



LANDEPROFIL
KINA

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 Kina kontakt venligst Human Rights and Business Project:
tlf.: +45 32 69 88 88 • e-mail: business@humanrights.dk • web: www.humanrightsbusiness.org.

Menneskerettigheder i Kina

Siden Kinas optagelse i de Forenede Nationer i 1971, er menneskerettigheder med stigende hastighed blevet integreret i kinesisk lovgivning. Kommunistpartiet udøver dog fortsat udstrakt kontrol over både magtapparat og informationsstrømme. Der er ikke frie valg, retsvæsenet rummer ikke tilstrækkelig beskyttelse, og ytringsfriheden er stærkt begrænset.

Menneskerettighedsgrupper i Kina oplever regelmæssig chikane, og Internettet samt øvrige massemedier bliver overvåget og censureret.

Kina har tiltrådt fire af International Labour Organization's (ILO) otte kernekonventioner. Kernekonventionerne omhandlende tvangsarbejde og organisationsfrihed er ikke tiltrådt af Kina.

Kina har desuden undladt at tiltræde internationale konventioner til beskyttelse af migranternes rettigheder. Endvidere rummer kinesisk lov ingen udtrykkelig sikring af lige rettigheder for minoriteter, kvinder og arbejdere.

Human Rights Country Commitment Index - Kina	
Civile og politiske rettigheder	Økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder
7.5	2.9
<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>Kinas beskyttelse af <i>civile og politiske rettigheder</i> vurderes som værende <i>lav</i>, hvilket betyder, at overtrædelser af rettighederne er udbredte og af alvorlig karakter. Beskyttelsen af <i>økonomiske, sociale og kulturelle</i> rettigheder vurderes som værende <i>middel</i>, 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 Kina

Denne landprofil har undersøgt elleve menneskerettighedstemaer af relevans for virksomheder med leverandører i Kina. Alle temaerne blev vurderet til at udgøre høj-risikoområder for virksomhederne. På disse områder sker regelmæssige overtrædelser af menneskerettighederne med en betydelig sandsynlighed for, at kinesiske leverandører kan være involveret i overtrædelserne.

Temaerne gennemgås 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.

Tema (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 (alfabetisk rækkefølge)

■ Ansættelsesvilkår

Arbejdsforholdene hos kinesiske leverandører er ofte præget af alt for lange arbejdstider; tilbageholdelse af løn som disciplineringsmiddel; manglende pauser; dårligt arbejdsmiljø; chikane samt til tider trusler og vold. Købere skal være særlig opmærksomme, hvis leverandøren anvender migrantarbejdere, da disse i særlig grad er genstand for udnyttelse. Ifølge kinesisk lov skal der foreligge ansættelseskontrakter for alle ansatte, men mange ansatte modtager ikke en kontrakt. Ansættelseskontrakter bliver ofte indgået med rekrutteringsagenter snarere end med den ansatte selv. Kvindelige ansatte oplever undertiden krav i kontrakten om, at de skal love at undgå graviditet i op til fem år efter ansættelsen.

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 gøre opmærksom på, at ansatte har endvidere 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 sine produktionsmål, kan virksomheden tilskynde til og støtte handlingsplaner, som har til formål at øge leverandørens effektivitet.

■ Arbejds miljø

Den kinesiske arbejdsmiljølovgivning har været igennem en række forbedringer og lever på mange områder op til gældende internationale standarder. Men i praksis er der kun få virksomheder, som kender og efterlever denne lovgivning, og den kinesiske arbejdsmiljøkontrol er endnu ikke tilstrækkelig. På grund af korrupsion regnes de lokale certificeringsordninger som oftest ikke for pålidelige. Mange kinesiske leverandører anvender forældet udstyr og maskineri, og sikkerhedsforanstaltningerne er utilstrækkelige. Blandt de mest udbredte problemer findes ventilation, åndedrætsbeskyttelse, belysning, brandsikring og afskærmning samt manglende viden blandt de ansatte. I 2005 omkom flere end 100.000 arbejdere i forbindelse med arbejdsulykker i kinesiske industrivirksomheder. I forbindelse med arbejdsskader dømmes retssystemet normalt til fordel for arbejdsgiveren. 45 % af byboerne og 90 % landbefolkningen har desuden ingen sygesikring.

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. Hvis leverandøren ikke i forvejen har en sygdomsforsikring for de ansatte, kan virksomheden opfordre til, at der etableres en forsikringsordning med fælles indbetaling fra leverandøren, de ansatte samt det offentlige system.

