

Beszerezési politika

Emberi jogok az ellátási láncban



Lidl Magyarország Bt. • Legutóbbi frissítés: 2022.01.14.



Tartalom

Felelősségünk az emberi jogok iránt az ellátási láncban	2	Elkötelezettségünk az egyesülési szabadság mellett	29
Az emberi jogok megsértésének háttere	4	Elkötelezettségünk a megfelelő bérezés és jövedelem iránt	34
Kötelezettségvállalásunk az emberi jogok védelméért az ellátási láncban	8	Kötelezettségvállalásunk a hátrányos megkülönböztetéssel szemben	41
Alapelveink az emberi jogok védelméért az ellátási láncban	9	Elkötelezettségünk a biztonságos munka mellett	44
Megközelítésünk az emberi jogok védelméért az ellátási láncban	12	A megalapozott megközelítési módra vonatkozó céljaink az emberi jogok témájával kapcsolatban	47
A középpontban: munkával kapcsolatos emberi jogok az ellátási láncban	22	Céljaink a munkával kapcsolatos emberi jogok védelme érdekében	48
Kötelezettségvállalásunk a kényszermunkával szemben	24	Szószedet	51
Kötelezettségvállalásunk a gyermekmunkával szemben	26	Források és hivatkozások	57

Felelősségünk az emberi jogok iránt az ellátási láncban



Felelősségünk az emberi jogok iránt az ellátási láncban

A CSR-koncepciónk

A Lidl számára a fenntartható kereskedelem a sikeres jövőt szolgáló központi stratégiai célok egyike.

Felelősséget vállalunk minden olyan esetben, amelyekben a Lidl tevékenysége hatással van az emberekre és a környezetre.

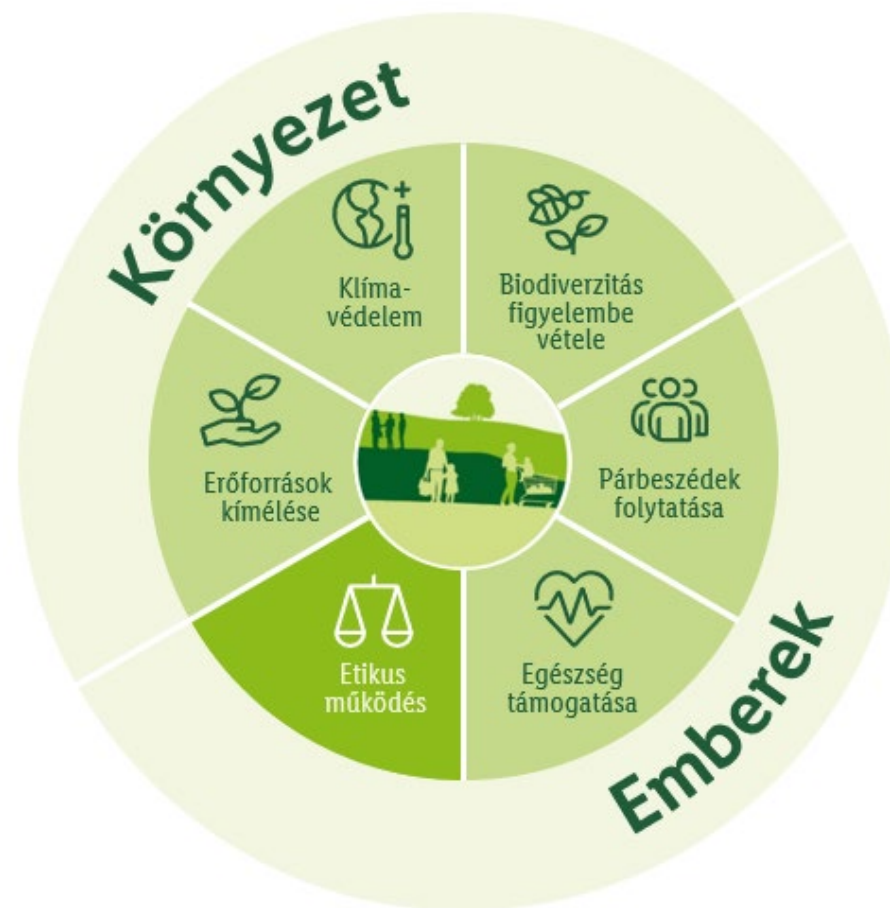
Felelősségteljes tevékenységünkkel minden nap megerősítjük minőség iránti elkötelezettségünket, és így biztosítjuk vállalatunk biztos jövőjét.

Ennek fényében dolgoztuk ki CSR-stratégiánkat, amely világos útmutatást ad számunkra a felelősségteljes cselekvéshez. Megmutatjuk, hogy a Lidl-nél tisztában vagyunk azzal, milyen felelősséggel tartozunk a környezet, az emberek és vásárlóink iránt. Ezt hat stratégiai fontosságú témakör keretein belül ültetjük át a gyakorlatba. Ezek alapján hozunk intézkedéseket, amelyekkel a klímavédelmet támogatjuk, takarékoskodunk az erőforrásokkal, figyelünk a biodiverzitásra, etikusan működünk, segítjük az egészség védelmét, és párbeszédet folytatunk érintettjeinkkel.

Felelősségünk az emberi jogok iránt

Kereskedelmi vállalként a Lidl élelmiszer (Food), tartós fogyasztási cikkeket (Non-Food) és nem tartós fogyasztási cikkeket (Near-Food) értékesít, amelyek előállításáról globális ellátási láncok gondoskodnak. A mi felelősségünk annak biztosítása, hogy az értéklánc mentén biztosítottak legyenek a munkaügyi normák és a méltóságteljes körülmények. Célzott intézkedéseken keresztül szeretnénk elősegíteni

az ellátási láncok továbbfejlesztését. Ezért sok figyelmet fordítunk a „Etikus működés” stratégiai fontosságú témájára.



Az emberi jogok megsértésének háttere



Az emberi jogok megsértésének háttere

A termékek gyártásánál fellépő világszintű munkamegosztás az elmúlt évtizedekben emberek milliói számára tette lehetővé a szegénységből a középosztályba való kiemelkedést. Ezzel egyidejűleg azt is eredményezte, hogy mára a világkereskedelem 60 százaléka globális ellátási láncokban zajlik.¹ Ezek az ellátási láncok a globalizáció miatt egyre összetettebbé válnak; számos jogi és társadalmi keretfeltétel, valamint különböző gazdasági szereplők is alakítják őket. Ez az alapvető emberi jogok érvényesítésére is hatással van.

Az emberi jogok elidegeníthetetlenek, oszthatatlanok és nélkülözhetetlenek. Ezek minden embert születésétől fogva megilletnek, függetlenül olyan jellemzőktől, mint a származás és a nemzetiség. Ide tartoznak a szociális, a szabadság- és a kollektív jogok.

1948-ban az Egyesült Nemzetek Szövetségének tagállamai ezen alapjogok világszintű védelme mellett kötelezték el magukat az > [Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának](#) elfogadásával.²

Az emberi jogok iránti felelősség kötelező érvénnyel bír – az államok és a vállalatok számára

Egyrészt a mindenkori törvényhozó feladata gondoskodni a szociális minimumnormákról és azok betartásáról. Másrészt az üzleti szféra is fontos szereplő, amely jelentős mértékben képes hozzájárulni a szociális normák továbbfejlesztéshez, megvalósításához és biztosításához a közvetlen és közvetett üzleti tevékenységeknél.

Ezért a vállalatokat is közvetlenül kötelezik a 2011-ben elfogadott, ≥ üzleti és emberi jogokra vonatkozó ENSZ-alapelvek.³ A vállalatok ennek értelmében központi szerepet töltenek be az emberi jogok védelme során. A vállalatoknak az emberi jogokat az állami keretrendszeről függetlenül tiszteletben kell tartaniuk üzleti tevékenységeik során, és olyan rendszereket kell létrehozniuk, amelyek pozitív hatással vannak az emberi jogok betartására.

¹ ILO: Globale Lieferketten und CSR (Globális ellátási láncok és CSR), 2018.

² ENSZ: Universal Declaration of Human Rights (Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata), 1948.

³ ENSZ: Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Az üzleti és emberi jogokra vonatkozó alapelvek), 2008.

Az emberi jogok tiszteletben tartását megnehezítő tényezők

A kiskereskedelem és az élelmiszeripar globális értékláncán belül emberi jogi kihívásokkal találkozhatunk. Az emberi jogok tiszteletben tartásával kapcsolatos kockázatoknak általában bonyolult okai vannak, és gyakran a teljes ágazatot kihívás elé állítják. Ezért a munkahelyi egészséggel és biztonsággal, az egyesülési szabadsággal, a megkülönböztetés tilalmával és a díjazással kapcsolatos kockázatokat alapvetően csak rendszerszintű megoldásokkal lehet kezelni. Ugyanez vonatkozik a gyermek- vagy kényszermunka területén elkövetett jogsértésekre.

Az emberi jogoknak a globális ellátási láncokban való megsértését gyakran a termelőországokban tapasztalható **strukturális szegénység, egyenlőtlenség és nem megfelelő jogállamiság** is elősegíti. Így a szegénységben élő embereknek kevesebb lehetőségük van arra, hogy kiszabaduljanak az őket érintő függőségi viszonyból. A Covid-19-világjárvány tovább rontott ezen a helyzeten. A világjárvány következtében az ILO becslései szerint 2020-ban a globális munkaórák 8,8%-a kárba veszett. További 108 millió ember csúszott le szélsőséges vagy mérsékelt szegénységbe.⁴ A függőségi és szegénységi viszonyból való kitörés azonban jóllétet, fejlődést és stabilitást jelenthet emberek milliói számára.

⁴ ILO: World Employment and Social Outlook (Világszintű foglalkoztatottsági és szociális kilátások), 2021.





Egyenlőtlenség

A csoportokat érintő egyenlőtlen jogok és esélyek a gyakran előforduló emberi jogi jogsértések közé tartoznak.

Különösképp a fejlődő országokban élő nőket éri gyakran hátrányos megkülönböztetés jogi szempontból, aminek következményei vannak az országok gazdasági fejlődésére is: az Élelmezési és Mezőgazdasági Szervezet (FAO) becslése szerint például a női gazdálkodók termelési erőforrásokhoz való egyenlő hozzáférése 20-30 százalékkal növelné a terménybetakarítást világszerte.⁵



Szegénység

A mezőgazdasági kistermelők világszinten gyakran élnek munka mellett is szegénységben. Ez is hatással van olyan központi alapjogokra, mint a táplálkozás, az egészség és a gazdasági fejlődés. A nemzetközi kereskedelem egyenlőtlen értékelosztása is hatással van ezekre az emberekre, mivel a globális értékteremtésnek gyakran csak egy csekély része marad a termelőknél.⁶



Elégtelen jogállamiság

A hatályos emberi jogi egyezmények elsősorban az államok emberi jogok védelmére vonatkozó kötelességét szabályozzák. De egyes államok törvényei, intézkedései és ellenőrzései sokszor nem elegendőek. A jogállamiság érvényesítése emellett gyakran bukik el a szakszervezetek hiányán is. Így könnyebbé válik az emberi jogok megsértése a termelési láncban (pl. kizsákmányolás), ami a munkavállalókat is veszélyezteti.⁷

⁵ FAO: The state of Food and Agriculture (Az élelmezés és a mezőgazdaság helyzete), 2011.

⁶ Oxfam: Bericht zu wachsender Ungleichheit (Jelentés a növekvő egyenlőtlenségről), 2021.

⁷ ENSZ: Guiding Principles on Business and Human Rights (Üzleti és emberi jogokkal kapcsolatos ENSZ-vezérelvek), 2011.

Kötelezettség- vállalásunk az emberi jogok védelméért az ellátási láncban



Kötelezettségvállalásunk az emberi jogok védelméért az ellátási láncban

A Lidl-nél nyomatékosan gondoskodunk arról, hogy a teljes értéklánc mentén betartsuk az emberi jogi gondossági kötelezettségeinket. Mivel tisztában vagyunk a következőkkel: mi is felelősek vagyunk az iránt, hogy biztosítottak legyenek a munkaügyi normák és a méltó körülmények.

A Lidl-nél az emberi jogokról való gondoskodás alapja a nemzetközileg elismert keretrendszerek melletti kiállás. Ide tartoznak a következők:

- Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata
- Az ENSZ gyermekjogi egyezménye
- Az ENSZ női jogokkal kapcsolatos egyezménye
- Az üzleti és emberi jogokra vonatkozó ENSZ-alapelvek
- Az ENSZ nők szerepének erősítését célzó irányelve (Women's Empowerment Principles, WEP)
- Az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai
- ILO-egyezmények, alapvető munkaügyi normák és javaslatok a munkaügyi és szociális normákra vonatkozóan
- ILO: A tisztességes munkaerő-toborzás alapvető és működési iránymutatásai, valamint a munkaerő-toborzási díjak és kapcsolódó költségek meghatározása

Ezen túl örömmel fogadjuk a politikai szinten kötelező szabályozásokat az etikus működés érdekében, mint például a tervezett európai ellátási láncról szóló törvényt.

Magatartási kódexünk tájékoztatást ad az üzleti partnereink felé támasztott követelményeinkről

A Schwarz Csoport (amelynek része a Lidl Magyarország is) \geq [Magatartási kódexének](#) keretein belül 2006 óta arra kötelezzük üzleti partnereinket, hogy tartsák tiszteletben az emberi jogokat, és azokat a beszállítóikkal is tartassák be. A $>$ [Magatartási kódex](#) (Code of Conduct) ezért szerves része a közvetlen üzleti partnereinkkel kötött szerződéseknek. Az összes kereskedelmi szakterületet magában foglaló további keretrendszer a $>$ [Schwarz Csoport emberi jogok tiszteletben tartásával kapcsolatos alapelveiről szóló nyilatkozata](#).

