



LANDEPROFIL
RUSLAND

. Denne landeprofil er udarbejdet i 2007 af Institut for Menneskerettigheders *Human Rights and Business Project* i samarbejde med Dansk Industri og Økonomi- og Erhvervsministeriet.

For mere information om virksomheder og menneskerettigheder i Rusland kontakt venligst Human Rights and Business Project: tlf.: +45 32 69 88 88 • e-mail: business@humanrights.dk • web: www.humanrightsbusiness.org.

Menneskerettigheder i Rusland

Siden Sovjetunionens opløsning er den russiske lovgivning regelmæssigt blevet forbedret. Men de grundlæggende frihedsrettigheder er dog under stigende pres fra en, i manges øjne, autoritær regering. Der har de senere år været en række eksempler på ophævelse af demokratiske procedurer og institutioner, drab på journalister og politiske modstandere samt brug af tortur og uretmæssige fængslinger.

Civilsamfundsorganisationer er officielt tilladt, men aktivister bliver regelmæssigt chikaneret og arresteret. Pressefriheden er begrænset, og flere journalister er forsvundet.

Rusland har tiltrådt alle ILO's kernekonventioner, men har ikke tiltrådt konventionen om beskyttelse af migrantarbejdere og står også udenfor internationale aftaler vedrørende børnearbejde.

Human Rights Country Commitment Index – Rusland	
Civile og politiske rettigheder	Økonomiske, sociale, og kulturelle rettigheder
6.5	4.7
<p>0 - 2.5 point (Grøn) = Høj grad af overensstemmelse med int. standarder 2.6 - 5 point (Gul) = Nogen grad af overensstemmelse med int. standarder 5.1 - 8 point (Rød) = Lav grad af overensstemmelse med int. standarder</p> <p>Ruslands beskyttelse af <i>civile og politiske rettigheder</i> vurderes som værende lav, hvilket betyder, at overtrædelserne af rettighederne er udbredte og af alvorlig karakter. Beskyttelsen af <i>økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder</i> vurderes som værende middel, hvilket indikerer, at overtrædelser finder sted, men ikke systematisk.</p> <p>The Human Rights Country Commitment Index er udviklet af Institut for Menneskerettigheder. Indekset tilbyder et overblik over menneskerettighedssituationen i 115 lande.</p> <p><i>Civile og politiske rettigheder</i> er basale friheder såsom retten til liv, retfærdig rettergang og ytringsfrihed. <i>Økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder</i> inkluderer for eksempel retten til uddannelse samt sunde og sikre arbejdsforhold.</p>	

Menneskeretsrisici for virksomheder med leverandører i Rusland

Denne landeprofil har undersøgt elleve menneskeretstemaer af relevans for virksomheder med leverandører i Rusland. Ti af temaerne blev vurderet til at udgøre høj-risikoområder for virksomhederne. På disse områder sker der regelmæssige overtrædelser af menneskerettighederne, med en betydelig sandsynlighed for, at russiske leverandører kan være involveret i overtrædelserne.

Temaer vurderet som høj-risikoområder behandles i alfabetisk orden på de følgende sider.

Det anbefales, at den enkelte virksomhed på egen hånd foretager videre undersøgelser af de risici, som måtte være særligt relevante i forhold til de leverandører, virksomheden beskæftiger sig med.

Temaer (alfabetisk rækkefølge)	Leverandørrisiko
Ansættelsesvilkår	■
Arbejds miljø	■
Børnearbejde	■
Diskrimination	■
Ekspropriation og forflytning	■
Fagforeninger	■
Korruption	■
Løn	■
Miljø	■
Sikkerhedsforanstaltninger	■
Tvangsarbejde	■
■ Høj-risiko ■ Nogen risiko ■ Lav risiko	

Beskrivelse af menneskeretstemaer med høj leverandørrisiko

■ Ansættelsesvilkår

Russisk lovgivning tillader en maksimal arbejdsuge på 40 timer, men dette håndhæves kun i ringe omfang pga. den svage organisering blandt russiske arbejdere. Arbejdere har ifølge lovgivningen krav på at modtage ekstra betaling for overarbejde, men dette forekommer sjældent i praksis. En daglig arbejdstid på 10-12 timer er hverdag for mange.

