opredjeljenja, političkog mišljenja, nacionalnosti ili socijalnog podrijetla, koji dovodi do ukidanja ili narušavanja jednakosti pri pružanju prilika ili postupanju na području zaposlenja ili zanimanja.²¹

Dječji rad

Konvencija Ujedinjenih naroda o pravima djeteta dijete definira kao: „svako ljudsko biće mlađe od 18 godina, osim ako se prema zakonu primjenjivom na dijete punoljetnost ne stječe ranije.” ILO definira dječji rad kao rad kojim se djeci oduzima njihovo djetinjstvo, njihov potencijal i njihovo dostojanstvo i koji je štetan za njihov tjelesni i mentalni razvoj. Dječji rad odnosi se na jednu ili više od sljedećih točaka:

- 1) rad koji obavlja dijete čija je dob ispod minimalne dobi u kojoj je zaposlenje za dotičnu vrstu rada odobreno
- 2) rad za vrijeme trajanja obveze pohađanja škole
- 3) rad koji može ugroziti zdravlje, sigurnost ili moral djeteta, takozvani opasan rad.

ILO „rad opasan za djecu” definira kao „rad koji ugrožava tjelesno i mentalno zdravlje, sigurnost ili moral djece te ga stoga ne smije obavljati nijedna osoba mlađa od 18 godina”. Lidl se pri definiranju opasnog rada ravna i prema međunarodnim standardima (Konvencija ILO-a br. 138, br. 182 i Preporuka br. 190) i prema nacionalnim zakonima.

Fair Recruitment

Prema ILO-u, Fair Recruitment (pravedno zapošljavanje) treba provoditi na način kojim se poštuju, štite i ispunjavaju međunarodno priznata ljudska prava, uključujući i ona koja dolaze do izražaja u međunarodnim radnim normama, a naročito pravo na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje, kao i sprječavanje i eliminiranje prisilnog rada, dječjeg rada i diskriminacije na području zaposlenja i zanimanja. U svrhu pridržavanja inicijative Fair Recruitment, ILO je definirao ukupno 13 općenitih načela.²²

²¹ ILO: Temeljna načela ILO-a, 2021.

²² ILO: General principles and operational and guidelines for fair recruitment, 2019.

Human Rights Impact Assessment (HRIA)

Human Rights Impact Assessment (HRIA) procjenu utjecaja na ljudska prava opisuje kao proces za sustavno određivanje, predviđanje i reagiranje na potencijalne učinke nekog poduzeća, vladine politike ili sporazuma o trgovini na ljudska prava.

Međunarodna organizacija rada (ILO)

Međunarodna organizacija rada (ILO) najstarija je specijalizirana organizacija Ujedinjenih naroda sa sjedištem u Ženevi. Odgovorna je za razvoj, formuliranje i provedbu obvezujućih međunarodnih standarda rada i socijalnih standarda. Glavni ciljevi ILO-a su unapređenje dostojanstvenog rada, socijalne sigurnosti i jačanje socijalnog dijaloga.

Prihod dostatan za egzistenciju

Global Living Wage Coalition (GLWC) opisuje prihod dostatan za egzistenciju kao naknadu koju radnik prima za uobičajeni radni tjedan na određenome mjestu, a koja je dovoljna za osiguravanje primjerenog standarda života za radnika i njegovu obitelj. Pod primjerenim standardom života podrazumijevaju se hrana, voda, stanovanje, obrazovanje, zdravstvena skrb, prijevoz, odjeća i druge osnovne potrebe, uključujući zalihe za neočekivane događaje.²³ ILO u svojoj Konvenciji br. 100 opisuje načela za jednake naknade muškoj i ženskoj radnoj snazi za jednakovrijedan rad. Prema ILO-u, to se postiže putem:

- 1) unutardržavnog zakonodavstva
- 2) zakonski osnovanih ili priznatih ustanova za određivanje visine plaća
- 3) kolektivnim ugovorima između poslodavaca i radnika.