Az üzleti partnerekre vonatkozó előírásaink kiváltképp azokkal az emberi jogokkal foglalkoznak, amelyek különösen az ellátási láncban és a termeléssel kapcsolatosak, valamint többek között az ETI (Ethical Trading Initiative) Alap kódexen alapulnak. Ide tartoznak elsősorban a következők:

1. **A gyermekmunka tilalma, beleértve gyermekmunka leleplezése esetén a segítségnyújtásra és jóvátételre vonatkozó előírásokat**

A gyermekmunka nemzetközi egyezmények szerint tilos. Ha beszállító által, általunk vagy harmadik fél által folytatott gyermekmunkára fény derül, a Lidl-nek a $>$ [The Centre for Child Rights and Business](#) társadalmi szervezettel (amely a Save The

Children tulajdonában van) közösen kialakított segítségnyújtási és jóvátételi protokollját alkalmazzuk. A leleplezett eseteket azonnal jelenteni kell a Lidl felé, és a protokoll szerint kell eljárni.

2. A kényszermunka tilalma

A kényszermunka minden formája tiltott. Ide tartoznak olyan eljárások is, amelyek indokolhatják a kényszermunka-szituációkat (pl.: túlzott túlórák, személyazonosító okmányok vagy bérek visszatartása, valamint adósságterhek felhalmozása illegális díjakon keresztül).

3. Az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalások tiszteletben tartásának kötelezettsége

Elvárjuk üzleti partnereinktől, hogy teljes mértékben tiszteletben tartsák munkavállalóik egyesülési szabadságra való jogát, és semmilyen módon ne részesítsék őket hátrányos helyzetben, amikor munkavállalói képviselőként akarnak összefogni.

4. A megalázó bánásmód tilalma, a fizikai fegyelmi intézkedéseket és a zaklatást, valamint az erőszak más formáit is ide értve

A fizikai erőszakot, fenyegetéseket, szexuális zaklatásokat vagy másként megalázó bánásmódokat tiltjuk és nem toleráljuk.

5. Arra vonatkozó követelmény, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének biztosítása minden jogszabályi előírás betartásával teljesüljön

A munkahelyi biztonságot és egészséget minden munkavállaló számára folyamatosan biztosítani kell. Ide tartozik többek között a megfelelő megelőző intézkedések megvalósítása, a témához kapcsolódó rendszeres oktatásokkal együtt; a tiszta ivóvízhez és mosdókhoz való hozzáférés; annak ellenőrzése, hogy a munkáltató által biztosított szállás tiszta és biztonságos, valamint az emberek alapvető szükségleteinek a teljesítése.

6. A legalább a nemzeti minimálbérnek megfelelő, méltányos bérek időben történő fizetése

A béreket mindig pontosan és – eltérő törvényes megállapodás hiányában – levonások nélkül kell kifizetni. A bérezésnek meg kell felelnie legalább a helyi minimálbérnek, illetve a helyi kollektív szerződésnek.

7. A hátrányos megkülönböztetés minden formájának tilalma a munkaerő-felvétel, a foglalkoztatás és az előléptetés során

Fontos számunkra az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód a munkahelyen. Minden alkalmazottat egyenlőként kell kezelni a felvétel, foglalkoztatás és elbocsátás során, nemtől, vallástól, bőrszíntől, származástól és más jellemzőktől függetlenül. Mindenféle megkülönböztetés, kizárás és előnyben részesítés tilos.

8. Hatékony panasztételi mechanizmusokhoz való hozzáférés

Üzleti partnereinknek kötelezően hozzáférést kell biztosítaniuk egy hatékony panasztételi mechanizmushoz. Mivel ez a gyakorlatban – különösképp az ellátási lánc mélyebb szintjein – gyakran kihívást jelent, egy hatékony panasztételi mechanizmus kifejlesztésén és rendelkezésre bocsátásán dolgozunk beszállítóinkkal és az érintett felekkel.

9. Hatékony segítségnyújtás és jóvátétel munkajogi jogsértések esetén

Ha üzleti partnereink esetleges munkajogi jogsértésekről szereznek tudomást, kötelességük ezt azonnal közölni velünk. Világos segítségnyújtási és jóvátételi protokollokat alakítottunk ki a bejelentett jogsértések tisztázására, valamint segítségnyújtás és jóvátétel biztosítására. Ilyen esetekben mindig az érintettek érdekei a legfontosabbak.



Kötelezettségvállalásunk az emberi jogok védelméért az ellátási láncban

A nekünk dolgozó személyek élet- és munkakörülményeinek folyamatos javítása érdekében a Lidl **összeállította négy pillérré épülő > emberi jogi stratégiáját**. Ennek segítségével biztosítjuk a vállalatban belül az emberi jogi intézkedések strukturált módon történő megvalósítását, valamint a normák következetes betartását. A stratégiánk kialakításakor azokra az ellátási láncokra koncentráltunk, amelyek > kockázatelemzésünk szerint különösen fontosak a számunkra. Tudjuk, hogy a jogsértések kockázata elsősorban az ellátási lánc alsóbb szintjein jelentkezik, ezért nem csak közvetlen üzleti partnereinkkel működünk együtt, hanem számos projektünk keretében velük és az ő direkt szállítóikkal is együtt dolgozunk az ellátási lánc alsóbb szintjein tapasztalható munkakörülmények javítása érdekében. Ugyanígy figyelembe vettük ügyfeleink és a közösség elvárásait, az NGO-k prioritásait, valamint a jogi kereteket és a tudományos eredményeket is.

Felelőségek meghatározása az emberi jogokkal kapcsolatban

Stratégiai koncepcióknak egyértelmű felelősségi körök képezik az alapját: ennek a stratégiának a megvalósítását a vállalat vezetősége ellenőrzi. A vezetőség rendszeresen tájékoztatást kap arról, hogy milyen események és előrelépések történnek az ellátási láncunkra vonatkozó emberi jogokkal kapcsolatos kérdésekben.

Az emberi jogi stratégia kialakításával kapcsolatos döntéshozatali folyamatok rendszeresen vezetőségi szinten is megvitatásra kerülnek. Így 2021-ben külön célként kezeltük a megélhetést biztosító béreket és jövedelmeket. Ennek érdekében megvizsgáltuk a > magas kockázatúként azonosított ellátási láncokat, és megvitatottuk a lehetséges cselekvési terveket és partnereket, valamint a felelős beszerzési gyakorlattal kapcsolatos kérdéseket.

A Lidl vállalatban belüli egyértelmű felelőségek és célkitűzések meghatározásának egyik fontos eleme a 2021-ben elfogadott beszerzési CSR-kézikönyv is. Ez egy belső dokumentum, amely a vállalat valamennyi beszerzési osztálya számára szól, és elmagyarázza többek között, hogy milyen fontos az emberi jogok tiszteletben tartása a Lidl számára, valamint, hogy az ellátási láncokban hol állnak fenn potenciális kockázatok. Emellett a dokumentum előírásokat tartalmaz arra vonatkozóan, hogy a Lidl beszerzői hogyan tudják minimalizálni ezeket a kockázatokat, és/vagy hogyan tudnak azokra pozitív hatást gyakorolni. Elegendő mozgástér a felelősségteljes beszerzési gyakorlat alapelveinek, a szállítóknak támasztott, szabványügyi és tanúsítási partnerek segítségével megnövelt átláthatósági követelményeknek, illetve a szállítók speciális támogatási programokba való felvételének köszönhetően keletkezik.

Átlátható kommunikáció a kihívásainkról és előrelépéseinkről

Rendszeresen, a teljes folyamat során tájékoztatni szeretnénk nemcsak a belső, hanem a külső érdekelt feleket is az emberi jogok területével kapcsolatos kihívásokról, előrelépésekről és a legújabb megállapításokról. Ezt például a kétévente közzétett fenntarthatósági jelentésünkben is meg tesszük. Promóciós tevékenységeken keresztül is szeretnénk tájékoztatni ügyfeleinket. Például elmagyarázzuk nekik, hogy a tanúsítványok és a projektek (mint a Fairtrade csokoládéink) hogyan hatnak pozitívan a termelőországokban élő termelők jövedelmi helyzetére.

Így tesszük tudatosabbá a fogyasztókat az etikus működésből származó termékekkel kapcsolatban. A jövőben arra kötelezzük magunkat a projektjeinkben, hogy olyan ellátási láncokból származó termékekre terjesztjük ki a promóciós tevékenységeket, amelyek tisztességes béreket fizetnek. A Fairtrade világszinten egyik legnagyobb partnercégeként azt is vállaljuk, hogy továbbra is kiemelten népszerűsítjük a Fairtrade termékeket, hiszen a Fairtrade rendszer segíti a tisztességes bérek kialakítását az ellátási láncban. A tartós fogyasztási cikkek (Non-Food) saját márkás termékek fő beszállítóit tartalmazó lista közzétételével további átláthatóságot teremtünk, és ezen a téren élen járunk az élelmiszer-kiskereskedelemben.

A Lidl emberi jogi stratégiájának áttekintése



A következőkben pontosabban részletezzük az egyes pillérekhez tartozó célokat és intézkedéseket.

1

A hatások folyamatos kiértékelése

Elköteleztük magunkat az iránt, hogy szembeszálljunk a saját üzleti tevékenységeinket érintő, emberi jogokkal kapcsolatban felmerülő kockázatokkal. Ebből kifolyólag folyamatosan ellenőrizzük a termékeink előállításának során fellépő esetleges kockázatokat. Ennek érdekében növeljük az átláthatóságot az ellátási láncainkban, valamint kockázatelemzéseket és emberi jogi hatásvizsgálatokat végzünk.

2021-től Továbbra is rendszeresen végzünk hotspot-elemzéseket, hogy azonosíthassuk az emberi jogi kockázatokat a termékcsoportjainkban.

2025-ig Évente három emberi jogi hatásvizsgálatot végzünk el a nagy kockázatnak kitett ellátási láncokban.

1.1. lépés: Az átláthatóság növelése

Növeljük az átláthatóságot az élelmiszer-ellátási láncainkban. Ennek érdekében lépésről lépésre nyilvánosságra akarjuk hozni a nagy kockázatnak kitett ellátási láncokat a termelők szintjéig, illetve hal- és húsipari ellátási lánc esetén a takarmány szintjéig.

1.2. lépés: Kockázatelemzések elvégzése

Saját márkáinkat egy különböző indexeken alapuló folyamat keretein belül értékeljük. A Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (ITUC) globális jogok indexe és a globális rabszolgaság-indexe mellett felhasználjuk ehhez az ENSZ Élelmezési és Mezőgazdasági Szervezetének, valamint a Környezeti Teljesítmény Index adatait is. Ennek a folyamatnak a keretein belül szorosan együttműködünk különböző érdekcsoportokkal, amelyek között szakszervezetek, civil társadalmi és helyi közösségi szervezetek is szerepelnek.

1.3. lépés: Emberi jogi hatásvizsgálatok elvégzése

Az emberi jogi gondoskodási kötelezettségvállalásunk továbbfejlesztésének keretein belül rendszeresen végzünk úgynevezett emberi jogi hatásvizsgálatokat a nemzetközileg elismert módszertan szerint. A Kenyából származó teával és a Spanyolországból származó bogyós gyümölcsökkel kapcsolatos elemzéseink már 2020-ban lezárultak. Ezeket követi 2021-ben a Dél-Amerikából származó banánok elemzése. Közzétesszük ezeknek az emberi jogi hatásvizsgálatoknak az eredményét és a kapcsolódó cselekvési terveket.

A kockázatelemzésünk – nyersanyagok, kockázatok és országbesorolás

BANÁN



Társadalmi kockázatok

- Gyermekmunka: Brazília, Ecuador, Fülöp-szigetek
- Kényszermunka: India, Indonézia
- Munkavállalói jogok: Brazília, Kína, Fülöp-szigetek
- Hátrányos megkülönböztetés: India, Indonézia

PAMUT



Társadalmi kockázatok

- Gyermekmunka: India, Türkmenisztán, Üzbegisztán
- Kényszermunka: India, Pakisztán, Üzbegisztán
- Munkavállalói jogok: India, Pakisztán, Üzbegisztán
- Hátrányos megkülönböztetés: India, Pakisztán

VIRÁGOK ÉS NÖVÉNYEK



Társadalmi kockázatok

- Gyermekmunka: Etiópia, Kenya
- Kényszermunka: Etiópia, Kenya, Thaiföld
- Munkavállalói jogok: Etiópia, Kína, Malajzia
- Hátrányos megkülönböztetés: Etiópia, Kenya

HAL



Társadalmi kockázatok

- Gyermekmunka: Fülöp-szigetek, Thaiföld, Vietnám
- Kényszermunka: Kína, Thaiföld, Vietnám
- Munkavállalói jogok: Indonézia, Thaiföld, Vietnám
- Hátrányos megkülönböztetés: Marokkó, Mexikó, Indonézia

MOGYORÓ



Társadalmi kockázatok

- Gyermekmunka: Azerbajdzsán, Grúzia, Törökország
- Kényszermunka: Kína, Grúzia
- Munkavállalói jogok: Kína, Irán, Törökország
- Hátrányos megkülönböztetés: Azerbajdzsán, Irán

KÁVÉ



Társadalmi kockázatok

- Gyermekmunka: Etiópia, Kolumbia
- Kényszermunka: Etiópia, Indonézia, Kolumbia
- Munkavállalói jogok: Brazília, Guatemala, Indonézia
- Hátrányos megkülönböztetés: Etiópia, Honduras, India

KAKAÓ



Társadalmi kockázatok

- Gyermekmunka: Elefántcsontpart, Ghána, Nigéria
- Kényszermunka: Elefántcsontpart, Ghána, Indonézia
- Munkavállalói jogok: Brazília, Elefántcsontpart, Indonézia
- Hátrányos megkülönböztetés: Elefántcsontpart, Ghána, Indonézia

PÁLMAOLAJ



Társadalmi kockázatok

- Gyermekmunka: Elefántcsontpart, Nigéria
- Kényszermunka: Indonézia, Malajzia, Thaiföld
- Munkavállalói jogok: Indonézia, Kolumbia, Malajzia
- Hátrányos megkülönböztetés: Guatemala, Indonézia, Pápua Új-Guinea

RIZS



Társadalmi kockázatok

- Gyermekmunka: Banglades, India, Vietnám
- Kényszermunka: India, Thaiföld, Vietnám
- Munkavállalói jogok: Kína, Thaiföld, Vietnám
- Hátrányos megkülönböztetés: India, Indonézia, Mianmar

SZÓJA



Társadalmi kockázatok

- Gyermekmunka: India, Nigéria, Paraguay
- Kényszermunka: Kína, India, Ukrajna
- Munkavállalói jogok: Brazília, India, Ukrajna
- Hátrányos megkülönböztetés: Bolívia, India

TEA



Társadalmi kockázatok

- Gyermekmunka: India, Kenya, Srí Lanka
- Kényszermunka: Kína, India, Srí Lanka
- Munkavállalói jogok: Kína, India, Kenya
- Hátrányos megkülönböztetés: India, Kenya, Törökország

CELLULÓZ



Társadalmi kockázatok

- Gyermekmunka: Kína, Indonézia, Oroszország
- Kényszermunka: Kína, Indonézia, Oroszország
- Munkavállalói jogok: Brazília, Kína, Indonézia
- Hátrányos megkülönböztetés: Brazília, Indonézia

2

Normák biztosítása

Támogatjuk az ILO alapvető munkaügyi normáinak megerősítésére és betartására vonatkozó intézkedéseket. Ehhez nemzetközileg elismert tanúsítási folyamatokat és társadalmi auditálási programokat is használunk. Emellett azon is dolgozunk a Lidl-nél, hogy az ellátási láncainkban részt vevő munkavállalóinknak hozzáférést biztosítsunk a megfelelő panasztételi mechanizmusokhoz. Továbbá oktatásokat is szervezünk, hogy képessé tegyünk beszállítóinkat az emberi jogi kockázatok hatékony felismerésére, a jóvátételi intézkedések foganatosítására, valamint az emberi jogi kockázatok hatékony megelőzésére.