Virksomheden kan med fordel opfordre leverandører til at sikre, at ansættelseskontrakter er i overensstemmelse med lokale og internationale love, og at de ansatte er bekendt med indholdet i kontrakterne. Ved evt. kontrolbesøg kan virksomheden undersøge, hvorvidt arbejdsugen overskrider de 48 timer, som gældende internationale standarder tillader. Virksomheden kan påpege, at de ansatte har krav på mindst én ugentlig fridag, og overarbejde skal være frivilligt og må ikke overskride 12 timer om ugen. Overarbejde skal desuden være lønnet, og der skal være tilstrækkeligt med pauser og hvileperioder. Hos leverandører, som systematisk anvender større mængder overarbejde for at nå produktionsmål, kan virksomheden tilskynde til og støtte handlingsplaner, som har til formål at øge leverandørens effektivitet.

■ Arbejds miljø

I første halvdel af 2005 blev næsten 2.000 arbejdere dræbt i uheld på jobbet. Det vurderes, at ca. hver tredje russer arbejder under uhygiejniske eller farlige forhold hovedsageligt på grund af brugen af forældet udstyr i de russiske virksomheder. Erstatningsregler for tilskadekomne arbejdere bliver ikke efterlevet, og myndighedernes inspektioner er mangelfulde og præget af korrupcion. Det russiske sundhedssystem tilbyder gratis sygesikring til alle russere. Kvaliteten er dog forholdsvis lav, og mange større virksomheder har derfor sundhedsfaciliteter på arbejdspladsen eller tilbyder en privat sygesikring for de ansatte.

Virksomheden kan med fordel være særligt opmærksom på leverandører i brancher, som er kendt for farlige eller sundhedsskadelige produktionsforhold. Leverandøren kan opfordres til at implementere politikker og processer, der sikrer et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Virksomheder kan desuden tilskynde til, og så vidt muligt støtte, løbende forbedringer af arbejdsprocesser og udstyr.

■ Børnearbejde

Russisk lovgivning forbyder ansættelse af børn under 16 år men tillader, at børn mellem 14 og 16 kan ansættes med forældrenes samtykke. Børn må dog ikke ansættes til natarbejde samt farligt arbejde. Ikke desto mindre er børnearbejde relativt udbredt i Rusland og synes at være i vækst. Der foregår en udbredt handel med børn indenfor Ruslands grænser, og disse børn ender oftest i byområderne som gadearbejdere eller i ufaglærte jobs i industrien.

Virksomheden anbefales at opfordre leverandører til at overholde såvel nationale som internationale aldersgrænser. Det betyder, at leverandøren bør undgå at ansætte børn i skolealderen til andet end let fritidsarbejde. Virksomheden kan med fordel forsøge at finde pålidelige metoder til at aldersbestemme eventuelle yngre medarbejdere hos leverandøren. Hvis der findes fuldtidsansatte børn i skolealderen bør leverandøren sikre, at det enkelte barn modtage tilbud om skolegang. Barnets pårørende kan i så fald kompenseres for en eventuel indkomstnedgang, som måtte true de pårørendes levestandard.

■ Diskrimination

De følgende befolkningsgrupper kan være særlig udsat for diskrimination som ansatte i russiske virksomheder:

- Kvinder: Det er udbredt, at jobannoncer specifikt rummer krav om ansøgerens køn. Annoncer målrettet kvindelige ansøgere rummer desuden ofte krav til ansøgerens udseende. Sexchikane og vold i hjemmet er ikke omfattet af russisk lovgivning og forbliver et stort problem. FN anslår, at kvinder tjener omkring en tredjedel mindre end deres mandlige kollegaer.
- Etniske minoriteter: Særligt tjetjenere men også andre etniske grupper er udsat for diskrimination på det russiske arbejdsmarked. Ansøgere med mørk hud bliver ofte udelukket fra ansættelse og sociale ydelser. Ruslands 1 million jøder oplever jævnligt diskrimination og voldelige overfald.
- Oprindelige folk: Næsten 300.000 oprindelige folk lever i det nordligste og østlige hjørne af Rusland samt i Sibirien. De udsættes jævnligt for krænkelse af jordrettigheder, når deres bosættelser forhindrer virksomheder i at udnytte naturressourcerne i det pågældende område.
- Migrantarbejdere: Der lever omkring 3,5-5 millioner migranter i Rusland, som hovedsageligt kommer fra de centralasiatiske lande og Sydøstasien. Migrantarbejdere er ofte underlagt særdeles dårlige arbejdsforhold med manglende lønudbetalinger og tvangslignende vilkår.
- Andre grupper: 90 % af Ruslands 12,2 millioner handicappede borgere er arbejdsløse. Omkring 860.000 mennesker lever med HIV/AIDS i Rusland, og der har været adskillige tilfælde, hvor HIV/AIDS patienter er blevet nægtet medicinsk behandling, uddannelse og ansættelse.