■ Børnearbejde

Børnearbejde er et udbredt og voksende problem i kinesiske virksomheder; særligt blandt teenagepiger. Det er mest fremherskende i industribyer på kysten og i landbrugssektoren. Det er et særligt stort problem blandt leverandører, der benytter sig af migrantarbejde. Loven forbyder børn under 16 år i at arbejde og børn under 18 år i at udføre farligt arbejde. Arbejdere og virksomheder anvender ofte falske ID kort, hvilket kan gøre det vanskeligt at aldersbestemme leverandørens medarbejdere.

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 modtager tilbud om skolegang. Barnets pårørende kan i så fald kompenseres for en eventuel indkomstnedgang, som måtte true deres levestandard.

■ Diskrimination

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

- Kvinder: Kvindelige ansatte kan opleve diskrimination i forbindelse med lige løn for lige arbejde samt i ansættelses- og afskedigelsessituationer. Sidstnævnte særligt hvis kvinden er gravid eller har nået en bestemt alder. Yderligere er sexchikane et stort problem på kinesiske arbejdspladser.
- Migrantarbejdere: Cirka 160 millioner migrantarbejdere, de fleste uden officielle papirer, er de senere år flyttet fra landet til de større byer på østkysten for at søge arbejde. De bliver generelt ansat i farlige jobs med lange arbejdstider og dårlige lønninger. Deres uofficielle status resulterer desuden i manglende økonomiske og sociale rettigheder i relation til bolig, sociale ydelser, sundhed og uddannelse mm. Migrantarbejdere er ofte også tvunget til at betale såkaldte 'sign-on fees' i form af gebyrer til arbejdsgiveren eller rekrutteringsagenter.

- Etniske minoriteter: 92 % af befolkningen er Han-kinesere. De fleste etniske minoritetsgrupper, inklusiv oprindelige befolkningsgrupper, lever på landet og har ringe adgang til uddannelse eller sociale ydelser.
- Andre grupper: Kina har cirka 2 millioner mennesker, der lever med HIV/AIDS og mere en 150 millioner bærere af hepatitis B. Disse mennesker bliver ofte fyret fra jobs eller nægtet medicinsk behandling, når deres sygdom bliver kendt. Homoseksuelle og handicappede karakteriseres også som sårbare grupper.

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 i forhold til sårbare grupper, der lever på eller omkring virksomhedens område.

■ Ekspropriation og forflytning

Virksomheder og investorer med leverandører eller projekter i Kina bør være opmærksomme på de kinesiske partners håndtering af ejendomsrettigheder i forbindelse med evt. ejendomsopkøb, byggerier eller infrastrukturprojekter. Sådanne projekter resulterer ofte i ulovlige ekspropriationer (statens overtagelse af privat ejendom ved magt) og tvungne forflytninger af lokale beboere og brugere; og ofte uden tilstrækkelig høring og kompensation. Landbefolkningen er i særlig grad udsat for krænkelse, men ulovlige inddragelser af byområder finder også sted regelmæssigt. På grund af korruption havner beboernes retsmæssige kompensation ofte hos lokale myndighedspersoner.

Hvis virksomheden har leverandører eller andre samarbejdspartnere, hvis aktiviteter forudsætter omfattende inddragelse af landarealer eller bebyggelser (som fx landbrug, råstofudvinding, byggeri eller infrastruktur), kan virksomheden opfordre til, at nationale og internationale standarder bliver opretholdt i forbindelse med køb og salg af ejendomme og jordbesiddelser og deraf følgende forflytninger eller ekspropriationer. Virksomheden kan herunder understrege vigtigheden af, at eksisterende beboere eller brugere bliver identificeret, at deres eventuelle samtykke er afgivet ud fra fyldestgørende informationer, og at de kompenseres eller genhuses.

■ Fagforeninger

Kinesisk lovgivning tillader *ikke* uafhængige fagforeninger. Al faglig organisering skal foregå gennem All China Federation of Trade Unions (ACFTU), som overvåger og kontrollerer alle fagforeningsaktiviteter. Kinesisk lovgivning giver heller ikke medarbejdere ret til strejke, fri forsamling eller kollektive forhandlinger. Forkæmpere for arbejdstagerrettigheder oplever ofte chikane og forfølgelse fra myndighederne. Ud af i alt ca. 264 millioner arbejdere i de kinesiske byer er omkring 53 % omfattet af en fagforening organiseret under ACFTU. Kinas ca. 540 millioner landarbejdere er som oftest ikke organiserede.