2021-ig Három kockázatos ellátási láncban biztosítunk hozzáférést a hatékony panasztételi mechanizmusokhoz a munkavállalók számára.

2023-ig Kialakítunk egy koncepciót a kockázatos ellátási láncokban való társadalmi auditálásra.

2.1. lépés: Kockázatalapú társadalmi auditok megvalósítása

Folyamatosan bővítjük a rendszeres kockázatalapú társadalmi auditokat az élelmiszer-ellátási láncunkban, hogy ellenőrizni tudjuk a munkakörülményeket, és így megteremtjük a fejlődés alapjait. Tisztában vagyunk azzal, hogy az auditok önmagukban csak korlátozottan alkalmasak a munkakörülmények javítására és a rejtett jogsértések leleplezésére (például a kényszermunka elleni tilalom esetén). A független intézmények által végzett ellenőrzések azonban fontos eszközt jelentenek a lehetséges kockázati mutatók felfedéséhez és az ellátási lánc helyzetének célzott felülvizsgálatához. A részben többnapos auditok keretein belül független ellenőrök értékelik ki a helyszínen az egészségvédelmi előírások, a jogszabályok által előírt munkaidő, a munkavállalói jogok és az egyéb előírások betartását. Mivel azonban nem tudjuk az összetett ellátási lánc minden vállalatát eseménytől függetlenül ellenőrizni, arra koncentrálnunk, hogy a nagy kockázatnak kitett ellátási lánc kockázatos vállalatait azonosítsuk és ellenőrizzük. 2020-ban egy kísérleti projekt keretein belül elemeztük a hal- és paradicsomkonzervekkel foglalkozó ellátási lánc kockázatait, amihez a Sedex platformot használtuk. Kiértékeljük a kísérlet eredményeit, és a következő lépésben kiterjesztjük a kockázatalapú társadalmi auditálásra vonatkozó megközelítésünket öt kockázati termékre és a hozzájuk kapcsolódó teljes ellátási láncokra. A projekt kifejezetten az ellátási lánc alacsonyabb szintjein lévő szereplőkre fókuszál, hiszen tudjuk, hogy a kockázatok elsősorban a közvetlen üzleti partnereink ellátási láncában találhatók.

A nemzetközileg elismert online platform, a > SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) lehetőséget nyújt a tagjai közé tartozó vállalatok számára, hogy ügyfeleik és partnereik számára részletes információkat biztosítsanak a társadalmi és etikai eljárásokkal kapcsolatban. Az eszköz segítségével a teljes ellátási lánc során nagyobb átláthatóság teremthető. A Sedex platformon a SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit) auditálási eljárása szerint, független szakértők által végzett felülvizsgálatok is kiértékelhetők. A SMETA-auditok a vállalatok ellátási láncon belüli munkakörülményeit, munkabiztonságát és higiéniáját, valamint környezetgazdálkodását értékelik. A Lidl a világszerte több mint 60.000 Sedex-tag egyike.



A tartós fogyasztási cikkek (Non-Food) kategóriájú termékeknél is rendszeresen ellenőrzi a Lidl, hogy mennyire tartják be az emberi jogi normákat. Ezért 2007 óta éves társadalmi auditálást végzünk minden olyan gyárban, amely számunkra textilárakat és használati cikkeket gyárt, és a BSCI országkockázati indexe szerint kockázatos országokban működik. A cél az, hogy minden gyártó betartsa a meghatározott minimális követelményeket. Ennek alapján hozzuk meg a beszerzési döntésünket.

2.2. lépés: Az auditáláson túlmutató megközelítés kialakítása

Ezen túl a Lidl külső partnerekkel közösen egy termékcsoportokon átívelő cselekvési tervet dolgoz ki az ellátási láncokban tapasztalható munkakörülmények javítása érdekében. Ugyanis nemcsak felügyelni akarjuk az emberi jogok helyszínen való betartását, hanem proaktívan támogatni is szeretnénk főként a kistermelőket, a mezőgazdaságban dolgozó nőket és alkalmazottakat. Ezért olyan projekteket támogatunk, amelyeket helyi NGO-kkal vagy nemzetközi szervezetekkel közösen kínálunk. A Lidl például bevezeti a kiválasztott textiláru-ellátási láncokban az ILO Better Work programot, amely részben helyettesíteni fogja a szokásos társadalmi auditálást.

2.3. lépés: Hatékony panasztételi mechanizmusok létrehozása

Az ellátási láncunkban az emberi jogok elleni jogsértések felfedésének döntő eleme a hatékony panasztételi mechanizmusokhoz való hozzáférés.

Mitől hatékony egy panasztételi mechanizmus?

A hatékony panasztételi mechanizmus alapvető eleme, hogy az ellátási láncokban dolgozó személyek hozzáférhetnek. Azonban számos dolog akadályozza a panasztételi rendszerekhez való hozzáférést. Ezek eltérőek lehetnek a nemzeti adottságok és a panasztételi mechanizmusok jellege szerint, és például a következőket foglalhatják magukban:

- hiányzó helyi nyelvismeretek bevándorló munkavállalók esetén;
- aggodalom a megtorló intézkedések miatt;
- pénzügyi és intézményi korlátok az állami panaszkezelő szervezetekhez való hozzáféréssel kapcsolatban, beleértve a meglévő panasztételi mechanizmusokkal kapcsolatos hiányos ismereteket is;
- társadalmi akadályok a jogrendszerben, illetve a meglévő mechanizmusokba fektetett hiányzó bizalommal kapcsolatban.⁸

Az emberi jogok megsértése által érintett személyek, illetve a jogsértéseket észlelők számára létrehoztuk a BKMS jelentési rendszerein alapuló panasztételi mechanizmust egy [> online bejelentő](#)

⁸ ENSZ-vezérelvek: Reporting Framework (Az ENSZ jelentési keretrendszerekkel kapcsolatos vezérelvei), 2015.

[rendszer](#) formájában. Ez lehetőséget biztosít a panaszok bejelentésére, habár a hozzáférésnek akadályai is vannak.

Emellett a Lidl olyan kezdeményezésekkel dolgozik a panaszok felvételén és kezelésén a tartós fogyasztási cikkek (Non-Food) esetén, mint az ACT, vagy a Better Work ILO program, illetve az élelmiszertermékek esetén olyan partnerekkel, mint az [> RSPO](#) és az [> MSC](#). Emellett a [> Rainforest Alliance](#), a [> Fairtrade](#), valamint a [> GLOBALG.A.P](#) általi tanúsítások keretein belül ellenőrizzük, hogy rendelkeznek-e a beszállítók működő panasztételi mechanizmusokkal. A Bangladesh Accord egyik munkacsoportjának aktív tagjaként a Lidl továbbfejlesztett egy panasztételi mechanizmust is a Bangladesben dolgozó textilipari dolgozók számára.

Ezen túl a Lidl célként tűzte ki, hogy a nagy kockázatnak kitett ellátási láncban dolgozó személyek az [> online bejelentő rendszer](#) mellett egy hatékony panasztételi mechanizmushoz is hozzáférést kapjanak. A három kockázatos ellátási lánc alkalmazottai számára 2021-ben kezdünk hozzáférést biztosítani a panasztételi mechanizmusokhoz. Az itt szerzett tapasztalatokkal a meglévő koncepciókat más ellátási láncokra is át akarjuk ültetni. Így egyre több ember férhet hozzá a panasztételi mechanizmusokhoz.

2.4. lépés: Emberi jogi követelmények érvényesítése üzleti partnereinknél

A beszállítókkal való jó és bizalomteljes együttműködés döntő tényező az [> emberi jogi céljaink](#) elérésének érdekében. Szükséges, hogy kölcsönös bizalom legyen a szállítmányozási vállalatok és köztünk. Ezért mindent megteszünk a tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatok megelőzése és megszüntetése érdekében, például hosszú távú szállítmányozási kapcsolatok, megfelelő fizetési feltételek és tervezhető rendelési mennyiségek segítségével.

Ha az ellátási láncainkban emberi jogok sérülnek, a helyzet tisztázása, és ahol lehetséges, a segítségnyújtás kerül a középpontba. Fontos számunkra, hogy jogsértések esetén az érintett beszállítóval együtt dolgozzunk a helyzet javításán. Ha a helyzet közösen történő javítására irányuló összes törekvés sikertelen, végső eszközként sor kerülhet az üzleti kapcsolat megszüntetésére.

2.5. lépés: Beszállítók értékelése társadalmi kritériumok szerint

A Lidl beszerzési részlegén emberi jogi és ökológiai kritériumok szerint is fogjuk értékelni üzleti partnereinket. Ehhez a jövőben az EcoVadis platformot használjuk. Így mindig pontosan meg tudjuk határozni az üzleti partnereink elkötelezettségét például az emberi jogok terén. Fontos ugyanis azonosítani azokat a beszállítókat, akik emberi jogokat sértenek, vagy akik éppen különös figyelmet fordítanak rájuk, és hatékonyan támogatják azokat. Emellett a központi beszerzési CSR-menedzsmentünk úgy támogatja ezt a folyamatot, hogy figyelemmel kíséri az ellátási láncainkat, és rendszeresen belső jelentést tesz azon cikkcsoportok beszerzési felelősei számára, amelyeket kockázatosként azonosítottunk.

3

Az etikus működés kiterjesztése

A teljes ellátási láncban támogatjuk a megélhetést biztosító béreket és jövedelmeket, valamint az igazságos értékelosztást. Itt külön hangsúlyt fektetünk a kistermelőkre, hogy biztosítsuk megélhetésük stabil alapjait. Ezért 2025 végéig növelni akarjuk a Fairtrade-tanúsítvánnyal rendelkező áruk arányát. Ezzel kapcsolatban a kistermelők tisztességes és hosszú távú beszerzésére építünk.

2021

Kifejlesztünk egy cselekvési tervet a megélhetést biztosító jövedelmek és bérek globális ellátási láncainkban való támogatására, hogy ezzel tovább csökkentsük a bérezés terén jelentkező különbségeket.

4

Változások elősegítése

Elköteleztünk vagyunk az ellátási láncokban a fejlesztési programok, kezdeményezések és projektek támogatása iránt, hogy a vállalatunkon túl is proaktívan tudjuk elősegíteni a változásokat. Ezzel egyidejűleg a Lidl folyamatos párbeszédet folytat más vállalatokkal, kormányokkal, beszállítókkal, szakszervezetekkel és civil társadalmi szereplőkkel is. Így aktívan hozzájárulunk ahhoz, hogy a társadalom számára biztosított legyen a fenntarthatóbb jövő.

2022

Termékcsoportokon átívelő koncepciót fejlesztünk ki ellátási láncaink számára, hogy célzott intézkedések segítségével aktívan javíthassuk a munkakörülményeket. Az ilyen intézkedések közé tartozik például a beszállítók oktatása. Emellett a tréningek során arra is képessé akarjuk tenni az ellátási láncban dolgozó embereket, hogy saját jogukat jobban tudják érvényesíteni. Ezzel egyidejűleg olyan projekteket is vezetünk, amelyek segítségével közvetlenül javíthatjuk a bérezési és munkavédelmi helyzetüket. Koncepciónk középpontjában a kistermelők, a mezőgazdaságban tevékenykedő nők és alkalmazottak állnak.

Az emberi jogi témák iránti érzékenyítés az oktatások során

Annak érdekében, hogy tovább tudatosíthassuk az emberi jogi témákat, a jövőben rendszeres oktatásokat és tréningeket tartunk alkalmazottaink és üzleti partnereink számára. Ezek során ugyanolyan arányban foglalkozunk az összes, munkával kapcsolatos emberi joggal. A kakaóval, kávéval, diófélékkel és szójával kapcsolatos ellátási láncainkban különböző oktatási projekteket támogatunk, amelyek során különös hangsúlyt fordítunk annak elősegítésére, hogy a kistermelők bővíthessék ismereteiket és készségeiket. Ez többek között lehetővé teszi számukra, hogy nagyobb jövedelmet érhessenek el, és felkészüljenek a klímaváltozás következményeire. Ezen projektek megvalósítása során olyan elismert nemzetközi partnerekkel dolgozunk együtt, mint a Fairtrade, Save The Children, CARE, UTZ, RTRS, GIZ és bizonyos helyi NGO-k.

A középpontban: munkával kapcsolatos emberi jogok az ellátási láncban

Az emberi jogi gondoskodás biztosítása érdekében nagy figyelmet fordítunk az emberi jogok és a munkajog megsértésére azokban a kockázatos ellátási láncokban, amelyek kiemelten fontosak a Lidl számára. Különösen a mezőgazdasági, valamint a textil- és tartós használati cikkek ágazatának ellátási láncai tartoznak ide.

Kötelezettségvállalásunk célja, hogy az embereket jövedelemszerző tevékenységeik közben megvédjük a negatív hatásoktól, és hogy kiálljunk a munkával kapcsolatos emberi jogok mellett.