Virksomheden kan med fordel opfordre leverandører til sikre en lige behandling af de ansatte i forhold til ansættelse, løn og generelle arbejdsforhold. Virksomheden kan opfordre leverandører til at sikre, at særligt sårbare grupper blandt de ansatte nyder en tilstrækkelig beskyttelse på arbejdspladsen. Hvis leverandørens aktiviteter er forbundet med særlige miljømæssige eller andre negative påvirkninger i lokalområdet, kan virksomheden også opfordre til øget opmærksomhed på sårbare grupper, der lever på eller omkring virksomhedens område.

■ Fagforeninger

De uafhængige fagforeninger i Rusland er forholdsvis svage. The Federation of Independent Trade Unions of Russia dækker omkring 90 % af alle organiserede arbejdere, svarende til omkring en tredjedel af alle arbejdere. Organisationens evne til at beskytte især laverestående arbejdere vurderes dog til at være begrænset. Der har været tilfælde, hvor medlemmer og ledere af uafhængige fagforeninger er blevet udsat for chikane fra myndighederne. Strejker er lovlige men forhindres i vidt omfang af indviklede procedurer og lovgivning.

Virksomheden kan opfordre leverandører til at overholde ILO-kernekonventionerne, herunder foreningsfrihed og retten til kollektive forhandlinger. Ved eventuelle kontrolbesøg kan virksomhedens sikre sig, at leverandørens ansatte er informerede om deres rettigheder, og at de er i stand til at samles og diskutere overenskomst-mæssige forhold i et frit og trygt miljø uden sanktioner fra arbejdsgiveren.

■ Korruption

På Transparency International's Corruption Perception Index tildes Rusland 2,4 point på en skala fra nul til ti, hvor nul repræsenterer de mest korrupte lande. Størstedelen af den offentlige sagsbehandling på alle niveauer synes at være omfattet af korruption. Undersøgelser anslår, at der hvert år bruges et beløb på korruption og bestikkelse svarende til det dobbelte af statens samlede budget.

Virksomheden kan med fordel opfordre leverandører, agenter og andre lokale forretningspartnere til at afholde sig fra korruption og bestikkelse som middel til at øve indflydelse på myndigheder eller forretningspartnere. Derudover kan virksomheden tilskynde til, at der ikke anvendes såkaldte "facilitation payments", som ofte bliver brugt til at fremskynde sagsbehandlingen hos lokale myndigheder.

■ Løn

Mindstelønnen i Rusland er fastsat til ca. USD 38 om måneden eller ca. 1100 rubler. Dette udgør dog kun en tredjedel af de anslåede reelle leveomkostninger. Tilbageholdelse eller forsinkelser af lønudbetalinger er ganske udbredt. Det sker dog overvejende i den offentlige sektor, men forekommer også i private virksomheder. I 2001 vurderede FN, at det sorte marked står for 25 % af alle lønninger i Rusland. Det sociale sikkerhedssystem sikrer ikke en tilstrækkelig levestandard for pensionister og andre svage grupper.

Virksomheder, som anvender leverandører med lavtlønnet arbejdskraft, kan med fordel opfordres til at rådføre sig med lokale NGO'er eller andre uafhængige grupper for at vurdere, om den lovmæssige mindsteløn udgør et tilstrækkeligt levestandard for en familie i det lokalområde, hvor leverandøren befinder sig. Virksomheden kan her opfordre til, at de ansatte, indenfor normal arbejdstid, bør være i stand til at tjene nok til dækning af basale leveomkostninger. Hvis leverandører benytter sig af akkordordninger, skal de ansatte være i stand til at oparbejde en levedygtig løn indenfor normal arbejdstid. Virksomheden kan ved evt. kontrolbesøg sikre sig, at tilbageholdelse af lønudbetalinger ikke anvendes som disciplineringsmiddel.

■ Miljørisici med konsekvenser for menneskerettigheder

Den russiske forfatning rummer bestemmelser til beskyttelse af miljøet og kompensation til personer, hvis sundhed er blevet påvirket af forurening. Disse love bliver dog sjældent efterlevet, og forurening fra russiske virksomheder har voldt stor skade på Ruslands floder. I de mest forurenede regioner ses desuden en stigende børnedødelighed. Ulykker i industrien forekommer hyppigt, dog hovedsageligt indenfor olie og gas samt minedrift.

Virksomheden kan med fordel identificere de leverandører, som kan forventes at have en betydelig miljøpåvirkning og tilskynde til, at der foretages en vurdering af miljøpåvirkningerne, samt at denne vurdering gøres tilgængelig for myndigheder og berørte grupper i lokalområdet. Afhængig af miljøvurderingen kan det have en god effekt, at virksomheden følger og så vidt muligt støtter implementeringen af løbende miljøforbedringer hos leverandøren.