Virksomheden kan med fordel opfordre leverandører til at overholde ILO-kernekonventionerne, indenfor rammerne af gældende kinesisk lovgivning. Herunder kan virksomheden, indenfor rammerne af lovgivningen, opfordre leverandører til at etablere en medarbejderrepræsentation, der kan håndtere medarbejderforhold lokalt i samarbejde med ledelsen. Virksomheden kan endvidere opfordre leverandøren til frit at lade medarbejderne diskutere arbejdsrelaterede emner med medarbejderrepræsentanten. Hvis de ansatte deltager i foreninger, møder eller andre faglige aktiviteter, bør leverandøren ikke rapportere dette til myndighederne udover, hvad loven foreskriver.

■ Korruption

På Transparency International's Corruption Perception Index for 2005, tildes Kina 3,4 point på en skala fra nul til ti, hvor nul repræsenterer de mest korrupte lande. Korruption foregår på alle niveauer i det offentlige system, og kinesiske virksomheder kan have tætte forbindelser til lokale myndigheder. I 2004 blev det vurderet, at den samlede korruption beløb sig til 14 procent af BNP. Den kinesiske regering er for nyligt begyndt at slå ned på korruption særligt på det lokale niveau og i provinserne. Dette har resulteret i mere end 50.000 retssager alene i løbet af de seneste to år.

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

Kinesisk lovgivning foreskriver en mindsteløn samt visse sociale ydelser, men disse bliver ikke tilstrækkeligt håndhævet. Mange kinesiske virksomheder laver egne lønstrukturer med kvotasystemer, bøder og deposita, som ofte fører til tilbageholdelse af lønudbetalinger. Akkordordninger er udbredte, hvilket ofte medfører lange arbejdstider i bestræbelserne på at optjene en levedygtig løn på en dårlig akkord. Efter kinesisk lov skal virksomheder tilbyde sociale ydelser omfattende pension, arbejdsløshed, sygdom, skader og graviditet.

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 levestandardgrundlag for en familie i det lokalområde, hvor leverandøren befinder sig. Virksomheden kan her opfordres 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 menneskerettighederne

Forurening af vand, jord og luft er stigende i Kina. Næsten 700 millioner mennesker har ikke adgang til rent vand, og næsten 90 % af floderne i byerne er så forurenede, at mennesker ikke bør komme i kontakt med vandet. Det meste af industriens spildevand er ubehandlet eller har kun gennemgået en sparsom behandlingsproces. Kinesiske virksomheder benytter sig ofte af forældet teknologi og mangler midler til at behandle spildevand eller luftforurening, ligesom den offentlige infrastruktur hertil også er yderst mangelfuld. Myndighederne i Kina er for nyligt begyndt at eksperimentere med kontrol af forurening, men denne kontrol bliver sjældent håndhævet på det lokale niveau.

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

I Kina bliver demonstrationer og faglige aktioner for arbejdstagerrettigheder og andre politiske formål ofte stoppet med vold. Vilkaerlige arrestationer og tilbageholdelser forekommer regelmæssigt, og retssystemet giver kun ringe beskyttelse for anklagede. Kina benytter sig fortsat af dødsstraf.

Virksomheden kan med fordel være opmærksom på leverandører, som i stort omfang benytter sig af politi, militær eller private vagtfirmar til at styrke sikkerheden. Virksomheden kan her tilskynde 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. Udover hvad kinesisk lovgivning kræver, bør virksomheder i Kina endvidere være ekstremt påpasselige med at viderebringe informationer til myndighederne om medarbejderrepræsentanter, menneskerettighedsaktivister samt medarbejdere med afvigende politiske og religiøse opfattelser.

■ Tvangsarbejde

Tvangsarbejde i forskellige former optræder regelmæssigt på kinesiske virksomheder. Tvangsarbejde kan komme til udtryk som tilbageholdelse af medarbejdernes depositum, løn eller ID-kort; udgangsforbud eller aflåsning af fabrikken i arbejdstiden; tvunget overarbejde under trusler om bøder eller fysisk vold; opkrævning af ansættelsesgebyrer ("sign-on fees") som en forudsætning for ansættelse; hel eller delvis tilbageholdelse af lønudbetalinger evt. som depositum eller bonus.

Virksomheden opfordres til at være opmærksom på 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 Kina 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.