Stratégiánk és kockázatelemzésünk alapjaként a következő munkával kapcsolatos emberi jogokat határoztuk meg lényegesként az ellátási láncainkban. Partnereinkkel közösen kötelezettséget vállalunk arra, hogy különös figyelmet fordítunk ezeknek a jogoknak a betartására.



Nincs kényszermunka

Mindenkinek a saját döntése, hogy egy adott tevékenységet elvégez-e. Ha valakit munkára kényszerítenek, alapvető emberi jog sérül.



A gyermekek különleges védelmet igényelnek, ezért tanköteles korban, valamint veszélyes körülmények között tilos foglalkoztatni őket. Különösen magas a gyermekmunka kockázata olyan régiókban, ahol nagy a szegénység, és ahol korlátozott az oktatáshoz való hozzáférés.



A munkavállalói jogok fontos része annak a szabadsága, hogy a munkavállalók munkavállalói érdekképviseltekhez csatlakozhassanak. Kifejezetten azokban az országban problémás a munkavállalók szerveződése, ahol strukturálisan gyenge a munkavállalók védelme.



Főleg a mezőgazdaságban és a textiliparban fordulhat elő az, hogy a kifizetett bér és jövedelem gyakran alig vagy egyáltalán nem fedezi a munkavállalók és családjaik alapszükségleteit.



Nincs hátrányos megkülönböztetés

A származás, nem, fogyatékoság vagy szexuális identitás alapján történő hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem az alapvető emberi jogok közé tartozik. A nőknek és a férfiaknak ugyanolyan esélyeket kell kapniuk az ellátási láncban, tisztességes körülmények között.



Munkabiztonság

A munkabiztonság garantálja, hogy az alkalmazottak egészsége ne legyen veszélyben és ne károsodjon a munkahelyen. A biztonságos munkakörnyezet teremti meg az egészséges és produktív munka előfeltételeit.



Kötelezettségvállalásunk a kényszermunkával szemben

Az ILO becslései szerint világszerte még mindig nagyjából 25 millió embert érint a kényszermunka.⁹ A kényszermunka nem önkéntes, büntetéssel való fenyegetés mellett követelt munkát jelent. A kényszermunka például olyan formát ölthet, mint a munkakörülményekkel kapcsolatos megfélemlítés és a büntetéssel való fenyegetés mellett végzett foglalkoztatás. A jogosulatlan bérlevonás és a nagy adósságok keletkezése is kényszermunkához vezethet.

A kényszermunka által érintett emberek közül minden másodikat jogszerűen vagy jogszerűtlenül felhalmozott adósságok miatt kényszerítenek munkára. Ezzel egyidejűleg a kényszermunka által érintett emberek közül hozzávetőleg minden negyedik bevándorló munkavállaló. A globális ellátási láncokban tapasztalható kényszermunkahelyzetek nagy része tehát a munkaerő-migrációval és az adósságok törlesztésével áll összefüggésben. Emellett a munkavállalók gyakran kétes foglalkoztatási körülmények miatt kerülnek kényszermunkahelyzetbe. Ilyesmire elsősorban az informális szektorban, valamint szezonális, ideiglenes és kölcsönzött munkavégzés esetén kerül sor.

25 millió
embert érint világszinten a
kényszermunka.

A Lidl a következő nyersanyag- és termékellátási láncokat minősítette kritikusnak kényszermunka szempontjából: banán, hal, kakaó, rizs, tea, mogyoró, kávé, pálmaolaj, szója, virágok és növények, pamut.



2022-ig Országokon átívelő stratégiát dolgozunk ki a kényszermunka elleni küzdelem érdekében, beleértve a cselekvési terveket is.

A Lidl szigorúan elutasítja a kényszermunka bármely formáját. Mindazonáltal a globális ellátási láncokban dolgozó alkalmazottak ki vannak téve a kényszermunka bizonyos kockázatainak. Ha beszállítóink kényszermunka észlelése esetén nem tesznek semmit, a Lidl-nél zéró toleranciára számíthatnak. Az esetleges jogsértéseknek gondossági kötelezettségünk keretein belül konzekvensen utánajárunk. Ennek során különös hangsúlyt fektetünk a bevándorló munkavállalók jogainak figyelembevételére, mivel ők gyakran erős függőségi viszonyban állnak munkáltatójukkal, illetve a közvetítő ügynökséggel.

⁹ ILO: Modern slavery and child labour (Modern rabszolgaság és gyermekmunka), 2017.

A kényszermunka szisztematikus felszámolása

Az ellátási lánc és a civil társadalom többi tagjával, a szociális partnerekkel és a versenytársakkal kötelezettséget vállalunk az ellátási láncunkban folytatott kényszermunka szisztematikus megszüntetéséért. Ez magában foglalja az olyan projektek és kezdeményezések iránti elkötelezettséget is, amelyek a kényszermunka kockázataival foglalkoznak – ugyanis az alapvető munkahelyi normák, mint például a kényszermunka tiltása, szerves része vállalati gondossági kötelezettségünknek.

Arra törekszünk, hogy folyamatosan javítsuk a kényszermunkahelyzetek leleplezésére vonatkozó folyamatainkat, és hatékony segítségnyújtást és jóvátételt biztosítsunk a kényszermunka áldozatai számára. Ehhez a már részletezett [> panasztételi mechanizmusok](#) is hozzájárulnak. A piac minden résztvevője számára kihívást jelent, hogy számos kényszermunkahelyzet észrevétlen marad, és gyakran nem is vehető észre hagyományos társadalmi auditok révén. Ezért új koncepciókkal kísérletezünk a kényszermunka elleni, országokon átívelő stratégia kifejlesztésének keretein belül. Ezzel egyidejűleg arra is törekszünk, hogy alkalmazzuk a sikeresnek bizonyuló koncepciókat a kényszermunkával kapcsolatos kockázatok azonosításához és elhárításához.



Kötelezettségvállalásunk a gyermekmunkával szemben

Az ILO és az ENSZ Gyermekalapja (UNICEF) becslése szerint ma világszerte 160 millió öt és tizenhét év közötti gyermeknek kell dolgoznia.¹⁰

Több mint 70%-uk illegálisan dolgozik a mezőgazdaságban, beleértve a földművelést, a halászatot, az akvakultúrát, az erdőgazdálkodást és az állattenyésztést is. Ezeknek a gyermekeknek a harmada nem jár iskolába.¹¹ Ez az állapot annál inkább aggodalomra ad okot, mivel a mezőgazdaság az egyik legveszélyesebb ágazat a munkával kapcsolatos halálesetek, nem halálos balesetek és foglalkoztatási megbetegedések szempontjából.

Az ILO és az UNICEF egy közös jelentésben arra figyelmeztet, hogy a dolgozó gyermekek nagyobb kockázatnak vannak kitéve a fizikai és pszichológiai sérülések szempontjából, és a gyermekmunka korlátozza a képzési és a jövőjükre vonatkozó lehetőségeket. Ez a visszás állapot az ILO szerint arra vezethető vissza, hogy túl kevés nemzetközileg érvényes, jogszabályok által előírt társadalmi és munkával kapcsolatos norma létezik. Ezért minden erőbefektetésünkre szükség van ahhoz, hogy biztosított legyen a gyermekek biztonsága a mezőgazdasági ellátási láncainkban.

160 millió
gyermek végez
gyermekmunkát.

¹⁰ ILO, UNICEF: Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward (Gyermekmunka – Globális becslések 2020-ra vonatkozóan, trendek és az előre vezető út), 2021.

A Lidl a következő nyersanyag- és termékellátási láncokat minősítette kritikusnak a gyermekmunka szempontjából: banán, hal, kakaó, rizs, tea, mogyoró, kávé, pálmaolaj, szója, virágok és növények, pamut, valamint textil- és használati cikkek gyártási szakaszai.



2025-ig

Célunk a nagy kockázatnak kitett ellátási láncokhoz kapcsolódó képzési koncepció megvalósítása, amelynek lényege a gyermekmunka megelőzése és jótétele.

Azoknál az ellátási láncoknál, amelyek gyakran nagy szegénység által sújtott országokba érnek, nem lehet kizárni, hogy a gyermekeknek hozzá kell járulniuk családjuk megélhetéséhez. Ennek hátterében a hiányzó képzési lehetőségek állnak, amelyeket tovább nehezítenek a vándormunkások gyakori lakóhely-változtatásai, valamint az alacsony bérek, ezáltal pedig a családok nem kielégítő jövedelme is. A Lidl ezért meg akarja akadályozni, hogy termelőinél és beszállítóinál gyermekmunkára kerüljön sor.

¹¹ ILO, UNICEF: Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward (Gyermekmunka – Globális becslések 2020-ra vonatkozóan, trendek és az előre vezető út), 2021.

Megelőző politikánk a gyermekmunka ellen

A Lidl megköveteli a beszállítóitól, hogy ne foglalkoztassanak olyan személyt, aki még nincs 15 éves (illetve 14, amennyiben ezt megengedik a nemzeti jogszabályok az ILO 138. sz. egyezménye alapján), vagy még tanköteles. Emellett azt is elvárjuk, hogy a beszállítók a munkaerő-felvételi politikájukban és a munkakörülmények kialakításában is tartsák magukat a nemzetközi és nemzeti jogszabályokhoz. Törekszünk arra, hogy beszállítóink a munkaerő-felvétel előtt ellenőrizzék a jelentkezők életkorát a gyermekmunka megelőzése érdekében.

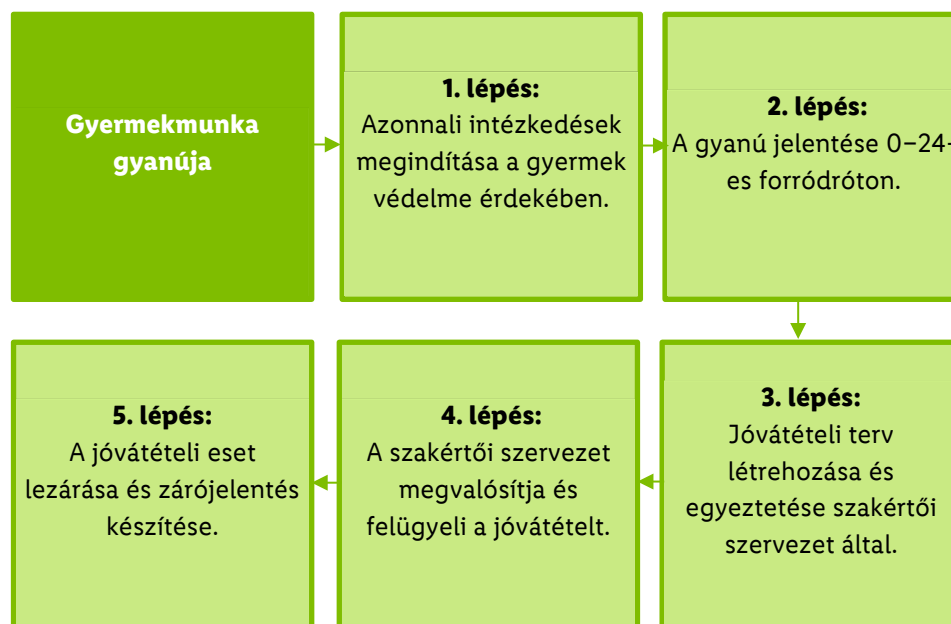
Fiatalok alkalmazása esetén különleges védelemben kell őket részesíteni. Ezért elvárjuk a beszállítóinktól, hogy olyan, biztonságos munkakörülményeket biztosítsanak – különösképp a fiatal alkalmazottak számára –, amelyek teljesítik legalább a helyi jogszabályok előírásait, valamint azt, hogy továbbképzési lehetőségeket is biztosítsanak munkavállalóik számára. A hatékony panasztételi mechanizmusokhoz is hozzáférést kell biztosítani számukra.

Eljárásmód gyermekmunka gyanúja esetén

A kényszermunkához hasonlóan a Lidl a gyermekmunka esetén is zéró toleranciát tanúsít, ha a beszállítók az esetek észlelése után nem tesznek lépéseket. Ha az ellátási láncban belül gyermekek jogai sérülnek, a Lidl törekszik arra, hogy beszállítóival szoros együttműködésben az érintett gyermek érdekében oldja meg a helyzetet. A jóvátétel részeként az érintett családok az országban érvényes minimálbérnek megfelelő pénzügyi támogatást kapnak. Ennek célja megakadályozni, hogy a gyermekek gazdasági nehézségek miatt újra munkaviszonyba kényszerüljenek. A Save the Children végigkíséri és támogatja a

családokat abban, hogy az érintett gyermekek számára egyéni helyzetükhöz igazodó képzési lehetőségeket találjanak.

A Lidl elvárja a beszállítóitól, hogy hatékony jóvátételi intézkedésekkel rendelkezzenek olyan esetekre, ha gyermekmunkát észlelnek, vagy megtudják, hogy fiatalok veszélyes munkát végeznek. Ilyen körülmények között a közvetlen beszállítóknak proaktívan tájékoztatniuk kell a Lidl-t, valamint a megfelelő szakértői szervezetet, és át kell vállalniuk a rákövetkező jóvátételi eljárás vezetését.



A Save the Childrennel közös kísérleti projekt a gyermekmunka ellen

2021 végéig a Lidl a > Save The Children NGO-val és az Együttműködésért és Fejlődésért Felelős német Szövetségi Minisztériummal (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) közösen egy projekten dolgozik a gyermekek jogainak védelme érdekében a törökországi mogyoróellátási láncsal kapcsolatban. Ennek keretein belül először a teljes ellátási láncot – a mogyoró termesztésétől a betakarításon keresztül a feldolgozásig – átvizsgálják a helyszínen a gyermekek jogainak betartása szempontjából.

A konkrét célok a gyermekek jogainak védelme, a gondozási és oktatási szolgáltatások kialakítása, valamint a biztonságos munkához való hozzáférés biztosítása fiatalok számára. A kísérleti projekt arra is szolgál, hogy a koncepciót további ellátási láncokba is átültethessük.

Emellett már 2017 óta tartunk a gyermekmunka elkerülésével és jóvátételével kapcsolatos képzéseket a beszállítók számára a Save The Children NGO-val a tartós fogyasztási cikkek (Non-Food) gyártóhelyein. Ennek kapcsán az NGO a Lidl megbízásából képzést tartott a beszállítók

számára Bangladesben, Törökországban és Kínában. 2020-ban Pakisztánra és Vietnámmra is kiterjesztettük a projektet.

