



ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTEREN

16. maj 2012

Besvarelse af spørgsmål 10 ad L 125 stillet af Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalget den 24. april 2012 efter ønske fra Kim Andersen (V).

ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTERIET
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Spørgsmål:

Retningslinjerne fra OECD og FN omfatter ikke kun de traditionelle frihedsrettigheder, såsom ret til privatliv og forbuddet mod tortur, men også økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder.

Tlf. 33 92 33 50
Fax 33 12 37 78
CVR-nr 10 09 24 85
evm@evm.dk
www.evm.dk

Ministeren bedes redegøre for hvilke konkrete forpligtelser som virksomheder, der opererer i udlandet, bliver pålagt ved at gøre dem ansvarlige for medarbejdernes ret til eksempelvis social sikkerhed, arbejde, bolig og en rimelig levestandard.

Svar:

Virksomhederne bliver allerede i dag vurderet på baggrund af internationale retningslinjer for ansvarlig virksomhedsadfærd. Der opstilles således ikke yderligere retningslinjer til virksomhederne som følge af lovforslaget.

Ifølge FN's anbefalinger om menneskerettigheder og erhvervsliv (UN Guiding Principles), som FN's menneskerettighedsråd vedtog i juni 2011, skal staterne beskytte mod virksomheders overtrædelse af menneskerettighederne (Protect), og virksomhederne skal respektere menneskerettighederne i deres forretningsførelse (Respect). De menneskerettigheder som FN henviser til er beskrevet i *International Bill of Human Rights* (Verdenserklæringen og de to bærende FN-konventioner), samt de menneskerettigheder, der er omfattet af ILO's otte kernekonventioner. Menneskerettighederne omfatter bl.a. retten til social sikkerhed, arbejde, bolig og en rimelig levestandard.

Også FN's Global Compact, som ca. 7.000 virksomheder fra hele verden har tilsluttet sig, bygger på, at man forpligter sig til ikke blot at undgå at krænke menneskerettighederne, men også skal gøre en aktiv indsats for at fremme dem.

OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder blev opdateret sideløbende med færdiggørelsen af FN's anbefalinger for menneskerettigheder og erhvervsliv i 2011. I den forbindelse blev FN's anbefalinger integreret i de reviderede OECD-retningslinjer.

For at undgå at krænke medarbejdernes rettigheder må virksomhederne derfor indarbejde nødvendig omhu eller "due diligence" i forhold til deres forretningsprocesser, herunder også i forhold til en evt. leverandørkæde.

Det betyder, at hvis evt. krænkelse identificeres, skal virksomheden træffe passende foranstaltninger for at de forebygges, afbødes og at den krænkede evt. får genoprejsning. Det foreskriver såvel FN's anbefalinger som OECD's retningslinjer. Det centrale er, om virksomheden har gjort nok i forhold til at forhindre krænkelse. Og nok afhænger fx af, om virksomheden er en lille dansk virksomhed, der køber ind for nogle få mio. kr., eller om det drejer sig om en stor virksomhed eller multinationalt selskab, der handler for mange mia. kr. Størrelsesforholdet og virksomhedens mulighed for at påvirke sin leverandør vil være en grundsten ift. mæglings- og klageinstitutionens vurdering af sagen.

Selv om nødvendig omhu-begrebet tager højde for en given virksomheds mulighed for at gøre en forskel, er der ingen tvivl om, at det især for mindre virksomheder kan være en stor udfordring at håndtere disse krav. Netop derfor lægger lovforslaget om en mæglings- og klageinstitution også stor vægt på, at der skal gennemføres en informations- og træningsindsats, som kan hjælpe virksomhederne med at leve op til de krav, der følger af de nye internationale retningslinjer. Denne indsats vil også gøre brug af de redskaber, der er udviklet for at gøre det så enkelt og overkommeligt som muligt for mindre virksomheder at respektere menneskerettighederne.