■ Sikkerhedsforanstaltninger

Politi og sikkerhedsstyrker i Rusland er kendt for at anvende tortur, vilkårlige arrestationer samt forsvindinger og andre overgreb. Dette rammer i stigende grad journalister samt politiske aktive. Private sikkerhedsfirmaer, som tilbyder beskyttelse til virksomheder, er ofte involveret i organiseret kriminalitet og overtrædelser af menneskerettighederne i deres arbejde.

Virksomheden kan med fordel være opmærksom på leverandører, som i stort omfang benytter sig af politi, militær eller private vagtfirmaer til at styrke sikkerheden. Virksomheden kan tilskynde leverandøren til at gennemføre baggrundstjek af de anvendte vagtværn. Virksomheden kan påpege, at leverandøren bør undlade at benytte sig af organisationer eller individer, der har været involveret i overtrædelser af menneskerettigheder eller andre kriminelle aktiviteter. Endvidere kan der tilskyndes til, at man efterlever internationale standarder for tilbageholdelse af mistænkte samt magtanvendelse. Dette inkluderer bl.a., at omfanget af sikkerhedsforanstaltningerne bør stå i et rimeligt forhold til den reelle trussel. Sikkerhedsvagter skal have et klart og afgrænset mandat og skal være passende udstyret og trænet i henhold til internationale standarder for magtanvendelse. Sikkerhedsvagter bør ikke anvendes til at intimidere eller disciplinere leverandørens ansatte.

■ Tvangsarbejde

Tvangsarbejde og menneskehandel forekommer oftere og oftere i Rusland. ILO vurderer, at der lever 1 million arbejdere under tvangslignede forhold i Rusland; hovedsageligt i de mere øde landområder. Ofre for menneskehandel ender ofte som gadearbejdere, i sexindustrien eller i ufaglærte jobs. Russisk lovgivning yder ikke en tilstrækkelig beskyttelse af migrantarbejdere og andre uformelle arbejdere. Bøden for at ansætte en udokumenteret arbejder er billigere end gebyret for at registrere en lovlig arbejder.

Virksomheden opfordres til at være særlig opmærksom på forholdene hos evt. leverandører indenfor byggesektoren og landbruget, leverandører, som anvender lavtlønnet arbejdskraft samt i særlig grad leverandører, som anvender migrantarbejdere, da disse ofte er genstand for udnyttelse. Ved evt. kontrolbesøg kan virksomheden med fordel sikre sig, at de følgende retningslinier er overholdt: Det skal være muligt for de ansatte at forlade arbejdspladsen i pauser og i fritiden; leverandøren må ikke tilbageholde løn; ansatte må ikke afkræves "sign-on fees" af leverandøren eller rekrutteringsagenter; leverandøren bør endvidere ikke tilbageholde originalversioner af ansattes identitetspapirer, opholdstilladelser eller andre former for personlig dokumentation; leverandører, der tilbyder logi til de ansatte, må ikke pålægge depositum eller andre afgifter i en størrelse, der i praksis forhindrer ansatte i at sige op.

For mere information

For mere information om virksomheder og menneskerettigheder i Rusland se www.humanrightsbusiness.org. Du kan også kontakte Human Rights & Business Project på:

Human Rights & Business Project
Institut for Menneskerettigheder
Wilders Plads 8H
1403 København K
Danmark
+45 32 69 88 88

Ophavsret

Rettighederne til denne publikation tilhører Institut for Menneskerettigheder, Dansk Industri og Økonomi- og Erhvervsministeriet. Publikationen eller dele heraf må ikke sælges eller udbredes til kommerciel brug og må ikke inkorporeres i andre elektroniske eller trykte publikationer eller værker.

Ansvar

Denne landeprofil er udarbejdet som et værktøj til håndtering af menneskeretsrisici i forbindelse med leverandørstyring. Den har ikke til hensigt at fremsætte juridiske vurderinger og skal derfor ikke opfattes som en erstatning for juridisk rådgivning. Spørgsmål omkring fortolkningen og brugen af denne information i en konkret situation bør rettes til Institut for Menneskerettigheder eller en anden kompetent rådgiver. Enhver modifikation af politikker, procedurer eller praksisser på baggrund af denne landeprofil sker på eget ansvar. Institut for Menneskerettigheder, Dansk Industri og Økonomi- og Erhvervsministeriet kan ikke drages til ansvar eller pålægges erstatningspligt for eventuelle direkte eller indirekte skader, som måtte opstå i forbindelse med brugen og fortolkningen af denne publikation.