- külső auditorok képzése a normák gyárakban való ellenőrzéséhez;
- konkrét intézkedések megvalósítása az üzemi munkamenetben és jó kockázatkezelés, például megbízható rendszer az életkor ellenőrzésére a munkaerő-felvételi folyamat során;
- a legálisan dolgozó fiatalok hatékonyabb védelme a veszélyes tevékenységektől;
- segítségnyújtás gyermekmunka észlelése esetén.



925 

importőr, gyári munkás és auditor
részeseült gyermekmunkával kapcsolatos
oktatásban 2017 és 2021 között.

Elkötelezettségünk az egyesülési szabadság mellett

Az egyesülési szabadsághoz és a kollektív tárgyalásokhoz való jogok alapvető emberi jogok, és az ILO alapvető munkaügyi normái közé tartoznak. Eddig azonban a 187 ILO-tagállam közül még nem mind szabályozta jogszabályok által az egyesülési szabadságra vonatkozó jogot.

A világ országainak nagyjából 40%-ában emellett nem, vagy csak korlátozott formában létezik a kollektív tárgyalásokhoz való jog.¹² Különös tekintettel a mezőgazdaságban és a textiliparban dolgozókra, akik számára, csak korlátozottan vagy nagy személyes kockázatok vállalása mellett lehetséges a szakszervezetekbe való belépés, illetve a szakszervezetekben való munka. Annak érdekében, hogy a munkavállalók élhessenek munkavállalói jogaikkal, döntő fontosságú, hogy hallathassák hangjukat, és képvisellekkel rendelkezzenek a munkáltatókkal szemben. Ez a munkaerőpiac hatékony működése szempontjából is nagy jelentőséggel bír.

Ezek a jogok megalapozzák a polgári szabadságjogokat, és védelmet biztosítanak a hátrányos megkülönböztetéssel vagy akár a zaklatással szemben is. Főleg azokban az országokban fontos, hogy az alkalmazottak szerveződni tudjanak, ahol strukturálisan gyenge a munkavállalók védelme – mivel a megélhetést biztosító jövedelem elérésének lehetősége gyakran szorosan kapcsolódik a szakszervezetekbe való szerveződés és a bértárgyalások lehetőségéhez.

A Lidl a következő nyersanyag- és termékellátási láncokat minősítette kritikusnak az egyesülési szabadság

szempontjából: zöldség és gyümölcs, használati cikkek és elektronika, textiláru, tea, kakaó, kávé, diófélék.



Folyamatosan Párbeszédeket folytatunk, és kikérjük a szakszervezetek véleményét – az emberi jogok (az egyesülési szabadságot is beleértve) érvényesítésével kapcsolatos fennmaradó akadályok elhárítása érdekében.

2021-től ACT-tagságunk keretein belül üzleti partnereinkkel közösen fogunk dolgozni ellátási láncainkban az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalások érvényesítése érdekében.

2022 A mezőgazdasági kistermelőket célzottan támogatjuk abban, hogy munkaközösségbe szerveződjenek.

2023 Bangladesben és Kambodzsában az 1. szintű beszállítói vállalataink 100%-a az ILO Better Work program tagja, amely többek között a társadalmi párbeszéd erősítését tűzte ki céljául.

¹² OGP: Freedom of Association, Global Report (Az egyesülés szabadsága, globális jelentés), 2018.

A Lidl kötelezettséget vállal az egyesülési szabadsághoz és a kollektív tárgyaláshoz való jog tiszteletben tartására. Ugyanezt várjuk el üzleti partnereinktől is, amikor az alkalmazottaik például munkavállalói érdekképviselőhöz csatlakoznak, és élni szeretnének a kollektív tárgyaláshoz való jogukkal.

Itt különösképp a kistermelők – számos élelmiszer-ellátási láncunk alapvető részei – állnak a középpontban. A Lidl támogatja őket abban, hogy munkaközösségekbe szerveződjenek, mert elismerjük, hogy érdekeiket így érvényesíthetik a leghatékonyabban. Ezért olyan terveket alakítunk ki, amelyek szerint előnyben részesítjük az áruk már szerveződött, kistermelői szövetkezetektől való beszerzését. Ezen túl biztosítjuk a kistermelők számára a sikeres szerveződéshez szükséges tudást.

Az egyesülési szabadsághoz való jog támogatásával kapcsolatban folyamatos párbeszédet folytatunk az érdekelt felekkel. Ide tartoznak beszállítóink, a szakértők és a civil társadalmi szervezetek is. Közös meghatározzuk a fennmaradó akadályokat az egyesülési szabadság érvényesítésével kapcsolatban. 2021-ben egyeztettünk az IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations) nemzetközi szakszervezeti szövetséggel az egyesülési szabadság szempontjából nagy kockázatnak kitett régiókról és élelmiszer-ellátási láncokról. Átbeszéltük továbbá azokat a lehetőségeket, mind források, mind támogatások szintjén, amelyeket beszállítóinknak nyújthatunk az egyesülési szabadság hatékony védelme érdekében az ellátási láncokban. Támogatásunk jeleként az összes Lidl-ország aláírta a nők szerepének erősítését célzó

irányelveket (Women Empowerment Principles, WEP), hogy a nők egyesülési szabadságát is segíteni tudjuk.

Az élelmiszer és tartós fogyasztási cikkeknel (Non-Food) ezentúl arra is kötelezettséget vállal a Lidl, hogy rendszeresen részt vesz különböző fejlesztési programokon, és együttműködik a Fairtrade-del, a Nemzetközi Együttműködési Ügynökséggel (Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit, GIZ) és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (Internationalen Arbeitsorganisation, ILO) Better Work programjával.

Jobb munkakörülmények az ILO Better Work programjának köszönhetően

A Better Work program a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) és a Nemzetközi Pénzügyi Társaság (IFC) közötti partnerség. A programot 2006-ban indították, hogy segítségével javítsák a globális ellátási láncokban a munkával kapcsolatos normákat és a versenyképességet.



A Lidl 2021 óta partner az ILO Better Work programjában. Ennek keretein belül a Lidl első lépésként arra kötelezi az importőreit, hogy Bangladesben és Kambodzsában az 1. szintű beszállítói vállalataink 100%-a az ILO Better Work program tagja legyen. A program kapacitásainak függvényében erre 2023 végéig kerül sor.

Ezen keresztül erősíti a Lidl az alkalmazottak és a vezetőség közötti együttműködést a munkakörülmények és a munkavállalói elégedettség javítása, továbbá ezzel együtt a produktivitás növelése érdekében. Ezzel a Lidl a helyi munkavállalók élet- és munkakörülményeinek hosszú távú javítását is segíti, mivel kötelezettséget vállalunk arra, hogy a beszállítói kapcsolatokat nem szakítjuk meg azonnal, hanem közösen teszünk a helyzet javításáért az alkalmazottak érdekében.

A program keretein belül az 1. szintű beszállítói vállalatokat rendszeresen felkeresik az ILO vállalati tanácsadói, és az alkalmazottak oktatásban részesülnek a bértárgyalások lebonyolításával kapcsolatban. Így támogatjuk a munkavállalókat abban, hogy saját elképzeléseik szerint befolyásolhassák a munkájukkal kapcsolatos – például a

magasabb bérekre és jobb társadalombiztosítási juttatásokra vonatkozó – döntéseket.

Az egyesülési szabadság iránti törekvések a Fairtrade-del közösen

A > Fairtrade hosszú távú partnereiként aláírjuk és tiszteletben tartjuk az egyesülési szabadságra vonatkozó alapelveket, és ezáltal támogatjuk a bér- és kollektív tárgyalások lebonyolítását.

A Fairtrade Standards normáin túl a Fairtrade további programokért is felelős. Ezek főképp azt tűzik ki célként, hogy az ellátási láncok elején lévő embereket képessé tegyék a szerveződésre és a bértárgyalások lebonyolítására. Ezzel kapcsolatban a Lidl aláírta a > Freedom of Association Protocol-t, amely a Fairtrade és az International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) kooperációja.

Ezáltal szeretnénk hozzájárulni a Lidl-nél ahhoz, hogy az alkalmazottak megfelelő tárgyalási pozícióba kerüljenek, és így pozitívan befolyásolhassák a munkájukkal kapcsolatos – pl. a magasabb bérekre és jobb társadalombiztosítási juttatásokra vonatkozó – döntéseket. Az auditokon és ellenőrzéseken túl a Lidl a Fairtrade-del, a szakszervezetekkel és más munkáltatókkal közösen kötelezettséget vállal arra, hogy az alkalmazottakat egyenlő felekként kezeli a tárgyalások során.



A Fairtrade Standards továbbá a következőket is előírja:

- a munkáltatóknak igazolniuk kell a Fairtrade felé, hogy garantálják az egyesülési szabadságot;
- biztosítani kell, hogy a szakszervezeti képviselők igény esetén szabadon találkozhatnak a munkáltatókkal, amit a Fairtrade követelményei szerint a tanúsítás előtt írásban közölni kell a Fairtrade-del és az összes alkalmazottal;
- a Fairtrade igazolást kér arról, hogy léteznek a munkáltató és a szakszervezetek által is használható konfliktuskezelési mechanizmusok.

Az alkalmazottak támogatása az Etikus Kereskedelmi Kezdeményezés révén

A Lidl 2021 végén benyújtotta a tagsági kérelmét az [> Etikus Kereskedelmi Kezdeményezés](#) (Ethical Trading Initiative; ETI) többoldalú érdekképviselési kezdeményezésbe.

Az ETI küldetése, hogy arra használja a vállalatok, szakszervezetek és NGO-k közös erejét, hogy egy olyan világot teremtsen, amelyben minden munkavállaló jogai érvényesülnek, azokat tiszteletben tartják a vállalatok és védi az állam.



Ennek során az ETI különböző szereplők együttműködésére támaszkodik, hogy megoldást találjon a rendszerszintű problémákra. A Lidl már 2020-ban és 2021-ben is aktívan részt vett az ETI tevékenységében, beleértve az avokádótermesztés során elkövetett emberi jogok megsértésével foglalkozó munkacsoportot, valamint a gyapot felelős beszerzéséről szóló egyeztetéseket.

A tagság keretein belül a Lidl többek között arra törekszik, hogy tovább fejlessze a kényszermunka elkerülése és a megélhetési bérek fókuszterületeket, valamint támogassa a kistermelőket a munkaközösségként való szerveződésben.

Elkötelezettségünk a megfelelő bérezés és jövedelem iránt

A megélhetést biztosító bérnek vagy jövedelemnek elegendőnek kell lennie az élelmiszer, víz, szállás, oktatás, egészségügyi ellátás, közlekedés, ruházkodás és egyéb alapszükségletek költségeinek fedezésére, valamint arra, hogy az emberek félretehessenek előre nem látható eseményekre.

A világ népességének több mint 10%-a még mindig mélyszegénységben él. A kétharmaduk a mezőgazdaságban dolgozik. Az élelmiszer-termelésben is egyre nagyobb teret nyernek az olyan kétes foglalkoztatási körülmények, mint a munkaerő-kölcsönzés, az ideiglenes vagy a csekély mértékű foglalkoztatottság.¹³ Főleg a nők érintettek az alacsony bérek és a kizsákmányolás által – a szezonális gyümölcs- és zöldségtermesztésben dolgozó nők nagyjából 20-30%-kal kevesebbet keresnek, mint a férfiak.¹⁴

A koronavírus-világjárvány következtében a világ számos részén fenyeget a szegénység súlyosbodása, mivel több százmillióan veszítették el munkájukat, éheznek és élnek szegénységben. Az Oxfam becslései szerint egy évtizednél is tovább tarthat, mire a világszinten legszegényebb emberek túllépnek a világjárvány hatásain.¹⁵

Minden 10.
ember mélyszegénységben él a világon.

¹³ ILO: World Employment and Social Outlook – Trends 2018 (Világszintű foglalkoztatottsági és szociális kilátások – 2018 trendjei).

A Lidl a következő nyersanyag- és termékellátási láncokat minősítette kritikusnak a megfelelő bérezés szempontjából: textiláru, kakaó, kávé, tea, diófélék, hal, zöldség és gyümölcs.



- 2021** Azonosítjuk az ellátási láncainkban a létminimumot biztosító bérezési és jövedelmi különbségek szempontjából legkockázatosabb termékeket.
- 2021-től** A magas kockázatot jelentő termékeknél folyamatosan követjük a létminimumot biztosító bérezéssel és jövedelemmel kapcsolatos aktuális statisztikákat, illetve igény szerint segítjük a kiszámításukat.
- 2022** Képesé tesszük beszerzőinket arra, hogy felismerjék és kezeljék a bérezési/jövedelmi különbségek szempontjából nagy kockázatot jelentő termékeket, és azokkal kapcsolatban intézkedjenek.
- 2023** Három kockázatos ellátási láncban három kísérleti projektet vezetünk a létminimumot biztosító bérezéstől/jövedelemtől való elmaradás csökkentése érdekében. Ezek például a mezőgazdasági kistermelők képesítésére koncentrálnak, hogy garantált legyen a megélhetést biztosító jövedelmük.

¹⁴ Oxfam: Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte (Egyenlőség elérése – Szupermarketek), 2021.

¹⁵ Oxfam: Das Ungleichheitsvirus (Az egyenlőtlenség vírusa), 2021.

A Lidl alapvető emberi jogként tekint a megfelelő bérezésre, amely lehetővé teszi az adott személy számára, hogy elfogadható életszínvonalat biztosíthasson magának és hozzátartozóinak. A Lidl már 2006-ban kiállt a megfelelő bérezés mellett a Magatartási kódexével, és azóta is ennek érdekében száll síkra például a Fairtrade-tanúsítvánnyal rendelkező nyersanyagok (pl.: kakaó, kávé, tea és banán) melletti elkötelezettségével. Külső partnereinkkel együtt azon dolgozunk, hogy azonosítsuk azokat a termékeket és ellátási láncokat, ahol a legnagyobb a bérezési, illetve jövedelmezési elmaradás. Ez alapján a Lidl továbbfejleszti a jogos bérezés kockázatalapú megközelítését.