Opća deklaracija o ljudskim pravima

Pravno neobvezujuća rezolucija Ujedinjenih naroda iz 1948. koja sadržava temeljna gledišta o pravima svakog čovjeka. Deklaracija se sastoji od ukupno 30 članaka, koji bi po prvi puta u povijesti čovječanstva trebali sveobuhvatno jamčiti zaštitu svih ljudi – tu se ubrajaju socijalna prava, prava na slobodu i kolektivna prava. Države članice Ujedinjenih naroda tada su se obvezale zajamčiti ova prava provedbom „naprednih nacionalnih i međunarodnih mjera”. Činjenica da je riječ o dokumentu koji je u svijetu najviše puta preveden potvrđuje njegovu univerzalnost.

Prisilni rad

Prema ILO-u, „prisilni rad ili rad koji se obavlja po dužnosti” svaki je oblik rada ili pružanja usluga koji se zahtijeva od osobe uz prijetnju bilo kakvom kaznom i za koje se osobe nisu dobrovoljno javile. Svaki član ILO-a prema Konvenciji br. 105 obvezuje se na eliminaciju prisilnog rada ili rada koji se obavlja po dužnosti i odbijanje svakog oblika istih. U prisilan rad ubrajaju se:

- 1) sredstva političkog pritiska ili političkog odgoja ili kazna određena osobama koje imaju ili izražavaju određene političke stavove ili koje izražavaju svoje ideološko neslaganje s postojećim političkim, socijalnim ili gospodarskim uređenjem
- 2) način zapošljavanja i upotreba radne snage u svrhu gospodarskog razvoja
- 3) mjera radne discipline
- 4) kazna za sudjelovanje u štrajkovima
- 5) mjera rasističke, socijalne, nacionalne ili religijske diskriminacije.

²³ GLWC: What is a Living Wage?, 2021.

Radnik migrant

ILO radnike migrante opisuje kao strance koje je zemlja domaćin primila za konkretnu svrhu izvršavanja neke gospodarske djelatnosti za koju u zemlji domaćinu dobivaju naknadu. Trajanje boravka najčešće je ograničeno na trajanje njihova zaposlenja. Članovi njihovih obitelji također pripadaju toj kategoriji, ako je zemlja domaćin i njih primila.

Prema ILO-u, prelazak nacionalnih granica zbog rada jedan je od najvažnijih motiva međunarodne migracije, bilo da su uzrok gospodarska nejednakost, potraga za poslom ili oboje.²⁴

Sloboda udruživanja

Konvencija ILO-a br. 87 precizira sljedeća načela za osiguravanje slobode udruživanja:

- 1) Radnici i poslodavci u jednakoj mjeri imaju pravo, bez prethodnog odobrenja, formirati organizacije prema vlastitom izboru i pristupati takvim organizacijama, pri čemu je jedini uvjet da se pridržavaju njihovih statuta.
- 2) Organizacije radnika i poslodavaca imaju pravo sastavljati statute i poslovnike, slobodno birati svoje predstavnike, upravljati svojim rukovodstvom i aktivnostima i pripremati svoje programe.
- 3) Vlasti se moraju suzdržati od svakog uplitanja koje bi dovelo do ograničavanja tog prava ili njegove zakonite provedbe.
- 4) Organizacije radnika i poslodavaca ne smiju se raspuštati ni obustavljati administrativnim putem.
- 5) Organizacije radnika i poslodavaca imaju pravo osnivati udruge i matična društva te se istima pridruživati. Organizacije, udruge i matična društva imaju pravo na priključivanje međunarodnim organizacijama radnika i poslodavaca.

²⁴ ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

Učinkoviti mehanizam za podnošenje pritužbi

Mehanizam za podnošenje pritužbi postupak je koji pojedinačnim osobama ili skupinama omogućava da, u slučaju eventualnih štetnih utjecaja na ljudska prava, iznesu svoju pritužbu putem poduzeća radi primjene korektivnih mjera. U skladu s vodećim načelima za gospodarstvo i ljudska prava Ujedinjenih naroda²⁵, od država i poduzeća se zahtijeva da pogođenim osobama omoguće pristup učinkovitim mehanizmima za podnošenje pritužbi. Za poduzeća to znači uspostavljanje operativnih mehanizama za podnošenje pritužbi, odnosno poticanje tih mehanizama kod dobavljača ili poslovnih partnerica i partnera, koji će biti dostupni eventualnim pogođenim osobama unutar i izvan poduzeća. UNGP definira osam kriterija učinkovitosti koji mehanizmi za podnošenje pritužbi moraju ispunjavati. Prema njima, mehanizam za podnošenje pritužbi učinkovit je ako je legitiman, pristupačan, procjenjiv, odmjeren, transparentan, u skladu s pravima i orijentiran prema dijalogu te ako predstavlja izvor stalnog učenja.

Vodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima

Vodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima, na engleskom UN Guiding Principles on Business and Human Rights, usvojilo je Vijeće UN-a za ljudska prava 2011. godine. Ona predstavljaju globalni instrument za eliminiranje i sprječavanje kršenja ljudskih prava u gospodarskim strukturama. To znači da poduzeća imaju ključnu ulogu u zaštiti ljudskih prava. Ona su dužna poštovati ljudska prava u okviru svojih poslovnih aktivnosti i uspostaviti sustave koji osiguravaju pridržavanje, neovisno o državnom okviru.

²⁵ UN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

Izvori i poveznice



Izvori i poveznice

Global Living Wage Coalition (GLWC):

What is a Living Wage?

<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>
(Verzija: 24. 5. 2021.)

International Labour Organization (ILO):

General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf
(Verzija: 24. 5. 2021.)

International Labour Organization (ILO):

Globalni lanci opskrbe i društveno odgovorno poslovanje

<https://www.ilo.org/berlin/sozialpartner/globale-lieferketten/lang--de/index.htm>
(Verzija: 24. 5. 2021.)

International Labour Organization (ILO), UNICEF:

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

<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>
(Verzija: 24. 5. 2021.)

International Labour Organization (ILO):

Global estimates on migrant workers

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
(Verzija: 24. 5. 2021.)

International Labour Organization (ILO):

Labour migration

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm
(Verzija: 24. 5. 2021.)

International Labour Organization (ILO):

Modern slavery and child labour

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_574717/lang--en/index.htm
(Verzija: 24. 5. 2021.)

International Labour Organization (ILO):

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

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
(Verzija: 24. 5. 2021.)

International Labour Organization (ILO):

World Employment and Social Outlook – Trends 2018

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>
(Verzija: 24. 5. 2021.)

International Labour Organization (ILO):

World Employment and Social Outlook – Trends 2021

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf
(Verzija: 24. 5. 2021.)

Open Government Partnership (OGP):

Global Report – Freedom of Association

https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report_Association.pdf
(Verzija: 24. 5. 2021.)

Oxfam:

Osiguravanje pravednosti u supermarketima

<https://www.oxfam.de/unsere-arbeit/themen/supermarkte>

(Verzija: 20. 5. 2021.)

Oxfam Njemačka:

Virus nejednakosti: kako pandemija koronavirusa pojačava nejednakost i zašto moramo stvoriti pravednije gospodarstvo

https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_062021.pdf

(Verzija: 25. 6. 2021.)

Oxfam Njemačka:

Izješće organizacije Oxfam o rastućoj nejednakosti u lancima opskrbe: Supermarketi profitiraju od korone, radnice plaćaju cijenu

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

(Verzija: 25. 6. 2021.)

Oxfam:

Sažetak osnovnih gledišta o prehranjivanju svjetskog stanovništva 2030.

https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternaeehrung_2030_0.pdf

(Verzija: 20. 5. 2021.)

The World Bank:

Employment in agriculture

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>

(Verzija: 28. 5. 2021.)

UN Guiding Principles:

Reporting Framework with implementation guidance

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf

(Verzija: 26. 8. 2021.)

United Nations:

Guiding Principles on Business and Human Rights

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

(Verzija: 22. 6. 2021.)

United Nations:

Universal Declaration on Human Rights

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

(Verzija: 22. 6. 2021.)

Izvori fotografija

Naslovna fotografija:

Jacob Lund, stock.adobe.com

Stranica 2:

nito, stock.adobe.com

Stranica 4:

JackF, stock.adobe.com

Stranica 6:

fmajor, iStock.com

Stranica 8:

JackF, stock.adobe.com

Stranica 11:

Annie Spratt, unsplash

Stranica 23:

Alexander, stock.adobe.com

Stranica 25:

odua images, stock.adobe.com