A megfelelő bérezés iránti elkötelezettségünknel már most is különleges hangsúlyt fektetünk a kistermelőkre – a Lidl számos mezőgazdasági értékláncának kiindulópontjára. Kulcsszerepük ellenére gyakran csak a nyereségek kis része jut el hozzájuk. A Lidl felismeri, mennyire fontos tisztességes rendszert biztosítani az ellátási láncban belül a nyereségek elosztásához, és elkötelezett amellett, hogy hosszú távú, tisztességes és átlátható beszállítói kapcsolatot alakítson ki a mezőgazdasági termelőkkel. Ennek részeként a Lidl különböző koncepciókat vizsgál azzal kapcsolatban, hogy az értékteremtés nagyobb része maradjon a termelőknél.

”

„Kulcsfontosságú lesz a következő években a kistermelők megerősítése világszerte, támogatásuk a megélhetést biztosító jövedelem megszerzéséhez és a tisztességes értékelosztásra való törekvés.”

Nepp Zoltán | Beszerzési ügyvezető igazgató

Kiemelt projekt: „WayToGo” Fairtrade-csokoládé

A ghánai kakaótermesztők jövedelme 2018-ban a megélhetést biztosítónak minősülő jövedelem nagyjából 52%-ának felelt meg. A > [WayToGo csokoládé](#) (időszakos magyar elérhetőség: 2021) kifejlesztésén keresztül a Lidl közvetlen hatást gyakorol a ghánai kakaótermesztők magasabb jövedelmére.

A projekthez konkrét cselekvési tervet dolgoztunk ki, amelyek kötelező mérföldköveket tartalmaz a kistermelők megélhetési keretének támogatására.

A Fairtrade-del való partneri kapcsolat keretein belül a Lidl 2019-óta a WayToGo csokoládéban felhasznált minden egyes tonna kakaó után a Fairtrade-prémiumon felül további prémiumot fizet a Kuapa Kokoo termelői szövetkezetnek és a Rikolto NGO-nak Ghánában. Ezt a pénzt további projektekre fordítják, amelyek fenntartható módon javítják a kistermelők jövedelmi helyzetét. 2020-ban már tíz ghánai község 870 gazdálkodója (60%-ban férfiak, 40%-ban nők) profitált a különböző intézkedésekből, és növelte sikeresen a jövedelmét.

Az oktatásoknak és start-up csomagoknak köszönhetően 173 gazdálkodó tudott további jövedelmi forrást biztosítani magának rizs, méz, jamgyökér termelésével és szappan készítésével. 308-an emellett kedvezőbb finanszírozási lehetőségekhez jutottak, a metszési és permetezési szolgáltatásoknak köszönhetően pedig további 389 gazdálkodó tudta növelni a kakaóbab minőségét és hozamát.



A jövőben a WayToGo-koncepció egy második, erős pillérrel is kiegészül, amely a nemek közötti egyenlőséget támogatja. [> Itt](#) talál további információt a hátrányos megkülönböztetés elleni elkötelezettségünkről.

A Lidl folyamatosan kommunikál a WayToGo helyi partnerszervezetekkel, és rendszeresen tájékoztatást nyújt a webhelyén a projektjei sikereiről.

Elkötelezettség a megélhetést biztosító bérek mellett A fenntartható mezőgazdasági ellátási láncokért kezdeményezés (Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten) partnerrel

A Lidl 2020 óta aktív az > Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten (INA) kezdeményezésben, amelynek célja az iparág társadalmi és ökológiai normáinak továbbfejlesztése.



A magángazdálkodói, civil társadalmi és politikai szereplőknek ez az összefogása a fenntarthatóság magasabb szintjét akarja elérni a globális mezőgazdasági ellátási láncokban, és különösen a kistermelői gazdálkodásban dolgozó emberek életkörülményein szeretne javítani világszerte.

2020 januárjában az INA megélhetést biztosító bérekkel foglalkozó munkacsoportjával közösen úgy határoztunk, hogy együtt és más kereskedőkkel egyeztetve olyan koncepciókat és kísérleti projekteket fejlesztünk ki, amelyek a biztos megélhetéshez szükséges jövedelmeket és béreket biztosítanak a termelők számára a kiválasztott mezőgazdasági ellátási láncokban.

Az AG-val jelenleg egy kísérleti projekten dolgozunk az ecuadori és más termelőországok banánellátási láncával kapcsolatban. A projekt négy stratégiai cél megvalósítását tűzi ki irányként a megélhetést biztosító bérek és jövedelmek támogatása érdekében a banánellátási láncban:

- felelősségteljes beszerzési gyakorlatok alkalmazása a kiskereskedelemben;
- aktív és erős munkavállalói érdekképviselők támogatása a bértárgyalások segítése érdekében;
- átláthatóság létrehozása megfigyelő mechanizmusok használatával és továbbfejlesztésével;
- megfelelő keretfeltételek elérése a releváns szereplők és érdekelt felekkel való közös agendaalkotás segítségével.

Megélhetést biztosító bérek a narancsellátási láncban a Fruit Juice Platform-mal közösen

A > [Fruit Juice platform](#) tagjaként a Lidl arra törekszik, hogy Brazíliában a narancsellátási lánc alkalmazottai megélhetést biztosító bért kaphassanak.



A tagság keretein belül támogattunk Brazíliában egy 2020-ban közzétett, > [létminimummal foglalkozó](#) jelentést, amely megállapította a narancstermelésben tapasztalható jövedelmi és bérezési hiányosságokat. Ez alapján lehetőségessé vált a megélhetést biztosító és a tényleges bérek közötti valós különbségek azonosítása a helyszínen. A következő lépésként a Lidl szeretné meghatározni a beszállítói gazdaságokban ténylegesen kifizetett béreket. Közösségi projektek segítségével azt a további célt tűzzük ki, hogy a béreket lépésről lépésre hozzáigazítsuk a megélhetést biztosító bérhez.

Az ACT-vel a magasabb bérekért a textiliparban

A Lidl az első magyar élelmiszer-kereskedőként csatlakozott az „Action Collaboration Transformation” (ACT) kezdeményezéshez. Az ACT az első globális megállapodás, amely regionális kollektív szerződések megkötésére törekszik a termelőországok textiliparában. Az ennek keretein belül kialakított béreket a részt vevő vállalatok felelősségteljes beszerzési gyakorlatai támogatják.



Az ACT egy mechanizmust is kifejlesztett a kezdeményezés hatásainak kiértékeléséhez: a textilgyártók és munkavállalói érdekképviseltek kiértékelik, hogy a vállalatok milyen hatékonyan teljesítik kötelességeiket, valamint, hogy milyen hatékonyan biztosítanak megfelelő mértékben magasabb béreket. Az ACT elsősorban Kambodzsa, Mianmarra, Bangladesre és Törökországra koncentrál.

A felelős beszerzési részlegünkkel közösen kidolgoztunk egy stratégiát, hogy a kezdeményezés alapelveit – egy felelősségteljesen kialakított beszerzési gyakorlatot – 2025-ig teljes mértékben megvalósítsuk. Ennek során többek között az a cél, hogy üzleti partnereinkkel olyan mechanizmusokat alakítsunk ki, amelyek lehetővé teszik a bérek növelését a textilgyártás területén. A stratégia az ACT egyik névtelen értékelésén alapul, amelynek során termelőink beszerzési gyakorlatát mérték fel. A felmérésben több mint 3000 gyárat kérdeztek meg. Az iparág többi résztvevőjével összehasonlítva a Lidl átlagon felül teljesített.

Ezzel egyidejűleg a textilipar jelenleg a koronavírus-világjárvány következményeivel is küzd. Az üzletek világszerte jellemző, átmeneti bezárása miatt a termelőországok rendelésállományának egy része drámaian megváltozott.

ACT-tagságunk keretein belül továbbra is elkötelezettek vagyunk a helyi textilipari alkalmazottak munkakörülményeinek javítása iránt. Természetesen a jelen helyzetben is kötelezettséget vállalunk például az egyeztetett megbízások teljesítéséért és elfogadásáért.

Kötelezettségvállalásunk a hátrányos megkülönböztetéssel szemben

Globálisan a kereső nők aránya alig 49%, míg a férfiak esetében ez 75%. Ez 26 százalékpontos különbséget jelent, amely bizonyos régiókban akár több mint 50 százalékpontosra rúg.¹⁶

Habár a nők helyzete a mezőgazdaságban javult, a női gazdák még mindig hátrányos helyzetben vannak termőföld-, hitel- és képzési forrásokhoz való hozzáférés tekintetében. Emellett a női munkavállalók külön kockázatoknak is ki vannak téve, például az egyenlőtlen bérezésnek, a terhesség esetén történő felmondásnak, valamint a munkahelyi erőszaknak és szexuális zaklatásnak.

Hátrányos megkülönböztetésre azonban nem csak a nemek alapján kerül sor. Kérdőívek támasztják alá, hogy a hátrányos megkülönböztetés, a kisebbségek elleni támadások és a gyűlöletbeszéd továbbra is mindennapos világszerte, sőt, a COVID-19-járvány következtében mindez egyre gyakoribb is.¹⁷ Az idénymunkásokat és a bevándorló munkavállalókat is gyakran érinti a hátrányos megkülönböztetés a munkakörülményekkel és a bérezéssel kapcsolatban, és az ILO friss tanulmányai szerint átlagosan 13%-kal kevesebbet keresnek, mint a hazai munkavállalók. Az Oxfam szervezet szerint a mezőgazdasági munkák több mint negyedét bevándorló munkavállalók végzik globálisan.¹⁸

A Lidl a következő nyersanyag- és termékellátási láncokat minősítette kritikusnak a hátrányos megkülönböztetés szempontjából:

pamut, kávé, kakaó, zöldség és gyümölcs, palma(mag)olaj, rizs, szója, tea, hal és textiláru.



-
- 2021** Közzéteszünk egy nemek közötti egyenlőségről szóló állásfoglaló dokumentumot.
-
- 2022** Közzéteszünk egy országokon átívelő cselekvési tervet a nemek közötti egyenlőségre vonatkozóan, időbeli célkitűzésekkel együtt.
-
- 2022** Nemspecifikus kockázatelemzésekkel (többek között emberi jogi hatásvizsgálatokkal) erősítjük a gondossági kötelezettségre vonatkozó koncepciónkat.
-
- 2023** Hozzáférést biztosítunk a nemekkel kapcsolatos panasztételi mechanizmusokhoz a kockázatos ellátási láncokban.

¹⁶ ILO: The gender gap in employment: What's holding women back? (A nemek közötti különbség a foglalkoztatás terén: Mi tartja vissza a nőket?), 2018.

¹⁷ ILO: Labour migration (Munkaerő-migráció), 2020.

¹⁸ Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030 (A világ élelmezésével foglalkozó állásfoglaló dokumentum 2030-ra nézve)

2023-től A megélhetést biztosító jövedelmek és bérek támogatásával kapcsolatos cselekvési koncepciónk továbbfejlesztése során figyelembe vesszük a nők speciális bérezési helyzetét, és ezzel kapcsolatban is jelentést készítünk az előrelépésekről. Ezenkívül arra törekszünk, hogy egyre nagyobb arányban vásároljunk nők által vezetett termelővállalatoktól és feldolgozóktól, amennyiben ez gazdaságilag lehetséges, és jelentést készítünk az előrelépésekről.

A Lidl-nél határozottan ellenezzük a hátrányos megkülönböztetés minden formáját, tekintettel a mi ellátási láncainkra is. Ez a szemléletmód a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos beszerzési politikánk szerves része is, amelyet jelenleg dolgozunk ki.

A Lidl-nél hátrányos megkülönböztetés alatt minden olyan nem, vallás, bőrszín vagy származás alapján történő megkülönböztetést, kizárást vagy előnyben részesítést értünk, amely egyenlőtlen bánásmódhoz vagy hátrányos megkülönböztetéshez vezet.

Tisztában vagyunk ugyanis azzal, hogy számos kockázatos ellátási láncunkban leginkább nők dolgoznak. A nők számos okból (ország- és iparág-specifikus okokat is ideértve) különösen ki vannak téve annak a veszélynek, hogy emberi jogi jogsértések áldozatává váljanak.

Annak érdekében, hogy ellátási láncainkban lefektessük az esélyegyenlőség és a nemek közötti egyenlőség támogatásának alapjait, célzott intézkedéseket kell hoznunk a nők támogatására. Az intézkedések kialakításának alapjaként először is kockázatelemzést végeztünk, és azonosítottuk az élelmiszerszegmens nagy kockázatnak kitett ellátási láncait, amelyeknél figyelmen kívül hagyták a nők jogait, illetve hátrányosan különböztettek meg nőket. Ide tartozik például a munkához való egyenlőtlen hozzáférés, az egyenlőtlen bérezés és a nők elleni erőszak.

Az ENSZ nők szerepének erősítését célzó irányelve (WEP)

Az első intézkedések egyikeként a Lidl Magyarország 2019-ben aláírta a nők szerepének erősítését célzó irányelvet (Women's Empowerment Principles, WEP). Annak érdekében, hogy a nők szerepének erősítését célzó irányelv 2021 végéig megvalósuljon, kidolgozunk egy nemek közötti egyenlőségre vonatkozó beszerzési politikát az ellátási láncra vonatkozóan. Ennek részeként konkrét célokat fogalmazunk meg, és jelentést készítünk az intézkedéseinkről, többek között a nőket támogató projektekről.

A nők szerepének erősítésével kapcsolatos alapelv az ENSZ nőjogi szervezetének (UN Women) és az ENSZ Globális Megállapodásnak (UN Global Compact) a közös kezdeményezése. Ez az első világszintű kezdeményezés, amely célzottan azzal foglalkozik, hogy támogassa és megerősítse a nőket az ellátási láncokban és vállalatokban.

A nők szerepének erősítését célzó irányelv (WEP) cégeknek és konszerneknek is szól, és a következő hét alapelvet tartalmazza a vállalatokban dolgozó nők erősítése érdekében:

-
1. Egyenlő bánásmódot támogató vezetési kultúra kialakítása.
 2. Tisztességes bánásmód az összes munkaviszonyban lévő nővel és férfival.
 3. Az emberi jogok betartása és támogatása, valamint a hátrányos megkülönböztetés elutasítása.
 4. Az összes alkalmazott egészségének, biztonságának és jóllétének biztosítása.
 5. A nők képzésének, oktatásának és szakmai fejlődésének támogatása.
 6. A női vállalkozások támogatása, a nők szerepének erősítése a beszerzési piacon, érdemeik tiszteletben tartása minden marketingtevékenység során.
 7. Az egyenlőség támogatása közösségi kezdeményezéseken és érdekérvényesítésen keresztül. A nők és férfiak közötti egyenlőség terén tett előrelépések mérése és közzététele.

Elkötelezettségünk a biztonságos munka mellett

Minden alkalmazott alapvető joga az egészség és a biztonság a munkahelyen. A hatékony munkavédelem biztosítja az alkalmazottak egészségét, és megalapozza a produktív munkát.

Az ILO munkavédelemmel kapcsolatos globális becslései szerint évente 365.000 ember veszti életét munkahelyi balesetben, 374 millióan szenvednek munkahelyi balesetek következményeitől, és mintegy 2,37 millióan szenvednek munkával kapcsolatos betegségektől. A halálos munkahelyi balesetek összességében világszinten a halálesetek 5–7%-át teszik ki.¹⁹ Gazdasági szempontból a munkahelyi balesetek és munkával kapcsolatos betegségek által érintett munkanapokon a veszteség akár a globális GDP 4%-át is eléri.

Elsősorban a mezőgazdaság és a textilipar tartozik a legveszélyesebb szektorok közé. Egészségügyi kockázatok keletkeznek többek között az egészségkárosító növényvédő szerek és textílfestékek, valamint veszélyes eszközök védelem vagy betanítás nélküli használatakor. Így évente mintegy 25 millió ember szenved el növényvédő szerek által okozott akut mérgezést a munkahelyén.²⁰

A COVID-19-világjárvány további kockázatot jelent az emberek egészségére. Az ellátási láncokban foglalkoztatott személyeket gyakran nem látják el megfelelő védőfelszereléssel, fertőtlenítő- és tisztítószerekkel, és hiányosak a higiénés intézkedések.

A Lidl a következő nyersanyag- és termékellátási láncokat minősítette kritikusnak a munkabiztonság szempontjából:

textiláru, pamut, cellulóz, használati cikkek és elektronika, zöldség és gyümölcs, hal.



2022 Átdolgozott beszállítói irányelveinkben megerősítjük a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó előírásokat.

2023 Kockázatalapú és skálázható koncepciót hozunk létre a kockázatos ellátási láncokban való társadalmi auditokhoz, amely nagy hangsúlyt fektet a munkahelyi egészségre és biztonságra is.

2025 Évente három emberi jogi hatásvizsgálatot végzünk el a nagy kockázatnak kitett ellátási láncokban, hogy észlelhessük a munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos esetleges kockázatokat, és megfelelő intézkedéseket hozhassunk.

¹⁹ ILO: Vision Zero Fund. Strategy 2019-2023 (Vision Zero Fund – 2019 és 2023 közötti stratégia), 2019.

²⁰ Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030 (A világ étellemezésével foglalkozó állásfoglaló dokumentum 2030-ra nézve)

A Lidl-nél a hatékony munkavédelem révén szeretnénk biztosítani a beszállítóink valamennyi alkalmazottjának egészségét és biztonságát, és ezzel megteremteni a biztonságos munka alapjait.

A Lidl nem fogadja el a munkavédelem elleni jogsértéseket. A munkavédelem ellenőrzése érdekében rendszeres társadalmi auditokat végzünk, és a Magatartási kódex keretein belül kötelezzük beszállítóinkat a munkavédelem biztosítására. A Lidl emellett több kezdeményezésben is részt vesz, hogy erősítse ellátási láncában a munkavédelmet.

Bangladesh Accord a munkabiztonságért és tűzvédelemért a textiliparban

Annak érdekében, hogy a fontos termelőországban, Bangladesben hosszú távon jobb biztonsági és tűzvédelmi normák legyenek elérhetők a textilgyártóknál, a Lidl aláírta a tűz- és épületvédelmi nemzetközi egyezményt, az úgynevezett Bangladesh Accord on Fire and Building Safety egyezményt.



Emellett elsőként írtuk alá az ehhez kapcsolódó, 2018-tól 2021-ig érvényes megállapodást az [RMG Sustainability Council \(RSC\)](#) égisze alatt. A megállapodás része a tűzvédelmi és munkabiztonsági intézkedések javítása és a munkavállalók bevonása az infrastruktúrával és tréningekkel kapcsolatos intézkedésekbe.

2013 óta több mint kétfélmillió ember vett részt a tréningeken. Emellett több mint 1600 textilgyár jelentkezett Bangladesben az egyezménnyel kapcsolatban, akiknél rendszeresen végeznek tűzvédelmi és épületbiztonsági ellenőrzéseket. Ennek következtében a textilgyárak javító intézkedéseket eszközölnek.

ILO Score program: Oktatás a jobb munkáért

A > Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) az ILO egyik globális programja, amely javítja a produktivitást és az alkalmazottak munkakörülményeit. A kezdeményezés célja a SCORE-tréningek hatékony megvalósítása. Ezek a vezetőség és a dolgozók számára szóló személyes tréningek és az üzemekben végzett tanácsadások kombinációjából állnak.

Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE):

ez a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által kidolgozott egyik oktatási és tanácsadási projekt. Célja a globális beszerzési felelősökkel való együttműködés a beszállítók oktatásában azzal kapcsolatban, hogy hogyan javítsák munkakörülményeiket, produktivitásukat és versenyképességüket.



A Lidl a SCORE-tréningen való részvételével elkötelezi magát amellett, hogy 2022-től kooperatív kapcsolatokat létesít beszállítói üzemeiben a kiválasztott kockázatos ellátási láncokban, különösképp a következő területeken:

- együttműködés a munkahelyen;
- tisztább termelés;
- humánerőforrás-menedzsment;
- egészség és biztonság a munkahelyen.

Céljaink az emberi jogok hatékony megközelítésére

Célul tűztük ki, hogy 2025 végéig javítjuk a nekünk dolgozó emberek élet- és munkakörülményeit.

1 Célok a hatások folyamatos vizsgálata érdekében

- 2021-től** Továbbra is rendszeresen végzünk hotspot-elemzéseket, hogy azonosíthassuk az emberi jogi kockázatokat a termékcsoportjainkban.
- 2025-ig** Évente három emberi jogi hatásvizsgálatot végzünk el a nagy kockázatnak kitett ellátási láncokban. Közzétesszük az eredményeket és a kapcsolódó cselekvési terveket.

2 Célok a normák biztosítása érdekében

- 2021** Hatékony panasztételi mechanizmusokhoz biztosítunk hozzáférést a munkavállalók számára három kockázatos ellátási láncban.
- 2023** Kockázatalapú és skálázható koncepciót alakítunk ki a társadalmi auditáláshoz a kockázatos ellátási láncokban.

3 Célok az etikus működés kibővítése érdekében

- 2021** Kifejlesztünk egy cselekvési tervet a megélhetést biztosító jövedelmek és bérek globális ellátási láncainkban való támogatására, hogy ezzel tovább csökkentsük a bérezés terén jelentkező különbségeket. A további célokat [>itt](#) találja.

4 Célok a változások elősegítése érdekében

- 2022** Termékcsoportokon átívelő koncepciót fejlesztünk ki ellátási láncaink számára, hogy célzott intézkedések segítségével aktívan javíthassuk a munkakörülményeket. Az ilyen intézkedések közé tartozik például a beszállítók oktatása. Emellett a tréningek során arra is képessé akarjuk tenni az ellátási láncban dolgozó embereket, hogy saját jogaikat jobban tudják érvényesíteni. Ezzel egyidejűleg olyan projekteket is vezetünk, amelyek segítségével közvetlenül javíthatjuk a bérezési és munkavédelmi helyzetüket. Koncepciónk középpontjában a kistermelők, a mezőgazdaságban tevékenykedő nők és alkalmazottak állnak.

Céljaink a munkával kapcsolatos emberi jogok védelme érdekében



Célok a kényszermunka elleni küzdelem érdekében

2022 Országokon átívelő stratégiát dolgozunk ki a kényszermunka elleni küzdelem érdekében, beleértve a cselekvési terveket is.

> [Itt](#) további információt talál a kényszermunka elleni elkötelezettségünkről.



2025 Célunk a nagy kockázatnak kitett ellátási láncokhoz kapcsolódó képzési koncepció megvalósítása, amelynek lényege a gyermekmunka megelőzése és jótétele.

> [Itt](#) talál további információt a gyermekmunka elleni elkötelezettségünkről.



Folyamatosan Párbeszédet folytatunk, és kikérjük a szakértők véleményét. Ezáltal azonosítjuk a fennmaradó akadályokat az emberi jogok (ideértve az egyesülési szabadságot is) érvényesítésével kapcsolatban.

2021-től ACT-tagságunk keretein belül üzleti partnereinkkel közösen fogunk dolgozni ellátási láncainkban az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalások érvényesítése érdekében.

2022 A mezőgazdasági kistermelőket célzottan támogatjuk abban, hogy munkaközösségként szerveződjenek.

2023 Bangladesben és Kambodzsában az 1. szintű beszállítói vállalataink 100%-a az ILO Better Work program tagja, amely többek között a társadalmi párbeszéd erősítését tűzte ki céljául.

> [Itt](#) talál további információt az egyesülési szabadság melletti elkötelezettségünkről.



- 2021** Azonosítjuk az ellátási láncainkban a létminimumot biztosító bérezési és jövedelmi különbségek szempontjából legkockázatosabb termékeket.
- 2021-től** A magas kockázatot jelentő termékeknél folyamatosan követjük a létminimumot biztosító bérezéssel és jövedelemmel kapcsolatos aktuális statisztikákat, illetve igény szerint segítjük a kiszámításukat.
- 2022** Képessé tesszük beszerzőinket arra, hogy felismerjék és kezeljék a bérezési/jövedelmi különbségek szempontjából nagy kockázatot jelentő termékeket, és azokkal kapcsolatban intézkedjenek.
- 2023** Három kockázatos ellátási láncban három kísérleti projektet vezetünk a létminimumot biztosító bérezéstől/jövedelemtől való elmaradás csökkentése érdekében. Ezek különös figyelmet fordítanak beszerzési gyakorlatunkra, amely többek között arra összpontosít, hogy a kistermelőknek biztosítsuk a megélhetést biztosító béreket.
- > [Itt](#) talál további információt a megfelelő bérezés és jövedelem melletti elkötelezettségünkről.



- 2021** Közzétettünk egy nemek közötti egyenlőségről szóló állásfoglaló dokumentumot.
- 2022** Közzéteszünk egy országokon átívelő cselekvési tervet a nemek közötti egyenlőségre vonatkozóan, időbeli célkitűzésekkel együtt.
- 2022** Nemek szerinti kockázatelemzésekkel (többek között emberi jogi hatásvizsgálatokkal) erősítjük a gondoskodási koncepciónkat.
- 2023** Hozzáférést biztosítunk a nemekkel kapcsolatos panasztételi mechanizmusokhoz a kockázatos ellátási láncokban.
- 2023-tól** A megélhetést biztosító jövedelmek és bérek támogatásával kapcsolatos cselekvési koncepciónk továbbfejlesztése során figyelembe vesszük a nők speciális bérezési helyzetét, és ezzel kapcsolatban is jelentést készítünk az előrelépésekről.
- Ezenkívül arra törekszünk, hogy egyre nagyobb arányban vásároljunk nők által vezetett termelővállalatoktól és feldolgozóktól, amennyiben ez gazdaságilag lehetséges, és jelentést készítünk az előrelépésekről.
- > [Itt](#) talál további információt a hátrányos megkülönböztetés elleni elkötelezettségünkről.



- 2022** Átdolgozott beszállítói irányelveinkben megerősítjük a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó előírásokat.
- 2023** Kockázatalapú és skálázható koncepciót hozunk létre a kockázatos ellátási láncokban való társadalmi auditokhoz, amely nagy hangsúlyt fektet a munkahelyi egészségre és biztonságra is.
- 2025** Évente három emberi jogi hatásvizsgálatot végzünk el a nagy kockázatnak kitett ellátási láncokban, hogy észlelhessük a munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos esetleges kockázatokat, és hogy megfelelő intézkedéseket hozhassunk.

[> Itt](#) talál további információt a munkabiztonság melletti elkötelezettségünkről.

Szószedet

•

Szószedet

Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata

Az Egyesült Nemzetek Szervezetének jogilag nem kötelező érvényű határozata 1948-ból, amely az alapvető nézeteket tartalmazza arról, milyen jogokkal kell minden embernek rendelkeznie. A nyilatkozat összesen 30 cikkből áll, amelyek együttesen garantálják mindenki védelmét, először az emberiség történelme során. Ide tartoznak a társadalmi-, szabadság- és kollektív jogok. Az ENSZ tagországai annak idején arra kötelezték el magukat, hogy ezeket a jogokat „haladó nemzeti és nemzetközi intézkedésekkel” biztosítsák. Az, hogy ez a világ legtöbbször lefordított dokumentuma, alátámasztja az igényt a nyilatkozat világszintű érvényességére.

Az üzleti és emberi jogokra vonatkozó ENSZ-alapelvek

Az üzleti és emberi jogokra vonatkozó ENSZ-alapelveket (angolul UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 2011-ben fogadta el az ENSZ Emberi Jogi Tanácsa. Ezek globális eszközt jelentenek az emberi jogi jogsértések orvoslásához és megelőzéséhez gazdasági környezetben. A vállalatok ennek értelmében központi szerepet töltenek be az emberi jogok védelme során. A vállalatoknak az emberi jogokat az állami keretrendszerrel függetlenül tiszteletben kell tartaniuk üzleti tevékenységeik során, és olyan rendszereket kell létrehozniuk, amelyek pozitív hatással vannak az emberi jogok betartására.

Bevándorló munkavállaló

Az ILO meghatározása szerint a bevándorló munkavállalók olyan külföldiek, akiket a fogadó ország gazdasági tevékenység elvégzésének konkrét céljával fogadott, és ezért a fogadó országban fizetést kapnak. Az országban való tartózkodásuk időtartama általában ugyanúgy korlátozott, mint a foglalkoztatásuké. Ha a családtagokat is fogadja az ország, ők is ebbe a kategóriába tartoznak.

Az ILO szerint a nemzetközi bevándorlás egyik legfontosabb motivációja az országhatárokon való átkelés munka céljából, legyen szó gazdasági egyenlőtlenségről, munkakeresésről vagy mindkettőről.²¹

²¹ ILO: Global estimates on migrant workers (Bevándorló munkavállalókra vonatkozó globális becslések), 2015.

Egyesülési szabadság

A 87. sz. ILO-egyezmény a következő alapelveket határozza meg az egyesülési szabadság biztosításával kapcsolatban:

- 1) Munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására, valamint jogosultak előzetes jóváhagyás nélkül, kizárólag az érintett szervezet szabályaitól függően csatlakozni a maguk választotta szervezethez.
- 2) A munkavállalók és a munkáltatók szervezeteinek jogában áll alapszabályaik és szabályaik kidolgozása, a képviselők szabad megválasztása, szervezetük irányításának, illetve tevékenységük megszervezése, valamint programjaik megfogalmazása.
- 3) Az állami hatóságok kötelesek tartózkodni minden beavatkozástól, amely ezt a jogot korlátozná, vagy annak törvényes gyakorlását gátolná.
- 4) Munkavállalók és munkáltatók szervezeteinek feloszlata vagy felfüggesztése közigazgatási hatáskörben nem rendelhető el.
- 5) A munkavállalók és munkáltatók szervezetei jogosultak szövetségeket vagy szövetkezeteket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, és minden ilyen szervezetnek, szövetségnek vagy szövetkezésnek joga van munkavállalók és a munkáltatók nemzetközi szervezeteihez csatlakozni.

Emberi jogi hatásvizsgálat (Human Rights Impact Assessment, HRIA)

Az emberi jogi hatásvizsgálat olyan eljárásként írható le, amelynek célja egy üzleti tevékenység, kormánypolitika vagy kereskedelmi egyezmény emberi jogokra való lehetséges hatásainak szisztematikus vizsgálata, előrejelzése és az azokra való reagálás.

Gyermekmunka

A gyermekek jogairól szóló ENSZ-egyezmény a következőképp határozza meg a gyermek szó jelentését: „Olyan ember, aki még nem töltötte be 18. életévét, kivéve, ha a gyermekekre vonatkozó jog szerint a nagykorúság betöltésére korábban kerül sor.” Az ILO meghatározása szerint a gyermekmunka olyan munka, amely megfosztja a gyermekeket gyermekkoruktól, lehetőségeiktől és méltóságuktól, és káros a testi és lelki fejlődésre. A gyermekmunkára a következő pontok közül legalább egy érvényes:

- 1) olyan gyermek által végzett munka, aki nem éri el a foglalkoztatás alsó korhatárát az adott munkatípusnál;
- 2) olyan munka, amely nem összeegyeztethető a tankötelességgel;
- 3) olyan munka, amely veszélyeztetheti egy gyermek egészségét, biztonságát vagy erkölcsét, úgynevezett veszélyes munka.

Az ILO meghatározása szerint a „gyermekek számára veszélyes munka” „olyan munka, amely veszélyeztetheti a gyermekek testi és lelki egészségét, biztonságát vagy erkölcsét – ezért 18 év alatt senki sem végezheti”. A Lidl a veszélyes munka meghatározásakor nemzetközi szabványokhoz (138. és 182. sz. ILO-egyezmény, és 190. sz. ajánlás), valamint a nemzeti jogszabályokhoz is igazodik.

Hatékony panasztételi mechanizmus

A panasztételi mechanizmus egy olyan rendszer, amely lehetővé teszi egyes személyek vagy csoportok számára, hogy a vállalatban tapasztalható esetlegesen hátrányos emberi jogi következményekről panaszt tehesse, és hogy az érintettek jóvátételt kaphassanak. Az államok és vállalatok kötelessége az üzleti és emberi jogokra vonatkozó ENSZ-alapelvek²² szerint, hogy az érintettek számára hatékony panasztételi mechanizmusokhoz biztosítsanak hozzáférést. A vállalatok számára ez azt jelenti, hogy olyan működő panasztételi mechanizmusokat kell létrehozniuk, illetve támogatniuk a beszállítóknál és üzleti partnereknél, amelyek a vállalaton belüli és kívüli esetleges érintettek számára hozzáférhetők. Az ENSZ-irányelv nyolc hatékonysági kritériummal rendelkezik, amelyeket az emberi jogi panasztételi mechanizmusoknak teljesíteniük kell. Ez alapján egy panasztételi mechanizmus akkor hatékony, ha jogszerű, hozzáférhető, kiszámítható, kiegyensúlyozott, átlátható, a jogszabályokkal kompatibilis és párbeszédközpontú, valamint, ha a folyamatos tanulás forrását képviseli.

Hátrányos megkülönböztetés foglalkoztatás és foglalkozás során

Az ILO 111. sz. egyezményének megfogalmazása szerint hátrányos megkülönböztetésnek minősül minden olyan megkülönböztetés, kizárás vagy előnyben részesítés, amely faji hovatartozás, bőrszín, nem, vallási meggyőződés, politikai vélemény, nemzeti eredet vagy társadalmi származás alapján történik, és az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén.²³

²² ENSZ: Guiding Principles on Business and Human Rights (Üzleti és emberi jogokkal kapcsolatos ENSZ-vezérelvek), 2011.

Kényszermunka

Az ILO szerint „kényszer vagy kötelező munka” minden olyan munka vagy szolgáltatás, amelyet egy személytől valamilyen büntetéssel való fenyegetéssel megkövetelnek, és amelyet nem szabad akaratából végez az érintett személy. Az ILO minden tagállama kötelezettséget vállal arra a 105. sz. egyezmény értelmében, hogy felszámolja a kényszer- vagy kötelező munkát, és azt semmilyen formában nem alkalmazza. Ide tartozik a kényszermunka:

- 1) politikai kényszer vagy nevelés, illetőleg büntetés eszközeként olyan személyekkel szemben, akiknek meghatározott politikai meggyőződésük van, vagy ilyet kifejezésre juttatnak, vagy akik hangoztatják ideológiai szembenállásukat a fennálló politikai, társadalmi vagy gazdasági rendszerrel;
- 2) munkaerő felhasználásának vagy alkalmazásának eszközeként a gazdasági fejlődés céljából;
- 3) munkafegyelmi szabályként;
- 4) sztrájkban való részvétel büntetése gyanánt;
- 5) faji, társadalmi, nemzeti vagy vallási megkülönböztetés eszközeként.

Magatartási kódex

A Magatartási kódex Code of Conduct néven is ismert. Azoknak az irányelveknek és/vagy szabályozásoknak a gyűjteménye, amelyeket a vállalatok önkéntes kötelezettségvállalás keretein belül saját maguk határoznak meg. A magatartással kapcsolatban megfogalmazott útmutató a munkavállalók (alapvető) viselkedési irányelveként működik; célja a kívánt magatartási formák meghatározása és annak biztosítása, hogy a nem kívánt cselekedetek elkerülhetőek legyenek. Témáját tekintve a szabályzat nagyon szerteágazó lehet, a korrupciótól kezdve az ügyfelekkel való viselkedésen át a munkaidő szabályozásáig terjedhet.

²³ ILO: Die Grundprinzipien der ILO (Az ILO alapelvei), 2021.

Megélhetést biztosító jövedelem

A Global Living Wage Coalition (GLWC) meghatározása szerint a megélhetést biztosító jövedelem az a díjazás, amelyet a munkavállaló egy szokásos munkaáért kap az adott helyszínen, és amely elegendő ahhoz, hogy megfelelő életszínvonalat biztosítson a munkavállaló és családja számára. A megfelelő életszínvonalhoz tartoznak a következők: ételmiszer, víz, lakhatás, oktatás, egészségügyi szolgáltatások, közlekedés, ruházkodás és egyéb lényeges szükségletek, az előre nem látható eseményekre való takarékoskodással bezárólag.²⁴

Az ILO a 100. sz. egyezményében emellett lefekteti annak alapjait is, hogy a férfi és női munkavállalókat ugyanolyan díjazásban kell részesíteni az azonos értékű munkáért. Ezt az ILO szerint a következők segítségével kell megvalósítani:

- 1) állami törvényhozás,
- 2) munkabér meghatározása jogszabályok vagy elismert intézmények által,
- 3) kollektív szerződések a munkáltatók és a munkavállalók között.

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO)

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet az Egyesült Nemzetek Szervezetének legrégebbi szakosított intézménye, amelynek székhelye Genfben található. A kötelező erejű munkaügyi és szociális normák fejlesztéséért, megfogalmazásáért és átültetéséért felelős. Az ILO fő céljai a tisztességes munka és a szociális védelem támogatása, valamint a szociális párbeszéd erősítése.

²⁴ GLWC: What is a Living Wage? (Mi az a létminimum?), 2021.

**Tisztességes munkaerő-
toborzás**

Az ILO meghatározása szerint a tisztességes munkaerő-toborzásnak (Fair Recruitment) a nemzetközileg elismert emberi jogok tiszteletben tartása, védelme és betartása mellett kell történnie, azokat is beleértve, amelyek a nemzetközi munkaügyi előírásokban szerepelnek, különös tekintettel az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalások jogára, valamint a kényszermunka, gyermekmunka és a foglalkoztatás és foglalkozás során történő hátrányos megkülönböztetés megakadályozására és felszámolására. Az ILO a tisztességes munkaerő-toborzás betartása érdekében összesen 13 általános alapelvet határozott meg.²⁵

²⁵ ILO: General principles and operational guidelines for fair recruitment (A tisztességes munkaerő-toborzás alapvető és működési iránymutatásai), 2019.

Források és hivatkozások



Források és hivatkozások

Global Living Wage Coalition (GLWC):

What is a Living Wage? (Mi az a létminimum?)

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

(Állapot: 2021.05.24.)

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO):

General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs (A tisztességes munkaerő-toborzás alapvető és működési iránymutatásai, valamint a munkaerő-toborzási díjak és kapcsolódó költségek meghatározása)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf

(Állapot: 2021.05.24.)

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO):

Globale Lieferketten und CSR (Globális ellátási láncok és CSR)

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

(Állapot: 2021.05.24.)

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), UNICEF:

Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward (Gyermekmunka – Globális becslések 2020-ra vonatkozóan, trendek és az előre vezető út)

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

(Állapot: 2021.05.24.)

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO):

Global estimates on migrant workers (Bevándorló munkavállalókra vonatkozó globális becslések)

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

(Állapot: 2021.05.24.)

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO):

Labour migration (Munkaerő-migráció)

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

(Állapot: 2021.05.24.)

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO):

Modern slavery and child labour (Modern rabszolgaság és gyermekmunka)

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

(Állapot: 2021.05.24.)

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO):

The gender gap in employment: What's holding women back? (A nemek közötti különbség a foglalkoztatás terén: Mi tartja vissza a nőket?)

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

(Állapot: 2021.05.24.)

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO):

World Employment and Social Outlook – Trends 2018 (Világszintű foglalkoztatottsági és szociális kilátások – 2018 trendjei)

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

(Állapot: 2021.05.24.)

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO):
World Employment and Social Outlook – Trends 2021 (Világszintű foglalkoztatottsági és szociális kilátások – 2018 trendjei)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf
(Állapot: 2021.05. 24.)

Open Government Partnership (OGP):
Global Report – Freedom of Association (Globális jelentés – Az egyesülés szabadsága)

https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report_Association.pdf
(Állapot: 2021.05.24.)

Oxfam:
Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte (Egyenlőség elérése – Szupermarketek)

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

Oxfam Németország:
Das Ungleichheitsvirus: Wie die Corona-Pandemie soziale Ungleichheit verschärft und warum wir unsere Wirtschaft gerechter gestalten müssen (Az egyenlőtlenség vírusa: Hogyan élesíti a koronavírus-világjárvány a szociális egyenlőtlenséget, és miért kell igazságosabbá alakítanunk a gazdaságunkat?)

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

Oxfam Németország:
Oxfam-Bericht zu wachsender Ungleichheit in Lieferketten: Supermärkte profitieren von Corona, Arbeiterinnen zahlen den Preis (Oxfam-jelentés az ellátási láncokon belüli egyre nagyobb egyenlőtlenségről: A szupermarketek profitálnak a koronavírusból, a munkavállalók fizetik meg az árát)

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

Oxfam:
Positionspapier Welternährung 2030 (A világ élelmezésével foglalkozó állásfoglaló dokumentum 2030-ra nézve)

https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternahrung_2030_0.pdf
(Állapot: 2021. 05. 20.)

Világbank:
Employment in agriculture (Foglalkoztatottság a mezőgazdaságban)

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

ENSZ-vezérelvek:
Reporting Framework with implementation guidance (ENSZ-vezérelvek: Jelentési keretrendszer megvalósítási útmutatással)

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

Egyesült Nemzetek Szervezete:

Guiding Principles on Business and Human Rights (Üzleti és emberi jogokkal kapcsolatos ENSZ-vezérelvek)

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

(Állapot: 2021. 06. 22.)

Egyesült Nemzetek Szervezete:

Universal Declaration of Human Rights (Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata)

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

(Állapot: 2021. 06. 22.)

Képjegyzék

Címlapkép:

Jacob Lund, stock.adobe.com

2. oldal:

nito, stock.adobe.com

4. oldal:

JackF, stock.adobe.com

6. oldal:

fmajor, iStock.com

8. oldal:

JackF, stock.adobe.com

11. oldal:

Annie Spratt, unsplash

23. oldal:

Alexander, stock.adobe.com

25. oldal:

odua images, stock.adobe.com



Kapcsolat

1037 Budapest
Rádl árok 6.

csr_purchasing@lidl.hu

További hivatkozások a CSR-hez

www.lidl.hu
www.lidl.hu/fenntarthatosag

Szerzői jogi nyilatkozat

Ennek a dokumentumnak a tartalmait (pl. a szövegeket, ábrákat, fényképeket, logókat stb.), valamint magát a dokumentumot a szerzői jog védi. A Lidl írásbeli engedélye nélkül ezt a dokumentumot és/vagy a dokumentum tartalmait nem lehet továbbadni, módosítani, közzétenni, lefordítani vagy sokszorozítani.

© Lidl Magyarország Bt.